

შრომის ვაკანტობა

2026



ოსუ

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი



*ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი
მაკროეკონომიკის კათედრა*

შრომის ეკონომიკა



თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
გამომცემლობა

თბილისი 2026

სახელმძღვანელო მომზადებულია ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის მაკროეკონომიკის კათედრაზე.

წიგნი შედგენილია:

პროფესორი **მ. ტუხაშვილი** (შესავალი, თავი-1, თავი-7);

ასოცირებული პროფესორი **მ. ცარციძე** (თავი-3,4,5,6 თავი-8, თავი 11);

ეკონომიკის დოქტორი **მ. შელია** (თავი-2, თავი-9, თავი-10);

სახელმძღვანელო განკუთვნილია ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ბაკალავრიატის სტუდენტებისათვის, ასევე შრომის ეკონომიკის საკითხებით დაინტერესებული მკითხველისათვის.

რედაქტორები:

ასოცირებული პროფესორი მ. ცარციძე

ასოცირებული პროფესორი მ. შელია

რეცენზენტი: ეკონომიკის დოქტორი **ნ. ჭელიძე**

შინაარსი

შესავალი	4
I. შრომის ეკონომიკის საგანი და ადგილი ეკონომიკურ მეცნიერებათა სისტემაში	5
II. შრომითი რესურსები და შრომითი პოტენციალი	17
III. შრომის ბაზრის ფუნქციონირების საფუძვლები	31
IV. დასაქმება და უმუშევრობა	57
V. შრომის ბაზრის რეგულირება და მისი ინფრასტრუქტურა	85
VI. პროფკავშირები შრომის ბაზარზე	111
VII. სამუშაო ძალის ხარისხი და ინვესტიციები ადამიანურ კაპიტალში	122
VIII. სოციალური პოლიტიკა და მოსახლეობის შემოსავლები	141
IX. შრომის ორგანიზაცია	179
X. შრომის ანაზღაურების ორგანიზაცია	196
XI. შრომის მწარმოებლურობა და ეფექტიანობა	216

შესავალი

"შრომის ეკონომიკა" მსოფლიოს ელიტურ უნივერსიტეტებში კურიკულუმების მნიშვნელოვანი კურსია. საზოგადოების განვითარებასთან ერთად მისი შინაარსი იცვლება და იხვეწება. წინ მომავალი ქვეყნები ცდილობენ, თავიანთ ეკონომიკურ და სოციალურ სისტემებს მოარგონ ის ზოგადი კანონზომიერებები და პრინციპები, რაც შრომის ეკონომიკის შინაარსითაა განსაზღვრული. ბუნებრივია, საქართველოს უმაღლესი განათლების ეკონომიკური სექტორისათვის უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს, როგორ შესაბამისობაშია იგი თანამედროვეობასთან, ითვალისწინებს თუ არა ამჟამად და თვალსაწიერ მომავალში მაღალი კვალიფიკაციის ეკონომისტებზე აქაურ და საერთაშორისო შრომის ბაზრებზე მოთხოვნას. ამიტომ კურსის ამოცანაა სტუდენტთათვის შრომის ეკონომიკის პრობლემათა ფართო სპექტრიდან იმის ლოგიკური მიწოდება, რაც ასათვისებლად გამოყოფილი დროის ფარგლებში მათ ჩამოუყალიბებს იმ სისტემურ ცოდნას და ჩვევებს, რაც მომავალი სპეციალისტისთვის არა მარტო ხვალისდელი, არამედ უწყვეტი განათლების განვითარების კვალობაზე მთელი მისი შრომითი ცხოვრების განმავლობაში პროფესიული მოღვაწეობისათვის საკმარისი იქნება.

წინამდებარე სახელმძღვანელო თავისი შინაარსით შეესაბამება იმ პროგრამას, რომელიც დამტკიცებულია ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის ბაკალავრიატის სტუდენტთათვის. სილაბუსი ითვალისწინებს როგორც მსოფლიოს ცნობილ უნივერსიტეტებში მოქმედი სილაბუსების ძირითად შინაარსს, ისე საქართველოში შრომის პროცესის სპეციფიკას.

კურსში გადმოცემული საკითხები ზოგად ეკონომიკურ თეორიულ ასპექტში სტუდენტებს ნასწავლი აქვთ "ეკონომიკის პრინციპების" კურსში. აქ, ცხადია, იგი მეთოდოლოგიურად ღრმავდება, ლოგიკურად ინტეგრირებულ სახეს იღებს და ადამიანის შრომითი ცხოვრების მნიშვნელოვან ასპექტებს აერთიანებს.

სახელმძღვანელოზე მუშაობისას ავტორები ფართოდ სარგებლობდნენ მთელ მსოფლიოში აღიარებული პროფესორების რ. ერენბერგისა და რ. სმიტის, გ. ბორჯას, პ. ქაუსისა და ა. ცილბერბერგის, დ. ბორხასის სახელმძღვანელოებით, აგრეთვე, პოსტსაბჭოთა სივრცის ქვეყნებში საბაზრო ურთიერთობებზე გარდამავალი პერიოდის თავისებურებების ამსახველი სახელმძღვანელო ლიტერატურით. ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ ამჟამად ქართულად ნათარგმნია და გამოცემულია რ. ერენბერგისა და რ. სმიტის ცნობილი სახელმძღვანელოს-“თანამედროვე შრომის ეკონომიკა: თეორია და სახელმწიფო პოლიტიკა” (ბოლო გამოცემა).

ავტორები დიდი მადლიერებით მიიღებენ ამ კურსის მომავალი სრულყოფისათვის გაკეთებულ შენიშვნებსა და წინადადებებს.

თემა I. შრომის ეკონომიკის საგანი და ადგილი ეკონომიკურ მეცნიერებათა სისტემაში

შრომის ეკონომიკა-სისტემური, კომპლექსური მეცნიერებაა, რომელიც შეისწავლის შრომის მიწოდებისა და მასზე მოთხოვნის ფორმირების, შრომისა და შრომის მწარმოებლურობის მართვის, შრომის ანაზღაურებისა და სტიმულირების, სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების რეგულირების, საზოგადოების შრომითი პოტენციალის ეფექტიანად გამოყენების საკითხებს. უფრო კონკრეტულად, შრომის ეკონომიკა შეისწავლის შრომის პროცესში წარმოქმნილ სოციალურ-შრომით ურთიერთობებს.

შრომის ეკონომიკის, როგორც სისტემური, კომპლექსური მეცნიერების კვლევის მეთოდოლოგიური საფუძველია სისტემური მიდგომა. ანუ შრომის პრობლემების, როგორც ერთიანი მთლიანი სისტემის შესწავლა ხდება კომპლექსურად, სისტემური ანალიზის მეთოდის გამოყენების საფუძველზე.

შრომის ეკონომიკა, როგორც დამოუკიდებელი სასწავლო დისციპლინა XX საუკუნის დასაწყისში ჩამოყალიბდა. თუმცა, მისი საკვანძო პრობლემების (მოსახლეობის დასაქმების თეორია და მისი პრაქტიკაში გამოყენება, ხელფასის თეორია, ზღვრული სარგებლიანობის თეორია, უმუშევრობის თეორია, ზედმეტი ღირებულების თეორია და სხვა) კვლევას საფუძველი ჯერ კიდევ XVIII საუკუნეში ჩაეყარა. ამიტომ, პირობითად შესაძლებელია შრომის ეკონომიკის განვითარების რამდენიმე ძირითადი ეტაპის გამოყოფა:

საწყისი ეტაპი-შრომის სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემების კვლევა, დაკავშირებულია ცნობილი ინგლისელი ეკონომისტის ადამ სმიტის (1723-1790) სახელთან. მან საფუძველი ჩაუყარა შრომითი ღირებულების თეორიას, სადაც შრომა ეკონომიკის ცენტრალურ საკითხად აღიარა. ადამ სმიტმა დაასაბუთა, რომ ყოველგვარი სიმდიდრის წყაროს სწორედ შრომა წარმოადგენს. ეს უკანასკნელი ქმნის იმ ღირებულებას, რომელიც ხელფასთან ერთად მოგებისა და რენტის მიღებას უზრუნველყოფს. შემდგომ შრომითი ღირებულების თეორია განავითარეს კლასიკური ეკონომიკური სკოლის მიმდევრებმა დევიდ რიკარდომ (1772-1823), ჟან ბაპტისტ სეიმ (1767-1832), ცნობილმა ეკონომისტმა და მოაზროვნემ კარლ მარქსმა (1818-1883) და სხვებმა.

მომდევნო ეტაპზე-XIX საუკუნის ბოლოს, კლასიკური ეკონომიკური თეორიის წარმომადგენლებმა საფუძველი ჩაუყარეს ახალ, ნეოკლასიკურ მიმართულებას ეკონომიკაში, რომლის ფუძემდებლად ითვლება ალფრედ მარშალი (1842-1924), ცნობილი ინგლისელი ეკონომისტი, პოლიტიკური ეკონომიის კემბრიჯის სკოლის დამაარსებელი. ეკონომიკური პროცესებისა და კანონების ანალიზს მან საფუძველად დაუდო ზღვრული სარგებლიანობა, ზღვრული მწარმოებლურობა და სხვა. ნეოკლასიკური მიმდინარეობის დამსახურებაა ის, რომ საფუძველიანად შეიცვალა ეკონომიკური ანალიზის მეთოდები და არსებითად განსხვავებულად ხდებოდა კონკრეტული ამოცანის დასმა. ნეოკლა-

სიკური თეორიის მიმდევარმა **არტურ პიგუმ** (1877-1959), ასევე ცნობილმა ინგლისელმა ეკონომისტმა, თავის შრომაში „უმუშევრობის თეორია“ ჩამოაყალიბა დასაქმების კლასიკური და ნეოკლასიკური თეორიების ძირითადი დასკვნები, დებულებები.

შემდეგი ეტაპი უკავშირდება დასაქმებისა და ეკონომიკის სახელმწიფო რეგულირების, მაკროეკონომიკური ანალიზის თეორიის ფუძემდებლის, ცნობილი ინგლისელი ეკონომისტის **ჯონ მეინარდ კეინზის** (1883-1946) სახელს. თავის ძირითად კონცეფციაში კეინზი აქცენტს აკეთებს პირადი მოხმარების სტიმულირებაზე და ცხოვრების ღირებულების სტანდარტის ამალღებაზე. კეინზის თეორია საფუძვლად დაედო დასავლეთ ევროპის განვითარებული ქვეყნების ეკონომიკურ პოლიტიკას. კეინზიანური სკოლის წარმომადგენელმა **ოლბან ფილიპსმა** (1914-1975) დაადგინა კავშირი უმუშევრობასა და ხელფასის განაკვეთს შორის (1958 წელს), რის საფუძველზეც აჩვენა ურთიერთკავშირი შრომისა და საქონლის ბაზრებს შორის. შრომის ეკონომიკის განვითარებაში უდიდესი წვლილი მიუძღვის **იოზეფ შუმპეტერს** (1883-1950), ავსტრიელ ეკონომისტს, ჰარვარდის უნივერსიტეტის პროფესორს. თავის შრომაში „ეკონომიკური განვითარების თეორია“ შუმპეტერი სამეწარმეო საქმიანობას, მეწარმის შრომას მიიჩნევს „ნებისმიერი ეკონომიკური ფორმაციის უნივერსალურ ფუნქციად“. მისი განმარტებით, „მეწარმე არის სამეურნეო სუბიექტი, რომლის ძირითადი ფუნქცია ახალი კომბინაციის განხორციელებაა, სადაც ის წარმოადგენს ამ უკანასკნელის მნიშვნელოვან ელემენტს“. ანუ, ი. შუმპეტერის მიერ სამეწარმეო საქმიანობა განიხილება, როგორც განსაკუთრებული სახის, ხასიათის შრომა. „სამეწარმეო შრომა-როგორც ზოგადი ხასიათით, ისე შესასრულებელი ფუნქციების მიხედვით, რადიკალურად განსხვავდება ნებისმიერი სხვა სახის, მათ შორის მმართველობითი და მით უმეტეს გონებრივი შრომისაგან და სხვა დანარჩენი საქმიანობისაგან“.

სამეწარმეო შრომა-ადამიანის მიზანმიმართული საქმიანობის განსაკუთრებული სახეობაა, რომელიც დაკავშირებულია შემოსავლის მიღების მიზნით წარმოების სხვადასხვა ფაქტორების კომბინაციასთან და დაფუძნებულია სამეურნეო სუბიექტის შემოქმედებით ძალისხმევაზე, მის მუდმივ პასუხისმგებლობასა და რისკზე.

შემდგომი ეტაპი დაკავშირებულია ამერიკელი ეკონომისტის **მილტონ ფრიდმანის** (1912-2006) სახელთან. მან საფუძველი ჩაუყარა მონეტარისტულ თეორიას. მისი ძირითადი იდეა იყო ის, რომ საბაზრო ეკონომიკა ხასიათდება განსაკუთრებული მდგრადობით, რაც უზრუნველყოფს წონასწორობას ეკონომიკაში ფულის მიმოქცევის სისტემის მეშვეობით. ბევრმა ქვეყანამ, რეფორმების პროცესში ძირითად თეორიულ პლატფორმად სწორედ მონეტარისტული თეორიის ძირითადი დასკვნები და დებულებები გამოიყენა.

აღსანიშნავია, რომ XX საუკუნის მეორე ნახევრიდან, სოციალური რეალობა ერთგვარად წინააღმდეგობრივი გახდა. ერთი მხრივ, შესამჩნევი იყო ეკონომიკური ეფექტიანობის ზრდა და მდიდარი ფენების წარმოშობა, ხოლო მეორე მხრივ გაუარესდა მოსახლეობის

ნაკლებად დაცული ფენების სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა. აქტუალური გახდა შრომის ბაზრის ფუნქციონირებისა და სახელმწიფოს როლის ურთიერთკავშირის საკითხი. სახელმწიფოს ერთ-ერთი პრიორიტეტულ ამოცანად იქცა საყოველთაო კეთილდღეობის უზრუნველყოფაში აქტიური ჩართულობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ უკლებლივ ყველა ეკონომიკურად განვითარებული ქვეყნისათვის პრიორიტეტული გახდა შრომის ეკონომიკისა და ორგანიზაციის, შრომითი ურთიერთობების, მოსახლეობის სოციალური დაცვის სფეროში სამეცნიერო-კვლევითი საქმიანობის გაფართოება, შრომის მწარმოებლურობის ამაღლების, ადამიანური რესურსების ეფექტიანი მართვის, საჭირო სპეციალისტების მომზადების მიმართულებით კრეატიული იდეების შემუშავება.

XX საუკუნის მეორე ნახევრიდან, შრომის ეკონომიკამ, როგორც დამოუკიდებელმა მეცნიერულმა და სასწავლო დისციპლინამ, განვითარების ახალ ეტაპს მიაღწია და მთლიანად მოიცვა შრომისა და სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სფეროს კომპლექსური პრობლემები. თანამედროვე პირობებში, რეალურად პრაქტიკაში, შრომის ეკონომიკის პრობლემები ღრმად სოციალიზებულია. მაგალითად, შრომის ორგანიზების მაღალი დონის მისაღწევად, უნდა გამოვიყენოთ არა მხოლოდ ეკონომიკური, არამედ სოციალური კრიტერიუმებიც. შრომის ნორმები უნდა იყოს დასაბუთებული არა მხოლოდ ტექნიკურად და ეკონომიკურად, არამედ სოციალურადაც (**დეტალურად იხ. თავი-9**). ისეთ კატეგორიებს, როგორცაა შრომის პირობები, შრომის ორგანიზაცია, მატერიალური სტიმულირება, აქვს როგორც ეკონომიკური, ასევე სოციალური ასპექტები. ამიტომ, **შრომის ეკონომიკის შესწავლის საგანია-არა მხოლოდ წმინდა შრომითი ეკონომიკური ურთიერთობები, არამედ სოციალურ-ეკონომიკური ურთიერთობები, რომლებიც წარმოიქმნება მთლიანად საზოგადოებაში, რეგიონებში და კონკრეტულ საწარმოებში შრომის გამოყენების, ანუ შრომითი საქმიანობის პროცესში. მაშასადამე, შრომის ეკონომიკა ადამიანის შრომითი საქმიანობის შესახებ ცოდნის სისტემაა, საკუთრივ შრომა-შრომითი საქმიანობის პროცესი კი-მისი ანალიზისა და შესწავლის ძირითადი ობიექტი.**

შრომა არის ადამიანის მიზანმიმართული ქმედება მატერიალური დოვლათის, მომსახურების ან სულიერი ფასეულობების შესაქმნელად-საზოგადოებრივი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების მიზნით. ადამიანი თავისი ცხოვრების მნიშვნელოვან ნაწილს უშუალოდ შრომის პროცესში ან მისთვის მზადებაში ატარებს. არსებითად შრომის შედეგია ყველა ის სიკეთე, რითაც ადამიანი საპენსიო ასაკში, შრომის უნარის დაქვეითების დროს სარგებლობს. პრაქტიკაში გავრცელებულია სხვადასხვა სახის შრომა. მისი კლასიფიკაცია შესაძლებელია გარკვეული კრიტერიუმების-შრომის შინაარსის, შრომის ხასიათის, შრომის შედეგების, გამოყენებული ნივთობრივი ელემენტების, ადამიანების შრომის პროცესში ჩართვის მეთოდების მიხედვით (**იხ. სქემა 1.1**).

შრომის სახეობების კლასიფიკაცია სხვადასხვა კრიტერიუმის მიხედვით

კრიტერიუმი	შრომითი საქმიანობის სახეობები							
შრომის შინაარსი	მარტივი	რთული	რეპროდუქციული	შემოქმედებითი	პროფესიული	ფუნქციონალური	გონებრივი	ფიზიკური
შრომის ხასიათი	კონკრეტული	აბსტრაქტული	დაქირავებით	თვითდასაქმებით	ინდივიდუალური	კოლექტიური	კერძო	საზოგადოებრივი
შრომის შედეგები	მწარმოებლური		არამწარმოებლური		ცოცხალი, მიმდინარე		წარსული, განივთებული	
ივთობრივი ელემენტები	ხელით	მექანიზებული	მანქანური		ავტომატიზირებული			
შრომის პროცესში ჩართვის მეთოდები	არაეკონომიკური იძულებითი			ეკონომიკური იძულებითი			ნებაყოფლობითი	

შრომის შინაარსის მიხედვით გამოიყოფა: მარტივი, რთული, რეპროდუქციული, შემოქმედებითი, პროფესიული, ფუნქციონალური, გონებრივი და ფიზიკური შრომა. კომპანიებში ყალიბდება მომუშავეთა ჯგუფები წარმოების პროცესში მათი როლის მიხედვით, იმ ფუნქციებზე დამოკიდებულებით, რომლებსაც ისინი შრომითი საქმიანობის პროცესში ასრულებენ. თითოეული ფუნქციონალური ჯგუფების მიერ შესასრულებელი ამოცანები საკმაოდ სპეციფიკურია. სწორედ ასეთი შრომა წარმოადგენს ფუნქციონალურს. მათგან შეიძლება გამოიყოს საწარმოო, საინჟინრო, მმართველობითი, სამეცნიერო და სხვა. თითოეული ჯგუფის შიგნით შრომითი პროცესი განსხვავებულია ცალკეული პროფესიებისა და სპეციალობების მიხედვით. მაგალითად: ინჟინერ-ტექნოლოგი; ინჟინერ-კონსტრუქტორი; ინჟინერ-ორგანიზატორი; ინჟინერი ნორმირების დარგში.

შრომის ხასიათის მიხედვით გამოიყოფა: კონკრეტული და აბსტრაქტული შრომა; დაქირავებით და თვითდასაქმებით; ინდივიდუალური და კოლექტიური; კერძო და საზოგადოებრივი შრომა.

შრომის შედეგების მიხედვით კი განასხვავებენ: მწარმოებლურ და არამწარმოებლურ შრომას; ცოცხალ ანუ მიმდინარე და წარსულ ანუ განივთებულ შრომას.

შრომის ივთობრივი ელემენტებისა და შრომითი საქმიანობის პროცესში ადამიანის მონაწილეობის ხარისხის მიხედვით გამოიყოფა: ხელით, მექანიზებული, მანქანური და ავტომატიზირებული შრომა.

შრომის პროცესში ადამიანების ჩართვის მეთოდების მიხედვით კი გამოიყოფენ: არაეკონომიკურ იძულებით, ეკონომიკურ იძულებით და ნებაყოფლობით შრომას.

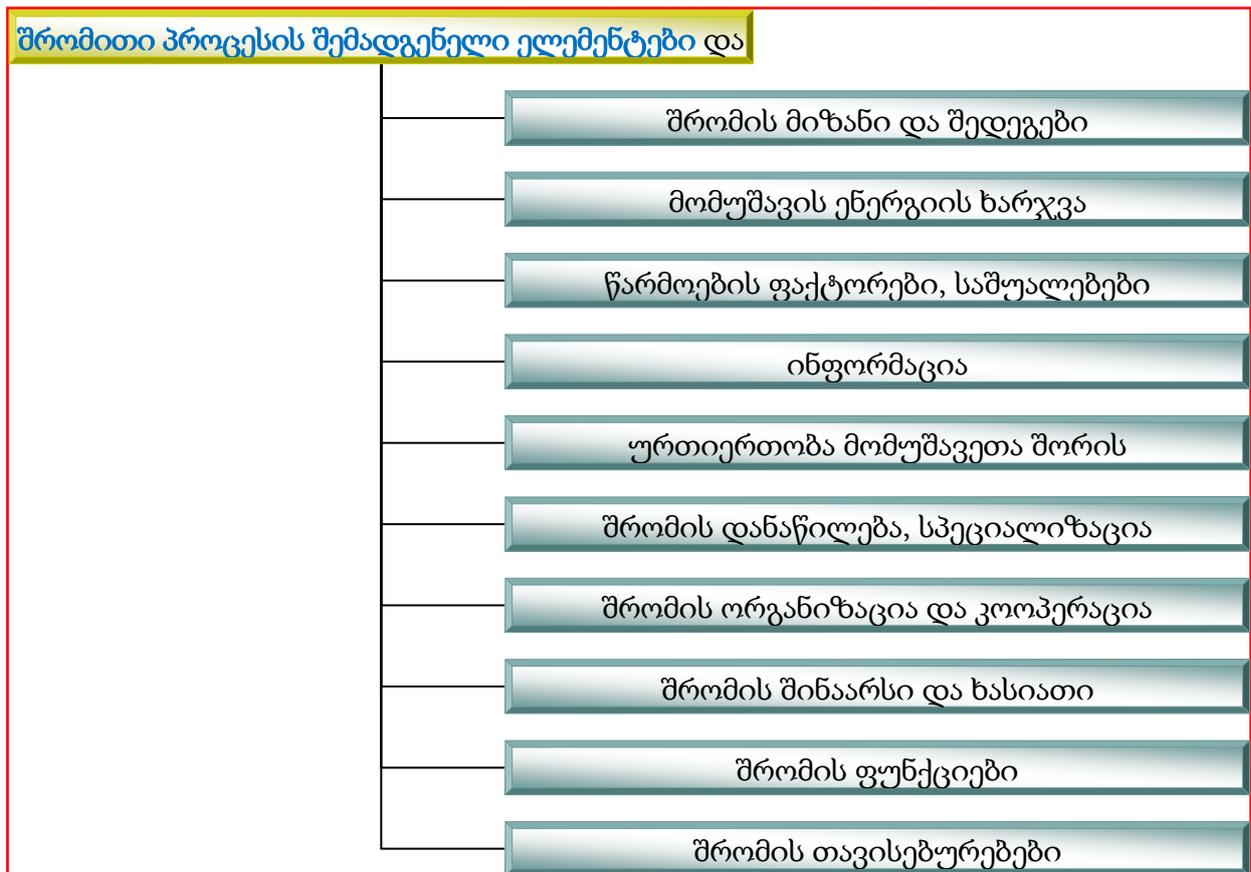
აღსანიშნავია, რომ შრომის (შრომის პროცესის) განხილული კლასიფიკაცია პირობითი ხასიათისაა და მისი მიზანია შრომის ყველაზე არსებითი ნიშნების ჩვენება.

შრომა წარმოების მთავარი ფაქტორია, მის გარეშე შეუძლებელია მატერიალური, მომსახურებითი თუ სულიერი ფასეულობის შექმნა. რაც დრო გადის, შრომის პროცესი უფრო მრავალმხრივი და რთული ხდება. შრომის გართულება ობიექტური პროცესია. შრომის პროცესში იქმნება არა მარტო ადამიანის მოხმარებისათვის საჭირო ფასეულობა, არამედ ხდება ადამიანის გარე სამყაროსთან ურთიერთობა, მიმდინარეობს მომუშავეს ორგანიზმის ფუნქციონირებასთან დაკავშირებული ფიზიოლოგიური პროცესები, ფსიქონერვული ენერჯის ხარჯვა. ადამიანი თავისი ურთულესი პიროვნული სისტემითაა ჩაბმული შრომის პროცესში. რაც უფრო ვითარდება კაცობრიობა და რთულდება შრომის პროცესი, მით უფრო რთული ხდება დამოკიდებულება ადამიანის ფსიქოფიზიოლოგიური ენერჯის ხარჯვასა და შრომის შედეგს შორის.

შრომის პროცესის შესწავლა ეფუძნება სისტემურ მიდგომას, რომლის დროსაც მნიშვნელოვანია შემდეგი შემადგენელი ელემენტების გააზრება (იხ. სქემა 1.2).

სქემა 1.2

შრომის პროცესის შემადგენელი ელემენტები



თანამედროვე გლობალიზაციისა და მსოფლიო ეკონომიკური კრიზისის პირობებში გარკვეულწილად შეიცვალა შრომის როლი და შინაარსი. კერძოდ, მიმდინარე პერიოდში მას კიდევ უფრო მეტი ზეგავლენა აქვს ცალკეული პიროვნებისა და მთლიანად საზოგადოების კეთილდღეობაზე. კერძოდ, იგი უზრუნველყოფს:

- ✓ მატერიალური და არამატერიალური ფასეულობების (საქონელი, მომსახურება) წარმოებას, პიროვნული და საზოგადოებრივი მოთხოვნილებების რაოდენობრივ და ხარისხობრივ ასპექტში სრულად დაკმაყოფილების მიზნით;
- ✓ პიროვნების ყოველმხრივ განვითარებას ფიზიკური, სულიერი, ინტელექტუალური კუთხით, ადამიანური კაპიტალის ხარისხობრივ სრულყოფას;
- ✓ შრომის მწარმოებლურობის ზრდას, წარმოების ეფექტიანობის ამაღლებას, ინოვაციების დანერგვას;
- ✓ მოსახლეობისა და შრომითი რესურსების კვლავწარმოებას, შრომითი პოტენციალის ხარისხობრივ სრულყოფას.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ლოგიკურია, რომ შრომის პროცესის ყველა ასპექტით შესწავლა ერთი დარგის მეცნიერების ფარგლებში ვეღარ ხერხდება. იგი მეცნიერების რამდენიმე დარგის საგანია. მთლიანად კი იქმნება **მეცნიერება შრომის შესახებ**, რომელსაც პირობითად შეიძლება **შრომათმცოდნეობა** დაერქვას. მისი კონკრეტული, ეკონომიკური ასპექტით ინტეგრირებული ნაწილია **შრომის ეკონომიკა**. იგი ეკონომიკურ მეცნიერებათა სისტემას განეკუთვნება და, ცხადია, მისი საგანიც ეკონომიკური ხასიათისაა, ეკონომიკური მეცნიერების მნიშვნელოვანი სეგმენტია.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, შრომის ეკონომიკა შეისწავლის შრომის პროცესში წარმოქმნილ სოციალურ-შრომით ურთიერთობებს. თუმცა საკმაოდ ღრმადაა შეჭრილი მასში შრომის პროცესის არაეკონომიკური ასპექტებიც და შესაბამისად, ადამიანთან და შრომის პროცესთან დაკავშირებული სხვა მეცნიერებებიც, როგორცაა სოციოლოგია, ფსიქოლოგია, ფიზიოლოგია, მედიცინა, დემოგრაფია, მათემატიკა, სტატისტიკა და ა.შ. აგრეთვე, მათგან წარმოებული შრომის სოციოლოგია, შრომის ფსიქოლოგია, შრომის ფიზიოლოგია, შრომის დაცვა, მოსახლეობის ეკონომიკა, ეკონომეტრიკა, შრომის სტატისტიკა, შრომის სამართალი და ა.შ. ეს მეცნიერებათა დიფერენციაცია ინტეგრაციის უწყვეტი პროცესის გამოხატულებაა. ბევრი მეცნიერი, სოციალური ფაქტორის წინ წამოწევას მიაწერს ბოლო ნახევარი საუკუნის მანძილზე ეკონომიკური ზრდის მიღწევებს. ამიტომაცაა, რომ შრომის ეკონომიკის სამეცნიერო ლიტერატურასა და ნაშრომებში სულ უფრო მეტი ყურადღება ეთმობა სოციალურ ასპექტებს.

თანამედროვე მსოფლიოში გაბატონებული ადგილი უკავია საბაზრო ურთიერთობებს. სხვადასხვა სახის ბაზრებს შორის **შრომის ბაზარი** ერთ-ერთი ყველაზე რთული და მრავალმხრივია. იგი ეკონომიკური და სოციალურ ურთიერთობათა ფართო წრეს მოიცავს. აქ უმთავრესია შრომითი ურთიერთობები, რომელიც მრავალ პრობლემას აერთიანებს. შრომის ბაზარი სულ უფრო მრავალმხრივი ხდება და მისი შესწავლაც მეტ სიღრმეს ითხოვს. ამიტომაც შრომის ბაზარი "შრომის ეკონომიკის" კურსის არსებითი, მთავარი ნაწილია, თუმცა, ცხადია, ამით არ ამოიწურება მთელი კურსი.

"შრომის ეკონომიკა" როგორც დამოუკიდებელი მეცნიერება პერიოდულად ვითარდებოდა საზოგადოებრივი ცხოვრების წინსვლასთან ერთად. თვით საზოგადოებრივი

ცხოვრებაც ბევრად იცვლებოდა შრომის პროცესის სრულყოფის კვალობაზე. ამ ცვლილებათაგან უნდა გამოიყოს **შრომის პროცესის ინტელექტუალიზაცია**, გონებრივი შრომის წილის მატება ფიზიკურ შრომასთან შედარებით. გონებრივი შრომისათვის მომზადება ადამიანთა ცხოვრების ციკლის მნიშვნელოვანი ნაწილი გახდა როგორც წინასწარი შრომის პროცესამდელი ზოგადსაგანმანათლებლო და პროფესიული სწავლის, ისე შრომის პროცესის დროს მისი პერმანენტული გადამზადების სახით. ცხადია, სწავლა, რომელიც თავის მხრივ ურთულებს პროცესს წარმოადგენს, უდიდეს ფინანსურ დანახარჯებთანაა დაკავშირებული. სწავლის პროცესში ხდება მისი დაგროვება **ადამიანურ კაპიტალად**. იგი უშუალოდ რთული შრომის განხორციელების პროცესის წინაპირობა გახდა და ორგანულად დაუკავშირდა მას. ბუნებრივია, ამან "შრომის ეკონომიკის" საგანშიც ჰპოვა ასახვა.

თანამედროვე შრომის პროცესი ხასიათდება იმით, რომ სულ უფრო და უფრო იზრდება შრომის საშუალებების წილი ძირითად კაპიტალში, ამითაა, რომ შრომის შედეგის ყოველ ერთეულზე მიიღწევა ადამიანის კუნთური ენერჯის მინიმიზაცია. როგორც აღინიშნა, ბოლო ერთი საუკუნის მანძილზე სულ უფრო მეტი მნიშვნელობა შეიძინა შრომის სოციალურმა ასპექტებმა. ცნობილი მეცნიერი ს. ლევიტი მას მეოცე საუკუნის მეორე ნახევარში ეკონომიკური ზრდის უმთავრეს ფაქტორად მიიჩნევს. შრომის მწარმოებლურობაზე უდიდეს ზეგავლენას ახდენს მომუშავეთა შრომისადმი განწყობა, კოლექტივში მისი ადაპტაციის ხარისხი, ჯანმრთელობა, ოჯახისადმი დამოკიდებულება, საზოგადოებაში შრომით ურთიერთობათა განვითარების სოციალური მხარე, შრომის სტიმულთა სისტემა, სამართლიანობა და სოციალური გარანტიები. **ხდება შრომის ჰუმანიზაცია**. ეს ასპექტი შრომის ეკონომიკის კურსში აქცენტირებული იქნება.

შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ხარისხისადმი წაყენებული მოთხოვნები დინამიურია. იგი უნდა პასუხობდეს თანამედროვე მეცნიერულ-ტექნოლოგიური პროგრესის მოთხოვნებსაც. ბუნებრივია, განუწყვეტლივ იცვლება შრომის შინაარსიც, ხდება **შრომის უნივერსალიზაცია**, ერთფეროვან ფუნქციათა ნაცვლად ყალიბდება რთული, კომპლექსური ფუნქციები, როგორცაა: მართვა, კონტროლი და ა.შ.

მიმდინარე გლობალიზაციის ეპოქაში ასევე მკვეთრად იცვლება შრომის დამაბულობის დონე და დატვირთვის სტრუქტურა. დამაბულობა ადრე, ფიზიკურ დატვირთვასთან იყო დაკავშირებული. კუნთური დატვირთვა ადგილს უთმობს ნერვულ-ფსიქიკურ დამაბულობას. თანდათან ძლიერდება სტრესი, ხოლო "სტრესმედეგობა" უკვე მომუშავეთა შერჩევის მნიშვნელოვანი ფაქტორი ხდება. მიმდინარეობს **შრომის უნიკალიზაცია**, როცა სწრაფად იზრდება ახალ, მაღალკვალიფიკაციურ პროფესიათა რაოდენობა, თვით კვალიფიკაციის შინაარსი.

შრომის შედეგების მიღწევაში სულ უფრო მატულობს პერსონალის მართვის მნიშვნელობა. ადრე იგი იფარგლებოდა დაქირავების სისტემის სრულყოფით. 1990-იანი წლებიდან კი ყურადღება გაძლიერდა ისეთი საკითხებისადმი, როგორცაა შრომის დაცვის

სრულყოფილი სისტემის ფორმირება, ოჯახის ევოლუცია, გენდერი, ეკოლოგია, სოციალური დაზღვევა, მეტად გაიზარდა კვალიფიკაციის ამდლების მნიშვნელობა. თანდათან ცვლილებას განიცდის პროფკავშირების როლი. იგი უფრო მეტად ერევა პერსონალის განვითარებასა და სოციალური მხარდაჭერის ფორმირებაში. პარალელურად იქმნება დამქირავებელთა გაერთიანებებიც. აუცილებელი ხდება სახელმწიფოს ჩარევაც. ეს უკვე ურთიერთობათა ახალ სისტემას აყალიბებს და შესწავლას საჭიროებს.

პრინციპულ ცვლილებას განიცდის დამოკიდებულება წარმოების მუშაკისადმი. მათი ხელფასი აღარ განიხილება ყოველთვის ისე, როგორც წარმოების დანახარჯებში ხელფასის შემცირებით მოგების ზრდის გზა. აქციათა შექმნით ისინი თანამესაკუთრეები ხდებიან და დაინტერესებულნი არიან მოგების ზრდით. ეს აძლიერებს მათ მოტივაციას უფრო შემოქმედებითი შრომისაკენ.

შრომის ეკონომიკით შესასწავლ საკითხთა სტრუქტურული იერარქია თავისებურად დამოკიდებულია იმ სპეციფიკაზე და პრობლემებზეც, რომლებიც რომელიმე კონკრეტულ ქვეყანაში იქმნება მისი განვითარების დონისა და სპეციფიკის გამო. კურსის შესწავლისას საჭირო ხდება აქცენტირება იმ საკითხებზე, რომელიც მოცემული ქვეყნისათვის პრობლემატურია და მომავალშიც მნიშვნელოვანი ყურადღება უნდა დაეთმოს. არანაკლები მნიშვნელობა აქვს ახლო და შორეულ პერსპექტივში მოსალოდნელი პრობლემების განსაზღვრას და კურსის შინაარსში გათვალისწინებას. ამ მხრივ საქართველოს ამჟამინდელ ეკონომიკას, რომელმაც უდიდესი დარტყმა მიიღო 1990-იანი წლების ყოვლისმომცველი კრახის გამო, თავის განვითარებაში მნიშვნელოვანი თავისებურებები ახასიათებს. სოციალურ-ეკონომიკური რეაბილიტაციის პროცესში შრომის ეკონომიკის პრობლემები ყველაზე მწვავე პრობლემათა რიცხვშია. მათგან შეიძლება გამოიყოს:

1. შრომითი პოტენციალის, ადამიანური კაპიტალის განვითარება;
2. მასობრივი, ქრონიკული უმუშევრობის შემცირება, ღირსეული სამუშაოს, ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფა;
3. შრომის ბაზრის განვითარება და დასაქმების სისტემის ოპტიმიზაცია;
4. სიღარიბის დონის, სიღრმისა და სიმწვავის მასშტაბების შემცირება;
5. მოსახლეობისა და შრომითი რესურსების ინტენსიური ემიგრაციის შეჩერება და ოპტიმიზაცია;
6. სამუშაო ძალის კონკურენტუნარიანობის ამაღლება, როგორც ადგილობრივ, ისე საერთაშორისო შრომის ბაზრებზე;
7. შრომის ანაზღაურებისა და მატერიალური სტიმულირების სისტემის სრულყოფა;
8. შრომის პირობების გაუმჯობესება და მისი უსაფრთხოების უზრუნველყოფა;
9. შრომითი ცხოვრების ხარისხის სრულყოფა და ცხოვრების დონის ამაღლება.

აღნიშნული პრობლემების ჯეროვანი მოგვარება დროს მოითხოვს და დიდხანს იქნება საქართველოს ეკონომიკასა და სოციალურ განვითარებაში. შექმნილი ვითარების კომ-

პლექსური შესწავლა შრომის ეკონომიკის ფარგლებში თანამედროვე ეკონომისტის ფორმირების აუცილებელ პირობას წარმოადგენს.

მეორე მხრივ, თანდათან ყალიბდება საერთაშორისოდ აღიარებული პრინციპები, ნორმები, რომელიც მისაღებია პროგრესული სოციალური განვითარების მქონე ქვეყნებისთვის. ამ მხრივ, შრომის ჰუმანური პრინციპების დაცვაზე ზრუნავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. მასში გაერთიანებული სახელმწიფოები ბოლო 90 წლის მანძილზე, შეძლებისამებრ, ცდილობენ ჩამოაყალიბონ და დაიცვან შრომის პროცესის ჰუმანური პრინციპების შესაბამისი ნორმატივები. შრომის ეკონომიკის სახელმძღვანელო ლიტერატურაში ცალკეული საკითხების შესწავლისას მეტნაკლებადაა გათვალისწინებული მათი მნიშვნელობა, პრინციპები და რაოდენობრივი მახასიათებლები. მის საფუძველზე იქმნება სახელმწიფოებში შრომის ნორმატიულ კანონთა სისტემები, შრომის კოდექსები.

საქართველოს მომავალს ჩვენ ვხედავთ სოციალურად ორიენტირებული სახელმწიფოს სახით. ამიტომ წინამდებარე კურსი სრულად შეესაბამება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფუნქციონირების პრინციპებს. თავის მხრივ, სოციალურად ორიენტირებულ ქვეყანაში შრომის ეკონომიკის მნიშვნელობა გაზრდილია.

"შრომის ეკონომიკის" საგნის განსაზღვრა უკავშირდება მომიჯნავე კონკრეტული მეცნიერების დარგებსა და შესაბამის სასწავლო კურსებს, რომელთაგანაც შრომის ეკონომიკას მჭიდრო კავშირი აქვს. პირველ რიგში, ესაა ეკონომიკურ მეცნიერებათა სისტემა, რომლის თეორიული საფუძველია ეკონომიკის თეორია (ეკონომიკის პრინციპები). შრომის ეკონომიკის კურსში ხდება ეკონომიკის ზოგად კანონთა კონკრეტიზაცია შრომის პროცესის განხორციელების ასპექტით. ეკონომიკური კვლევის ზოგადი მეთოდის გამოყენება, კონკრეტული საკითხის ფუნდამენტალურ ეკონომიკურ მეცნიერებათა სისტემათა სიბრტყეში გააზრება.

შრომის ეკონომიკაში შესასწავლი პროცესები აუცილებლად საჭიროებენ რაოდენობრივ ანალიზს და მათემატიკურ-სტატისტიკური მოდელების გამოყენებას. ამიტომაც იგი მჭიდრო კავშირში ეკონომეტრიკასთან და სტატისტიკასთან, მათ შორის უშუალოდ "შრომის სტატისტიკასთან".

შრომის ეკონომიკასთან, ორგანულადაა დაკავშირებული სოციოლოგია, კონკრეტულად კი "შრომის სოციოლოგია". კავშირი იმდენად მჭიდროა და უშუალოა, რომ ზოგ ქვეყანაში გაერთიანებული კურსი "შრომის ეკონომიკა და სოციოლოგია" ისწავლება. მართლაც, შრომის ეკონომიკური შედეგიც დიდადაა დამოკიდებული საზოგადოების შრომით-სოციალური განვითარების, საზოგადოებაში ჯანდაცვის, განათლებისა და კულტურის განვითარების დონეზე. უდიდესი მნიშვნელობა აქვს მომუშავეს შრომის მოტივაციას, შრომის ჰუმანიზაციას და ა. შ.

შრომის პროცესი მიმდინარეობს გარკვეულ სამართლებრივ გარემოში. შრომის ეკონომიკასთან უშუალო კავშირი აქვს მომუშავეთა დაქირავებისა და განთავისუფლების საკანონმდებლო ბაზას, წახალისებას და დასჯას და, საერთოდ, შრომის დისციპლინას, შრომის პროცესში წარმოშობილ კონფლიქტების სამართლებრივ რეგულირებას, შრომითი დავების მოწესრიგებას, მუშაკის დაცვის იურიდიულ ნორმებს. ამიტომაცაა, რომ შრომის ეკონომიკის კურსს "შრომის სამართალთან" მჭიდრო კავშირი აქვს.

