ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

მარიამ კაკაბაძე

# დასაქმების პრობლემები და მისი დაძლევის გზები საქართველოში

სამაგისტრო პროგრამა–ეკონომიკა

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია მაკროეკონომიკის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: მურმან ცარციძე
ეკონომიკურ მეცნიერებათა დოქტორი,
ასოცირებული პროფესორი

თბილისი 2019

# ანოტაცია

სამაგისტრო ნაშრომში წარმოდგენილია დასაქმების, როგორც უმწვავესი სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემის კვლევა. დასაქმების პრობლემა საკმაოდ აქტუალურია, განსაკუთრებით შრომის ბაზრის ფორმირების მიმდინარე პერიოდში. კვლევის მთავარ მიზანს წარმოადგენს დასაქმების თანამედროვე მდგომარეობის, არსებული პრობლემებისა და ძირითადი გამოწვევების ანალიზი. ზემოთხსენებული ანალიზის საფუძველზე დასაქმების პრობლემების დაძლევისა და ქვეყნის მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების მიმართულებების ჩამოყალიბების გზების დასახვა. აღნიშნული მიზნის მისაღწევად, ნაშრომში შეფასებულია დასაქმების პრობლემებით გამოწვეული თეორიული და პრაქტიკული შედეგები და მისი გავლენა ეკონომიკურ განვითარებაზე. გაანალიზებულია დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა საქართველოში ჩატარებული შრომის ბაზრის კვლევის საფუძველზე გამოიკვეთა შრომის ბაზრისა და დასაქმების აქტიური პოლიტიკის შემუშავებისა და სრულყოფის აუცილებლობა. ნაშრომში განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა ადამიანური კაპიტალის მნიშვნელობას, როგორც შრომის ბაზრის განვითარებისა და ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფის აუცილებელ პირობას შრომის ბაზრის ფუნქციონირების მიმდინარე ეტაპზე საქართველოში. კვლევის შედეგების გაანალიზებისა და და საბოლოო განზოგადების საფუძველზე, ნაშრომში ჩამოყალიბებულია დასაქმების სფეროში არსებული პრობლემების დაძლევის გზები და მისი სრულყოფის ძირითადი მიმართულებები.

# Anotation

## Mariam kakabadze “Employment Problems and Ways of Overcoming It In Georgia”

The master's work presents research on employment as an acute socio-economic problem. The problem of employment is quite relevant, especially during the current period of labor market formation. The main goal of the research is to analyze the present-day state of employment, current problems and major challenges. Based on the aforementioned analysis, fixing the problems of employment and designing the means of establishing effective employment lines for the population of the country. In order to achieve this goal, the paper estimates theoretical and practical consequences of employment problems and its impact on economic development. While analyzing the employment policy and researching the labor market in Georgia has been revealed the necessity of elaboration and improvement of the labor market and employment policies. The paper focuses on the importance of human capital as anessentialelement for the development of labor market and effective employment in the current stage of functioning of labor market in Georgia. Based on the analysis of the results of the research and the final generalization, the work develop the ways of solution of the problems in the field of employment and the main directions of its perfection.

# შინაარსი

შესავალი……5

**თავი-I.დასაქმება როგორც მნიშვნელოვანი სოციალურ–ეკონომიკური კატეგორია, მისი არსი და მნიშვნელობა თანამეროვე პირობებში**

1.1.დასაქმება, როგორც მნიშვნელოვანი მაკროეკონომიკური კატეგორია და მისი ძირითადი ფორმები……9

1.2.დასაქმების რეგულირების თეორია და კონცეფციები……..14

1.3.დასაქმების სტატუსი და მისი შეფასების მაჩვენებელთა სისტემა საქართველოში….18

**თავი-II.დასაქმების სფეროში არსებული მდგომარეობა და გამოწვევები საქართველოში შრომის ბაზრის ფუნქციონირების თანამედროვე პირობებში**

2.1.დასაქმების აქტუალური პრობლემები და პოლიტიკა თანამედროვე პირობებში საქართველოში……22

2.2.მოსახლეობის ცალკეული სოციალ-დემოგრაფიული ჯგუფების დასაქმების თავისებურებები და პრობლემები საქართველოში……..33

2.3. უმუშევრობისა და დასაქმების თანამედროვე მდგომარეობის ანალიზი და პრობლემები საქართველოში და მის ცალკეულ რეგიონებში……45

**თავი3. მოსახლეობის დასაქმების აქტიური პოლიტიკის უზრუნველყოფის სტრატეგია და მიმართულებები საქართველოში**

3.1.დასაქმების აქტიური პოლიტიკის სტრატეგია საქართველოში……..55

3.2.ადამიანური კაპიტალის განვითარება-დასაქმების ზრდის მნიშვნელოვანი ფაქტორი საქართველოში……64

3.3.შრომის ბაზრის განვითარების სტრატეგია და დასაქმების სახელმწიფო სისტემის განვითარება საქართველოში……74

**დასკვნა ……86**

**გამოყენებული ლიტერატურა……92**

# შესავალი

დასაქმება უდავოდ დაკავშირებულია ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დონესთან. ცხადია, რომ ეკონომიკური ზრდა მთლიანობაში ხელს უწყობს ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას. თავის მხრივ, დასაქმების სტრუქტურა, მისი ეფექტიანობა მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ეკონომიკის განვითარების დინამიკაზე.

ეროვნული ეკონომიკისა და შრომის მწარმოებლურობის ზრდა, ასევე მოსახლეობის ცხოვრების დონე ეფუძნება არსებული რესურსების ეფექტიანად გამოყენებას. პირველ რიგში, ამ რესურსებში იგულისხმება შრომისუნარიანი მოსახლეობა ან სამუშაო ძალა. შრომითი რესურსების გამოყენების ეფექტიანობა უპირატესად დამოკიდებულია მათი დასაქმების დონესა და ხარისხზე როგორც მაკრო, ისე მიკრო დონეზე.

საქართველოში დასაქმების საკითხი არ კარგავს **აქტუალობას**. ამ პრობლემის დაძლევა ყველა სამთავრობო პოლიტიკის პროგრამაში პირველ ადგილს იჭერს. მიუხედავად ამისა, ეფექტიან დასაქმებასთან დაკავშირებული პრობლემების მოგვარება დღემდე გადაუჭრელ დილემად რჩება. აღნიშნულის მიზეზებთან დაკავშირებით განსხვავებული ვერსიები არსებობს, თუმცა პრობლემების სათავედ სამუშაო ადგილებისა და კვალიფიციური კადრების სიმცირე განიხილება.

აღსანიშნავია, რომ მაღალი უმუშევრობის პირობებშიც კი, დამსაქმებლებისთვის პრობლემატურია გარკვეული პროფესიების მქონე კადრების მოძიება. ქვეყანაში საყურადღებოა ის გარემოება, რომ მთელი რიგი პროფესიის კადრები არ მზადდება. შესაბამისად, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის მნიშვნელოვანი დისბალანსი აშკარაა.

საქართველოს დღევანდელი რეალობიდან გამომდინარე, განსაკუთრებული სიმწვავით გამოირჩევა ახალგაზრდების დასაქმების პრობლემა. აქ რამდენიმე საკითხი იჩენს თავს, რომელთაგან აღსანიშნავია: მათი მაქსიმალური დატვირთვის რეჟიმში მუშაობა სწავლასთან შეუთავსებელი გრაფიკი და სამუშაოს დეფიციტი. აღნიშნული პრობლემები განაპირობებენ ახალგაზრდების მასობრივ შრომით ემიგრაციას, რის შედეგადაც დღითიდღე იზრდება უცხოეთში მყოფი ახალგაზრდა თაობის რაოდენობა, „ტვინების გადინება“. საზოგადოება კი კარგავს იმ ეკონომიკურ

დოვლათს, რისი მიღებაც შესაძლებელი იქნებოდა მათი შრომითი პოტენციალის ეფექტიანი გამოყენებით.

დასაქმების პრობლემების გადაჭრის სირთულე გამომდინარეობს იქიდან, რომ ქვეყანაში შრომის ბაზრი ფაქტობრივად არ ვითარება, არ იქმნება ახალი სამუშაო ადგილები. ეს უკანასკნელი კი პირდაპირ არის დაკავშირებული ეკონომიკის მწარმოებლური დარგების განვითარებასთან. შედეგად წარმოიშვა მასობრივი შრომითი მიგრაცია. ფართო მასშტაბები მიიღო არაფორმალურმა დასაქმებამ. საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიის მნიშვნელოვანი შემადგენელი ნაწილი არის დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის რადიკალური ცვლილებები, რომელიც მიმართული უნდა იყოს მოსახლეობის კეთილდღეობისა და განვითარებისაკენ, სოციალური პროგრესისაკენ.

შრომის ბაზრის ფორმირებისა და ფუნქციონირების რეგულირება საქართველოს ეკონომიკური პოლიტიკის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრიორიტეტს წარმოადგენს. საქართველოში შრომის ბაზრის ფორმირების პროცესი ზოგადად საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკური სისტემის რადიკალური გარდაქმნის პარალელურად მიმდინარეობს, რომელიც წინააღმდეგობრივი ხასიათის მატარებელია. მდგომარეობას ართულებს ისიც, რომ შრომის სფეროში საბაზრო ურთიერთობების ფორმირება ღრმა ეკონომიკურ კრიზისს დაემთხვა. საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირებასა და ფუნქციონირებას ართულებს სოციალურ–შრომითი ურთიერთობის სფეროში არსებული სხვა სერიოზული პრობლემებიც, რომლებიც თანამედროვე გლობალიზაციის პირობებში სერიოზულ გამოწვევებს წარმოადგენს. ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ ეფექტიან დასაქმებასთან დაკავშირებული პრობლემების კვლევას ძალზე დიდი მნიშვნელობა აქვს და იგი საკმაოდ აქტუალურია.

**სამაგისტრო ნაშრომის მიზანია** დასაქმების პრობლემების სიღრმისეული ანალიზი და მათი გადაჭრის გზების ძიება საქართველოში თანამედროვე შრომის ბაზრის ფორმირებისა და განვითარების პირობებში. დასაქმების პრობლემა არსებობს ყველა ქვეყანაში, სტატისტიკური მონაცემები და რეალური სინამდვილე ადასტურებს, რომ გარდამავალი პერიოდის ეკონომიკის ქეყნებში ეს პრობლემები განსაკუთრებულ სიმწვავით გამოირჩევა. ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს საქართველოს მაგალითზე ამ

ფაქტორების გამოვლენა და მათი შესაძლო დაძლევის გზების დასახვა. კვლევის მიზნიდან გამომდინარე, ნაშრომში დასახულია და გადაწყვეტილია შემდეგი **ამოცანები**:

- განხილულია დასაქმების, როგორც მნიშვნელოვანი სოციალურ–ეკონომიკური კატეგორიის არსი და მნიშვნელობა თანამეროვე პირობებში;
- გამოკვლეულია დასაქმების სფეროში არსებული მდგომარეობა. გამოვლენილია ამ სფეროში არსებული გამოწვევები, მათ შორის აქტუალური პრობლემები და პოლიტიკა, მოსახლეობის ცალკეული სოციალ-დემოგრაფიული ჯგუფების დასაქმების თავისებურებები;
- წარმოდგენილია უმუშევრობისა და დასაქმების თანამედროვე მდგომარეობის ანალიზი საქართველოში და მის ცალკეულ რეგიონებში;
- შესწავლილია საქართველოში დასაქმების სფეროში არსებული სახელმწიფო მდგომარეობა და პოლიტიკა. გამოყოფილია აქტიური პოლიტიკისა და ადამიანური კაპიტალის მნიშვნელობა ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფაში;
- განხილულია შრომის ბაზრის განვითარების სტრატეგიები და დასაქმების სახელმწიფო სისტემის განვითარების გზები;
- კვლევის შედეგების საფუძველზე ჩამოყალიბებულია დასაქმების სფეროში არსებული პრობლემები და შემუშავებულია მათი დაძლევის კონცეპტუალური მიმართულებები.

**ნაშრომის კვლევის საგანია** - დასაქმების სფეროში არსებული მდგომარეობა, პრობლემები და გამოწვევები.

**კვლევის ობიექტია** - საქართველოს მოსახლეობის დასაქმების პრობლემები და მისი თავისებურებანი.

**კვლევის თეორულ და მეთოდოლოგიურ საფუძველს წამოადგენს**: ადგილობრივი და საზღვარგარეთის ქვეყნების მეცნიერთა, ეკონომისტთა და მკვლევართა თეორიული და გამოყენებითი ხასიათის გამოკვლევები. საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების დღევანდელ ეტაპზე ქვეყნის წინაშე მდგომი ამოცანებიდან უმწვავესი და უმნიშვნელოვანესია სწორედ მოსახლეობის დასაქმების დონის ამაღლებისა და, შესაბამისად, უმუშევრობის დონის შემცირების პრობლემა. არსებული პრობლემების თაობაზე გამოქვეყნებულია მრავალი საინტერესო ნაშრომი როგორც უცხოელ,

ამასთანავე ქართველ ეკონომისტ-მკვლევართა მიერ. ასევე გამოყენებულია ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის, შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მონაცემები, საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და ცალკეულ დამოუკიდებელ მკვლევარ-ექსპერტთა პროგნოზები და შეფასებები შრომის ბაზარზე მიმდინარე პროცესებთან დაკავშირებით. ნაშრომში ძირითადად გამოყენებულია ემპირიული კვლევა, რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის ცალკეული მეთოდები.

# თავი-I.დასაქმება, როგორც მნიშვნელოვანი მაკროეკონომიკური კატეგორია და მისი არსი და მნიშვნელობა თანამედროვე პირობებში

## 1.1.დასაქმება, როგორც მნიშვნელოვანი მაკროეკონომიკური კატეგორია და მისი ძირითადი ფორმები

შრომის ბაზარი საბაზრო ეკონომიკის მნიშვნელოვანი მამოძრავებელი ძალაა, მისი მდგომარეობა ბევრის მეტყველია ქვეყნის ეკონომიკურ და სოციალურ საკითხებზე. საქართველოს დამოუკიდებლობის მოპოვების დღიდან ქვეყნისთვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან საკითხად, ახალი მოცემულობის შესაბამისი შრომის ბაზრის ჩამოყალიბება და განვითარება იქცა, მოსახლეობის უდიდესი ნაწილისთვის ყოველდღიურ საზრუნავად სამსახურის - შემოსავლის მოძიება, ხოლო დასაქმებულთა უმეტესობისთვის უკეთესი სამუშაო ადგილის და გაუმჯობესებული სამუშაო პირობების მიღება.

დასაქმების პრობლემების დაძლევა ის პრიორიტეტული ამოცანა და მიზანია, რომელზეც არავინ დაობს და ყველა ერთხმად აღიარებს აღნიშნული პრობლემის სწრაფად და ეფექტიანად მოგვარების აუცილებლობას. ქვეყანაში სიღარიბის აღმოფხვრა, ერთი მხრივ, მიზანმიმართული სოციალური პროგრამებითა და მეორე მხრივ, განვითარებული ეკონომიკითაა შესაძლებელი. განვითარებული ეკონომიკა ნიშნავს ქვეყანაში არსებულ მრავალ სამუშაო ადგილს, შედეგად კი ოჯახების შემოსავლების სტაბილურ დონეს. შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმების სტაბილური და მაღალი დონის უზრუნველყოფა წარმოადგნეს ქვეყანაში სიღარიბის დაძლევის საუკეთესო გზას. ამისათვის აუცილებელია შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირება და მიზანმიმართული სახელმწიფო დასაქმების პროგრამების განხორციელება.

**შრომის ბაზარი** საბაზრო ეკონომიკის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მამოძრავებელი ძალაა. მასზე უშუალოდ აისახება ეკონომიკური რეფორმის ძირითადი შედეგები. შრომის ბაზარი უზრუნველყოფს მოთხოვნა-მიწოდების კანონის საფუძველზე სამუშაო ძალის კვლავწარმოებას, განაწილებასა და გამოყენებას.

**სამუშაო ძალა** წარმოადგენს ერთ-ერთ წარმოების ფაქტორს. სამუშაო ძალის სტრუქტურაზე ზემოქმედებას ახდენენ ისეთი ფაქტორები, როგორებიცაა: მოსახლეობის რაოდენობა, ვისაც სურს და შეუძლია მუშაობა, შრომითი კანონმდებლობა; ეკონომიკური განვითარების მდგრადობა; დამქირავებელი ორგანიზაციები და საბაზრო ფასები (საშუალო სახელფასო განაკვეთები)[1].

დასაქმება ეროვნული კეთილდღეობის დამახასიათებელი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინდიკატორია. ის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების წინაპირობაა. დასაქმების დონე ყველაზე მნიშვნელოვანი მაკროეკონომიკური მაჩვენებელია. მაგრამ დასაქმება არ არის წმინდა ეკონომიკური მოვლენა. ეს არის იმის გამო, რომ მასზე მოქმედებს დემოგრაფიული პროცესები, როგორც სოციალური პოლიტიკის ნაწილი, ანუ, აქვს დემოგრაფიული და სოციალური შინაარსი.

როგორც ეკონომიკური კატეგორია, დასაქმება გულისხმობს შემდეგ ურთიერთობათა კომპლექტს: მოსახლეობის ჩართვა სამუშაო ძალაში, რომელიც გამოხატავს მის შრომაში ჩართულობის დონეს, კმაყოფილების ხარისხი დასაქმებულთა როგორც სოციალური, ისე პირადი საჭიროებებისთვის, ანაზღაურებადი სამუშაო ადგილებისადმი ინტერესი, რომლებიც შესაბამისი შემოსავალის მომტანია. ამ თვალსაზრისით დასაქმება შრომის ბაზრის მნიშვნელოვანი მახასიათებელია[2].

დასაქმება უფრო ფართო განსაზღვრებით გულისხმობს მოსახლეობის ჩართვას საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში, რომელიც უკავშირდება შესაბამისი ანაზღაურების პირობებში პირადი და სოციალური მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას. დასაქმების ეს მახასიათებელი კი გამოხატავს მის სოციალურ-ეკონომიკურ შინაარსს.

რაოდენობრივი და თვისობრივი მახასიათებლების მიხედვით გამოყოფენ სრულ, პროდუქტიულ, თავისუფლად შერჩეულ, არასრულ, ფარულ, სეზონურ, ქრონომეტრულ, პერიოდულ და ა.შ დასაქმებას.

*სრული დასაქმება* არის სოციალურად სასარგებლო საქმიანობაში პოტენციური მოსახლეობის უდიდესი ჩართულობის მდგომარეობა. იგი აღწერს მდგომარეობას, რომელშიც სამუშაო უზრუნველყოფილია ყველასთვის ვისაც სჭირდება და სურს

[1]А.Л. Мазин ,Экономика труда. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. 575с.
[2] П.Э. Шлендер; Ю.П. Кокин. М, Экономика труда.: Юристъ, 2013. 592с

მუშაობა, რომელიც შეესაბამება შრომის მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის ბალანსს. სრული დასაქმება არ ნიშნავს მოსახლეობის 100%-იან დასაქმებას, სრული დასაქმების შემთხვევაშიც არსებობს უმუშევრები რომელთა ჯამი სტრუქტურულ და ფრიქციულ უმუშევრებს შეადგენს.

სრულ დასაქმებასთან ერთად გამოიყენება *რაციონალური და ეფექტიანი დასაქმების* ცნებები. "რაციონალური დასაქმება" უპირატესად, გარდამავალი ეკონომიკის პირობებში გამოიყენება, როდესაც ადგილი აქვს წარმოების დაცემასა და მასობრივ უმუშევრობას. იგი გამოხატავს გარკვეულ ბალანსს ეკონომიკურ ეფექტიანობასა და სოციალურ სამართლიანობას შორის დასაქმების სფეროში და დაკავშირებულია უმუშევრობის სოციალურად მისაღებ დონეზე შენარჩუნებასთან. ,,ეფექტიან დასაქმებაში" იგულისხმება მოსახლეობის ისეთი დასაქმება, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ შემოსავალს, თითოეული მოქალაქის საგანმანათლებლო და პროფესიული დონის ამაღლებას შრომის საზოგადოებრივი მწარმოებლურობის ზრდის საფუძველზე.

*არასრული დასაქმება* არის ის სიტუაცია, სადაც ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის მხოლოდ გარკვეული ნაწილია ჩართული სოციალურად სასარგებლო საქმიანობაში.

*პროდუქტიული დასაქმება* ორი პერსპექტივით ხასიათდება. პირველ რიგში, სამუშაომ დასაქმებულ ადამიანებს შემოსავალი უნდა მოუტანოს, რაც მათ ღირსეული ცხოვრების პირობებს უზრუნველყოფს. მეორეც, პროდუქტიული დასაქმება ეწინააღმდეგება ფორმალურ დასაქმებას. ამ უკანასკნელის განსაკუთრებულ შემთხვევაში უმუშევრობის თავიდან ასაცილებლად აუცილებელია არასაჭირო მუშაკების შენარჩუნება ან ფორმალური სამუშაო ადგილების შექმნა.

*თავისუფლად არჩეული დასაქმება* გულისხმობს, რომ დასაქმებულს აქვს ექსკლუზიური უფლება განკარგოს საკუთარი შრომის უნარი, რომელიც სრულად ეკუთვნის მის მფლობელს. ეს პრინციპი უზრუნველყოფს ყველა დასაქმებულის უფლებას, არჩევანი გააკეთოს დასაქმებასა და უმუშევრობას შორის, რაც ხელს უშლის ადმინისტრაციულ საქმიანობას.

*ფარული დასაქმება* ხასიათდება იმით, რომ ადამიანთა გარკვეული ნაწილი, მათ შორის ისინი, ვისაც აქვს ხანგრძლივი შვებულება ანაზღაურების გარეშე, უმუშევრები, სავაჭრო საქმიანობაში ჩართული პენსიონრები, რომლებიც უზრუნველყოფენ

მოსახლეობას სხვადასხვა არაფორმალური მომსახურებით, რეგისტრირდება დასაქმებულებში.

*სეზონური დასაქმება* გულისხმობს აქტიური მოსახლეობის პერიოდულ ჩართვას საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში, ბუნებრივი და კლიმატური პირობების გათვალისწინებით.

*ქრონომეტრული დასაქმება* - არის კონკრეტული ტიპის დასაქმება, რომელსაც აქვს მუდმივი ხასიათი და, ამავე დროს, უკავშირდება პერიოდულ უკუმოძრაობას სამუშაო პერიოდში.

*პერიოდული დასაქმება* - არის ისეთი ტიპის დასაქმება, რომელიც მოიცავს დასაქმების ცვლილების თანმიმდევრულ პერიოდებს შესვენების თანაბარი პერიოდების გათვალისწინებით.

ბოლო წლებში გაჩნდა დასაქმების ისეთი ტიპები, როგორიცაა *ნაწილობრივი და ეპიზოდური ფორმები*. დასაქმების ასეთი მოქნილი (ატიპიური) ფორმები მოიცავს დასაქმების ფორმების ფართო სპექტრს, რომლებიც განსხვავდება სტანდარტული სრულ განაკვეთზე დასაქმებისგან. სახლში მუშაობა, დროებითი სამუშაო არის დაქირავებული შრომის ატიპიური დასაქმების ყველაზე გავრცელებული ფორმები.

დასაქმების ყველა არასტანდარტული ფორმა ხასიათდება გაურკვევლობის, არასტაბილურობის მახასიათებლებით. ამ ფორმებისათვის დამახასიათებელია ინდივიდუალური სამუშაო რეჟიმები და შრომის მოცულობა.

ატიპიური დასაქმებას მიეკუთვნება *დროებითი დასაქმება*, რომელიც ყოველთვის თანაარსებობდა დასაქმების სხვა ფორმებთან, მაგრამ მისი გამოყენება ხდებოდა მხოლოდ გარკვეულ პირობებში[3].

განვითარებადი ქვეყნების შრომის ბაზრისთვის დამახასიათებელი დასაქმების ერთ-ერთი არატიპიური ფორმა - *მეორადი დასაქმება*. მეორადი დასაქმება გულისხმობს ერთი და იგივე ადამიანის რამდენიმე სამუშაო ადგილზე მუშაობას, უკვე შრომით საქმიანობაში ჩართული ადამიანის დამატებით გამოყენებას. მეორადი დასაქმების მიზეზია ადამიანის სწრაფვა შემოსავლის გადიდებისკენ, ეს ძირითადად ხდება, ისეთ პირობებში, როცა ხელფასი ჩამორჩება საარსებო მინიმუმს. მეორადი დასაქმება

[3] А.И. Добрынин, Л.С. Тарасевич, Экономическая теория. СПб: Изд. СПбГУЭФ, Изд. «Питер Паблишинг», 2013. 480с.

დადებით სოციალურ-ეკონომიკურ შედეგს არ იძლევა. ჭარბი სამუშაო ძალის მიწოდების პირობებში შედარებით კვალიფიციური და მობილური მომუშავეები ახერხებენ ორი ან მეტი სამუშაო ადგილის მოპოვებას, რაც სხვებისთვის დასაქმების შესაძლებლობებს ამცირებს.

არატიპიური დასაქმების სახეს მიეკუთვნება ასევე *დროებითი დასაქმება* და *არაფორმალური დასაქმება*. დროებითი დასაქმების გულისხმობს საქმიანობაში ადამიანის ჩართვას, გარკვეული ვადით, რაც შრომითი ხელშეკრულებითაა გათვალისწინებული. დროებითი დასაქმების ვადა მერყეობს ერთი დღიდან რამდენიმე თვემდე. ამ ტიპის დასაქმება გამოიყენება მაშინ, როცა საჭიროა შვებულებაში მყოფი მომუშავის შეცვლა, ან წარმოების მოთხოვნებიდან გამომდინარე, როცა აუცილებელია წარმოების მოცულობის გადიდება. ხოლო არაფორმალური დასაქმებისათვის ნიშანდობლივია იურიდიული გაუფორმებლობა დაქირავებისას, ან საკუთარი საქმის წარმართვისას. როგორც წესი არაფორმალურად დასაქმებულები ძირითადად არაპრესტიჟულ სამუშაოს ასრულებენ და პროფესიული ზრდის პერსპექტივა არ აქვთ.

## 1.2.დასაქმების რეგულირების თეორია და კონცეფციები

დასაქმების რეგულირების თეორიები და კონცეფციები ეკონომიკური ისტორიის განმავლობაში იცვლებოდა მეინსტრიმული თეორიების ცვლილებების შესაბამისად. ამ თეორიებიდან განვიხილოთ კლასიკური, კეინზიანური და მონეტარისტული სკოლების შეხედულებები დასაქმებისა და შრომის ბაზრის რეგულირების შესახებ.[4]

კლასიკური ეკონომიკური თეორიის ფუძემდებლები (ა.სმიტი, დ. რიკარდო, ჟ. სეი) და მათი მიმდევრები ეკონომიკას განიხილავენ, როგორც ერთიან სისტემას, სადაც მოქმედებს ობიექტური ეკონომიკური კანონები. ისინი ამტკიცებენ, რომ ადამიანთა საქმიანობა და მისწრაფებები განისაზღვრება პირადი ინტერესებით. თავისუფალი კონკურენციის პირობებში პირადი ინტერესების რეალიზაცია ხდება „უხილავი ხელის“ მეშვეობით, რაც უზრუნველყოფს წონასწორობასა და საზოგადოებრივ განვითარებას, ინდივიდუალური და საზოგადოებრივი ფასეულობების შექმნას. კონკურენციის მექანიზმი მასტიმულირებელ ზემოქმედებს ახდენს როგორც მწარმოებლებზე, ისე მომხმარებლებზე.

კლასიკურ ეკონომიკურ თეორიებში თავისუფალი ბაზარი არის ეკონომიკის მთავარი რეგულატორი. ბაზარი განსაზღვრავს, არეგულირებს და წყვეტს ყველა ეკონომიკურ პრობლემას, მათ შორის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების დაბალანსებას და სრული დასაქმების მიღწევას. თავისუფალი კონკურენციის პირობებში დასაქმების სფეროში სახელმწიფოს ჩარევა მიზანშეწონილი არ არის.

დასაქმების კეინზიანური თეორია ეწინააღმდეგება კლასიკურ თეორიას. ამ თეორიის მიხედვით საბაზრო ეკონომიკაში არ არსებობს მექანიზმი, რომელიც ავტომატურად უზრუნველყოფს სრულ დასაქმებას ნებისმიერ პირობებში. მოთხოვნა-მიწოდების ტოლობის პირობებშიც შესაძლებელია უმუშევრობის არსებობა გარკვეული დოზით. ეს გამოწვეულია მოკლევადიან პერიოდში ფასებისა და ხელფასების განაკვეთების არაელასტიკურობით. კეინზიანური თეორიის თანახმად აუცილებელია ეკონომიკაში სახელმწიფოს სისტემატური ჩარევა სრული დასაქმების მისაღწევად.

[4]The European Social Modeland Transitional Labour Markets. Law and Policy. Edited byRalf Rogowski. Universityof Warwick, UK.England 2008. www.ashgate.com

მონეტარისტული თეორიის მიხედვით შრომის ბაზარზე ხანგრძლივი წონასწორობა მიიღწევა უმუშევრობის ბუნებრივი დონის პირობებში. გრძელვადიან პერიოდში სახელმწიფო ვერანაირ ზემოქმედებას ვერ ახდენს უმუშევრობის ბუნებრივ დონეზე, ხოლო მოკლევადიან პერიოდში მას შეუძლია უმუშევრობის შემცირება ბუნებრივ დონეზე მეტად. ეს კი იწვევს ინფლაციის ზრდას და შესაბამის უარყოფით შედეგებს. ამიტომ სახელმწოფო არ უნდა ჩაერიოს შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაში, თუ უმუშევრობა არ აღემატება მის ბუნებრივ დონეს[5].

განხილული თეორიების გარდა არსებობს სოციალისტური და ლიბერალისტური თეორიული მიმდინარეობები, რომლებიც ერთმანეთისგან განსხვავდება ეკონომიკაში სახელმწიფოს მონაწილეობის ხასისხით.