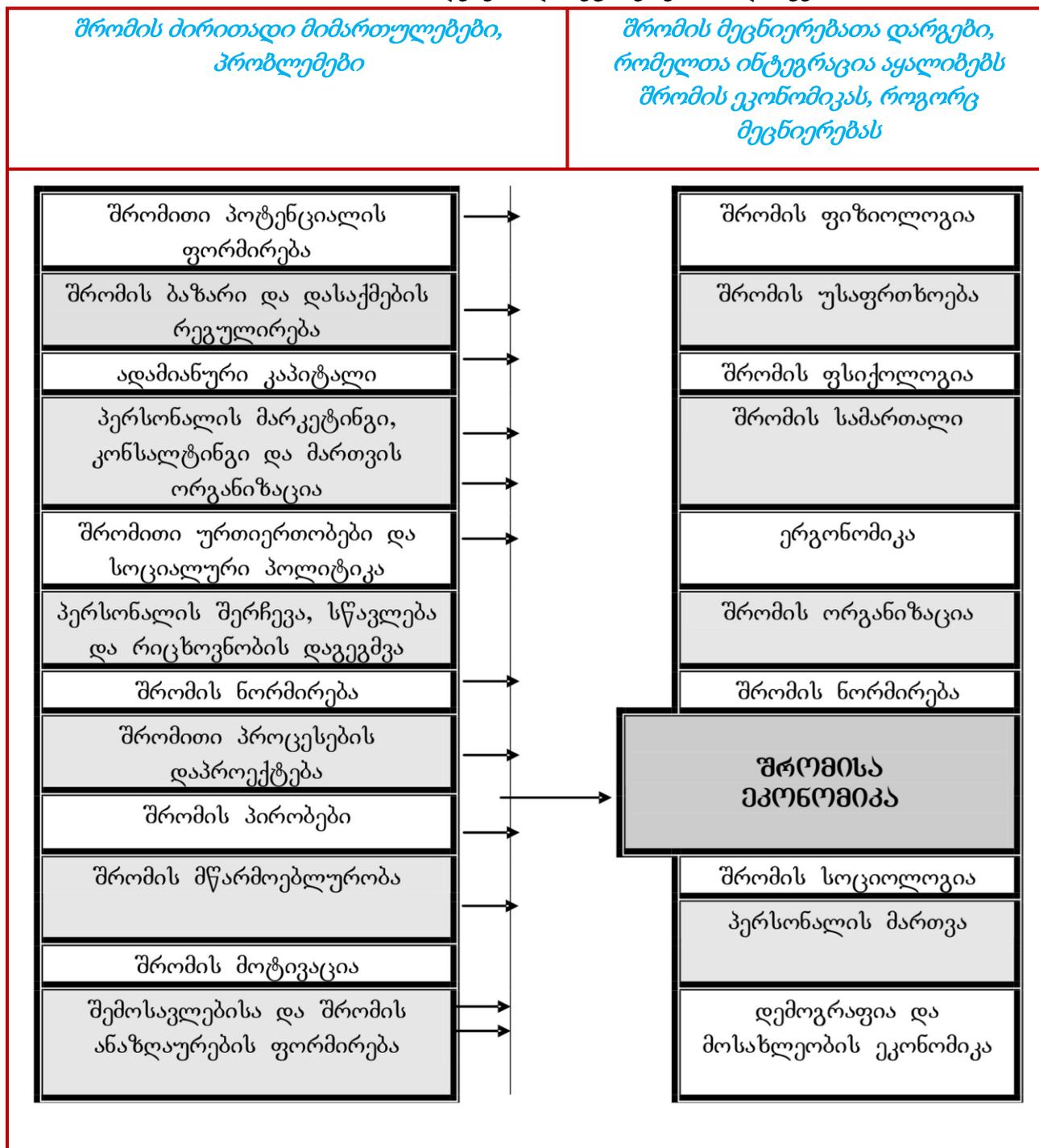
მეტად დიდი მნიშვნელობა აქვს მომუშავეს ფუნქციონირების ეკონომიკურ მხარეს, მის მიერ თანამდებობრივი საქმიანობის პიროვნულ ასპექტებს, შესრულებული სამუშაოსადმი დამოკიდებულების ეკონომიკურ შედეგებს, რაც პერსონალის ეკონომიკაში შეისწავლება. მასთან ახლოსაა **პერსონალის მართვა** (პერსონალის მენეჯმენტი, ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი). მისი შესწავლის ძირითადი ობიექტია ადმინისტრაციის მიერ პერსონალის საქმიანობის ორგანიზაცია: მათი შერჩევა, დაქირავება, კარიერული წინსვლა, კვალიფიკაციის ზრდა, პიროვნული განვითარება, მასტიმულირებელი სისტემების შერჩევა და გამოყენება, ამისთვის დანახარჯების სწორი განაწილება, ხარჯვის ოპტიმიზაცია და ა. შ.

შრომის ეკონომიკა მჭიდროდაა დაკავშირებული შრომის ფსიქოლოგიასთან. ფსიქოლოგიის კატეგორიები, როგორცაა აღქმა, ყურადღება, აზროვნება, მეხსიერება, ემოცია და მათი ოპტიმიზაცია - ესაა თანამედროვე შრომის პროცესის ეფექტიანობის მიღწევის, შრომის შედეგების მაქსიმიზაციის აუცილებელი პირობა. განსაკუთრებით საჭიროა იგი კადრების შერჩევა-შეფასებისა, მათი სწავლებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების პროცესში, შრომის დისციპლინის სისტემის ფორმირებასა და, საერთოდ, შრომის პროცესების მართვაში. აღნიშნულ საკითხთან ძლიერ ახლოსაა **შრომის პედაგოგიკა**, მეცნიერების დარგი პროფესიული სწავლების შესახებ. იგი ფართო გაგებით მუშაკის პროფესიული მომზადების მთელ პროცესს მოიცავს.

როგორც აღინიშნა, შრომის პროცესი მარტო წარმოების პროცესი არაა, იგი ადამიანისა და ბუნებრივ გარემოსთან ურთიერთობის პროცესიცაა, როცა ხდება ნივთიერებათა ცვლა, ადამიანის ორგანიზმის ფიზიოლოგიური ფუნქციონირება, მომუშავეს ენერჯის ხარჯვა, შრომის პროცესში მუშაობისუნარიანობის ცვლილების კანონზომიერებათა შესაბამისად. შრომის პროცესის განხორციელებას ხელს უწყობს ან აფერხებს სანიტარულ-ჰიგიენური გარემო. ამიტომ შრომის ეკონომიკა მჭიდროდ უკავშირდება დისციპლინებს: **"შრომის ფიზიოლოგიას" და "შრომის დაცვას"**.

ამრიგად, შრომის პროცესის განხორციელების შესწავლის დროს ერთ მხრივ, თავს იყრის შრომის პრობლემათა ჯგუფი, მეორე მხრივ, მის შემსწავლელ ურთიერთდაკავშირებულ მეცნიერებათა სისტემა, სადაც შრომის ეკონომიკა ეკონომიკური მეცნიერების ასპექტში ინტეგრაციას უკეთებს მასთან დაკავშირებულ მეცნიერებათა აპარატის იმ ნაწილს, რომელიც განსაზღვრავს შრომის ეფექტიანობას. სქემატურად იგი ასე წარმოგვიდგება (**იხ. სქემა 1.3**).

შრომის პრობლემები და მეცნიერებათა დარგები



კითხვები თვითშემოწმებისათვის:

1. ჩამოაყალიბეთ შრომის ეკონომიკის როგორც დამოუკიდებელი სასწავლო მეცნიერებისა და დისციპლინის არსი;
2. რა არის შრომის ეკონომიკის შესწავლის საგანი?
3. რა არის შრომის ეკონომიკის შესწავლის ობიექტი?
4. ჩამოაყალიბეთ შრომის ეკონომიკის როგორც დამოუკიდებელი სასწავლო მეცნიერებისა და დისციპლინის განვითარების ძირითადი ეტაპები;
5. განმარტეთ შრომის, შრომითი პროცესის არსი და ჩამოაყალიბეთ მისი თავისებურებანი;
6. რა ძირითადი ცვლილებები ხდება შრომის პროცესში?
7. წარმოადგინეთ შრომის სახეების კლასიფიკაცია სხადასხვა კრიტერიუმების მიხედვით;
8. ჩამოაყალიბეთ შრომითი პროცესის შემადგენელი ელემენტები და მახასიათებლები;
9. განმარტეთ შრომითი პროცესის ინტელექტუალიზაციის არსი;
10. განმარტეთ შრომითი პროცესის უნიკალიზაციის არსი;
11. განმარტეთ შრომითი პროცესის უნივერსალიზაციის არსი;
12. შრომის ეკონომიკის რა პრობლემებია ამჟამად ყველაზე მწვავე საქართველოში?
13. დაახასიათეთ შრომის ეკონომიკის კავშირი სხვა მეცნიერულ დისციპლინებთან.

თავი 2. შრომითი რესურსები და შრომითი პოტენციალი

2.1. მოსახლეობა და შრომითი რესურსები

შრომის ბაზრის ფორმირების განმსაზღვრელი ფაქტორი მოსახლეობის რიცხოვნობა, მისი დემოგრაფიული და პროფესიულ-კვალიფიციური სტრუქტურაა.

მოსახლეობა არის მოცემულ ტერიტორიაზე მცხოვრებ ადამიანთა ერთობლიობა, რომელთაც აქვს თვითაღწარმოების (თვითგამრავლების) უნარი.

მოსახლეობის აღწარმოება კი თაობათა უწყვეტი განახლების პროცესია.

ის შეიძლება იყოს **შეკვეცილი, მარტივი და გაფართოებული**. იმ შემთხვევაში, როცა მოსახლეობაში დაბადებათა რიცხვი მეტია გარდაცვლილებზე, ადგილი აქვს გაფართოებულ აღწარმოებას, პირიქით შემთხვევაში—შეკვეცილ აღწარმოებას, ხოლო იმ დროს, როცა შვილების თაობა რიცხოვრებად იმდენივეა, რამდენიც მშობელთა რაოდენობა, ადგილი აქვს მოსახლეობის მარტივ აღწარმოებას.¹

მოსახლეობის აღწარმოების განსაზღვრისათვის გამოიყენება მოსახლეობის ისეთი მაჩვენებლები, როგორცაა: **შობადობის ჯამობრივი კოეფიციენტი, ან კიდევ, მოსახლეობის აღწარმოების ნეტო კოეფიციენტი**.

შობადობის ჯამობრივი კოეფიციენტი ($K_{\text{ж}}$) გვიჩვენებს ერთი ქალის მიერ მთელი სიცოცხლის მანძილზე დაბადებული ბავშვების საშუალო რაოდენობას. როცა $K_{\text{ж}} > 4$, ითვლება, რომ შობადობის დონე მაღალია, ხოლო როცა $K_{\text{ж}} < 2.15$ -ზე—შობადობის არსებული დონე მარტივ აღწარმოებასაც ვერ უზრუნველყოფს.

მოსახლეობის აღწარმოების ნეტო-კოეფიციენტი ($R_{\text{ნეტო}}$) გვიჩვენებს, რამდენად ენაცვლება გოგონათა თაობა დედათა თაობას. მაგალითად, 2025 წლისათვის საქართველოში ნეტო კოეფიციენტი 1.035-ია, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ გოგონათა თაობა დედეების თაობას 103.5% შეეცვლის.

იმ შემთხვევაში, როცა $R_{\text{ნეტო}} < 1$ ადგილი აქვს შეკვეცილ აღწარმოებას; როცა $R_{\text{ნეტო}} = 1$, ადგილი აქვს მარტივ აღწარმოებას; როცა $R_{\text{ნეტო}} > 1$ - გვაქვს გაფართოებული აღწარმოება.

მოსახლეობის აღწარმოების პროცესების შესწავლას დიდი მნიშვნელობა აქვს იმდენად, რამდენადაც მოსახლეობა არის შრომითი რესურსების ფორმირების წყარო და შესაბამისად, მისი რიცხოვნობა და სტრუქტურა მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს წარმოების უმნიშვნელოვანესი ფაქტორის, სამუშაო ძალის რიცხოვნობასა და სტრუქტურაზე.

¹ეს საკითხები უფრო დაწვრილებით შეისწავლება საგანში "დემოგრაფია", "მოსახლეობის ეკონომიკა".

ტერმინი "შრომითი რესურსები" პირველად 1922 წელს გამოიყენა ცნობილმა მეცნიერმა ა. სტრუმილინმა, რის შემდეგაც ის ფართოდ გავრცელდა მსოფლიო ეკონომიკურ ლიტერატურაში.

შრომითი რესურსები მოსახლეობის შრომისუნარიანი ნაწილია, რომელიც ფლობს შრომისათვის საჭირო ფიზიკურ და ინტელექტუალურ უნარს, რის მეშვეობითაც აწარმოებს მატერიალურ დოვლათს ან მომსახურებას.

შრომისუნარიანობას განსაზღვრავს ადამიანის ფსიქოფიზიოლოგიური და ინტელექტუალური თვისებები.

სამუშაოს ხასიათის მიხედვით შრომისუნარიანობა არის **საერთო, პროფესიული და სპეციალური**. **საერთო** შრომის უნარის მქონე ადამიანი ასრულებს რაიმე სამუშაოს ჩვეულებრივ პირობებში, **პროფესიული** შრომის უნარის მქონე-განსაზღვრულ პროფესიულ საქმიანობას ეწევა, ხოლო **სპეციალური** შრომის უნარის მქონე ადამიანს სამუშაოს შესრულება შეუძლია სპეციფიკურ საწარმოო ან კლიმატურ პირობებში (მაგალითად, მიწისქვეშა სამუშაოებზე, მაღალმთიან რაიონებში და ა.შ.).

შესრულებული სამუშაოს მოცულობის მიხედვით განასხვავებენ **სრულ და არასრულ**, ანუ შეზღუდული შრომის უნარის მქონე ადამიანებს.

შრომითი რესურსების ძირითად ნაწილს შრომის ასაკის ადამიანები შეადგენენ.

შრომის ასაკი სხვადასხვა ქვეყანაში ერთნაირი არაა. მისი ქვედა ზღვარი ბევრ ქვეყანაში და, მათ შორის, საქართველოშიც 16 წელია. რაც შეეხება შრომის ასაკის ზედა ზღვარს, ის ბევრ ქვეყანაში განსხვავებულია. ამჟამად, ყველაზე მეტად გავცელებული საპენსიო ასაკია 60 წელი-ქალებისათვის, 65 წელი-მამაკაცებისათვის.

2025 წლისათვის ყველაზე მეტი საპენსიო ასაკი იაპონიაშია (70 წელი), საქართველოში საპენსიო ასაკი ქალებისათვის-60, მამაკაცებისათვის-65 წელია.

შრომის ასაკის განსაზღვრისას გაითვალისწინება **მოსახლეობის ჯანმრთელობის დონე, სიცოცხლის საშუალო მოსალოდნელი ხანგრძლივობა და დასაქმების სტრატეგიული პოლიტიკა**. მაგალითად, ყოფილ საბჭოთა კავშირში XX საუკუნის 30-იან წლებში საპენსიო ასაკად ქალებისათვის დადგინდა 55 წელი და მამაკაცებისათვის 60 წელი. ეს განპირობებული იყო იმით, რომ ჯერ ერთი, მოსახლეობის სიცოცხლის საშუალო მოსალოდნელი ხანგრძლივობა იმ პერიოდში ხანმოკლე, 45 წელი იყო, ამასთან, დაჩქარებული ინდუსტრიალიზაციის პროცესი კადრების სწრაფ ცვლას მოითხოვდა.

"შრომითი რესურსები" თავისი არსით ახლოს დგას "სამუშაო ძალასთან", რომელიც თანამედროვე შრომის ეკონომიკის სახელმძღვანელოებში ასეა განსაზღვრული: "ეს არის 16 წელს გადაცილებული მოსახლეობა, რომელიც დასაქმებულია ან აქტიურად ეძებს სამუშაოს.² მისგან განსხვავებით შრომითი რესურსები მოსახლეობის ის ნაწილია, რომელიც ორმხრივად და ასაკობრივი ზღვარით შემოფარგლული.

²როლანდ ჯ. ერენბერგი, რობერტ ს. სმიტი, თანამედროვე შრომის ეკონომიკა: თეორია და სახელმწიფო პოლიტიკა (თარგმანი) 2021წელი.

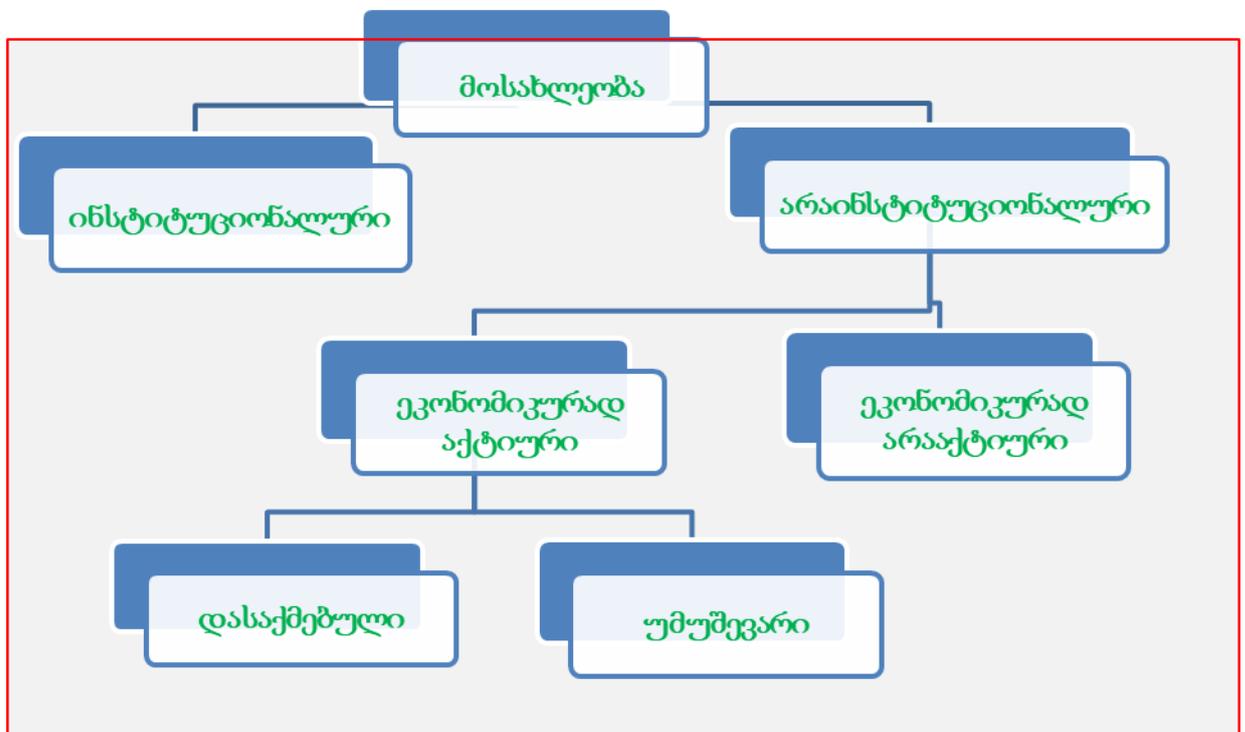
2.2. მოსახლეობის შრომითი სტრუქტურა

განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის პირობებში, მოსახლეობის დაყოფა შრომითი ნიშნით ემყარება ეკონომიკური თავისუფლების პრინციპს. კერძოდ, არავინაა ვალდებული, იმუშაოს მხოლოდ იმიტომ, რომ ჯანმრთელია ან შრომის ასაკშია და არავინაა ვალდებული, გავიდეს პანსიაში იმიტომ, რომ ის საპენსიო ასაკისაა. დამქირავებელს არა აქვს უფლება მომუშავე საპენსიო ასაკის გამო გაათავისუფლოს თუ ეს შრომითი კონტრაქტით არაა გათვალისწინებული.

სქემატურად მოსახლეობის შრომითი სტრუქტურა შეიძლება ასე წარმოვიდგინოთ (იხ. სქემა 2.2-1).

სქემა 2.2.1.

მოსახლეობის შრომითი სტრუქტურა



ინსტიტუციონალური მოსახლეობა-მოსახლეობის ის ნაწილია, რომელიც მუდმივად ცხოვრობს:

- ✓ სასკოლო ტიპის პანსიონებსა და ბავშვთა სახლებში;
- ✓ მოხუცთა და ინვალიდთა სახლებში;
- ✓ რელიგიურ დაწესებულებებში;
- ✓ საპატიმროებსა და სხვა გამოსასწორებელ დაწესებულებებში.

1996 წლიდან მოსახლეობის შრომითი სტრუქტურის აღრიცხვა მიესადაგა საერთაშორისო აღრიცხვის სისტემას, რომელიც მოსახლეობის არაინსტიტუციონალურ ნაწილს ორად ჰყოფს: ეკონომიკურად აქტიურ და ეკონომიკურად არააქტიურ მოსახლეობად.

ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა მოიცავს დასაქმებულებს და უმუშევრებს, ე. ი. იმ კონტინგენტს, რომელიც ბაზარს სთავაზობს თავის შრომას.

ეკონომიკურად არააქტიურ მოსახლეობაში შედის:

- ✓ მოსწავლეები და სტუდენტები;
- ✓ პირები, ვინც იღებენ შრომით ან ინვალიდობის პენსიას;
- ✓ დიასახლისები, ოჯახის ავადმყოფი წევრის მოვლით დაკავებული პირები;
- ✓ სამუშაოს ის მაძიებლები, რომელთაც დაკარგეს მისი პოვნის იმედი, თუმცა მზად არიან იმუშაონ;
- ✓ პირები, რომლებიც იძულებით წესით გადიან მკურნალობის კურსს;
- ✓ პირები, რომლებსაც არსებული შემოსავლების გამო არ სურთ მუშაობა.

მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის საერთო დონე განისაზღვრება ფორმულით:

$$E_a(\%) = E_s/P * 100\%, (2.2.1) \text{ სადაც}$$

$E_a(\%)$ – მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის საერთო დონეა (%);

E_s – ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის რიცხოვნობა (ათასი კაცი);

P – მოსახლეობის რიცხოვნობა (ათასი კაცი).

საერთაშორისო პრაქტიკაში და მათ შორის საქართველოშიც ქვეყნის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის დონეს ანგარიშობენ 15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობასთან მიმართებაში. ანუ მოსახლეობის იმ ასაკობრივ ჯგუფთან მიმართებაში ვინც უნდა, ან შეიძლება იყოს აქტიური. ასეთ შემთხვევაში ქვეყნის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის დონე იანგარიშება ფორმულით:

$$E_a(\%) = E_s/P_{\geq 15+} * 100\% (2.2.2), \text{ სადაც}$$

$E_a(\%)$ – მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის დონეა (%);

E_s – ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის რიცხოვნობა (ათასი კაცი);

$P_{\geq 15+}$ – 15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის რიცხოვნობა (ათასი კაცი).

2.3. შრომითი რესურსების გაზომვა

შრომითი რესურსების აბსოლუტური რიცხოვნობა განისაზღვრება შემდეგნაირად: შრომის ასაკის შრომისუნარიან მოსახლეობას გამოაკლდება I და II ჯგუფის უმუშევარი ინვალიდები, ასევე გამოაკლდება შეღავათიანი საპენსიო ასაკის პირები, რომლებიც არ მუშაობენ, დაემატება მომუშავე მოზარდები და მომუშავე პენსიონერები.

შრომითი რესურსების დინამიკა, გარკვეული პერიოდის მანძილზე ხასიათდება შემდეგი მაჩვენებლებით:

- ✓ შრომითი რესურსების აბსოლუტური ზრდა (შემცირება);
- ✓ ზრდის ტემპი და
- ✓ მატების ტემპი.

შრომითი რესურსების აბსოლუტური ზრდის მაჩვენებელი გაიანგარიშება მიმდინარე, საანგარიშო პერიოდში შრომითი რესურსების რიცხოვნობის მაჩვენებლისა და წინა წლის, ან საბაზო პერიოდის შესაბამის მაჩვენებლებს შორის სხვაობით.

$$T = R_1 - R_0 \quad (2.3-1) \text{ სადაც}$$

R_1 – შრომითი რესურსების რიცხოვნობა მიმდინარე, საანგარიშო პერიოდში;

R_0 – შრომითი რესურსების რიცხოვნობა წინა წელს, ან საბაზო პერიოდში.

შრომითი რესურსების ზრდის ტემპი განისაზღვრება მიმდინარე, საანგარიშო პერიოდში შრომითი რესურსების რიცხოვნობის მაჩვენებლისა და წინა წლის, ან საბაზო პერიოდის შესაბამისი მაჩვენებლების თანაფარდობით, პროცენტებში (%).

$$T(\%)_{\text{ზრდის}} = R_1 / R_0 * 100\% \quad (2.3-2)$$

რამდენიმე წლისთვის შრომითი რესურსების საშუალოწლიური ზრდის ტემპი გაიანგარიშება, როგორც მათი საშუალო გეომეტრიული სიდიდე პროცენტებში (%).

$$T(\%)_{\text{საშ.ზრდის}} = \sqrt[n]{T_1 * T_2 * T_3 * \dots * T_n} \quad (2.3-3)$$

სადაც n – წლების რაოდენობაა.

შრომითი რესურსების საშუალო წლიური მატების ტემპი კი გაიანგარიშება ფორმულით:

$$T(\%)_{\text{საშ.მატ}} = T(\%)_{\text{საშ.ზრდის}} - 100\% \quad (2.3-4)$$

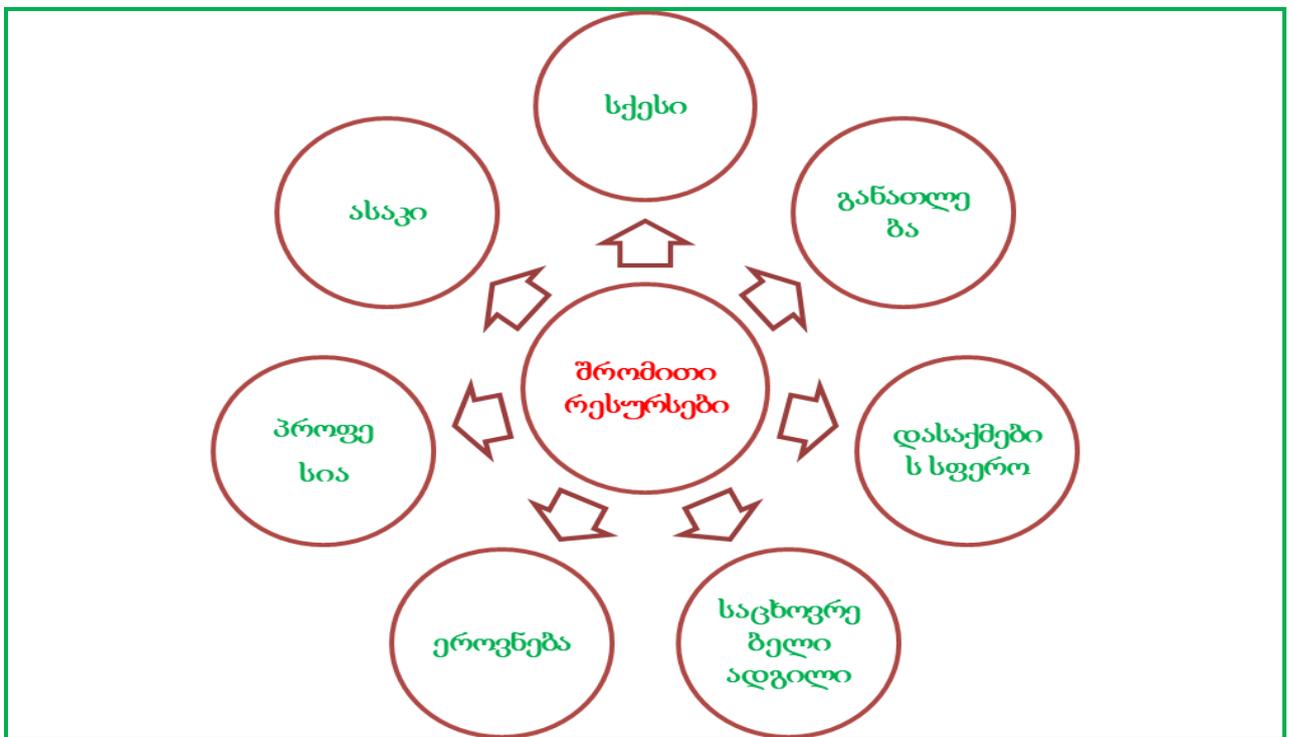
2.4. შრომითი რესურსების ფორმირება

შრომითი რესურსების შესწავლისას უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს მისი ფორმირების, ანუ შრომითი რესურსების აღწარმოების შესწავლას. ამ მიზნით საჭიროა, განისაზღვროს შრომითი რესურსების სტრუქტურა და გამოვლინდეს ის ფაქტორები, რომლებიც შრომითი რესურსების სტრუქტურაზე მოქმედებენ.

შრომითი რესურსების სტრუქტურას შეისწავლიან სქესის, ასაკის, განათლების, ეროვნების, დასაქმების, საცხოვრებელი ადგილის და სხვა ნიშნით (სქემა 2.4.1).

სქემა 2.4.1.

შრომითი რესურსების სტრუქტურა



სქესის მიხედვით შესწავლისას განისაზღვრება ქალებისა და მამაკაცების წილი შრომით რესურსებში. მაგალითად, 2025 წელს შრომის ასაკის მოსახლეობაში ქალების წილი 52.9%-იყო, 2014 წელს 49.0%, ხოლო 2002 წელს-50.0%.

ასაკის მიხედვით გამოყოფენ შრომითი რესურსების შემდეგ ძირითად ჯგუფებს:

ა) შრომისუნარიანი ასაკის;

ბ) შრომისასაკამდელი;

გ) შრომის ასაკგადაცილებული.

გარდა ამისა, შრომითი რესურსების ასაკობრივი სტრუქტურის შესწავლისას გამოყოფენ შემდეგ ასაკობრივ ჯგუფებს:

ა) 16-29 წელი, ახალგაზრდობა;

ბ) 30-49 წელი-შუა ასაკი;

გ) 50-64 წელი-წინასაპენსიო ასაკი;

ზოგჯერ გამოყოფენ 50 წელს გადაცილებულ ასაკობრივ ჯგუფს, რომელსაც "მესამე ასაკის" მოსახლეობასაც უწოდებენ.

მოცემული ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით შრომითი რესურსების ანალიზი საშუალებას იძლევა, განისაზღვროს ახალგაზრდობის წილი შრომით რესურსებში, შეფასდეს შრომითი რესურსების დაბერების პროცესი და ა.შ. იმ შემთხვევაში, თუ 40-64 წლის ასაკობრივი ჯგუფის წილი სისტემატურად იზრდება, მიმდინარეობს შრომითი რესურსების დაბერება, რაც გაიანგარიშება ფორმულით:

$$K_{სიბ.} = LR_{(40-64)} / LR_{(16-64)} \quad (2.4.1), \text{ სადაც}$$

$K_{სიბ.}$ - შრომითი რესურსების სიბერის კოეფიციენტი;

$LR_{(40-64)}$ - 40-64 წლის ასაკობრივი ჯგუფის რიცხოვნობა (კაცი);

$LR_{(16-64)}$ - 16-64 წლის ასაკობრივი ჯგუფის რიცხოვნობა (კაცი).

შრომითი რესურსების სქესობრივ-ასაკობრივი სტრუქტურის ფორმირებაზე დიდ გავლენას ახდენს ქვეყანაში მიმდინარე დემოგრაფიული პროცესები. კერძოდ, შობადობა, მოკვდაობა, ასაკობრივი სტრუქტურა და მიგრაცია.

როცა ქვეყანაში შობადობის დონე მაღალია, შრომით რესურსებში იზრდება ახალგაზრდობის წილიც, თუმცა ეს არ ხდება მოსახლეობის ზრდის პარალელურად, ეს პროცესი შრომით რესურსებზე გარკვეული დროის შემდეგ აისახება. ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე შობადობის მაღალი დონე ზრდის შრომის ასაკში მყოფ მოსახლეობას, რომელიც ამ პროცესის გამო ახალგაზრდულია, რაც გაითვალისწინება კიდევ დასაქმების პოლიტიკის განსაზღვრისას.

მოკვდაობა მაშინ ახდენს გავლენას შრომითი რესურსების რიცხოვნობაზე, თუკი ის მაღალია შუა ასაკობრივ ჯგუფებში. საპენსიო ასაკის მოსახლეობაში მოკვდაობის ზრდა გავლენას არ ახდენს შრომითი რესურსების რიცხოვნობის ცვლილებაზე, ხოლო ჩვილ ბავშვთა მოკვდაობის მაღალი მაჩვენებელი ამცირებს მოსახლეობის სიცოცხლიანობის მაჩვენებელს ($K_{დაბადებული} / K_{გარდაცვლილი}$) და გარკვეული პერიოდის შემდეგ ამცირებს შრომის ასაკის მოსახლეობის რაოდენობას.

არსებული ასაკობრივი სტრუქტურა ხშირად განსაზღვრავს შრომით რესურსებში დასაქმებულთა წილსაც. კერძოდ, ცნობილია, რომ 25 წლამდე ახალგაზრდობა, ფაქტობრივად, სწავლითაა დაკავებული და ვერ ერთვება შრომით პროცესში, რაც ამცირებს ამ კონტინენტის წილს დასაქმებულ მოსახლეობაში. ცნობილია ისიც, რომ ყველაზე მაღალი მწარმოებლურობით გამოირჩევა 30-45 წლის ასაკობრივი ჯგუფი. ამიტომ მისი მაღალი წილი შრომით რესურსებში, ეფექტიანი დასაქმების შემთხვევაში, მაღალი შრომის მწარმოებ-

ლურობის საწინდარია. შრომითი რესურსების რაოდენობის ცვლილებაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მიგრაციაც.

მიგრაცია არის ამა თუ იმ ტერიტორიის ფარგლებს გარეთ ადამიანთა (მიგრანტთა) გადაადგილება, რომელსაც თან სდევს საცხოვრებელი ადგილის შეცვლა სამუდამოდ ან მეტნაკლებად ხანგრძლივი დროით.

მიგრაციის იდენტიფიკაციის ძირითადი კრიტერიუმებია:

მანძილი (საზღვრის გადაკვეთა), დრო და მიზეზები.

დროის კრიტერიუმი დაკავშირებულია მიგრანტის ადგილზე ჩასვლასთან და იგი შეიძლება მერყეობდეს რამდენიმე საათიდან მრავალ წლამდე, ან ინდივიდის მთელ დარჩენილ სიცოცხლემდე. ამიტომ დგება საკითხი, გადაადგილებული პირი მიგრანტად რომ ჩაითვალოს, რა დრო უნდა იმყოფებოდეს სხვა ადგილზე. დროის შედარებით მცირე ხანგრძლივობის მიხედვით გამოყოფენ აგრეთვე **სეზონურ** მიგრაციას და **ქანქარისებურ** მიგრაციას.

სეზონური მიგრაცია დაკავშირებულია სამუშაო ძალის სეზონურ მოთხოვნა-მიწოდებასთან.

ქანქარისებურ მიგრაციას მიეკუთვნება მოსახლეობის პერიოდული გადაადგილება (ყოველდღიური ან ყოველკვირეული გადაადგილება) სამუშაოდ ან სასწავლებლად ერთი დასახლებული პუნქტიდან მეორეში. იგი უფრო დიდი ქალაქების გარეუბნებისათვისაა დამახასიათებელი.

მიგრაციის იდენტიფიკაციის კრიტერიუმია, აგრეთვე, მისი მიზეზები. მიღებულია, რომ მიგრაციის ძირითადი მიზეზებია სამუშაოს ძებნა, სოციალური, ეკონომიკური და პროფესიული მობილობის მოთხოვნა, ოჯახის შექმნა, საბინაო პირობების შეცვლა (ბინის ყიდვა, მემკვიდრეობით მიღება ან დაბალი საარენდო გადასახადი); ცხოვრების პირობების გაუმჯობესება (კლიმატი, გარემო, ტრანსპორტი, მომსახურება და ა.შ.); პოლიტიკური არასტაბილურობა, ეთნოკონფლიქტები, სამოქალაქო ომები, სამხედრო ოკუპაცია, და ა.შ. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებით გამოიყოფა საერთაშორისო იძულებითი მიგრაცია (ლტოლვილები).

მიგრანტთა საერთო რიცხოვნობას, რომელიც გარკვეულ დროში (თვეში, წელიწადში) გადადის საცხოვრებლად ერთიდან მეორე დასახლებულ პუნქტში-ეწოდება **მიგრაციული ნაკადი**.

მოცემული დასახლებული პუნქტიდან (ქვეყნიდან) წასულთა და ჩამოსულ ნაკადთა სხვაობას ეწოდება "მიგრაციის სალდო" ან "მიგრაციული ზრდა" ან "წმინდა მიგრაცია"; ხოლო ჯამს-"საერთო" ან "მთლიანი" მიგრაცია.

განსაკუთრებული კრიტერიუმებია გამოყენებული საერთაშორისო მიგრაციის იდენტიფიკაციისას. მათ შორის, ძირითად კრიტერიუმს "მოქალაქეობა" წარმოადგენს, ასევე, დაბადების ადგილი, ცხოვრების ხანგრძლივობა და ჩამოსვლის მიზანი. ე.ი. თუ მიგრანტის გადაადგილება ხდება სახელმწიფო საზღვრის გადაკვეთით, ეს უკვე გარე (საერთაშორისო) მიგრაციაა.

როგორც წესი, მიგრაციული პროცესები ძირითადად ახალგაზრდა ასაკობრივ ჯგუფებს მოიცავს. ამიტომ იმ შემთხვევაში, როცა ემიგრაცია მასშტაბურია, ბუნებრივია, შრომითი რესურსების რიცხოვნობა, სხვა თანაბარ პირობებში, პროპორციულად მცირდება და შრომითი რესურსებიც ბერდება. და პირიქით, თუ იმიგრაციული პროცესები ჭარბობს, მაშინ იგივე პირობით შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობა იზრდება და შრომითი რესურსების გაახალგაზრდავებაც მიმდინარეობს.

შრომითი რესურსების ფორმირებისას მეტად დიდი მნიშვნელობა აქვს იმას, როგორია მათი განათლების დონე. ამის მიხედვით შრომით რესურსებს შეისწავლიან შემდეგი ნიშნებით: დაწყებითი, ზოგადი საშუალო, საშუალო-პროფესიული, საშუალო-ტექნიკური, არასრული უმაღლესი და უმაღლესი განათლების მქონე. გარდა ამისა, განსაზღვრავენ როგორია სწავლის საშუალო ხანგრძლივობა ერთ კაცზე და როგორია უმაღლესი განათლების მქონეთა წილი მთელ მოსახლეობაში.

აღსანიშნავია, რომ თანამედროვე საერთაშორისო მიგრაცია ხასიათდება ე.წ. "ტვინების გადინების" ტენდენციით, ე.ი. მიგრანტთა შორის განათლების მაღალი დონისა და კვალიფიკაციის პირთა წილის ზრდით; ამჟამად მიმდინარეობს მაღალკვალიფიცირებული სპეციალისტების დაუბრუნებელი მიგრაცია (მეცნიერები, ინჟინრები, ექიმები და ა.შ.), ამას ემატება პოტენციურ სპეციალისტთა (სტუდენტების, დოქტორანტების, სტაჟიორების) მიგრაციაც, რომელთა მიმართ ტარდება მათი მიზიდვის მიზანმიმართული პოლიტიკა განვითარებული ქვეყნების და, განსაკუთრებით, აშშ-ს მიერ. ბოლო 30 წელიწადში განვითარებადმა ქვეყნებმა "ტვინების გადინებით" 60 მილიარდ დოლარზე მეტი დაკარგეს. სოციალისტური სისტემის დაშლის შემდეგ დასავლეთს "ტვინებით" აქტიურად ამარაგებს ყოფილი სოციალისტური ქვეყნები. ბუნებრივია, ეს უარყოფითად აისახება მიგრანტთა გამგზავნი ქვეყნების შრომითი რესურსების პროფესიულ-კვალიფიციურ სტრუქტურაზე.

2.5. შრომითი რესურსების განაწილება

შრომითი რესურსების განაწილება სხვადასხვაგვარად ხდება. ყველაზე დეტალურად იგი შეისწავლება საქმიანობის სახეების მიხედვით. კერძოდ, რომელ სექტორში (სახელმწიფო თუ კერძო), ეკონომიკის რომელ დარგში რა პროფესიისა და კვალიფიკაციის მქონე ადამიანთა რა ნაწილია დასაქმებული; მათ შორის, რამდენია ფიზიკური და რამდენი გონებრივი შრომით დაკავებული, როგორი სამუშაო რეჟიმით მუშაობენ ისინი და ა.შ.

ცალკეული სექტორების თუ დარგების მიხედვით შრომითი რესურსების თანაფარდობა ხშირად დამოკიდებულია ეკონომიკის სტრუქტურაზე, შრომის ბაზარზე არსებულ მდგომარეობასა და მთელ რიგ სხვა ფაქტორებზე. ზოგჯერ შრომითი რესურსების განაწილებას სწავლობენ სქესის, ასაკის, განათლების დონის, ცალკეული ტერიტორიების მიხედვით. ამ უკანასკნელს-შრომითი რესურსების რეგიონულ განაწილებას განაპირობებს რეგიონებში წარმოების განვითარების დონე, მისი სტრუქტურული თავისებურებანი და ეკონომიკური კონიუნქტურა.

შრომითი რესურსების ფორმირებისა და განაწილების საკითხის შესწავლა საშუალებას იძლევა, სწორად დაიგეგმოს მისი ეფექტიანი გამოყენება, გაანგარიშდეს შრომითი რესურსების პროგნოზული რაოდენობა, როგორც მოკლევადიანი, ისე გრძელვადიანი პერსპექტივისათვის. ამისათვის კი დიდი მნიშვნელობა აქვს შრომის პროცესის სწორ ანალიზს, რომელიც, თავის მხრივ, საშუალებას იძლევა, განისაზღვროს:

- ✓ რა პროფესიისა და კვალიფიკაციის სამუშაო ძალაზეა მოთხოვნა ცალკეულ დარგებსა თუ საწარმოებში და რა რაოდენობით იქნება ის საჭირო მომავალში;
- ✓ სად და როგორ მოხდეს შრომითი რესურსების საჭირო რაოდენობის მოძიება და
- ✓ რა ეკონომიკური პროგრამები უნდა განხორციელდეს საჭირო რესურსების მოსაპოვებლად.

ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაში შრომითი რესურსების მნიშვნელობაზე სწორ წარმოდგენას იძლევა შრომითი პოტენციალი.

2.6. შრომითი პოტენციალი

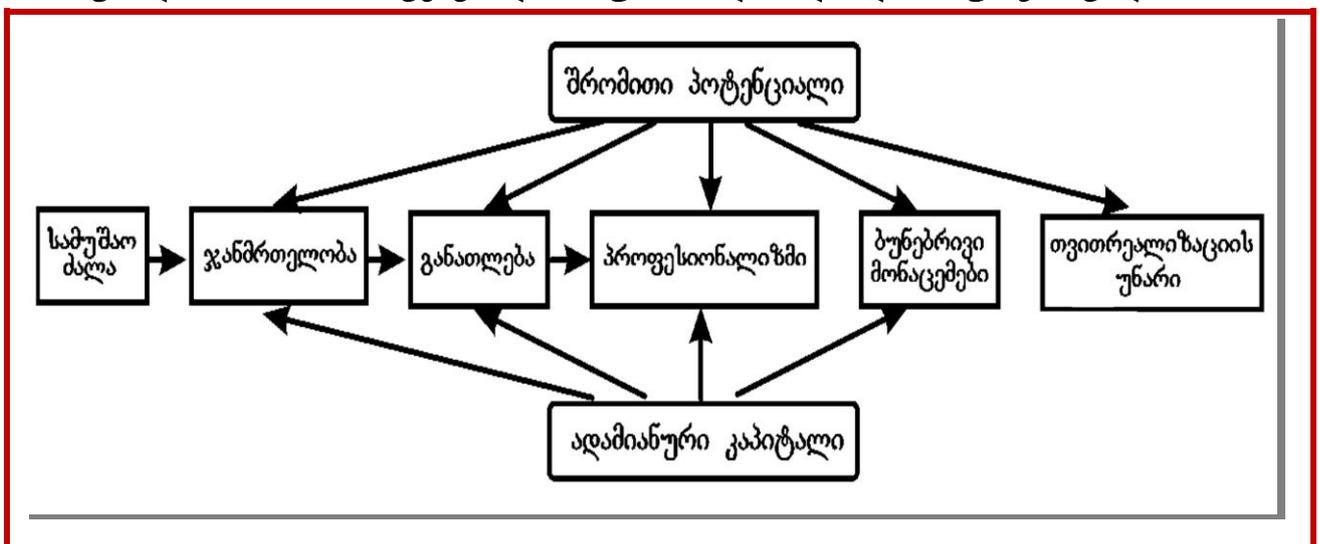
შრომითი პოტენციალი ადამიანური პოტენციალის ნაწილია, რომელიც ფორმირდება მისი ბუნებრივი მონაცემების (ნიჭის), განათლების, აღზრდის და ცხოვრებისეული გამოცდილების საფუძველზე. იგი მოსახლეობის წარმოებაში ჩაბმის ზღვრული სიდიდეა მისი ფსიქოფიზიოლოგიური თავისებურებების, პროფესიული ცოდნისა და შეძენილი ჩვევების გათვალისწინებით.