სოციალისტური სისტემა უზრუნველყოფდა ადამიანთა სიცოცხლის ბოლომდე დასაქმებას. მომუშავეები უმეტეს შემთხვევებში არ იცვლიდნენ პროფესიას და მთელ თავის შრომით კარიერას მხოლოდ ერთ საწარმოში ატარებდნენ. განათლებას და სხვა შესაბამის გამოცდილებას იძენდნენ სამუშაო კარიერის საწყის ეტაპზე და შემდგომ სამუშაო ადგილზე ახდენდნენ მის გაღრმავებას. სოციალისტური პოლიტიკა სრულ დასაქმებასა და დაზღვევის ძლიერ გარანტიებს უზრუნველყოფდა. თუმცა ეს დასაქმება არაეფექტიანი იყო. გამომდინარე იქედან, რომ დასაქმებულებს არ გააჩნდათ სამსახურის დაკარგვის შიში, ხშირ შემთხვევაში მათი დამოკიდებულება სამსახურისადმი არაპროფესიონალური იყო, რამაც გამოიწვია თავის მხრივ წარმოებული პროდუქციისა და მომსახურების ხარისხის თანდათან კლება და საბოლოოდ სისტემის ნგრევა.

ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისა და საბაზრო პრინციპების 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.

შრომის ბაზრის რეგულირებისთვის გამოიყენება *აქტიური* და *პასიური* პოლიტიკა. შრომის ბაზრის რეგულირება, უმეტესწილად ხდება *აქტიური* სახელმწიფო დასაქმების

[5]მექვაბიშვილი ე., თანამედროვე ეკონომიკური თეორიები. (ლექციების კურსი). თბილისი 2016წ. გვ.48

პოლიტიკის გატარებით, რაც გამოიხატება სახელმწიფოს მიერ ინიცირებულ დასაქმების პროგრამებსა და ახალი სამუშაო ადგილების შექმნისთვის ბიზნესის სტიმულირებაში. ასეთ ღონისძიებებად შეიძლება ჩაითვალოს: სამუშაო ადგილების შექმნა, პროფესიული გადამზადება, ბიზნესის სახელმწიფო იაფი კრედიტით უზრუნველყოფა და მოქალაქეთა ცალკეული ჯგუფებისათვის საზოგადოებრივი საქმიანობების ორგანიზება. დასაქმების აქტიური პოლიტიკის პარალელურად სახელმწიფო ახორციელებს *პასიურ* პოლიტიკას - უმუშევარი მოსახლეობის სოციალური დაცვის მიზნით კონკრეტული ღონისძიებების გატარებას. ასეთი პროგრამების ძირითად მიზანს წარმოადგენს ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება და არა დასაქმების ხელშეწყობა.

სახელმწიფო შრომის ბაზარზე მოქმედებს ადმინისტრაციული და ეკონომიკური ღონისძიებების გატარებით. ადმინისტრაციულ ღონისძიებებს ძირითადად მიეკუთვნება სამართლებრივი რეგულირება და ინფორმირება. სახელმწიფომ შეიძლება გაზარდოს სამუშაო ადგილების რაოდენობა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გამოყოფილი სახსრებით ან სახელმწიფო შესყიდვების ზრდის ხარჯზე. ასეთი ღონისძიებები მიეკუთვნება ეკონომიკურს. სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს სოციალური დაცვის სისტემა, სახელმწიფოს მხრიდან სუბსიდიები, გადასახადები, მინიმალური ხელფასის დაწესება და ა.შ.[6]

„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.“[7] შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ვალდებულებას წარმოადგენს ხელი შეუწყოს ქვეყნების მიერ ისეთი პროგრამების მიღებას, რომლებიც მიზნად ისახავენ სრული დასაქმებისა და ცხოვრების დონის ამაღლების მიღწევას. ამ ორგანიზაციის ვალდებულებაში შედის პოლიტიკის ეკონომიკური და ფინანსური ასპექტების გავლენის შესწავლა და განხილვა დასაქმების სფეროს პოლიტიკაზე. ის ითვალისწინებს არსებულ საერთაშორისო შრომით

[6]Monetary Policy, Fiscal Policies and Labour Markets Macroeconomic Policymaking in the EMU. Edited byR. Beetsma, C. Favero, A. Missale, V. A. Muscatelli,P. Natale and P. Tirelli. Published in the United States of America by Cambridge University Press, New York. www.cambridge.org

[7]შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. კონვენცია №122 „დასაქმების პოლიტიკის შესახებ“, რატიფიცირებულია საქართველოს მთავრობის მიერ 1996 წელს.

კონვენციებს და რეკომენდაციებს, რომლებსაც პირდაპირი დამოკიდებულება აქვთ დასაქმების პოლიტიკასთან.

საქართველოში დასაქმების სფეროს რეგულირების სახელმწიფო ორგანოა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო.

საქართველოში დამსაქმებლისა და დასაქმებულის უფლებები და მოვალეობები რეგულირდება საქართველოს კონსტიტუციით, რატიფიცირებული საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს „შრომის კოდექსით“, საქართველოს კანონით „პროფესიული კავშირების შესახებ“ და სხვა შესაბამისი საკანონმდებლო აქტებით.

## 1.3.დასაქმების სტატუსი და მისი შეფასების მაჩვენებელთა სისტემა საქართველოში

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

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კლასიფიკაციის მიხედვით ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის განსაზღვრა ხდება დადგენილი მინიმალური ასაკის ზევით გაანგარიშებით (საქართველოში 15 წელი), ქვეყნის სპეციფიკიდან გამომდინარე, გაეროს და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციების გათვალისწინებით ზედა ასაკობრივი ზღვარი არ არის დაწესებული, რადგან საპენსიო ასაკის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტივობა საკმაოდ მაღალია.

მოსახლეობა იყოფა სამ ქვედანაყოფად: დასაქმებულები (დაქირავებით მომუშავეები; თვითდასაქმებულები), უმუშევრები და სამუშაო ძალის გარეთ მყოფნი (ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობა). პირველი ორის ჯამი შეადგენს სამუშაო ძალას, ანუ ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობას, ხოლო მესამე - სამუშაო ძალის გარეთ მყოფნი - მოიცავს დარჩენილ მოსახლეობას, რომლებიც არ მუშაობენ და არ ეძებენ სამსახურს, ან დროებით არ არიან მუშაობისთვის მზად, ასევე სამუშაო ასაკზე უმცროსი პირები. ეს ნაწილი წარმოადგენს ეკონომიკურად არააქტიურ მოსახლეობას.

ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის, დასაქმებისა და უმუშევრობის შეფასება ხორციელდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მეთოდოლოგიის მიხედვით[8]:

*ეკონომიკურად აქტიური* – 15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც მუშაობს ან სთავაზობს თავის შრომას იმ საქონლისა და მომსახურების საწარმოებლად,

[8] საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. www.geostat.ge

რომლებიც გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის (გაერო) ეროვნული ანგარიშების სისტემაში ეროვნული პროდუქტის განსაზღვრის ჩარჩოებში ხვდება (დასაქმებული და უმუშევარი პირები).

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

*დაქირავებული* – 15 წლის და უფროსი ასაკის 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 შვებულების, ავადმყოფობის, წარმოების დროებით გაჩერების, სამუშაოდან დროებით დათხოვნის ან მსგავსი მიზეზების გამო.

*თვითდასაქმებული* – მესაკუთრის საქმიანობა საანგარიშო პერიოდში, მოგების ან ოჯახური შემოსავლის (ფულით ან ნატურით) მიღების მიზნით, აგრეთვე ოჯახურ საწარმოში/მეურნეობაში უსასყიდლოდ მომუშავე პირი.

*უმუშევარი* – 15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც არ მუშაობდა (ერთი საათითაც კი) გამოკითხვის მომენტის წინა 7 დღის განმავლობაში, ეძებდა სამუშაოს ბოლო 4 კვირაში და მზად იყო მუშაობის დასაწყებად მომავალი 2 კვირის განმავლობაში.

*ეკონომიკურად არააქტიური* – 15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც არ მუშაობდა (ერთი საათითაც კი) გამოკითხვის მომენტის წინა 7 დღის განმავლობაში და არ ეძებდა სამუშაოს გამოკითხვის მომენტის წინა 4 კვირის განმავლობაში. აგრეთვე პირი, რომელიც ეძებდა სამუშაობს გამოკითხვის მომენტის წინა 4 კვირის განმავლობაში, მაგრამ სამუშაოს მოძებნის შემთხვევაში არ იყო მზად მუშაობის დასაწყებად უახლოესი 2 კვირის განმავლობაში.

შრომის შედეგები და მასზე გაწეული ხარჯები შეიძლება გამოისახოს აბსოლუტურ ან შეფარდებით მაჩვენებლებში. შრომისუნარიანი მოსახლეობის დასაქმების სოციალურ-ეკონომიკური შეფასება სხვადასხვა ინდიკატორთა მთელი სისტემის ფართო გამოყენების საშუალებას იძლევა. მათში შედის ისეთი მაჩვენებლების კომპლექსი როგორებიცაა: ზოგადი და კონკრეტული, რაოდენობრივი და ხარისხობრივი, აბსოლუტური და ფარდობითი, პირდაპირი და ირიბი, მინიმალური და მაქსიმალური, სოციალური და დემოგრაფიული, ეკონომიკური და ორგანიზაციული, ფაქტობრივი და დაგეგმილი, ნორმატიული და საპროგნოზო, საბაზრო და კორპორატიული, ეროვნული და გლობალური, საშუალო და ოპტიმალური, ახალი და ტრადიციული და სხვები. საერთო ჯამში, რაც უფრო ფართოა გამოყენებულ მაჩვენებელთა სისტემა, მით უფრო მაღალ დონეზე ფასდება დასაქმების ეფექტიანობა. თუმცა, რაც უფრო ზუსტია ეს შეფასებები, მით უფრო მაღალია შრომატევადობა. ამიტომაა, რომ თითოეულ კონკრეტულ შემთხვევაში საჭიროა დასაქმების შეფასების ინდიკატორების ოპტიმალური შემადგენლობა[9].

დასაქმების რაოდენობრივი შეფასებისათვის ყველაზე ხშირად გამოიყენება მოსახლეობის დასაქმების დონის მაჩვენებელი, რომელიც იანგარიშება, როგორც დასაქმებული მოსახლეობის რიცხოვნობის შეფარდება 15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის რიცხოვნობასთან:

$$D_დ(\%)=D_რ/P_{რ15+}*100\%$$

სადაც $D_დ(\%)$ - დასაქმების დონეა (პროცენტებში);

$D_რ$ - დასაქმებულთა რაოდენობაა;

$P_{რ15+}$ -15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობაა.

ასევე ანგარიშობენ დასაქმების კოეფიციენტს:

$$K_დ(\%)=D_რ/E_ა*100\%$$

სადაც $K_დ(\%)$ - დასაქმების კოეფიციენტია (პროცენტებში);

$D_რ$ -დასაქმებულთა რაოდენობაა;

$E_ა$ - ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობაა.

[7] М.И. Бухалков,Управление персоналом, 2012. 300с.

დასაქმების მდგომარეობის დახასიათებისათვის აუცილებელია ასევე შემდეგი მაჩვენებლების გამოყენება:

- ✓ სამუშაო ძალის განაწილება საზოგადოებრივად სასარგებლო შრომაში მონაწილეობის ხასიათიდან გამომდინარე;
- ✓ შრომისუნარიანი მოსახლეობის დასაქმების დონე;
- ✓ მომუშავეთა განაწილება ეკონომიკის დარგების მიხედვით ანუ დასაქმების დარგობრივი სტრუქტურა;
- ✓ მომუშავეთა პროფესიულ-კვალიფიციური სტრუქტურა.

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

მოსახლეობის დასაქმების მდგომარეობის ანალიზისას დიდი მნიშვნელობა აქვს მის არა მარტო რაოდენობრივ, არამედ ხარისხობრივ შეფასებას. ამ თვალსაზრისით შეიძლება, გამოიყოს ანალიზის შემდეგი ასპექტები: სოციალური; საკუთრების ფორმის მიხედვით; ტერიტორიულ-რეგიონული; დარგობრივი; პროფესიულ-კვალიფიციური; სქესობრივ-ასაკობრივი და აშ.

# თავი-II.დასაქმების სფეროში არსებული მდგომარეობა და გამოწვევები საქართველოში შრომის ბაზრის ფუნქციონირების თანამედროვე პირობებში

## 2.1.დასაქმების აქტუალური პრობლემები და პოლიტიკა თანამედროვე პირობებში საქართველოში

საქართველოში დასაქმების 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 უმუშევრობის დონის შემცირება წარმოადგენდა: არსებობდა დასაქმების სამინისტრო, დასაქმების სახელმწიფო სამსახური, დასაქმების და სოციალური დახმარების სააგენტო და შრომის ბირჟები. იმდროინდელი საქმიანობების ეფექტიანობის შეფასება, სამწუხაროდ, დღემდე კითხვის ნიშნის ქვეშ რჩება. რთულია საუბარი დასაქმების პროგრამების სპეციფიკიდან გამომდინარე თვისობრივ მონიტორინგსა და მიღწეულ შედეგებზე. 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.[10]

საქართველოს მიერ რატიფიცირებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 88-ე კონვენცია - „დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ“ (C88 Employment Service Convention) და 181-ე - „დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ“ (C181 Private

[10] საქართველოს კანონი პროფესიული კავშირების შესახებ. კანონი №617, 2010 წ.

Employment Agencies Convention). „დასაქმების შესახებ საქართველოს კანონი“-ს თანახმად დასაქმების კერძო სააგენტოები ვალდებულნი იყვნენ საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსათვის შეეტყობინებინათ თავიანთი საქმიანობის დაწყების შესახებ და ყოველკვარტალურად მიეწოდებინათ ინფორმაცია შესრულებული სამუშაოს შესახებ.

2006 წელს ახალი შრომის კოდექსის მიღებასთან დაკავშირებით გაუქმდა „დასაქმების შესახებ“ საქართველოს კანონი. „შრომის კოდექსი“ მოცემული სფეროს ძირითადი მარეგულირებელი კანონია. აღნიშნული კოდექსით საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დაევალა შეემუშავებინა დასაქმების კერძო სააგენტოების რეესტრის წესი.

2007 წლის ივნისიდან ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს მიერ ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის მიზნით დაიწყო მცირე და საშუალო ბიზნესის დაფინანსება დაბალპროცენტიანი კრედიტით, რომელიც მიმართულია ტურიზმის სფეროს განვითარებისაკენ. ეს პროგრამა მიმართული იყო რეგიონებში ეკონომიკური ინფრასტრუქტურის გაძლიერებისაკენ და ტურიზმის სფეროს გააქტიურებისაკენ.[11]

2007-2008 წლის დასაქმების პროგრამა 25-დან 60-წლამდე ასაკის მქონე 100 000 ადამიანზე იყო გათვლილი. პროგრამის ფარგლებში სახელმწიფო უზრუნველყოფდა კომპანიებისთვის საჭირო კადრების 3 თვიან პროფესიულ გადამზადებას, რომლის მიმდინარეობისას თითოეული ადამიანი სტიპენდიის სახით თვეში 200 ლარს იღებდა. მთლიანად პროგრამის განსახორციელებლად სახელმწიფომ 60 მილიონი ლარი გამოყო.[12]

2008-2009 წლებში გრძელდებოდა „იაფი კრედიტის“ სახელმწიფო პროგრამა;

2009 წელს, ეკონომიკური განვითარების სამინისტრომ დაიწყო პროგრამა „პროფესიული განათლება დასაქმებისთვის“, რომელიც გაგრძელდა 2010 წელსაც და ითვალისწინებდა პროფესიული განათლების სფეროში კერძო სექტორის როლის გაზრდას, რაც ხელს შეუწყობდა შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნის დაკმაყოფილებას ადეკვატურად მომზადებული კადრებით. პროგრამის ძირითადი

[11]საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. www.moh.gov.ge

[12]საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. www.economy.ge

ამოცანა იყო საქართველოს მასშტაბით მინიმუმ 50 პროფესიული მომზადება-გადამზადების ცენტრის შექმნა;

დასაქმების პროგრამების განხორციელების მიუხედავად, უმუშევრობის მაჩვენებლები იზრდებოდა, მათ შორის, 2008 წლის აგვისტოს მოვლენებამდე და მსოფლიო ფინანსური კრიზისის გავლენამდე. ამდენად, დასაქმების პროგრამების ფარგლებში დახარჯული რესურსების მიუხედავად, დასაქმების მაჩვენებლები არ გაზრდილა. სახელმწიფოს მიერ განხორციელებულმა დასაქმების პროგრამებმა შესაბამისი შედეგი ვერ გამოიღო, რადგან დასაქმების საკითხი საქართველოში კვლავ საგანგაშოა.

დასაქმების პროგრამები, გარდა თბილისისა, ფაქტობრივად, არ ხორციელდება ადგილობრივი თვითმმართველობების დონეზე. 2010 წლიდან, „ადგილობრივი თვითმმართველობის შესახებ“ საქართველოს ორგანულ კანონში შეტანილი ცვლილებით, ადგილობრივი თვითმმართველობის ერთ-ერთ უფლებამოსილებად განისაზღვრა დასაქმების ხელშეწყობა. მიუხედავად ამისა, თვითმმართველობების მხრიდან ადგილობრივ დონეზე ჯერჯერობით არ დაწყებულა დასაქმების ხელშეწყობისაკენ მიმართული კონკრეტული ღონისძიებების განხორციელება, რაც გამოწვეულია ადგილობრივი თვითმმართველობების პოლიტიკური და ფინანსური დამოუკიდებლობის დაბალი ხარისხით.

2013 წელს საქართველოს ორგანულ კანონში „შრომის კოდექსი“ შევიდა მნიშვნელოვანი ცვლილებები. შემუშავდა „შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია“ და მომზადდა 2013-15 წლების სამოქმედო გეგმა. შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში შეიქმნა შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი. ამ პროგრამის შემადგენელია სახელმწიფო დასაქმების ახალი პორტალი Worknet-ი, რომელიც „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს" სოციალური მომსახურების სააგენტოში შეიქმნა. 2013 წლის დეკემბერში დაიწყო ფუნქციონირება დასაქმების ელექტრონულმა პორტალმა www.worknet.gov.ge, 2014 წლის აპრილიდან ვაკანსიები ხელმისაწვდომი გახდა.

შრომის ბაზრის საინფორმაციო პორტალი სრულებით განსხვავებულია აქამდე არსებული დასაქმების პროგრამებისგან, რადგან უპირატესობა ენიჭება არა რეგისტრაციას, არამედ, საქართველოს მასშტაბით, შრომის ბაზრის შესახებ

ინფორმაციის მოპოვებასა და ანალიზს. ახალი საინფორმაციო პორტალი წარმოადგენს შრომის ბაზარზე მიმდინარე პროცესების ერთიან სტატისტიკურ-ანალიტიკურ სისტემას, რომელიც განვითარების, პროგნოზირებისა და ძირითადი ტენდენციების გამოვლენის საშუალებას იძლევა.

2015 წლის დასაწყისიდან მთავრობა სერიოზულ ყურადრებას უთმობს შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევას[13], შრომის ბაზრის ერთიანი საინფორმაციო სისტემის განვითარებას. შესაბამისად ამუშავებს საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიასა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმას[14]. ამ უკანასკნელს უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება საქართველოში თანამედროვე, ცივილიზებული შრომის ბაზრისა და მისი შესაბამისი ინფრასტრუქტურის ფორმირებაში, სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების განვითარებაში.

ასევე მნიშვნელოვანია შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცება. სტრატეგიის მიზანია საქართველოში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის შემუშავება, რომელიც მიმართული იქნება მოსახლეობის შრომით ინტეგრაციაზე, პროდუქტიული დასაქმებისა და შემოსავლის გენერირების შესაძლებლობების გაზრდაზე.

დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის მიზანია ქვეყანაში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება/განხორციელება[15]. მასთან ერთად დამტკიცებულ იქნა შრომის ბაზრის ანალიზის, საინფორმაციო სისტემების დანერგვისა და განვითარების 2018 წლის პროგრამა[16].

---

[13]საქართველოს მთავრობის განკარგულება №2420 „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევის განხორციელების მიზნით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ“ 2014 წლის 24 დეკემბერი.

[14]საქართველოს მთავრობის დადგენილება №732 „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ 2014 წლის 26 დეკემბერი;
საქართველოს მთავრობის დადგენილება №733 „შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“, 2014 წლის 26 დეკემბერი.

[15] საქართველოს მთავრობის დადგენილება №11 დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ 2018 წლის 15 იანვარი

[16] საქართველოს მთავრობის დადგენილება №12 „შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ 2018 წლის 15 იანვარი ქ. თბილისი

საქართველოს მთავრობის ეკონომიკური პოლიტიკა სამ უმთავრეს პრინციპს ემყარება. პირველი პრინციპი ეკონომიკის რეალური (წარმოების) სექტორის განვითარებაზე ორიენტირებული სწრაფი და ეფექტიანი ეკონომიკური ზრდის უზრუნველყოფაა, რაც განაპირობებს ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური პრობლემის გადაჭრას, სამუშაო ადგილების შექმნასა და სიღარიბის დაძლევას. მეორე პრინციპია ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდის ხელშემწყობი ეკონომიკური პოლიტიკის გატარება, რაც გულისხმობს მოსახლეობის საყოველთაო ჩართულობას ეკონომიკური განვითარების პროცესში (დიასპორის, მიგრანტების, ეთნიკური უმცირესობების და სხვა ჯგუფების ჩათვლით), ეკონომიკური ზრდის შედეგად საზოგადოების თითოეული წევრის კეთილდღეობას, მათ სოციალურ თანასწორობასა და მოსახლეობის ცხოვრების პირობების გაუმჯობესებას. მესამე ძირითად პრინციპს ეკონომიკური განვითარების პროცესში ბუნებრივი რესურსების რაციონალური გამოყენება, ეკოლოგიური უსაფრთხოებისა და მდგრადობის უზრუნველყოფა და ბუნებრივი კატაკლიზმების რისკების თავიდან აცილება წარმოადგენს[17].

დასაქმების სფეროში არსებული მდგომარეობის ამსახველ ოფიციალურ სტატისტიკას მრავალი მკვლევარი და ექსპერტი სამართლიანად აყენებს ეჭვქვეშ. ქართველ ექსპერტთა ყველაზე ლიბერალური შეფასებითაც კი, უმუშევრობის რეალური დონე ქვეყანაში 30-35 პროცენტია[18] ცდომილების მთავარი მიზეზი ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობის არარეალურ სტატისტიკურ მაჩვენებლებში უნდა ვეძებოთ.

მაჩვენებელები რეალურ მდგომომარეობას ვერ ასახავს, რადგან ამ მონაცემებში შესულია თვითდასაქმებულთა კატეგორია. ამ კატეგორიაში კი საქართველოში ზოგადი ეკონომიკური სურათიდან გამომდინარე ვერანაირად ვერ შევიდოდა მაღალ ანაზღაურებადი სამუშაო ძალა. ამ კატეგორიაში ძირითადად წვრილი გლეხობა და სხვა საარსებო მინიმუმზე მომუშავეები შედიან. ამ ნაწილის ძირითადი საარსებო წყარო სოფლის მცირე მეურნეობა და ისეთი სახის შრომაა, რომელიც არა კაპიტალის ზრდას ემსახურება არამედ საკუთარ ფიზიკურ კვლავწარმოებას. ამას აჩვენებს ისიც, რომ სოფლად უმუშევრობის დონე ბევრად დაბალია (5%) ქალაქთან (22%) შედარებით,

[17] საქართველოს მთავრობის დადგენილება N400 2014 წლის 17 ივნისი ქ. თბილისი საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიის „საქართველო 2020“ დამტკიცებისა და მასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ღონისძიების თაობაზე.

[18] ანთაძე ც., „ევროკავშირის სამეზობლო პოლიტიკა და საქართველო“ - დამოუკიდებელ ექსპერტთა ანალიზი, სიღარიბის დაძლევა და სოციალური სტაბილურობა, გვ. 69.

ხოლო სოფლის მეურნეობის წილი ერთიან შიდა პროდუქტში საკმაოდ დაბალია (შესაბამისად, პროდუქტიულობა საკმაოდ დაბალია). ერთი სიტყვით, ეს ფენა დასაქმების აქტიური მძებნელია, ვიდრე დასაქმებული, ამის აღწერა კი სამწუხაროდ არ ხდება.

იმისათვის, რომ რეალურად ავსახოთ დასაქმების პრობლემის სიმწვავე, საჭიროა გამოთვლილი იქნეს არა მხოლოდ უმუშევრობის დონე, არამედ ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობაში დაქირავებით დასაქმებულთა რაოდენობაც. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და შესაბამისად, საქსტატის მეთოდოლოგიის თანახმად რესპონდენტი დასაქმებულად ითვლება, თუ გამოკითხვის მომენტის წინა შვიდი დღის განმავლობაში ერთი საათით მაინც მუშაობდა შემოსავლის  მიღების მიზნით. ეს კი ვერ მოგვცემს დასაქმების არსებული მდგომარეობის შეფასების საშუალებას. რეალისტური შეფასების არარსებობა კი იწვევს შრომის ბაზარზე პრობლემების შენიღბვას და მათი გადაჭრის გართულებას.

კერძო სექტორი და საბაზრო ძალები ძირითადად მიემართებიან ისეთი სექტორებისკენ, რომლებსაც არ შეუძლიათ გრძელვადიანი ზრდის პერსპექტივის მოცემა, ორიენტირებულნი არიან მოკლევადიან მოგებაზე, არ შეუძლიათ დასაქმების და შრომის დანაწილების ზრდა, არ ზრდიან ეფექტიან მოთხოვნას, გამოირჩევიან სპეკულაციური საქმიანობით. ისეთ სექტორებს, როგორიც არის მრეწველობა (რომელიც რეალურად ეკონომიკის გამწევი ძალაა, როგორც დამატებული ღირებულების ისე მშპ-ში წილით) არ ექცევა ყურადღება და სამაგიეროდ ხდებოდა ტურიზმის და საბინაო მშენებლობის წახალისება, რომელიც არ გამოირჩევა ზემოთ დასახელებული კომპონენტებით.

საქართველოს ინტეგრირება საბაზრო ეკონომიკაში მოხდა ნეოკოლონიური განვითარების ფორმით, რომელიც ორიენტირებულია იაფი ნედლი მასალის გატანაზე და ახდენს მანუფაქტურული და საკვები პროდუქტების იმპორტს. ეს კი ხდება მაშინ, როდესაც ქვეყნის შიდა წარმოება ჩამკვდარია და არ შეუძლია კონკურენციაში ჩაბმა, შეგნებულად მივიწყებულია განათლების სისტემა და მოსახლეობის უმრავლესობა მოსროლილია „მუშათა სარეზერვო არმიაში”[19].

[19] ჩივაძე თ., კაპიტალიზმის „მიღწევები“ პოსტსაბჭოურ საქართველოში. www.european.ge

ზოგადად, შრომის ბაზარზე რთულია სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ოპტიმალური ბალანსის მიღწევა, რაც თავისთავად, ხელს უშლის ქვეყანაში უმუშევრობის მაჩვენებლების კლებასა და დასაქმების პროცესების სტაბილურობას. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია, რომ სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავების გარეშე, შრომის ბაზარი ვერ არეგულირებს სამუშაოს მაძიებელთათვის დასაქმების თანაბარი პირობების შექმნას. განსაკუთრებით დაბალი კონკურენტუნარიანობის მქონე სამუშაოს შემთხვევაში.

შესაბამისად, ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისა და სოციალური პრობლემების მოგვარებისთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს შრომის ბაზრის ეფექტიან ფუნქციონირებას. საქართველოს შრომის ბაზრისთვის დამახასიათებელია კონიუნქტურის შერეული ტიპი - უმუშევრობის და სამუშაო ძალის დეფიციტის ერთდროულოულად არსებობა. ამ მხრივ, ძირითად პრობლემას წარმოადგენს სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსი და მოთხოვნადი პროფესიებისათვის საჭირო უნარების დეფიციტი.

საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის შესახებ ოფიციალური ინფორმაცია ძალზე მწირია, ამასთან, არ არსებობს სრულყოფილი სტატისტიკური მაჩვენებლები და სისტემატიზებული ინფორმაცია მოთხოვნად პროფესიებსა და სპეციალობებზე.

შრომისა და დასაქმების სისტემის რეფორმირების ფარგლებში განხორციელდა სოციოლოგიური კვლევა შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის არსებული და მოსალოდნელი ტენდენციების გამოვლენის მიზნით. ზოგადად, პროექტის მიზანი იყო, ადგილობრივ შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიებისათვის საჭირო უნარების იდენტიფიცირება[20].

დღეს სხვადასხვა ეკონომიკური სფეროებისთვის კადრების დეფიციტი აქტუალური პრობლემაა. დასაქმების პრობლემების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორად კი სამუშაოს მაძიებელთა კვალიფიკაცია და პროფესიონალიზმი სახელდება. აღსანიშნავია, რომ მაღალი უმუშევრობის პირობებშიც კი, დამსაქმებლებისთვის პრობლემატურია გარკვეული პროფესიების დეფიციტი. დამსაქმებლები ვერ ახერხებენ

[20] საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო . შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა. თბილისი 2015. www.moh.gov.ge

მათთვის საჭირო პროფესიული განათლების მქონე კადრების მოძიებას. ქვეყანაში საყურადღებოა ის გარემოება, რომ მთელი რიგი პროფესიის კადრები არ მზადდება.

საკმაოდ დიდი ძალისხმევაა საჭირო უკვე დასაქმებული პირების კვალიფიკაციის ამაღლებისა და გადამზადების მიმართულებით. გადამზადების/კვალიფიკაციის ამაღლების სფეროში დამსაქმებლებს სახელმწიფოსა და დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერა სჭირდებათ სწავლებისათვის საჭირო ფინანსების, მეთოდური მასალების განვითარების, პედაგოგ/ინსტრუქტორების მომზადების, კარგად აღჭურვილი სპეციალური სასწავლო ცენტრების ორგანიზების კუთხით. საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან, დასაქმების მაღალი პერსპექტივით გამოწვეული პოპულარობიდან გამომდინარე, დამსაქმებლები მხოლოდ კონკრეტული სპეციალობის კადრებს ელიან, როგორიცაა ეკონომიკური, ბიზნეს ადმინისტრირება და საერთაშორისო ურთიერთობების სპეციალობები. პროფესიულ სასწავლებლებში მიღებული კვალიფიკაცია ხშირად არ შეესაბამება შრომის ბაზრის მოთხოვნებს და შესაბამისად, ვერ უზრუნველყოფს შრომით კონკურენტუნარიანობას. პროფესიული სასწავლებლების ვალდებულება არა პროფესიის მიცემა, არამედ განათლების გარკვეული დონის დამადასტურებელი საბუთის გაცემაა.