შრომითი პოტენციალი თავისი არსით ახლოსაა ცნებასთან „ადამიანური რესურსები“. ამ უკანასკნელს ხშირად იყენებენ დასავლურ ეკონომიკურ ლიტერატურაში. ამავე დროს ის უფრო ფართო შინაარსისაა, ვიდრე სამუშაო ძალა და ადამიანური კაპიტალი. კერძოდ, თუ სამუშაო ძალა ხასიათდება ნიშნებით-ჯანმრთელობა, განათლება, პროფესიონალიზმი, ადამიანური კაპიტალი კი ამ ნიშნებთან ერთად მოიცავს ბუნებრივი შესაძლებლობებსაც (ნიჭი და მობილობა).

შრომითი პოტენციალი ზემოთ ჩამოთვლილ ნიშნებთან ერთად ხასიათდება ისეთი ნიშნითაც, როგორცაა თვითრეალიზაციის უნარი. ეს უკანასკნელი, თავის მხრივ, გულისხმობს აქტივობას, ორგანიზებულობას, შემოქმედებითობას, ადამიანებთან ურთიერთობის უნარს და ა.შ. თანაფარდობა შრომით პოტენციალს, სამუშაო ძალასა და ადამიანურ კაპიტალს შორის შემდეგნაირად გამოიხატება (იხ. სქემა 2.6.1).

სქემა 2.6.1.

თანაფარდობა შრომით პოტენციალს, სამუშაო ძალასა და ადამიანურ კაპიტალს შორის



აღსანიშნავია, რომ ადამიანური კაპიტალის სიდიდე განისაზღვრება იმ ფულადი სახსრებით, რომელიც გამოიყოფა ადამიანის შრომის უნარის შექმნასა და რეალიზაციაზე, ე.ი. ის არის ფულადი სახსრები, რომელიც იხარჯება ადამიანის ჯანმრთელობაზე, განათლებაზე, ბუნებრივ შესაძლებლობათა განვითარებაზე.

შრომითი პოტენციალი შეისწავლება სამ დონეზე:

- 1)ცალკეული მომუშავეს;
- 2)საწარმოს, ფირმის;
- 3)საზოგადოების.

ცალკეული ადამიანის, მომუშავეს შრომითი პოტენციალის დახასიათებისას, უპირველეს ყოვლისა, უნდა შეფასდეს მისი ჯანმრთელობის დონე. ეს ხდება შრომისუნარიანობის ხანგრძლივობის განსაზღვრით. რაც შეეხება მომუშავეს განათლების დონეს, იგი შეფასდება სკოლასა თუ სხვა სასწავლებლებში სწავლის ხანგრძლივობით ან სწავლებაზე ფინანსური დანახარჯებით. ხოლო პროფესიონალიზმის შეფასებისას გასათვალისწინებელია კვალიფიკაციის დონე.

ადამიანის თვითრეალიზაციის უნარის შეფასებისათვის, შეისწავლება მისი ხასიათი, რამდენად მოწესრიგებული, ინიციატივიანი და შემოქმედებითია იგი, როგორი ურთიერთობა აქვს გარშემო მყოფებთან, როგორია მისი ზნეობრივი კრიტერიუმები და, ბოლოს, რამდენ ხანს არის ის მთელი წლის განმავლობაში დასაქმებული.

ადამიანის შრომითი პოტენციალი მუდმივად იცვლება. შეიძლება იგი გაიზარდოს განათლების დონის ამაღლებასთან ერთად ან შეიძლება შემცირდეს, თუ მისი ჯანმრთელობა გაუარესდა ან შრომითი ცხოვრების მძიმე პირობები აქვს.

საწარმოს შრომითი პოტენციალის განსაზღვრისას ჯანმრთელობის დონე შეფასდება სამუშაო დროის იმ დანაკარგებით, რომელიც საწარმოს პერსონალის ავადმყოფობის ან საწარმოო ტრავმის გამო დაგროვდა. შეიძლება განისაზღვროს იმ ხარჯის რაოდენობითაც, რომელიც წარმოებაში მომუშავეთა ჯანდაცვას მოხმარდა. რაც შეეხება განათლების დონეს, ის ფასდება საწარმოს მიერ მომუშავეთა კვალიფიკაციის ამაღლებაზე გაწეული ხარჯით, საწარმოო პერსონალში საშუალო და უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანთა წილით. ხოლო საწარმოო კოლექტივის პროფესიონალიზმში ფასდება პროდუქციის ხარისხით, წუნით გამოწვეული დანაკარგების სიდიდით. თვითრეალიზაციის უნარზე კი მიუთითებს ისეთი მაჩვენებლები, როგორიცაა გამოგონებათა და რაციონალურ წინადადებათა რაოდენობა, ახალ ნაკეთობათა გამოშვების სიხშირე, შრომის დისციპლინის დარღვევით მიღებული ზარალი.

საზოგადოების შრომითი პოტენციალი დამოკიდებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებასა და საზოგადოების ინტელექტუალურ დონეზე. ჯანმრთელობის დონის მიხედვით ის ფასდება ისეთი მაჩვენებლებით, როგორიცაა მოსახლეობის სიცოცხლის საშუალო მოსალოდნელი ხანგრძლივობა, ქვეყნის ბიუჯეტიდან ჯანდაცვაზე გაწეული სახსრების რაოდენობა, მოკვდაობის ასაკობრივი მაჩვენებლები; განათლების დონე-განათლებაზე გაწეული ხარჯების წილით სახელმწიფო ბიუჯეტში და სწავლის საშუალო ხანგრძლივობით.

პროფესიონალიზმი შეიძლება შევაფასოთ ექსპორტით მიღებული შემოსავლებითა და ავარიით გამოწვეული ზარალით. საზოგადოების თვითრეალიზაციის უნარი-პატენტთა და საერთაშორისო პრემიების რაოდენობით საშუალოდ ერთ მცხოვრებზე, მეცნიერულ-

ტექნიკური პროგრესის ტემპით, კანონმდებლობის ხარისხით, გზებისა და ტრანსპორტის ხარისხით, დასაქმების დონით და სამუშაო დროის ეფექტიანი გამოყენებით.

რაოდენობრივად შრომითი პოტენციალი იზომება კაც/სთ-ში. ითვლება, რომ ეს მაჩვენებელი კარგად ასახავს შრომითი პოტენციალის ცვლილებას დროში და საშუალებას იძლევა, მისი გაანგარიშებისას ის ადამიანებიც კი მოიცვას, ვისაც მთელი წლის მანძილზე ერთი საათი მაინც აქვთ ნამუშევარი.

საწარმოში შრომითი პოტენციალის გაანგარიშება ხდება შემდეგი ფორმულით:

$$L_{\text{საწარმოს}} = S_n * W_d * T_c \quad (2.6.1), \text{ სადაც}$$

- L_p = საწარმოს შრომითი პოტენციალი;
- S_n - პერსონალის რიცხოვნობა (კაცი);
- W_d - სამუშაო დღეების რიცხვი (დღე);
- T_c - სამუშაო დღის ხანგრძლივობა (სთ).

საზოგადოების შრომითი პოტენციალი გაიანგარიშება ასე:

$$L_{\text{საზოგად.}} = \sum_{i=1}^n S_i * T_c \quad (2.6.1), \text{ სადაც}$$

- S_i - ეროვნულ ეკონომიკაში მონაწილეობის შემძლე მოსახლეობის რიცხვია ცალკეული i -ური ჯგუფების მიხედვით (კაცი);
- T_c - კანონით დადგენილი სამუშაო დღის ხანგრძლივობა თითოეული i -ური ჯგუფისათვის კალენდარულ დროში (სთ).

კითხვები თვითშემოწმებისათვის:

1. განმარტეთ ცნებები: მოსახლეობა, მოსახლეობის აღწარმოება, მიგრაცია.
2. მოსახლეობის აღწარმოების რა სახეებია ცნობილი?
3. რა მაჩვენებლები გამოიყენება მოსახლეობის აღწარმოების განსაზღვრისათვის?
4. რით განსხვავდება ერთმანეთისაგან ტერმინები: სამუშაო ძალა, შრომითი რესურსები, შრომითი პოტენციალი და ადამიანური კაპიტალი?
5. შრომისუნარიანობის რა ფორმები არსებობს სამუშაოს ხასიათის მიხედვით?
6. რა კატეგორიებად იყოფა მოსახლეობა ეკონომიკური სტატუსის მიხედვით?
7. მოსახლეობის რა ჯგუფები ერთიანდება ეკონომიკურად არააქტიურ ნაწილში?
8. ჩამოაყალიბეთ ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის შემადგენლობა;
9. როგორ იანგარიშება ქვეყნის მოსახლეობის ეკონომიკურად აქტიურობის საერთო დონე?
10. როგორ იანგარიშება ქვეყნის მოსახლეობის ეკონომიკურად აქტიურობის დონე?
11. როგორ იანგარიშება შრომითი რესურსების აბსოლუტური ზრდა (კლება)?
12. როგორ იანგარიშება შრომითი რესურსების ზრდის და მატების ტემპი?
13. როგორ იანგარიშება შრომითი რესურსების საშუალოწლიური ზრდისა და მატების ტემპები?
14. რა ნიშნებით განსაზღვრავენ შრომითი რესურსების სტრუქტურას და რა ფაქტორები მოქმედებენ მასზე?
15. როგორ იანგარიშება შრომითი რესურსების სიბერის კოეფიციენტი?
16. რა ნიშნით ნაწილდება შრომითი რესურსები და რა განსაზღვრავს მის განაწილებას?
17. განმარტეთ მიგრაციის არსი და დაახასიათეთ მისი ძირითადი ფორმები;
18. განმარტეთ შრომითი პოტენციალის არსი და დაახასიათეთ მისი ძირითადი ფორმები;
19. რით განსხვავდება ერთმანეთისგან ადამიანის, საწარმოს (ფირმის) და საზოგადოების შრომითი პოტენციალი?
20. წარმოადგინეთ შრომითი პოტენციალის გაანგარიშების ძირითადი ფორმულები.

თავი 3. შრომის ბაზრის ფუნქციონირების საფუძვლები

3.1 შრომის ბაზრის არსი და ელემენტები

შრომის ბაზარი საბაზრო ეკონომიკის რთული ელემენტი და საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკური ცხოვრების დინამიური სფეროა. მასზე უშუალოდ აისახება ეკონომიკური განვითარების ძირითადი შედეგები და მისი წარმომქმნელი ეკონომიკური, სოციალური და დემოგრაფიული მოვლენები.

შრომის ბაზარი სამუშაო ძალის მყიდველებისა და გამყიდველების კონტაქტების სფეროა, სადაც ერთმანეთის პირისპირ წარსდგებიან მუშაობის მსურველები და დამსაქმებლები (დამქირავებლები).

შრომის ბაზრის არსის განსაზღვრისას სპეციალისტებს შორის განსჯის საგანია საკითხი იმის შესახებ, რა არის ყიდვა-გაყიდვის ობიექტი შრომის ბაზარზე-სამუშაო ძალა თუ შრომა. სპეციალისტების ერთი ნაწილი ეყრდნობა კლასიკური პოლიტიკური ეკონომიის ცნობილი ინგლისელი წარმომადგენლების ა. სმიტისა და დ. რიკარდოს შეხედულებებს და თვლის, რომ შრომის ბაზარზე იყიდება შრომა. მკვლევარების მეორე ნაწილი იზიარებს ასევე ცნობილი გერმანელი ეკონომისტის კ. მარქსის თეორიას და მიიჩნევს, რომ შრომის ბაზარზე ყიდვა-გაყიდვის ობიექტია შრომის უნარი-სამუშაო ძალა.

საკითხის ნათელსაყოფად საჭიროა გაირკვეს, რა წარმოადგენს საქონელს და შესაბამისად, ყიდვა-გაყიდვის ობიექტს ბაზარზე-შრომა თუ სამუშაო ძალა. აღიარებულია, რომ სამუშაო ძალა არის პიროვნების პოტენციური შესაძლებლობა გარკვეული უნარის, გამოცდილების, პროფესიის, კვალიფიკაციის სახით, რომლის ფარგლებშიც იგი დამსაქმებელს (დამქირავებელს) სთავაზობს შრომით მომსახურებას ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომა კი არის პროცესი, მიზანმიმართული საქმიანობა განსაზღვრული საქონლის წარმოების ან მომსახურების გაწევის მიზნით. ამდენად, უშუალოდ შრომის ყიდვა-გაყიდვა ბაზარზე ვერ განხორციელდება. მუშაობის მსურველი რეალურად დამსაქმებელს (დამქირავებელს) სთავაზობს საკუთარი შრომის უნარის, შესაძლებლობების გამოყენებას კონკრეტული შრომითი პროცესის განხორციელებისათვის. ე.ი. საუბარია კონკრეტულად შრომის უნარის, ფუნქციონირებადი სამუშაო ძალის ყიდვა-გაყიდვაზე, რომელიც ჩართული იქნება შრომის პროცესში და ანაზღაურებაც გაიცემა როგორც გაწეული შრომის საფასური. ასე, რომ ბაზარზე ყიდვა-გაყიდვის ობიექტია სპეციფიური საქონელი-განსაზღვრული შესაძლებლობების მქონე ფუნქციონირებადი სამუშაო ძალა. ვინაიდან ამ შესაძლებლობების გამოყენება ხდება კონკრეტული შრომის პროცესში, სავსებით კანონზომიერია ბაზარს ეწოდოს ფუნქციონირებადი სამუშაო ძალის ანუ **შრომის ბაზარი**.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომის ბაზარი უპირველეს ყოვლისა სამუშაო ძალის მიწოდებასა და დაქირავებასთან დაკავშირებული ეკონომიკური და საზოგადოებრივი ურთიერთობების სისტემაა. შრომის ბაზარი აგრეთვე ეკონომიკური სივრცეა-შრომითი მოწყობის სფეროა, სადაც ურთიერთმოქმედებენ სამუშაო ძალის მყიდველები და გამყიდველები. და ბოლოს, იგი ისეთი მექანიზმია, რომელიც უზრუნველყოფს სამუშაო ძალის ფასისა და შრომის პირობების შეთანხმებას დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის.

შრომის ბაზარი საზოგადოებრივი ურთიერთობების, სოციალური (მათ შორის იურიდიული) ნორმებისა და ინსტიტუტების სისტემაა, რომელიც უზრუნველყოფს მოთხოვნა-მიწოდების კანონის საფუძველზე სამუშაო ძალის კვლავწარმოებას, განაწილებას, გაცვლასა და გამოყენებას. ფართო გაგებით, იგი მოსახლეობის დასაქმებისა და შრომითი სფეროს ორგანიზაციის საბაზრო ფორმაა.

ნორმალურად ფუნქციონირებადი შრომის ბაზარი სწრაფად და მოქნილად რეაგირებს ეკონომიკური განვითარების დინამიკაზე და ეფექტიანად ახორციელებს ძირითადი **ფუნქციების** რეალიზაციას. კერძოდ, უზრუნველყოფს:

- ✓ სამუშაო ძალის ნორმალურ კვლავწარმოებას, განაწილებასა და გამოყენებას ეკონომიკის სფეროებისა და დარგების, საქმიანობის სახეების მიხედვით;
- ✓ იცავს შრომითი მოტივაციის ნორმებსა და მოთხოვნებს.

მაშასადამე, შრომის ბაზარი სოციალურ-ეკონომიკური ცხოვრების დინამიურად განვითარებადი მოვლენაა, რომელიც სისტემატურად იცვლება მეწარმეებსა და დაქირავებულ მომუშავეებს, მეწარმეებსა და სახელმწიფოს, დაქირავებულ მომუშავეებსა და სახელმწიფოს შორის ურთიერთობების ევოლუციასთან ერთად. შრომის ბაზრის მეშვეობით ხორციელდება დასაქმების უზრუნველყოფა და მისი ეფექტიანი რეგულირება, ხდება მომუშავისა და დამსაქმებლის ინტერესების შეთანაწყობა. მისი ნორმალური ფუნქციონირებისათვის აუცილებელია:

- ✓ შრომის ბაზარზე მოთხოვნისა და მიწოდების განმსაზღვრელი დამოუკიდებელი სუბიექტების მრავალრიცხოვნობა;
- ✓ შრომის ბაზრის სუბიექტების პოტენციური მობილურობის მაღალი დონე;
- ✓ კონკურენტული გარემო;
- ✓ თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამისი ცივილიზებული საბაზრო ინფრასტრუქტურის არსებობა;
- ✓ შრომის ბაზარზე ეკონომიკური სუბიექტების ქცევის საბაზრო მოტივაცია.

შრომის ბაზარს, სხვა ბაზრებისაგან განსხვავებით, ახასიათებს რიგი თავისებურებები:

- ✓ სამუშაო ძალა, როგორც შრომის უნარი, განუყოფელია მფლობელისაგან, ამიტომ შეუძლებელია გაცვლის საშუალებით მისი სხვის საკუთრებაში გადასვლა. სამუშაო ძალის (მომუშავის) დაქირავებით დამსაქმებელი (დამქირავებელი) იძენს მხოლოდ

- მისი შრომის უნარის გამოყენების უფლებას განსაზღვრულ პერიოდსა და პირობებში, გარკვეული გასამრჯელოს (ფულადი ან ნატურალური ფორმით) საფასურად;
- ✓ სამუშაო ძალის გაცვლის პროცესი განსხვავებულია ნივთობრივი სახის მქონე საქონლის გაცვლისაგან. გაცვლის პროცესი იწყება მიმოქცევის სფეროში, როცა სამუშაო ძალის გამოყენების უფლება გადადის დამსაქმებელზე, შემდეგ სამუშაო ძალის გამოყენება ხდება წარმოების პროცესში-მომუშავის უშუალო მონაწილეობით იქმნება საქონელი ან მომსახურება და მთავრდება ისევ მიმოქცევის სფეროში-მიღებული ხელფასით მომუშავე იძენს საარსებო საშუალებებს;
 - ✓ ინსტიტუციური სტრუქტურების (დასაქმების სამსახურები, პროფესიული კავშირები, მეწარმეთა გაერთიანებები და ა.შ.) არსებობა წარმოშობს თავისებურ ურთიერთობებს შრომის ბაზრის სუბიექტებს შორის. კერძოდ, შრომის ბაზარზე მიღწეული გარიგება სათავეს უდებს ხანგრძლივ ურთიერთობებს მის სუბიექტებს შორის;
 - ✓ შრომის ბაზარზე დიდი მნიშვნელობა აქვს გარიგების არაფულად ასპექტებს (შრომის შინაარსი და პირობები, სამუშაო ადგილის შენარჩუნების გარანტიები, სამსახურბრივი დაწინაურებისა და პროფესიული ზრდის შესაძლებლობები და ა.შ.);
 - ✓ ისევე როგორც ნებისმიერ ბაზარზე, შრომის ბაზარზეც რეალიზებული საქონლის რაოდენობა (მოცემულ შემთხვევაში დასაქმების დონე) და მისი ფასი (ხელფასი) განისაზღვრება მოთხოვნა-მიწოდების ურთიერთემოქმედების პროცესში, თუმცა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა სპეციფიკურია, რადგან იგი ე.წ. წარმოებული მოთხოვნაა. ეს იმას ნიშნავს, რომ სამუშაო ძალა იყიდება არა უშუალოდ მყიდველთა მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად, არამედ საქონლისა და მომსახურების წარმოებისათვის, რომლებიც თავის მხრივ გამიზნულია ბაზარზე გასაყიდად. ამა თუ იმ სახეობის (კვალიფიკაციის) სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა, პირდაპირაა დამოკიდებული მის მიერ წარმოებულ პროდუქციაზე მოთხოვნისაგან. ამიტომ სამომხმარებლო და წარმოების საშუალებების ბაზრების რეგულირებისაკენ მიმართული ნებისმიერი ღონისძიება აისახება დასაქმების დონესა და დასაქმებულთა შემოსავლებზე.

შრომის ბაზრის არსის სრულფასოვანი აღქმისათვის მნიშვნელოვანია, ერთმანეთისაგან გაიმიჯნოს შრომის ბაზრის **ფართო და ვიწრო გაგება**.

ფართო გაგებით შრომის ბაზარი მოიცავს ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობას მთლიანად და მისი არსი არ დაიყვანება "უმუშევრები-ვაკანსიები" თანაფარდობაზე. დროის გარკვეულ მონაკვეთში ზოგიერთი დამსაქმებელი შეიძლება არ იყოს დაკავებული ახალი მომუშავეების აქტიური ძიებით, ხოლო დასაქმებულთა დიდი ნაწილი არ აპირებდეს სამუშაო ადგილის შეცვლას. ამის მიუხედავად, ისინი იმყოფებიან საბაზრო კონკურენციის პირობებში და ამ თვალსაზრისით არ განსხვავდებიან მათგან, ვინც აქტიურად მონაწილეობს სამუშაო ძალის ყიდვა-გაყიდვის პროცესში. ასე, რომ **შრომის**

ბაზარი ფართო გაგებით მოიცავს დასაქმებულებს და უმუშევრებს,³ რომლებიც აყალიბებენ სამუშაო ძალის ერთობლივ მიწოდებას და ერთობლივ მოთხოვნას. სამუშაო ძალის ერთობლივი მიწოდებით და ერთობლივი მოთხოვნით განისაზღვრება შრომის ბაზრის ტევადობა.

ეკონომიკის ფუნქციონირების ყოველ მოცემულ მომენტში-დასაქმების გარკვეული დონის პირობებში ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის ერთი ნაწილი დაკმაყოფილებულია სამუშაო ადგილებით, ხოლო მეორე ნაწილი აქტიურად ეძებს მას. სწორედ ეს უკანასკნელი (უმუშევარი ნაწილი) აყალიბებს მიმდინარე შრომის ბაზარს ანუ შრომის ბაზარს ვიწრო გაგებით.

მიმდინარე შრომის ბაზარი თავის მხრივ მოიცავს ღია და ფარულ შრომის ბაზრებს. ღია შრომის ბაზარზე წარმოდგენილია ერთი მხრივ, ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის ის ნაწილი, ვინც ეძებს სამუშაოს, ხოლო, მეორე მხრივ, ეკონომიკის ყველა სექტორში არსებული ვაკანტური სამუშაო ადგილები. ფარული შრომის ბაზარი აერთიანებს ფორმალურად დასაქმებულ პირებს, რომლებიც წარმოების შემცირების ან სტრუქტურის ცვლილების შემთხვევაში პირველ რიგში გათავისუფლდებიან.

შრომის ბაზარს როგორც საბაზრო ეკონომიკის ორგანულ შემადგენელ ნაწილს, აქვს რთული სტრუქტურა და ფუნქციონირებს მოთხოვნა-მიწოდების კანონის საფუძველზე. თანამედროვე, ცივილიზებული შრომის ბაზრის ფორმირებისა და ფუნქციონირებისათვის აუცილებელია მთელი რიგი ელემენტების არსებობა. სახელდობრ, მისი შემადგენელი ელემენტებია:

- ✓ შრომის ბაზრის სუბიექტები;
- ✓ შრომის ბაზრის სუბიექტების მიერ მიღებული ეკონომიკური პროგრამები, გადაწყვეტილებები და იურიდიული ნორმები;
- ✓ შრომის ბაზრის კონიუნქტურა;
- ✓ შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა;
- ✓ სოციალური დაცვის სისტემა.

შრომის ბაზრის სუბიექტებია:

დამსაქმებლები (დამქირავებლები), რომლებიც შეიძლება წარმოდგენილნი იქნენ სახელმწიფო ორგანიზაციების, სააქციო საზოგადოებების, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებების, კოოპერატივების და ა.შ. სახით;

დასაქმებულები (დაქირავებული მომუშავეები), ვისთვისაც ხელფასი შემოსავლის ძირითადი წყაროა. ასევე დასაქმებულთა ის კატეგორია, რომლებსაც აქვთ სამუშაო, მაგრამ ემუქრებათ მისი აშკარა დაკარგვის საფრთხე ან ეძებენ ახალ სამუშაო ადგილს დამატებითი შემოსავლის მისაღებად;

³ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის დასაქმებისა და უმუშევრობის საკითხები დაწვრილებით იქნება განხილული მე-4 თავში.

უმუშევრები, რომლებსაც არ აქვთ სამუშაო და აქტიურად ეძებენ მას (ისინი შეიძლება იყვნენ როგორც უმუშევრის სტატუსის მქონე მოქალაქეები, ასევე პირები, რომლებიც პირველად გამოდიან შრომის ბაზარზე ან გარკვეული შესვენების შემდეგ სურთ აქტიურ შრომით საქმიანობაში ჩაბმას);

სახელმწიფო, რომელიც წარმოდგენილია ხელისუფლების ცენტრალური და ადგილობრივი ორგანოების სახით და ასრულებს სოციალურ-ეკონომიკურ, საკანონმდებლო და მარეგულირებელ ფუნქციებს. სახელდობრ, ასტიმულირებს ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას ეკონომიკის ამა თუ იმ სექტორში, შეიმუშავებს ძირითად იურიდიულ ნორმებს და წესებს, არეგულირებს შრომის ბაზარს არაპირდაპირი მეთოდებით, იცავს მისი ყველა სუბიექტის ინტერესებს და ა.შ.

შრომის ბაზრის ნორმალურად ფუნქციონირებისათვის აუცილებელია **საკანონმდებლო აქტები, წესები, ნორმები**, რომლებიც დაარეგულირებენ შრომის ბაზრის სუბიექტებს შორის ურთიერთობებს, ზუსტად განსაზღვრავენ მათ უფლებებს, შექმნიან მომუშავეთა შრომის უნარის რეალიზაციისათვის თანაბარ შესაძლებლობებს, ხელს შეუწყობენ ხელსაყრელი ეკონომიკური გარემოს შექმნას, დასაქმების აქტიური პოლიტიკის გატარებას. საკანონმდებლო აქტების, იურიდიულ ნორმებისა და წესების, მოსახლეობის დასაქმებისა და სოციალური დაცვის პროგრამების შემუშავებაში სოციალური პარტნიორობის სისტემის ფარგლებში მონაწილეობენ სახელმწიფო, დასაქმებულთა წარმომადგენლები (უმთავრესად პროფესიული კავშირების სახით) და დამსაქმებლები (მეწარმეთა გაერთიანებები).

შრომის ბაზრის კონიუნქტურა შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის თანაფარდობაა. აღნიშნული თანაფარდობიდან გამომდინარე, შრომის ბაზრის კონიუნქტურა შეიძლება ხასიათდებოდეს:

- ✓ **სამუშაო ძალის დეფიციტით**—როცა შრომის ბაზარზე მოთხოვნა ჭარბობს სამუშაო ძალის მიწოდებას;
- ✓ **სამუშაო ძალის სიჭარბით**—როცა შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის მიწოდება ჭარბობს მოთხოვნას და
- ✓ **წონასწორობით**—როდესაც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა შეესაბამება მის მიწოდებას.

შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა დასაქმების სამსახურების (როგორც სახელმწიფო, ისე არასახელმწიფო), პროფორიენტაციის, კადრების პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ცენტრების, სარეკლამო ფირმების, საზოგადოებრივი ორგანიზაციებისა და ფონდების, ფირმების საკადრო სამსახურების სისტემაა, რომელიც უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის ნორმალურ ფუნქციონირებას.

სოციალური დაცვის სისტემა თანამედროვე შრომის ბაზრის მნიშვნელოვანი ელემენტია. საბაზრო პირობებში ჩვეულებრივი მოვლენაა მომუშავეთა გარკვეული ნაწილის

გამოთავისუფლება და უმუშევრობის არსებობა. გამოთავისუფლებულ პერსონალს უმუშევრობის პერიოდში ჭირდება ფინანსური დახმარება, გადამზადება, რათა შეძლოს შრომით საქმიანობაში ხელახალი ჩაბმა. ამიტომ შრომის ბაზრის ფუნქციონირება სრულყოფილი ვერ იქნება დახმარებების (შემწეობების), გათავისუფლების შემთხვევაში კომპენსაციების, სწავლის პერიოდში სტიპენდიების და ა.შ. გაცემის გარეშე.

3.2. შრომის ბაზრის ფუნქციონირების მექანიზმი

შრომის ბაზარზე ერთმანეთის პირისპირ წარდგებიან დამსაქმებლები (დამქირავებლები) და შრომისუნარიანი მოსახლეობის ის ნაწილი, ვისაც სურს მუშაობა. დამსაქმებლებსა და სამუშაოს მაძიებლებს განსხვავებული მიზნები ამოძრავებთ. მათი ინტერესების შეთანხმებას შრომის ფასის (ხელფასის) ცვლილების საფუძველზე უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის მექანიზმი, რომლის ძირითადი ელემენტებია: **სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა, სამუშაო ძალის მიწოდება, შრომის ფასი და კონკურენცია.**

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა მთლიანად ქვეყნის მასშტაბით (ერთობლივი მოთხოვნა) განისაზღვრება დროის მოცემულ მომენტში პროდუქციის (საქონელი და მომსახურება) წარმოებისათვის საჭირო მომუშავეთა რიცხოვნობით. რაოდენობრივად იგი დასაქმებულთა რიცხოვნობისა და არსებული ვაკანსიების ჯამის ტოლია. სამუშაო ძალაზე მიმდინარე მოთხოვნა კი განისაზღვრება ვაკანტური სამუშაო ადგილების შესავსებად საჭირო მომუშავეების რაოდენობით.

სამუშაო ძალის მიწოდება გამოიხატება უკვე დასაქმებული შრომისუნარიანი მოსახლეობისა და მოსახლეობის იმ ნაწილის ერთობლიობით, ვისაც სურს და შეუძლია მუშაობა გარკვეული დროისა და ანაზღაურების პირობებში. სამუშაო ძალის მიმდინარე მიწოდება რაოდენობრივად მოიცავს იმ პირთა ერთობლიობას, ვინც შრომითი მოწყობისათვის მიმართავს დასაქმების სამსახურებს ან უშუალოდ ორგანიზაციებს.

შრომის ფასი (ხელფასი) ბაზარზე წარმოდგენილია ხელფასის განაკვეთის სახით. მისი სიდიდე, უპირველეს ყოვლისა, დამოკიდებულია მოცემულ მომენტში გარკვეული პროფესიის და კვალიფიკაციის სამუშაო ძალის მოთხოვნისა და მიწოდების თანაფარდობაზე.

შრომის ბაზრის ფუნქციონირება შესაძლებელია **სრულყოფილი (თავისუფალი) კონკურენციის, მონოფსონიის, ოლიგოფსონიის, პროფკავშირების ზემოქმედების და ორმხრივი მონოპოლიის** პირობებში.

სრულყოფილი (თავისუფალი) კონკურენციის შრომის ბაზრისათვის დამახასიათებელია კონკრეტული კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ძალის დაქირავების მსურველი ფირმებისა და ასევე ერთნაირი კვალიფიკაციის მქონე პოტენციური მომუშავეების

დიდი რაოდენობით არსებობა. დამსაქმებლები (დამქირავებლები) და სამუშაოს მაძიებლები მოქმედებენ დამოუკიდებლად, შეუთანხმებლად-ხელფასის განაკვეთის განსაზღვრაში.

მონოფსონიად შეიძლება ჩაითვალოს ისეთი სიტუაცია, როცა დარგში გარკვეული კვალიფიკაციის სამუშაო ძალის ერთადერთი დამქირავებელია. მოცემული სპეციალობის და კვალიფიკაციის მომუშავეებს არ შეუძლიათ სხვა სამუშაო ადგილზე მუშაობა (პროფესიის შეუცვლელად), ხელფასის განაკვეთს კარნახობს დამქირავებელი ფირმა და დარგში არ ფუნქციონირებს პროფკავშირები. ამრიგად, მონოფსონიაში იგულისხმება ისეთი საბაზრო სიტუაცია, როცა ერთი მყიდველის (დამქირავებელი) პირისპირ დგას გამყიდველთა (პოტენციური მომუშავეები) დიდი რაოდენობა. შრომის ბაზარზე, როგორც წესი, მონოფსონიური პირობები იქმნება მცირე ქალაქებში ან ისეთ რეგიონებში, სადაც პრაქტიკულად მომუშავეთა ძირითადი მასის დამქირავებელი ერთადერთი ფირმა ფუნქციონირებს. თუ ბაზარზე დამსაქმებლის (დამქირავებლის) სახით გამოდის რამდენიმე ფირმა, საქმე ეხება **ოლიგოფსონიას**.

პროფკავშირების ზემოქმედება შრომის ბაზარზე გამოიხატება მომუშავეთა ინტერესების დაცვაში. მათი საქმიანობის მთავარი მიზანია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის გადიდება და ხელფასების ზრდა.

ორმხრივი მონოპოლია დამახასიათებელია მონოფსონიური შრომის ბაზრისათვის, როცა მასზე ზემოქმედებს ძლიერი დარგობრივი პროფკავშირები. მონოფსონისტი ფირმა ცდილობს დააწესოს წონასწორულზე დაბალი ხელფასის განაკვეთი, ხოლო პროფკავშირები პირიქით, ცდილობენ, ხელფასი შეინარჩუნონ წონასწორულზე მაღალ დონეზე. აღნიშნულის შედეგად ხელფასის განაკვეთი და დასაქმების დონე უახლოვდება კონკურენტული ბაზრის პირობებს.

შრომის ბაზრის ფუნქციონირება არსებითად დამოკიდებულია სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების თანაფარდობაზე. ამიტომ მიზანშეწონილია ბაზრის მექანიზმის ამ ელემენტების უფრო დეტალურად განხილვა.

3.3 მოთხოვნა-მიწოდება შრომის ბაზარზე

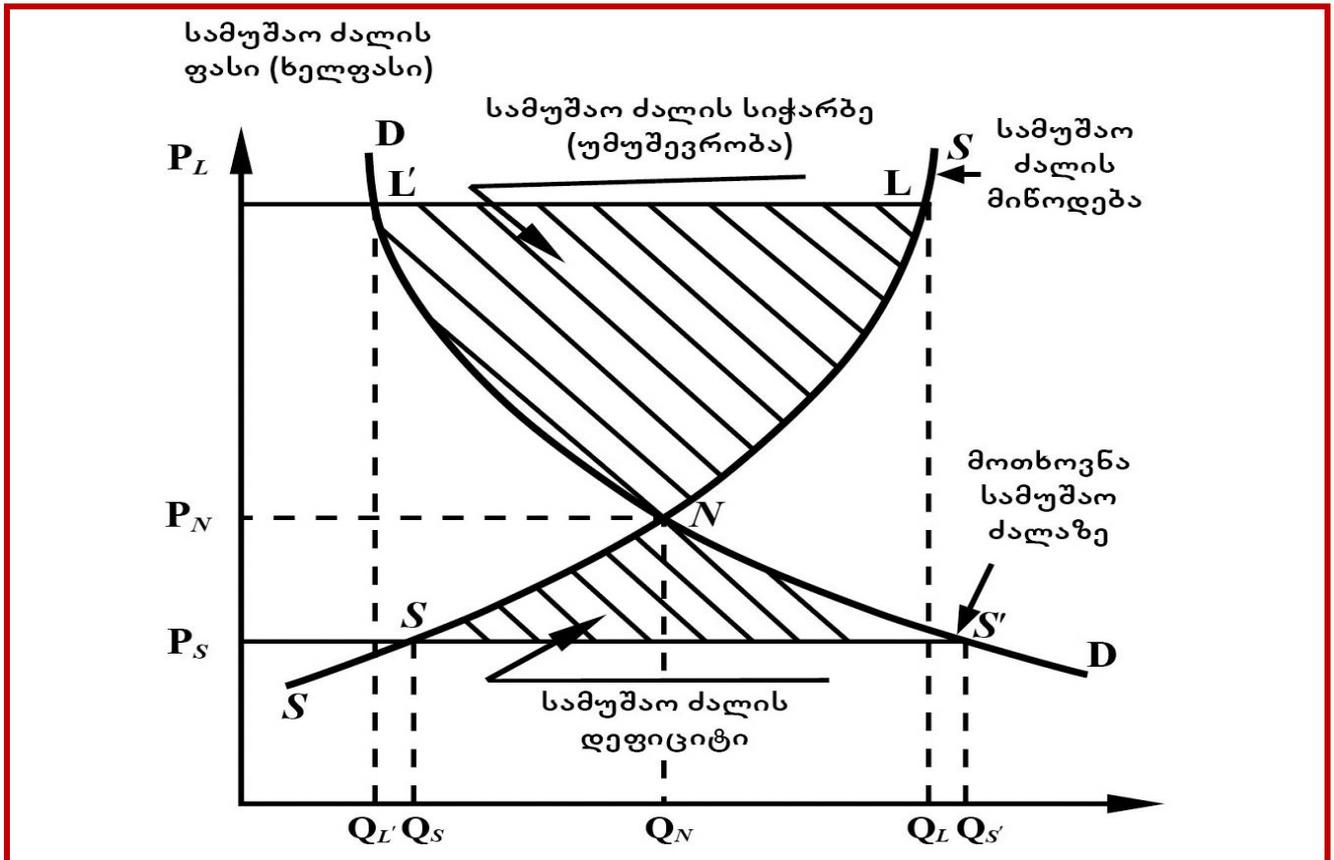
შრომის ბაზარი, ისევე როგორც ნებისმიერი საქონლის ან მომსახურების ბაზარი, ფუნქციონირებს მოთხოვნა-მიწოდების კანონის საფუძველზე. **სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა** ასახავს მოცემულ მომენტში ეკონომიკისათვის საჭირო გარკვეული პროფესიის და კვალიფიკაციის მომუშავეების რაოდენობას. მომუშავეთა საჭირო რაოდენობიდან ნაწილი უკვე დასაქმებულია, ხოლო მეორე ნაწილისათვის სამუშაო ადგილები თავისუფალია, ე.ი. რაოდენობრივად სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა დასაქმებულთა რიცხოვნობისა და არსებული ვაკანსიების ჯამით განისაზღვრება. შესაბამისად, მოთხოვნის მრუდი (**D**)

შრომის ბაზარზე (სქემა 3.3.1) გამოხატავს მომუშავეთა რა რაოდენობის დაქირავება სურთ დამსაქმებლებს ხელფასის გარკვეული განაკვეთის პირობებში.

სამუშაო ძალის მიწოდება დასაქმებული და მუშაობის მსურველი პირების ერთობლიობით გამოიხატება. მიწოდების მრუდი (S) კი აჩვენებს, სამუშაო ძალის რა რაოდენობა შეიძლება გავიდეს შრომის ბაზარზე ხელფასის გარკვეული განაკვეთის პირობებში.

სქემა 3.3.1.

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა და მიწოდება შრომის ბაზარზე



გარკვეული ფაქტორების ზემოქმედებით ხელფასი შეიძლება გაიზარდოს (P_L) დონემდე. ამ შემთხვევაში გაიზრდება სამუშაო ძალის მიწოდებაც (მიწოდების მრუდზე მოძრაობა) და დამსაქმებლები შეეცდებიან მომუშავეთა ნაკლები რაოდენობის დაქირავებას (მოთხოვნის მრუდზე მოძრაობა). როცა ხელფასი მიაღწევს (P_L) დონეს, სამუშაო ძალის მიწოდება გადააჭარბებს მასზე მოთხოვნას, წარმოიშობა კონკურენცია სამუშაო ადგილებზე პრეტენდენტებს შორის. ბუნებრივია, ყველა მსურველი ვერ მიიღებს სამუშაო ადგილს, დამსაქმებლებს შესაძლებლობა აქვთ შესთავაზონ მათ დაბალი ხელფასი და დაიქირაონ მომუშავეების სასურველი რაოდენობა. მუშაობის მსურველთა ნაწილი მიიღებს სამუშაო ადგილებს, ხოლო ნაწილი კვლავ დაიწყებს მის ძიებას. როცა ხელფასი დაიწევს წონასწორულ ფასზე დაბლა (P_S), წარმოიშობა სამუშაო ძალის დეფიციტი. დამსაქმებლები იძულებულნი იქნებიან გაზარდონ ხელფასი დამატებითი მომუშავეების მოზი-

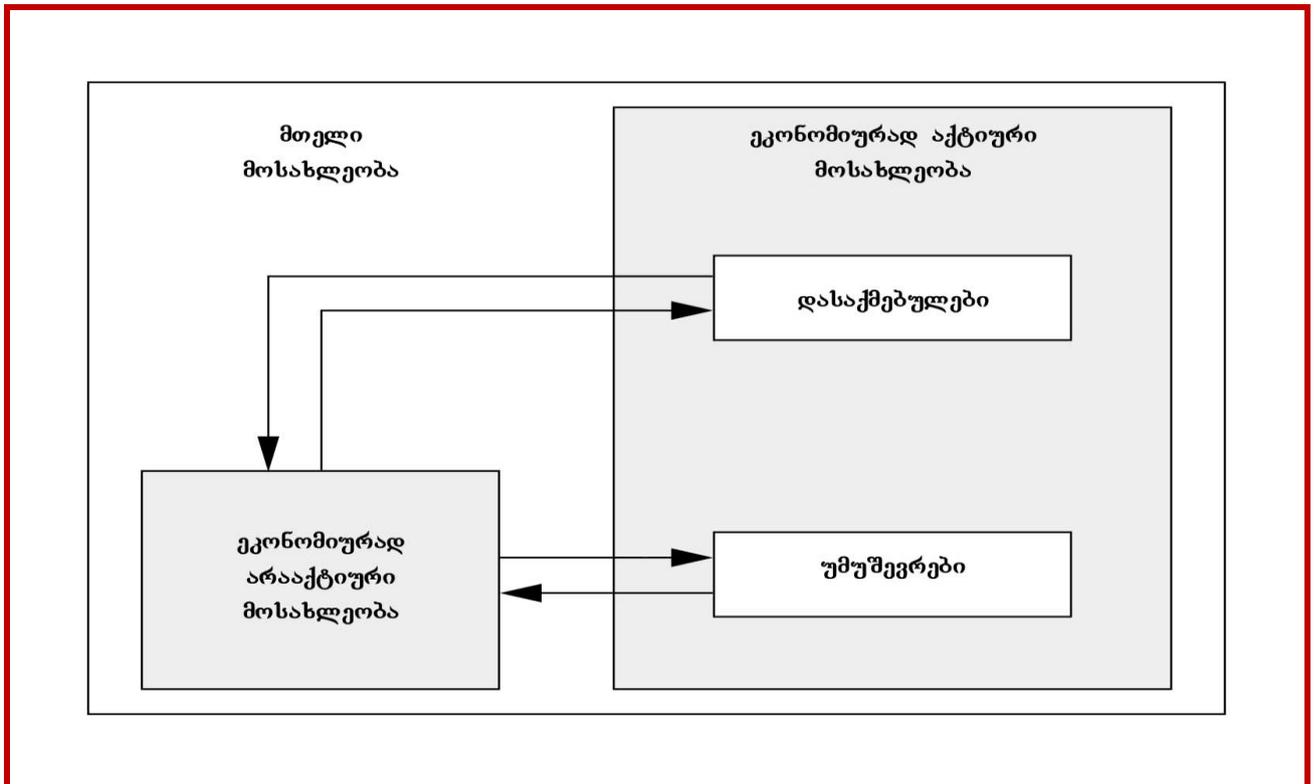
დვის მიზნით. აღნიშნულის შედეგად ხელფასი კვლავ გაიზრდება P_N დონემდე და შრომის ბაზარი აღმოჩნდება წონასწორულ მდგომარეობაში.

ამრიგად, სრულყოფილი კონკურენციის პირობებში, როდესაც შრომის ბაზარზე ურთიერთზემოქმედებს სამუშაო ძალის მყიდველებისა და გამყიდველების დიდი რაოდენობა, ხელფასის საბაზრო განაკვეთი და დასაქმებულთა შესაბამისი რიცხოვნობა განისაზღვრება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მიწოდების ზემოქმედების შედეგად. ხელფასის საბაზრო განაკვეთის სიდიდე (P_N) და მისი შესაბამისი დასაქმებულთა რაოდენობა (Q_N) შეესაბამება მოთხოვნისა და მიწოდების მრუდების გადაკვეთის წერტილს (N).

შრომის ბაზარი საკმაოდ დინამიურია. ამიტომ საყურადღებოა არა მარტო მოსახლეობის ცალკეული კატეგორიებისა და შრომის ბაზრის სუბიექტების რიცხოვნობის განხილვა დროის გარკვეული პერიოდისათვის, არამედ მნიშვნელოვანია სტატუსის მიხედვით ცალკეული ჯგუფების გადაადგილების (ნაკადების) შესწავლა. ეს უკანასკნელი შესაძლებელია წარმოდგენილი იქნეს შრომის ბაზრის დინამიკური მოდელის სახით (იხ. სქემა 3.3.2).

სქემა 3.3.2

მოსახლეობის ცალკეული ჯგუფების ნაკადები შრომის ბაზარზე



შრომის ბაზრის ნორმალური ფუნქციონირება დამოკიდებულია სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების ოპტიმალურ შესაბამისობაზე. მოთხოვნისა და მიწოდების სრული ჰარმონიზაცია ერთი მხრივ, სამუშაო ძალის პროფესიულ-კვალიფიციურ შემადგენლობასა და, მეორე მხრივ, არსებულ სამუშაო ადგილებს შორის, ფაქტობრივად მიუღწე-

ვადია. სამუშაო ძალის მიწოდებასა და მოთხოვნაზე უამრავი ფაქტორი მოქმედებს. ამიტომ მიზანშეწონილია ზოგიერთი მათგანის უფრო დეტალურად განხილვა.

3.4. სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე მოქმედი ფაქტორები

საბაზრო ეკონომიკის ერთ-ერთი მთავარი მახასიათებელია თავისუფალი შრომის ბაზრის არსებობა, რომლის პირობებშიც თითოეულ ადამიანს შეუძლია თავისი შეხედულებებისამებრ განკარგოს საკუთარი შრომის უნარი-სამუშაო ძალა. საბაზრო ურთიერთობები უზრუნველყოფს შრომითი საქმიანობის აქტივიზაციას და რადიკალურად ცვლის შრომითი პოტენციალის გამოყენების ეფექტიანობას, შრომისადმი დამოკიდებულებას, შრომის მწარმოებლურობასა და ხარისხს. აღნიშნულის მიუხედავად, რეალურად მაინც არსებობს გარკვეული დისბალანსი სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის, რაც განაპირობებს საზოგადოებისათვის მეტად არასასურველ მოვლენას-ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის უმუშევრობას.

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის თანაფარდობა (შრომის ბაზრის კონიუნქტურა) შრომის ბაზრის მნიშვნელოვანი მახასიათებელია, რომელიც სხვადასხვა ფაქტორების ზეგავლენით მუდმივად იცვლება. ამიტომ საჭიროა მოთხოვნა-მიწოდების შესაბამისობის სისტემატური შესწავლა და შეფასება. სახელდობრ:

- ✓ ინფორმაციის მოპოვება და სისტემატიზაცია;
- ✓ სამუშაო ძალის მიწოდებასა და მოთხოვნაზე მოქმედი ფაქტორების გამოვლენა;
- ✓ თითოეული ფაქტორის მიხედვით ინფორმაციის დაჯგუფება და განზოგადება;
- ✓ ანალიზის შედეგად გამოვლენილი თანაფარდობების და პროპორციების აღწერა და კანონზომიერებების დადგენა;
- ✓ შრომის ბაზრის ფუნქციონირების ძირითადი ტენდენციების გამოვლენა და სხვა.

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა აგრეგირებული მაჩვენებელია და მასში აისახება ამ მოთხოვნის წარმომშობი ბევრი ეკონომიკური მოვლენა და პროცესი. სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე მოქმედ ფაქტორებს პირობითად ყოფენ მაკრო და მიკროეკონომიკურ ფაქტორებად, თუმცა, ერთმნიშვნელოვნად მათი განცალკევება შეუძლებელია, რადგან ბევრი ფაქტორი ორივე დონეზე მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს.

შრომის მწარმოებლურობა და ბაზრის ტიპი სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე მოქმედი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია. აღნიშნული ფაქტორის გავლენის ახსნა თვალსაჩინოა კონკურენტულ ბაზარზე ფუნქციონირებადი ფირმის მაგალითზე. ცხადია, რომ ნებისმიერი ფირმა დაქირავებულთა რაოდენობის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს იქიდან გამომდინარე, თუ რა მოგებას მოიტანს თითოეული დამატებითი მომუშავე. რადგან მოგება შემოსავლებსა და ხარჯებს შორის სხვაობაა, დამატებითი მომუშავის დაქირავებით მიღებული მოგება იქნება მთლიან შემოსავალში ამ მომუშავის წვლილისა და მისივე ხელფასის სხვაობა. მთლიან შემოსავალში მომუშავის წვლილის დასადგენად

უნდა განისაზღვროს ზღვრული პროდუქტი და შრომის ზღვრული პროდუქტის ღირებულება. შრომის ზღვრულ პროდუქტში იგულისხმება პროდუქციის მოცულობის ნამატი, რომელიც მომუშავეთა რაოდენობის ერთი ერთეულით გაზრდის შედეგია, ხოლო შრომის ზღვრული პროდუქტის ღირებულება მიიღება შრომის ზღვრული პროდუქტის გამრავლებით წარმოებული პროდუქციის ფასზე. აღსანიშნავია ერთი თავისებურება, რომელიც შრომის ზღვრული პროდუქტის კლებადობით არის გამოხატული-რაც უფრო მეტი დამატებითი მომუშავე იქნება დაქირავებული, მით ნაკლებია ყოველი დამატებითი მომუშავეს მიერ შექმნილი ზღვრული პროდუქტი. ამიტომ, როცა მომუშავეთა რაოდენობა იზრდება, შრომის ზღვრული პროდუქტი მცირდება. პარალელურად მცირდება შრომის ზღვრული პროდუქტის ღირებულებაც და როცა იგი გაუტოლდება კონკურენტული ბაზრის მიერ განსაზღვრულ ხელფასს, ფირმისათვის შემდეგი მომუშავეს დაქირავება საზარალოა. ამგვარად, თავისუფალი კონკურენციის პირობებში ფირმა მომუშავეებს დაქირავებს მანამდე, ვიდრე შრომის ზღვრული პროდუქტის ღირებულება ხელფასს არ გაუტოლდება. შესაბამისად, რაც მაღალია შრომის მწარმოებლურობა, მით უფრო მეტი მომუშავეს დაქირავება იქნება მომგებიანი კონკურენტულ ბაზარზე ფუნქციონირებადი ფირმისათვის.

სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე მოქმედი მნიშვნელოვანი ფაქტორებიდან, როგორც მიკრო, ასევე მაკრო დონეზე, აღსანიშნავია **წარმოების მოცულობა**. აღიარებულია, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა დამოკიდებულია უშუალოდ იმ საქონელსა და მომსახურებაზე მოთხოვნაზე, რომელიც იწარმოება თვით ამ სამუშაო ძალის მიერ. ამდენად, სხვა თანაბარ პირობებში, რაც უფრო მეტია მოთხოვნა საქონლისა და მომსახურების ბაზარზე, მით მეტია ამა თუ იმ კვალიფიკაციის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მთლიანი ეროვნული პროდუქტისა (მეკ) და მთლიანი სამამულო პროდუქტის (მსკ) ზრდა წარმოადგენს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ზრდისა და, შესაბამისად, მოსახლეობის დასაქმების უზრუნველყოფის განმაპირობებელ ფაქტორს.

პროგრესული ტექნოლოგიების ზეგავლენის შესახებ სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე არსებობს განსხვავებული მოსაზრებები. მკვლევართა ერთი ნაწილი თვლის, რომ ახალი, პროგრესული ტექნოლოგიები დროის გარკვეულ პერიოდში ამცირებს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას. ხოლო მეორე ნაწილი მიიჩნევს, რომ ახალი ტექნოლოგიები კი არ ამცირებს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას, არამედ ცვლის დასაქმების სტრუქტურას. განვითარებული ქვეყნების გამოცდილება მეორე მოსაზრებას უფრო ადასტურებს. ტექნოლოგიურმა პროგრესმა ამ ქვეყნებში შრომის მწარმოებლურობის დიდი მასშტაბებით ზრდა გამოიწვია, რასაც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შემცირების გარეშე თან ახლდა დასაქმების ეფექტიანობის მნიშვნელოვანი ზრდა. გარდა აღნიშნულისა, პროგრესული ტექნოლოგიების დანერგვა ყოველთვის არ იწვევს სამუშაო ადგილების გაუქმებას. ხშირ შემთხვევაში ხდება დაბალკვალიფიციური შრომის შენაცვლება მმართველობითი ხასიათის უფრო მაღალკვალიფიციური შრომით.

ფართომასშტაბიანი ეკონომიკური პროგრამების განხორციელება, სახელდობრ, ქვეყნის მონაწილეობა საერთაშორისო პროგრამებში და პროექტებში მნიშვნელოვნად ცვლის სამუშაო ძალაზე მიმდინარე და პერსპექტიულ მოთხოვნას როგორც რაოდენობრივი, ასევე ხარისხობრივი თვალსაზრისით. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ ერთობლივი პროექტების განხორციელებისას, უკვე უახლოეს პერსპექტივაში მოთხოვნა იქნება მხოლოდ მაღალკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე. სამუშაო ძალის კვალიფიკაციისადმი გაზრდილი მოთხოვნების შესაბამისად მუდმივ სრულყოფას საჭიროებს სპეციალისტთა მომზადება-გადამზადების სისტემაც.

გარდა განხილულისა, სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე ზემოქმედებს მთელი რიგი ფაქტორები, რომელთა გავლენის ხარისხი დამოკიდებულია შრომის ბაზრის განვითარების დონეზე, საერთო-ეკონომიკურ მდგომარეობაზე, რეგიონულ სპეციფიკაზე და ა.შ. სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე ზემოქმედი სხვა ფაქტორებიდან აღსანიშნავია:

- ✓ მომუშავეთა კვალიფიკაცია;
- ✓ ვაკანტური სამუშაო ადგილების ცვლილება;
- ✓ სამუშაო ძალის მობილურობა;
- ✓ სამეწარმეო გარემოსა და საკანონმდებლო ბაზის გაუმჯობესება;
- ✓ მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებისათვის ხელშეწყობა;
- ✓ სამუშაო ძალის, საქონლისა და მომსახურების კონკურენტუნარიანობის ზრდა;
- ✓ ინვესტიციების მოცულობა და სტრუქტურა;
- ✓ მოსალოდნელი დარგობრივი და სტრუქტურული ცვლილებები.

3.5 სამუშაო ძალის მიწოდება და მასზე მოქმედი ფაქტორები

შრომის ბაზრის კონიუნქტურას სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასთან ერთად განსაზღვრავს მიწოდება. სამუშაო ძალის მიწოდება უამრავი ფაქტორის ზეგავლენით ფორმირდება, რომელთაგან აღსანიშნავია:

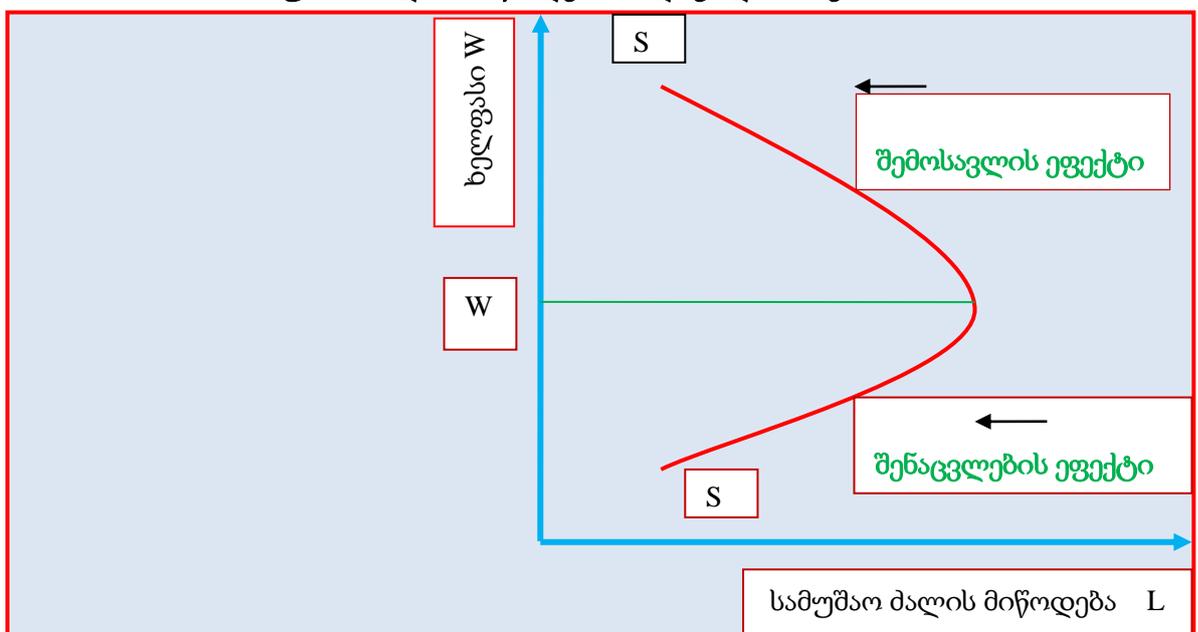
- ✓ ხელფასის სიდიდე;
- ✓ გადასახადების განაკვეთი;
- ✓ სოციალური დახმარებების პროგრამები;
- ✓ შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობა და სქესობრივ-ასაკობრივი სტრუქტურა;
- ✓ მოსახლეობის ეკონომიკური აქტივობა;
- ✓ მოსახლეობის განათლების დონე;
- ✓ სამუშაო ძალის პროფესიულ-კვალიფიციური შემადგენლობა;
- ✓ მიგრაციული ნაკადები და ა.შ.

სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების კონკრეტულ პარამეტრებიდან გამომდინარე, შრომის ბაზარზე ჩამოთვლილი ფაქტორების ზემოქმედების ხარისხი განსხვავებულია ცალკეული ქვეყნების მიხედვით. სამუშაო ძალის მიწოდებაზე მოქმედი ფაქტორების არსის ასახსნელად, მიზანშეწონილია ზოგიერთი მათგანის შედარებით დეტალურად განხილვა.

სამუშაო ძალის მიწოდებაზე არსებით გავლენას ახდენს ხელფასის სიდიდე (განაკვეთი), რაც უფრო დიდია ხელფასის განაკვეთი, მით მეტი პირი სთავაზობს ბაზარს საკუთარ სამუშაო ძალას (შრომის უნარს). ამასთან, აღსანიშნავია, რომ სამუშაო ძალის მიწოდების საკითხი ცალკეული პირის დონეზე ანუ გადაწყვეტილება შრომითი საქმიანობაში ჩაბმის შესახებ მეტად ინდივიდუალურია. ხელფასის განაკვეთის ზრდა გარკვეულ დონემდე ასტიმულირებს ადამიანს, გაზარდოს სამუშაო ძალის მიწოდება, სხვა სიტყვებით რომ ითქვას, იმუშაოს უფრო მეტი დროის განმავლობაში. ასეთ შემთხვევაში მოქმედებს "შენაცვლების ეფექტი". ხელფასის განაკვეთის შემდგომი ზრდის პირობებში, შეიძლება მოხდეს სამუშაო ძალის მიწოდების შემცირება. ინდივიდისათვის შემოსავლის ზრდის კვალობაზე იზრდება დასვენების მნიშვნელობა და იგი ამცირებს სამუშაო დროის ხანგრძლივობას. ამ შემთხვევაში უკვე ადგილი აქვს "შემოსავლის ეფექტის" მოქმედებას (აღწერილი სიტუაცია წარმოდგენილია სქემა 3.5.1-ზე).

სქემა 3.5.1.

სამუშაო ძალის მიწოდება ინდივიდის მიერ



რეალურად სამუშაო ძალის მიწოდების რეაქცია ხელფასის მომატებაზე გამოიხატება შემოსავლისა და შენაცვლების ეფექტების ჯამით, თუმცა წინასწარ იმის განსაზღვრა, რომელი ეფექტი იქნება უფრო მეტად გამოხატული, ძნელია. თუ დომინირებს "შენაცვლების ეფექტი", ხელფასის გაზრდაზე მომუშავე რეაგირებს სამუშაო ძალის მიწოდების გაზრდით (მუშაობს უფრო მეტი დროის განმავლობაში). თუ დომინირებს "შემოსავლის ეფექტი", ადამიანი რეაგირებს ხელფასის გაზრდაზე სამუშაო ძალის მიწოდების შემცირებით (ეს უკანასკნელი მით უფრო საგრძნობია, რაც მეტია სხვა შემოსავლების როლი მომუშავის კეთილდღეობის ამაღლებაში). "შენაცვლების ეფექტი" და "შემოსავლის ეფექტი" ხელფასის გადიდებისას მოქმედებენ ურთიერთსაწინააღმდეგო მიმართულებით. ურთიერთზეგავლენა და ურთიერთწინააღმდეგობა შეუძლებელს ხდის სამუშაო ძალის მიწოდების ზუსტ პროგნოზირებას, ხოლო შემოსავლისა და შენაცვლების

ეფექტის გაანალიზება უფრო გაწონასწორებული ეკონომიკური პოლიტიკის შემუშავების საშუალებას იძლევა.

სამუშაო ძალის მიწოდებაზე გავლენას ახდენს **გადასახადები და სოციალური დახმარებების პროგრამები**. საშემოსავლო გადასახადის გავლენა სამუშაო ძალის მიწოდებაზე დამოკიდებულია გადასახადის სახეზე და განაკვეთზე. როგორც პროპორციული, ასევე პროგრესული საშემოსავლო გადასახადის ზეგავლენა სამუშაო ძალის მიწოდებაზე არაერთგვაროვანია. იგი დამოკიდებულია გადასახადის განაკვეთზე და პროგრესულობის ხარისხზე.

სოციალური დახმარების პროგრამები ძირითადად ემსახურება მოსახლეობის შემოსავლების საარსებო მინიმუმის დონეზე შენარჩუნებას. სოციალური დახმარებების ზეგავლენის ხარისხი სამუშაო ძალის მიწოდებაზე დამოკიდებულია მის ფორმებსა და გაცემის პირობებზე. მაგალითად, დემოგრანტი (დახმარება, რომელიც გაიცემა დემოგრაფიული ნიშნის მიხედვით, კეთილდღეობის დონისაგან დამოუკიდებლად) ზრდის ოჯახის შემოსავალს და გარკვეული პერიოდის განმავლობაში ამცირებს სამუშაო ძალის მიწოდებას. საარსებო მინიმუმის ზღვარს ქვემოთ მცხოვრები ოჯახის წევრები, სოციალური დახმარების მიუხედავად, აქტიურად ეძებენ სამუშაოს და კვლავ სამუშაო ძალის მიმწოდებლად რჩებიან.

ხელფასის სუბსიდირება კეთილდღეობის შესანარჩუნებლად გაწეული სოციალური დახმარებებისაგან განსხვავებით, აძლიერებს შრომის მოტივაციას. იგი შეიძლება გადახდილი იქნეს როგორც ფიქსირებული ან პროცენტული დანამატი ძირითად ხელფასზე. მასტიმულირებელი ეფექტი ამ შემთხვევაში გამოიხატება იმაში, რომ თუ ინდივიდი არ მუშაობს, სუბსიდიაც არ გადაიხდება. ამასთან, თუ ის იწყებს მუშაობას, მისი შემოსავალი სუბსიდიის გათვალისწინებით უფრო მაღალი იქნება, ვიდრე მიიღებდა მხოლოდ საბაზრო ხელფასის პირობებში.

სამუშაო ძალის მიწოდებაზე უშუალო გავლენას ახდენს შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობა და მათი ეკონომიკური აქტივობა. აღნიშნული ფაქტორების ზემოქმედების ახსნა თვალსაჩინოა საქართველოს შრომის ბაზრის მაგალითზე. საქართველოში ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში ერთობლივი სამუშაო ძალა რაოდენობრივი პარამეტრების თვალსაზრისით მნიშვნელოვნად შემცირდა. 1990-იანი წლების შემდგომ განსაკუთრებით გაუარესდა მოსახლეობის ბუნებრივი და მიგრაციული მოძრაობის მაჩვენებლები. მოსახლეობის რიცხოვნობის ცვლილება ბუნებრივი მატების შემცირებისა და გარე მიგრაციის უარყოფითი სალდოს გამო აისახა სამუშაო ძალის მიწოდების სტრუქტურაზე. იმ პერიოდში, როდესაც საქართველოს მოსახლეობა 5.0 მილიონ კაცს აღემატებოდა, ქვეყნის შრომითი რესურსების რაოდენობა დაახლოებით 3.6 მილიონ კაცს შეადგენდა. 2000-2025 წლებში, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის (სამუშაო ძალა) რაოდენობა 2.0 მილიონი კაციდან (2000 წელი) 1.6 მილიონამდე შემცირდა (2025 წელი). აღნიშნულ

პერიოდში შესაბამისად შემცირდა 15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტივობის დონე 2000-2025 წლებში საშუალოდ 65.2%-დან, 54.8%-მდე (2025 წელი). 2025 წელს მამაკაცების ეკონომიკურად აქტიურობის დონის მაჩვენებელი 66.0%, ხოლო ქალების 44.9%-იყო. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ მოსახლეობის ეკონომიკური აქტივობა ხშირად არ აისახება ეფექტიან დასაქმებაში. საქართველოში უჩვეულოდ მაღალია საპენსიო ასაკს გადაცილებული მოქალაქეების ეკონომიკური აქტივობა. 65 წელს გადაცილებული პირების ეკონომიკური აქტივობის დონე 2002-2025 წლებში 22.6%-46.6.0%-ის ფარგლებში მერყეობდა. პენსიონერთა მაღალი ეკონომიკური აქტივობა ასევე ზრდის სამუშაო ძალის მიწოდებას შრომის ბაზარზე.

ცივილიზებული ქვეყნების სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების მრავალწლიანი გამოცდილება ადასტურებს, რომ სამუშაო ძალის გამოყენების (დასაქმების) რაციონალურ სტრუქტურას არსებითად საბაზრო მექანიზმი განსაზღვრავს. გადაწყვეტილებას მუშაობის და აქედან გამომდინარე, სამუშაო ძალის მიწოდების შესახებ ყოველი ინდივიდი დამოუკიდებლად იღებს. სახელმწიფოს როლი შემოიფარგლება გრძელვადიან პერიოდში ადამიანური რესურსების განვითარების სტრატეგიის შემუშავებით, რისთვისაც აუცილებელია შრომის ბაზრის კონიუნქტურაზე მოქმედი ფაქტორების სრულყოფილი ანალიზი და მაქსიმალურად რეალური პროგნოზების გაკეთება. სამუშაო ძალის ერთობლივი მიწოდების პროგნოზირების მიზნით უნდა გაანალიზდეს ინფორმაცია:

1. მთლიანად ქვეყნის მოსახლეობის შესახებ:

- ✓ მოსახლეობის რაოდენობა;
- ✓ სამუშაო ასაკის შრომისუნარიანი მოსახლეობის რიცხოვნობა სქესისა და ძირითადი ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით;
- ✓ სამუშაო ასაკში შემსვლელთა რაოდენობა;
- ✓ ოჯახის სტრუქტურა და შემოსავლების დონე;
- ✓ მოსახლეობის რიცხოვნობა სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფების (ახალგაზრდები, ქალები, პენსიონერები და სხვა) მიხედვით;
- ✓ პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა რიცხოვნობა ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;

2. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის შესახებ;

- ✓ ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის რიცხოვნობა;
- ✓ ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური სტატუსის, პროფესიებისა და განათლების მიხედვით რეგიონულ, დარგობრივ, სქესობრივ-ასაკობრივ და ქალაქი-სოფლის ჭრილში;
- ✓ დასაქმებულთა განაწილება საქმიანობის სახეებისა და სექტორების მიხედვით;
- ✓ თვითდასაქმებულთა მუშაობის ხანგრძლივობა და მიღებული შემოსავლები საქმიანობის სახეების მიხედვით;
- ✓ დაქირავებულთა განაწილება რეგიონების, დარგების, სექტორების მიხედვით;

- ✓ დაქირავებულთა განაწილება საშუალოთვიური ხელფასებისა და ნამუშევარი დროის ხანგრძლივობის მიხედვით;
- ✓ უმუშევართა სტრუქტურა და მათი განაწილება ზემოთ ჩამოთვლილი ნიშნების მიხედვით.

სამუშაო ძალის ერთობლივი მიწოდების შესახებ საჭირო ინფორმაციის მიღების წყაროებია: ქვეყნის სტატისტიკური სამსახურების შესაბამისი მონაცემები, შინამეურნეობებისა და სამუშაო ძალის შერჩევითი გამოკვლევის მასალები, სპეციალური სოციოლოგიური კვლევის შედეგები.

3.6 შრომის ბაზრის სეგმენტაცია

შრომის ბაზრის სეგმენტაციის აუცილებლობა გამომდინარეობს თვით მისი სირთულიდან და სპეციფიკიდან. ინტელექტუალური და ფიზიკური შრომის ფარგლებში შრომის ბაზარი მოიცავს სამუშაო ძალის სრულიად განსხვავებულ ჯგუფებს. სამუშაო ძალის მიწოდებას ახორციელებენ როგორც უმაღლესი განათლების მქონე მაღალკვალიფიციური სპეციალისტები, ასევე სხვადასხვა კატეგორიის კვალიფიციური თუ არაკვალიფიციური მუშები და მომსახურე პერსონალი. ამიტომ მიზანშეწონილია შრომის ბაზრის დაყოფა გარკვეულ სექტორებად, ზონებად.

შრომის ბაზრის სეგმენტაცია გულისხმობს მომუშავეებისა და სამუშაო ადგილების დაყოფას ჩაკეტილ და მყარ სექტორებად, ზონებად, რომლებითაც შემოფარგლულია სამუშაო ძალის მობილურობა.

შრომის ბაზრის ცალკეულ სეგმენტზე თავმოყრილია გარკვეული პროფესიის და სპეციალობის მხოლოდ ერთმანეთის კონკურენტი მომუშავეები. ისინი კონკურენციას ვერ უწევენ სხვა სეგმენტის მომუშავეებს.

შრომის ბაზრის სეგმენტებიდან უნდა გამოიყოს **პირველადი და მეორადი შრომის ბაზრები**. პირველადი შრომის ბაზრისათვის დამახასიათებელია სტაბილური დასაქმება, ხელფასის მაღალი განაკვეთი, პროგრესული ტექნოლოგიები და მართვის თანამედროვე სისტემები, პროფესიული ზრდისა და სამსახურებრივი დაწინაურების შესაძლებლობა, ძლიერი პროფკავშირების არსებობა.

მეორადი შრომის ბაზარი კი ხასიათდება საპირისპირო ნიშნებით: არასტაბილური დასაქმებითა და კადრების დენადობით, ხელფასის დაბალი განაკვეთით, პროფესიული ზრდის ნაკლები შესაძლებლობით და პროფკავშირების არარსებობით.

შრომის ბაზრის სეგმენტაცია გულისხმობს **შრომის შიგა და გარე ბაზრების** გამიჯვნას (გამოყოფას).

გარე ბაზარი ახასიათებს სამუშაო ძალის მყიდველებისა და გამყიდველების ურთიერთობას ქვეყნის, რეგიონის ან ეკონომიკის რომელიმე სექტორის მასშტაბით და უზრუნველყოფს მომუშავეთა განაწილებას შრომის გამოყენების სფეროების მიხედვით. იგი ხელს უწყობს აგრეთვე მომუშავეთა გადაადგილებას ერთი სამუშაო ადგილიდან მეორეზე. გარე შრომის ბაზარზე ფუნქციონირებს დარგობრივი ან პროფესიული ნიშნით ჩამოყალიბებული პროფკავშირები.

შრომის შიგა ბაზარი შემოსაზღვრულია ერთი საწარმოთი და ფორმირდება მომუშავეთა გადაადგილებით ერთი თანამდებობიდან მეორეზე საწარმოს ფარგლებში. შრომის შიგა ბაზარზე ხელფასი და სამუშაო ძალის განაწილება ძირითადად განისაზღვრება ადმინისტრაციული წესებით და პროცედურებით, მნიშვნელოვანია პროფკავშირების ზეგავლენა და დასაქმებავ მეტადაა გარანტირებული შრომის გარე ბაზართან შედარებით. ამასთან, თუ გარე შრომის ბაზარი მნიშვნელოვანწილად ფუნქციონირებს კადრების დენადობის მეშვეობით, შიგა ბაზარი პირიქით, ხელს უწყობს დენადობის შემცირებას. შიგა ბაზარი ძირითადად ორიენტირებულია კონკრეტულ საწარმოში სპეციალიზებულ მომუშავეებზე. გარკვეული განსხვავებების მიუხედავად, შრომის გარე და შიგა ბაზრები მჭიდროდ არიან ერთმანეთთან დაკავშირებულნი.

შრომის ბაზრის სეგმენტაცია შეიძლება განხორციელდეს შრომისუნარიანი მოსახლეობის სხვადასხვა სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფების მიხედვით და გამოიყოს ქალთა, ახალგაზრდობის, ინვალიდთა და პენსიონერთა შრომის ბაზარი. ასევე სოციალურ-ეკონომიკური მახასიათებლების მიხედვით-განათლების დონე, პროფესიულ-კვალიფიციური შემადგენლობა, მუშაობის სტაჟი; საკუთრების ფორმების მიხედვით - სახელმწიფო და არასახელმწიფო.

დასაქმების ლეგალურობის თვალსაზრისით მიზანშეწონილია შრომის ბაზრის ფორმალური და არაფორმალური სექტორების გამოყოფა.

შრომის ბაზრის მნიშვნელოვანი მახასიათებელია მოქნილობა-შრომის ბაზრის შეგუების უნარი ეკონომიკის სტრუქტურულ გარდაქმნებთან, რაც განაპირობებს ცვლილებებს ხელფასის დონეში, გამოყენებული სამუშაო ძალის რაოდენობრივ-ხარისხობრივ შემადგენლობაში და ა. შ.

3.7. შრომის ბაზრის ფორმირების თავისებურებები საქართველოში

საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალ ქვეყნებში შრომის ბაზრის ფორმირების რეჟიმს და თავისებურებებს რამდენიმე ძირითადი ფაქტორი განაპირობებდა: სახელმწიფოს მეტისმეტად გაზრდილი როლი, სახელმწიფო საკუთრების უაღრესად მაღალი წილი, სამუშაო ძალის მობილურობის შეზღუდვა, რეგულირებადი დასაქმება და ხელფასი და ა.შ.

პრაქტიკულად ყოველი პოსტსოციალისტური ქვეყნისა და, მათ შორის, საქართველოსთვის, საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის საწყის ეტაპზევე ერთ-ერთ უმთავრეს ამოცანას წარმოადგენდა სამუშაო ძალის ცენტრალიზებული განაწილების სისტემის გაუქმება, მისი შეცვლა სამუშაო ძალის თავისუფალი გადაადგილებით, უმუშევართა დახმარების ეფექტიანი სისტემის ფორმირება და დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ღონისძიებების გატარება. ასევე, გადაუდებელ ამოცანას წარმოადგენდა ხელფასების ცენტრალიზებულად დადგენის წესის გაუქმება და კოლექტიური ხელშეკრულებების სისტემის დანერგვა.

საქართველოში სისტემური ხასიათის რეფორმები დაიწყო სრული ეკონომიკური კოლაფსის პირობებში. საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ ახლადფორმირებული ქვეყნის ეკონომიკა, ფაქტობრივად პარალიზებული აღმოჩნდა, რადგან იგი პარტიზრებისა და გასაღების ბაზრების გარეშე დარჩა. იმავდროულად, გაღრმავდა საფინანსო, რესურსული, სოციალური კრიზისები, ერთიმეორის მიყოლებით გამწვავდა ეთნოკონფლიქტები. ასეთ პირობებში ქვეყნის სამუშაო ძალა უფუნქციოდ და უპერსპექტივოდ დარჩა. იმის ნაცვლად, რომ სამუშაო ასაკში მყოფ ადამიანებს აქტიური მონაწილეობა მიეღოთ ქვეყნის აღმშენებლობაში, ისინი თვითონ აღმოჩნდნენ სოციალურად დაუცველი მოსახლეობის კატეგორიაში.

საქართველოსაგან განსხვავებით, უმძიმეს სოციალურ-ეკონომიკურ პირობებშიც კი, აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებმა ცივილიზებული შრომის ბაზრის ფორმირების ძირითადი ამოცანები სისტემური რეფორმების დაწყებიდან რამდენიმე წლის შემდეგ, მტკივნეულად, მაგრამ მაინც წარმატებით გადაჭრეს. რასაკვირველია, ამ საქმეში დიდი როლი შეასრულა აღმოსავლეთ ევროპისა და ბალტიის ქვეყნების განსხვავებულმა ტრადიციებმა შრომისა და დასაქმების სფეროში-აქ პროფკავშირები საკმაოდ ძლიერი იყო და შრომის ბაზრის ფუნქციონირების გარკვეული მექანიზმიც არსებობდა. ასევე მნიშვნელოვანი იყო ის გარემოება, რომ აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებს მეტნაკლებად ნორმალური სასტარტო სოციალურ-ეკონომიკური დონე გააჩნდათ და, რაც მთავარია, მსოფლიო თანამეგობრობის მიერ გაწეული ფინანსური დახმარება მიზანმიმართულად იქნა გამოყენებული.

განსხვავებულ პირობებში აღმოჩნდა საქართველო. ხანგრძლივი ეკონომიკური სტაგნაცია, სოციალური პრობლემების გამწვავება, სისტემური რეფორმების გაჭიანურება

მრავალ სხვა ფაქტორთან ერთად განაპირობებდა უძრაობას შრომის ბაზარზე. უფრო მეტიც, სტაგნაციით თვით შრომის ბაზრის ფორმირებაც ხასიათდება_როგორც სამუშაო ძალის ყიდვა-გაყიდვის პროცესის, ასევე ინსტიტუციონალური თვალსაზრისით. საქართველოსათვის საერთაშორისო თანამეგობრობის მიერ გამოცხადებული მხარდაჭერა და ეკონომიკური დახმარებები, მართალია, მასშტაბით აშკარად ჩამოუვარდებოდა აღმოსავლეთ ევროპისა და ბალტიისპირეთის ქვეყნებისათვის გაწეულ დახმარებას, მაგრამ იგი სავსებით საკმარისი იყო ჩვენი ქვეყნის წინაშე მდგარი უმწვავესი სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემების გადასაწყვეტად მოკლე და საშუალოვადიან პერიოდში. რიგი ობიექტური თუ სუბიექტური მიზეზების გამო საერთაშორისო თანამეგობრობის ეკონომიკური დახმარებების დიდი ნაწილი სოციალური პრობლემების შერბილებას მოხმარდა (ან საერთოდ, არამიზნობრივად იქნა გამოყენებული) და არა ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას, ან უკვე ფუნქციონირებადი საწარმოების რეაბილიტაციას. გასაგები მიზეზების გამო ამავე მიზნების რეალიზაციისათვის ვერ მოხერხდა შინაგანი რეზერვების აკუმულაცია (დაგროვების არარსებობის გამო). საბოლოოდ, მივიღეთ ხანგრძლივი და მასშტაბური სტაგნაცია ეკონომიკური საქმიანობის ყველა სეგმენტში, რაც ყველაზე ნეგატიურად შრომის ბაზრის ფორმირებაზე აისახა.

საქართველოში ერთობლივი სამუშაო ძალა, რაოდენობრივი პარამეტრების თვალსაზრისით, დემოგრაფიული ფაქტორებისა და გარე მიგრაციის ზეგავლენით საგრძნობლად გაუარესდა. მოსახლეობის ბუნებრივი მატების დაბალი დონე და გარე შრომითი მიგრაციის დიდი მასშტაბები გარკვეულ "შეღავათს" აძლევს შრომის ბაზარს, თუმცა, ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის ნაწილი გადაუჭრელ პრობლემებს აწყდება და წლების განმავლობაში ვერ ახერხებს სტაბილურ დასაქმებას.

ერთობლივი სამუშაო ძალის რაოდენობრივ პარამეტრების გაუარესებასთან ახლავს სამუშაო ძალის სტრუქტურის დეფორმირებაც. ქვეყანა ინტენსიური გარე მიგრაციის გამო კარგავს ახალგაზრდა, მობილურ, ინიციატივიან ადამიანებს, ვინც აქტიურ შრომით საქმიანობას სხვადასხვა ქვეყანაში ეწევა და ბუნებრივია, ეკონომიკურ დოვლათსაც იქ ქმნის.

სამუშაო ძალის რაოდენობრივ-სტრუქტურული პარამეტრების გაუარესებასთან ერთად დაეცა სამუშაო ძალის ნაწილის კვალიფიციური დონის ამსახველი მახასიათებლები. ათეულ ათასობით კვალიფიციური სპეციალისტი სისტემატურად ან პერიოდულად მაინც იყო მოწყვეტილი შესაფერის სამუშაოს, მათი ნაწილი კი, იძულებული იყო, დაეწყო შრომითი საქმიანობა სხვა სფეროში. შედეგი ბუნებრივია, სავალალოა-ათიათასობით სპეციალისტმა შესაფერისი შრომითი სარბიელის გარეშე, ფაქტობრივად, სრული დეკვალიფიკაცია განიცადა და დაკარგა ათწლეულების განმავლობაში დაგროვილი ცოდნა და გამოცდილება (იაპონური და ზოგიერთი სხვა მაღალგანვითარებული ქვეყნების მენეჯმენტის პრაქტიკაში მიღებულია თეზა-თუ პიროვნება 5 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში აღარ მუშაობს შესაფერის სამუშაოზე, იგი აღარ ითვლება ამ დარგის

პროფესიონალად). რაც შეეხება დაკარგული პროფესიისა და კვალიფიკაციის სანაცვლოდ ახალი პროფესიისა და გამოცდილების შეძენის დადებით შედეგებს, ამაზე პასუხი ცალსახა-ახალი პროფესია მხოლოდ მცირე ნაწილმა აითვისა. უმრავლესობისათვის შრომითი საქმიანობის საკვალიფიკაციო მაჩვენებლები გაუარესებულია.

შრომის ბაზრის ფორმირებაზე უაღრესად ნეგატიურ ზეგავლენას ახდენდა სპეციალისტების მომზადების ქვეყანაში მოქმედი სისტემა. ათეულობით პროფესიის სამუშაო ძალაზე ეკონომიკის მოთხოვნის არარსებობის პირობებში, ყველა ტიპის სასწავლებელი (უპირველეს ყოვლისა უმაღლესი სასწავლებლები) ამზადებდა ათასობით ახალგაზრდას "პრესტიჟული" სპეციალობების მიხედვით. თუ გავითვალისწინებთ, ერთი მხრივ, ეროვნულ მეურნეობაში სამუშაო ძალაზე არსებული მოთხოვნის მასშტაბებს და მისი ცვლილების თავისებურებებს და, მეორე მხრივ, მომზადებული სპეციალისტების რეალურ კონკურენტუნარიანობას, შეიძლება ითქვას, რომ უმაღლესი სკოლა, ფაქტობრივად, "დიპლომიან უმუშევრებს" ამზადებდა. უმაღლესი განათლების დამატებითი დიპლომებით აღჭურვილი ახალგაზრდა სპეციალისტების დიდი ნაწილი სერიოზულ უარყოფით ზეწოლას ახდენდა შრომის ბაზარზე. ბაზრის მხრიდან მოთხოვნადი სპეციალობის საფუძვლიანად მცოდნე ახალგაზრდები, მცირერიცხოვნობის გამო, შრომის ბაზრის საერთო სურათს სამუშაო ძალის მიწოდების თვალსაზრისით ვერ ცვლიდა.

საქართველოში არც სამუშაო ძალის ერთობლივი მოთხოვნა გამოირჩევა შთამბეჭდავი მასშტაბებით. სახელმწიფო მართვა, თავდაცვა, განათლების სფერო, ჯანმრთელობის დაცვა, სოციალური უზრუნველყოფა, საფინანსო-საკრედიტო, კავშირგაბმულობის დაწესებულებები, რკინიგზა და ეკონომიკისა და მომსახურების ზოგიერთი სხვა სფერო პრაქტიკულად გაჯერებულია სამუშაო ძალის უზრუნველყოფის თვალსაზრისით. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შედარებით მაღალი მაჩვენებლებით გამოირჩევა სოფლის მეურნეობა. რეალურად ეს იმის გამო ხდება, რომ სოფლად მცხოვრებნი დაკავებულნი არიან საკუთარ ან იჯარით აღებულ მიწის ნაკვეთებზე სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობით. სოფლის მეურნეობაში საქმიანობაც ხშირად დაბალმწარმოებლური, არაეფექტიანი და არასრულია.

შრომის ბაზრის ფორმირების და, აქედან გამომდინარე, ფუნქციონირების სირთულეებზე მიუთითებს ის გარემოება, რომ ხშირია შეუსაბამობა დაუფლებულ პროფესიასა და დაკავებულ თანამდებობას შორის ეკონომიკის როგორც სახელმწიფო, ასევე არასახელმწიფო სექტორში. დამსაქმებლებისა და სამუშაოს მაძიებლებისათვის არ არის ხელმისაწვდომი სრულფასოვანი ინფორმაცია კონკრეტული კვალიფიკაციისა და პროფესიის მქონე სამუშაო ძალისა და ვაკანტური სამუშაო ადგილების შესახებ.

აღსანიშნავია, რომ უახლოეს პერსპექტივაში საქართველოს შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ზრდის ყველაზე რეალურ გზას სამეწარმეო საქმიანობის

ლიბერალიზაციის პროგრამა იძლევა, რომლის განხორციელების პროცესში შექმნილი ახალი სამუშაო ადგილები სამუშაოს მაძიებელთა გარკვეულ კატეგორიას დასაქმებისა და შრომით ასპარეზზე გასვლის საშუალებას მისცემს.

წარმოდგენილი არგუმენტები კიდევ ერთხელ ცხადყოფს, რომ საქართველოს შრომის ბაზარი ჯერ კიდევ არ არის ფორმირებული. შრომის ბაზრის ფორმირებასა და ფუნქციონირებაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური და პოლიტიკური მდგომარეობა, ეკონომიკური ზრდის ტემპი და რიგი მაკროეკონომიკური ფაქტორი. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, გადაჭრით შეიძლება ითქვას, რომ მაკროეკონომიკური სტაბილურობისა და ეკონომიკური ზრდის გარეშე შეუძლებელია შრომის ბაზრის ნორმალური ფუნქციონირება, სამუშაო ადგილებისა და შესაბამისად, დასაქმების ზრდა.