აქტუალურია ახალგაზრდა კადრების დეფიციტი, რაც რეგიონებიდან დედაქალაქში ახალგაზრდების მასობრივი მიგრაციით არის გამოწვეული. მიუხედავად იმისა, რომ თანამშრომელთა ასაკი, ზოგჯერ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკასა თუ სიმძიმესთან მიმართებაში არაადეკვატურია, დამსაქმებლებს მაინც ურჩევნიათ უკვე გამოცდილი კადრების შენარჩუნება, რადგან შიდა შრომითი მიგრაციის მაღალი მაჩვენებლების გამო, რეგიონებში დარჩენილი ახალგაზრდა კადრების დაბალი კვალიფიკაციიდან გამომდინარე, მათი მომზადება დიდ ხარჯებს უკავშირდება.

კვალიფიციური კადრების სიმცირით გამოწვეული პრობლემები გამომდინარეობს პროფესიული სასწავლებლების შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებზე ორიენტაციის დაბალი ხარისხით. კადრების გადამზადება, პროფესიული სკოლების შექმნა, რომლებიც აღზრდიან პროფესიულ ტექნიკოსებს მოთხოვნადი სპეციალობების მიმართულებით, ხელს შეუწყობს უმუშევრობის შემცირებას. ორგანიზაციათა დიდ ნაწილს დაბალკვალიფიციური კადრების ადგილზე ან ტრენინგ-კურსებზე გადამზადების პრაქტიკა არ აქვს, რაც ძირითადად, ფინანსური პრობლემებით არის

გამოწვეული ან ორგანიზაციათა ნაწილს არ აქვს კვალიფიკაციის ამაღლებისა და გადამზადების ხელშეწყობისთვის შესაბამისი სტრატეგია.

საჭიროა უფრო მეტი კერძო და სახელმწიფო სექტორი ჩაერთოს ახალგაზრდების დასაქმებაში. უფრო მაღალი სიხშირით არსებობდეს სახელმწიფოს ყურადღება ახალგაზრდების დასაქმებისა და დასაქმების პრობლემების აღმოფხვრისადმი. არსებობდეს ფაბრიკა-ქარხნები, რომლებიც უფრო მეტ მუშახელს საჭიროებს. ეს არანაკლებ კარგად იმოქმედებს ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაზე. აუცილებელია, არსებობდეს დასაქმების სახელმწიფო სისტემა, რომელიც შეისწავლის ყველა ადამიანის ეკონომიკურ მდგომარეობას და შესაბამისად, განახორციელებს დასაქმების პროგრამას. საჭიროა, აღმოიფხვრას უმთავრესი პრობლემა, ნეპოტიზმი, რომელიც ისეთ ცუდ შედეგებს იწვევს, როგორებიცაა ტვინების გადინება (პროცესი, როცა განათლებული საზოგადოება, რაღაც მიზეზების გამო მიდის ქვეყნიდან და სხვა ქვეყანაში პოულობს მისი ცოდნის შესაბამის სამსახურს), უხარისხო მომსახურება და საბოლოო ჯამში, რაც მეტია ნეპოტიზმის არეალი მით უფრო ჩამორჩენილია ქვეყანა განვითარებას. ამ ფუნდამენტური პრობლემების აღმოფხვრა დიდადაა დამოკიდებული სახელმწიფოს პოლიტიკაზე.[21].

დასაქმების პრობლემები კიდევ უფრო მძიმე იქნებოდა, ქვეყანაში არაფორმალური (არარეგისტრირებული) ეკონომიკა რომ არ არსებობდეს. ცხადია, კრიმინალური ფორმები არ იგულისხმება (მაგ. ნარკოტიკების ბიზნესი, იარაღით უკანონო ვაჭრობა.) საქართველოში, ისევე როგორც სხვა პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში ძირითადად გავრცელებულია არაფორმალური ეკონომიკის ე.წ. „ნახევრადსამართლებრივი“ ფორმა, ანუ საქმიანობა, რომელიც თავისი მიზნებით არ ეწინააღმდეგება კანონმდებლობას, მაგრამ გამოყენებული საშუალებებით ხშირად სცდება კანონის ფარგლებს. არ არსებობს სტატისტიკა იმისა, თუ რამდენი ადამიანი არის დასაქმებული არაფორმალურ სექტორში. შეუძლებელია ამ გზით მიღებული შემოსავლების თუნდაც მიახლოებითი სიზუსტით დათვლა, მაგრამ განუვითარებელი სამოქალაქო ეკონომიკის პირობებში, არაფორმალური დასაქმება ხშირად არის ერთადერთი საშუალება ადამიანებისათვის, რომ როგორმე „თავი გაიტანონ“. ცხადია, რომ საქმიანობის ოფიციალური რეგისტრაციისგან თავის არიდება, მათ სრულიად უუფლებო მდგომარეობაში აყენებთ,

[21]დუნდუა გ., ახალგაზრდა თაობის პრობლემები დასაქმების სფეროში. www.intermedia.ge

მათი შრომის პირობები და ანაზღაურება მთლიანად დამკვეთის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული[22].

ქვეყანაში ფაქტობრივად არ ვითარდება შრომის ბაზარი, არ წარმოიშვება დამატებითი სამუშაო ადგილები. ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა კი პირდაპირ არის დაკავშირებული ბიზნეს–სექტორის, ეკონომიკის მწარმოებლური დარგების განვითარებასთან.

ბაზარი თითქმის მთლიანად გადაინაწილა სახელმწიფო სტრუქტურებთან მჭიდროდ დაკავშირებულმა ოლიგარქიულმა კაპიტალმა. ფაქტობრივად იგი აკონტროლებს ქვეყნის ფინანსური და მატერიალური რესურსების უდიდეს ნაწილს, ამავე დროს იგი დღემდე მნიშვნელოვანწილად იმპორტზე არის ორიენტირებული და ხელს უშლის მწარმოებლური დარგების განვითარებას. ის ადამიანები, რომლებიც ამ პირობებში მაინც რისკავენ საკუთარი, დამოუკიდებელი ბიზნესის წამოწყებას, ხშირად გადაულახავ წინაღმდეგობებს აწყდებიან. ამ წინაღმდეგობათაგან უპირველესი ფინანსური პრობლემაა. ძალიან ცოტა ადამიანს აქვს მატერიალური შესაძლებლობა ჩვენს ქვეყანაში, რომ საქმე დაიწყოს, საკრედიტო რესურსები კი უმეტესწილად მიუწვდომელია, მათი სიძვირისა და გაცემის პირობების სიხისტის გამო.

ამიტომ, საჭიროა ისეთი შემდგომი რეფორმების გატარება განათლების სექტორში, როგორებიცაა განათლების სტანდარტების მოდერნიზაცია, დაწყებითი და საშუალო განათლების საყოველთაო უზრუნველყოფა, უმაღლესი განათლების ხარისხის გაუმჯობესება, ორგანიზაციებისთვის დახმარების გაწევა მათი თანამშრომლების გადამზადებაში, რათა ისინი არსებული ბაზრის მოთხოვნებს უკეთ შეესაბამებოდნენ, და სხვა.

საჭიროა ჩამოყალიბდეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან დასაქმებაზე გადასვლის სისტემა, რომლის ფარგლებშიც სახელმწიფო დააფინანსებს სწავლების ბოლო საფეხურზე სტუდენტთა უფასო სტაჟირებებს კვალიფიკაციის შესაბამისად სხვადასხვა ორგანიზაციებში ან სასწავლო პრაქტიკას პროფესიული სასწავლებლების სტუდენტებისათვის[23].

[22]ავტორთა კოლექტივი. შრომის პრობლემა. www.european.ge

[23]ავტორთა კოლექტივი. პოლიტიკის დოკუმენტი-ახალგაზრდების დასაქმების პრობლემები საქართველოში. 2013წ. www.eapnationalplatform.ge

სახელმწიფო პოლიტიკა რეალურად არ უნდა იყოს მხოლოდ ფურცელზე, უნდა მოხდეს მათი პრაქტიკაში განხორციელება.

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

შრომის ბაზრი და მისი ნორმალური ფუნქციონირება მრავალ ფაქტორზეა დამოკიდებული. ეს ფაქტორები ერთმანეთისგან განსხვავდება (დემოგრაფიული, ეკონომიკური, სოციალური, საკანონმდებლო, ორგანიზაციული, ინსტიტუციონალური) და შრომის ბაზარზე მათი ურთიერთდამოკიდებულებით ყალიბდება ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა. აქედან გამომდინარე ქვეყნის ეკონომიკურ-დემოგრაფიული განვითარება პირდაპირ ასახვას პოვებს შრომის ბაზრის არსებულ სიტუაციასა და ცალკეული რეგიონის, დარგის, ასევე მის შიგნით მიმდინარე პროცესებზე. საქართველოში, სადაც ეკონომიკური განვითარების თვალსაზრისით მთავარი საწარმოო რესურსი შრომაა ხასიათდება მაჩვენებელთა სისტემით, რომელიც მოიცავს მოსახლეობის რიცხოვნობის, შემადგენლობის, ბუნებრივი მოძრაობის და სხვა მაჩვენებლებს. სოციალურ-შრომითი ურთიერთობები მოთხოვნა-მიწოდების მექანიზმებით, თვითრეალიზაციის პირობებით ხასიათდება. საქართველო ბევრი პრობლემის წინაშე დგას, ეკონომიკური კრიზისის ფონზე კი განსაკუთრებული სიმწვავით გამოირჩევა დასაქმების პრობლემა - მასობრივი უმუშევრობა. ამასთან ერთად პრობლემას წარმოადგენს ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარება, კონკრეტულად კი დემოგრაფია, რომელიც თავის მხრივ გავლენას ახდენს შრომის ბაზრის ნორმალურ ფუნქციონირებაზე და გრძელვადიან პერსპექტივაში - ეკონომიკურ ზრდაზე[24].

დემოგრაფიულ პროცესებზე გავლენას ახდენენ ეკონომიკური, პოლიტიკური, კულტურული, რელიგიური და სხვა პროცესები[25]. საპირისპიროდ, თავად დემოგრაფიული პროცესები უკუგავლენას ახდენენ საზოგადოებრივ პროცესებზე, რაც აისახება როგორც შრომისა და სამომხმარებლო ბაზრის მდგომარეობაზე, ასევე საზოგადოების სოციალურ და კულტურულ განვითარებაზეც. აქედან გამომდინარე, საჭიროა თანამედროვე შრომის ბაზრის თავისებურებების შესწავლა დემოგრაფიული პრობლემების გათვალისწინებით.

[24]მელაძე გ,. საქართველოს დემოგრაფიული გამოწვევები. თბილისი, 2007

[25]გოგსაძე გ., მოსახლეობის გეოგრაფია, გამომცემლობა "საარი" თბილისი 2008, გვ. 37

სოციალ-დემოგრაფიული პრობლემები გლობალურ პრობლემებს შორის გამოირჩევა, როგორც განსაკუთრებით ძნელად გადასაჭრელი პრობლემები და მათი წარმატებით გადაწყვეტა მთელი კაცობრიობის დიდ ძალისხმევას მოითხოვს. აქედან გამომდინარე მოსახლეობის ღრმა და მრავალმხრივი შესწავლა ძალზე საჭირო და აუცილებელი ამოცანაა[26].

მოსახლეობა იყოფა ეთნიკურ და სოციალურ ჯგუფებად. თითოეული ეთნიკური ან სოციალური ჯგუფისათვის დამახასიათებელია კონკრეტული ხასიათის ქცევა, რაც ზეგავლენას ახდენს დემოგრაფიულ და გეოგრაფიულ განაწილების პროცესებზე, კერძოდ, განსახლების სისტემის ფორმირების ან ტერიტორიული გადაადგილების პროცესებზე.

მოსახლეობის შობადობა ბევრ ფაქტორზეა დამოკიდებული. მასზე განსაკუთრებულ ზეგავლენას ახდენს რელიგიური მრწამსი და ქვეყანაში ჩამოყალიბებული ტრადიციები.

სიკვდილიანობაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენენ ბუნებრივ-კლიმატური პირობები. სიკვდილიანობის დონე ფიზიოლოგიურ ფაქტორებზეა დამოკიდებული. გასათვალისწინებელია სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა, რომელიც განსხვავებულია ქვეყნების მიხედვით. ის უმეტესწილად დაკავშირებული ქვეყნის მოსახლეობის მატერიალური კეთილდღეობის დონესა და ჯანდაცვის სისტემის განვითარების დონესთან[27].

დასაქმების სტრუქტური კონკრეტული მახასიათებლებია: სქესობრივი, ასაკობრივი, განათლების დონის, რელიგიური და ა.შ.

სქესობრივ-ასაკობრივი სტრუქტურა მოსახლეობის დასაქმების სტრუქტურის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი სოციალური მახასიათებელია.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით სქესობრივ ჭრილში დასაქმების მდგომარეობის ანალიზი გვიჩვენებს, რომ 2018 წელს 2000 წელთან შედარებით ქალთა ეკონომიკური აქტიურობის დონე 1.6%-ით, ხოლო მამაკაცთა კი

[26]დემოგრაფიისა და სოციოლოგიის ინსტიტუტი, დემოგრაფიის და სოციოლოგიის პრობლემები თბილისი 2014, გვ. 6

[27]ქართველოლოგიის, ჰუმანიტარული და სოციალური მეცნიერებების ფონდი, საქართველოს დემოგრაფიული განვითარების სოციალურ-დემოგრაფიული და საოჯახო პოლიტიკა, საბოლოო სამეცნიერო ანგარიში თბილისი 2010, გვ.7

1.5%-ით შემცირდა. რაც შეეხება დასაქმების დონეს ეს მაჩვენებელიც შემცირდა, კერძოდ ქალთა 2.3%-ით, მამაკაცთა კი 3.4%-ით შემცირდა. (იხ. ცხრილი 2.2.1)

**ცხრილი 2.2.1**

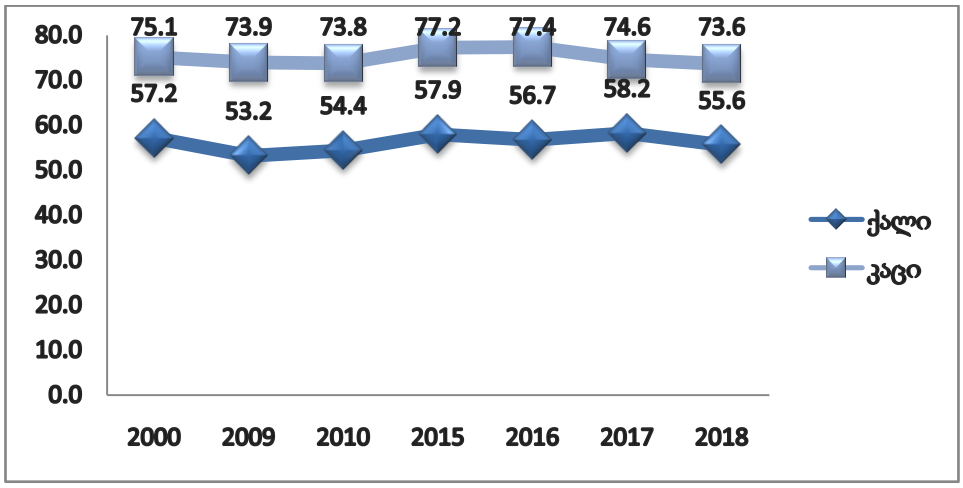
**15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით სქესობრივ ჭრილში(ათასი კაცი)[28]**

| | | 2000 | 2009 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **სულ 15+ მოსახლეობა** | ქალი | 1726,9 | 1710,0 | 1689,7 | 1621,8 | 1609,8 | 1609,4 | 1627,8 |
| | კაცი | 1414,7 | 1435,8 | 1425,1 | 1397,3 | 1399,6 | 1402,9 | 1406,5 |
| **სულ აქტიური მოსახლეობა (სამუშაო ძალა)** | ქალი | 987,0 | 910,3 | 919,7 | 939,4 | 913,3 | 936,7 | 904,6 |
| | კაცი | 1062,2 | 1061,5 | 1051,2 | 1078,6 | 1083,0 | 1046,3 | 1035,3 |
| **დასაქმებული** | ქალი | 891,7 | 756,2 | 777,4 | 823,0 | 814,1 | 817,4 | 803,1 |
| | კაცი | 945,5 | 854,8 | 850,4 | 910,8 | 903,1 | 889,3 | 891,1 |
| **დაქირავებული** | ქალი | 329,5 | 297,2 | 325,7 | 379,3 | 395,2 | 398,2 | 423,5 |
| | კაცი | 354,4 | 337,3 | 343,1 | 419,0 | 406,3 | 426,0 | 436,7 |
| **თვითდასაქმებული** | ქალი | 505,2 | 459,0 | 450,9 | 439,2 | 414,9 | 419,2 | 379,6 |
| | კაცი | 536,0 | 516,2 | 505,7 | 488,8 | 494,6 | 462,4 | 453,9 |
| **გაურკვეველი** | ქალი | 56,9 | 0,1 | 0,9 | 4,5 | 4,0 | 0,0 | 0,0 |
| | კაცი | 55,1 | 1,2 | 1,6 | 3,0 | 2,3 | 0,8 | 0,6 |
| **უმუშევარი** | ქალი | 95,3 | 154,0 | 142,3 | 116,3 | 99,1 | 119,3 | 101,6 |
| | კაცი | 116,7 | 206,7 | 200,8 | 167,8 | 179,8 | 157,1 | 144,1 |
| **მოსახლეობა სამუშაო ძალის გარეთ** | ქალი | 739,8 | 799,7 | 770,0 | 682,4 | 696,5 | 672,7 | 723,1 |
| | კაცი | 352,5 | 374,3 | 373,9 | 318,7 | 316,7 | 356,5 | 371,2 |
| უმუშევრობის დონე (პროცენტებში) | ქალი | **9,7** | **16,9** | **15,5** | **12,4** | **10,9** | **12,7** | **11,2** |
| | კაცი | **11,0** | **19,5** | **19,1** | **15,6** | **16,6** | **15,0** | **13,9** |
| აქტიურობის დონე (პროცენტებში) | ქალი | **57,2** | **53,2** | **54,4** | **57,9** | **56,7** | **58,2** | **55,6** |
| | კაცი | **75,1** | **73,9** | **73,8** | **77,2** | **77,4** | **74,6** | **73,6** |
| დასაქმების დონე (პროცენტებში) | ქალი | **51,6** | **44,2** | **46,0** | **50,7** | **50,6** | **50,8** | **49,3** |
| | კაცი | **66,8** | **59,5** | **59,7** | **65,2** | **64,5** | **63,4** | **63,4** |

[28] საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, www.geostat.ge

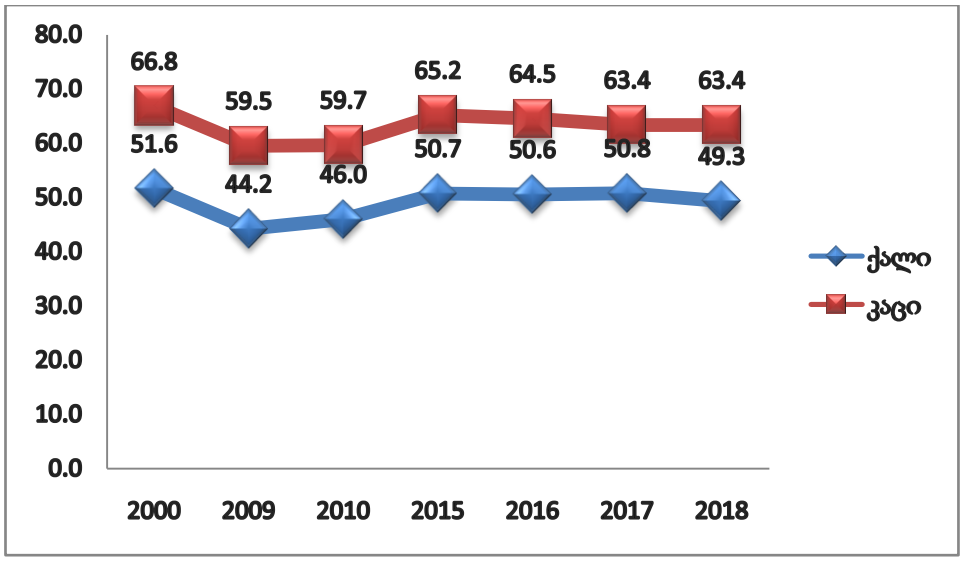
გრაფიკი 1

15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით სქესობრივ ჭრილში,%, 2000-2018 წლები




გრაფიკი 2

დასაქმების დონე სქესობრივ ჭრილში,%, 2000-2018 წლები



მოსახლეობის ასაკობრივი სტრუქტურის საშუალებით შეგვიძლია გამოვავლინოთ მოსახლეობის განაწილება ცალკეული ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით. ასაკობრივი სტუქტურის ზოგადი დახასიათებისას გამოიყენება მოსახლეობის დაყოფა შემდეგ 3 ასაკობრივ ჯგუფად: 60 წლის და მეტი - საპენსიო ასაკის ან ხანდაზმული ასაკობრივი ჯგუფი; 15-59 წელი - შრომის ასაკის ჯგუფი; 0-14 წელი – სამუშაომდელი ასაკის ან ახალგაზრდა ასაკობრივი ჯგუფი.

მოსახლეობის ასაკობრივი შემადგენლობის ჩამოყალიბებაზე მრავალი ფაქტორი ახდენს გავლენას (მიგრაცია, ომები, ბუნებრივი კატასტროფები, ეკონომიკურ-პოლიტიკური სიტუაცია), თუმცა მათგან გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს შობადობისა და სიკვდილიანობის დონეების ცვლილებას დროში. შობადობის დონის დაბალი ტემპების დროს მოსახლეობის მიმდინარეობს მოსახლეობის დაბერება. შესაბამისად მცირდება ახალგაზრდა მოსახლეობის ხვედრითი წილი მთლიან შემადგენლობაში საპენსიო ასაკის ჯგუფის პროცენტული წილის ზრდის შესაბამისად. სამუშაომდელი ასაკის ჯგუფის ხვედრითი წილი, რის შედეგადაც მთელ მოსახლეობაში იზრდება საპენსიო ასაკის ჯგუფის პროცენტული მაჩვენებელი. თუ ამას ემატება მასშტაბური ემიგრაცია, ეს იწვევს სამუშაო ასაკის ჯგუფის ხვედრითი წილის შემცირებას მთელ მოსახლეობაში[29].

ასაკობრივ ჭრილში ეკონომიკური აქტიურობისა და დასაქმების ანალიზი გვიჩვენებს, რომ 2017 წელს აქტიურობის ყველაზე ნაკლები მაჩვენებელი 15-19 წლის ახალგაზრდებშია და 24,6%-ს შეადგენს, შემდეგ მოდის საპენსიო ასაკის ჯგუფი 39,4%-ით, რაც გამოწვეულია ამ ასაკის მოსახლეობის აქტიურობის დონის შემცირებით. რაც შეეხება დასაქმების დონის მაჩვენებლებს აქაც ყველაზე ნაკლები 15-19 და 65+ ჯგუფის მოსახლეობა შედის. ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი კი 45-55 წლის ასაკის ჯგუფებზე მოდის. (იხ. ცხრილი 2.2.2)

თუ შევადარებთ 2010 და 2017 წლის დასაქმების დონეებს დავინახავთ, რომ ყველა ასაკობრივი ჯგუფისთვის დასაქმების დონის მაჩვენებელი გაიზარდა. ჯამური მაჩვენებელი კი გაზრდილია 4,4%-ით. (იხ. გრაფიკი 3)

[29]გოგსაძე გ., მოსახლეობის გეოგრაფია. გამომცემლობა "საარი" თბილისი 2008, გვ. 28

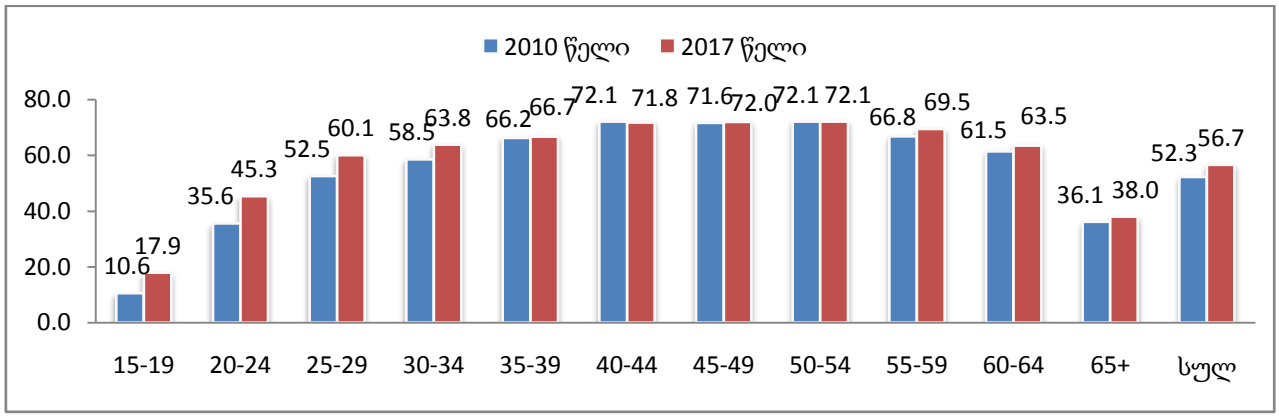
ცხრილი 2.2.2

**15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით ასაკობრივ ჭრილში, 2017 წელი(ათასი კაცი)[30]**

| | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65+ | სულ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **სულ 15+ მოსახლეობა** | 211,0 | 211,0 | 278,5 | 252,5 | 240,8 | 239,5 | 230,0 | 262,6 | 274,6 | 226,4 | 585,4 | 3012,3 |
| **სულ აქტიური მოსახლეობა (სამუშაო ძალა)** | 51,8 | 135,7 | 211,2 | 192,8 | 192,7 | 198,8 | 188,2 | 214,7 | 210,9 | 155,3 | 230,9 | 1983,1 |
| **დასაქმებული** | 37,8 | 95,6 | 167,3 | 161,2 | 160,7 | 172,0 | 165,7 | 189,2 | 190,9 | 143,8 | 222,5 | 1706,6 |
| **დაქირავებული** | 9,7 | 59,0 | 113,2 | 96,7 | 94,0 | 91,0 | 84,3 | 92,4 | 81,9 | 55,5 | 46,5 | 824,2 |
| **თვითდასაქმებული** | 27,8 | 36,5 | 54,0 | 64,4 | 66,7 | 80,9 | 81,2 | 96,9 | 109,0 | 88,2 | 176,0 | 881,6 |
| **გაურკვეველი** | 0,2 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,8 |
| აქტიურობის დონე (პროცენტებში) | **24,6** | **64,3** | **75,8** | **76,3** | **80,0** | **83,0** | **81,8** | **81,8** | **76,8** | **68,6** | **39,4** | **65,8** |
| დასაქმების დონე (პროცენტებში) | **17,9** | **45,3** | **60,1** | **63,8** | **66,7** | **71,8** | **72,0** | **72,1** | **69,5** | **63,5** | **38,0** | **56,7** |

გრაფიკი 3

**დასაქმების დონეთა შედარება ასაკობრივ ჭრილში 2010 და 2017 წლები**

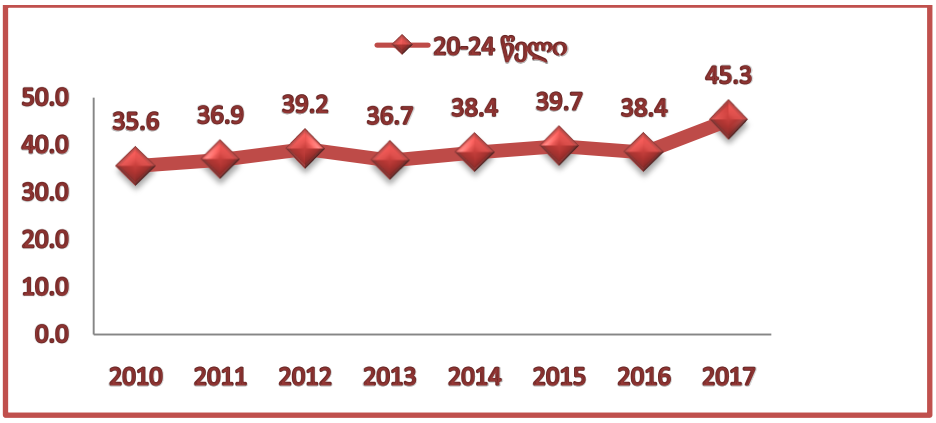



[30] საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. www.geostat.ge

ყველაზე ყურადსაღები და მნიშვნელოვანია 20-24 წლის ასაკის ახალგაზრდების ჯგუფი, რომელთა აქტიურობის დონე 64,3%-ს შეადგენს, ხოლო დასაქმების დონე კი 45,3%-ია. თუ დინამიკას შევხედავთ მას ზრდის ტენდენცია გააჩნია. 2010 წელთან შედარებით 9,7%-ით გაიზარდა. (იხ. გრაფიკი 4)

**გრაფიკი 4**

**20-24 წლის ასაკის მოსახლეობის დასაქმების დონის ცვლილება, %, 2010-2017 წლები**




განსაკუთრებით მაღალია შრომის ბაზარზე თვითდასაქმებულთა წილი, რაც თავის მხრივ განაპირობებს არაფორმალური ეკონომიკური სექტორის მაღალ დონესაც საქართველოში. არაფორმალურ სექტორში თვითდასაქმებულთა შრომითი აქტივობა ფრაგმენტული და არასტაბილურია, რაც შეუძლებელს ხდის შემოსავალის ოდენობის წინასწარ განსაზღვრას და მომავლის წინდაწინ დაგეგმვას. არასტანდარტული შრომითი პირობების გამო, თვითდასაქმებულები ვერ სარგებლობენ დასაქმებულის ოფიციალური სტატუსით, რაც მომავალში მათთვის მინიმალურ სოციალური გარანტიებზე წვდომის საფუძველი უნდა იყოს. გარდა ამისა ქვეყანაში არ არსებობს თვითდასაქებულთა შრომის პირობებისა და შრომითი მდგომარეობის მონიტორინგის არანაირი მექანიზმი, ხოლო სახელმწიფოს პოლიტიკა არაფორალურ სექტორში მოღვაწე თვითდასაქმებულ პირთა მიმართ უცნობია.