საქართველოში შრომის ბაზრის ფორმირებასა და ფუნქციონირებას ართულებს რიგი გარემოებებიც:

- ✓ ბოლო ორ ათწლეულში მნიშვნელოვნად შეიცვალა ქვეყნის შრომისუნარიანი მოსახლეობის რიცხოვნობა, შემადგენლობა, სტრუქტურა, განათლების დონე;
- ✓ შრომის ბაზრის კვლევას ფრაგმენტული ხასიათი აქვს;
- ✓ უმუშევრობის დონე საქართველოს რეგიონებში ხელოვნურად არის შემცირებული სოფლის მეურნეობაში არაეფექტიანი დასაქმებით.
- ✓ უმუშევართა რიგებში მაღალია უმაღლესი განათლების მქონე სპეციალისტების წილი და აღნიშნული მაჩვენებელი სტაბილურია წლების განმავლობაში, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ მიღებული განათლება, ძირითადად, მისი დაბალი ხარისხის გამო, ნაკლებად იცავს მოქალაქეს უმუშევრობის რისკისაგან;
- ✓ ქვეყნისათვის ტიპიური გახდა შრომის ბაზრის ისეთი კონიუნქტურა, სადაც სამუშაო ძალის მიწოდება მკვეთრად აღემატება მოთხოვნას, უმუშევრობა მაღალი დონითა და ხანგრძლივობით ხასიათდება, რაც სერიოზულ პრობლემებს წარმოშობს როგორც ეკონომიკური, ასევე სოციალური და პოლიტიკური თვალსაზრისით.

3.8. შრომის ბაზრის მოდელები განვითარებულ ქვეყნებში

შრომის ბაზრის როგორც ურთულესი სოციალურ-ეკონომიკური სისტემის ფორმირება განვითარებულ ქვეყნებში სხვადასხვა ტემპებით მიმდინარეობდა, რომელიც პირდაპირ კავშირშია საბაზრო ეკონომიკის განვითარების ისტორიულ პირობებთან. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შესაბამისად შრომის ბაზრის მექანიზმის ცალკეულ ელემენტებს შორის ურთიერთკავშირიც სხვადასხვა ფორმით ჩამოყალიბდა, რამაც მისი, როგორც მნიშვნელოვანი საბაზრო ინსტიტუტის მოდელების, სახეების ფორმირებაში ადეკვატური ასახვა პოვა. სამუშაო ძალის მობილობის მიხედვით განასხვავებენ შრომის **გარე და შიდა ბაზრებს**. ხოლო ფუნქციონირების თავისებურებების მიხედვით საერთაშორისო მასშტაბით გამოიყოფა შრომის ბაზრის **ამერიკული, იაპონური და შვედური მოდელები**.

ამერიკული მოდელი. ამერიკის შეერთებულ შტატებში ისტორიულად, ტრადიციულად ხორციელდება ეკონომიკის კონკურენტულ მდგომარეობაში შენარჩუნების პოლიტიკა, რომელიც ითვალისწინებს მისი ცენტრალიზაციის მაღალი დონის, ხარისხის შემცირებას. ხდება მეწარ-მეობის აქტიური როლის, მომუშავეთა ინდივიდუალური შრომითი შედეგების, მიღწევების წახალისება, მათი ორიენტაცია მაღალი შემოსავლების გამომუშავებაზე, შრომის მწარმოებლურობის ზრდაზე. დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა ორიენტირებულია საწარმოთა შორის მომუშავეთა მაღალ ტერიტორიულ მობილობაზე, სასწავლო დაწესებულებებში მიღებული მაღალი ხარისხის პროფესიულ განათლებაზე, მომზადებაზე, ფირმის რეორგანიზაციის პროცეს-ში მომუშავეთა პროფესიულ-კვალიფიკაციური დონის აღიარებაზე, უშუალოდ კომპანიაში, საწარმოში მომზადების ხარჯების მინიმუმამდე შემცირებაზე. ასეთ საწარმოებში, კომპანიებში ხელფასის სიდიდე განისაზღვრება კონტრაქტების, კოლექტიური ხელშეკრულებების საფუძველზე, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მისი მიწოდების, სამუშაოს სირთულის (მომუშავეთა კვალიფიკაციის დონის), შრომის მწარმოებლურობისა და კომპანიის ფინანსური შესაძლებლობების გათვალისწინებით. ამერიკული მოდელი ასევე ხასიათდება პროფკავშირული ორგანიზაციების ფუნქციონირებისა და საერთოდ მათი საქმიანობის თავისებურებებით, რომელიც ხორციელდება პროფესიული ნიშნების მიხედვით. უმუშევრობის დაზღვევა ხორციელდება როგორც ფედერალურ, ისე შტატების დონეზე. საერთო ფედერალური კანონი განსაზღვრავს უმუშევრობის დაზღვევის ზოგად პრინციპებს, ხოლო ცალკეული შტატის დონეზე ხორციელდება მისი დატალიზაცია. საწარმოები და მომუშავეები ახორციელებენ კანონით დადგენილ ანარიცხებს უმუშევრობის დაზღვევის ფონდში, როგორც ცალკეული შტატის მიხედვით, ისე ფედერალურ დონეზე. ფონდში ძირითადი თანხების მობილიზება ხდება მეწარმეთა მხრიდან გადასახადების სახით, რომელიც დადგენილია პროცენტებში დარიცხული ხელფასის სიდიდესთან მიმართებაში.

აშშ-ში ასეთი კონკურენტული პოლიტიკის შედეგია სამუშაო ძალის მაღალი ტერიტორიული და პროფესიული მობილობა, უმუშევრობის შედარებით მაღალი დონე (იაპონიასა და შვედეთთან შედარებით), რაც უპირატესად დამახასიათებელია შრომის გარე ბაზრისათვის. თუმცა აშშ-ში საკმაოდ კარგად ვითარდება შრომის შიდა ბაზარიც, რომელიც მომუშავეებს უქმნის მთელი სიცოცხლის განმავლობაში დასაქმებისა და შემოსავლების მუდმივი ზრდის გარანტიებს, სოციალური შეღავათებისა და სტიმულირების მნიშვნელოვან პირობებს.

იაპონური მოდელი. იაპონური მოდელის განმასხვავებელი ნიშანია-„სიცოცხლის განმავლობაში დაქირავების სისტემის“ არსებობა, რომელიც ითვალისწინებს მომუშავეებისათვის მნიშვნელოვანი გარანტიების არსებობას შრომითი საქმიანობის მთელი პერიოდის განმავლობაში. ეს გარანტიები წარმოადგენს დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს (კაპიტალის მესაკუთრე) შორის ჩამოყალიბებულ ურთიერთობათა პრაქტიკის

შედეგს. იგი საკანონმდებლო წესით არაა გაფორმებული, მაგრამ მისი აქტიური მხარდაჭერა ხორციელდება პროფკავშირების მხრიდან, რომლებიც თავის მხრივ ლოიალურ დამოკიდებულებაში იმყოფებიან ფირმებთან. ანუ, შეიძლება ითქვას, რომ იაპონიაში ჩამოყალიბდა ფირმის შიგნით შრომის ბაზრის ჩაკეტილი მოდელი. 1974-1975 ეკონომიკური კრიზისის შემდეგ იაპონიაში საკმაოდ ინტენსიური განვითარება დაიწყო შრომის გარე ბაზარმაც, რომელიც ორიენტირებული იყო მცირე საწარმოთა მომსახურებაზე. ამასთან, იაპონიაში შრომის როგორც შიდა, ისე გარე ბაზრისათვის ნიშანდობლივია სტაბილური დასაქმება არა მხოლოდ ეკონომიკური ზრდის, არამედ მისი დაცემის პერიოდშიც. მომუშავეთა დასაქმება და მათი შრომის გამოყენება ხანგძლივი პერიოდის განმავლობაში ფირმებს საშუალებას აძლევს: უზრუნველყონ საჭირო კადრების პროფესიული მომზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების ორგანიზება კომპანიის შიგნით, მის ბაზაზე, სამუშაო ადგილების სტრუქტურის, ტექნოლოგიური ცვლილებებისა და გამოსაშვები პროდუქციის მოდიფიკაციის შესაბამისად; წინასწარ გაითვალისწინოს ფირმის შიგნით პროფესიული მობილობა; უზრუნველყოს მომუშავეთა მოტივაცია მაღალხარისხიანი, შემოქმედებითი, მაღალ-მწარმოებლური შრომისათვის. კომპანიის ხელმძღვანელობა თავისი შეხედულებით ახორციელებს მომუშავეთა გადანაცვლებას ერთი სამუშაო ადგილიდან მეორეზე, ერთი ქვედანაყოფიდან მეორეში. თავისებურებებით ხასიათდება ხელფასის ფორმირების პროცესიც. იაპონიაში ხანგძლივი პერიოდის განმავლობაში შრომის ანაზღაურების სიდიდე ძირითადად დამოკიდებული იყო მომუშავეის სტატუსსა და ასაკზე. მიმდინარე პერიოდში კი მნიშვნელოვანი ყურადღება ექცევა მის კვალიფიკაციას, კომპეტენციებს და შრომის შედეგებს, ეფექტიანობას.

შრომის ბაზრის იაპონური მოდელისათვის დამახასიათებელი პატერნალისტული⁴ დამოკიდებულება დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის, წარმოების ფარგლებს გარეთ მათი საქმიანობის ჩათვლით. აქ მნიშვნელოვანია თვით მომუშავეთა დაინტერესება ფირმის საქმიანობის ყველა ასპექტთან მიმართებაში. მკვლევარების აზრით „სიცოცხლის განმავლობაში დაქირავების სისტემა“ დაკავშირებულია იაპონელი ხალის ეროვნულ მენტალიტეტთან და დამსაქმებლის სურვილთან, დაიცვას ადამიანურ კაპიტალში დაბანდებული ინვესტიციები და უზრუნველყოს მისი მაღალი ეფექტიანობა. გარდა ამისა, დაქირავების აღნიშნული სისტემა უზრუნველყოფს წარმოების მოცულობის, მასშტაბების შემცირებისა და მომუშავეთა განთავისუფლებასთან, უმუშევრობის ზრდასთან დაკავშირებული პრობლემების გადაწყვეტას, მოგვარებას. XX საუკუნის 70-90-იან წლებში იაპონიაში განხორციელდა „სიცოცხლის განმავლობაში დაქირავების სისტემის“ მოდიფიკაცია და მუდმივად დასაქმებულთა ხვედრითი წონის

⁴პატერნალიზმი-სოციალური პარტნიორობის, ქველმოქმედების, საზოგადოების სოციალურად ნაკლებად დაცულ ნაწილზე ზრუნვის თეორია, პოლიტიკა და პრაქტიკა. მას განვითარებულ ქვეყნებში ადამიანური ურთიერთობების დოქტრინის ფარგლებში გასული საუკუნის 20-30-იან წლებში ჩაეყარა საფუძველი. იგი მიზნად ისახავდა კონფლიქტურ საზოგადოებებში, არსებული სოციალურ-ეკონომიკური და პოლიტიკური წინააღმდეგობების დაძლევას. იხ. [ლექსიკონი-ცნობარი სოციალურ მეცნიერებებში \(css.ge\)](http://css.ge).

შემცირება, რაც გამოწვეული იყო საწარმოო სტრუქტურების დაჩქარებული ტრანსფორმაციით, წარმოების ტექნიკური აღჭურვილობის დონის გადიდებით.

შვედური მოდელი. შრომის ბაზრის შვედური მოდელის თავისებურება მდგომარეობს სახელმწიფოს მიერ დასაქმების აქტიური პოლიტიკის გატარებაში. სახელმწიფო ორგანოები დიდ ყურადღებას უთმობენ სამუშაო ძალის მუდმივი კონკურენტუნარიანობის ამაღლებას. ამ მიზნით ხორციელდება: მომუშავეთა პროფესიული მომზადება და გადამზადება, სამუშაო ადგილების შექმნა, როგორც სახელმწიფო სექტორში, ისე კერძო კომპანიების სუბსიდირების გზით, უმუშევართა ინფორმირება და პროფორიენტაცია, ახალ სამუშაო ადგილზე გადაყვანისას შემწეობის გაცემა და სხვა. დასაქმების სფეროში არსებული პოლიტიკა მჭიდროდაა დაკავშირებული საერთო ეკონომიკურ ღონისძიებებთან, კერძოდ, შეზღუდულ საგადასახადო პოლიტიკასთან, შრომის ანაზღაურების სფეროში „სოლიდარული პოლიტიკის“ გატარებასთან, პრიორი-ტეტული განვითარების სახელმწიფო პროგრამით განსაზღვრული შედარებით სუსტი რეგიონების, დარგების, მოსახლეობის ცალკეული სოციალური ჯგუფების დახმარებასთან. შეზღუდული საგადასახადო პოლიტიკა შვედეთში მიმართულია ინფლაციის შეჩერებისაკენ, ცალკეული სახეობის საქონელზე ირიბი გადასახადების დადგენის შედეგად მასზე მოთხოვნის შემცირებისაკენ, რაც აიძულებს შედარებით ნაკლებად რენტაბელურ საწარმოებს შეწყვიტონ თავისი საქმიანობა. შრომის ანაზღაურების სფეროში „სოლიდარული პოლიტიკა“ უზრუნველყოფს „თანაბარი შრომისათვის, თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის“ დაცვას, რაც აიძულებს მაღალრენტაბელურ ფირმებს გასცენ მათი შესაძლებლობათან შედარებით დაბალი ხელფასი, ხოლო დაბალრენტაბელურ საწარმოებს შეამცირონ დასაქმებულთა რიცხოვნობა, ან შეწყვიტონ თავისი სამეურნეო საქმიანობა. სახელმწიფო აქტიურად ახორციელებს დასაქმების მხარდაჭერას იმ სექტორებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ ისეთი რეგიონების სოციალურად აუცილებელ მომსახურებას, სადაც ტრადიციული მრეწველობის დარგები დაცემის სტადიაზე იმყოფება. სახელმწიფოს ასეთი ურთიერთდაკავშირებული კომპლექსური პოლიტიკა უზრუნველყოფს სამუშაო ძალაზე მაღალი მოთხოვნისა და შესაბამისად ქვეყანაში დასაქმების მაღალი მასშტაბების შენარჩუნებას. მიუხედავად იმისა, რომ იგი ვერ უზრუნველყოფს ყველა სამუშაოს მსურველთა დასაქმებას, სამაგროდ მიიღწევა უმუშევრობის მასშტაბების რეგულირება, მისი ოპტიმიზაციის, ნორმალიზაციის მიმართულებით.

საქართველოს შრომის ბაზარი ჯერ კიდევ ვერ პოულობს მკაფიოდ გამოხატულ მახასიათებლებს, რადგან ჯერ ისევ ფორმირებისა და განვითარების სტადიაზეა. თუმცა შეიძლება დარწმუნებით ითქვას, რომ იგი უფრო ახლოსაა შრომის გარე ბაზრის მოდელთან, რასაც ადასტურებს გარკვეული წინამძღვრების არსებობა: უმაღლესი, პროფესიული და საშუალო განათლების მქონე პროფესიული კადრების მომზადება ხორციელდება უპირატესად ყველა ტიპის სახელმწიფო სასწავლებლებში, სახელმწიფო სახსრების ხარჯზე; საწარმოთა რესტრუქტურისა და მცირე ბიზნესის განვითარება მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს შრომის გარე ბაზრის ფორმირებასა და განვითარებას.

ხოლო შრომის შიდა ბაზრის ფორმირებისა და განვითარების საფუძველს წარმოადგენს უშუალოდ კომპანიის შიგნით კადრების მომზადების, გადამზადების ბაზები, ასევე კომერციული სტრუქტურების საქმიანობა. საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირებისა და განვითარების ხელისშემშლელი ფაქტორებია: ქრონიკული და ფარული უმუშევრობის მაღალი მასშტაბები; სუსტად კონტროლირებადი მასობრივი გარე შრომითი მიგრაცია; დასაქმებისა და შრომის ბაზრის, საერთოდ სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი არასრულყოფილი საკანონმდებლო ბაზა; დასაქმების საბაზრო და ადმინისტრაციული რეგულირების მეთოდების სუსტი ურთიერთკავშირი; შრომის ბაზრის ერთიანი საინფორმაციო სისტემის განუვითარებლობა; მოსახლეობის ინფორმირებულობის დაბალი დონე ვაკანტური სამუშაო ადგილების შესახებ და სხვა.

კითხვები თვითშემოწმებისათვის:

1. დაახასიათეთ შრომის ბაზრის არსი და მისი ელემენტები;
2. ჩამოაყალიბეთ შრომის ბაზრის თავისებურებები;
3. ჩამოაყალიბეთ შრომის ბაზრის ნორმალური ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი პირობები;
4. რა ძირითადი ფუნქციების რეალიზაციას ახორციელებს შრომის ბაზარი?
5. ჩამოაყალიბეთ შრომის ბაზრის არსი ფართო და ვიწრო გაგებით;
6. ახსენით ღია და ფარული შრომის ბაზრების არსი;
7. ჩამოაყალიბეთ შრომის ბაზრის ძირითადი ერემენტები;
8. განმარტეთ შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურისა და კონიუნქტურის არსი;
9. ახსენით შრომის ბაზრის ფუნქციონირების მექანიზმი;
10. რა პირობებშია შესაძლებელი შრომის ბაზრის ფუნქციონირება სრულყოფილი (თავისუფალი) კონკურენციის ფორმით?
11. ახსენით თუ როგორ ფუნქციონირებს შრომის ბაზარი მონოფსონიის, ოლიგოფსონიის, პროფკავშირების ზემოქმედების და ორმხრივი მონოპოლიის პირობებში;
12. ჩამოაყალიბეთ სამუშაო ძალის მოთხოვნის არსი და მასზე მოქმედი ფაქტორები;
13. ჩამოაყალიბეთ სამუშაო ძალის მიწოდების არსი და მასზე მოქმედი ფაქტორები;
14. ახსენით შემოსავლისა და შენაცვლების ეფექტის არსი;
15. რა ინფორმაციაა საჭირო სამუშაო ძალის ერთობლივი მიწოდების პროგნოზირების მიზნით?
16. რას გულისხმობს შრომის ბაზრის სეგმენტაცია?
17. მოკლედ დაახასიათეთ შრომის ბაზრის სეგმენტები;
18. ახსენით შრომის პირველადი და მეორადი ბაზრის არსი;
19. ახსენით შრომის შიდა და გარე ბაზრების არსი;
20. შრომის ბაზრის რომელ სექტორებს გამოყოფენ დასაქმების ლეგალურობის თვალსაზრისით?
21. ჩამოაყალიბეთ შრომის ბაზრის ფორმირების თავისებურებები საქართველოში;
22. შრომის ბაზრის რა თანამედროვე მოდელები არსებობს განვითარებულ ქვეყნებში;
23. დაახასიათეთ შრომის ბაზრის იაპონური მოდელი;
24. დაახასიათეთ შრომის ბაზრის ამერიკული მოდელი;
25. დაახასიათეთ შრომის ბაზრის შვედური მოდელი.

თავი 4. დასაქმება და უმუშევრობა

4.1. უმუშევრობის არსი და სახეები

ეკონომიკურ ლიტერატურაში დასაქმებისა და უმუშევრობის, როგორც უმნიშვნელოვანესი სოციალურ-ეკონომიკური მოვლენების შესახებ არსებული თეორიული შეხედულებების ფორმირება შრომის ბაზრის თეორიასთან მჭიდრო კავშირში მიმდინარეობს. ასეთი მიდგომა საშუალებას იძლევა დადგინდეს ის კანონზომიერებები, რომლებიც ხსნიან დასაქმებისა და უმუშევრობის დონესა და დინამიკას, მათზე მოქმედ ფაქტორებს, უმუშევრობის წარმოშობის მიზეზებს, მისი გამოვლენის ფორმებსა და სოციალურ-ეკონომიკურ შედეგებს.

უმუშევრობა საბაზრო ეკონომიკის განუყოფელი მოვლენაა, რაც იმით აიხსნება, რომ დინამიურ საზოგადოებას ესაჭიროება სივრცე შრომის ბაზარზე. ასეთ სივრცედ, ეკონომისტები სამუშაო ძალის სიჭარბეს მიიჩნევენ და მიუთითებდნენ, რომ მისი გარკვეული დონით არსებობა სრულიად დასაშვებია სრული დასაქმების პირობებში. ამდენად, უმუშევრობის გარკვეული დონის არსებობა თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკის ნიშანდობლივი თვისებაა.

უმუშევრობა, როგორც სოციალურ-ეკონომიკური მოვლენა ახასიათებს იმ დაუსაქმებელ ადამიანთა კატეგორიას, რომლებიც შრომის ბაზარზე წონასწორობის მუდმივი რყევის შედეგად, მოკლებულნი არიან მუშაობის შესაძლებლობებს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტებიდან გამომდინარე, ადამიანი უმუშევრად რომ ჩაითვალოს, ერთდროულად უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ მოთხოვნებს:

1. იყოს „სამუშაოს გარეშე“ ე.ი. არ გააჩნდეს ანაზღაურებადი სამუშაო გარკვეული დროის განმავლობაში;
2. „მზად იყოს მოცემულ მომენტში მუშაობისათვის“ ე.ი. მზად იყოს იმუშაოს დაქირავებით ან თვითონ დასაქმდეს;
3. „ეძებდეს სამუშაოს“ ე.ი. კონკრეტულ დონისძიებებს ახორციელებდეს ანაზღაურებადი სამუშაოს მოსაძებნად⁵.

კონკრეტული პირობებიდან გამომდინარე, უმუშევრობა შეიძლება იყოს სხვადასხვა სახის. უმუშევრობის ცალკეული სახეების გამოყოფის საფუძველი მისი გამომწვევი მიზეზების სხვადასხვაობაა.

⁵1996 წლიდან საქართველოში უმუშევრის, დასაქმებულის, ეკონომიკურად აქტიურობის სტატუსის შეფასება ხორციელდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) მეთოდოლოგიის შესაბამისად. იხ. თემის დანართი-1. ასევე, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ვებგვერდი. www.geostat.ge.

გამოიყოფა უმუშევრობის შემდეგ ძირითადი სახეები: **ფრიქციული, სტრუქტურული და ციკლური უმუშევრობა**. თუმცა, ზოგიერთი ავტორი მიუთითებს ასევე ტექნოლოგიურ, სეზონურ, ინსტიტუციონალურ და სხვა სახის უმუშევრობაზე.

ფრიქციული უმუშევრობა-ესაა მოკლევადიანი უმუშევრობა, რომელიც წარმოიშობა მომუშავის ერთი სამუშაო ადგილიდან მეორეზე გადასვლისას, როცა იგი „ორ სამუშაოს“ შორის მდგომარეობაში იმყოფება. მას მიეკუთვნება ასევე შრომისუნარიანი მოსახლეობის დროებითი დაუსაქმებლობა, როდესაც მომუშავე პირველად გადის შრომის ბაზარზე ან უბრუნდება მას. ფრიქციული უმუშევრობის წარმოშობის მიზეზი შეიძლება აიხსნას შრომის ბაზრისათვის დამახასიათებელი დინამიურობით, ინფორმაციული ნაკადების არასრულფასოვნებით. ინფორმაცია ვაკანტური სამუშაო ადგილებისა და მათ შესახებ, ვინც ეძებს სამუშაოს, შეუძლებელია, შეფასებული იქნას მომენტალურად, ამიტომ დაუსაქმებელი მომუშავეები და დამქირავებლები მაშინვე ვერ პოულობენ ერთმანეთს, რის გამოც ადამიანი იძულებულია, გარკვეული დროით იყოს სამუშაოს გარეშე. დროის ეს მონაკვეთი აუცილებელია, რათა მოხდეს დამსაქმებლებისა და მომუშავეების ურთიერთდაკავშირება. ეს გარემოება წარმოადგენს ფრიქციული უმუშევრობის წარმოშობის მიზეზს.

სტრუქტურული უმუშევრობა ფრიქციულისაგან განსხვავებით, დროში უფრო მეტ ხანს გრძელდება და განპირობებულია სამუშაო ადგილებისა და მომუშავეთა პროფესიულ-კვალიფიციურ სტრუქტურაში არსებული განსხვავებით. სტრუქტურული უმუშევრობის ძირითადი მიზეზი ეკონომიკაში მიმდინარე სტრუქტურული ძვრებია. წარმოების სტრუქტურის ცვლილება ცალკეული დარგებისა და სფეროებს შორის თანაფარდობის ცვლილებაში აისახება. ზოგიერთ მათგანს სწრაფი განვითარების პერსპექტივები უჩნდება, იზრდება მოთხოვნა მათ მიერ წარმოებულ პროდუქციაზე, რასაც თან სდევს ინვესტიციების მოცულობის გადიდება და დასაქმების დონის ამაღლება. ამის პარალელურად, ზოგიერთი დარგი უკვე ვერ ახორციელებს კონკურენტუნარიანი პროდუქციის წარმოებას, იძულებულია, შეამციროს წარმოების მასშტაბები და დასაქმების დონე, რომელიც იწვევს მომუშავეთა გამოთავისუფლებას და უმუშევართა რიგების გადიდებას. ამ შემთხვევაში სტრუქტურული ცვლილებები განაპირობებენ სამუშაო ძალის გადანაწილებას წარმოების ცალკეული დარგებსა და სფეროებს შორის, რომელიც ყოველთვის გარკვეულ სირთულეებთან არის დაკავშირებული და ზოგიერთ შემთხვევაში მომუშავეებისაგან არ მარტო დარგობრივ-პროფესიულ, არამედ ტერიტორიულ მობილობასაც მოითხოვს. ამიტომ უმუშევართა რიგებში შეიძლება აღმოჩნდნენ არა მარტო ის ადამიანები, რომლებიც ვერ პოულობენ საკუთარი პროფესიისა და კვალიფიკაციის შესაბამის სამუშაოს, არამედ ისინიც, ვისაც გარკვეული მდგომარეობის გამო არ შეუძლია საცხოვრებელი ადგილის შეცვლა.

სტრუქტურული უმუშევრობის ერთ-ერთ ნაირსახეობად განიხილავენ **ტექნოლოგიურ უმუშევრობას**, რომლის წარმოშობის მიზეზს მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესი

წარმოადგენს. ამ უკანასკნელის გავლენა დასაქმებასა და უმუშევრობაზე მრავალმხრივია, იგი განსხვავებულად ზემოქმედებს წარმოებისა თუ მომსახურების სფეროზე. მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის გავლენა უმუშევრობაზე ვლინდება იმაში, რომ ახალი ტექნიკის დანერგვისა და შრომის მწარმოებლურობის ზრდის შედეგად იქმნება პირობები გარკვეული რაოდენობის მომუშავეების გამოთავისუფლებისათვის, რაც საბოლოოდ, განაპირობებს მომუშავეებზე მოთხოვნის შემცირებას. მეორე მხრივ, მაღალმწარმოებლური ტექნოლოგიის დანერგვის შედეგად ეკონომიკის ახალი და ზოგიერთი ტრადიციული დარგების გაფართოება იწვევს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის გადიდებას და, შესაბამისად, დასაქმების დონის ამაღლებას.

საბოლოოდ, დასაქმებასა და უმუშევრობაზე მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის გავლენას წინააღმდეგობრივი ხასიათი აქვს და მისი განვითარება იქამდე მიდის, რომ წარმოების პროცესიდან მომუშავეთა გამოთავისუფლების ტენდენცია საბოლოოდ უფრო ძლიერი აღმოჩნდება მისი მიზიდვის ტენდენციასთან შედარებით. ამასთან, უმუშევართა რიგებს უპირატესად ისინი ავსებენ, რომელთა პროფესიულ-კვალიფიკური მომზადების დონე ვერ პასუხობს წარმოების მზარდ მოთხოვნებს.

ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობა ეკონომიკის დინამიური განვითარების პირობებში სავსებით ბუნებრივი და ამავედროულად მისაღები მოვლენაა, რამდენადაც უშუალოდ ეკონომიკის განვითარების პრინციპებიდან გამომდინარეობს. ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობა შეიძლება წარმოიშვას მაშინაც კი, როცა მთლიანობაში სამუშაო ძალაზე (შრომაზე) ერთობლივი მოთხოვნა მიწოდების ტოლია. ფრიქციული უმუშევრობა წარმოიშობა შრომის ბაზრის დინამიურობისა და ინფორმაციული ნაკადების არასრულყოფილების გამო, ხოლო სტრუქტურული უმუშევრობა-სამუშაო ძალაზე (შრომაზე) მოთხოვნასა და მიწოდებაში ტერიტორიული და პროფესიული დისპროპორციის შედეგად.

საზოგადოებაში სრული დასაქმების მიღწევა არ გამორიცხავს ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობის არსებობას. უფრო მეტიც, უმუშევრობის პრობლემების კვლევაში დიდი ადგილი უკავია **უმუშევრობის ბუნებრივი დონის** კატეგორიის ანალიზს, რომელიც სწორედ ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობის ჯამს წარმოადგენს. უმუშევრობის ბუნებრივი დონე არ არის მუდმივი სიდიდე. მასზე ზემოქმედებს ეკონომიკური ზრდის ტემპები, სამუშაო ძალის სტრუქტურის ცვლილება, საზოგადოების დემოგრაფიული განვითარების ტენდენციები, სოციალური გარანტიები და სოციალური დაცვის დონე, პროფკავშირების საქმიანობა და ა.შ. აღსანიშნავია, რომ უმუშევრობის ფაქტობრივი დონე მის ბუნებრივ დონეს, უმეტეს შემთხვევაში, აღემატება. განსხვავება მათ შორის არსებითია ეკონომიკური აქტიურობის დაქვეითების პერიოდში, როცა უმუშევრობა ციკლურ ხასიათს იძენს და რომლის დაძლევაც დიდ სირთულეებთანაა დაკავშირებული. მიუხედავად იმისა, რომ უმუშევრობა ქვეყნის მაკროეკონომიკური არასტაბილურობის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მაჩვენებელია,

ამ სოციალურ-ეკონომიკურ მოვლენას მკაცრი კვალიფიკაცია ეძლევა მხოლოდ მაშინ, როდესაც უმუშევრობის დონე საყოველთაოდ დადგენილ (მსოფლიო პრაქტიკაში მიღებულ) ბუნებრივ ზღვარს აღემატება.

ციკლური უმუშევრობა გამოწვეულია ეკონომიკური ციკლის იმ სტადიით, რომელიც ხასიათდება ერთობლივი დანახარჯების დაბალი დონით, როცა საქონელსა და მომსახურებაზე მოთხოვნა მცირდება, მნიშვნელოვნად ეცემა წარმოებისა და დასაქმების დონე, იზრდება მომუშავეების გამოთავისუფლების მასშტაბები, შესაბამისად ადგილი აქვს უმუშევრობის დონის მკვეთრ გადიდებას. ასეთ უმუშევრობას ციკლური უმუშევრობას უწოდებენ, მასში ყველაზე ნათლად აისახება ის დამოკიდებულება, რომელსაც ადგილი აქვს წარმოების დინამიკასა და მომუშავეთა საქმიან აქტიურობას შორის. ციკლური უმუშევრობის მასშტაბების ზრდა მეტად უარყოფითი მოვლენაა, რომელიც მნიშვნელოვან ეკონომიკურ და სოციალურ დანაკარგებს იწვევს საზოგადოებაში. ციკლური უმუშევრობის ზრდის თავიდან აცილება ნებისმიერი ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების უმნიშვნელოვანესი პრიორიტეტია.

უმუშევრობის კლასიფიკაციაში გარკვეული ადგილი უკავია **სეზონურ უმუშევრობას**. იგი დამახასიათებელია ცალკეული დარგებისათვის, როგორცაა: სოფლის მეურნეობა, ნაწილობრივ მშენებლობა და სხვ. ამ დარგების საწარმოებს შეუძლიათ სრული დატვირთვით იმუშაონ რამდენიმე თვეს, სხვა დროს ისინი მკვეთრად ამცირებენ ან საერთოდ წყვეტენ საქმიანობას, რაც ბუნებრივი პირობებითაა გამოწვეული. ინტენსიური მუშაობის პერიოდში აღნიშნული დარგის საწარმოებში ადგილი აქვს მომუშავეების მასობრივ დაქირავებას, ხოლო სამუშაოთა შემცირების პერიოდში-მასობრივ დათხოვნას.

სეზონური უმუშევრობა გარკვეული თავისებურებებით ხასიათდება:

- ✓ თავისი წარმოშობის მიზეზებით იგი ახლოსაა ციკლურ უმუშევრობასთან;
 - ✓ უმუშევრობა მნიშვნელოვანწილად ნებაყოფლობითი ხასიათისაა;
 - ✓ სეზონური ხასიათის დარგის საწარმოები მომუშავეებს მაღალ ანაზღაურებას უხდიან, რითაც გარკვეულწილად ახდენენ უმუშევრობის რისკის კომპენსაციას.
- რაც უფრო მეტია მოსალოდნელი სეზონური უმუშევრობის ვადები, მით უფრო მაღალია ანაზღაურება.

უმუშევრობის სახეების დახასიათებისას მიზანშეწონილია ასევე **ნაწილობრივი უმუშევრობის** განხილვა. ერთ-ერთი პირველი, ვინც მიუთითებდა მის არსებობაზე იყო ა. პიგუ. იგი უმუშევრობის აღნიშნული სახის არსებობას ეკონომიკური აქტიურობის დაქვეითების პირობებში მეწარმეების ქცევის სამ შესაძლო შემთხვევას უკავშირებდა:

- ✓ მომუშავეებისათვის სრული სამუშაო დროის შენარჩუნება;
- ✓ მომუშავეებისათვის მონაცვლეობით მუშაობის შესაძლებლობების მიცემა სრული სამუშაო დროის პირობებში;
- ✓ ყველა დასაქმებულისათვის სამუშაო დროის შემცირება.

მეწარმეების ქცევის პირველი ვარიანტი იწვევს სრულ უმუშევრობას, ხოლო მეორე და მესამე-ნაწილობრივ უმუშევრობას, რაც პიგუს აზრით, უფრო მისაღებია, რადგან სრულ უმუშევრობას მივყავართ ეროვნული დივიდენდის სრულ დაკარგვამდე და სამუშაო ძალის ხარისხის დაქვეითებამდე.

უმუშევრობის განხილული სახეები ღია უმუშევრობას განეკუთვნება. მათ გარდა, ლიტერატურაში გამოიყოფა ასევე **ფარული უმუშევრობის** კატეგორია, რომელიც წარმოიშობა საწარმოებში მომუშავეთა არასრული გამოყენებით. კერძოდ, არასრული სამუშაო კვირის ან არასრული სამუშაო დღის პირობებში მუშაობისას, ან იმ შემთხვევაში, როცა მომუშავეები იძულებულნი არიან, გავიდნენ ანაზღაურების გარეშე (უხელფასო) შვებულებაში.

4.2. დასაქმება, როგორც სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორია

დასაქმება მოსახლეობის აღწარმოებისათვის აუცილებელი პირობების შექმნის საფუძველს წარმოადგენს, მასზეა დამოკიდებული მოსახლეობის ცხოვრების დონე, საზოგადოების დანახარჯების სიდიდე მომუშავეთა მომზადების, გადამზადებისა და შრომითი მოწყობის სფეროში. დასაქმებაში აისახება მოსახლეობის სოციალური განვითარების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ასპექტი, რომელიც შრომის სფეროში მისი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებასთან არის დაკავშირებული.

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში დასაქმების პროცესის საბაზრო ხასიათი გამომდინარეობს შემდეგი **ფუნდამენტალური პრინციპების** რეალიზაციიდან:

- ✓ შრომისა და დასაქმების სფეროს თავისუფალი არჩევანის უზრუნველყოფა, როდესაც პიროვნებას უფლება აქვს, თავისუფლად აირჩიოს, მიიღოს თუ არა მონაწილეობა საზოგადოებრივად სასარგებლო შრომაში. ამ პრინციპის განხორციელებისათვის შესაბამისი საკანონმდებლო ბაზის შექმნა სახელმწიფოს მხრიდან;
- ✓ იძულებითი შრომის აკრძალვა;
- ✓ დასაქმების სფეროში სოციალური დახმარების მექანიზმების ამოქმედება, რომლის მიზანი იქნება შრომის ბაზარზე არსებული ნაკლებკონკურენტუნარიანი ფენებისათვის დახმარების გაწევა შრომითი მოწყობის პროცესში.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.

შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია

„პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით.

დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო.

დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანება და ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება. ამასთან შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო⁶.

ლიტერატურაში დასაქმების მრავალი განმარტება არსებობს. მათთვის საერთო არის ის, რომ „დასაქმების“ ცნება ძირითადად დაკავშირებულია ადამიანის შრომით საქმიანობაში მონაწილეობასთან. ზოგიერთ შემთხვევაში დასაქმება განიხილება მხოლოდ როგორც ეკონომიკური კატეგორია: „როგორც მოსახლეობის ფუნქციონალური მახასიათებელი, რომელიც განსაზღვრავს საზოგადოებრივი შრომის პროცესში მისი (მოსახლეობის) ჩაბმის ხარისხს და საქმიანობის კონკრეტული სახეებისა და ფორმების მიხედვით შრომისუნარიანი მოსახლეობის განაწილების საბოლოო შეფასებას წარმოადგენს“. დასაქმების, როგორც ეკონომიკური კატეგორიის შესწავლა ორ არგუმენტს ემყარება: პირველი დაკავშირებულია კონკრეტული ადამიანის დასაქმებასთან, მეორესახელმწიფოს როლთან დასაქმების პირობების უზრუნველყოფაში.

კონკრეტულ ადამიანთან მიმართებაში დასაქმება შეიძლება დაიყოს: **გარანტირებულად**, როდესაც ადამიანი, ვისაც სურს მუშაობა, უზრუნველყოფილია სამუშაოთი და **უგარანტიოდ**, როდესაც არ არსებობს ეკონომიკური პირობები, რათა თითოეული ადამიანი, რომელსაც შრომის უნარი და სურვილი გააჩნია, დაკმაყოფილდეს სამუშაოთი.

⁶საქართველოს შრომის კოდექსი. კანონი N4113, 17.12.2010 წელი. მუხლი 3. (matsne.gov.ge);

დასაქმების პირობების უზრუნველყოფაში განსაკუთრებული როლი ენიჭება სახელმწიფოს, რაც იმითაა გამოწვეული, რომ დასაქმების ბუნება განპირობებულია არა მარტო ინდივიდის შრომისუნარიანობით, ასაკით ან მუშაობის სურვილით, არამედ პიროვნების შრომითი მისწრაფებების რეალიზაციის შესაძლებლობებით. მოკლედ, სახელმწიფოში ადამიანთა შრომითი საქმიანობის განხორციელების შესაძლებლობებისა და პირობების არსებობით. სწორედ იგი წარმოადგენს დასაქმების ძირითად წანამდღვარს.

დასაქმება ძირითადად დაკავშირებულია ადამიანების წარმოების პროცესში მონაწილეობასთან, მაგრამ არ უნდა მოხდეს მისი სოციალური მხარის დაკნინება. ეს იმითაა განპირობებული, რომ დასაქმება მოიცავს არა მარტო ადამიანის საქმიანობის ეკონომიკურ მხარეს, არამედ მთლიანად მისი სასიცოცხლო საქმიანობის ყველა სფეროს. ამდენად, ეს ცნება გაცილებით უფრო ფართოა, ვიდრე მისი ეკონომიკური ან თუნდაც სამართლებრივი ასპექტები. ადამიანი, მისი მატერიალური და სულიერი მოთხოვნილების დაკმაყოფილების დონე პირდაპირაა დამოკიდებული დასაქმებიდან მიღებულ შემოსავალზე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმება განხილული უნდა იქნეს როგორც უმნიშვნელოვანესი სოციალურ-ეკონომიკურ კატეგორია, რომელიც გავლენას ახდენს როგორც ცალკეული ინდივიდის, ასევე მთელი საზოგადოების კეთილდღეობის დონეზე. დასაქმებას არა მარტო ეკონომიკური, არამედ მნიშვნელოვანი სოციალური და დემოგრაფიული დატვირთვა გააჩნია.

ამგვარად, დასაქმება არა მარტო ეკონომიკურ, არამედ მნიშვნელოვან სოციალურ კატეგორიას წარმოადგენს. იგი არსებით როლს ასრულებს ქვეყნის მოსახლეობის კეთილდღეობის დონის ამაღლებაში, თითოეულ ადამიანში პროფესიული შესაძლებლობების ფორმირებასა და განვითარებაში. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმება მომუშავეების არა მარტო ანაზღაურებადი სამუშაო ადგილებით უზრუნველყოფაა, არამედ საზოგადოების ერთობლივი შრომითი პოტენციალის გამოყენების ერთ-ერთი მაჩვენებელიცაა.

დასაქმება ადამიანის სოციალური განვითარების ისეთ უმნიშვნელოვანეს ასპექტებს ახასიათებს, რომლებიც დაკავშირებულია შრომის სფეროში მისი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებასთან. ამ პოზიციიდან გამომდინარე, დასაქმება შეიძლება განხილულ იქნას როგორც მოქალაქეების საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობა, რომელიც დაკავშირებულია პირადი და საზოგადოებრივი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებასთან და რომელსაც, როგორც წესი, მოაქვს ფულადი შემოსავალი.

დასაქმების ეკონომიკური შინაარსი აისახება ყოველი მომუშავეს შესაძლებლობაში საკუთარი შრომით უზრუნველყოს მისი და ოჯახის წევრების მატერიალური და სულიერი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილება, ხოლო სოციალური-საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში მონაწილეობის გზით შექმნას პირობები პიროვნების ფორმირებისა და მისი ყოველმხრივი განვითარებისათვის.

დასაქმება წარმოიშობა მაშინ, როდესაც მომუშავე ტოვებს შრომის ბაზარს (ვიწრო გაგებით) და იწყება მისი შრომითი მომსახურების გამოყენება. იგი ასახავს შრომისუნარიანი მოსახლეობის რა ნაწილი მონაწილეობს საზოგადოებრივად სასარგებლო შრომაში. თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ „დასაქმება“ და „შრომა“ განხილულ იქნას იდენტური მნიშვნელობის მქონე ცნებებად. შრომა ქვეყნის სიმდიდრის შექმნის წყაროა, რომელიც მის სოციალურ-ეკონომიკურ პროგრესს უზრუნველყოფს. შრომა, შრომითი საქმიანობა - ეს, უპირველეს ყოვლისა, პროცესია, რომლის დროსაც გარკვეული შრომითი უნარ-ჩვევებისა და კვალიფიკაციის მქონე ადამიანი ზემოქმედებს შრომის საგნებზე წინასწარ დასახული მიზნის მისაღწევად. დასაქმება კი ადამიანებს შორის არსებული საზოგადოებრივი ურთიერთობათა სისტემაა. იგი გამოხატავს დასაქმების სუბიექტის - შრომისუნარიანი მოსახლეობის მდგომარეობას, რომელიც ჩართულია ან, ამა თუ იმ მიზეზით, არ არის ჩართული შრომითი საქმიანობის პროცესში. მიუხედავად ამ ორ კატეგორიას შორის არსებული განსხვავებისა, ისინი ერთმანეთისაგან იზოლირებულად არ განიხილება. უფრო მეტიც, დასაქმების როგორც სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორიის უმნიშვნელოვანესი ელემენტი ესაა ურთიერთკავშირი დასაქმების სუბიექტებსა (შრომისუნარიანი მოსახლეობა) და დასაქმების ობიექტებს (სამუშაო ადგილებს) შორის. შრომის ბაზრის სხვა დანარჩენი წევრები ხელს უწყობენ იმ პირობების შექმნას, რომლებიც უზრუნველყოფენ დასაქმების განხორციელებას ამა თუ იმ ფორმით. ამასთან, მნიშვნელოვანია დასაქმების არა მარტო რაოდენობრივი, არამედ ხარისხობრივი მაჩვენებლებიც.

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

2020 წლის 14 ივლისს მიღებული იქნა საქართველოს კანონი N6819-სრ „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“⁷, რომელიც აწესრიგებს დასაქმების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ სახელმწიფო საქმიანობას, განსაზღვრავს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის საკითხებზე პასუხისმგებელ ინსტიტუტებს.

კანონის შესაბამისად **დასაქმება არის – პირის მიერ ისეთი სამუშაოს, მათ შორის, დროებითი სამუშაოს, მიღება, რომელიც შეესაბამება მის განათლებას, მის მიერ გავლილ მოკლევადიან პროფესიულ საგანმანათლებლო კურსს ან/და მის პროფესიულ გამოცდილებას, პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობასა და ფიზიკურ შესაძლებლობებს, რომლებიც მას სამუშაოს შესასრულებლად მოეთხოვება.**

⁷საქართველოს კანონი N6819-სრ „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“, ქ. თბილისი, 2020 წლის 14 ივლისი. (matsne.gov.ge);

დასაქმების პოლიტიკა არის- დასაქმების ხელშეწყობის განვითარებისთვის აუცილებელი სტრუქტურების, ღონისძიებებისა და ქმედებების ერთობლიობა, რომელიც შრომის ბაზრის აქტიურ პოლიტიკას ეფუძნება.

შესაფერისი სამუშაო- ისეთი სამუშაო, მათ შორის, დროებითი სამუშაო, რომელიც შეესაბამება პირის განათლებას, პროფესიას, მის მიერ გავლილ მოკლევადიან პროფესიულ საგანმანათლებლო კურსს ან/და მის პროფესიულ გამოცდილებას, პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობასა და ფიზიკურ შესაძლებლობებს, რომლებიც მას სამუშაოს შესასრულებლად მოეთხოვება, ამასთანავე, *სრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესრულებისთვის განსაზღვრული და დარიცხული შრომის ანაზღაურება იმ დროისთვის ქვეყანაში დადგენილ საარსებო მინიმუმს ორჯერ მაინც უნდა აღემატებოდეს.*

კანონის მიზანია ხელი შეუწყოს საქართველოს მოქალაქეების დასაქმებას, შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელებას, თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას, საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე მცხოვრები საქართველოს მოქალაქეებისთვის დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამების თანაბარ ხელმისაწვდომობას. დასაქმების ხელშეწყობის ისეთი სისტემის ჩამოყალიბება, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმების მიზნით შრომის ბაზარზე საშუაშაველო საქმიანობის განხორციელებას მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის ბალანსის მისაღწევად.

კანონის პრინციპებია:

- ✓ დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებების ინდივიდუალიზაცია
- ✓ საქმიანობის არჩევის თავისუფლება
- ✓ დისკრიმინაციის აკრძალვა
- ✓ მიუკერძოებლობა
- ✓ სამუშაოს მაძიებლის მოტივაცია
- ✓ სახელმწიფოსა და კერძო სექტორის თანამშრომლობა
- ✓ დასაქმების ხელშეწყობის უფასო, საყოველთაო და ხელმისაწვდომი სახელმწიფო მომსახურებები
- ✓ ერთი ფანჯრის პრინციპი

დასაქმების ძირითადი ფორმები. დამსაქმებლისა და სამუშაოს მაძიებლის დაკავშირება ხდება 4 ძირითადი ფორმით:

- ✓ დასაქმება;
- ✓ შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებით დასაქმება;
- ✓ სტაჟირება და
- ✓ შრომითი მიგრაცია.

პირის დასაქმებისას გაითვალისწინება:

- ✓ პირის განათლება, მის მიერ გავლილი მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსი და მისი პროფესიული გამოცდილება;

- ✓ პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობა და ფიზიკური შესაძლებლობები, რომლებიც აუცილებელია მის მიერ შესაბამისი სამუშაოს შესასრულებლად;
- ✓ მგზავრობის დრო. პირის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაო ადგილამდე საზოგადოებრივი ტრანსპორტით მგზავრობის საფასური არ უნდა აღემატებოდეს მისი თვიური შრომის ანაზღაურების 15 პროცენტს, ხოლო ორივე მიმართულებით მგზავრობის ხანგრძლივობა – 3 საათს;
- ✓ სრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესრულებისთვის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება. იგი საარსებო მინიმუმს ორჯერ მაინც უნდა აღემატებოდეს.

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პოლიტიკას განსაზღვრავს საქართველოს პარლამენტი. საქართველოს მთავრობა კი ვალდებულია წელიწადში ერთხელ, არაუგვიანეს 1 აპრილისა, საქართველოს პარლამენტს წარუდგენს დასაქმების პოლიტიკის დაგეგმვისა და განხორციელების ანგარიში (გასული წლის ანგარიში და მომავალი წლის გეგმა).

4.3. დასაქმების სახეები და ფორმები

გამოიყოფა დასაქმების ორი ძირითადი სახე-სრული და არასრული დასაქმება.

სრული დასაქმება არ ნიშნავს შრომისუნარიანი მოსახლეობის ასი პროცენტით დასაქმებას. ამით იგი მკვეთრად განსხვავდება საყოველთაო დასაქმებისაგან, რასაც ადგილი ჰქონდა ადმინისტრაციულ-მბრძანებლური ეკონომიკური სისტემის პირობებში. თითოეული შრომისუნარიანი პირი ვალდებული იყო, მონაწილეობა მიეღო საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში და დაუსაქმებლობის შემთხვევა მის მიმართ ადმინისტრაციულ ზემოქმედებას ითვალისწინებდა. 1996 წლის 4-20 ივნისის შრომის საერთაშორისო კონფერენციის 83-ე სესიაზე **სრული დასაქმება** განმარტებული იქნა, როგორც მდგომარეობა, როდესაც ყველა, ვინც შრომის ბაზარზეა გასული და აქტიურად ეძებს სამუშაოს, პოულობს მას. როგორც აღინიშნა, სრული დასაქმება არ ნიშნავს, რომ შრომისუნარიანი მოსახლეობიდან ყველა უზრუნველყოფილია სამუშაოთი. ყოველი მომენტისათვის შრომისუნარიან პირთა გარკვეული ნაწილი სხვადასხვა მიზეზების გამო მოკლებულია მუშაობის შესაძლებლობას, რაც სავსებით ბუნებრივი მოვლენაა საბაზრო ეკონომიკის პირობებში. ამის მიზეზი შეიძლება იყოს სტრუქტურული ძვრები ეკონომიკაში, მომუშავეების სურვილი, საკუთარი მატერიალური მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით შეიცვალონ სამუშაო ადგილი, საწარმოების ადმინისტრაციის გადაწყვეტილება, დაითხოვოს პერსონალის გარკვეული ნაწილი და ა. შ. ასეთ პირობებში საზოგადოების მიზანია, ისწრაფოდეს სრული დასაქმების მიღწევისაკენ. სრული დასაქმების მიღწევის აუცილებელ პირობას წარმოადგენს ხელსაყრელი ეკონომიკური გარემო, ფინანსური სტაბილურობა, ინფლაციის მაღალი ტემპების არარსებობა.

სრული დასაქმება პრაქტიკულად მეტად იშვიათად მიიღწევა, რასაც ობიექტური მიზეზები აქვს. უპირველეს ყოვლისა, ის, რომ ეკონომიკური საქმიანობა დინამიური პროცესია, რომელიც მუდმივად ვითარდება და იცვლება, განუწყვეტლივ მიმდინა-

რეობს ახალი საქონლის წარმოება, ასევე მუდმივად აქვს ადგილი ახალი პროფესიების წარმოშობასა და ძველი პროფესიების გაქრობას. ბაზარზე ახალ პროფესიებზე მოთხოვნა ყოველთვის წინ უსწრებს მის მიწოდებას. ამიტომაც, რომ მაშინაც კი, როდესაც უმუშევრობის დონე საკმაოდ მაღალია, ყოველთვის არსებობს ვაკანტური სამუშაო ადგილების გარკვეული რაოდენობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სრული დასაქმება მიიღწევა არა მაშინ, როცა ნებისმიერი სახის სამუშაო ადგილების მიწოდება შეესაბამება საზოგადოების მხრიდან მასზე მოთხოვნას, არამედ მაშინ, როცა შემოთავაზებული სამუშაო ადგილები ეკონომიკურად მიზანშეწონილია. ეკონომიკურად მიზანშეწონილი სამუშაო ადგილები წარმოადგენენ პროდუქტიულ სამუშაო ადგილებს, რომლებიც საშუალებას აძლევენ ადამიანებს, სრულად მოახდინონ საკუთარი ინტერესების რეალიზაცია, მიაღწიონ შრომის მწარმოებლურობის მაღალ დონეს, მიიღონ ღირსეული ანაზღაურება. მასასადამე, მაშინ როდესაც ეკონომიკურად მიზანშეწონილ სამუშაო ადგილებზე მოთხოვნა კმაყოფილდება შესაბამისი პროფესიულ-კვალიფიციური სტრუქტურის სამუშაო ძალით, ადგილი აქვს სრულ დასაქმებას.

წარმოდგენილი შეხედულება კიდევ ერთხელ ადასტურებს იმას, რომ სრული დასაქმების მიღწევა საზოგადოებაში ურთულეს პრობლემას წარმოადგენს, რადგანაც ყოველი კონკრეტული მომენტისათვის ეკონომიკაში არსებული ყველა სამუშაო ადგილი არ შეიძლება იყოს ეკონომიკურად მიზანშეწონილი, სხვა სიტყვებით რომ ითქვას, ყოველთვის არსებობს სამუშაო ადგილების გარკვეული რაოდენობა, რომელიც სტრუქტურული თუ სხვა ხასიათის ცვლილებებიდან გამომდინარე, მოითხოვს სრულყოფას, მოდერნიზებას ან ლიკვიდაციასაც კი.

ეკონომიკური განვითარების ისეთ მდგომარეობისას, როდესაც ადგილი აქვს წარმოების დაცემას, მომუშავეთა გამოთავისუფლების მასშტაბების ზრდას, რომელთა დასაქმების შესაძლებლობები ეკონომიკის განვითარების არსებულ პირობებში შეუძლებელია, რადგანაც სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობა მნიშვნელოვნად აღემატება ვაკანტური სამუშაო ადგილების რაოდენობას - ადგილი აქვს არასრულ დასაქმებას.

ლიტერატურაში 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. ეფექტიანი დასაქმების პრობლემა წარმოიშობა მაშინ, როცა დასაქმებულთა პროფესიულ-კვალიფიციური მომზადების დონე არ შეესაბამება მათ მიერ დაკავებული

სამუშაო ადგილების მახასიათებლებს, რასაც თან სდევს დანაკარგები, როგორც მომუშავეებისათვის, ასევე საზოგადოებისათვის მთლიანად. საბოლოოდ ეფექტიანი დასაქმების განხილვა მიზანშეწონილია ორი ასპექტით: ეკონომიკურით, რაც გულისხმობს ადამიანური რესურსების რაციონალურ გამოყენებას და სოციალურით, რაც მომუშავეთა ინტერესებს მაქსიმალურად ითვალისწინებს.

საბაზრო ურთიერთობებზე გარდამავალ პერიოდში გავრცელდა დასაქმების ისეთი ფორმებიც, როგორცაა **ნაწილობრივი და ეპიზოდური დასაქმება**. ნაწილობრივია დასაქმება, როცა მომუშავე ხუთდღიანი სამუშაო კვირიდან მუშაობს 1-3 დღეს, ხოლო ეპიზოდურია იმ შემთხვევაში, როცა დამსაქმებელი განსაზღვრავს მუშაობის კონკრეტულ დღეებს, რომელიც არც პერიოდულობით და არც ხანგძლივობით არ მეორდება.

დასაქმების არსებულ ფორმებს შორის განსაკუთრებულია **მეორადი დასაქმება**, რომელიც შეიძლება განიმარტოს როგორც უკვე შრომით საქმიანობაში ჩაბმულ მომუშავეთა დამატებითი გამოყენების ფორმა. შედეგად მიიღება ერთი და იმავე პირის რამდენიმე სამუშაო ადგილზე მუშაობის გავრცელების პრაქტიკა, რაც ძირითადად განვითარებადი ქვეყნების შრომის ბაზრისათვისაა დამახასიათებელი. მეორადი დასაქმებას თავისი ობიექტური მიზეზები აქვს, რომელთა შორის მთავარია შემოსავლების გადიდებისაკენ სწრაფვა. იმ პირობებში, როდესაც ხელფასი ჩამორჩება საარსებო მინიმუმს, მეორადი დასაქმება მომუშავისა და მისი ოჯახის წევრების მოთხოვნილებების გარკვეულ დონეზე დაკმაყოფილების ერთ-ერთი საშუალებაა.

მეორადი დასაქმება შრომის ბაზარზე ამჟამად არსებული პრობლემების გადაჭრის საუკეთესო გზა ნამდვილად არაა. უფრო მეტიც, სამუშაო ძალის ჭარბი მიწოდების პირობებში შედარებით კვალიფიციური და მობილური მომუშავეები ახერხებენ ორი და მეტი სამუშაო ადგილის მოპოვებას, რაც სხვებისთვის დასაქმების შესაძლებლობებს ამცირებს და, მათსადამე, უმუშევრობის დონის გადიდების საშიშროებას წარმოშობს.

სამეურნეო საქმიანობის პირობების შეცვლამ სამუშაო ძალის გამოყენების სულ უფრო მოქნილი ფორმების გამოყენების აუცილებლობა მოითხოვა. ჩამოყალიბდა ახლებური მიდგომები დასაქმების პრობლემებისადმი, რაც აისახა **გლობალური დასაქმების კონცეფციაში**.

შრომის საერთაშორისო ბიუროს განმარტებით, ეკონომიკური განვითარების დაბალი ტემპების ქვეყნებში დასაქმების პრობლემებისადმი ახლებური (გლობალური) მიდგომის არსი იმაში მდგომარეობს, რომ განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება ეკონომიკურად და სოციალურად სასარგებლო შრომით საქმიანობაში შრომის ასაკის ყველა პირის ჩაბმას.

დასაქმების გლობალური კონცეფციის ფარგლებში გავრცელება ჰპოვეს მოქნილი (არატიპური) დასაქმების ფორმებმა.

გლობალურმა ეკონომიკურმა პროცესებმა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების სწრაფი ტემპებით განვითარებამ XXI საუკუნეში საფუძველი ჩაუყარა ახალი „gig-ეკონომიკის“ (გიგ ეკონომიკა) ფორმირებას⁸, რომელიც დაფუძნებულია არასტანდარტული დასაქმების, განსაკუთრებით კი დისტანციურ შრომაზე. ეს უკანასკნელი გულისხმობს შრომის პირობების (ადგილი, დრო, ინტენსივობის ხარისხი და სხვა) აბსოლუტურად თავისუფალ არჩევანს დამსაქმებლის დავალების შესასრულებლად, მისი საჭიროებისათვის. ანუ, დასაქმებული თვითონ მონაწილეობს სამუშაო დროის ფორმირებაში. ამიტომ, ინდივიდუალური სამუშაო დრო ზოგიერთ შემთხვევაში შეიძლება მნიშვნელოვნად განსხვავდებოდეს საწარმოს შრომის რეჟიმით განსაზღვრული სტანდარტული დროისგან, რომელიც თანაბრად ნაწილდება გარკვეული პერიოდზე და მის განმავლობაში არ იცვლება. მაგალითად, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მიხედვით „დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს“.⁹ ასევე ძალზე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ისიც რომ დასაქმების არასტანდარტული ფორმების გამოყენების პრაქტიკა ხასიათდება სამუშაო დროის რაციონალური გამოყენებით და იგი მნიშვნელოვნად აფართოებს მოსახლეობის სოციალურად დაუცველი იმ ფენების (ახალგაზრდები, ქალები, ინვალიდები, პენსიონერები და სხვა) დასაქმების შესაძლებლობებს, რომლებიც დაბალკონკურენტუნარიანი არიან შრომის ბაზარზე. არასტანდარტული დასაქმებას მრავალფეროვანი ბუნება გააჩნია. კერძოდ, კვლევის შედეგები საშუალებას იძლევა ჩამოყალიბდეს არასტანდარტული დასაქმებისათვის დამახასიათებელი შემდეგი ძირითადი ნიშნები: შრომის მოქნილობა; შრომითი საქმიანობის არასტანდარტული ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმების გამოყენება; დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების ადაპტირება უწყვეტად ცვლად ეკონომიკურ პირობებთან; დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების ინტერესების რეალიზაცია; მომუშავეთა შრომის უფლებების უზრუნველყოფის მინიმალური გარანტია.

საერთაშორისო პრაქტიკაში გავრცელებული არასტანდარტული დასაქმების ფორმები შეიძლება დაიყოს ორ ძირითად ჯგუფად:

⁸თანამედროვე ეკონომიკურ ლიტერატურაში არსებული მიდგომებისა და ჩვენს მიერ ჩატარებული თეორიული-ემპირიული კვლევის შედეგების ანალიზის საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ „gig-ეკონომიკა“ (გიგ ეკონომიკა) თავისუფალ საბაზრო სისტემასთან დაკავშირებული დროებითი, მოკლევადიანი კონტრაქტების ეკონომიკაა, რომელსაც საფუძველად უდევს დამოუკიდებელ (არასაშტატო) მომუშავეთა შრომა. იგი დაკავშირებულია მოქნილი, დროებითი, სწრაფი და თავისუფალი სამუშაო ადგილების გამოყენებასთან, სადაც ურთიერთობაში შედის სამი ძირითადი სუბიექტი: დამოუკიდებელი მომუშავეები; დამსაქმებლები-კონკრეტული სახეობის სამუშაოს, მომსახურების მომხმარებლები და საშუალო კომპანიები.

⁹საქართველოს ორგანული კანონი N4113 „საქართველოს შრომის კოდექსი“, თბილისი, 2010 წლის 17 დეკემბერი. გვ. 6.

1. „ახალი“, რომელიც XXI საუკუნის დასაწყისში აღმოცენდა, პოსტინდუსტრიული ეკონომიკის ფორმირების პროცესში და
 2. „ძველი“, ანუ ტრადიციული, რომელიც ფართოდ ჯერ კიდევ მეოცე საუკუნის 90-იან წლებში იყო გავრცელებული, როგორც საბაზრო ეკონომიკის, ისე პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში (იხ. სქემა 4.3-1).

სქემა 4.3-1

არასტანდარტული დასაქმების ფორმების კლასიფიკაცია სამუშაო დროის რაციონალური გამოყენების თვალსაზრისით

არასტანდარტული დასაქმების ფორმები	
არასტანდარტული დასაქმების ფორმები XXI საუკუნის დასაწყისამდე	არასტანდარტული დასაქმების „ახალი“ ფორმები პოსტინდუსტრიულ ეკონომიკაში XXI საუკუნის დასაწყისიდან
დროებითი, არამუდმივი, ანუ შემთხვევითი დასაქმება	ნასესხები შრომა: პერსონალის ლიზინგი; აუტსორსინგი; აუტსტაფფინგი
შინამეურნეობაში (შინ) მუშაობა (მოქნილი სამუშაო გრაფიკი)	დისტანციური დასაქმება (ტელეშრომა): ალტერნატიული; კოლექტიური; მობილური; ვირტუალური; ფრილანსერი
მცოცავი გრაფიკით მუშაობა, ცვლაში მუშაობა	შრომის მოქნილი ფორმები: მოქნილი სამუშაო დროის გრაფიკი თავისუფალი დაწყებისა და დამთავრების რეჟიმით; მოქნილი მცოცავი სამუშაო გრაფიკი; სამუშაო დროის აღრიცხვა; ამორფული სამუშაო დრო; სამუშაო დრო ნდობის საფუძველზე; მოქნილი არასრული სამუშაო დრო; სამუშაო ადგილის გადანაწილება ორ მომუშავეზე;
არასრული დასაქმება	
თვითდასაქმება (მოქნილი სამუშაო გრაფიკი)	
მეორადი დასაქმება	
არაფორმალური დასაქმება	

არასტანდარტული დასაქმების ფორმებს შორის გამოირჩევა **დისტანციური დასაქმება (ტელეშრომა)**, რომელიც ამჟამად ყველაზე სწრაფი ტემპით ვითარდება. „დისტანციური დასაქმების“ ცნება (ინგლისურად „telecommuting“, „telework“) შრომითი საქმიანობის პროცესში პირველად იქნა გამოყენებული 1972 წელს ამერიკელი მეცნიერის ჯეკ ნილესის მიერ. ინტერნეტის განვითარების ეპოქაში იგი მნიშვნელოვანი მხარდაჭერის ობიექტი გახდა აშშ-ის მთავრობის მხრიდან, რაც განაპირობა სამუშაო ადგილების დეფიციტმა ეკონომიკური საქმიანობის სხვადასხვა სფეროში. მისი მთავარი განმასხვავებელი ფაქტორი არის თანამშრომლის სამუშაო ადგილი, რომელიც მდებარეობს საწარმოს გარეთ. იგი მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს დასაქმების ზრდას.

დისტანციური დასაქმება განიხილება არასტანდარტული დასაქმების კონტექსტში, რომელიც წარმოდგენილია როგორც სრული, რეგულირებადი და ღია დასაქმების სტანდარტული მოდელისაგან განსხვავებული შრომითი ურთიერთობების ფორმა, ერთ დამსაქმებელთან ხანგრძლივივად, ერთი ან რამდენიმე კრიტერიუმის (სამუშაოს რეჟიმი, სამუშაო დრო, შრომის პირობები, შრომითი ურთიერთობების ხანგრძლივობა, სამუშაო ადგილი და მისი მდებარეობა, სოციალური დაცვა და ა.შ.) შესაბამისად.

თავისი მიზნიდევლობისა და მოთხოვნიდან გამომდინარე, ბოლო პერიოდში დისტანციური დასაქმება სწრაფი ტემპით იზრდება მთელ მსოფლიოში. ამ სფეროში ლიდერები არიან: აშშ, კანადა, ფინეთი, დანია და შვედეთი. მაგალითად, ფინეთში, დისტანციურად დასაქმებული ადამიანების რაოდენობა შეადგენს მთლიანი დასაქმებული მოსახლეობის ერთ მესამედს.

საერთაშორისო პრაქტიკაში სხვადასხვა წყაროებზე დაყრდნობით გამოყოფენ დისტანციური დასაქმების (ტელეშრომის) სხვადასხვა ტიპს: შინამეურნეობაში (შინ) მუშაობა, ალტერნატიული, კოლექტიური, მობილური ტიპის ტელეშრომებს და ვირტუალურ საწარმოებს.

დისტანციურად დასაქმებულთა ყველაზე გავრცელებული ფორმაა **ფრილანსერები-ანუ თავისუფალ რეჟიმში მომუშავე შემოქმედებითი პროფესიის სპეციალისტები (კრეატიული პროფესიონალები)**. ფრილანსერული დასაქმება შეიძლება ჩაითვალოს ინტერნეტის მეშვეობით დისტანციური დასაქმების ფორმად, რომლის ფარგლებშიც დამკვეთი და შემსრულებელი ერთმანეთს არ ხვდებიან, თუმცა სოციალური პორტალების მეშვეობით ასრულებენ შრომით ვალდებულებებს. ყველა წარმოებული ოპერაციის რეალიზება ხდება ქსელის მეშვეობით. ძირითადად, ამ ტიპის დასაქმებას უპირატესობას ანიჭებენ კრეატიული პროფესიის წარმომადგენლები: დიზაინერები, მხატვრები, საინფორმაციო ტექნოლოგიების სფეროს სპეციალისტები და ა.შ. ასეთი დასაქმების მთავარი პრინციპი არის არჩევანის თავისუფლება სამუშაოს მოცულობის, ფასის, ვადის მიხედვით. ფრილანსერობის უარყოფითი მხარე ვლინდება სოციალურ-შრომით ურთიერთობების იზოლაციაში, რადგან ამ გზით დასაქმებული თანამშრომლები, ერთი მხრივ არ იხდიან გადასახადს ბიუჯეტში, მეორე მხრივ კი, არ იღებენ არანაირ სოციალურ სარგებელს. ბოლო პერიოდში მსოფლიოს განვითარებულ ქვეყნებში ფრილანსერების წილი მთლიან დასაქმებულ მოსახლეობაში ხასიათდება მზარდი ტენდენციით. დაურეგისტრირებელი დისტანციურად დასაქმებული შრომითი ხელშეკრულების დომინირების გამო, ოფიციალური სახელმწიფო ორგანოები ვერ აღრიცხავენ ამ კატეგორიის დასაქმებულებს, ანუ ვერ აწარმოებენ შესაბამის ანგარიშებს. ამ ტიპის საქმიანობის ანალიზისთვის, საერთაშორისო პრაქტიკაში იყენებენ სხვადასხვა საიტების მონაცემებს, რომლებიც სთავაზობენ ფრილანსერებს მათი საქმიანობისთვის შესაბამისი სამსახურის მოძებნას.

წარმოების განვითარების მოთხოვნებიდან გამომდინარე, როცა აუცილებელია წარმოების მოცულობის გადიდება, შვებულებაში მყოფი მომუშავეების შეცვლა და ა.შ. პრაქტიკაში გამოიყენება არატიპური დასაქმების ერთ-ერთი ფორმა-**დროებითი დასაქმება**. მან დიდი ხანია გავრცელება ჰპოვა მსოფლიო შრომის ბაზარზე, დროებითი დასაქმება გულისხმობს საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში ჩართვას გარკვეული ვადით, რაც შრომითი ხელშეკრულებითაა გათვალისწინებული. დროებითი დასაქმების ვადა მერყეობს ერთი დღიდან რამდენიმე თვემდე.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ კანონის შესაბამისად დამსაქმებლისა და სამუშაოს მაძიებლის დაკავშირება ხდება 4 ძირითადი ფორმით: **დასაქმება; შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებით დასაქმება; სტაჟირება და შრომითი მიგრაცია.**

1.დასაქმება. პირის დასაქმებისას გაითვალისწინება:

- ✓ პირის განათლება, მის მიერ გავლილი მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსი და მისი პროფესიული გამოცდილება;
- ✓ პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობა და ფიზიკური შესაძლებლობები, რომლებიც აუცილებელია მის მიერ შესაბამისი სამუშაოს შესასრულებლად;
- ✓ მგზავრობის დრო. პირის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაო ადგილამდე საზოგადოებრივი ტრანსპორტით მგზავრობის საფასური არ უნდა აღემატებოდეს მისი თვიური შრომის ანაზღაურების 15 პროცენტს, ხოლო ორივე მიმართულებით მგზავრობის ხანგრძლივობა – 3 საათს;
- ✓ სრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესრულებისთვის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება. იგი საარსებო მინიმუმს ორჯერ მაინც უნდა აღემატებოდეს.

2.შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებით დასაქმება

1. შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებით დასაქმება არის ისეთი დასაქმება, როდესაც დამსაქმებელი იღებს მატერიალურ სარგებელს – შრომის ანაზღაურების სუბსიდიას იმ სამუშაოს მაძიებლის დასაქმების მიზნით, რომელიც არის:

- ✓ დევნილის სტატუსის მქონე პირი 16 წლიდან 29 წლის ჩათვლით;
- ✓ სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში რეგისტრირებული ოჯახის წევრი 16 წლიდან 29 წლის ჩათვლით, რომლის ოჯახის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის მაჩვენებელი სარეიტინგო ქულა საქართველოს მთავრობის მიერ დადგენილ ზღვრულ სარეიტინგო ქულაზე ნაკლებია;
- ✓ სახელმწიფო ზრუნვის ქვეშ მყოფი ან სახელმწიფო ზრუნვიდან გასული პირი 16 წლიდან 29 წლის ჩათვლით;
- ✓ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი;
- ✓ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი;
- ✓ სხვა პირი, რომელსაც საქართველოს მთავრობა შესაბამისი დადგენილებით განსაზღვრავს.

შრომის ანაზღაურების სუბსიდია არის 1 კალენდარული თვის განმავლობაში დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტით დაფინანსება. შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც ითვალისწინებს შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებას, იდება არანაკლებ 9 თვის ვადით. დასაქმებულს ეს სუბსიდია ეძლევა არაუმეტეს 3 თვის ვადით.

სტაჟირება-არის დამსაქმებლის მიერ სამუშაოს მაძიებლისთვის პერსპექტიული სამუშაო ადგილის შეთავაზება პრაქტიკული უნარ-ჩვევების განვითარების, ცოდნისა და უნარების გაუმჯობესებისა და, სავარაუდოდ, შემდგომი დასაქმების მიზნით.

სტაჟირების ხანგრძლივობაა არაუმეტეს 6 თვე. სტაჟირებისას სტაჟიორს, სააგენტოსა და დამსაქმებელს შორის იდება სტაჟირების შესახებ ხელშეკრულება. დამსაქმებელი ვალდებულია სტაჟიორს გაუწიოს ზედამხედველობა. სტაჟიორი ვალდებულია შეინახოს სტაჟირების გავლის დამადასტურებელი დოკუმენტი, რომლითაც განსაზღვრულია მისი მოვალეობები და რომელიც შეიცავს დამსაქმებლის შეფასებას. ეს შეფასება ხორციელდება სააგენტოსთან შეთანხმებული შეფასების კრიტერიუმით და ეხება სტაჟიორის მიერ მისთვის დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას.

შრომითი მიგრაცია. სააგენტო უზრუნველყოფს სამუშაოს მაძიებლის საზღვარგარეთ დროებით ლეგალურად დასაქმების მიზნით შესაბამის პარტნიორ ქვეყანასთან გაფორმებული დოკუმენტით განსაზღვრული ვალდებულებების შესრულებას. სააგენტო საზღვარგარეთ დროებით ლეგალურად დასაქმების მსურველს შესაბამის საინფორმაციო ბაზაში არეგისტრირებს და კონსულტაციას უწევს. კონსულტაციის გაწევისას პოტენციურ შრომით მიგრანტს მიეწოდება შემდეგი ინფორმაცია: ზოგადი ინფორმაცია ცირკულარული შრომითი მიგრაციის სარგებლისა და არალეგალური მიგრაციის რისკების შესახებ; ინფორმაცია საზღვარგარეთ არსებული დროებით ლეგალურად დასაქმების შესაძლებლობების თაობაზე; ზოგადი ინფორმაცია შესაბამის უცხო ქვეყანაში დროებით ლეგალურად დასაქმებასთან დაკავშირებით მოქმედი წესების შესახებ; ინფორმაცია იმ სახელმწიფო, საერთაშორისო და არასამთავრობო ორგანიზაციების თაობაზე, რომლებიც უზრუნველყოფენ მიმღებ ქვეყანაში შრომითი მიგრანტების უფლებების დაცვას.

სააგენტო სამუშაოს მაძიებელს საზღვარგარეთ დროებით ლეგალურად დასაქმებს საქართველოს კანონმდებლობით, სააგენტოს დებულებითა და შესაბამის პარტნიორ ქვეყანასთან გაფორმებული დოკუმენტით (ორმხრივი ხელშეკრულებით, შეთანხმებით ან მემორანდუმით) განსაზღვრული წესებისა და პირობების თანახმად.

საზღვარგარეთ დროებით ლეგალურად დასაქმებული საქართველოს მოქალაქის უფლებების დაცვა ხდება მიმღებ ქვეყანაში მოქმედი კანონმდებლობით განსაზღვრული შესაბამისი სახელმწიფო დაწესებულებებისა და საქართველოს საკონსულო წარმომადგენლობების მეშვეობით.

4.4. უმუშევრობისა და დასაქმების გაზომვის მაჩვენებელთა სისტემა

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

უმუშევრობის ძირითად მაჩვენებლებს მიეკუთვნება:

- ✓ უმუშევრების რიცხოვნობა;
- ✓ უმუშევრობის დონე და ხანგრძლივობა;
- ✓ უმუშევართა სქესობრივ-ასაკობრივი, პროფესიულ-დარგობრივი და ტერიტორიული სტრუქტურა;
- ✓ შრომის ბაზრის დაძაბულობის კოეფიციენტი.

ამა თუ იმ ქვეყანაში უმუშევართა რაოდენობის დადგენის მეთოდები განსხვავებულია. ამასთან დაკავშირებით **ორი მეთოდოლოგიური მიდგომა** არსებობს:

პირველის მიდგომის თანახმად, უმუშევრობის მაჩვენებლები დგინდება მოსახლეობის გარკვეული ნაწილის შერჩევითი დაკვირვების საფუძველზე, რაც პერიოდულად ტარდება (აშშ, იაპონია). ასე მაგალითად, აშშ-ში უმუშევართა რაოდენობის დასადგენად ყოველთვიურად ხდება მოსახლეობის შერჩევითი გამოკვლევა. რაც 60 ათას ოჯახს მოიცავს. მიღებული შედეგები განზოგადდება მთელ ქვეყანაზე.

მეორე მიდგომის თანახმად, უმუშევრობის მაჩვენებლები დგინდება დასაქმების სახელმწიფო სამსახურებში უმუშევრის სტატუსის მოსაპოვებლად შემოსული განცხადებების საფუძველზე (მაგალითად, დიდი ბრიტანეთი). პირველი მიდგომა, რომელიც პერიოდულ შერჩევით გამოკვლევას ითვალისწინებს, უფრო ძვირადღირებულია, მაგრამ შედარებით ზუსტად ასახავს უმუშევართა სტრუქტურას; რაც შეეხება მეორე მიდგომას, იგი შედარებით მარტივია, მაგრამ უმუშევრების თვისობრივი შემადგენლობის დაზუსტების თვალსაზრისით, მოითხოვს დამატებითი კონტროლის ღონისძიებების გატარებას იმ პირების ქცევაზე, რომლებიც საკუთარ თავს უმუშევართა კატეგორიას აკუთვნებენ.

უმუშევრობის მდგომარეობის შეფასების რაოდენობრივი მაჩვენებლებიდან ყველაზე უფრო ფართოდაა გავრცელებული **უმუშევრობის დონე**. იგი გაიანგარიშება, როგორც უმუშევართა რაოდენობის შეფარდება ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის (სამუშაო ძალა) რაოდენობასთან.

$$U_d (\%) = U/E_s \times 100\% \text{ სადაც}$$

$U_{\%}$ -უმუშევრობის დონეა (პროცენტებში);

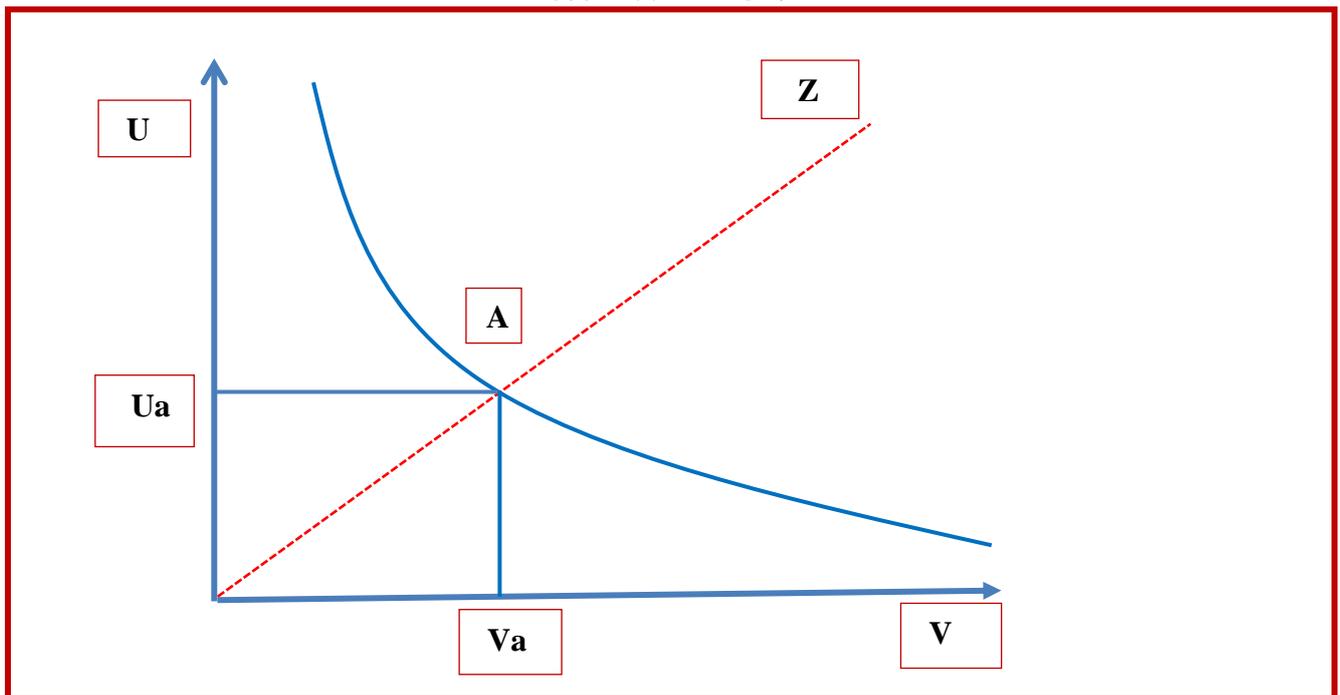
U -უმუშევართა რაოდენობა;

$E_{\%}$ -ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა, ანუ სამუშაო ძალაა.

მიუხედავად იმისა, რომ უმუშევრობის დონის მაჩვენებელი ფართოდ გამოიყენება პრაქტიკაში, იგი არაა მოკლებული ნაკლოვანებებს. კერძოდ, მისი საშუალებით ძნელია მსჯელობა უმუშევრობის ხანგრძლივობაზე, დასაქმების პერსპექტივებზე და ა.შ. შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაციის ანალიზისათვის ხშირად გამოიყენება ასევე **შრომის ბაზრის დაძაბულობის კოეფიციენტი**, რომელიც გამოხატავს ერთ ვაკანტურ სამუშაო ადგილზე უმუშევრების რაოდენობას. მისი გაანგარიშების საფუძველია თავისუფალი სამუშაო ადგილებისა და უმუშევრების რაოდენობის შესახებ არსებული მონაცემები. შრომის ბაზრის დაძაბულობის კოეფიციენტი გაიანგარიშება უმუშევართა რაოდენობის შეფარდებით ვაკანტური სამუშაო ადგილების რაოდენობასთან ($K_{\%}=U/V$) შრომის ბაზრის დაძაბულობის კოეფიციენტის საშუალებით შეიძლება მსჯელობა უმუშევრობის ხანგრძლივობასა და დასაქმების შესაძლებლობებზე.

სქემა 4.4-1

ბევერიჯის მრუდი



შრომის ბაზრის დაძაბულობის კოეფიციენტის (შბდკ) შინაარსის განსაზღვრისათვის მნიშვნელოვანია ბევერიჯის¹⁰ მრუდის განხილვა (იხ. სქემა 4.4-1). გრაფიკზე გამოსახული მრუდისა და ბისექტრისის გადაკვეთის (A) წერტილში უმუშევრობისა (U_a) და

¹⁰ჯენრი უილიამ ბევერიჯი-(Beveridge William Henry) (1879-1963) ინგლისელი პოლიტიკური მოღვაწე, ეკონომისტი, რომლის სახელსაც უკავშირდება სოციალური უზრუნველყოფის ბევერიჯის გეგმა. 1919-1937 წლებში ეკონომიკური და პოლიტიკური მეცნიერების ლონდონის სკოლის დირექტორი. 1934-1944 წლებში უმუშევრობის დაზღვევის მუდმივმოქმედი კომისიის თავმჯდომარე. 1941 წელს შრომის მინისტრის მოადგილე. 1937 წლიდან ბრიტანული აკადემიის წევრი. 1940-1944 წლებში ბრიტანეთის სამეფოს ეკონომიკური საზოგადოების პრეზიდენტი.

ვაკანსიების რაოდენობა (V_a) თანაბარია (ბუნებრივი უმუშევრობა). თუმცა ამ უმუშევრებს რიგი სუბიექტური მიზეზების გამო არ აქვთ სურვილი დაიკავონ აღნიშნული სამუშაო ადგილები, ვაკანსიები (ფრიქციული უმუშევრობა). ხოლო მათი ნაწილი ვერ ფლობს სათანადო კვალიფიკაციას და შესაბამისად ვერ პასუხობს დამსაქმებლის მოთხოვნებს (სტრუქტურული უმუშევრობა). უმუშევრობის ფაქტობრივი დონე ასახულია ბუნებრივზე გაცილებით მაღლა და დამატებით მოიცავს ციკლური უმუშევრების კატეგორიას. ბევერიჯის მრუდის მიხედვით შეიძლება შეფასდეს შრომის ბაზრის დაძაბულობის კოეფიციენტი (შბდკ), რომელიც როგორც აღინიშნა, იანგარიშება უმუშევრობის რიცხოვნობისა (U) და ვაკანტური სამუშაო ადგილების (V) თანაფარდობით

$$(K_{\Phi}=U/V).$$

აღსანიშნავია, რომ საზოგადოებისათვის მეტად არასასურველ მოვლენას წარმოადგენს **გრძელვადიანი ანუ ქრონიკული უმუშევრობა**, როდესაც უმუშევრად ყოფნის პერიოდი 1-3 წელს და უფრო მეტ ხანს გრძელდება.

შრომის ბაზრის მდგომარეობის ანალიზისათვის ფართოდ გამოიყენება უმუშევრობის სქესობრივ-ასაკობრივი, პროფესიულ-დარგობრივი და ტერიტორიული სტრუქტურა, რომელიც ახასიათებს ცალკეული ასაკის, სქესის, პროფესიისა და ტერიტორიული კუთვნილების უმუშევრების ხვედრით წონას უმუშევართა საერთო რაოდენობაში.

საერთაშორისო სტატისტიკაში ფართოდაა გავრცელებული მოსახლეობის დასაქმების დონის მაჩვენებელი, რომელიც იანგარიშება, როგორც დასაქმებული მოსახლეობის რიცხოვნობის შეფარდება 15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის რიცხოვნობასთან:

$$D_{\Phi}(\%)=D/P_{\geq 15+}\times 100\%$$

სადაც $D_{\Phi}(\%)$ -დასაქმების დონეა (პროცენტებში);

D -დასაქმებულთა რაოდენობაა;

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

დასაქმების მდგომარეობის დასახიათებისათვის 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.

დასაქმების დარგობრივი და პროფესიულ-კვალიფიციური სტრუქტურა, მისი განვითარების ტენდენციები მნიშვნელოვნად განსხვავდება სქესისა და ასაკის მიხედვით.

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

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

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

4.5. უმუშევრობის სოციალურ-ეკონომიკური შედეგი

განვითარებული ქვეყნების გამოცდილება ადასტურებს, რომ შრომითი ურთიერთობების სფეროში საბაზრო მექანიზმების მოქმედება სრულებითაც არ იძლევა იდეალურ შედეგს. შრომის ბაზრის მექანიზმს არ ძალუძს უზრუნველყოს სრული დასაქმება. შესაძლებელია უმუშევრობის ბუნებრივი (დასაშვები) დონის მიღწევა და შენარჩუნება. იგი კიდევ უფრო გაძნელებულია გარდამავალი ეკონომიკის პირობებში, როდესაც სამუშაო ძალაზე (შრომაზე) მოთხოვნისა და მიწოდების რაოდენობრივ შეუსაბამობას თან სდევს სტრუქტურული (პროფესიულ-კვალიფიციური, დარგობრივი, გეოგრაფიული და ა.ს.) დისპროპორციები დროებით დაუსაქმებელ მოსახლეობასა და თავისუფალ სამუშაო ადგილების სტრუქტურას შორის. ეს მნიშვნელოვნად ახანგრძლივებს დაუსაქმებელი მოსახლეობის შრომის ბაზარზე ყოფნის პერიოდს და უმუშევრობის მასშტაბების ზრდის ერთ-ერთ ფაქტორს წარმოადგენს.