**ცხრილი 2.2.3**

**არაფორმალურად დასაქმებულთა წილი არასასოფლო-სამეურნეო სფეროს დასაქმებულებში, 2017-2018(ათასი კაცი)[31]**

| | | | | | % |
|---|---|---|---|---|---|
| | ქალი | მამაკაცი | ქალაქი | სოფელი | **სულ** |
| 2017 | 29,2 | 37,9 | 33,2 | 35,8 | **33,9** |
| 2018 | 29,8 | 41,5 | 34,6 | 40,0 | **36,2** |

არაფორმალურად დასაქმებულთა წილი არასასოფლო-სამეურნეო სფეროს დასაქმებულებში 2018 წელს გაიზარდა 2,3%-ით წინა წელთან შედარებით, რაც არც თუ სახარბიელო სიტუაციას ქმნის შრომის ბაზარზე. ამასთან მამაკაცებისთვის 2018 წელს ეს მაჩვენებელი აჭარბებს იმავე მაჩვენებელს ქალებისთვის 11.7%-ით. სოფელი-ქალაქის ჭრილში კი როგორც მოსალოდნელი იყო არაფორმალური დასაქმების წილი მაღალია სოფლად ქალაქთან შედარებით და ეს სხვაობა შეადგენს 5,4%-ს. (იხ. ცხრილი 2.2.3)

საქართველოს, ისევე, როგორც სხვა დაბალგანვითარებული ქვეყნების, შრომის ბაზრის ერთ-ერთი თავისებურებაა არაფორმალური დასაქმების მაღალი წილი დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში. თვითდასაქმებულთა აბსოლუტური უმრავლესობა ეწევა არაფორმალურ, დაურეგისტრირებელ საქმიანობას, რაც თავის მხრივ წარმოადგენს მოსახლეობის რეაქციას დასაქმების პირობების გაუარესებაზე, უმუშევრობის ზრდაზე, ცხოვრების დონის დაცემაზე და ა.შ.

საქართველო მსოფლიოში გამოირჩევა მოსახლეობის რაოდენობის ერთ-ერთი ყველაზე დიდი კლებით. თუმცა ეს განპირობებული იყო არა ბუნებრივი მატების შემცირებით, არამედ ემიგრაციით. ამ პერიოდში საქართველოში ადგილი ჰქონდა უმნიშვნელო ბუნებრივ ზრდას. მოსახლეობის საშუალო წლიური კლება კი განაპირობა იმ ფაქტმა, რომ ქვეყანა დატოვა და სხვა ქვეყნებში სამუშაოდ ან საცხოვრებლად წავიდა მოსახლეობის მნიშვნელოვანი ნაწილი. სწორედ ამიტომ მოსახლეობის დასაქმების შესწავლა მოითხოვს მისი სტრუქტურული ასპექტების ღრმა ცოდნას.

[31] საქართველოს სტატისტიკის ეროვნილი სამსახური. www.geostat.ge

მოსახლეობის მიგრაცია ისტორიულად ერთ-ერთი უძველესი მოვლენაა. მისი გამომწვევი უამრავი ფაქტორი არსებობს, მათ შორის ეკონომიკური,პოლიტიკური, კულტურული, ბუნებრივ-გეოგრაფიული, დემოგრაფიული, სოციალური და ა.შ. ადამიანების მიგრაცია შეიძლება გამოწვეული იყოს რამდენიმე ფაქტორის ერთობლივი ზემოქმედებით[32].

დემოგრაფიული პრობლემების მქონე ქვეყნებისთვის მიგრაცია უაყოფითი პროცესია და მოსახლეობის დაბერებას, სამუშაო ძალის დეფიციტს, კრიმინოგენური პროცესების გაუარესებასა და სხვა პრობლემებს წარმოქმნის. ბევრი განვითარებადი ქვეყნისთვის შრომითი მიგრაციებით მიღებული თანხები ერთ- ერთი უმნიშვნელოვანესი, ხოლო ზოგიერთი მათგანისთვის უცხოური კაპიტალის შემოდინების უპირველესი წყაროა.

თანამედროვე შრომითი მიგრაციების ნაწილია “ტვინთა გადინება”, ანუ ინტელექტუალთა მიგრაცია. ბევრ განვითარებად ქვეყანაში კარგი განათლების მქონე ადამიანებს და მაღალი დონის პროფესიონალებს არ აქვთ საშუალება იმუშაონ თავისი სპეციალობით, ან მიიღონ საკუთარი ცოდნის შესაბამისი ანაზღაურება, ამიტომ საკუთარი პოტენციალის რეალიზაციას სხვა ქვეყანაში ცდილობენ.

შრომითი მიგრაციის რეგულირების სახელმწიფო პოლიტიკა უნდა იყოს მიმართული მიგრაციული პროცესების რეგულირების საჭიროებასა და მისი ეფექტიანობის გაზრდის აუცილებლობაზე. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს ქვეყნის ადამიანური რესურსების განვითარებას შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაციისა და მოთხოვნების შესახებ ინფორმაციის ანალიზის საფუძველზე.

ჯანდაცვა ქვეყნის დემოგრაფიული მდგომარეობის ერთ-ერთი საზომია, რადგან ამ სფეროში არსებული მდგომარეობა, პირდაპირ გავლენას ახდენს ქვეყნის მოსახლეობის ხარისხსზე. ჯანდაცვის სისტემაზე სოციალურ-ეკონომიკური და კულტურული ფაქტორები ზემოქმედებენ. ის წარმოადგენს რთულ კომპლექსს, რომელიც ყალიბდება და ვითარდება სოციალურ-ეკონომიკური და კულტურული ფაქტორების ზემოქმედებით. ქვეყნის მოსახლეობის ჯანმრთელობა დამოკიდებულია არა მხოლოდ ბუნებრივ-კლიმატურ პირობებზე, არამედ სოციალური დაცვის ეფექტური სისტემის არსებობაზე, მოსახლეობის მატერიალურ კეთილდღეობასა და ჯანდაცვის

[32] History of International Migration. www.let.leidenuniv.nl

განვითარებაში ხელისუფლების დაიტერესების ხარისხზე. ზოგიერთი ქვეყანა დიდ ყურადღებას აქცევს ჯანდაცვას, მიუხედავად იმისა რომ შეიძლება არ არის ეკონომიკური განვითარების მაღალი დონეზე, ხელისუფლება ქვეყნის შემოსავლების მნიშვნელოვან ნაწილს სწორედ ჯანდაცვის განვითარებაზე ხარჯავს.

ჯანდაცვასთან ერთად სოციალური დაცვა საქართველოს მთავრობის ძირითად პრიორიტეტს წარმოადგენს. ბოლო წლებში მნიშვნელოვნად გაიზარდა ამ მიმართულებით გაწეული დანახარჯები, ეს კი თავის მხრივ დადებით ეფექტებთან ერთად შრომისუნარიანი პირების სოციალური დახმარებაზე დამოკიდებულების რისკებს ზრდის. ეკონომიკური აქტივობის და დასაქმების ზრდა პირდაპირ არის დაკავშირებული მოსახლეობის კეთილდღეობის ზრდასა და სიღარიბის აღმოფხვრასთან . ამიტომ საჭიროა არსებული სოციალური დაცვის სისტემა და მისი შემადგენელი პროგრამები ხელს უწყობდეს დასაქმების ზრდას, ამ გზით კი ახდენდეს სოციალურ დახმარებაზე დამოკიდებულთა შემცირებას. საქართველოში საარსებო შემწეობა წარმოადგენს შრომისუნარიან პირებზე მიმართულ ერთ-ერთ ძირითად დახმარებას. მნიშვნელოვანია, რომ შემუშავდეს ისეთი პროგრამები, რომელიც არ გამოიწვევს შემწეობაზე მოსახლეობის დამოკიდებულების მატებას, არამედ პირიქით ხელს შეუწყობს დასაქმების მოტივაციის ზრდას და მომავალში შემწეობის გაცემის საჭიროების პრევენციას მოახდენს.

სოციალური დახმარების სისტემა მჭიდრო კავშირშია შრომის ბაზართან. სოციალური დახმარების პროგრამები და მათი ადმინისტრირების პროცედურები გავლენას ახდენს ბენეფიციართა ფორმალურ შრომით ბაზარზე დასაქმების მოტივაციაზე.

საქართველოში უმუშევრობის დახმარება არ არსებობს. შესაბამისად, საჭიროა არსებული საარსებო შემწეობის პროგრამის ფარგლებში გათვალისწინებული იყოს შრომითი მოტივაციის ზრდის ელემენტები. სახელმწიფოს უნდა ჰქონდეს გათვალისწინებული ბენეფიციართა შრომითი წახალისების მიმართულებით აქტიური პროგრამები. მსგავს პროგრამას წარმოადგენს ბენეფიციართა დასაქმებისა და გადამზადების სახელმწიფო პროგრამები, რაც დაეხმარება ღარიბ ოჯახებს ეკონომიკური დამოუკიდებლობის მოპოვებასა და სიღარიბის დაძლევაში დასაქმების საშუალებით.

დემოგრაფიული მდგომარეობის კვლევისას განისაზღვრება მოსახლეობის დემოგრაფიული დატვირთვის მაჩვენებელი. ის წარმოადგენს სამუშაო ასაკის მოსახლეობის შეფარდებას სამუშაომდელი და საპენსიო ასაკის მოსახლეობასთან. მოსახლეობის მაღალი დემოგრაფიული დატვირთვა ამძიმებს განვითარებადი ქვეყნების სამყაროს სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობას[33].

ამჟამად დემოგრაფია მსოფლიოში ხუთ გლობალურ პრობლემათა რიცხვში განიხილება. საქართველო დემოგრაფიული კრიზისის ფაზაში იმყოფება, რაც გამოიხატება შობადობის დონის მკვეთრ დაცემაში, მოკვდაობის დონის ზრდასა და ბუნებრივი მატების მინიმუმამდე შემცირებაში.

პრობლემას წარმოადგენს დემოგრაფიული დაბერების მაღალი დონე - საქსსტატის მონაცემებით საქართველოში ერის აქტიური დაბერება 90-იანი წლებიდან მიმდინარეობს. 2017 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით, ახალგაზრდა ასაკის მოსახლეობის (0-14 ასაკობრივი ჯგუფი) წილმა მთელ მოსახლეობაში 19,5 პროცენტი შეადგინა, ხოლო შრომისუნარიან ასაკში მყოფ მოსახლეობის (15-64 წლის ასაკობრივი ჯგუფი) წილმა-66,1 პროცენტი, ხოლო 14,5 პროცენტი - 65 წელზე მეტისაა, მაშინ როცა დაბერების ზღვრად ითვლება 65 და უფროსი ასაკის მოსახლეობის 7 პროცენტი. საქარათველოში მოსახლეობის დაბერება დემოგრაფიული თვალსაზრისით აშკარად გამოხატული პრობლემაა. ამას ემატება საშუალო ასაკის ახალგაზრდების ხვედრითი წილისა და დატვირთვის კოეფიციენტის შემცირება.

ზემოთ აღნიშნული მაჩვენებლები, უარყოფითად აისახება მოსახლეობის რიცხოვნობაზე. მასზე გავლენა მოახდინა საშუალო ასაკის სტრუქტურამ, ბუნებრივი მატებისა და გარე მიგრაციის უარყოფითმა მაჩვენებელმა. სამწუხაროდ მიგრაციის დიდი წილი ახალგაზრდებზე მოდის და ეს პროცესი კვლავ გრძელდება. მომავალი პროგნოზებიც სავალალო დასკვნებს იძლევა. ექსპერტთა გათვლების თანახმად 2050 წლისათვის საქართველოს მოსახლეობა 2000 წელთან შედარებით შემცირდება 1,9-2 მილიონი კაცით, მსგავსი ტემპით მოსახლეობის რიცხოვნობის შემცირება მსოფლიოს საფრთხეს უქმნის ქართული ერის პოპულაციას.

საქართველოში მიმდინარე ნეგატიურმა სოციალურ-ეკონომიკურმა პროცესებმა, წარმოების დაცემამ, ხალხის სასიცოცხლო-საარსებო საშუალებების გაუარესებამ

[33]წულაძე გ., სულაბერიძე ა., დემოგრაფიის საფუძვლები. დემოგრაფიისა და სოციოლოგიის ინსტიტუტი. თბილისი 2015, გვ.202

გამოიწვია მძიმე სოციალურ-დემოგრაფიული გარემოს ჩამოყალიბება. მიმდინარე ეტაპზე ქვეყნის მთავარი ამოცანას წარმოადგენს მოსახლეობის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის რადიკალური გაუმჯობესების პროგრამების სრულყოფა და რეალიზაცია ყველა დონეზე, რაშიც აქტიური მონაწილეობა სახელმწიფომ უნდა მიიღოს. მისი დაძლევისათვის მნიშვნელოვანია, რომ გათვალისწინებულ იქნას შრომის ბაზრის მოთხოვნები და სახელმწიფოსათვის დამახასიათებელი დემოგრაფიული, პოლიტიკური, ეროვნული პირობები.

## 2.3. უმუშევრობისა და დასაქმების თანამედროვე მდგომარეობის ანალიზი და პრობლემები საქართველოში და მის ცალკეულ რეგიონებში

შრომის ბაზრის თავისებურებების კვლევა წარმოადგენს საბაზრო ეკონომიკის ოპტიმალური ფუნქციონირებისა და განვითარების საფუძველს. მისი ძირითადი ფუნქცია - წარმოებისა და მომსახურების სფეროების შესაბამისი ადამიანური რესურსებით დროული და ოპტიმალური უზრუნველყოფაა. შრომის ბაზრის სპეციფიკა კი განაპირობებს მის როლს ეკონომიკის მთავარი რესურსის - ადამიანის განვითარებაში. თანამედროვე შრომის ბაზარი არ არის მხოლოდ დამქირავებელსა და დაქირავებულს შორის ურთიერთკავშირი. ის საკმაოდ რთული დინამიური სისტემაა, რომელიც აერთიანებს მასში ჩართული ინსტიტუტების საქმიანობასა და სახელმწიფოს როლს შესაბამისი პოლიტიკის რეალიზებაში.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით ქვეყნის მოსახლეობის აქტიურობის დონე 2018 წელს 63,9%, ხოლო დასაქმების დონე კი 55,8%-ს შეადგენს.

**ცხრილი 2.3.1**

**15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური აქტიურობის მიხედვით(ათასი კაცი)[34]**

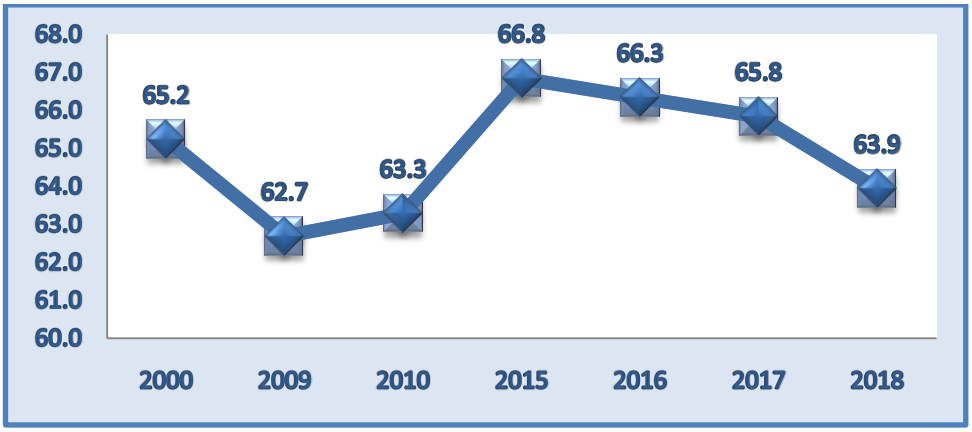
| | 2000 | 2009 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **სულ 15+ მოსახლეობა** | 3141,6 | 3145,8 | 3114,8 | 3019,1 | 3009,4 | 3012,3 | 3034,3 |
| **სულ აქტიური მოსახლეობა (სამუშაო ძალა)** | 2049,2 | 1971,8 | 1970,9 | 2018,0 | 1996,2 | 1983,1 | 1939,9 |
| **დასაქმებული** | 1837,2 | 1611,0 | 1627,8 | 1733,8 | 1717,3 | 1706,6 | 1694,2 |
| **დაქირავებული** | 683,9 | 634,5 | 668,8 | 798,3 | 801,5 | 824,2 | 860,2 |
| **თვითდასაქმებული** | 1041,2 | 975,2 | 956,6 | 928,0 | 909,5 | 881,6 | 833,4 |
| **გაურკვეველი** | 112,1 | 1,3 | 2,5 | 7,5 | 6,3 | 0,8 | 0,6 |
| **უმუშევარი** | 212,0 | 360,8 | 343,1 | 284,2 | 278,9 | 276,4 | 245,7 |
| **მოსახლეობა სამუშაო ძალის გარეთ** | 1092,3 | 1174,0 | 1143,9 | 1001,1 | 1013,2 | 1029,2 | 1094,3 |
| უმუშევრობის დონე (პროცენტებში) | **10,3** | **18,3** | **17,4** | **14,1** | **14,0** | **13,9** | **12,7** |
| აქტიურობის დონე (პროცენტებში) | **65,2** | **62,7** | **63,3** | **66,8** | **66,3** | **65,8** | **63,9** |
| დასაქმების დონე (პროცენტებში) | **58,5** | **51,2** | **52,3** | **57,4** | **57,1** | **56,7** | **55,8** |

[34] საქართველოს სტატისტიკის ეროვნილი სამსახური, www.geostat.ge

ეკონომიკური აქტიურობის 2018 წლის მაჩვენებლები 1,3%-ით ნაკლებია 2000 წლის მაჩვენებლებზე ხოლო დასაქმების დონისა კი 2,7%-ით. დასაქმების დონის ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი 2009 წელს დაფიქსირდა და 52,3%-ს შეადგენდა, რაც 3,5%-ით ნაკლებია 2018 წელთან შედარებით. (იხ. ცხრილი 2.3.1)

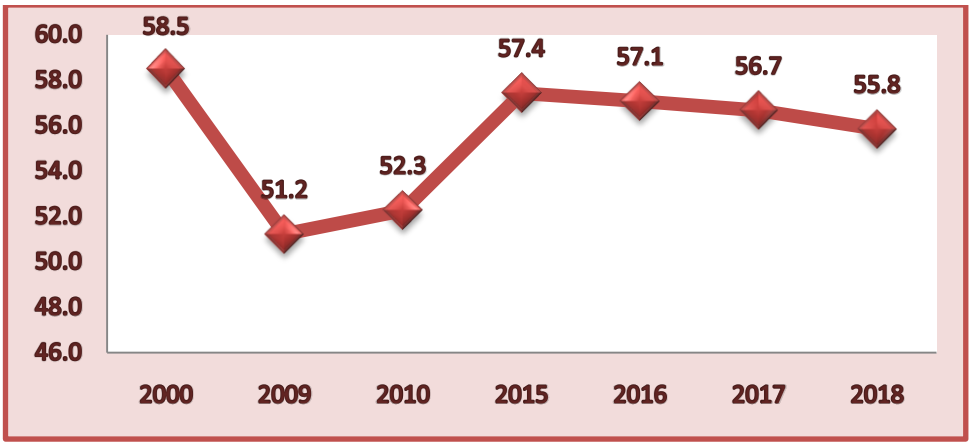
გრაფიკი 5

15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის დონე,%




გრაფიკი 6

15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის დასაქმების დონე, %



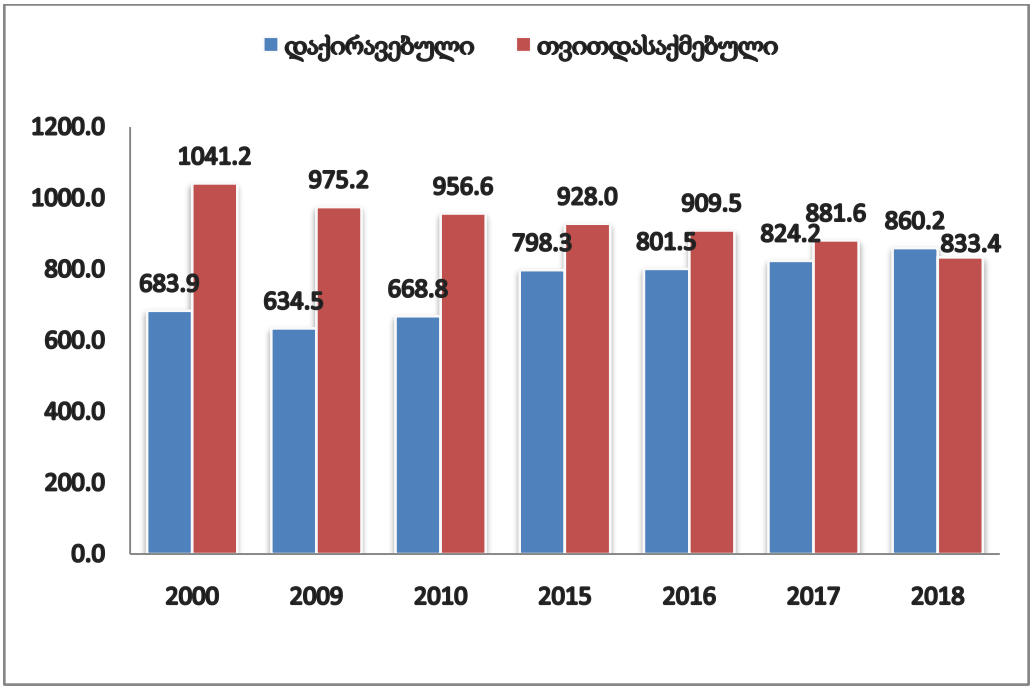

მოსახლეობის დასაქმების სტრუქტურის შესწავლისას ყურადღება უნდა მიექცეს ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის განაწილებას ეკონომიკის სექტორების მიხედვით, რომელსაც განსაკუთრებული ადგილი უკავია მოცემული რეგიონის, ქვეყნის

სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების დონის განსაზღვრაში[35]. როგორც წესი, განვითარებად ქვეყნებში სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულ ადამიანთა ხვედრითი წილი მაღალია, განვითარებულ ქვეყნებში ეს მაჩვენებელი საკმაოდ დაბალია, ხოლო მომსახურების სექტორში დასაქმების წილი კი მაღალი.

დასაქმებულთა განაწილების სპეციფიკის ანალიზით ჩანს, რომ თვითდასაქმებულთა წილი მთლიან რაოდენობაში 2018 წლამდე საგრძნობლად აჭარბებდა დაქირავებით დასაქმებულთა წილს. ბოლო წელს დაქირავებით დასაქმებულთა რაოდენობა 26,8 ათასი კაცით აღემატება თვითდასაქმებულთა რაოდენობას. (იხ. გრაფიკი 7)

**გრაფიკი 7**

**15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება დასაქმების სახეების მიხედვით (თვითდასაქმებული, დაქირავებული), ათასი კაცი, 2000-2018 წლები**




ქალაქების ზრდა და განვითარება, დაკავშირებულია ურბანიზაციის პროცესთან. ურბანიზაცია მრავალმხრივი ეკონომიკური, სოციალურ-დემოგრაფიული და გეოგრაფიული პროცესია. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის ქალაქი-სოფლის

[35] Global Employment Trends. Brief, January, 2007, p.12. International Labour Office. www.ilo.org

ჭრილში ანალიზისას გამოიკვეთა, რომ სოფლად დასაქმების დონე 22,9%-ით აღემატება ქალაქად დასაქმების დონეს, რაც გამოწვეულია სოფლად თვითდასაქმებულთა რაოდენობის სიჭარბით (იხ.ცხრილი 2.3.2). დასაქმებულთა განაწილების გრაფიკზე ეს განსხვავება გაცილებით უკეთ ჩანს(იხ. გრაფიკი 7).

**ცხრილი 2.3.2**

**15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური აქტიურობის მიხედვით ქალაქი-სოფლის ჭრილში(ათასი კაცი)[36]**

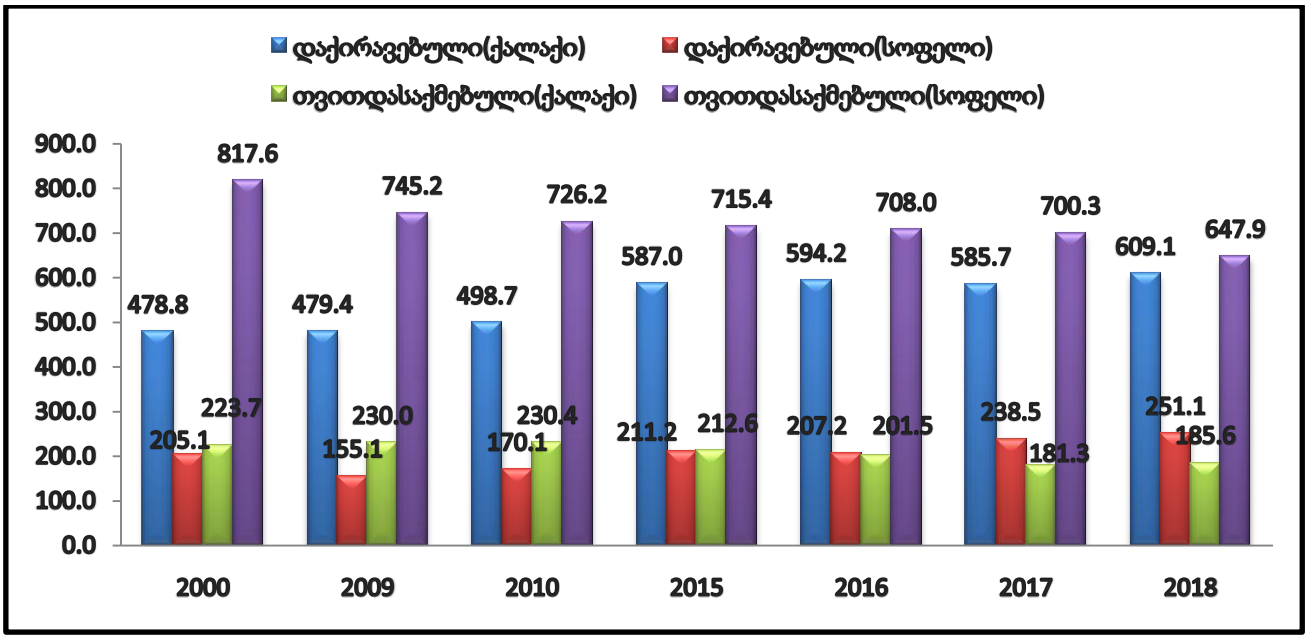
| | | 2000 | 2009 | 2010 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **სულ 15+ მოსახლეობა** | ქალაქი | 1624,9 | 1768,5 | 1748,8 | 1722,6 | 1725,4 | 1714,0 | 1728,9 |
| | სოფელი | 1516,7 | 1377,3 | 1365,9 | 1296,5 | 1284,0 | 1298,3 | 1305,4 |
| **სულ აქტიური მოსახლეობა (სამუშაო ძალა)** | ქალაქი | 910,1 | 997,2 | 999,7 | 1038,9 | 1027,5 | 993,8 | 985,2 |
| | სოფელი | 1139,1 | 974,6 | 971,2 | 979,0 | 968,7 | 989,2 | 954,8 |
| **დასაქმებული** | ქალაქი | 742,5 | 710,4 | 730,7 | 803,1 | 798,6 | 767,5 | 795,1 |
| | სოფელი | 1094,7 | 900,5 | 897,1 | 930,7 | 918,7 | 939,2 | 899,1 |
| **დაქირავებული** | ქალაქი | 478,8 | 479,4 | 498,7 | 587,0 | 594,2 | 585,7 | 609,1 |
| | სოფელი | 205,1 | 155,1 | 170,1 | 211,2 | 207,2 | 238,5 | 251,1 |
| **თვითდასაქმებული** | ქალაქი | 223,7 | 230,0 | 230,4 | 212,6 | 201,5 | 181,3 | 185,6 |
| | სოფელი | 817,6 | 745,2 | 726,2 | 715,4 | 708,0 | 700,3 | 647,9 |
| **გაურკვეველი** | ქალაქი | 40,0 | 1,1 | 1,6 | 3,5 | 2,9 | 0,5 | 0,4 |
| | სოფელი | 72,1 | 0,3 | 0,8 | 4,1 | 3,4 | 0,3 | 0,2 |
| **უმუშევარი** | ქალაქი | 167,6 | 286,7 | 269,0 | 235,9 | 228,9 | 226,3 | 190,1 |
| | სოფელი | 44,4 | 74,0 | 74,0 | 48,3 | 50,1 | 50,1 | 55,7 |
| **მოსახლეობა სამუშაო ძალის გარეთ** | ქალაქი | 714,7 | 771,3 | 749,1 | 683,7 | 697,9 | 720,2 | 743,8 |
| | სოფელი | 377,6 | 402,8 | 394,8 | 317,5 | 315,3 | 309,1 | 350,6 |
| უმუშევრობის დონე % | ქალაქი | **18,4** | **28,8** | **26,9** | **22,7** | **22,3** | **22,8** | **19,3** |
| | სოფელი | **3,9** | **7,6** | **7,6** | **4,9** | **5,2** | **5,1** | **5,8** |
| აქტიურობის დონე % | ქალაქი | **56,0** | **56,4** | **57,2** | **60,3** | **59,6** | **58,0** | **57,0** |
| | სოფელი | **75,1** | **70,8** | **71,1** | **75,5** | **75,4** | **76,2** | **73,1** |
| დასაქმების დონე % | ქალაქი | **45,7** | **40,2** | **41,8** | **46,6** | **46,3** | **44,8** | **46,0** |
| | სოფელი | **72,2** | **65,4** | **65,7** | **71,8** | **71,5** | **72,3** | **68,9** |

[36] საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. www.geostat.ge

გრაფიკი 7

დასაქმებულთა განაწილება(დაქირავებული,თვითდასაქმებული)

ქალაქი-სოფლის ჭრილში(ათასი კაცი)




საქართველოს რეგიონებს შორის მთლიანი შიდა პროდუქტის (მშპ) წილის თვალსაზრისით, მნიშვნელოვანი განსხვავება არსებობს. ასეთივე სხვაობაა ურბანულ და სასოფლო ტიპის დასახლებებს შორის. ქვეყნის მშპ-ს ნახევარი ქალაქ თბილისში იწარმოება. ამასთან, მშპ-ს მნიშვნელოვნად უფრო მაღალი წილი რეგიონებზე მოდის, სადაც დიდი ქალაქებია განლაგებული (ქუთაისი - იმერეთში, რუსთავი - ქვემო ქართლში, ბათუმი - აჭარაში, ფოთი და ზუგდიდი - სამეგრელოში), ვიდრე სასოფლო ტიპის რეგიონებზე, ამ უკანსაკნელთა დიდ ქალაქებთან და მთავარ სატრანსპორტო მაგისტრალებთან სიახლოვის მიუხედავად.

რეგიონალურ ჭრილში დასაქმების ანალიზი გვიჩვენებს, რომ ყველაზე მაღალი დასაქმების დონე გურიაში, კახეთსა და სამცხე ჯავახეთშია.(იხ.ცხრილი 2.3.3;გრაფიკი 8)

ცხრილი 2.3.3

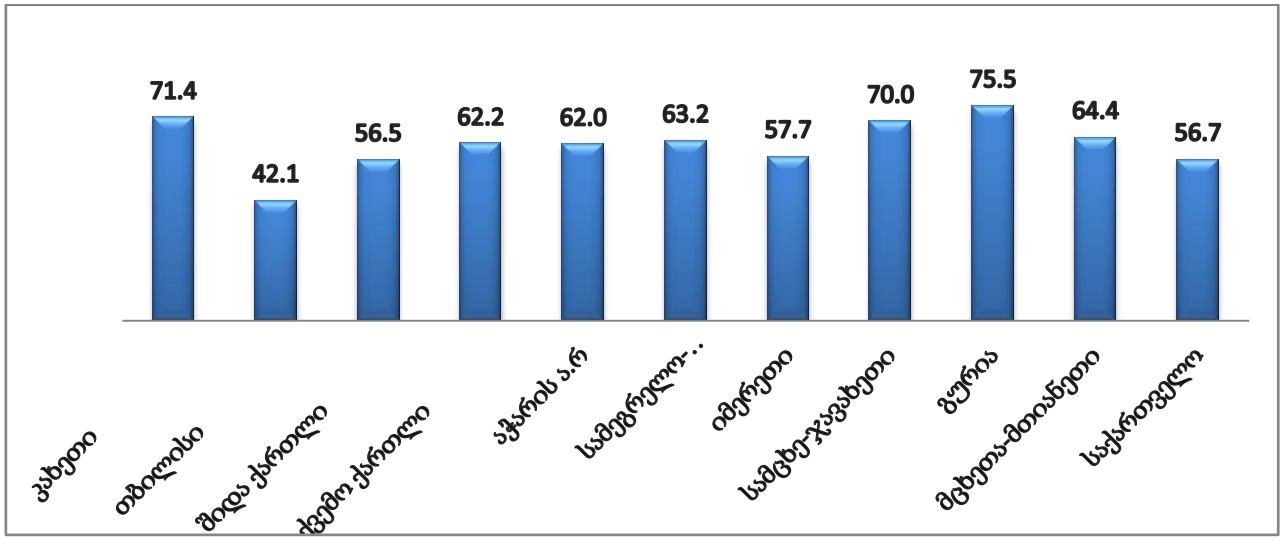
15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით რეგიონალურ ჭრილში, 2017 წელი(ათასი კაცი)[37]

| | კახეთი | თბილისი | შიდა ქართლი | ქვემო ქართლი | ს.ჭ.რის ა.რ | სამეგრელო-ზემო სვანეთი | იმერეთი | სამცხე-ჯავახეთი | გურია | მცხეთა-მთიანეთი | საქართველო |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| სულ 15+ მოსახლეობა | 251,6 | 912,9 | 216,3 | 326,8 | 268,7 | 277,2 | 458,4 | 127,7 | 94,2 | 78,5 | 012,3 |
| სულ აქტიური მოსახლეობა (სამუშაო ძალა) | 186,4 | 510,9 | 140,3 | 236,3 | 186,9 | 191,7 | 307,5 | 95,0 | 73,0 | 54,9 | 983,1 |
| დასაქმებული | 179,6 | 384,6 | 122,2 | 203,1 | 166,5 | 175,1 | 264,5 | 89,4 | 71,1 | 50,6 | 706,6 |
| დაქირავებული | 50,0 | 323,7 | 47,1 | 84,5 | 79,1 | 60,5 | 113,0 | 27,0 | 18,8 | 20,5 | 824,2 |
| თვითდასაქმებული | 129,5 | 60,5 | 75,0 | 118,6 | 87,3 | 114,5 | 151,5 | 62,4 | 52,3 | 30,1 | 881,6 |
| გაურკვეველი | 0,1 | 0,4 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,8 |
| უმუშევარი | 6,8 | 126,3 | 18,1 | 33,2 | 20,4 | 16,6 | 43,1 | 5,6 | 2,0 | 4,3 | 276,4 |
| მოსახლეობა სამუშაო ძალის გარეთ | 65,2 | 402,0 | 76,0 | 90,4 | 81,7 | 85,5 | 150,9 | 32,7 | 21,1 | 23,7 | 029,2 |
| უმუშევრობის დონე % | **3,7** | **24,7** | **12,9** | **14,1** | **10,9** | **8,6** | **14,0** | **5,9** | **2,7** | **7,8** | **13,9** |
| აქტიურობის დონე % | **74,1** | **56,0** | **64,9** | **72,3** | **69,6** | **69,1** | **67,1** | **74,4** | **77,6** | **69,9** | **65,8** |
| დასაქმების დონე % | **71,4** | **42,1** | **56,5** | **62,2** | **62,0** | **63,2** | **57,7** | **70,0** | **75,5** | **64,4** | **56,7** |

[37] საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, www.geostat.ge

გრაფიკი 8

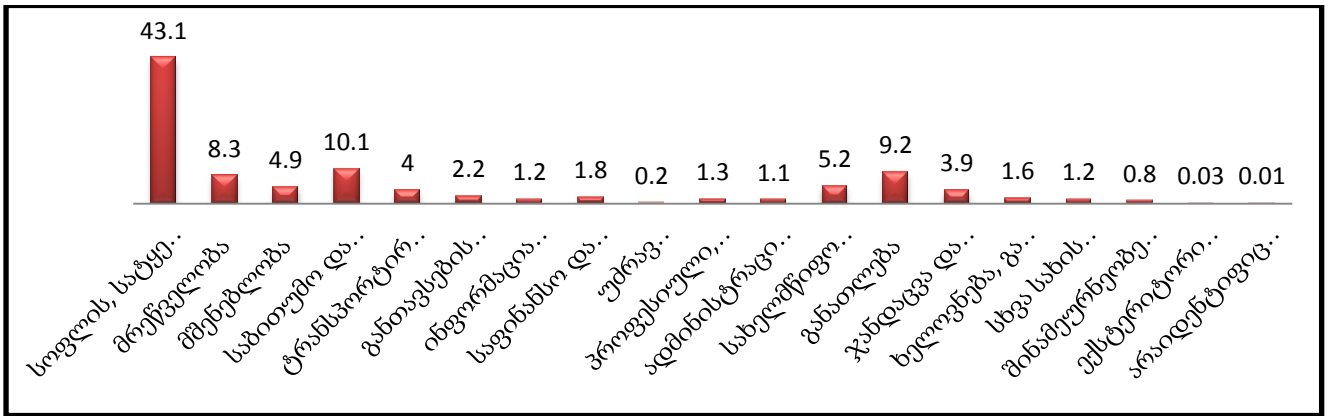
დასაქმების დონე რეგიონალურ ჭრილში 2017 წელი, %




რეგიონები ეკონომიკის სექტორების სტრუქტურითაც განსხვავდება ერთმანეთისგან. ძირითადად, ესაა 3 მთავარი სექტორი: ეკონომიკის პირველადი სექტორი - სოფლის მეურნეობა, ნადირობა, მეტყევეობა და თევზაობა; მეორადი სექტორი - მრეწველობა, საყოფაცხოვრებო პროდუქციის გადამუშავება და მშენებლობა და მესამე რიგის სექტორი - ვაჭრობა, ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა, სახელმწიფო მმართველობა, განათლება, ჯანდაცვა, სოციალური უზრუნველყოფა და ა.შ.(იხ.გრაფიკი 9)

გრაფიკი 9

დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით



ქალაქ თბილისს, როგორც ქვეყნის ყველაზე ურბანიზებულ ადმინისტრაციულ ერთეულს, რამდენამდე მნიშვნელოვანი პირველადი სექტორი არ გააჩნია. მასზე, მხოლოდ, მეორადი სექტორის მცირედი წილი, ხოლო მესამე რიგის სექტორის, სხვა რეგიონებს შორის, ყველაზე დიდი წილი მოდის. ქვემო ქართლსა და შიდა ქართლს მეორადი სექტორის დიდი წილი აქვს, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ თუმცა სამრეწველო დარგები ქალაქ თბილისში არ არის დაფუძნებული, მის მიმდებარე რაიონებს დიდი მნიშვნელობა ენიჭებათ.

საქართველოში სასოფლო-სამეურნეო წარმოების მოცულობა შემცირდა. თუმცა მრეწველობის მაჩვენებლებთან შედარებით ეს შემცირება უფრო ნაკლები იყო, რის შედეგადაც სოფლის მეურნეობის წილი მშპ-ში გაიზარდა. საბოლოო ჯამში, სასოფლო-სამეურნეო მიწების მასობრივმა პრივატიზაციამ, რასაც თან ახლდა ინვესტირების დაბალი დონე და რუსეთის ბაზრის ჩაკეტვა, სოფლის მეურნეობაში წარმოების მასშტაბების შემცირება გამოიწვია მაშინ, როცა სხვა არასასოფლო სამეურნეო დარგები (მაგალითად, საბანკო, ტელეკომუნიკაცია, ენერგეტიკა, ტურიზმი, მშენებლობა და საჯარო სამსახური) მკვეთრად გაიზარდა.

საქართველოსთვის გამოკვეთილად რეგიონული სასოფლო-სამეურნეო წარმოებაც დამახასიათებელია, რაც გულისხმობს, რომ რეგიონები კონკრეტული პროდუქტის მოყვანაში სპეციალიზირდება (მაგ.: კახეთში აწარმოებენ ღვინოს, სამცხე-ჯავახეთში კარტოფილი მოჰყავთ და აჭარაში – ციტრუსოვანი ხილი). წარსულში დასავლეთ საქართველოს მოსახლეობა ჩაის და ციტრუსოვანი ხილის მოყვანით იყო დაკავებული, ხოლო აღმოსავლეთში უფრო ღვინოსა და ხორბალს აწარმოებდნენ.

საქართველოს შრომის ბაზარზე მთავარი რეგიონული განსხვავება ქალაქ თბილისსა და ქვეყნის დანარჩენ ნაწილს შორის არსებობს, თუმცა სხვადასხვა რეგიონებს შორისაც არის გარკვეული სხვაობები (მაგ., აჭარაში, სადაც სასოფლო-სამეურნეო მიწის გამოხატული დეფიციტია, უმუშევრობის დონე ორჯერ უფრო მაღალია, ვიდრე ქვემო ქართლში). აღნიშნული რეგიონული სხვაობების აშკარა ახსნა სხვადასხვა რეგიონის ურბანულ და სოფლის მახასიათებლებში შეგვიძლია ვეძებოთ. ოფიციალური უმუშევრობა გაცილებით უფრო დაბალია სოფლის, ვიდრე ქალაქის ტიპის დასახლებებში. ეს სხვაობა დაახლოებით 20%- ს შეადგენს. უნდა აღინიშნოს, რომ სოფლად დასაქმებულთა დიდი წილი თვითდასაქმებულ ფერმერებზე მოდის.

საქართველოში კონკრეტულ რეგიონებში მცხოვრებ ოჯახებს შორის ერთ სულ მოსახლეზე შემოსავლის სხვაობა დიდად აღემატება რეგიონებს შორის არსებულ სხვაობას. ამის მიუხედავად, ქალაქ თბილისში ერთ სულზე საშუალო შემოსავალი გაცილებით უფრო მაღალია, ვიდრე იგივე მაჩვენებელი ნებისმიერ სხვა რეგიონში – გარდა აჭარისა, იმერეთისა და სამცხე-ჯავახეთისა (ურბანიზებულ რეგიონებში ერთ სულ მოსახლეზე უფრო მაღალი შემოსავალი ფიქსირდება)

სიღარიბე ზოგ რეგიონში განსაკუთრებით საყურადღებო პრობლემაა. იგი დიდადაა გამოწვეული უმუშევრობით, ასევე, ურბანულ და სასოფლო ტიპის დასახლებებში თვითდასაქმებულთა არასაკმარისი შემოსავლით. საქართველოში სიღარიბის მასშტაბები უფრო დიდია სოფლის, ვიდრე ქალაქის ტიპის დასახლებებში. ქვეყანაში ღარიბთა დაახლოებით 2/3 სასოფლო დასახლებებში ცხოვრობს.

საქართველოში რეგიონებს შორის არსებობს მნიშვნელოვანი დისბალანსი, იმ შემთხვევაშიც კი, როცა ქვეყნის ადმინისტრაციულ რეგიონებს შორის კავშირი ნაკლებია. მნიშვნელოვანი დისბალანსი არსებობს ქალაქ თბილისსა (მის შემოგარენს) და ქვეყნის დანარჩენ ნაწილს შორის. ასევე, აშკარა განსხვავებებია იმ პირობებში, რომლებიც გვხვდება ქალაქად და სოფლად. ამავდროულად, მაღალმთიანი რეგიონების პირობები სრულიად განსხვავდება საქართველოს სხვა ნაწილებში არსებული პირობებისგან. სოციალური სიკეთე თანაბრად უნდა მიეწოდებოდეს მთლიანად საქართველოს მოსახლეობას.

ინფრასტრუქტურის განვითარება და უწყვეტი გაუმჯობესება კვლავ უაღრესად აქტუალურია მთელ საქართველოში, განსაკუთრებით კი, სოფლად. ინფრასტრუქტურის განვითარება აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს ბიზნესსექტორში ინვესტიციების გაზრდისათვის. მათ შორის, მაღალი ტექნოლოგიების გამოყენების მიმართულებით, რომელსაც სპეციფიკური მოთხოვნები გააჩნია ტელეკომუნიკაციების, ელექტროენერგიის, წყლის მიწოდების მდგრადობის და ხარისხის მიმართ. ამასთან, ნებისმიერი ინფრასტრუქტურის განვითარება უნდა პასუხობდეს ადგილობრივად არსებულ კონკრეტულ საჭიროებებს. ამასთან ძალზე მნიშვნელოვანი ხდება სათანადო ბალანსის დაცვის უზრუნველყოფა.

საჭიროა ბიზნესის განვითარების მხარდაჭერა და მოსახლეობის დასაქმება მთლიანად საქართველოში. მნიშვნელოვანი აქცენტი უნდა გაკეთდეს ადამიანური

რესურსების გადამზადებაზე და ბიზნესის მხარდაჭერის სერვისების გაუმჯობესებულ მიწოდებაზე. თუმცა ქვეყნის სხვადასხვა ტერიტორიაზე პირობებისა და აქტივობების სახესხვაობების გათვალისწინებით. საჭიროა, რომ მხარდაჭერა მორგებული იყოს სხვადასხვა ტერიტორიის კონკრეტულ მოთხოვნებს. რეგიონული განვითარების ხელშეწყობისთვის მნიშვნელოვან საჭიროებას წარმოადგენს რეგიონული და ადგილობრივი ხელისუფლებების შესაძლებლობების ამაღლება.

თანამედროვე შრომის ბაზრის მნიშვნელოვან თავისებურებას წარმოადგენს ის, რომ ფუნქციონირება უხდება სისტემური კრიზისის პირობებში, რომელიც მოიცავს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა მხარეს და გამოიხატება წარმოების დაცემაში, ინვესტიციების შემცირებაში, არასტაბილურ საფინანსო-საკრედიტო სისტემაში, დარღვეულ სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების ბალანსში. სხვა უამრავ ფაქტორებთან ერთად მოუწესრიგებელია შრომის ანაზღაურების სისტემა, რაც ყველაზე მეტად დარგებსა და ქვედარგებში გადანაწილებისას ვლინდება. ინფლაციის მაღალი ტემპები ამცირებს მოსახლეობის მსყიდველობითუნარიანობის ხარისხს, დაბალია მინიმალური ხელფასის ზღვარი, საარსებო მინიმუმის დონე, დაბალია პროფესიული კვალიფიკაციის დონე, საიდანაც გამომდინარეობს დაბალი შრომის მწარმოებლურობა.

თანამედროვე შრომის ბაზარი ხასიათდება აგრეთვე იმით, რომ დაქირავებულ მომუშავეებს არა აქვთ სოციალური უფლებებისა და ინტერესების სრულყოფილი რეალიზაციის საშუალება, მარეგულირებელი ინსტიტუტების მოშლის გამო. შრომის ბაზრის ნელი ტემპით განვითარება სერიოზულად აფერხებს ქვეყნის წინსვლას და დასაქმების შემცირებასთან ერთად უმუშევრობის, სიღარიბის, დემოგრაფიის და მასთან დაკავშირებული პრობლემების სახით ვლინდება. თანამედროვე შრომის ბაზარი უამრავი ფაქტორებითაა ფორმირებული და როგორც სისტემაწარმომქნელი ინდიკატორი, თავად კარნახობენ ბაზარს, თუ რომელ პრობლემაზე გაამახვილოს ყურადღება.

# თავი-III. მოსახლეობის დასაქმების აქტიური პოლიტიკის უზრუნველყოფის სტრატეგია და მიმართულებები საქართველოში

## 3.1.დასაქმების აქტიური პოლიტიკის სტრატეგია საქართველოში

საქართველოს მთავრობა განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის შემუშავების აუცილებლობას. აქტიური პოლიტიკის მთავარი მიზანია მოსახლეობის პროდუქტიული დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდა, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც საქმე ეხება ისეთ მოწყვლად ჯგუფებს, როგორებიც არიან ახალგაზრდები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები და ა.შ.[38]

**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 კატეგორიაა[39]:

- ***საზოგადოებრივი დასაქმების სამსახურები***, როგორიცაა სამუშაო ცენტრები და შრომითი ბირჟები, ხელს უწყობს უმუშევარს,რათა მისთვის ხელმისაწვდომი იყოს ვაკანსიების შესახებ ინფორმაცია, ასევე ეხმარება ინტერვიუს უნარ-ჩვევებისა და საჭირო წერითი უნარების შეძენაში სპეციალური სასწავლო პროგრამების შექმნით.
- ***ტრენინგ სქემები***, როგორიცაა 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

[38] საქართველოს მთავრობის დადგენილება №167 შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ

[39] Bonoli, G.The political economy of active labour market policy, Politics & Society 38(4): 435-457, 2010

გამოცდელების შეძენისა და არსებული უნარ-ჩვევების დასკარგვის თავიდან ასაცილებლად.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (OECD) შრომის ბაზრის აქტიურ პოლიტიკას განსაზღვრავს შემდეგნაირად: „შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა არის ნებისმიერი სოციალური დანახარჯი (განათლების სფეროს გარდა), რომელიც მიმართულია იმაზე, რომ ბენეფიციარს გაეზარდოს დასაქმების ან შემოსავლის მიღების შესაძლებლობა“.

აქტიური შრომის ბაზრის პოლიტიკის მიზანია, უფრო მეტი ადამიანი იყოს სამუშაო ძალის შემადგენლობაში და ჰქონდეთ დასაქმების უკეთესი შესაძლებლობა. ამისთვის კი საჭიროა[40]:

- სამუშაოს მაძიებელთა მოტივაციისა და სტიმულის ზრდა;
- სამუშაოსადმი მზადყოფნის ზრდა და შესაფერისი სამუშაო ადგილის პოვნის შესაძლებლობა;
- დასაქმების შესაძლებლობების გაფართოვება.

სახელმწიფოს მიერ შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიის განხორციელება მიზნად ისახავს შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაციის გაუმჯობესებას. დასაქმების აქტიური პოლიტიკის განხორციელება მოიცავს დასაქმების საჯარო სამსახურის მიერ განხორციელებულ ყველა სერვისსა და აქტივობას, ასევე საჯარო დაფინანსებით განხორციელებულ ნებისმიერ პროგრამას სამუშაოს მაძიებელთათვის.

შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ღონისძიებები მოიცავს:

- ტრენინგს
- სამუშაო ადგილზე როტაციას და სამუშაოს დანაწილებას
- დასაქმების წახალისებას
- მხარდაჭერით დასაქმებასა და რეაბილიტაციას
- სამუშაო ადგილის პირდაპირ შექმნასა და მეწარმეობის განვითარებას.

საქართველოს მთავრობის მიერ ათასწლეულის გამოწვევის ფონდთან ერთად ჩატარებული ანალიზი ასკვნის, რომ ადგილობრივ სამუშაო ძალას არ გააჩნია შრომის ბაზრის მიერ მოთხოვნილი უნარები.

[40] Rueda, D. Social democracy inside out. Partisanship and labour market policy in industrialised democracies, Oxford University Press, 2007

2015 წელს ჩატარდა შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევა, რომლის მთავარ მიზანს შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნისა და სტრუქტურული შეუსაბამობების შესწავლა წარმოადგენდა. მსოფლიო ბანკის მიერ მომზადდა კვლევის პირველადი ანალიზი, რომელმაც აჩვენა, რომ ძირითადად შრომაზე მცირე მოთხოვნა და სამუშაო ძალის მიწოდების ნაკლებობა არ წარმოადგენდა მთავარ პრობლემას ქართულ შრომის ბაზარზე 2015 წელს. შრომაზე მოთხოვნასა და მიწოდებაში სტრუქტურული სხვაობა მნიშვნელოვანი პრობლემაა საქართველოში. საკმაოდ მძიმე მდგომარეობაში იმყოფებიან ქართველი ახალგაზრდები, რაც შრომის ბაზარზე მათი ინტეგრაციის თვალსაზრისით დიდ პრობლემაზე მიანიშნებს.

საქართველოს მოსახლეობას ნაკლებად მიუწვდება ხელი შრომის ბაზრის სხვადასხვა სახის სერვისსა და ღონისძიებაზე. კვალიფიცირებული სამუშაო ძალის ნაკლებობა და კონკრეტულ პროფესიებში კადრების მოძიების სირთულეები იმაზე მიუთითებს, რომ არსებობს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის საჭიროება, რათა შემცირდეს შეუსაბამობა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა/მიწოდებას შორის. კერძოდ, საჭიროა ისეთი პროგრამები, როგორიცაა მომზადება, გადამზადება, სამუშაოს მოძიებაში დახმარება, კარიერის დაგეგმვა და კონსულტირება, მობილობის ხელშეწყობა და ა.შ. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს ახალგაზრდობას, როგორც ცალკე სამიზნე ჯგუფს, აღნიშნული პროგრამების შემუშავების დროს.

დასაქმების ხელშეწყობა, ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა, პროფესიული უნარების შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შეუსაბამობის დაძლევა და კონკურენტუნარიანი ადამიანური კაპიტალის შექმნა საქართველოს მთავრობის საქმიანობის ძირითად გამოწვევას და მნიშვნელოვან საზრუნავს წარმოადგენს.

დასაქმების პოლიტიკა მიმართული უნდა იყოს მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილის შექმნისკენ, რათა შემცირდეს არაფორმალური ეკონომიკა და არაფორმალური დასაქმება.[41]

საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ძირითადი ეროვნული სტრატეგიები[42], ითვალისწინებს შრომის ბაზრის ფუნქციონირების გაუმჯობესებაზე მიმართულ სხვადასხვა ინტერვენციას, კერძოდ,

[41]ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების ხელშეკრულების მე-14 თავის „დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების“ შესახებ 349-ე მუხლი

- სტრუქტურული შეუსაბამობების აღმოფხვრას;
- პროდუქტიული დასაქმებისა და თვითდასაქმების ხელშეწყობას;
- შრომის ბაზარზე არსებული სხვადასხვა მოწყვლადი ჯგუფის მდგომარეობის გაუმჯობესებას.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკა მოიცავს შემდეგ სტრატეგიებს:

ა) შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა;

ბ) პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგია;

გ) საქართველოს ახალგაზრდობის ეროვნული პოლიტიკის დოკუმენტში მოცემული სტრატეგიები[43];

დ) შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმა[44];

ე) საქართველოში უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი მომსახურების განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების 2015-2017 წლების სამოქმედო გეგმა[45];

შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა მოიცვს შრომისა და დასაქმების სფეროში საკანონმდებლო ბაზის გაუმჯობესებას, ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობას, კანონით განსაზღვრული სამუშაო პირობებისა და შრომითი უფლებების დაცვას და ადამიანური კაპიტალის განვითარებას. სტრატეგია მიზნად ისახავს დასაქმების პოლიტიკისა და ზოგადად შრომის ბაზრის უკეთეს ფუნქციონირებას.

პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგია მოიცავს პროფესიული სტანდარტების განახლებასა და შემუშავებას დამსაქმებელთა აქტიური მონაწილეობით, მოდულური პროგრამების დანერგვას და არაფორმალური განათლების აღიარების პრაქტიკაში გატარებას. სტრატეგიის მთავარი მიზანი პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების შრომის ბაზრის საჭიროებებისათვის მორგების აუცილებლობაა. განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა პროფესიული სწავლების სისტემის

---

[42] საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020“, პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგია, შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა

[43]საქართველოს მთავრობის მიერ 2014 წლის აპრილში დამტკიცებული საქართველოს ახალგაზრდობის ეროვნული პოლიტიკის დოკუმენტი.

[44] საქართველოს მთავრობის დადგენილება №733, 2014 წლის 26 დეკემბერი

[45] საქართველოს მთავრობის დადგენილება №721, 2014 წლის 26 დეკემბერი

მოქნილობის ზრდას, რაც ხელს შეუწყობს უწყვეტ განათლებას, ასევე შესაძლებელი უნდა გახდეს პროფესიული გადამზადების ორგანიზება და ზრდასრულთათვის მოქნილი სწავლების მიდგომის შეთავაზება

საქართველოს ახალგაზრდობის ეროვნული პოლიტიკის დოკუმენტში მოცემულია 4 სტრატეგიული მიმართულება: 1.მონაწილეობა/ჩართულობა.2. განათლება, დასაქმება და მობილობა. 3. ჯანმრთელობა. 4. სპეციალური მხარდაჭერა და დაცვა. მე-2 მიმართულების ქვეშ გამოყოფილია 4 პრიორიტეტი, რაც ახალგაზრდების შრომის ბაზარზე ინტეგრაციაზეა ფოკუსირებული: 1.საგანმანათლებლო დაწესებულებიდან სამსახურზე გადასვლის სისტემა. 2.განათლების სფეროში წარმატების მიღწევის თანაბარი შესაძლებლობები. 3. ეკონომიკური შესაძლებლობები და ცხოვრების პირობები რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდებისათვის. 4. მობილობა;

შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმა მოიცავს საინფორმაციო სისტემის შექმნას, რომლის საშუალებითაც შესაძლებელი იქნება შრომის ბაზრის დინამიკის მონიტორინგი, კვლევის შეგებზე დაფუძნებული პოლიტიკის შემუშავება, განხორციელებული პროგრამების ეფექტიანობის შეფასება და ჩართული მხარეებისათვის ინფორმაციის მიწოდება.

საქართველოში უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი მომსახურების განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების 2015-2017 წლების სამოქმედო გეგმაში ყურადღება გამახვილებულია კარიერის დაგეგმვისა და კონსულტირების სერვისის ხელმისაწვდომობაზე ყველა რეგიონსა და მუნიციპალიტეტში.

ზემოთ მოცემული სტრატეგიებისა და სამოქმედო გეგმების საფუძველზე ხდება დასაქმების აქტიურ პოლიტიკის შესაბამისი ღონისძიებებისა და პროგრამების ჩამოყალიბება. კერძოდ:

- ქვეყანაში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება/განხორციელება;
- სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება/გადამზადების პროგრამა[46]
- შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამა.

[46] საქართველოს მთავრობამ დაამტკიცა 2015 წლის 31 აგვისტოს №451 დადგენილებით

აღნიშნული სტრატეგიები ადასტურებს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის მნიშვნელობას. აქედან გამომდინარე, საჭიროა სრულყოფილი საკანონმდებლო ჩარჩოს შემუშავება შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ღონისძიებებისა და სერვისებისათვის, რომლებიც ფოკუსირდებული იქნება დასაქმების აქტიურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ რეგულაციებზე.

შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგია მოიცავს შემდეგ ამოცანებს[47]:

1. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელებისათვის საჭირო კონცეპტუალური, იურიდიული და ოპერაციული ჩარჩოს შექმნა.

2. სტრატეგიის განხორციელებისათვის საჭირო სამართლებრივი აქტების შემუშავება და მიღება.

3. სამუშაოს მაძიებელთათვის მიწოდებული დასაქმების სერვისების ხარისხის გაუმჯობესება.

4. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა - მიწოდების დისბალანსისა და სხვა სტრუქტურული შეუსაბამობების შემცირება, მომზადება/გადამზადების პროგრამების საშუალებით.

5. საჯარო საინვესტიციო პროექტებსა და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შორის კავშირის დამყარება.

6. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელებისა და შედეგების მონიტორინგის ეფექტიანი სისტემის დანერგვა.