საქართველოში მიმდინარე სოციალურ-ეკონომიკური გარდაქმნების პირობებში სულ უფრო მეტად პრობლემატური ხდება უმუშევრობის ზრდა, დასაქმების სტრუქტურული და რეგიონული დისპროპორციების გაღრმავება, კვალიფიციური სამუშაო ძალის ქვეყნის ფარგლებს გარეთ გადინება, მოსახლეობის რეალური შემოსავლების შემცირება. ეს პრობლემები უდიდეს გავლენას ახდენს ქვეყნის არა მარტო ეკონომიკურ, არამედ სოციალურ-პოლიტიკურ განვითარებაზე და ზოგჯერ სოციალური აფეთქების განმაპირობებელ უმნიშვნელოვანეს ფაქტორს წარმოადგენს.

უმუშევრობას საზოგადოება მიყავს არსებული რესურსების არასრულ გამოყენებამდე, ეროვნული შემოსავლის მოცულობის შემცირებამდე, უმუშევართა პროფესიულ-კვალიფიციური დონის დაქვეითებამდე. საბოლოოდ, როგორც ჯ. გელბრეითი აღნიშნავს “სამუშაო ძალის რაოდენობაში უმუშევართა პროცენტული ზრდა, ეკონომიკური სისტემის მოშლილობის ხარისხის მაჩვენებელია”.

ეროვნული ეკონომიკის დონეზე უმუშევრობის უარყოფითი შედეგი გამოიხატება წარმოების მასშტაბების შემცირებით. კავშირი უმუშევრობის ფაქტორივ დონესა და მთლიანი სამამულო პროდუქტის მოცულობის შემცირებას შორის ჩანს ე.წ. ოუკენის კანონით. მისი არსი ისაა, რომ უმუშევრობის ფაქტორივი დონის ერთი პროცენტით მატება იწვევს მთლიანი სამამულო პროდუქტის 2.0%-2.5%-ით შემცირებას. რაც შეიძლება გამოისახოს შემდეგი ფორმულის სახით:

$$Y^* = Y / [1 - \beta(U - U^*)] \quad \text{ან} \quad (Y - Y^*) / Y^* = -\beta(U - U^*)$$

სადაც Y^* - პოტენციური მთლიანი სამამულო პროდუქტის მოცულობაა ანუ მსკ-ის მოცულობა სრული დასაქმების პირობებში;

Y - ნომინალური მთლიანი სამამულო პროდუქტის მოცულობაა საანგარიშო პერიოდში;

U-უმუშევრობის ფაქტობრივი დონე;

U*-უმუშევრობის ბუნებრივი დონე.

ეკონომიკური დანაკარგების გაანგარიშებისას განვითარებადი საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში,

უმუშევრობის ბუნებრივ დონედ აიღება 5.0-7.0%¹¹ (საშუალოდ 6.0%)

β-ოუკენის კოეფიციენტი (2.0-2.5). გაანგარიშებისას ვიყენებთ 2.5

უმუშევრობის ნეგატიური ეკონომიკური შედეგი წარმოების შემცირების გარდა არის:

- ✓ საგადასახადო შემოსავლების შემცირება;
- ✓ უმუშევრებისათვის შემწეობების ხარჯების გადიდება;
- ✓ კვალიფიკაციის დაქვეითება;
- ✓ უმუშევრებისა და მათი ოჯახის წევრების ცხოვრების დონის დაქვეითება;
- ✓ მიღებული განათლების შედეგების გაუფასურება.

მიუხედავად ამისა, უმუშევრობის, როგორც სოციალურ-ეკონომიკური მოვლენის განხილვა არ შეიძლება მხოლოდ ნეგატიური თვალსაზრისით. უპირველეს ყოვლისა, უნდა აღინიშნოს, რომ უმუშევრობა უზრუნველყოფს ე.წ. „სამუშაო ძალის რეზერვის“ ფორმირებას, რაც ეკონომიკას გარკვეული „მანევრირების“ შესაძლებლობა აძლევს საქონელსა და მომსახურებაზე მოთხოვნა-მიწოდების თანაფარდობის ცვლილებისას. გარდა ამისა, უმუშევრობის არსებობა ხელს უწყობს მომუშავეებს შორის კონკურენციის გაძლიერებას, დასაქმებულები უფრო მეტად უფრო ხილდებიან საკუთარ სამუშაო ადგილებს, ცდილობენ განუწყვეტლად აიმაღლონ კვალიფიკაცია, მოერგონ წარმოების ცვალებად ტექნოლოგიურ პირობებს და წარმოებაში მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის მიღწევების დანერგვას. ყოველივე ეს ხელს უწყობს შრომის მწარმოებლურობის ზრდას, წარმოების ეფექტიანობის ამაღლებას. ამასთან, უმუშევრობას ჩამოთვლილი დადებითი მხარეებზე საუბარი შეიძლება მხოლოდ მაშინ, როდესაც მისი ფაქტობრივი დონე საზოგადოებრივად დასაშვებ-„ბუნებრივ დონეს“ უახლოვდება. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მასობრივი უმუშევრობა, განსაკუთრებით თუ იგი დიდი ხნის მანძილზე გრძელდება დამანგრეველად მოქმედებს ეკონომიკის ფუნქციონირებაზე.

უმუშევრობის შედეგების ანალიზისას არანაკლები მნიშვნელობა ენიჭება მის სოციალურ შედეგებს, რომლებიც ძნელად ექვემდებარებიან რაოდენობრივ შეფასებას. აღსანიშნავია, რომ უმუშევრობის ეკონომიკური და სოციალური შედეგების გამიჯვნა პირობითი ხასიათის მატარებელია, ისინი მჭიდროდ არიან ერთმანეთთან დაკავშირებული. მაგალითად, უმუშევრობის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს სოციალურ შედეგს წარმოადგენს საზოგადოებაში არსებული სოციალური დიფერენციაციის გაღრმავება. ეს განპირობებულია იმით, რომ უმუშევრობა, უმუშევართა და მისი ოჯახის წევრების

¹¹https://ozlib.com/962302/ekonomika/bezrabortnye_obschey_chislennosti_naseleniya.

შემოსავლების მკვეთრ შემცირებას იწვევს, რაც მათი ცხოვრების დონის დაქვეითებასთან ერთად განაპირობებს სოციალური სტატუსის შეცვლასაც. პრობლემა ერთნაირად მტკივნეულია როგორც განვითარებულ, ასევე განვითარებადი ქვეყნებისათვის და განსაკუთრებული სიმწვავეით ჩნდება ეკონომიკური კრიზისის პირობებში.

უმუშევრობის უარყოფითი სოციალური შედეგი განსაკუთრებით შესამჩნევი ხდება გრძელვადიანი ანუ ქრონიკული უმუშევრობის პირობებში. ამ დროს ხდება დაუსაქმებელთა კვალიფიკაციის ნაწილობრივი ან სრული დაქვეითება (დეკვალიფიკაცია), რაც შეიძლება აისახოს შემდეგში:

- ✓ ადამიანს, რომელიც დიდი ხნის მანძილზე მოკლებულია მუშაობის შესაძლებლობებს, ბუნებრივია, უქვეითდება შრომითი უნარ-ჩვევები. მას თანდათანობით უქრება ინტერესი ადრინდელი პროფესიის მიმართ, რადგანაც მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესი, ასევე გარდამავალი ეკონომიკისათვის დამახასიათებელი ძირეული ცვლილებები ადრე შეძენილი ცოდნის მოძველებას იწვევს. მაშინაც კი, როდესაც უმუშევარი საკუთარი პროფესიით იპოვის სამუშაოს ხანგძლივი შესვენების შემდეგ, მას უწევს გარკვეული დანახარჯების გაღება კვალიფიკაციის ასამაღლებლად. ამასთან, ახალ სამუშაო ადგილზე ადაპტირებისას გარდაუვალია შრომის მწარმოებლურობის და, აქედან გამომდინარე, წარმოების ეფექტიანობის შემცირება.
- ✓ იმ შემთხვევაში, როდესაც უმუშევარს შრომის ბაზრის კონიუნქტურის ცვლილებიდან გამომდინარე უხდება პროფესიისა და სპეციალობის შეცვლა, როგორც ეკონომიკური, ასევე სოციალური ხასიათის დანაკარგები მნიშვნელოვანია, რადგან ახალი პროფესიის ათვისება მოითხოვს საკმოდ დიდ დროსა და ფინანსურ დანახარჯებს.
- ✓ ქრონიკული უმუშევრობა საზოგადოებაში კრიმინოგენული სიტუაციის გამწვავებისათვის ნოყიერ ნიადაგს ქმნის. სტატისტიკური მონაცემები ადასტურებენ, რომ ნარკომანიის, სხვადასხვა სახის კანონდარღვევების შემთხვევები, უმეტესად, სწორედ დაუსაქმებელ მოსახლეობაზე მოდის.

კითხვები თვითშემოწმებისათვის:

1. განმარტეთ უმუშევრობის არსი და ჩამოაყალიბეთ მისი სტატუსის მინიჭების ძირითადი კრიტერიუმები;
2. უმუშევრობის რა ძირითად სახეებს გამოყოფენ?
3. განმარტეთ უმუშევრობის ბუნებრივი დონის არსი;
4. განმარტეთ ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობის არსი;
5. განმარტეთ ციკლური და ქრონიკული უმუშევრობის არსი;
6. განმარტეთ სეზონური და ფარული უმუშევრობის არსი;
7. რაში მდგომარეობს დასაქმების როგორც სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორიის არსი არსი და ძირითადი პრინციპები?
8. რას ნიშნავს სრული დასაქმება და როდის არის მისი მიღწევა შესაძლებელი?
9. დაახასიათეთ დასაქმების თანამედროვე ფორმები;
10. ვინ არიან ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები?
11. ჩამოაყალიბეთ „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ 2020 წლის 14 ივლისის საქართველოს N6819-სრ კანონის ძირითადი მიზანი და ამოცანები;
12. დასაქმების რა ძირითადი ფორმებია განსაზღვრული „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ 2020 წლის 14 ივლისის საქართველოს N6819-სრ კანონით?
13. განსაზღვრეთ სრული და არასრული დასაქმების არსი;
14. განსაზღვრეთ რაციონალური და ეფექტიანი დასაქმების არსი;
15. წარმოადგინეთ დასაქმების არასტანდარტული ფორმის კლასიფიკაცია და განარტეთ მისი თავისებურებანი;
16. ჩამოაყალიბეთ დასაქმების არასტანდარტული ფორმების დადებითი და უარყოფითი მხარეები;
17. ჩამოაყალიბეთ დისტანციური დასაქმების (ტელემუშაობა) არსი და მისი ძირითადი მახასიათებლები;
18. დაახასიათეთ უმუშევრობის სტატუსის შეფასებისა და მისი განსაზღვრის მეთოდოლოგიური მიდგომები;
19. დაახასიათეთ უმუშევრობის შეფასების რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მაჩვენებლები;
20. დაახასიათეთ დასაქმების შეფასების მაჩვენებელთა სისტემა;
21. რა მაჩვენებლების გაანალიზება ხდება მოსახლეობის დასაქმების დარგობრივი სტრუქტურის ანალიზისას?
22. რაში მდგომარეობს უმუშევრობის ნეგატიური ეკონომიკური შედეგები და როგორ შეიძლება მისი რაოდენობრივი შეფასება?
23. დაახასიათეთ უმუშევრობის სოციალური შედეგები;
24. ახსენით შრომის ბაზრის დამაბულობის კოეფიციენტის არსი ბევერიჯის მრუდის გამოყენებით;
25. ახსენით ოუკენის კანონის არსი და წარმოადგინეთ მისი ძირითადი ფორმულირება.

დანართი N1

სამუშაო ძალის სტატისტიკა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) ახალი შრომის საერთაშორისო სტანდარტების (შსს) შესაბამისად (დაინერგა 28.12.2020წ.).

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. სამუშაო-ძალის-გამოკვლევა.pdf (geostat.ge).

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური სამუშაო ძალის სტატისტიკას შინამეურნეობების შერჩევითი გამოკვლევის საფუძველზე აწარმოებს.

კვლევის მთავარი მიზანია 15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის შესახებ სამუშაო ძალის (დასაქმებული, უმუშევრი, სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი მოსახლეობა) მაჩვენებლების წარმოება.

1998-2016 წლებში სამუშაო ძალის მაჩვენებლების წყაროს წარმოადგენდა შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევა. 2017 წელს შინამეურნეობების ინტეგრირებულ გამოკვლევას გამოეყო სამუშაო ძალის მოდული და ჩამოყალიბდა დამოუკიდებელ სამუშაო ძალის გამოკვლევად.

1998-2016 წლებში გამოკვლევის შერჩევის ზომა დაახლოებით 3 400 შინამეურნეობა იყო, 2017-2018 წლებში - 6 000 შინამეურნეობა, ხოლო 2019 წლიდან - 6 400 შინამეურნეობა.

2017 წლამდე შერჩეული შინამეურნეობა ერთი წლის განმავლობაში 4-ჯერ (კვარტალში ერთხელ) გამოიკითხებოდა, შემდეგ კი მისი ჩანაცვლება ხდებოდა ახალი შინამეურნეობით. თითოეულ თვეში ახლად შერჩეული შინამეურნეობების წილი შეადგენდა 1/12-ს, შესაბამისად წლის განმავლობაში ხორციელდებოდა მთელი შერჩევის განახლება.

2017 წლიდან შინამეურნეობები გამოიკითხება 2-(2)-2 როტაციული სქემის მიხედვით, რაც ნიშნავს, რომ შერჩეულ მისამართზე მცხოვრებ შინამეურნეობაში ინტერვიუები ტარდება ზედიზედ ორ კვარტალში, ხოლო შემდეგი 2 ინტერვიუ ტარდება ორი კვარტლის გამოტოვებით, მომდევნო წლის იმავე კვარტალებში. ყოველკვარტალურად ახლად შერჩეული შინამეურნეობების წილი შეადგენს 1/4-ს.

სამუშაო ძალის გამოკვლევას ექვემდებარებიან კერძო შინამეურნეობებში მცხოვრები 15 წლის და უფროსი ასაკის წევრები, გარდა:

1. იმ პირებისა, რომლებიც არ იმყოფებიან შინამეურნეობაში 12 თვის და მეტი პერიოდის განმავლობაში;
2. სამხედრო პირებისა (წვევამდებლები და სამხედრო პირები), რომლებიც ცხოვრობენ 2 ყაზარმებში;

3.საპატიმროებში, ფსიქიატრიულ საავადმყოფოებში, მოხუცთა თავშესაფრებში, ინტერნატებსა და სხვა ინსტიტუციურ დაწესებულებებში მცხოვრები პირებისა.

2020 წლამდე სამუშაო ძალის სტატისტიკის მეთოდოლოგიურ საფუძველს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) მიერ შრომის სტატისტიკოსთა მე-13 საერთაშორისო კონფერენციაზე მიღებული სტანდარტები წარმოადგენდა.

2020 წლიდან საქსტატმა დაანერგა მე-19 და მე-20 კონფერენციაზე მიღებული სტანდარტები და მეთოდოლოგია. შსო-ს ახალი სტანდარტით თვითდასაქმებულად აღარ ითვლებიან საკუთარ ოჯახურ მეურნეობაში მომუშავე პირები, რომლებიც არ არიან ბაზარზე ორიენტირებულები და სასოფლო სამეურნეო პროდუქციას აწარმოებენ უმთავრესად საკუთარი მოხმარებისათვის.

სამუშაო ძალა (ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა)-დასაქმებული და უმუშევარი მოსახლეობა.

დასაქმებული-15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც გამოსაკვლევ პერიოდის (გამოკითხვის მომენტის წინა 7 დღე) განმავლობაში მუშაობდა სულ მცირე ერთი საათი მაინც შრომის ანაზღაურების ან მოგების მიღების მიზნით, ან დროებით არ იმყოფებოდა სამუშაოზე შვებულების, ავადმყოფობის, ტექნიკური, ეკონომიკური ან სხვა მსგავსი მიზეზების გამო.

დაქირავებული-15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც გამოსაკვლევ პერიოდის განმავლობაში ასრულებდა განსაზღვრულ სამუშაოს სულ მცირე ერთი საათი მაინც შრომის ანაზღაურების მიღების მიზნით, ფულადი ან ნატურის სახით, ან დროებით არ იმყოფებოდა სამუშაოზე შვებულების, ტექნიკური, ეკონომიკური ან სხვა მსგავსი მიზეზების გამო.

თვითდასაქმებული-15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც გამოსაკვლევ პერიოდის განმავლობაში მუშაობდა სულ მცირე ერთი საათი მაინც მოგების მიღების მიზნით ან დროებით არ იმყოფებოდა სამუშაოზე.

უმუშევარი-15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც გამოსაკვლევ პერიოდის (გამოკითხვის მომენტის წინა 7 დღე) განმავლობაში არ იყო დასაქმებული, გასული 4 კვირის განმავლობაში აქტიურად ეძებდა სამუშაოს და პოვნის შემთხვევაში მზად იყო მუშაობის დასაწყებად უახლოესი 2 კვირის განმავლობაში.

მოსახლეობა სამუშაო ძალის გარეთ-15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც გამოსაკვლევ პერიოდის (გამოკითხვის მომენტის წინა 7 დღე) განმავლობაში არ იყო დასაქმებული, არ ეძებდა სამუშაოს გასული 4 კვირის განმავლობაში და/ან არ იყო მზად მუშაობის დასაწყებად უახლოესი 2 კვირის განმავლობაში.

უმუშევრობის დონე-უმუშევართა პროცენტული წილი შესაბამისი ასაკის ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობაში.

სამუშაო ძალის მონაწილეობის დონე (აქტიურობის დონე)-სამუშაო ძალის პროცენტული წილი შესაბამისი ასაკის მოსახლეობაში.

დასაქმების დონე-დასაქმებულთა პროცენტული წილი შესაბამისი ასაკის მოსახლეობაში.

თავი 5. შრომის ბაზრის რეგულირება და მისი ინფრასტრუქტურა

5.1. შრომის ბაზრის რეგულირების თეორიული საფუძვლები

შრომის ბაზრის ბუნების შესახებ მეცნიერულ კვლევას საფუძველი ჩაეყარა კლასიკური პოლიტიკური ეკონომიის ფუძემდებლების **ა. სმიტის, დ. რიკარდოს, ჟ. სეის, უ. პეტის, ფ. კენეს** და სხვათა შრომებში.

ადამ სმიტი (1723-1790) ცნობილი ინგლისელი ეკონომისტი, ეკონომიკური თეორიის კლასიკური სკოლის ფუძემდებელი, თვლიდა, რომ ეკონომიკა ერთიანი სისტემაა და ეკონომიკაში, ისევე როგორც ბუნებაში, მოქმედებს ობიექტური ეკონომიკური კანონები. იგი ამტკიცებდა, რომ ადამიანთა საქმიანობა და მათი მისწრაფებანი განისაზღვრება პირადი ინტერესებით. მხოლოდ პირადი ინტერესების რეალიზაციით აღწევს ადამიანი კეთილდღეობას. ა. სმიტის შეხედულებით, თავისუფალი კონკურენციის პირობებში პირადი ინტერესების რეალიზაცია ხდება “უხილავი ხელის” მეშვეობით, რაც უზრუნველყოფს წონასწორობასა და საზოგადოებრივ განვითარებას, ინდივიდუალური და საზოგადოებრივი ფასეულობების შექმნას. საბაზრო კონკურენციის მექანიზმი მასტიმულირებელ ზემოქმედებას ახდენს როგორც მწარმოებლებზე, ისე მომხმარებლებზე. თავისუფალი საბაზრო კონკურენცია არის ეკონომიკის მთავარი რეგულიატორი. ბაზარი განსაზღვრავს, არეგულირებს და წყვეტს ყველა ეკონომიკურ პრობლემას. დასაქმებასთან მიმართებაში ეს ნიშნავს, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების დაბალანსებას და სრული დასაქმების მიღწევას უზრუნველყოფს საბაზრო მექანიზმი. ა. სმიტი აკეთებს დასკვნას თავისუფალი კონკურენციის პირობებში დასაქმების სფეროში სახელმწიფოს ჩარევის მიზანშეუწონლობის შესახებ.

შრომითი ურთიერთობების ეკონომიკური ბუნების მეცნიერულ კვლევას, რამაც შემდგომი განვითარება ჰპოვა **ა. მარშალის, ა. პიგუს, დ. ბარტონისა და დ. ბრეის** შრომებში, საფუძველი ჩაეყარა **ა. სმიტის** შრომითი ღირებულების თეორიამ. აღნიშნული თეორიის თანახმად, საქონლის ღირებულება განისაზღვრება მისი წარმოებისათვის საჭირო საზოგადოებრივად აუცილებელი შრომის დანახარჯებით.

ა. მარშალი (1842-1924), კემბრიჯის უნივერსიტეტის პროფესორი, ნეოკლასიკური თეორიის ფუძემდებელი, მიიჩნევდა, რომ წონასწორობა შრომის ბაზარზე ანუ შესაბამისობა სამუშაო ძალის მიწოდებასა და მასზე მოთხოვნას შორის დაკავშირებულია ხელფასის წონასწორობით განაკვეთთან. ა. მარშალი, ისევე როგორც ნეოკლასიკური თეორიის სხვა წარმომადგენლები, თვლიდა, რომ ხელფასის მაღალი განაკვეთი ამცირებს დასაქმებას და ზრდის უმუშევრობას. აღნიშნულის დასაბუთებისათვის მან გამოიყენა “შრომის ზღვრული მწარმოებლურობის თეორია”.

ა. მარშალის მოწაფემ და თანამოაზრემ, ა. პიგუმ (1877-1955) თავის ძირითად ნაშრომში- "უმუშევრობის თეორია", ჩამოაყალიბა დასაქმების კლასიკური თეორიის ძირითადი დებულებები. უმუშევრობის გამომწვევი მიზეზების ახსნისას მან დაასაბუთა თეზისი იმის შესახებ, რომ შრომის ბაზარზე მოქმედებს არასრულყოფილი კონკურენცია, რაც განაპირობებს შრომის ფასის ცვლილებას. მისი აზრით, ხელფასის შემცირებას შეუძლია დასაქმების სტიმულირება. ამიტომ ა. პიგუმ და მისი მიმდევრები მოუწოდებდნენ პროფკავშირებს აქტიურად არ ებრძოლათ ხელფასის გადიდებისათვის, რადგან ეს უმუშევრობის ზრდის მიზეზი შეიძლება გამხდარიყო.

დასაქმების კლასიკურ თეორიას საფუძვლად დაედო ორი ძირითადი დებულება, კერძოდ:

- ✓ შეუძლებელია ისეთი სიტუაციის არსებობა, რომლის დროსაც მთლიანი დანახარჯები არასაკმარისი იქნება სრული დასაქმების პირობებში წარმოებული პროდუქციის შესაძენად;
- ✓ თუ მთლიანი დანახარჯები არასაკმარისი აღმოჩნდება წარმოებული პროდუქციის შესაძენად, საკმაოდ სწრაფად ამოქმედდება ბერკეტი ფასი-ხელფასი, რის შედეგადაც მთლიანი დანახარჯების შემცირება არ გამოიწვევს წარმოების რეალური მოცულობის, დასაქმების და შემოსავლების შემცირებას.

კლასიკოსების აღნიშნული კონცეფცია ნაწილობრივ დაფუძნებულია ჟ. ბ. სეის კანონზე, რომლის თანახმად მიწოდება წარმოშობს საკუთარ მოთხოვნას. ეს დებულება დ. რიკარდომაც გაიზიარა: "პროდუქტებს ყოველთვის პროდუქტით ყიდულობენ, ფული მარტოდენ საშუალებაა, რომლითაც გაცვლა-გამოცვლა სრულდება", ამრიგად, "ყოველი მწარმოებელი აუცილებლად ხდება ან თავის ნაწარმის მომხმარებელი, ან რომელიმე სხვა მწარმოებლის პროდუქტების მყიდველი და მომხმარებელი".

ჟ. ბ. სეის კანონის მოქმედებას ართულებს დანაზოგების ფაქტორი. არ არსებობს იმის გარანტია, რომ მიღებული ფულადი შემოსავლები მთლიანად დაიხარჯება. მათი ერთი ნაწილი შესაძლებელია დანაზოგების სახით იქნას წარმოდგენილი და არ აისახოს სამომხმარებლო მოთხოვნაში. ფულადი შემოსავლების ნაწილის დაზოგვა იწვევს მოხმარების უკმარისობას, რის შედეგადაც მცირდება წარმოების დონე და იზრდება უმუშევრობა. თუმცა კლასიკოსების მტკიცებით, დანაზოგების გამოყენება შესაძლებელია კაპიტალდაბანდებებზე. ამ გზით მოხდება დანაზოგების კომპენსირება. ამრიგად, თუ მეწარმეები განახორციელებენ დაზოგვის სიდიდის ტოლ კაპიტალდაბანდებებს, მოიხსნება წარმოების დონის შემცირებისა და დასაქმების პრობლემა. კლასიკოსების მტკიცებით, კაპიტალიზმის დროს დანაზოგისა და ინვესტიციების ტოლობას უზრუნველყოფს ფულის ბაზარი. ამ შემთხვევაში სარგებლის განაკვეთმა უნდა შეძლოს დანაზოგების გადატანა ინვესტიციებში. რაც უფრო მაღალი იქნება სარგებლის განაკვეთი, მით უფრო მეტი იქნება დანაზოგების სიდიდე.

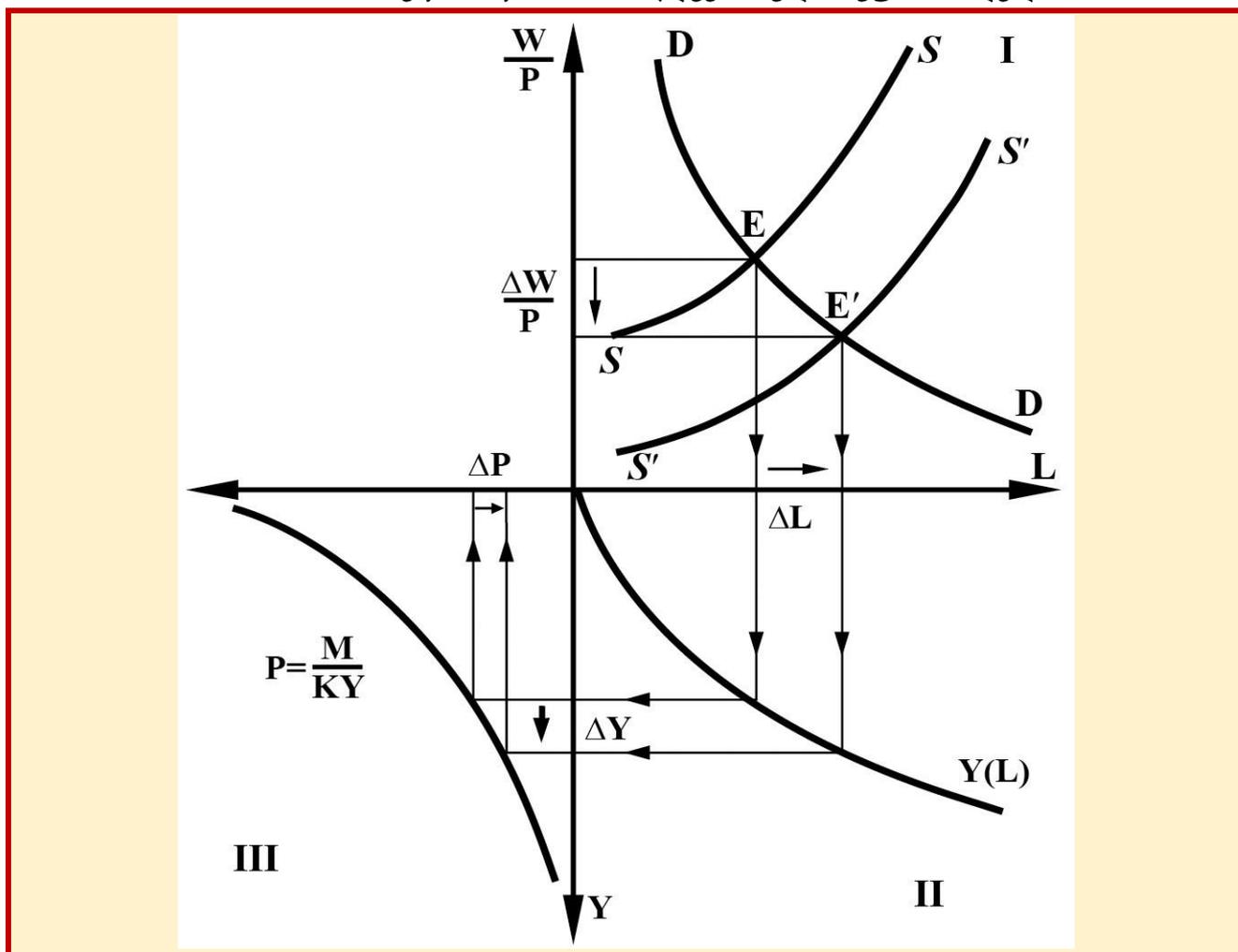
კლასიკოსები სხვა არგუმენტების გამოყენებითაც ასაბუთებენ სრული დასაქმების შესაძლებლობას საბაზრო ეკონომიკის პირობებში. მათი მტკიცებით, პროდუქციის წარმოების დონე დამოკიდებულია არა მხოლოდ დანახარჯებზე, არამედ პროდუქციის ფასების დონეზეც. თუ სარგებლის განაკვეთს დროებით არ შეუძლია საოჯახო მეურნეობათა დანახარჯებისა და მეწარმეთა ინვესტიციების შესაბამისობაში მოყვანა, ერთობლივი დანახარჯების ნებისმიერი შემცირება კომპენსირებული იქნება ფასების დონის პროპორციული შემცირებით. ხანგრძლივი უმუშევრობის არსებობა, მიანიშნებს იმაზე, შრომის ბაზარზე მოქმედი ფაქტორები, უწინარეს ყოვლისა, სახელმწიფო და პროფესიული კავშირები, ხელს უშლიან ხელფასის ელასტიკურობას.

კლასიკოსთა შეხედულებით, საბაზრო რეგულირების ისეთ ბერკეტებს, როგორცაა სარგებლის განაკვეთის მერყეობა, ფასებისა და ხელფასების ელასტიკურობა, სრული დასაქმების შენარჩუნება შეუძლია. კლასიკოსები კაპიტალიზმს თვითრეგულირებად ეკონომიკად მიიჩნევენ, რომელშიც სრული დასაქმება ჩვეულებრივი წესია, კაპიტალიზმს შეუძლია "თავისუფლად განვითარდეს" სახელმწიფოს ყოველგვარი ჩარევის გარეშე. კლასიკური თეორია იმ დასკვნამდე მიდის, რომ ყველაზე უფრო მისაღებია სახელმწიფოებრივი ჩაურევლობის ეკონომიკური პოლიტიკა.

შრომის ბაზრის თეორიის განვითარებაში მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანეს **დ. ბარტონმა**, **დ. ბრემ. რ. ჯონსმა**. ისინი ზოგადი ეკონომიკური წონასწორობის თეორიის საფუძველზე შეეცადნენ, დაემტკიცებინათ, რომ საბაზრო სისტემას შესწევს უნარი, უზრუნველყოს სამუშაო ძალის სრული გამოყენება (დასაქმება) თვითრეგულირების გზით. ამგვარი საბაზრო წონასწორობის იდეალური მოდელი შეიმუშავა **ლ. ვალრასმა** სამი ტიპის ბაზრის (წარმოების საშუალებების, მოხმარების საგნებისა და საწარმოო მომსახურების) წონასწორობის განტოლების სახით. იგი თვლიდა, რომ ნებისმიერ შემთხვევაში შრომის ბაზარზე უზრუნველყოფილია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მიწოდების წონასწორობა.

საინტერესოა წონასწორობის აღდგენის საკითხის განხილვა შრომის ბაზარზე კლასიკური თეორიის მიხედვით (**სქემა 5.1**). საწყის მდგომარეობაში შრომის ბაზარზე არსებობს წონასწორობა (**E** წერტილი), რომელსაც შეესაბამება დასაქმების, პროდუქციის მოცულობისა და ფასების განსაზღვრული დონე. თუ სამუშაო ძალის მიწოდება გაიზარდა **ΔL** სიდიდით, მასზე ადრე არსებული მოთხოვნის პირობებში, მიწოდების ახალი **SS^1** მრუდი გაივლის საწყისი **SS** მრუდის ქვევით და მარჯვნივ (სქემა-1, I კვადრანტი). შრომის ბაზარზე ირღვევა წონასწორობა და წარმოიშობა უმუშევრობა. მომუშავეებს შორის გაჩნდება კონკურენცია სამუშაო ადგილებისათვის, რაც გამოიწვევს ხელფასის საბაზრო განაკვეთის შემცირებას **$\Delta W/P$** სიდიდით, მანამ, ვიდრე ყველა მსურველი უზრუნველყოფილი არ იქნება სამუშაოთი. ახალი წონასწორობა დამყარდება **E^1** წერტილში.

შრომის ბაზარზე წონასწორობის აღდგენის კლასიკური მოდელი.



დასაქმების ზრდა ΔL სიდიდით $Y(L)$ საწარმოო ფუნქციის შესაბამისად გამოიწვევს პროდუქციის გამოშვების ზრდას ΔY სიდიდით (სქემა-1, II კვადრანტი). თუ მიმოქცევაში არსებული ფულადი მასა მუდმივია, მაშინ ფულის რაოდენობრივი თეორიის შესაბამისად, ფასები შემცირდება ΔP სიდიდით (სქემა1, III კვადრანტი).

პროდუქციის გამოშვების მოცულობის ზრდა, მასზე ფასების დაცემის პირობებში შესაძლებელია, თუ წარმოების ფაქტორების ბაზარზე მცირდება ფასები, ხოლო შრომის ბაზარზე ხელფასის განაკვეთი. მაშასადამე, ახალი წონასწორობა შრომის ბაზარზე (E' წერტილი) კვლავ განსაზღვრავს ხელფასის საბაზრო განაკვეთს, დასაქმებას, წარმოების მოცულობას და ფასების დონეს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ცხადია კლასიკოსებისა და ნეოკლასიკოსების დამსახურება დასაქმების, უმუშევრობისა და შრომის ბაზრის რეგულირების თეორიის განვითარებაში. მათ მიერ ჩამოყალიბებული მნიშვნელოვანი დასკვნები მოკლედ შეიძლება შემდეგნაირად გადმოიცეს:

- ✓ საბაზრო სისტემას აქვს თვითრეგულირების უნარი. განსაკუთრებულ შემთხვევებში (სტიქიური უბედურება, ომები და სხვა) წონასწორობა შრომის ბაზარზე დროებით ირღვევა და შესაძლებელია უმუშევრობის წარმოშობა. შემდგომში წონასწორობა აღდგება და შესაბამისად, მიიღწევა სრული დასაქმება;
- ✓ ბაზრის რეგულირება ხორციელდება მოქნილი ფასების, ხელფასებისა და საპროცენტო განაკვეთის მეშვეობით. რეგულატორების ელასტიკურობა განპირობებულია სრულყოფილი კონკურენციით, ხოლო სიმყარე – მისი დარღვევით;
- ✓ თავისუფალი კონკურენციის პირობებში, საბაზრო სისტემას აქვს შრომის-უნარიანი მოსახლეობის სრული დასაქმების უზრუნველყოფის უნარი, რაც შეესაბამება შრომის ბაზრის ფუნქციონირების ნორმალურ პირობებს;
- ✓ ხანგრძლივი უმუშევრობის არსებობა შეუძლებელია. თუკი უმუშევრობა მაინც წარმოიშვა, იგი გამოწვეული იქნება ფასების, ხელფასის და საპროცენტო განაკვეთის მოუქნებლობით;
- ✓ სახელმწიფო არ უნდა ჩაერიოს შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაში, რადგან ამისათვის არ არსებობს არანაირი საფუძველი.

კლასიკურ თეორიასთან ერთად, შრომის ბაზრის ფუნქციონირების პრინციპების შესახებ არსებულ შეხედულებებზე უდიდესი გავლენა მოახდინა **კ. მარქსისა და თ. მალთუსის თეორიებმა**. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ მათ კვლევებს განსხვავებული მეცნიერული ღირებულება აქვს. თ. მალთუსსა და მის მრავალრიცხოვან მიმდევრებს რაიმე განსაკუთრებული ჩამოყალიბებული შეხედულებები შრომის ბაზრის ფუნქციონირების შესახებ არ შეუქმნიათ. თ. მალთუსი ცდილობდა უმუშევრობის სოციალური ურთიერთობების სფეროდან გამოყვანას და მას მიაწერდა ბუნებრივი ურთიერთობების კერძო შემთხვევას. თ. მალთუსი მოიხსენიება იმ მკვლევრთა შორის, ვინც პირველმა მიუთითა საარსებო მინიმუმისა და ხელფასის ობიექტური ურთიერთდამოკიდებულების შესახებ.

სწავლობდა რა კაპიტალის დაგროვებას, **კ. მარქსმა** ჩამოაყალიბა ე.წ. "ხალხთმოსახლეობის კაპიტალისტური კანონი". კანონის არსი გამოიხატებოდა იმაში, რომ კაპიტალის დაგროვების პროცესში მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე და კაპიტალზე იზრდება. ამასთან, სამუშაო ძალაზე შეფარდებითი მოთხოვნა ნაკლები ტემპით იზრდება კაპიტალზე მოთხოვნასთან შედარებით. ერთი მხრივ, ამაში გამოიხატება საზოგადოებრივი შრომის ნაყოფიერების ზრდა, როცა კაპიტალის მზარდი მასის მოძრაობაში მოსაყვანად საჭირო ხდება მომუშავეთა ნაკლები რიცხოვნობა, ხოლო მეორე მხრივ, ამ კანონის ზემოქმედების სოციალური შედეგია შრომის სარეზერვო ანუ უმუშევართა არმიის ზრდა. კ. მარქსის აზრით, კაპიტალიზმს არ შეუძლია უზრუნველყოს შრომისუნარიანი მოსახლეობის სრული დასაქმება, ხოლო კაპიტალის დაგროვება განუწყვეტლივ ზრდის უმუშევრობას. კ. მარქსის თეორიაში არ იყო გათვალისწინებული:

- ✓ სამუშაო ძალის მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის შესაძლო შესაბამისობის მიღწევა;

- ✓ უმუშევრობის ზრდის საზღვრები და პერსპექტივაში ყველა შრომისუნარიანის უმუშევრობის დაშვება;
- ✓ სახელმწიფოს როლი შრომის ბაზრის რეგულირებაში.

დასაქმების პრობლემების ახლებური ახსნა მოცემულია ცნობილი ინგლისელი ეკონომისტის **ჯ. მ. კეინზის** ნაშრომში “დასაქმების, პროცენტისა და ფულის ზოგადი თეორია” (1936 წ.). **ჯ. მ. კეინზის** თეორიის თანახმად, კაპიტალიზმის დროს არ არსებობს არავითარი მექანიზმი, რომელიც სრული დასაქმების გარანტიას იძლევა. სრული დასაქმება უფრო შემთხვევითია, ვიდრე კანონზომიერი. კაპიტალიზმი არ არის თვითრეგულირებადი სისტემა.

კეინზის თეორია, უპირველეს ყოვლისა, უარყოფს სეის კანონს. მას მეტად საეჭვოდ მიაჩნია დებულება, რომლის თანახმად, სარგებლის განაკვეთი შესაბამისობაშია მეწარმეთა საინვესტიციო გეგმებთან. კეინზიანელების მტკიცებით, სარგებლის განაკვეთის გადიდება არ იწვევს ინვესტიციების ზრდას, რადგან იგი განაპირობებს მოხმარების შემცირებას და ამ პირობებში აზრი ეკარგება საწარმოო სიმძლავრეების გაფართოებას. ეს იმით აიხსნება, რომ დანაზოგებისა და ინვესტიციების განმახორციელებელ სუბიექტებს განსხვავებული მიზნები ამოძრავებთ. დანაზოგების ზრდას ასტიმულირებს:

- ✓ გაუთვალისწინებელი შემთხვევებისათვის რეზერვის შექმნა;
- ✓ ოჯახის წევრების უზრუნველყოფა მოხუცებულობის ასაკში და სხვა შემთხვევებში მათზე ზრუნვა;
- ✓ სარგებლის მიღება;
- ✓ მომავალში მოსალოდნელი ხარჯების გადიდება;
- ✓ მემკვიდრეებისათვის ქონების დატოვება და ა.შ.

საინვესტიციო ხარჯებზე მეწარმეთა მოტივაცია უფრო რთულია. მასზე ზემოქმედებს აღებული სესხის სარგებლის განაკვეთი, ასევე მნიშვნელოვანი ფაქტორია მოგების ნორმა, რომელიც განსაზღვრავს ინვესტიციის სიდიდეს.

კეინზიანელები გამორიცხავენ ფასებისა და ხელფასების ელასტიკურობის საშუალებით უმუშევრობის აღმოფხვრას. მათი აზრით, კაპიტალიზმის დროს არ არსებობს სრულყოფილი კონკურენცია, ეკონომიკაში გაბატონებული მდგომარეობა უკავია არასრულყოფილ კონკურენციას, რომელიც ხელს უშლის ფასებისა და ხელფასების შემცირების ტენდენციას. სრულყოფილი კონკურენციის პირობებში, ფასებისა და ხელფასების შემცირება მაკრო დონეზე და მისგან გამომდინარე, საერთო დანახარჯების შემცირება არ გამოიწვევს უმუშევრობის დონის დაცემას. ის, რაც სასარგებლოა მიკრო დონეზე, შეიძლება საზიანო აღმოჩნდეს მაკრო დონეზე. ხელფასის შემცირება მიკრო დონეზე ხელს უწყობს ცალკეულ საწარმოებში დასაქმების ზრდას, მაგრამ მთლიანად ეკონომიკაში გამოიწვევს შემოსავლების შემცირებას. ეს უკანასკნელი უარყოფითად

იმოქმედებს გადახდისუნარიან მოთხოვნაზე, რაც თავის მხრივ, აისახება მიწოდების შემცირებასა და უმუშევრობის დონის ამაღლებაში.

დასაქმების კეინზიანური თეორია მცდარად მიიჩნევს კლასიკოსების შეხედულებას ფულის ბაზრის შესახებ. კლასიკოსების მტკიცებით ინვესტიციების დაფინანსების ერთადერთი წყაროა მიმდინარე ანაზრები. კეინზიანური თეორიის მიხედვით არსებობს დაფინანსების სხვა წყაროებიც-მოსახლეობაში არსებული ნაღდი ფული და საკრედიტო დაწესებულებები. ასე, რომ დანაზოგებისა და ინვესტიციების მოცულობა არ შეესაბამება ერთმანეთს, რაც განაპირობებს ეკონომიკაში წარმოების, შემოსავლების, დასაქმების და ფასების მერყეობას.