საინტერესოა საქართველოსა და მის შესადარ ქვეყნებში მთავრობების მიერ გატარებულ დასაქმების პოლიტიკის ინსტრუმენტების და მისი შედეგების შესწავლა. ეს დაგვეხმარება გავიგოთ საქართველოში არსებული სიტუაცია დასაქმების კუთხით, გავაანალიზოთ აღნიშნული მიმართულებებით სახელმწიფოს მიერ გატარებული ღონისძიებები და შესაბამისი სამართლებრივი რეგულაციები[48].

ამგვარი კვლევის მიზანს წარმოადგენს საქართველოს შესადარი ქვეყნების გამოცდილებაზე დაყრდნობით და საქართველოს ეკონომიკური, სოციალური და

[47] საქართველოს მთავრობის დადგენილება №167 2016 წლის 4 აპრილი ქ. თბილისი შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ

[48]ადამიანის უფლებების კვლევითი ინსტიტუტი გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტი-დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზი საქართველოსა და ევროპის ქვეყნებში, 2017 წელი

მენტალური ფაქტორების გათვალისწინებით ისეთი რეკომენდაციების შემუშავება, რომელიც საქართველოს ხელისუფლებას საშუალებას მისცემს გაზარდოს დასაქმების პოლიტიკის ინსტრუმენტების ეფექტიანობა.

დასაქმების პოლიტიკის შედარებითი ანალიზის კვლევის მნიშვნელოვნება განპირობებულია იმით, რომ დასაქმების ხელშემწყობი ღონისძიებების გატარება განაპირობებს სამუშაო ბაზის ეფექტურ სტიმულირებას, რაც თავის მხრივ დადებითად აისახება ქვეყნის ეკონომიკურ და სოციალურ მდგომარეობაზე. ღირსეული სამუშაო ადგილი, სრულფასოვანი შრომა და ღირსეული შემოსავალი ადამიანის სოციალური უფლებების ერთ-ერთი მთავარი კომპონენტია.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის კლასიფიკაციის მიხედვით აქტიური პოლიტიკის ინსტრუმენტები არის[49] :

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)

6. სტარტაპების წახალისება (Start-up Incentives)

Mckenzie-ის[50] მიერ 2017 წელს მომზადებული შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ინსტრუმენტების ეფექტურობის კვლევის საფუძველზე, 13 განვითარებადი ქვეყანის[51] მონაცემებზე დაყრდნობით, აღმოჩნდა, რომ საერთო შეფასებით პროფესიული გადამზადების ეფექტი დასაქმებასა და ანაზღაურებაზე განვითარებად ქვეყნებში მცირეა, ხშირ შემთხვევაში უმნიშვნელო.

კვლევების უმეტესობა სასწავლო პროგრამების ეფექტურობას ზომავს მათი დასრულებიდან 12-18 თვის შედეგების გათვალისწინებით. გადამზადების პროგრამების დასრულების შემდეგ დასაქმების ზრდის პროცენტული მაჩვენებლი

[49] Coverage and Classification of OECD Data for Public Expenditure and Participants in Labor Market Programmes, February 2015.

[50] Mckenzie, D. (2017) How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? A Critical Review of Recent Evidence. Policy Research Working Paper 8011, Development Research Group, World Bank.

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

საშუალოდ 2,3%-ია. რაც ნიშნავს, რომ ყოველი 100 ადამიანიდან, რომელმაც მონაწილეობა მიიღო ტრენინგ-პროგრამაში, 3-ზე ნაკლები ადამიანი დასაქმდა გადამზადების პროგრამის დახმარებით. მსოფლიო ბანკის პროგნოზით კი 3-4 წელიწადია საჭირო გადამზადების პროგრამაში გაწეული ხარჯის გაზრდილი ანაზღაურებით კომპენსაციისათვის.

დასაქმების პოლიტიკის კიდევ ერთი ინსტრუმენტი - სახელფასო სუბსიდია, ამცირებს თანაშმრომლის დასაქმების ხარჯს, შესაბამისად, ამცირებს უმუშევრობას სუბსიდიის მოქმედების პერიოდში. Mckenzie-ის ანგარიში აანალიზებს სახელფასო სუბსიდირების პოლიტიკას განვითარებად ქვეყნებში, ჩანს, რომ აქტიური პოლიტიკის ეს სახე არ არის საკმარისად ეფექტური დასაქმების გაზრდის თვალსაზრისით. შრომის ბაზარზე არსებულ სტანდარტულ პირობებში სახელფასო სუბსიდირებას არ აქვს გამოკვეთილად დადებითი ეფექტი დასაქმების ზრდაზე, 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.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის კიდევ ერთი ინსტრუმენტის - სამუშაოს ძიებაში ხელშეწყობის კვლევამ Mckenzie-ის ანგარიშის საერთო შედეგებით აჩვენა, რომ სახელმწიფოს მიერ სამუშაოს ძიების ხელშეწყობა პროფესიულ გადამზადებასა და სახელფასო სუბსიდიებთან შედარებით ბევრად ნაკლებ ხარჯს საჭიროებს, თუმცა ასეთ პოლიტიკას მხოლოდ ერთ შემთხვავში ჰქონდა დადებითი, თუმცა უმნიშნველო, ეფექტი. კვლევა მოიცავდა შვიდ ქვეყანას და 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).

Card, Kluve და Weber-ის[52] მიერ გამოქვეყნებული შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის პროგრამების შედეგების კვლევის ანალიზი, რომელიც მოიცავს 47 ქვეყანას, მათ შორის განვითარებულს და განვითარებადს, გვიჩვენებს, რომ შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ეფექტი მოკლევადიან პერიოდში (ერთ წელზე ნაკლები პროგრამების დასრულებიდან) მცირეა საშუალოვადიან (1-2 წელი) და გრძელვადიან პერიოდთან (2 წელზე 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.

მსოფლიო ქვეყნების გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ დასაქმების პოლიტიკის მოკლე და გრძელვადიანი ეფექტები დამოკიდებულია პროგრამის ტიპზე. მაგალითად, სამუშაოს ძიებაში ხელშემწყობ პროგრამებს მეტი ეფექტი აქვთ მოკლე და გრძელვადიან პერიოდში. პროფესიული გადამზადებისა და კერძო სექტორში დასაქმების პროგრამები კი უკეთეს შედეგს გვაძლევს საშუალო და გრძელვადიან პერიოდში. პროგრამის ეფექტები ასევე განსხვავებულია მონაწილეთა ჯგუფების მიხედვით - ყველაზე მეტია დიდი ხნის უმუშევრებისა და ქალების შემთხვევაში, ხოლო მცირდება ახალგაზრდებისა და ასაკიანებისთვის.

[52] Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2017) What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Programe Evaluations. NBER Working Paper Series.

## 3.2.ადამიანური კაპიტალის განვითარება-დასაქმების ზრდის მნიშვნელოვანი ფაქტორი საქართველოში

თანამედროვე მსოფლიოში სახელმწიფოსა და საზოგადოების მთავარ პოლიტიკურ და იდეოლოგიურ ამოცანად და საქმიანობის ძირითად მიზნად ადამიანი, მისი შესაძლებლობების მაქსიმალური განვითარება იქცა[53].

ადამიანური კაპიტალი არის კონკრეტული ადამიანის მიერ ინვესტიციების საფუძველზე ფორმირებული და დაგროვილი იმ ცოდნის, პრაქტიკული უნარების, ჯანმრთელობის, ინტელექტუალური შესაძლებლობებისა და მოტივაციების ერთობლიობა, რომელიც მიზანმიმართულად გამოიყენება საზოგადოებრივი კვლავწარმოების ამა თუ იმ სფეროში[54]. ინტელექტუალური აქტივობა კი არის ის, რაც განასხვავებს ადამიანურ კაპიტალს უბრალო სამუშაო ძალისგან[55].

სწორედ ადამიანური კაპიტალი, წარმოადგენს ეკონომიკური ზრდის, ეფექტიანობისა და კონკურენტუნარიანობის საფუძველს[56]. ეკონომიკის განვითარების ეფექტიანობა დიდი ხარისხითაა დამოკიდებული იმაზე, თუ რა რაოდენობის სახსრებს აბანდებს სახელმწიფო საკუთარ მოსახლეობაში.

ადამიანური კაპიტალის ფორმირებისათვის სახელმწიფოს მიერ განხორციელებული ღონისძიებები სხვადასხვა მიმართულებებით ხორციელდება: დემოგრაფიული და ჯანმრთელობის პოლიტიკა, განათლებისა და სოციალური დაცვის სისტემები, მეცნიერებისა და მაღალი ტექნოლოგიების განვითარების დაფინანსება, მორალური და კულტურული ნორმების ფორმირება. სახელმწიფოს მიერ ჩატარებული მსგავსი ღონისძიებები ემსახურება ეფექტიანი ეროვნული ეკონომიკური კულტურის ფორმირებას. სახელმწიფო ქმნის და ავითარებს დასაქმების ეფექტიან პოლიტიკას და იმავდროულად ახდენს ინოვაციების სტიმულირებას. ამ ღონისძიებების წარმატებით

[53] G. Becker, "Investments in Human Capital: A Theoretical Analysis", in The Journal of Political Economy, Vol. 70, Issue 5, Part 2, 1962, pp. 9-49

[54] T. Schultz, "Capital formation by education", in Journal of Political Economy, 68, 1960, pp. 571-583.

[55] I. Mietule, "Theoretical a spects of human capital formation in the interaction between the economic and education sectors", in Proceedings of the international scientific conference , Vol.1, Personality Socialization research institute of RHEI, 2011, pp. 359-368.

[56] Hossain, U. and Roy, I. (2016) Human Capital Management: The New Competitive Approach. International Journal of Economics, Commerce and Management, IV, 1020-1054. http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2016/05/4560.pdf

დასრულების შემთხვევაში სახელმწიფო ამაღლებს ეროვნული ეკონომიკის კონკურენტუნარიანობას და აღწევს ეროვნული კეთილდღეობის ზრდას[57].

საქართველოში ეკონომიკური აქტიურობისა და შრომისუნარიანი მოსახლეობის დასაქმების დაბალი დონით ხასიათდება. ამასთან უმუშევრობის სფეროში არსებულ პრობლემებს უფრო ხარისხობრივი მიზეზი გააჩნია, ვიდრე რაოდენობრივი. ეს კი უმეტესად განპირობებულია მრეწველობაში დასაქმების დაბალ დონით. დამატებით სამუშაოს ძიება გართულებულია შრომის ბაზრის ხარისხობრივი დისბალანსით. სამუშაოს მაძიებლებს დაბალი კვალიფიკაცია და გამოცდილება გააჩნიათ. მათ შორის ჭარბობენ ახალგაზრდები. მაღალი კვალიფიკაციის მქონე პერსონალის ნაკლებობა კი აიხსნება მათი პროფესიული მომზადების დაბალი ხარისხით. ამასთან ქვეყანაში არსებული საწარმოების უმრავლესობაში არ არის ჩამოყალიბებული კვალიფიკაციის ამაღლების სისტემა, ამიტომ, მათი მხრიდან პრიორიტეტი გამოცდილ პერსონალზე მყარდება[58].

ადამიანური კაპიტალი ეკონომიკური განვითარების ინტენსიური საწარმოო ფაქტორია, რომელიც ქვეყნის ეფექტურ და რაციონალურ ფუნქციონირებას უზრუნველყოფს[59]. რაც უფრო განვითარებულია ეკონომიკა, მით უფრო მაღალია მოცემული საზოგადოების ეროვნულ სიმდიდრეში ადამიანური კაპიტალის წილი[60].

ყოველი ზემოთხსენებულიდან გამომდინარე, საქართველოს მომავალი ეკონომიკური განვითარებისთვის აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს მასშტაბური ინვესტიციები განათლების სექტორში. ცოდნაზე დაფუძნებული ეკონომიკა და ადამიანური კაპიტალის განვითარება უნდა იყოს ქვეყნის აბსოლუტური პრიორიტეტი. ამასთან, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია რეგიონული განვითარება, რათა ქვეყნის ეკონომიკის განვითარება ფოკუსირებული არ იყოს მხოლოდ მსხვილ ქალაქებში[61].

---

[57] G. Ranis, F. Stewart and A. Ramirez, "Economic Growth and Human Development", in World Development, Vol. 28, No. 2, 2000, pp. 197-219

[58] საქართველოში დასაქმების მექანიზმის შესახებ რეგულირების ზეგავლენის შეფასება - (RIA), 2017წ. (GIZ, PMCG)

[59] K. Malik, Human Development Report 2013. The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World. United Nations Development Programme, 2013.

[60] M. Boozer, G. Ranis, F. Stewart, and T. Suri, "Paths to Success: The Relationship between Human Development and Economic Growth", (Discussion Paper No. 874). Economic Growth Center, Yale University, 2003.

[61] National Democratic Institute http://www.ndi.org/files/Georgia-March2013-survey-GEO.pdf

ადამიანური კაპიტალის განვითარების პროცესში მეტად მნიშვნელოვანია სახელმწიფოს როლი. ქვეყნის ეკონომიკა საჭიროებს ადამიანური კაპიტალის ხარისხისა და სტრუქტურის ცვლილებას. თუმცა ამის განსახორციელებლად საჭირო რესურსები მოსახლეობასა და საწარმოებს არ გააჩნიათ.

საერთაშორისო სავალუტო ფონდისა და მსოფლიო ბანკის წლიური შეხვედრების ფარგლებში, გამართული მესამე ყოველწლიური სამიტი მიეძღვნა მსოფლიო ბანკის ახალ გლობალურ ინიციატივას „ადამიანური კაპიტალის განვითარების პროექტის შესახებ“. ის ითვალისწინებს საქართველოში ინტენსიური რეფორმების განხორციელებას განათლებისა და ჯანდაცვის სფეროებში.

ფინანსთა მინისტრმა ივანე მაჭავარიანმა აღნიშნა, რომ ადამიანური კაპიტალის განვითარება, მდგრადი და ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდის ერთ-ერთი უმთავრესი წინაპირობაა. მისი თქმით, აღნიშნული მიმართულებით საქართველოს მთავრობა მნიშვნელოვანი რეფორმების განხორციელებას გეგმავს და ეს პირველ რიგში, უკავშირდება განათლების სექტორს. ფინანსთა მინისტრის თქმით, აღნიშნულ სფეროში დაგეგმილი რეფორმები განხორციელდება საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის შესაბამისად და უზრუნველყოფს განათლების მაღალ ხარისხსა და საყოველთაო ხელმისაწვდომობას[62].

მთავრობა ეტაპობრივად გეგმავს განათლების მიმართულებაზე გაწეული ხარჯების ზრდას იმისათვის, რომ საქართველო ადამიანური კაპიტალის განვითარების მაღალ საფეხურზე ავიდეს. ასევე ყურადღება უნდა გამახვილდეს სოციალურ პოლიტიკასა და ჯანდაცვის სექტორში განხორციელებულ ღონისძიებებზე, რომელთა მიზანია, ფინანსური რესურსების უფრო ეფექტიანი გამოყენება. ადამიანური კაპიტალის განვითარების მიმართულებით რეფორმების წარმატებით განხორციელებისათვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანია მთავრობის, კერძო სექტორისა და საზოგადოების ერთსულოვნება. ასევე გლობალური მასშტაბით, ქვეყნების მთავრობებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების თანამშრომლობა და ერთობლივი ძალისხმევა[63].

[62] საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო. www.mof.ge

[63] „საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია საქართველო 2020“ საქართველოს მთავრობა

ეკონომიკური ზრდის მისაღწევად საჭიროა საქართველოს ეკონომიკის შემაფერხებელი ყველაზე კრიტიკული პრობლემების იდენტიფიკაცია და დაძლევა. ძირითად პრობლემათა რიცხვს მიეკუთვნება კერძო სექტორის დაბალი კონკურენტუნარიანობა, არასათანადოდ განვითარებული ადამიანური კაპიტალი და ფინანსურ რესურსებზე შეზღუდული ხელმისაწვდომობა. აუცილებელია ადამიანური რესურსების განვითარებაში მნიშვნელოვანი ინვესტიციების განხორციელება. უმუშევრობის დღევანდელი მაჩვენებელი ასახავს ადამიანური რესურსების განვითარების აუცილებლობას. პოლიტიკა მიმართული უნდა იყოს ადამიანური რესურსების შესაძლებლობების ამაღლებაზე, განსაკუთრებით ახალგაზრდების, დაბალი კვალიფიკაციის მქონე პირების და შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის საფრთხის წინაშე მყოფი პირების (შშმპ და სხვა) შესაძლებლობების განვითარებაზე. ამავე დროს, გრძელვადიან პერიოდში კვალიფიციური აკადემიური და ტექნიკური სამუშაო ძალის მისაღებად აუცილებელია განათლების ხარისხის გაუმჯობესება და ხარისხიანი განათლების სისტემებზე ხელმისაწვდომობა[64].

ადამიანური რესურსების განვითარება საჭიროა სამი ძირითადი მიმართულებით, რომლებიც სახელმწიფოს მხრიდან რეფორმების აქტიურ განხორციელებას მოითხოვს. ეს მიმართულებებია: შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე ორიენტირებული სამუშაო ძალის განვითარება, სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის სრულყოფა და ხარისხიანი და ხელმისაწვდომი ჯანდაცვისა და განათლების სისტემების უზრუნველყოფა. საქართველოს მთავრობისათვის პრიორიტეტულია ქვეყანაში განათლების ყველა საფეხურზე (ზოგადი, პროფესიული და უმაღლესი) ხარისხიანი და ხელმისაწვდომი საგანმანათლებლო სისტემის ფორმირება. განათლება განვითარების ფუნდამენტური ფაქტორია და ადამიანურ კაპიტალში ინვესტირების გარეშე შეუძლებელია მდგრადი ეკონომიკური განვითარების მიღწევა. მხოლოდ ძლიერი და სოციალურად სამართლიანი საგანმანათლებლო სისტემის პირობებშია შესაძლებელი ქვეყანაში არსებული სოციალური, კულტურული და ეკონომიკური გამოწვევების გადაჭრა. სამუშაო ადგილების შექმნის ხელშეწყობა და შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი სამუშაო ძალის განვითარება ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდის მნიშვნელოვანი

[64] საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო-შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა 2015

ფაქტორებია. დასაქმების შესაძლებლობების ზრდა მტკიცე საფუძველს შექმნის საქართველოს მთელი მოსახლეობის ცხოვრების დონის გასაუმჯობესებლად[65].

უმუშევრობის მაჩვენებლები განათლების დონის მიხედვით მიუთითებს, რომ რაც უფრო მაღალია განათლების მიღწეული დონე, მით უფრო მეტი სიმწვავით იჩენს თავს უმუშევრობის პრობლემა, რაც, თავის მხრივ, ცხადყოფს, რომ განათლების სისტემა ვერ პასუხობს ეკონომიკის თანამედროვე გამოწვევებს. პროფესიული განათლების სისტემის ხარვეზებზე მეტყველებს ის გარემოება, რომ შრომისუნარიანი ასაკის მთელ მოსახლეობაში არ არსებობს განსხვავება პროფესიული და დაწყებითი განათლების მქონე პირთა უმუშევრობის მაჩვენებლებს შორის[66].

აღნიშნული მაჩვენებლები, სხვა ფაქტორებთან ერთად, მიანიშნებს, რომ არ არსებობს კოორდინაცია სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის მიმართ არსებულ მოთხოვნებსა და განათლების სისტემით მიწოდებულ კვალიფიკაციას შორის. დიდი მნიშვნელობა აქვს ინსტიტუციური ფუნქციებისა და ვალდებულებების მკაფიოდ განსაზღვრასა და საკითხისადმი კომპლექსურ მიდგომას სტანდარტების, ადამიანური რესურსების განვითარების, ხარისხის მონიტორინგისა და ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესების გზით.

გამოწვევების წინაშე დგას პროფესიული და უმაღლესი განათლების სისტემებიც. აკადემიური და პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამები ნაკლებად შეესაბამება შრომის ბაზრის მოთხოვნებს. პროფესიული განათლების შესახებ საზოგადოების ინფორმირებულობის დონე დაბალია და ის ჯერ კიდევ არ განიხილება, როგორც აკადემიური განათლების თანასწორი ან მიმზიდველი საგანმანათლებლო ალტერნატივა. პროფესიული განათლება ნაკლებად აღიქმება შემოსავლის მომტან თუ კარიერული განვითარების საშუალებად. პრობლემას წარმოადგენს განათლების დაფინანსების დაბალი დონეც, რაც უარყოფითად აისახება განათლების სფეროში ფიზიკური ინფრასტრუქტურის განვითარებაზე და სისტემაში ჩართული ადამიანური რესურსების ანაზღაურებაზე, რაც მოტივაციის შემცირებას იწვევს. საბოლოოდ ჯამში

[65] „საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია საქართველო 2020“ საქართველოს მთავრობა

[66] EU-ის მიერ დაფინანსებული პროექტი „მიზნობრივი ინიციატივა საქართველო“ (TIG)- სამუშაო ძალაზე დამსაქმებელთა მოთხოვნა 2011 წელს ჩატარებული კვლევის ანგარიში

შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარება უზრუნველყოფს სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების არსებული და პოტენციური შესაძლებლობების შესახებ ინფორმირებულობის გაზრდას. ზოგადი განათლების სისტემის განვითარება თანამედროვე, ცოდნაზე დაფუძნებული პრინციპების შესაბამისად, ხელს შეუწყობს იმ ადამიანური რესურსების მაღალი კვალიფიკაციის უზრუნველყოფას, რომელიც შრომის ბაზარზე შესასვლელად ემზადება. ამასთან, ხელმისაწვდომი და ხარისხიანი პროფესიული განათლების განვითარება განაპირობებს სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის ამაღლებას და შრომის ბაზარზე არსებული დისბალანსის დაძლევას[67].

უმაღლესი განათლების სისტემა უნდა პასუხობდეს თანამედროვე გამოწვევებს და შესაბამისობაში უნდა იყოს შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან. უმაღლესი განათლება უნდა უქმნიდეს ინდივიდს ღირსეული დასაქმების შესაძლებლობას, თუმცა რეალობა მკვეთრად განსხვავებულია და საგანმანათლებლო პროგრამები აცდენილია შრომის ბაზრის მოთხოვნებს. მნიშვნელოვანია ჩატარდეს კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლის კვლევა, საგანმანათლებლო პროგრამები ორიენტირდეს შრომის ბაზართან, უნივერსიტეტებში გაძლიერდეს სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრები.

საქართველოში საქართველოს მეცნიერების, ტექნოლოგიებისა და ინოვაციების (STI) სექტორის ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევად რჩება სამეცნიერო კვლევების ხარისხის გაუმჯობესება, კვლევითი პოტენციალის გაძლიერებას და ინოვაციური კულტურის განვითარება.

უმუშევრობის შემცირებისა და დასაქმების ზრდის მიმართულებით მნიშვნელოვანია საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი, განსაკუთრებით კი შრომის ბაზრის მოთხოვნის ტენდენციების შესწავლა და მის წინაშე არსებული გამოწვევების გამოვლენა. სწორედ აღნიშნულიდან გამომდინარე ჩატარდა „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის სტატისტიკური გამოკვლევა“, რომლის მიზანია საწარმოების მიერ მოთხოვნადი უნარების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება და მათი ანალიზი, ადამიანისეული კაპიტალის უნარებზე საწარმოების მოთხოვნის შესწავლა, რათა

[67] აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტო (USAID) მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია (IOM)- საქართველოს ეროვნული შრომის ბაზარი 2010 წლის ივნის-ივლისში ჩატარებული კვლევის ანგარიში

გაუმჯობესდეს უნარებთან მიმართებით შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ბალანსი და უნარების მოხმარების ეკონომიკური ეფექტი.[68]

„უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის სტატისტიკური გამოკვლევა“ აანალიზებს სამუშაო ძალის ცვლილებას 2016-2017 წლების მიხედვით, დასაქმებულთა რაოდენობას პროფესიების (დასაქმების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორის ქვეჯგუფების დონეზე - ISCO88), განათლების მიღწეული დონეების (საშუალო, პროფესიული და უმაღლესი), გენდერისა და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით. ასევე პრობლემებს, რომლებიც თან ახლავს ამ პროფესიულ ჯგუფს მიკუთვნებული ადამიანების დასაქმებას.

კვლევის მიზანი იყო საწარმოების მიერ მოთხოვნადი პროფესიული უნარების შესწავლა, რომელიც აუცილებელია პიროვნების დასაქმებისთვის, რათა მაქსიმალურად გაიზარდოს უნარებთან მიმართებით შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ბალანსი, უნარების მოხმარების ეკონომიკური ეფექტი და კერძო სექტორის ინვესტირება განათლებასა და პროფესიულ გადამზადებაში. ხოლო კვლევის ამოცანები კი - საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნადი პროფესიების ანალიზი; ძირითადი პროფესიული უნარების დეფიციტისა და არსებული საჭიროებების შეფასება ეკონომიკური სექტორების მიხედვით; არსებული სამუშაო ძალის უნარების შესაბამისობის გამოვლენა; შრომის ბაზარზე სასურველი პროფესიული უნარების და/ან პროფესიული განათლების მქონე სამუშაო ძალის მოძიებასთან დაკავშირებით დამსაქმებლების დამოკიდებულების შესწავლა; დამსაქმებლის მიერ სწავლებასა და გადამზადებაზე გაწეული საქმიანობის შესწავლა; საწარმოებში არსებული ვაკანსიების შესწავლა ეკონომიკური სექტორების მიხედვით; საწარმოებში დასაქმებულების (მათ შორის უცხო ქვეყნის მოქალაქეების) სტრუქტურაზე ინფორმაციის მოპოვება; მოთხოვნადი პროფესიული უნარების იდენტიფიცირება.

კვლევის შედეგების ანალიზის მიხედვით 2017 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით წინა წელთან შედარებით საქართველოში მოქმედი არაფინანსური და ფინანსური კორპორაციების მიერ დასაქმებულთა საერთო რაოდენობის 10%-იანი ზრდა დაფიქსირდა და 790,484 დასაქმებული შეადგინა.

[68] შრომის ბაზრისსაინფორმაციო სისტემა. უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა 2017, www.lmis.gov.ge.

2017 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით საქართველოში დასაქმების მხრივ ყველაზე დიდი წილით გამოირჩევა: ვაჭრობა (25%), დამამუშავებელი მრეწველობა (11%), მშენებლობა (10%), ჯანდაცვა (9%), ტრანსპორტირება და დასაწყობება (7%) და ტურიზმი (6%)  2017 წელს დასაქმება საგრძნობლად გაიზარდა შემდეგ ეკონომიკურ სექტორებში: ენერგორესურსების მიწოდება (გასამმაგდა), ტურიზმი (44%) და ვაჭრობა (11%)

დასაქმებისა და უმუშევრობის პრობლემების გათვალისწინებით, შეუძლებელია არ შევჩერდეთ იმაზე, თუ რა გავლენას ახდენს ადამიანური კაპიტალი დასაქმებაზე. თანამედროვე სამეცნიერო სამყაროში მზარდ ტენდენციას წარმოადგენს ის, რომ მდგრადი განვითარების ძირითადი ფაქტორი, სტრატეგიული ხაზი, რომელიც უზრუნველყოფს ეკონომიკის ეფექტურობის გაზრდას, არის ინვესტიცია ადამიანურ კაპიტალში. ზოგადად, როგორც ზემოთ ვახსენეთ, ადამიანური კაპიტალი ნიშნავს ადამიანის შესაძლებლობებისა და ჯანმრთელობის მთლიანობას, ისევე როგორც ცოდნის, უნარების, გამოცდილებისა და მოტივაციის მარაგს.

საზოგადოების ეკონომიკურ სისტემაში პიროვნების როლისა და ადგილის თანამედროვე შეფასებასთან დაკავშირებული კონცეფციის „ადამიანური კაპიტალის“ ღირებულება განისაზღვრება შემდეგი მიზეზებით:

1. ადამიანი განიხილება ეკონომიკური, სოციალური და ინდივიდუალური ასპექტების ერთიანობაში;

2. გამოიყოფა თვისებები და შესაძლებლობები სამი ჯგუფის, რომლებიც სრულყოფილად ახასიათებს პირის შრომით საქმიანობას - ფიზიკური, ინტელექტუალური და ფსიქოლოგიური;

3. „კაპიტალის“ კონცეფციის გამოყენება საზოგადოების ეკონომიკურ სისტემაში პიროვნების როლის განსაზღვრაში მიუთითებს კაპიტალის ინვესტიციის საჭიროებაზე და ამ ინვესტიციებისგან გრძელვადიანი ეფექტის მოპოვების შესაძლებლობაზე;

4. ეს კონცეფცია ემსახურება ინდივიდის დახასიათებას, რომელიც შრომის ბაზარზე გამოდის დამოუკიდებელი აგენტის სახით.

ადამიანური კაპიტალის თეორია წარმოადგენს თანამედროვე ეკონომიკაში ადამიანური რესურსების განვითარებისა და გამოყენების სტრატეგიის შემუშავების კონცეპტუალურ საფუძველს. ადამიანური კაპიტალს, როგორც მწარმოებლურს ასევე

ფინანსურს, გააჩნია გადამწყვეტი თუ არა უდიდესი მნიშვნელობა კვლავწარმოების პროცესში. მისი პრიორიტეტი არის ყველაზე ეფექტური საგანმანათლებლო პოლიტიკის განვითარება, დაგროვილი ცოდნისა და გამოცდილების გამოყენება, მოწინავე ტექნოლოგიების ფლობა და მუშაობის კულტურის გაუმჯობესება.

ეკონომიკურ მეცნიერებაში ადამიანური კაპიტალის ფაქტორის შესწავლამ შესაძლებელი გახადა ეკონომიკური ზრდის მნიშვნელოვანი წყაროს გამოყოფა, როგორიცაა ცოდნა და კომპეტენცია, განათლების, მეცნიერებისა და ჯანდაცვის ეკონომიკური როლის სწორად განსაზღვრა, რომელიც ტრადიციულად ითვლებოდა არაპროდუქტიულად. ეკონომიკური ზრდის პრობლემების შესახებ 90-იანი წლების მრავალრიცხოვანი კვლევები აჩვენებს, რომ ადამიანური კაპიტალში ინვესტიციების ეფექტურობა უფრო მაღალია, ვიდრე ფიზიკურში. უფრო მეტიც, შრომის კვალიფიკაცია და ფიზიკური კაპიტალის ხარისხი შეიძლება ჩაითვალოს შემცვლელად, ანუ ფიზიკური კაპიტალის დაბალი ხარისხი შეიძლება კომპენსირებული იყოს მუშების მაღალი კვალიფიკაციით, ხოლო ფიზიკური კაპიტალის მაღალი ხარისხი მნიშვნელოვნად ამცირებს დაბალი ხარისხის შრომას.

აქედან გამომდინარე, სრული და ეფექტური დასაქმების მიღწევა განუყოფელია ადამიანური კაპიტალის ფორმირებისაგან, რაც გულისხმობს ინვესტიციებს განათლების, ჯანმრთელობისა და პროფესიული სწავლების სფეროში. თანამედროვე პირობებში ეს პროცესი არ შეიძლება განხორციელდეს სახელმწიფოს აქტიური როლის გარეშე. სახელმწიფოს შეუძლია მიიღოს შესაბამისი ზომები, რათა შეამციროს უმუშევრობის დონე, მიაღწიოს ეფექტიან დასაქმებას, უზრუნველყოს ადამიანური კაპიტალის ფორმირებისათვის საჭირო პირობები, მიიღოს მაქსიმალური სარგებელი მისი გამოყენების გზით და ხელი შეუწყოს ქვეყნის სამუშაო ძალის პოტენციალის სრულად გამოყენებას.

როგორც წესი სახელმწიფოს მიერ განხორციელებული ყველა ღონისძიება მიზნად ისახავს უმუშევრობის შემცირებას და დასაქმების გაზრდას. მაგრამ ეკონომიკური ზრდისა და კეთილდღეობის საფუძველი ეფექტური დასაქმებაა, რაც ადამიანური რესურსებისა და მოსახლეობის საკადრო პოტენციალის პროდუქტიულ გამოყენებას გულისხმობს. ეჭვგარეშეა, დამსაქმებლები და სამუშაო ძალის მფლობელები პირველ რიგში უნდა ისწრაფვოდნენ ადამიანური კაპიტალის  ეფექტიანად გამოყენებისკენ.

მაგრამ სახელმწიფოს ასევე შეუძლია მოახდინოს შრომის ბაზრის ეკონომიკური სუბიექტების მოტივაცია.

გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებისთვის, აუცილებელია დასაქმებისა და უმუშევრობის მარეგულირებელი ახალი, კონკრეტული გზები, რა თქმა უნდა, სხვა ქვეყნების დადებითი გამოცდილების გათვალისწინებით, მაგრამ არ შეიძლება მისი ბრმა კოპირება. უფრო მეტიც, იმისათვის, რომ გადავლახოთ საკუთარი ეკონომიკის განვითარებაში ჩამორჩენა, საჭიროა კონკრეტული მიმართულებაზე აქცენტირება, ისეთზე, როგორიცაა ეფექტიანი დასაქმება.

## 3.3.შრომის ბაზრის განვითარების სტრატეგია და დასაქმების სახელმწიფო სისტემის განვითარება საქართველოში

შრომის ბაზრის განვითარება მოიცავს ეკონომიკური სექტორების შესაბამისი ადამიანური რესურსებით დროულ და ოპტიმალურ უზრუნველყოფას. მოსახლეობის ცხოვრების დონე და სოციალური კმაყოფილება დამოკიდებულია სწორედ შრომის ბაზრის გამართულ ფუნქციონირებაზე[69].

საქართველოს შრომის ბაზრის თანამედროვე გამოწვევებია:

- ეკონომიკის განვითარების დაბალი დონით გმოწვეული დასაქმების შეზღუდული შესაძლებლობები;
- მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის მკვეთრი დისბალანსი;
- ცვლილებებისადმი შეზღუდული რეაქცია;
- სამუშაო ძალის დაბალი მობილურობა;
- სამუშაო ძალის დაბალი ფასი;
- ხანგრძლივ უმუშევართა მაღალი წილი;
- უმუშევრებში უმაღლესი განათლების მქონე პირებისა და ახალგაზრდების მაღალი წილი;
- არაფორმალური დასაქმების დიდი წილი.

1990-იანი წლების ეკონომიკური კოლაფსის შედეგად საქართველოში მკვეთრად შემცირდა სამუშაო ადგილების რაოდენობა და უმუშევრობამ მასობრივი ხასიათი მიიღო. ბოლო 10 წელიწადში ეკონომიკური განვითარების ძირითადი მაჩვენებლების მკვეთრი ზრდის მიუხედავად, ოფიციალური მონაცემებითაც, უმუშევრობა ქვეყანაში პერმანენტულად იზრდებოდა. სსიპ - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2013 წლის მონაცემებით, უმუშევრობის დონე ქვეყანაში 14,6%-ია. უმუშევრობა ძირითადად ციკლური ხასიათისაა, თუმცა, მაღალია ასევე ფრიქციული

[69] Rutkowski. Labor Market Developments During Economic Transition. Policy Research Working Paper; No. 3894. World Bank, Washington, DC Jan. 2006

და სტრუქტურული უმუშევრობის დონეც. აღნიშნულზე მიუთითებს, ასევე, მსოფლიო ბანკის 2013 წლის კვლევა „workforce skeels in the eyes of employees“[70].

კვლევები ადასტურებს, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და სამუშაო ძალის მიწოდებას შორის არა მარტო რაოდენობრივი, არამედ სერიოზული სტრუქტურული (პროფესიების მიხედვით) და ხარისხობრივი (კვალიფიკაციის მიხედვით) დისბალანსია. მოთხოვნა-მიწოდებას შორის დისბალანსი გვევლინება, როგორც უმუშევრობის განმაპირობებელ, ისე, ბიზნესის განვითარების ერთ-ერთ ძირითად ხელშემშლელ ფაქტორად[71].

შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირება წარმოუდგენელია მისი ელასტიურობისა და ცვლილებებზე სწრაფი რეაგირების გარეშე. შრომის ბაზრის ელასტიურობის უზრუნველსაყოფად უნდა არსებობდეს დეტალური და სანდო ინფორმაცია ეკონომიკასა და დასაქმების სფეროში მიმდინარე და მოსალოდნელი ცვლილებების შესახებ. დღეისათვის საქართველოში მსგავსი ინფორმაციის დეფიციტია - არ არსებობს შრომის ბაზრის ინფორმაციის სისტემა და ამ სისტემით გათვალისწინებული ინფორმაციის ანალიზის ინსტიტუციური საფუძველი, ჩამოუყალიბებელია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შესწავლის ეფექტიანი სისტემა. მსგავსი კვლევები ტარდება მხოლოდ საერთაშორისო და დონორი ორგანიზაციების მიერ პერიოდულად და შეზღუდული მასშტაბით, რაც არასაკმარისია. შესაბამისად, დაბალია კადრების მომზადების სისტემის შრომის ბაზარზე ორიენტაციის ხარისხი, განუვითარებელია ზრდასრულთა განათლების სისტემაც. ყოველივე ეს განაპირობებს იმ ფაქტს, რომ შეზღუდულია შრომის ბაზრის ელასტიურობა და სამუშაო ძალის უნარები და შესაძლებლობები დაშორებულია ბაზრის მოთხოვნებისგან[72].

შრომის ბაზრზე მონაცემთა ანალიზის არარსებობა მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავს სამუშაო ძალის დაბალ მობილურობას, რაც, თავის მხრივ, იწვევს სამუშაო ძალის შრომის ბაზრის მოთხოვნებისაგან დაშორებას.

---

[70] საქართველოს მთავრობის დადგენილება №199 საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ

[71] საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი 2017

[72] საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა თბილისი 2015

საქართველოსთვის პრობლემატურია ანაზღაურების საკითხი. დასაქმებიდან მიღებული შემოსავლები, მომუშავეთა გარკვეული კატეგორიისათვის საარსებო მინიმუმზე ნაკლებია. უკანასკნელ წლებში დასაქმებულთა საშუალო ხელფასი მნიშვნელოვნად გაიზარდა, მაგრამ ხელფასის მაღალი დიფერენციაციის პირობებში დასაქმებულთა მნიშვნელოვანი ნაწილის ხელფასი არსებობისათვისაც არასაკმარისია. შინამეურნეობის შემოსავლებში დაქირავებით დასაქმებიდან მიღებული შემოსავლების წილი ფულად და არაფულად სახსრებთან მიმართებაში 1/3, შემოსავლებთან მიმართებაში - 38%, ხოლო, მხოლოდ ფულად შემოსავლებთან მიმართებაში - 43%-ია[73].

ეკონომიკის ხანგრძლივი სტაგნაციის, სახელმწიფოს მხრიდან დასაქმების სტიმულირების არარსებობის, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობის შედეგად საქართველოში ხანგრძლივი დროით უმუშევართა წილი უმუშევართა საერთო რაოდენობის - 46.0%-ს შეადგენდა (საქსტატი 2013 წ.), იგივე მაჩვენებელი მკაცრი კრიტერიუმით 2013 წლებში 42.1%-ს შეადგენდა. ხანგრძლივად უმუშევრების შრომის ბაზარზე დაბრუნება დამატებით ძალისხმევასა და ფინანსებს საჭიროებს სახელმწიფოსა და დამსაქმებლების მხრიდან. კერძო სექტორის ეკონომიკური შესაძლებლობები ამ სფეროში შეზღუდულია: სტატისტიკური კვლევების მიხედვით, დამსაქმებელთა წლიური დანახარჯები მომუშავეთა პროფესიულ სწავლებაზე, ერთ მუშაკზე გაანგარიშებით, წელიწადში საშუალოდ 4-5 ლარია[74].

სტატისტიკური მონაცემებით, საქართველოში უმუშევართა თითქმის 1/3-ს უმაღლესი განათლება აქვს. უმაღლესი განათლების მქონე პირთა დიდი წილი მოსახლეობაში და შრომის პირობებისადმი მათი გაზრდილი მოთხოვნები კიდევ უფრო აღრმავებს სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებულ სტრუქტურულ და ხარისხობრივ დისბალანსს. ეს კი იწვევს კონკრეტული სპეციალობების უმაღლესი განათლების მქონე კადრების ჭარბწარმოებასა და სპეციალობით დასაქმების შესაძლებლობების შეზღუდვას. აღნიშნული მიზეზები ახალგაზრდებს შორის მაღალი უმუშევრობის განმაპირობებელ გარემოებადაც გვევლინება. პოპულარული პროფესიებით გაჯერებული ბაზარი ზრდის კონკურენციას და ართულებს სამუშაო

[73] საქართველოს მთავრობის დადგენილება №199 საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ

[74] ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, თაობა გარდამავალ პერიოდში, ახალგაზრდობის კვლევა 2016 - საქართველო თბილისი 2017

ადგილის მოძიებას, ხოლო გარკვეულ პროფესიებზე მიუხედავად მოთხოვნისა არ არსებობს შესაბამისი კადრი[75].

საქართველოს, ისევე, როგორც სხვა მსგავსი განვითარების ქვეყნების, შრომის ბაზრის ერთ-ერთი თავისებურებაა არაფორმალური დასაქმების მაღალი წილი დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში. თვითდასაქმებულთა უმრავლესობა ეწევა არაფორმალურ, დაურეგისტრირებელ საქმიანობას. საქართველოში არაფორმალური დასაქმების დიდი მასშტაბები განპირობებულია იმ რთული სოციალურ-ეკონომიკური პროცესებით, რომლებიც განვითარდა ქვეყანაში 90-იან წლებში. არაფორმალური დასაქმების ზრდა რეალურად არის მოსახლეობის რეაქცია დასაქმების პირობების გაუარესებაზე, უმუშევრობის ზრდაზე, ცხოვრების დონის დაცემაზე და ა.შ. ოფიციალური სტატისტიკით, საქართველოში დასაქმებულთა თითქმის 2/3 თვითდასაქმებულია. ყოველივე ზემოაღნიშნული უარყოფით გავლენას ახდენს საქართველოს შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაზე.

შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოში შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობამ სერიოზულად შეაფერხა ქვეყნის წინსვლა და უამრავი სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემა წარმოშვა უმუშევრობის, სიღარიბის, არალეგალური მიგრაციისა და მათთან დაკავშირებული პრობლემების სახით. ამიტომ ქვეყანაში ბიზნეს-გარემოს გაუმჯობესებასთან ერთად (რაც ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის ბუნებრივი და ძირითადი ფაქტორია), აუცილებელია შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების უზრუნველყოფა, სახელმწიფოს მხრიდან მისი ელემენტების განვითარების მხარდაჭერის გზით, რაც მოითხოვს შრომის ბაზრის განვითარების სახელმწიფოს სტრატეგიის განსაზღვრას, რომლის მიზნებია[76]:

ა) შრომისა და დასაქმების სფეროში სამართლებრივი ბაზის სრულყოფა;

ბ) ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობა;

გ) ღირსეული სამუშაო პირობების და კანონით განსაზღვრული ადამიანის შრომითი უფლებების დაცვის უზრუნველყოფა;

დ) სამუშაო ძალის შესაძლებლობების განვითარება.

[75]ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, თაობა გარდამავალ პერიოდში, ახალგაზრდობის კვლევა 2016 - საქართველო თბილისი 2017

[76] EU labour market developments report, stronger job creation 2016

შრომის ბაზრის განვითარების სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაცია მოითხოვს აქტივობებს შემდეგი მიმართულებებით[77]:

1) სამართლებრივი ბაზის შექმნა/სრულყოფა.

საჭიროა ისეთი სამართლებრივი ბაზის შექმნა, რომელიც შეესაბამება შრომითი ურთიერთობის მხარეებს, სახელმწიფოსა და საზოგადოების ინტერესებს. შრომის ახალი კანონმდებლობის შემუშავებისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს, როგორც დაქირავებით მომუშავის, ისე დამსაქმებლის ინტერესები, რათა უზრუნველყოფილი იქნეს, როგორც მომუშავის შრომითი უფლებებისა და გარანტიების დაცვა, ისე ბიზნესის ეკონომიკური ეფექტიანობის მხარდაჭერა.

2) საქართველოში შრომის უსაფრთხოების საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვა.

დღეისათვის მწვავედ დგას დასაქმებულთა შრომის პირობების გაუმჯობესების საკითხი. საკითხების სიმწვავე განპირობებულია არასრულყოფილი საკანონმდებლო ბაზით, რომელიც ვერ უზრუნველყოფს საწარმოებსა და ორგანიზაციებში საწარმოო ტრავმების შემთხვევების შემცირებას და დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის პირობების გაუმჯობესებას. გაძნელებულია ინფორმაციული კვლევა აღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით რომელიც ნათლად ასახავს არსებულ სიტუაციას და გამოკვეთს კონკრეტულ სფეროში არსებულ პრობლემებს.

სწორედ ამ მიზანს ემსახურება კანონი შრომის უსაფრთოების შესახებ. შრომის უსაფრთხოება – დასაქმებულისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირის სიცოცხლის, ჯანმრთელობისა და ფუნქციური შესაძლებლობების სამუშაოს უარყოფითი ასპექტებისაგან დაცვის სისტემა, რომელიც ჯანსაღი და უსაფრთხო საქმიანობის პირობებს ქმნის და მოიცავს სამართლებრივ, სოციალურ-ეკონომიკურ, ორგანიზაციულ-ტექნიკურ, სანიტარიულ-ჰიგიენურ, სამკურნალო-პროფილაქტიკურ, სარეაბილიტაციო და სხვა ღონისძიებებს[78].

არასამთავრობო სექტორი, დასაქმებულები, პროფკავშირების წარმომადგენლები დიდი ხანია ამბობენ, რომ სხვადასხვა სახის საწარმოო ტრავმების მიზეზი ხშირად

[77]საქართველოს მთავრობის დადგენილება №199 საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ

[78] საქართველოს ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ, 2019 წელი

დამსაქმებლის, მხრიდან უსაფრთხოების წესების უგულვებელყოფაა და სწორედ იმიტომ, რომ დასაქმებულთა ბედი არ იყოს დამოკიდებული დამსაქმებელთა კეთილსინდისირებაზე, საჭიროა შრომითი ინსპექციის არსებობა. ამასთან აუცილებელია უსაფრთხოების დაცვა ორმხრივად მოხდეს, დამსაქმებლის მიერ შექმნილი უსაფრთხოების ზომებსა და ინსტრუქციებს დასაქმებული უნდა ემორჩილებოდეს. შრომის პირობების მონიტორინგის დეპარტამენტი 2015 წლის მარტში შეიქმნა. შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებით საქართველოს მთავრობის დადგენილებით სამუშაო ადგილზე ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებისა და სამუშაო მოწყობილობების გამოყენებისას უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნები შემუშავდა. ამ საკითხისადმი გაზრდილი ყურადღება მის ეფექტიან განხორციელებასთან ერთად დადებითად აისახება მომავალ შრომის ბაზარზე.

3) დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება, სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების ხელშეწყობა

შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის აუცილებელია შესაბამისი ინფრასტრუქტურის არსებობა, რაც, პირველ რიგში, გულისხმობს დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის - დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებების ქსელის არსებობას. ამ მიზნით 2013 წელს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოში შეიქმნა დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი, რომლის მიზანი და ამოცანაა დასაქმების სფეროსა და შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარებაში სახელმწიფო პოლიტიკის გატარების უზრუნველყოფა. სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ყველა რაიონული ოფისი უზრუნველყოფს დასაქმების სერვისების მიწოდებას.

4) შრომის ბაზრის კვლევების ინსტიტუციონალიზაცია და შრომის ბაზრის ინფორმაციული სისტემის შექმნა/განვითარება

ეფექტიანი სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებისათვის აუცილებელია ბაზარზე არსებული სიტუაციის, მიმდინარე და მოსალოდნელი ტენდენციების, უმუშევრობის განმაპირობებელი მიზეზების, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების სისტემატური კვლევა და ანალიზი. სხვადასხვა საერთაშორისო და დონორი ორგანიზაციების

მხარდაჭერით უკანასკნელ წლებში ჩატარებული კვლევები არასაკმარისია. მსგავსი კვლევების სისტემატურად ჩატარებისა და ერთიანი ინფორმაციული სისტემის ფორმირებისათვის საჭიროა მათი ინსტიტუციონალიზაცია სახელმწიფო სტრუქტურების დონეზე. სხვა შემთხვევაში შეუძლებელი იქნება სიტუაციის კომპლექსური შეფასება და მოსალოდნელი ცვლილებების სანდო პროგნოზირება, როგორც ქვეყნის, ისე, რეგიონულ და სექტორულ დონეზე.

შრომის ბაზარზე არსებული ცვლილების შესახებ სრულყოფილი ინფორმაციის მიღება შესაძლებელი იქნება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მისი მიწოდების სისტემატური კვლევებით. ეროვნული და რეგიონული შრომის ბაზრების სისტემატური კვლევების ორგანიზებისათვის საჭიროა შეიქმნას შრომის ბაზრის კვლევისა და მოთხოვნის პროგნოზირების ქვეყანაზე მორგებული მეთოდიკების შემუშავება.

5) შრომის ბაზრის საჭიროებებზე ორიენტირებული პროფესიული სწავლების სისტემის განვითარების მხარდაჭერა

სამუშაო ძალის ხარისხის გაუმჯობესებისა და მისი მწარმოებლურობის ზრდისათვის აუცილებელი წინაპირობაა შესაბამისი პროფესიული კომპეტენციების ფლობა, პროფესიული მომზადების ის ხარისხი, რომელიც შეესაბამება შრომის ბაზრის თანამედროვე და პერსპექტიულ მოთხოვნებს. ამ თვალსაზრისით აქტუალურია, როგორც უმაღლესი და პროფესიული განათლების, ისე, ზრდასრულთა განათლების სისტემის განვითარების მხარდაჭერა, „სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“ პრინციპების ცხოვრებაში რეალიზაციისათვის პირობების შექმნა.

6) სამუშაო ძალის შრომითი მიგრაციის რეგულირება და მართვა

მსოფლიო ეკონომიკურ პროცესებში ინტეგრაცია და შრომის საერთაშორისო დანაწილება გულისხმობს სამუშაო ძალის მობილურობის გაზრდას. ეს კი გულისხმობს მიგრაციული პროცესების რეგულირების საჭიროებასა და მისი ეფექტიანობის გაზრდის აუცილებლობას.

7) სოციალური პარტნიორობის ინსტიტუტის გაძლიერება

სოციალური პარტნიორობა ხელს უწყობს საზოგადოების როლის ამაღლებას სახელმწიფოს მართვაში. დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების ჩართულობის გარეშე წარმოუდგენელია წარმატებული პოლიტიკის შექმნა. თანამშრომლობაზე ორიენტირებული სოციალური პარტნიორობა ისეთი შეთანხმებების

მიღწევის საშუალებას იძლევა, რომელიც სარგებლის მომტანია შრომის ბაზრის როგორც პოლიტიკისათვის, ასევე, მასში მონაწილე სუბიექტებისათვის.

8) კომუნიკაციის გაძლიერება და ცნობიერების ამაღლება

შრომის ბაზრზე ინფორმაციის ნაკლებობაა. დაინტერესებულ მხარეებს, პოტენციურ მომხმარებლებსა და ფართო საზოგადოებას ნაკლებად მიეწოდება განახლებული ინფორმაცია შრომის ბაზრის მიმდინარე პროცესების, მათ შორის, მიღწეული შედეგებისა და მიზნების, აგრეთვე სამომავლო გეგმების შესახებ.

სახელმწიფო სტრატეგიის ერთ-ერთი ძირითადი მიზანია საზოგადოებაში შრომისა და დასაქმების სფეროში განხორციელებული, მიმდინარე და დაგეგმილი რეფორმების, სიახლეების პოპულარიზაციისა და ცნობიერების ამაღლების ხელშეწყობა. პირველ რიგში უნდა მომზადდეს სტრატეგიული დოკუმენტები, შემუშავდეს აქტივობები, მოხდეს მათი განხორციელებისა და ზეგავლენის შეფასება დაინტერესებული მხარეების ინტერესებისა და საჭიროებების გათვალისწინებით. საჭიროა ამ კუთხით მუდმივი კვლევა და მონიტორინგი.

სიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოში დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი ფუნქციონირებს 2015 წლიდან სააგენტო სამუშაოს მაძიებლებს დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით სთავაზობს მომსახურების შემდეგ სახეებს:

1. სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამა;
2. ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტაციები სამუშაოს მაძიებლებისათვის;
3. შრომის ბაზრის ინფორმაციის მართვის სისტემა www.worknet.gov.ge;
4. პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურება;
5. დასაქმების ფორუმები;
6. მხარდაჭერითი დასაქმება;

სამეწარმეო სექტორი ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკის საფუძველია. განვითარებადი ეკონომიკისთვის კი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მცირე და საშუალო საწარმოები. სწორედ ისინი გამოირჩევიან დასაქმების ზრდისა და სამუშაო ადგილების შექმნის პოტენციალით. ასევე, ძლიერი და კარგად განვითარებული მცირე და საშუალო მეწარმეობის სექტორი მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს ექსპორტს,

ინოვაციებს, თანამედროვე სამეწარმეო კულტურის შექმნას, და ამავე დროს, განსაკუთრებულ როლს ასრულებს ქვეყნის კეთილდღეობის დონის ამაღლებაში.

განვითარებადი და გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში, მცირე და საშუალო საწარმოები მათი მთლიანი რაოდენობის 90%-ზე მეტს წარმოადგენენ, თუმცა მათი წილი მშპ-ში ზოგადად საკმაოდ დაბალია - ხშირ შემთხვევაში 20%-ზე ნაკლები[79]. საქართველოში იგივე გამოწვევები დგას, რაც მრავალ განვითარებად ქვეყანაში - მცირე და საშუალო საწარმოებზე მოდის მოქმედი საწარმოების უდიდესი ნაწილი, თუმცა მათი წვლილი მშპ-ში კვლავ ძალიან დაბალია.

კერძო სექტორის განვითარების და განსაკუთრებით კი მცირე და საშუალო მეწარმეობის განვითარების მხარდაჭერა საქართველოს მთავრობის ეკონომიკური პოლიტიკის ერთ-ერთი პრიორიტეტია, რაც ასევე ასახულია საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიაში - საქართველო 2020 (ივნისი, 2014), აგრეთვე, სამთავრობო პროგრამაში „ძლიერი, დემოკრატიული, ერთიანი საქართველოსთვის“ (რომელიც პერიოდულად ახლდება)[80]. სტრატეგია ეფუძნება ევროპული მცირე ბიზნესის აქტს „უპირველესად იფიქრე მცირეზე“ (Think Small First2)[81] პრინციპს, რომლის მთავარი მიზანი არის მცირე და საშუალო მეწარმეობის სექტორის კონკურენტუნარიანობის გაძლიერება, რომელთა მიღწევა უნდა მოხდეს 2020 წლისთვის.

ასევე შემუშავებულია სამთავრობო პროგრამა „ძლიერი, დემოკრატიული, ერთიანი საქართველოსთვის.“ სამთავრობო პროგრამა განსაზღვრავს მთელ რიგ პრიორიტეტებს სხვადასხვა მიმართულებით, მათ შორის, ეკონომიკური პოლიტიკის მიმართულებით. სხვა სტრატეგიული დოკუმენტებიდან გამოირჩევა საქართველოს რეგიონული განვითარების სტრატეგია (2010), რომელშიც განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა საქართველოს რეგიონებში მცირე და საშუალო მეწარმეობის და დამწყები ბიზნესების განვითარების მხარდაჭერას; საქართველოს სოფლის მეურნეობის განვითარების სტრატეგია (2015). სტრატეგია მოიცავს აგრობიზნესში მოქმედი მეწარმე-სუბიექტების, განსაკუთრებით კი მცირე და საშუალო საწარმოების და დამწყები ბიზნესის

[79]ევროკომისია 2010: დიალოგი „მცირე და საშუალო მეწარმეობის პოლიტიკაზე“ აღმოსავლეთ პარტნიორობის მრავალმხრივი ფორმატის ფარგლებში (Dialogue on «SME Policy» with regard to the multilateral framework of the Eastern Partnership)

[80] საქართველოს მცირე და საშუალო მეწარმეობის განვითარების სტრატეგია 2016-2020

[81] ევროპული მცირე ბიზნესის აქტი „Small Business Act for Europe” 2008

მხარდაჭერას და მცირე და საშუალო ფერმერული მეურნეობების განვითარებას. პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგია 2013-2020 წლებისთვის, რომელიც მიზნად ისახავს შრომის ბაზრის მოთხოვნაზე ორიენტირებული ადამიანური რესურსის განვითარების ხელშეწყობას, პროფესიულ განათლებაზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას, მაღალი ხარისხის კომპეტენციების განვითარებას კონკურენტუნარიანი კადრების მომზადების მიზნით და სხვა.

საქართველოში მცირე და საშუალო მეწარმეობის გაძლიერებისთვის და ადგილობრივ და საერთაშორისო ბაზრებზე მისი კონკურენტუნარიანობის ამაღლებისთვის განსაზღვრულია შემდეგი სტრატეგიული მიმართულებები[82]:

1.საკანონმდებლო, ინსტიტუციური და სამეწარმეო გარემოს გაუმჯობესება;

2.ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესება;

3.მცირე და საშუალო მეწარმეობის უნარების განვითარება და სამეწარმეო კულტურის ამაღლების ხელშეწყობა;

4.ექსპორტის ხელშეწყობა და მცირე და საშუალო საწარმოთა ინტერნაციონალიზაცია;

5.ინოვაციების, კვლევის და განვითარების ხელშეწყობა.

მიუხედავად საქართველოს მთავრობის ძალისხმევისა, მოახდინოს დასაქმების ბაზარზე არსებული პრობლემური ტენდეციების კორექტირება უმუშევრობის მაჩვენებლის დაწევისა და ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის მიზნით, უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი კვლავ რჩება ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევად როგორც სახელმწიფოსთვის, ისე მოქალაქეებისთვის[83]. გატარებული ღონისძიებების მასშტაბების სიმცირე და სუსტი ეფექტურობა განპირობებულია რამდენიმე მნიშვნელოვანი გარემოებით, რომელთა გაანალიზების საფუძველზე შესაძლებელია ჩამოყალიბდეს შემდეგი სახის რეკომენდაციები:

1. სახელმწიფომ უნდა შეიმუშავოს დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო სტრატეგია, რომლის განხორციელებაში ჩართული სამინისტროები უნდა მოქმედებდნენ კოორდინირებულად საერთო სტრატეგიის ფარგლებში.

[82] საქართველოს მცირე და საშუალო მეწარმეობის განვითარების სტრატეგია 2016-2020

[83] Economic Policy Research Center (ERP) დასაქმებისა და უმუშევრობის ტენდენციები საქართველოში ნოემბერი 2011

2. სოციალური მომსახურების სააგენტომ უნდა გაზარდოს ძალისხმევა უმუშევართა სარეგისტრაციო პროცესების დახვეწის მიზნით, საქმიანობის განხორციელებაში პრიორიტეტები უნდა დალაგდეს იმგვარად, რომ არ მოხდეს ბაზარზე პროცესების დუბლირება და შესაბამისად რესურსების არაეფექტური ხარჯვა.

3. სახელმწიფო დასაქმების პროგრამა უნდა ითვალისწინებდეს მოსახლეობის მოტივაციას ჩაერთონ სამუშაო ძალაში, სამუშაოს მაძიებელთა დიფერენცირების დროს უნდა მოხდეს ისეთი მოწყვლადი ჯგუფების ჩამოყალიბება როგორიცაა ახალგაზრდები, ქლაბატონები და ხარგბლივად უმუშევრად მყოფი პირები. ეს ის ჯგუფებია, რომელთა რიგებში ყველაზე მაღალია უმუშევრობა და რომლებიც აწყდებიან ყველაზე რთულ ბარიერებს სამუშაო ბაზარზე თავის დამკვიდრების დროს. როგორც მსოფლიოს გამოცდილებამ აჩვენა დასაქმების ხელშემწყობი პროგრამების ეფექტურობა ყველაზე მაღალი აღნიშნულ მოწყვლად ჯგუფებში.

4. სოციალური მომსახურების სააგენტომ უნდა გაზარდოს დასაქმების სახელმწიფო სერვისების ცნობადობა რეგიონებში და მომსახურება ხელმისაწვდომი უნდა გახდეს მათთვისაც, ვისთვისაც ხელმისაწვდომი არ არის თანამედროვე ტექნოლოგიები.

5. პროფესიული გადამზადების პროგრამების დაგეგმვისა და მიწოდების ეტაპზე აუცილებლად უნდა მოხდეს რეგიონებში არსებული ადგილობრივი შრომის ბაზრის თავისებურებებისა და სპეციფიკის გათვალისწინება, იმ მიზნით, რომ გაუმჯობესდეს პროგრამის შედეგები.

6. ის ფაქტი, რომ საქართველოში არსებობს ჭარბი განათლების სინდრომი, მიუთითებს განათლების სამინისტროს მხრიდან რეფორმების გატარების აუცილებლობაზე. ერთის მხრივ საჭიროა მოსწავლეებმა ჯერ კიდევ სკოლაში შეიძინონ პროფესიის დაგეგმვის ელემენტარული უნარ-ჩვევები, მეორეს მხრივ სახელმწიფომ განათლების ბაზარზე უნდა მოახდინოს დეფიციტური პროფესიების პოპულარიზაცია და წახალისება. განათლების სამინისტრო აუცილებლად უნდა მოქმედებდეს ეკონომიკის სამინისტროსთან კოორდინირებულად. ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიულ გეგმებზე დაყდრნობით, შრომის ბაზრის საჭიროებების აქტიური შესწავლის, გაანალიზების საფუძველზე უნდა მოხდეს შრომის ბაზრის პროგნოზირება და შესაბამისად უმაღლესი და პროფესიული სასწავლო პროგრამების მორგება.

7. უმუშევრობის დაძლევის აუცილებელ პირობას წარმოადგენს დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნა. ამისთვის აუცილებელია სახელმწიფომ მოსახლეობას შესთავაზოს ისეთი წამახალისებელი პროგრამები, რომლებიც მორგებული იქნება რეგიონალურ საჭიროებებს, განკუთვნილი იქნება, როგორც იურიდიული, ისე ფიზიკური პირებისთვის, როგორც ახალი საქმის წამოწყების მხარდაჭერის, ისე არსებული საწარმოების გაძლიერების მიზნით. დასაქმების ბაზარზე საცალო ვაჭრობის და ტურიზმის სფეროს მომსახურების გარდა გაჩნდეს ახალი სეგმენტები და ასევე გაძლიერეს მრეწველობის სუსტად განვითარებული დარგი. ამასთანავე აუცილებელია სამინისტროების მიერ შემუშავდეს პროგრამების ეფექტურობის ინდიკატორები, რის მიხედვითაც შესაძლებელი გახდება შედეგების შეფასება და პროგრამების კორექტირება საუკეთესო შედეგების მიღწევის მიზნით.

8. მაღალმწარმოებლური სამუშაო ადგილების შექმნა საჭიროა როგროც სამეწარმეო სექტორში, ასევე სოფლის მეურნეობის დარგშიც, რათა ქვეყანამ შეძლოს ისეთ გამოწვევებთან გამკლავება როგორიცაა შემოსავლების უთანაბრობა და სიღარიბე. მაღალმწარმოებლური სექტორის განვითარების ხელშეწყობის კარგი მაგალითია ეკონომიკსა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს ბაზაზე შექმნილი ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტო. საჭიროა სააგენტომ გააფართოვოს საქმიანობა და მიწოდებული სერვისების სახეები, რათა მოიცვას ბენეფიციართა უფრო ფართო სპექტრი და შესაბამისად გაიზარდოს შედეგიანობა.

9. საჭიროა ჩატარდეს ეკონომიკურად არა აქტიური მოსახლეობის მაღალი მაჩვენებლის სიღრმისეული კვლევა და გამოვლენილი მიზეზების აღმოსაფხვრელად შესაბამისი ღონისძიებების გატარება.

10. სახელმწიფომ უნდა გააძლიეროს დასაქმების ბაზრის ემპირიული კვლევები, სტატისტიკური მონაცემების შეგროვება, დასაქმების კუთხით სახელმწიფო ხარჯების აღრიცხვა და შეფასება (მაგ. მშპ-სთან მიმართებაში) იმისთვის რომ ქვეყანამ დროულად უპასუხოს დასაქმების ბაზარზე არსებულ გამოწვევებს, რომელიც ცვლადია გამომწვევი გარემო პირობების ცვლილებათა გამო.

# დასკვნა

თემის აქტუალობიდან გამომდინარე ნათელია, რომ საქართველოში დასაქმების პრობლემა უმნიშვნელოვანეს ეკონომიკურ პრობლემათა რიგებშია. ჯერ კიდევ გადაუჭრელია დასაქმებასთან დაკავშირებლი ძირეული პრობლემები, რაც გამოწვეულია ქვეყნის დაბალი განვითარების დონით. ეს კი, თავის მხრივ, იწვევს უკუკავშირს - ეკონომიკის განვითარების დაბალი დონის შენარჩუნებას.

აღნიშნული პრობლემებიდან შეიძლება გამოვყოთ რამდენიმე ძირითადი აქტუალური საკითხი, რომელიც უკავშირდება ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფის ამოცანების წარმატებით გადაწყვეტას.

შრომის ბაზარზე რთულია სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ოპტიმალური ბალანსის მიღწევა, რაც თავისთავად, ხელს უშლის ქვეყანაში უმუშევრობის მაჩვენებლების კლებასა და დასაქმების პროცესების სტაბილურობას. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია, რომ სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავების გარეშე, შრომის ბაზარი ვერ არეგულირებს სამუშაოს მაძიებელთათვის დასაქმების თანაბარი პირობების შექმნას. განსაკუთრებით დაბალი კონკურენტუნარიანობის მქონე სამუშაოს შემთხვევაში.

საქართველოს შრომის ბაზრისთვის დამახასიათებელია კონიუნქტურის შერეული ტიპი - უმუშევრობის და სამუშაო ძალის დეფიციტის ერთდროულოულად არსებობა. ამ მხრივ, ძირითად პრობლემას წარმოადგენს სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსი და მოთხოვნადი პროფესიებისათვის საჭირო უნარების დეფიციტი. შრომის ბაზრის მოთხოვნის საფუძვლიანი შესწავლის კვალობაზე უნდა მოხდეს მისი შესაბამისი სპეციალობებისა და კადრების მომზადება-გადამზადება, რაც შეამცირებს დისბალანსს და არაადეკვატური განათლების მქონე მუშახელს.

ქვეყანაში რეალური სექტორის - ეკონომიკის გამწევი ძალის  იმ ტემპით განვითარება არ ხდება, რომელიც უზრუნველყოფს სამუშაო ძალის ბაზარზე სტაბილურობას. საქართველოს ინტეგრირებამ საბაზრო ეკონომიკაში გამოიწვია იაფი ნედლი მასალის გატანისა და მანუფაქტურული, ასევე საკვები პროდუქტების იმპორტის ზრდა. ამ დროს შიდა წარმოება მინიმალურია და არ შეუძლია კონკურენციაში ჩაბმა. სახელმწიფომ ხელი უნდა შეუწყოს რეალური სექტორის

განვითარებას მომსახურების სფეროების ზრდის ნაცვლად, ასევე ადგილობრივი ბაზრის კონკურენტუნარიანობის ამაღლებას (დაიცვას ბაზარი გარე კონკურენციისგან). შედეგად გაიზრდება ეროვნული წარმოება და იმპორტის დონე შემცირდება. საბოლოოდ გაჩნდება ახალი სამუშაო ადგილები და ქვეყნის ეკონომიკა ეტაპობრივად გაუმჯობესდება.

სამეწარმეო სექტორი ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკის საფუძველია. განვითარებადი ეკონომიკისთვის კი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მცირე და საშუალო საწარმოები. სწორედ ისინი გამოირჩევიან დასაქმების ზრდისა და სამუშაო ადგილების შექმნის პოტენციალით. ასევე, ძლიერი და კარგად განვითარებული მცირე და საშუალო მეწარმეობის სექტორი მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს ექსპორტს, ინოვაციებს, თანამედროვე სამეწარმეო კულტურის შექმნას, და ამავე დროს, განსაკუთრებულ როლს ასრულებს ქვეყნის კეთილდღეობის დონის ამაღლებაში. საქართველოში მცირე და საშუალო მეწარმეობის გაძლიერებისთვის და ადგილობრივ და საერთაშორისო ბაზრებზე მისი კონკურენტუნარიანობის ამაღლებისთვის საჭიროა საკანონმდებლო, ინსტიტუციური და სამეწარმეო გარემოს გაუმჯობესება,ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესება, მცირე და საშუალო მეწარმეობის უნარების განვითარება და სამეწარმეო კულტურის ამაღლების ხელშეწყობა, ექსპორტის ხელშეწყობა, ინოვაციების, კვლევის და განვითარების წახალისება.

სერიოზულ სრულყოფას საჭიროებს ქვეყანაში უმაღლესი და პროფესიული კვალიფიკაციის კადრების მომზადების სისტემა სწავლების ხარისხის გაუმჯობესების, ტერიტორიული და ფინანსური ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფის მიზნით. კვალიფიციური კადრების სიმცირის ერთ-ერთ მიზეზად პროფესიული სასწავლებლების ნაკლებობა დასახელდა. კარიერული განვითარებისა და პროფორიენტაციის სისტემა საკმაოდ სუსტია, კარიერული განვითარებისა და პროფორიენტაციის სერვისების გაძლიერება სტრატეგიის უმნიშვნელოვანესი ამოცანაა. ასევე საჭიროა პროფესიული განათლების მიმართ მოსახლეობის დამოკიდებულების შეცვლა.

შრომის ბაზრის განვითარების პროცესში მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებული არა მარტო სამუშაო ადგილით იყოს უზრუნველყოფილი, არამედ, ამავდროულად, მისი, როგორც დასაქმებულის, უფლებები იყოს მკაცრად დაცული და საქმიანობის შედეგად

შრომის შესაბამისი ანაზღაურება მიიღოს, რაც მას ცხოვრების ნორმალური პირობებით უზრუნველყოფს. ამ მიმართულებით საქართველოს მთავრობამ უნდა იზრუნოს შრომისა და დასაქმების სფეროში არსებული კანონმდებლობის შემდგომ სრულყოფაზე.

მნიშვნელოვანია ახალგაზრდების დასაქმების პრობლემები და მათი ემიგრაცია, მათ შორის „ტვინების გადინება“. საჭიროა უფრო მეტი კერძო და სახელმწიფო სექტორი ჩაერთოს ახალგაზრდების დასაქმებაში. უფრო მაღალი სიხშირით არსებობდეს სახელმწიფოს ყურადღება ახალგაზრდების დასაქმებისა და სხვა არსებული პრობლემების აღმოფხვრისადმი. აუცილებელია, შეიქმნას დასაქმების სახელმწიფო სისტემა, რომელიც შეისწავლის ყველა ადამიანის ეკონომიკურ მდგომარეობას და შესაბამისად, განახორციელებს დასაქმების პროგრამას. სასურველია, ჩამოყალიბდეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან დასაქმებაზე გადასვლის სისტემა.

საჭიროა უფრო მეტი კერძო და სახელმწიფო სექტორი ჩაერთოს ახალგაზრდების დასაქმებაში. უფრო მაღალი სიხშირით არსებობდეს სახელმწიფოს ყურადღება ახალგაზრდების დასაქმებისა და დასაქმების პრობლემების აღმოფხვრისადმი. არსებობდეს ფაბრიკა-ქარხნები, რომლებიც უფრო მეტ მუშახელს საჭიროებს და არანაკლებ კარგად იმოქმედებს ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაზე. აუცილებელია, არსებობდეს დასაქმების სახელმწიფო სისტემა, რომელიც შეისწავლის ყველა ადამიანის ეკონომიკურ მდგომარეობას და შესაბამისად, განახორციელებს დასაქმების პროგრამას.

საქართველოში რეგიონებს შორის არსებობს მნიშვნელოვანი დისბალანსი, იმ შემთხვევაშიც კი, როცა ქვეყნის ადმინისტრაციულ რეგიონებს შორის კავშირი ნაკლებია. მნიშვნელოვანი დისბალანსი არსებობს ქალაქ თბილისსა (მის შემოგარენს) და ქვეყნის დანარჩენ ნაწილს შორის. ასევე, აშკარა განსხვავებებია იმ პირობებში, რომლებიც გვხვდება ქალაქად და სოფლად. ამავდროულად, მაღალმთიანი რეგიონების პირობები სრულიად განსხვავდება საქართველოს სხვა ნაწილებში არსებული პირობებისგან. სოციალური სიკეთე თანაბრად უნდა მიეწოდებოდეს მთლიანად საქართველოს მოსახლეობას. ინფრასტრუქტურის განვითარება და უწყვეტი გაუმჯობესება კვლავ უაღრესად აქტუალურია მთელ საქართველოში, განსაკუთრებით

კი, სოფლად. ინფრასტრუქტურის განვითარება აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს ბიზნესსექტორში ინვესტიციების გაზრდისათვის.

ადამიანური კაპიტალი ეკონომიკური განვითარების ინტენსიური საწარმოო ფაქტორია, რომელიც ქვეყნის ეფექტურ და რაციონალურ ფუნქციონირებას უზრუნველყოფს. რაც უფრო განვითარებულია ეკონომიკა, მით უფრო მაღალია მოცემული საზოგადოების ეროვნულ სიმდიდრეში ადამიანური კაპიტალის წილი. ყოველი ზემოთხსენებულიდან გამომდინარე, საქართველოს მომავალი ეკონომიკური განვითარებისთვის აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს მასშტაბური ინვესტიციები განათლების სექტორში. ცოდნაზე დაფუძნებული ეკონომიკა და ადამიანური კაპიტალის განვითარება უნდა იყოს ქვეყნის აბსოლუტური პრიორიტეტი. ადამიანური კაპიტალის განვითარების პროცესში მეტად მნიშვნელოვანია სახელმწიფოს როლი. ქვეყნის ეკონომიკა საჭიროებს ადამიანური კაპიტალის ხარისხისა და სტრუქტურის ცვლილებას. თუმცა ამის განსახორციელებლად საჭირო რესურსები მოსახლეობასა და საწარმოებს არ გააჩნიათ.

დღეისათვის მწვავედ დგას დასაქმებულთა შრომის პირობების გაუმჯობესების საკითხი. საკითხების სიმწვავე განპირობებულია არასრულყოფილი საკანონმდებლო ბაზით, რომელიც ვერ უზრუნველყოფს საწარმოებსა და ორგანიზაციებში საწარმოო ტრავმების შემთხვევების შემცირებას და დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის პირობების გაუმჯობესებას. გაძნელებულია ინფორმაციული კვლევა აღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით რომელიც ნათლად ასახავს არსებულ სიტუაციას და გამოკვეთს კონკრეტულ სფეროში არსებულ პრობლემებს. საჭიროა შრომითი ინსპექციის არსებობა. ამასთან აუცილებელია უსაფრთხოების დაცვა ორმხრივად მოხდეს, დამსაქმებლის მიერ შექმნილი უსაფრთხოების ზომებსა და ინსტრუქციებს დასაქმებული უნდა ემორჩილებოდეს.

აუცილებელია სტატისტიკური ინფორმაციისადმი თვისობრივად ახალი მიდგომის ჩამოყალიბება. საჭიროა, შეიქმნას შრომის ბაზრის მუდმივად განახლებადი მონაცემთა ბაზა და კონკრეტულად განისაზღვროს ამ ბაზის სრულყოფილებაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურა. მასში აღრიცხული იქნებიან როგორც დასაქმებულები, ასევე უმუშევრები. ბაზა უნდა იყოს სრულყოფილი და სანდო. ის ხელმისაწვდომი უნდა იყოს კომპანიებისთვის.

საჭიროა, შეიქმნას დასაქმების სახელწმიფო სამსახური, რომელიც გასწევს საშუამავლო საქმიანობას უმუშევართა, მათ შორის ახალგაზრდების დასაქმების მიზნით, მოახდენს უმუშევართა აღრიცხვას, შეიმუშავებს დასაქმების პროგრამებს და ა.შ.

საქართველოში, დასაქმებულებად რეგისტრირებულთა უმეტესობა თვითდასაქმებულია. ეს კატეგორია ძირითადად კონცენტრირებულია სოფლის მეურნეობაში, ხოლო ამ სექტორში პროდუქტიულობის დონე საკმაოდ დაბალია. დაბალგანვითარებული ქვეყნების, მათ შორის საქართველოს შრომის ბაზრის ერთ-ერთი თავისებურებაა, არაფორმალური დასაქმება. თვითდასაქმებულთა უმრავლესობა ეწევა არაფორმალურ, დაურეგისტრირებელ საქმიანობას.

სახელმწიფოს მიერ შემუშავებული პროგრამების არასისტემურობა და მონიტორინგის ნაკლებობა ვერ იძლევა სათანადო შედეგს. არ არსებობს დასაქმების ხელშემწყობი ინსტიტუტები და უმუშევართა დაცვის, სოციალური უზრუნველყოფის გამართული მექანიზმები. შრომის ბაზრის განუვითარებლობა სერიოზულად აფერხებს დასაქმებას და უამრავ სოციალურ-ეკონომიკურ პრობლემას წარმოშობს უმუშევრობის, სიღარიბის, არალეგალური მიგრაციისა და მათთან დაკავშირებული პრობლემების სახით. დასაქმების დონისა და ხარისხის ზრდისთვის სახელმწიფო ვალდებულია შეიმუშაოს პროგრამები, რომლებიც ხელს შეუწყობს პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლებას. შესწავლილი უნდა იყოს ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის სტრუქტურა, რათა მომზადდეს შესაბამისი კვალიფიციური კადრები.

დასაქმების პროგრამები უნდა იყოს კონკრეტული და არა ზოგადი ხასიათის, მათში გათვალისწინებული უნდა იყოს ცალკეული რეგიონისა და მოსახლეობის ჯგუფების სპეციფიურობები. აღნიშნული პროგრამების რეალიზაციისათვის აუცილებელია შესაბამისი მართვის ორგანოების არსებობა. ამჟამად არსებული სამსახურების საქმიანობის ეფექტიანობა, რომლებსაც ევალებათ დასაქმების პრობლემებზე მუშაობა, მეტად არაეფექტურია და სასურველ შედეგებს ვერ იძლევა. საქართველოში მიმდინარე ნეგატიურმა სოციალურ-ეკონომიკურმა პროცესებმა, წარმოების დაცემამ, ხალხის სასიცოცხლო-საარსებო საშუალებების გაუარესებამ გამოიწვია მძიმე სოციალურ-დემოგრაფიული გარემოს ჩამოყალიბება.

რეალური სექტორის განვითარებისთვის ხელსაყრელი გარემოს შექმნა ერთ-ერთი ყველაზე ეფექტიანი გზაა დასაქმების დონის ასამაღლებლად. ამიტომ, საქართველოს მთავრობამ და სხვა შესაბამისმა უწყებებმა უნდა სცადონ არსებული შეზღუდვების აღმოფხვრა, რათა რეალური სექტორი სწრაფად განვითარდეს.

მიმდინარე ეტაპზე ქვეყნის მთავარი ამოცანას წარმოადგენს მოსახლეობის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის რადიკალური გაუმჯობესების პროგრამების სრულყოფა და რეალიზაცია ყველა დონეზე, რაშიც აქტიური მონაწილეობა სახელმწიფომ უნდა მიიღოს. მისი დაძლევისათვის მნიშვნელოვანია, რომ გათვალისწინებულ იქნას შრომის ბაზრის მოთხოვნები და სახელმწიფოსათვის დამახასიათებელი დემოგრაფიული, პოლიტიკური, ეროვნული პირობები.

# გამოყენებული ლიტერატურა


1. ანთაძე ც., „ევროკავშირის სამეზობლო პოლიტიკა და საქართველო“ - დამოუკიდებელ ექსპერტთა ანალიზი, სიღარიბის დაძლევა და სოციალური სტაბილურობა, 2010 წელი
2. ანანიაშვილი ი. „არადაკვირვებადი მაკროეკონომიკური მაჩვენებლების შეფასებისა და ანალიზის მოდელები“., ეკონომიკა და ბიზნესი. 2014, # 5, გვ. 13-54.
3. ანანიაშვილი ი., „ეკონომეტრიკა“. სახელმძღვანელო. მეორე შევსებული და შესწორებული გამოცემა. თბილისი, მერიდიანი, 2012. 412 გვ.
4. ბერიძე თ. „ეკონომიკური ზრდა და ეკონომიკური განვითარება: რაოდენობრივი და თვისებრივი განსაზღვრულობა“. საქართველოს ეკონომიკურ მეცნიერებათა აკადემია. შრომები. ტ.10 გამომცემლობა „სიახლე“. გვ.115–122;
5. გელაშვილი ს. „საზღვარგარეთის ქვეყნების სტატისტიკა“. სახელმძღვანელო, გამომც. ,,უნივერსალი“, თბ., 2015.
6. გელაშვილი ს. „ეკონომიკური პროცესების სტატისტიკური პროგნოზირება“. სახელმძღვანელო. გამომც. ,,მერიდიანი“, თბ., 2012.
7. გველესიანი რ., „ძირითად საზოგადოებრივ ფასეულობებს შორის არსებული წინააღმდეგობები და მათი დაძლევის გზები“, ჟ. ეკონომიკა და ბიზნესი, ტ.X., #1, 2017
8. გველესიანი რ., გოგორიშვილი ი. "ეკონომიკური პოლიტიკა", გამომცემლობა "უნივერსალი", თბილისი, 2009
9. თორია მ. შრომისბაზარი: დასაქმება და უმუშევრობა (თეორიულ-მეთოდოლოგიური ასპექტები), გამომცემლობა “უნივერსალი”, თბილისი 2006წ.
10. კვირკვაია მ., დასაქმების პრობლემის გადაწყვეტის მიმართულებები, საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი, №112, თებერვალი, 2009 წელი.
11. ლობჟანიძე მ., სასწავლო მიგრაციის ტენდენციები და კანონზომიერებები გლობალიზაციის პირობებში. ჟურნალი ეკონომიკა და ბიზნესი. 2012 წ.
12. მარშავა ქ. „მთლიანი შიდა პროდუქტი და მისი კომპონენტების საერთაშორისო შედარებები - მშპ ანალიზის მნიშვნელოვანი მიმართულება“. გამომცემლობა ,,უნივერსალი’’, გვ.488-492, 2012

13. მექვაბიშვილი ე., თანამედროვე ეკონომიკური თეორიები (ლექციების კურსი). თბილისი 2016წ.

14. მექვაბიშვილი ე. „გლობალიზაციის ეპოქის ფინანსურ-ეკონომიკური კრიზისების პოლიტეკონომიური ანატომია“, ჟ. ეკონომიკა და ბიზნესი, ტ.VIII, #2, 2015

15. პაიჭაძე ნ., შრომითი ურთიერთობების ევროპული გამოცდილება და ქართული რეალობა. ჟურნალი ეკონომიკა და ბიზნესი. 2011 წ.

16. პაპავა ვ. "საქართველოს ეკონომიკა", გამომცემლობა ინტელექტი, თბილისი, 2015

17. პაპავავ.“არატრადიციული ეკონომიკსი“, პაატა გუგუშვილის ეკონომიკის ინსტიტუტის გამომცემლობა, თბილისი, 2011

18. რაინერ კლუმპი. ეკონომიკური პოლიტიკა. მიზნები, ინსტრუმენტები და ინსტიტუციები. მესამე განახლებული გამოცემა. თსუ გამომცემლობა 2015წ.

19. როლანდ ჯ. ერენბერგი, რობერტ ს. სმიტი, თანამედროვე შრომის ეკონომიკა: თეორია და სახელმწიფო პოლიტიკა (თარგმანი) 2018 წ. (387 გვერდი)

20. სილაგაძე ა. "ეკონომიკური დოქტრინები", თბილისი, 2010

21. ფონდი “ლიბერალური აკადემია თბილისი”. საქართველოს ეკონომიკური ტრანსფორმაცია დამოუკიდებლობის 20 წელი. თბილისი 2012 წ.

22. შრომის ეკონომიკა. ავტორთა კოლექტივი. თბილისი 2016წ.

23. ცარციძე მ., ლაცაბიძე ნ., შრომის ბაზრის განვითარების პერსპექტივები საქართველოში. ჟურნალი ეკონომიკა და ბიზნესი. 2012 წ.

24. ხადური ნ.,კაკულია ნ., ჩიქობავა მ. „მაკროეკონომიკა“, ლექციების კურსი. თბილისი, 2011

25. ხადური ნ. „საქართველოს ეკონომიკის დერეგულირების მაკროეკონომიკური ასპექტები“., ჟ. ეკონომისტი, №1, 2009

26. ხადური ნ. „ეკონომიკური ზრდა - რეალობა და პერსპექტივები“., პაატა გუგუშვილის ეკონომიკის ინსტიტუტის საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული კონფერენციის „ეკონომიკის აქტუალური პრობლემები განვითარების თანამედროვე ეტაპზე“. მასალების კრებული, თბილისი,2010

27. ხადური ნ. „ქართული ეკონომიკური მოდელი და გლობალური ეკონომიკა., IV საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის „გლობალიზაცია და ეკონომიკის მდგრადი განვითარების პერსპექტივები“კრებული. თბილისი, 2012

28. ხარაიშვილი ე.,გაგნიძე ი., ჩავლეიშვილი მ., ნაცვლიშვილი ი., ნაცვალაძე ი. „მიკროეკონომიკა“, სახელმძღვანელო, მე-3 შევსებული და გადამუშავებული გამოცემა. ავტორები: გამომცემლობა ,,უნივერსალი”, თბილისი, 2014.

29. ხარაიშვილი ე. „კონკურენციისა და კონკურენტუნარიანობის შეფასების პრობლემები საქართველოს აგროსასურსათო სექტორში“, მონოგრაფია გამომცემლობა ,,უნივერსალი“, 195 გვ.

30. EPRS(Economic Policy Research Centre). დასაქმებისა და უმუშევრობის ტენდენციები საქართველოში, 2011 წ.

31. Monetary Policy, Fiscal Policies and Labour Markets Macroeconomic Policymaking in the EMU. Edited byR. Beetsma, C. Favero, A. Missale, V. A. Muscatelli,P. Natale and P. Tirelli. Published in the United States of America by Cambridge University Press, New York.

32. The European Social Modeland Transitional Labour Markets. Law and Policy. Edited byRalf Rogowski. Universityof Warwick, UK.England 2008.

33. Есинова Н.И.. Экономика труда и социально-трудовые отношения. 2003.

34. М.И. Бухалков. Учебник «Управление персоналом».2012.

35. Экономика труда: учебное пособие / А.Л. Мазин. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011.

36. Экономика труда: учебник / под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. М.: Юристъ, 2013.

37. Экономическая теория: учебник / под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. СПб: Изд. СПбГУЭФ, Изд. «Питер Паблишинг», 2013.

38. **Рынок труда.**Учебник. 2-е издание. **Б. В. Корнейчук.**Издательство“Юрайт”2016. ISBN978-5-9916-8126-1.

39. **Рынок труда: учебник и практикум**/под ред.Е. Б. Яковлевой.М.: Издательство “Юрайт”, 2017.ISBN 978-5-9916-7309-9. biblio-online.ru

40. **Экономика и социология труда.** Учебник. Роман Мумладзе, Галина Гужина. Издательство “КноРус”-2016. ISBN 978-5-406-05269-3

41. **Экономика труда. Учебник и практикум**.ГалинаРуденко, ЮрийОдегов. Годвыпуска. 2017 ISBN 978-5-9916-4376-4. biblio-online.ru

კანონები და ნორმატიული აქტები:

1. საქართველოს შრომის კოდექსი. თბილისი, 2010წ.
2. საქართველოს პარლამენტის დადგენილება N235, ”დასაქმების პოლიტიკის შესახებ” შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ჟენევის 1964 წლის წლის კონვენციასთან შეერთების თაობაზე. ქ. თბილისი, 16 მაისი 1996წ.
3. საქართველოს მთავრობის დადგენილება N400 2014 წლის 17 ივნისი ქ. თბილისი საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიის „საქართველო 2020“ დამტკიცებისა და მასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ღონისძიების თაობაზე
4. საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაცია. დასაქმების პროგრამები საქართველოში. 2008 წ.
5. საქართველოს პარლამენტის დადგენილება N1488, ”დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ” კონვენციის რატიფიცირების თაობაზე. თბილისი 7 ივნისი, 2002წ.
6. საქართველოს პარლამენტის დადგენილება N1489, ”დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ” ” კონვენციის რატიფიცირების თაობაზე. თბილისი 7 ივნისი, 2002წ.
7. საქართველოს მთავრობის განკარგულება №2420 „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევის განხორციელების მიზნით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ“ 2014 წლის 24 დეკემბერი.
8. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №733 „შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“, 2014 წლის 26 დეკემბერი
9. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №732 „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ 2014 წლის 26 დეკემბერი.
10. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №167 „შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“. 2016 წლის 4 აპრილი;

11. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №12 „შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ 2018 წლის 15 იანვარი ქ. თბილისი
12. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია.კონვენცია №88-ე ”დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ“.
13. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. კონვენცია №122-ე "დასაქმების პოლიტიკის შესახებ"
14. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. კონვენცია №181-ე „დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ“

ინტერნეტ რესურსი:

1. www.economist.com
2. www.ndi.org
3. www.geostat.ge
4. www.nplg.gov.ge
5. www.studwood.ru
6. www.intermedia.ge
7. www.eapnationalplatform.ge
8. www.idfi.ge
9. www.european.ge
10. http://hdr.undp.org
11. www.nber.org
12. www.osgf.ge
13. www.economy.ge
14. www.mof.ge
15. www.parliament.ge
16. www.oecd-ilibrary.org
17. www.ilo.org
18. www.lmis.gov.ge
19. www.ebrd.com
20. www.unicef.ge
21. www.wikipedia.org