კეინზის თეორიის თანახმად, დანაზოგების ზრდის ხარჯზე მოხმარების შემცირება ამცირებს ინვესტიციებს, მოთხოვნას საქონელზე, მათ შორის სამუშაო ძალაზე, ამუხრუჭებს წარმოების განვითარებას და შესაბამისად, უარესდება დასაქმების დონე. ყველა აღნიშნული ფაქტორის ზემოქმედება ეკონომიკაზე სისტემატურად იცვლება განაპირობებს წარმოების დაცემას ან აღმავლობას. სახელმწიფოს მთავარი ამოცანაა ეკონომიკური ბერკეტების (საპროცენტო განაკვეთი, კრედიტი, ინვესტიცია, გადასახადები, ფასები და სხვ.) გამოყენებით არ დაუშვას წარმოების დაცემა კრიზისის დონემდე და არც ეკონომიკის უზომო აღმავლობა, რადგან ასეთი აღმავლობის შემდეგ შეინიშნება მკვეთრი დაცემა, რომელსაც თან სდევს მაღალი ინფლაცია და უმუშევრობა.

ჯ. მ. კეინზის ძირითადი დასკვნა დასაქმებასა და უმუშევრობასთან მიმართებაში შეიძლება ჩამოყალიბდეს შემდეგი დებულებების სახით:

- ✓ საბაზრო ეკონომიკა არ წარმოადგენს თვითრეგულირებად სისტემას, ერთობლივი მოთხოვნისა და მიწოდების წონასწორობის მიღწევის პირობებშიც შესაძლებელია უმუშევრობისა და ინფლაციის გარკვეული დონით არსებობა;
- ✓ მოკლევადიან პერიოდში ფასები და ხელფასის განაკვეთი არაელასტიკურია, ისინი არ წარმოადგენენ ეკონომიკის რეგულატორებს და ვერ ადადგენენ სრულ დასაქმებას. მათი სიმყარე აიხსნება ბაზარზე არსებული კონკურენციით და მონოპოლიების არსებობით, ხოლო შრომის ბაზარზე პროფკავშირების ზეგავლენით, რომლებიც ეწინააღმდეგებიან ხელფასის განაკვეთის შემცირებას;
- ✓ საბაზრო სისტემაში სასურველია სრული დასაქმების მიღწევა, რაც არ გულისხმობს შრომისუნარიანი მოსახლეობის 100.0%-ით ჩართვას წარმოებაში. სრული დასაქმება, ეს არის პრაქტიკულად მაქსიმალურად შესაძლებელი დასაქმება, რაც შეესაბამება შრომისუნარიანი მოსახლეობის 96%-97%-ის ჩართვას შრომით საქმიანობაში.
- ✓ საბაზრო ეკონომიკაში არ არსებობს მექანიზმი, რომელიც ავტომატურად უზრუნველყოფს სრულ დასაქმებას ყველა პირობებში. ასე, რომ ერთობლივი მოთხოვნისა და ერთობლივი მიწოდების წონასწორობის შემთხვევაშიც რეალური დასაქმება შეიძლება იყოს სრულ დასაქმებაზე ნაკლები, ხოლო წარმოებული მთლიანი სამამულო პროდუქტის (მსპ) მოცულობა პოტენციურზე ნაკლები;

- ✓ აუცილებელია ეკონომიკაში სახელმწიფოს სისტემატური ჩარევა სრული დასაქმებისა და პოტენციური მთლიანი სამამულო პროდუქტის მისაღწევად, რომელსაც ბაზარი დამოუკიდებლად ვერ უზრუნველყოფს;
- ✓ თანამედროვე კაპიტალისტურ საზოგადოებაში წარმოებული საქონლისა და მომსახურების რაოდენობა და, შესაბამისად, დასაქმების დონე ერთობლივი დანახარჯების დონის პირდაპირპროპორციულია. სახელმწიფომ, პირველ რიგში, ზეგავლენა უნდა მოახდინოს ერთობლივი დანახარჯების მთავარ კომპონენტებზე (პირადი მოხმარება, სახელმწიფო შესყიდვები, ინვესტიციები, წმინდა ექსპორტი).

კეინზისა და მისი მიმდევრების კონცეფციები გამოიყენა ბევრმა ქვეყანამ. მაგალითად, 1944 წლის მაისში დიდი ბრიტანეთის კოალიციურმა მთავრობამ შეიმუშავა დასაქმების პოლიტიკის პროგრამა. ამ დოკუმენტში აისახა ეკონომიკის სახელმწიფო რეგულირების ძირითადი პრინციპი, რომელიც სხვა ქვეყნებზეც ვრცელდებოდა და განსაზღვრავდა ე.წ. “სამრეწველო პოლიტიკას”. უმუშევრობის დონის შესამცირებლად, საჭიროდ ჩათვალა ეკონომიკური ზრდის სტიმულირების მიზნით ერთობლივი მოთხოვნის სტიმულირება. ეკონომიკურ ზრდას ერთობლივი მოთხოვნის სახელმწიფო სტიმულირების საფუძველზე გარკვეული დადებითი შედეგები მოჰყვა, მაგრამ, მეორე მხრივ, სხვადასხვა სახელმწიფოს სამეურნეო მექანიზმის შიგა წინააღმდეგობების ზრდა გამოიწვია, რაც მძლავრი ინფლაციური აფეთქების მიზეზი გახდა.

1974-1975 წლების ეკონომიკურმა კრიზისმა დაადასტურა, რომ ჯ. მ. კეინზის თეორიის საფუძველზე შემუშავებული რეკომენდაციებით საბაზრო ეკონომიკის რეგულირება არაეფექტიანი გახდა. კეინზიანური თეორია გააკრიტიკეს მონეტარისტებმა (მ. ფრიდმანი, ი. ფიშერი და სხვ.). კეინზიანური და მონეტარისტული შეხედულებები არსებითად სცილდებიან ერთმანეთს ეკონომიკის შინაგანი სტაბილურობის საკითხებში და სახელმწიფოს როლთან დაკავშირებით.

მონეტარისტული მიდგომის თანახმად, საბაზრო კონკურენციის სისტემა უზრუნველყოფს მაკროეკონომიკური სტაბილურობის მაღალ დონეს. მონეტარიზმის იდეური ფესვები კლასიკურ ეკონომიკურ თეორიამდე მიდის. საბაზრო სისტემას, თუკი იგი არ განიცდის სახელმწიფოს ჩარევას ეკონომიკის ფუნქციონირებაში, აქვს უნარი, უზრუნველყოს მაკროეკონომიკური სტაბილურობა. მონეტარისტების თვალსაზრისით, ეკონომიკის ფუნქციონირებაში სახელმწიფოს ჩარევა კეთილი ზრახვების მიუხედავად, ხელს უშლის მაკროეკონომიკური სტაბილურობის შენარჩუნებას. ხელფასის მინიმალური განაკვეთის საკანონმდებლო წესით უზრუნველყოფა, პროფესიული კავშირების საქმიანობა, სოფლის მეურნეობის პროდუქტებზე დაბალი ფასების შენარჩუნება, პროტექციონისტული პოლიტიკა და სხვა ღონისძიებები აძლიერებს ფასებისა და ხელფასების მოუქნელობას.

ამგვარად, სახელმწიფო რეგულირების მეთოდების გამოყენებით ეკონომიკური პროცესების მართვის თეორია შეიცვალა მონეტარისტებისა და ე.წ. “მიწოდების ეკონომიკის” მიმდევრების თეორიით. მონეტარისტების ძირითადი დებულებები დასაქმების პრობლემების შესახებ შემდეგია:

- ✓ შრომის ბაზრის ფუნქციონირების პირობები ქმნის უმუშევრობის ბუნებრივ დონეს, რომელიც შეესაბამება პრაქტიკულად მიღწევად დასაქმებას (94-95%);
- ✓ შრომის ბაზარზე ხანგრძლივი და მყარი წონასწორობა მიიღწევა უმუშევრობის ბუნებრივი დონის პირობებში. ამასთან, ინფლაციის ტემპი შეიძლება იყოს ნებისმიერი;
- ✓ გრძელვადიან პერიოდში ეკონომიკაზე სახელმწიფო ზემოქმედების არავითარ ღონისძიებას არ შეუძლია, შეამციროს უმუშევრობის ბუნებრივი დონე;
- ✓ მოკლევადიან პერიოდში სახელმწიფოს შეუძლია შეამციროს უმუშევრობა ბუნებრივ დონეზე მეტად, ინფლაციის ინიცირების საფუძველზე, თუმცა ყოველი შემდგომი მცდელობა ნაკლებად ეფექტიანი ხდება, რადგან დაკავშირებულია ინფლაციის მაღალ ტემპებთან;
- ✓ სახელმწიფო არ უნდა ჩაერიოს შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაში, თუ უმუშევრობა არ აღემატება ბუნებრივ დონეს. წინააღმდეგ შემთხვევაში დასაქმების არასწორი პოლიტიკის შედეგად ვითარდება სტაგფლაცია-უმუშევრობისა და ინფლაციის ერთობლივი ზრდა.

განხილული თეორიების გარდა, არსებობს თეორიული მიმდინარეობები, რომლებიც განსხვავებულია ეკონომიკაში სახელმწიფოს როლთან მიმართებაში—დაწყებული აბსოლუტურად ყველა სფეროს რეგულირებიდან (სოციალისტური), დამთავრებული სრული ჩაურევლობით (ლიბერტალისტური).

ეკონომიკურად განვითარებული ქვეყნების პრაქტიკამ დაადასტურა, რომ როდესაც უმუშევრობა აღემატება ბუნებრივ დონეს, მაშინ აუცილებელი ხდება სახელმწიფოს ჩარევა შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაში, რომლის საქმიანობაც უნდა წარიმართოს ორი ძირითადი მიმართულებით: უმუშევრობის დონისა და ხანგრძლივობის რეგულირება და უმუშევართა სოციალური დაცვა. პირველი მიმართულებით სახელმწიფოს ამოცანაა უმუშევრობის ბუნებრივ დონემდე შემცირება. სახელმწიფომ უნდა გამოიყენოს ეკონომიკაზე ზემოქმედების ისეთი მეთოდები, რომლებიც ინფლაციასთან მიმართებაში არიან ნეიტრალური ან იწვევენ მინიმალურ ინფლაციურ შედეგს. სავსებით გამართლებულია სახელმწიფოს ჩარევა შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაში, როცა ხელს უწყობს პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების სისტემის სრულყოფას, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარებას, აფინანსებს უმუშევრობის პრობლემების კვლევას, ასტიმულირებს ახალი ტექნოლოგიების დანერგვას დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნის მიზნით, აწესებს შეღავათიან გადასახადებს მცირე ბიზნესისათვის და ა.შ. კარგ შედეგებს იძლევა დასაქმების რეგიონული და მოსახლეობის სოციალურად დაუცველი ჯგუფების დასაქმების მიზნობრივი პროგრამების განხორციელება.

უმუშევართა სოციალური დაცვის პროგრამების განხორციელებისას სახელმწიფოს მოეთხოვება სიფრთხილე და წინდახედულობა სოციალური დაცვის ღონისძიებების, დახმარების ოდენობის დადგენისა და განაწილების მეთოდების შემუშავებისას. სოციალური პოლიტიკა მაშინ იძლევა რეალურ შედეგს, როცა ეფუძნება ეკონომიკის რეალურ შესაძლებლობებს.

5.2. შრომის ბაზრის რეგულირების აქტიური და პასიური პოლიტიკა

შრომის ბაზრის რეგულირების პოლიტიკის პრიორიტეტულ მიმართულებას ადამიანური რესურსების სრული და ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფა წარმოადგენს. ამასთან, სახელმწიფოს მარეგულირებელი როლი, ძირითადად, გამოიხატება დასაქმების აქტიური პოლიტიკის განხორციელებაში და პასიური პოლიტიკის ღონისძიებების მინიმუმამდე შემცირებაში. დასაქმების აქტიური პოლიტიკის უპირატესობა აღიარებულია ცივილიზებული ქვეყნების მრავალწლიანი გამოცდილებით, რადგან იგი სტიმულს აძლევს მოსახლეობის ყველა სოციალურდემოგრაფიულ ჯგუფს შრომის ბაზარზე აქტიური მოქმედებისათვის, ხელს უწყობს კადრების მომზადება-გადამზადებისა და უმუშევართა სოციალური დაცვის სისტემის გაუმჯობესებას.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის განხორციელებას საფუძვლად უდევს დასაქმების სახელმწიფო, რეგიონალური და მიზნობრივი პროგრამების შემუშავება, სადაც განისაზღვრება დასაქმებისა და კვალიფიციური კადრების მომზადება-გადამზადების ძირითადი მიმართულებები, უმუშევართა სოციალური დაცვის ქმედითი მექანიზმი.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკა სახელმწიფოს მიერ გატარებული ორგანიზაციული, სამართლებრივი და ეკონომიკური ღონისძიებების სისტემაა, რომელიც მიმართულია სამუშაო ძალის კონკურენტუნარიანობის ამაღლებისა და შრომითი საქმიანობის სფეროს გაფართოებისაკენ, უმუშევრობის შემცირებისა და ეფექტიანი დასაქმების ზრდისაკენ.

მიმდინარე პერიოდში **დასაქმების აქტიური პოლიტიკის მიზანია** იძულებითი უმუშევრობის გამომწვევი რეალური მიზეზების აღმოფხვრა და რეალური უმუშევრობის ბუნებრივ დონემდე შემცირება, დასაქმების ეფექტიანობის ზრდა.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ამოცანებია:

- ✓ შრომის ბაზრის სტრუქტურის სრულყოფა;
- ✓ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების ოპტიმალური თანაფარდობის მიღწევა;
- ✓ დასაქმების სამსახურების ფუნქციონირების გაუმჯობესება.

პერსპექტივაში დასაქმების აქტიური პოლიტიკის მიზანია სიღარიბის დონის შემცირება, შრომითი ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესება და, საბოლოო ანგარიშით, ცხოვრების დონის ამაღლება.

აღნიშნული პოლიტიკის ამოცანები იცვლება ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების დონისა და შესაძლებლობებიდან გამომდინარე.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ფარგლებში განსახორციელებელი სამუშაოები საჭიროებს კოორდინირებას და ეფექტიან მენეჯმენტს. დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაციას ახორციელებენ დასაქმების სახელმწიფო სამსახურები როგორც მთლიანად ქვეყნის, ასევე რეგიონების მასშტაბით. ცალკეულ ქვეყნებში დასაქმების სამსახურები სხვადასხვა სახელწოდებით (დასაქმების სააგენტო, შრომის ბირჟა, დასაქმების სამსახური და სხვ.) ფუნქციონირებენ და უზრუნველყოფენ შემდეგი სპეციფიკური ფუნქციების შესრულებას:

I. ანალიტიკური ფუნქცია:

- შრომის ეროვნული და რეგიონული ბაზრების კონიუნქტურის შესწავლა და პროგნოზირება;
- შრომის ბაზრის ტევადობისა და სტრუქტურის ცვლილების ანალიზი და პროგნოზი;
- ეკონომიკური, სამეცნიერო-ტექნიკური, დემოგრაფიული, სოციალური, ეკოლოგიური, საკანონმდებლო და სხვა ფაქტორების ცვლილების ანალიზი;
- დასაქმების დინამიკის შესწავლა;
- დამსაქმებლის ქცევის მოტივაციის განმსაზღვრელი ფაქტორების შესწავლა;
- ეროვნული ეკონომიკის ცალკეული დარგების სამუშაო ძალით უზრუნველყოფა და მასზე მოთხოვნის ცვლილების ტენდენციების განსაზღვრა;
- არსებული სამუშაო ადგილების სტრუქტურის, მათი ხარისხობრივი მახასიათებლების შესწავლა;
- რეგიონის სამუშაო ძალის კონკურენტუნარიანობის შესწავლა და პროგნოზი;
- სამუშაო ძალის ფასზე მოქმედი ფაქტორების ანალიზი;
- ქვეყანაში (რეგიონებში) შრომითი მიგრაციის მიზეზების ანალიზი და სხვ.

II. მართვის ფუნქციები:

- სამუშაო ძალის მარკეტინგის მართვის ინფორმაციული უზრუნველყოფა;
- სამუშაო ძალის მარკეტინგის სტრატეგიული და ოპერატიული დაგეგმვა;
- დასაქმების სფეროში სოციალურ პარტნიორებს შორის საქმიანი ურთიერთობების განვითარების ხელშეწყობა;
- შრომის ბაზარზე მარკეტინგული საქმიანობის მეთოდური უზრუნველყოფა;
- შრომის ბაზრის მოთხოვნების გათვალისწინებით პროფესიული მომზადების სისტემის სრულყოფის ხელშეწყობა და ა.შ.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ფარგლებში განსახორციელებელი ღონისძიებები ეფუძნება შრომის ბაზარზე რეალურად არსებულ მდგომარეობის შეფასებას და მიმდინარე პროცესებზე სისტემატური დაკვირვების შედეგად გაკეთებულ დასკვნებს. აღნიშნულის უზრუნველყოფა ხორციელდება შრომის ბაზრის კვლევის და მონიტორინგის გზით.

შრომის ბაზრის კვლევა მიზნად უნდა ისახავდეს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მოსახლეობის შრომითი ორიენტაციის შესწავლის საფუძველზე მათი დასაქმების შესაძლებლობების დადგენასა და რეკომენდაციების შემუშავებას, რაც აუცილებელია დასაქმებაში ხელშეწყობის კონკრეტული პროგრამების მოსამზადებლად. რიგ ქვეყნებში ეკონომიკური და სოციალური განვითარების მონიტორინგის, მეწარმეთა სოციოლოგიური გამოკითხვის საფუძველზე განისაზღვრება ეკონომიკური განვითარების შესაძლებლობები, პრიორიტეტული მიმართულებები და მაკროეკონომიკურ თუ რეგიონულ დონეზე განსახორციელებელი ღონისძიებები. მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის მონიტორინგით დგინდება ის ძირითადი ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის, დასაქმებისა და უმუშევრობის დონეზე. შეისწავლება ოჯახის შემოსავლების სტრუქტურა და წყაროები, მოსახლეობის საინვესტიციო განწყობა და მოლოდინი, ბიზნესის განვითარების შემაფერხებელი ფაქტორები და ა.შ.

შრომის ბაზრის კვლევის მიმართულებებიდან ძირითადია სამუშაო ძალაზე დამქირავებელთა მოთხოვნის შესწავლა. მისი მიზანია სამუშაო ძალის დასაქმების შესაძლებლობებისა და წინაპირობების განსაზღვრა, იმ მოთხოვნების დადგენა, რასაც დამქირავებლები აყენებენ პოტენციური მომუშავეების წინაშე. აღნიშნულთან ერთად, კვლევის პროცესში ვლინდება მეწარმეობის განვითარების ხელშემშლელი ფაქტორები, მათი დაძლევის ძირითადი გზები და საშუალებები.

შრომის ბაზრის სისტემატური კვლევა და მონიტორინგი მიმართულია ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის თვითდასაქმებისა და სამეწარმეო ინიციატივების მხარდაჭერისაკენ. ეფექტიანი თვითდასაქმების ხელშეწყობის მიზნით განისაზღვრება მცირე და საოჯახო ბიზნესის განვითარების მიმართულებები, ხორციელდება სამეწარმეო საქმიანობის მსურველთა სამეურნეო ინიციატივების ფინანსური, ტექნიკური და საკონსულტაციო მხარდაჭერა.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის პარალელურად სახელმწიფო ახორციელებს **პასიური პოლიტიკას**–უმუშევარი მოსახლეობის სოციალური დაცვის მიზნით კონკრეტული ღონისძიებების გატარებას. ერთ-ერთ ასეთ ღონისძიებას მიეკუთვნება უმუშევრებზე შემწეობის გაცემა. შემწეობის ოდენობა და გაცემის ხანგრძლივობა უკავშირდება ისეთ კრიტერიუმებს, როგორცაა: ხელფასის სიდიდე, უმუშევართა ასაკი და სამუშაო სტაჟი. შემწეობის გაცემა დროებითი ხასიათის ღონისძიებაა და არ ამცირებს უმუშევართა და სამუშაოს მაძიებელთა შრომითი მოტივაციის ხარისხს.

5.3. შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა

შრომის ბაზარი, ისევე როგორც სხვა ბაზრები, ფუნქციონირებს გარკვეულ სოციალურ-ეკონომიკურ გარემოში. ბუნებრივია, რომ ცივილიზებული შრომის ბაზრის დამკვიდრებისათვის აუცილებელია მისი ბუნების ადექვატური ინფრასტრუქტურის შექმნა. **შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა წარმოადგენს ნორმატიულ-სამართლებრივ გარემოს, რომელიც უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის ეფექტიან ფუნქციონირებას.** იგი მოიცავს: სახელმწიფო დაწესებულებებს, დასაქმების ხელშეწყობის არასახელმწიფო სტრუქტურებს, სხვადასხვა ფირმებისა და საწარმოების პერსონალის მართვის სამსახურებს, საზოგადოებრივ ორგანიზაციებსა და ფონდებს. მათგან დასაქმების სახელმწიფო დაწესებულებებს მიაკუთვნებენ: დასაქმების სახელმწიფო სამსახურს, შრომის ბირჟას, სამუშაო ადგილების ბანკს, დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს, დასაქმების სახელმწიფო პროგრამებს, დასაქმების საინფორმაციო ცენტრს და სხვა. ხოლო კერძო სტრუქტურებში ძირითადად მოიაზრება დასაქმების კერძო სააგენტოები, პერსონალის დაქირავების საშუაშაველო კომპანიები და კონსალტინგური ცენტრები, პერსონალის მართვის პროფესიონალური ინფრასტრუქტურა და სხვა.

შრომის ბაზრის განვითარების ხარისხი, მისი ცივილიზებულობა დამოკიდებულია არა მარტო იმაზე, თუ რამდენადაა ჩამოყალიბებული მისი ინფრასტრუქტურა, არამედ იმაზე, თუ როგორ ასრულებს იგი თავის ძირითად ფუნქციებს. როგორც ცნობილია, შრომის ბაზრის მთავარი სოციალურ-ეკონომიკური ფუნქციაა ეფექტიანი დასაქმების მიღწევა, რომლის უზრუნველყოფაში მნიშვნელოვანია მისი ინფრასტრუქტურის როლი. კონკრეტულად, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურამ უნდა შეასრულოს შემდეგი ფუნქციები:

- ✓ **შრომითი შუამავლობა.** იგი გულისხმობს დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესების ოპტიმალურ შეთანაწყობას შრომის ანაზღაურების, შრომის პირობების, მუშაობის რეჟიმის, მომზადებისა და გადამზადების პირობებსა და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან დაკავშირებით. აღნიშნული ფუნქციის წარმატებით რეალიზაცია მოითხოვს სოციალური პარტნიორობის სისტემის ფორმირებასა და კოლექტიური მოლაპარაკებების სისტემის დამკვიდრებას სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სუბიექტებს (სახელმწიფო, პროფკავშირები, მეწარმეთა და საზოგადოებრივი ორგანიზაციების გაერთიანებები, დამქირავებელი, დაქირავებული მომუშავე) შორის;
- ✓ **დასაქმებულებისა და უმუშევრების პროფესიული მომზადება-გადამზადება;**
- ✓ **სამუშაო ადგილების შექმნა და შენარჩუნება;**
- ✓ **მოსახლეობის ინფორმაციული უზრუნველყოფა.**

საბაზრო ინფრასტრუქტურის რთულ და ურთიერთდაკავშირებულ კომპლექსში შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა ძალზე სპეციფიკურია. სწორედ შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურას, როგორც შრომითი მოწყობის ინსტიტუტებისა და მარეგულირე-

5.4. შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ფორმირებისა და განვითარების ეტაპები საქართველოში

საქართველოში ცივილიზებული შრომის ბაზრისა და მისი შესატყვისი ინფრასტრუქტურის ფორმირება 1990 წლებიდან დაიწყო. მიუხედავად ხანმოკლე პერიოდისა, დასაქმების სახელმწიფო სამსახურების მუშაობაში პირობითად შეიძლება რამდენიმე ეტაპი გამოიყოს.

პირველ ეტაპზე (1991-1993წწ.) დაიწყო საკანონმდებლო ბაზის შემუშავება. ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანი იყო 1991 წლის 25 ივლისს მიღებული კანონი “დასაქმების შესახებ”, რომელმაც განსაზღვრა საქართველოს მოსახლეობის დასაქმების პოლიტიკის და უმუშევართა სოციალური დაცვის ეკონომიკური, ორგანიზაციული და სამართლებრივი საფუძვლები. აღსანიშნავია, რომ შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ფორმირების თვალსაზრისით სწორი ორიენტაცია იყო აღებული, რადგან დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის პრიორიტეტულ მიმართულებებად მიჩნეული იქნა:

- ✓ მოქალაქეთა შრომითი ინიციატივის მხარდაჭერა და წახალისება;
- ✓ უმუშევართა სოციალური დაცვის უზრუნველ ყოფა;
- ✓ მოქალაქის დასაქმებისათვის ხელშეწყობა, უმუშევრობის ღონის მაქსიმალური შემცირება;
- ✓ დასაქმების სფეროში და სოციალურ-ეკონომიკური პოლიტიკის სხვა მიმართულებით გასატარებელ ღონისძიებათა კოორდინაცია.

ზემოაღნიშნული კანონისა (მუხლი 12) და საქართველოს მთავრობის მიერ მიღებული სათანადო დადგენილების საფუძველზე¹² განისაზღვრა შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ძირითადი სუბიექტები და დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის განმსაზღვრელი და მარეგულირებელი ორგანოები. კერძოდ, შრომის, სოციალური დაცვისა და დემოგრაფიის სამინისტროსთან შეიქმნა დასაქმების სახელმწიფო სამსახური-დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდის, შრომის სახელმწიფო ბიუჯის, უმუშევართა პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების სისტემის სახით. დასაქმების სახელმწიფო სამსახურს დაევალა მოსახლეობის დასაქმებისა და უმუშევართა სოციალური დაცვის სათანადო პროგრამების შემუშავება და რეალიზაცია.

დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის საქმიანობის მეორე ეტაპი (1994 წლიდან 1998 წლის პირველი ნახევარი), ფაქტობრივად კვლავ მოსახლეობის სოციალური დაცვისა და დახმარებების სისტემის საკანონმდებლო ბაზის ფორმირებით შემოიფარგლა. ზოგიერთმა დადგენილებამ შეზღუდა დასაქმების კანონით გათვალისწინებული სოციალუ-

¹²საქართველოს მთავრობის დადგენილება "მოსახლეობის დასაქმების სოციალური გარანტიების შესახებ" N19, 1991წ.

რი მხარდაჭერის სისტემა¹³, მაგრამ დასაქმების პოლიტიკა ძირითადად მაინც პასიური ხასიათის ღონისძიებებს მოიცავდა. მაგალითად, 1994 წლის დასაწყისიდან სექტემბრის ჩათვლით შემწეობა დაენიშნა 10 ათასამდე უმუშევარს. 1997 წლიდან დაიწყო ოჯახური დახმარებების გაცემა¹⁴ და ამავე წელს შემწეობის მიმღებ უმუშევართა რაოდენობამ 20.5 ათას კაცს მიაღწია.

დასაქმების სახელმწიფო სამსახურს, თავისი საქმიანობის მეორე ეტაპზე, მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობის მიმართულებით, რაც მისი მთავარი ფუნქციაა, რაიმე ქმედითი ღონისძიება არ გაუტარებია. აღნიშნულ ეტაპზე დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდის მიერ განხორციელდა რამდენიმე ღონისძიება, რაც გამოიხატა უმუშევართა გადამზადებაში, ინვალიდთა ოჯახებისათვის დახმარების გაცემაში.

მესამე ეტაპზე (1998-1999წწ.) დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდი, დასაქმების დეპარტამენტი და პროფესიული ორიენტაციისა და მომზადება გადამზადების ცენტრი გაერთიანდა დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდის ბაზაზე. ქალაქებსა და რაიონებში შეიქმნა დასაქმების ცენტრები. რეორგანიზაცია მიზნად ისახავდა დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ცალკეული მიმართულებების კოორდინაციას და დასაქმების პრობლემების გადაწყვეტას ერთიანი მიდგომის საფუძველზე. აღსანიშნავია, რომ დასაქმების ერთიანმა სახელმწიფო ფონდმა თავისი საქმიანობის პრიორიტეტულ მიმართულებად დასახა დარგობრივ უწყებებთან ურთიერთობა, რათა შესაძლებელი გამხდარიყო დარგის განვითარების ადეკვატურად დასაქმების პროცესების პროგნოზირება, კონკრეტულ პროფესიებზე მოთხოვნის განსაზღვრა, უმუშევართა გადამზადება შემდგომი დასაქმების პერსპექტივით და სხვ. ახალმა სამსახურმა წინა პლანზე წამოწია სტატისტიკური ინფორმაციის მოპოვების, სისტემატიზაციისა და ანალიტიკური დამუშავების საკითხები. ამ მიზნით შეიქმნა სტატისტიკური კვლევისა და მონიტორინგის განყოფილებები. რამდენადმე მოწესრიგდა და შედარებით სრულყოფილი გახდა რეგისტრირებულ უმუშევართა შესახებ ინფორმაცია. გამოიკვეთა უმუშევართა შემადგენლობა ასაკის, განათლების, პროფესიის, უმუშევრობის ხანგრძლივობის მიხედვით, ინფორმაცია ვაკანსიების შესახებ ეროვნული მეურნეობის დარგების, საკუთრების ფორმების და პროფესიების მიხედვით. აღნიშნულმა ინფორმაციამ აჩვენა აშკარა დისბალანსი შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის, როგორც რაოდენობრივ, ასევე პროფესიულ-კვალიფიციურ ჭრილში. უმუშევრობის პრობლემების დაძლევისა და დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაციის მიზნით აღნიშნულ ეტაპზე პირველად დამუშავდა დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამა ტურიზმისა და კურორტების სფეროში და განხორციელდა ახალგაზრდა უმუშევართა გადამზადება.

¹³საქართველოს რესპუბლიკის მინისტრთა კაბინეტის დადგენილება 634, "საქართველოს რესპუბლიკაში ფასწარმოქმნისა და საფინანსო სისტემის რადიკალური რეფორმის, მოსახლეობის სოციალური დაცვის გადაუდებელ ღონისძიებათა შესახებ. 1993 წლის 5 სექტემბერი.

¹⁴საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება N184 "სოციალური (ოჯახური) დახმარების შესახებ", 1996 წლის 25 დეკემბერი;

დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის საქმიანობის მეოთხე ეტაპზე ჩამოყალიბდა დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდის ახალი სტრუქტურა და მისი საქმიანობის ძირითად პრინციპად იქცა მიზნობრივ პროგრამულ დაფინანსებაზე გადასვლა. დაიხვეწა მიზნობრივი დაფინანსების წესი, ამაღლდა სტრუქტურული ქვედანაყოფების პასუხისმგებლობა. ფონდის საქმიანობის უმთავრეს ამოცანად დაისახა უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების შესაძლებლობების გაუმჯობესება, ხოლო გრძელვადიან პერიოდში სტაბილური დასაქმების მიღწევა. 2000 წლის მეორე ნახევრიდან აქტიურად დაიწყო უმუშევართა მომზადება-გადამზადების, დროებითი დასაქმების, თვითდასაქმებისა და სამეწარმეო ინიციატივის მხარდაჭერის პროგრამების, დროებითი სამუშაოების ორგანიზება. მაგალითად, 2000 წელს შეირჩა და განხორციელდა დროებითი სამუშაოების 17¹⁵, ხოლო 2001 წელს 13 პროექტი¹⁶. უპირატესობა მიენიჭა საზღვრისპირა და მაღალმთიან რეგიონებში განსახორციელებელ პროექტებს, რაც უდაოდ დადებითი მომენტი იყო, რადგან აღნიშნულ რეგიონებში ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას განსაკუთრებული სოციალურ-ეკონომიკური და პოლიტიკური მნიშვნელობა აქვს.

დასაქმების სამსახურის საქმიანობის მეხუთე ეტაპი უკავშირდება 2001 წლის 28 სექტემბერს "დასაქმების შესახებ" ახალი კანონის მიღებას, რომელმაც განსაზღვრა დასაქმების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ეკონომიკური, ორგანიზაციული და სამართლებრივი საფუძვლები. დასაქმების სფეროს რეგულირების სახელმწიფო ორგანოდ აღიარებულ იქნა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. აღნიშნული კანონის 38-ე მუხლის თანახმად და საქართველოს პრეზიდენტის სათანადო ბრძანებულების საფუძველზე ლიკვიდირებულ იქნა დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდი¹⁷ და შეიქმნა საჯარო სამართლის იურიდიული პირი-დასაქმების სახელმწიფო სამსახური¹⁸, დასაქმების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაციის ხელშეწყობისა და უმუშევართა სოციალური დაცვის ღონისძიებათა განხორციელების მიზნით. დასაქმების სახელმწიფო სამსახური საქმიანობას წარმართავდა შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კონტროლით. სამსახურის დებულებით საკმაოდ დეტალურად განისაზღვრა მისი მიზნები, ფუნქციები და საქმიანობის საგანი, მნიშვნელოვნად გაფართოვდა უფლებამოსილების სფერო. დაიხვეწა სამსახურის მართვის ორგანიზაციული სტრუქტურა და ნორმატიულ-სამართლებრივი ბაზა, რასაც ხელი შეუწყო რიგი საკანონმდებლო აქტების მიღებამ და

¹⁵დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდის ანგარიში 1991-2001 წლებში გაწეული მუშაობის შესახებ, თბილისი 2001წ.

¹⁶იქვე გვ.19.

¹⁷საქართველოს კანონი "დასაქმების შესახებ" N1084, 2001წლის 28 სექტემბერი. საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება #503 "საჯარო სამართლის იურიდიული პირის_დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდის ლიკვიდაციის შესახებ", 2001წლის 07 დეკემბერი.

¹⁸საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება N63 "დასაქმების სფეროში რეფორმის განხორციელების შესახებ", 2001წლის 21 თებერვალი; საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება #402 "საჯარო სამართლის იურიდიული პირის_დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის დებულების შესახებ", 2002 წლის 13 სექტემბერი.

დასაქმების სფეროში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების რატიფიცირებამ.

დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის რეორგანიზაციის მიმართულებით კიდევ ერთი ნაბიჯი გადაიდგა 2004 წლის ბოლოსათვის (**მეექვსე ეტაპი**). გაუქმდა დასაქმების სამსახური და მის ბაზაზე შეიქმნა სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო¹⁹, რომლის ძირითადი მიზანი იყო დასაქმებისა და სოციალური დაცვის სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაცია და საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სოციალური დახმარების ღონისძიებების გატარება.

განსაკუთრებით რადიკალური გარდაქმნებით გამოირჩევა საქართველოს შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ფორმირების შემდეგი (**მეშვიდე ეტაპი**). მთავრობის მიერ აღებული იქნა კურსი შრომის ბაზრის თვითრეგულირებაზე და სახელმწიფოს ჩაურევლობაზე. საქართველოს ახალი შრომის კოდექსის მიღებასთან დაკავშირებით გაუქმდა კანონები "დასაქმების შესახებ", "კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების წესის შესახებ", "კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების შესახებ",²⁰ გაუქმდა "სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო" და მის ნაცვლად შეიქმნა საჯარო სამართლის იურიდიული პირი-„სოციალური სუბსიდიების სააგენტო“²¹. სააგენტოს საქმიანობას მთლიანად აკონტროლებს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. ამ უკანასკნელის კონტროლს ექვემდებარება კიდევ ერთი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი-„საქართველოს ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის პროექტების განმახორციელებელი ცენტრი“. სამინისტროს მმართველობის სფეროს დაექვემდებარა „ჯანმრთელობისა და სოციალური პროგრამების სააგენტო“, ხოლო მის სტრუქტურულ ქვედანაყოფად ჩამოყალიბდა-„სოციალური დაცვის დეპარტამენტი“²². დეპარტამენტის საქმიანობის ძირითადი ამოცანებია: სოციალური დაცვის სახელმწიფო პროგრამების შემუშავება და მათი განხორციელების მონიტორინგი; სოციალურ სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელების სტრატეგიული გეგმისა და მექანიზმების შემუშავება; სოციალური დაცვის სფეროში მარეგულირებელი აქტების შემუშავებასრულყოფა და სხვა.

¹⁹საქართველოს კანონი N959 "დასაქმების შესახებ" კანონში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანის შესახებ. 2004წლის 29 დეკემბერი.

²⁰საქართველოს კანონი N3112, 25.05.2006წ. "საქართველოს შრომის კოდექსი".

²¹საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება #190/ნ "საჯარო სამართლის იურიდიული პირის "სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ", 27 ივნისი 2007წ.

²²საქართველოს მთავრობის დადგენილება N249, "საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დებულების დამტკიცების შესახებ", 31 დეკემბერი 2005წ.

შრომის ბაზრისა და დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკაში მნიშვნელოვანი მოვლენა იყო ასევე 2007 წლის დასაქმების სახელმწიფო პროგრამის²³ დამტკიცება (შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარების შემდეგი-მერვე ეტაპი). პროგრამის რეალიზაცია დაევალა საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს და სამინისტროს სახელმწიფო საქვეყნურო დაწესებულებას ტურიზმისა და კურორტების დეპარტამენტს, საქართველოს ფინანსთა სამინისტროსთან ერთად. აღნიშნული მიუთითებს იმაზე, რომ შესაბამისი სამთავრობო ორგანოების გადაწყვეტილებით აღნიშნულ ეტაპზე პრიორიტეტული მნიშვნელობა ენიჭება მომსახურების სფეროს, განსაკუთრებით კი ტურიზმის განვითარებას, მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარების ხელშეწყობის საფუძველზე. ეს უკანასკნელი კი საჭიროებს სათანადო პროფესიისა და კვალიფიკაციის კადრების მომზადებას. უმუშევრობის დაძლევისა და დასაქმების გაუმჯობესების მიზნით საყურადღებოა კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი სამთავრობო პროგრამის მიღება, რომლის ძირითადი მიზანი პროფესიული განათლების სფეროში კერძო სექტორის როლის ზრდა, რაც ხელს შეუწყობს შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნის დაკმაყოფილებას ადექვატურად მომზადებული კადრებით. ამ მიზნის მისაღწევად პროგრამით გათვალისწინებული იყო საქართველოს მასშტაბით მინიმუმ 50 პროფესიული მომზადება-გადამზადების ცენტრის შექმნა ინვესტიციების მოზიდვის მიზნით.

მიმდინარე საკანონმდებლო ცვლილებების ფონზე შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარების თვალსაზრისით ასევე მნიშვნელოვანი იყო განახლებული შრომის კოდექსის²⁴ მიღება, რომელიც აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანამდევ ურთიერთობებს.

შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ფორმირების მეცხრე ეტაპი პრაქტიკულად დაკავშირებულია ქვეყანაში ახალი ხელისუფლების მოსვლასთან და მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით საქართველოს დასაქმების სახელმწიფო მინისტრის აპარატის შექმნასთან²⁵. საქართველოს დასაქმების სახელმწიფო მინისტრის აპარატის ძირითადი ამოცანები იყო:

- ა) უმუშევრობასთან ბრძოლის კონცეფციისა და სტრატეგიული გეგმის შემუშავება და მათი განხორციელების ხელშეწყობა;
- ბ) უმუშევრობის დაძლევის მიზნით ბიზნეს სექტორთან მჭიდრო თანამშრომლობა;
- გ) დასაქმების სფეროში პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებების განსაზღვრის მიზნით სამეცნიერო-აკადემიურ წრეებთან და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებთან თანამშრომლობა;

²³ საქართველოს მთავრობის 2007 წლის 30 მაისის დადგენილება N110 "დასაქმების პროგრამა 2007: დასაქმება მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებით" მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ.

²⁴ საქართველოს შრომის კოდექსი. კანონი N4113, 2010 წლის 17 დეკემბერი.

²⁵ საქართველოს მთავრობის დადგენილება N245 "საქართველოს დასაქმების სახელმწიფო მინისტრის აპარატის შექმნისა და დებულების დამტკიცების შესახებ", 2012 წლის 09 ივლისი.

დ)დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით შრომის ბაზრის იმ სექტორების გამოვლენა, სადაც არსებობს ან შესაძლებელია შეიქმნას ვაკანსიები;

ე)მუშევრობის სისტემური და უმუშევართა რაოდენობის სტატისტიკური კვლევა;

ვ)დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით საინფორმაციო ანალიტიკური საქმიანობა, შესაბამისი წინადადებების მომზადება და საქართველოს მთავრობისათვის წარდგენა.

თუმცა აპარატმა ვერ უზრუნველყო დასახული მიზნის, ძირითადი ამოცანებისა და აღნიშნული ფუნქციების რეალიზაცია და მიღებულ იქნა შესაბამისი დადგენილება მისი ლიკვიდაციის თაობაზე²⁶.

საქართველოს შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ფორმირების მეთე ეტაპი 2013 წელს დაიწყო და იგი ქვეყნის მთავრობის მიერ შრომის ბაზრისა და დასაქმების რეგულირების პოლიტიკის კარდინალურ ცვლილებას უკავშირდება. კერძოდ, 2015 წლის დასაწყისიდან მთავრობა სერიოზულ ყურადღებას უთმობს შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევას²⁷, შრომის ბაზრის ერთიანი საინფორმაციო სისტემის განვითარებას²⁸ და შესაბამისად ამუშავებს საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიასა და მისი რეალიზაციის სამოქმედო გეგმას 2015-2018 წლების პერიოდში²⁹. მათ უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭებათ საქართველოში, ცივილიზებული შრომის ბაზრისა და მისი შესაბამისი ინფრასტრუქტურის ფორმირებაში, სოციალურ შრომითი ურთიერთობების განვითარებაში. ამიტომ, აღნიშნულ ეტაპზე სამთავრობო სტრატეგიის ძირითად მიზანს წარმოადგენს:

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.

იგი ითვალისწინებს ასევე იმ მეთოდური და ინფორმაციული სისტემის ფორმირების საჭიროებას, რაც ქვეყანაში შრომის ბაზრის აქტიური (ALMP) პოლიტიკის შემუშავები-სა და განვითარებისათვის არის აუცილებელი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, კიდევ

²⁶საქართველოს მთავრობის დადგენილება №43 „საქართველოს დასაქმების სახელმწიფო მინისტრის აპარატის შექმნისა და დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2012 წლის 9 ივლისის №245 დადგენილების ძალადაკარგულად გამოცხადებისა და საქართველოს დასაქმების სახელმწიფო მინისტრის აპარატის ლიკვიდაციის ღონისძიებათა შესახებ“ 2013 წლის 1 მარტი.

²⁷საქართველოს მთავრობის განკარგულება №2420 „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევის განხორციელების მიზნით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ“ 2014 წლის 24 დეკემბერი.

²⁸საქართველოს მთავრობის დადგენილება №733 „შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“, 2014 წლის 26 დეკემბერი

²⁹საქართველოს 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.

უფრო ნიშანდობლივი და საყურადღებოა 2016 წლის დასაწყისიდან შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამისა³⁰ და შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის³¹ მიღება.

2018-2019 წლებში დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკას განსაზღვრავს **(მეთერთმეტე ეტაპი)** საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (შემდგომში – სამინისტრო), შესაბამისი სამთავრობო დადგენილების საფუძველზე, რომელიც ძალაში შედის 2018 წლის 10 ოქტომბრიდან³². შესაბამისად ძალადაკარგულად ცხადდება „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2005 წლის 31 დეკემბრის №249 დადგენილება და „საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროს დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2008 წლის 22 თებერვლის №34 დადგენილება. სამინისტრო მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად უზრუნველყოფს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სფეროში სახელმწიფო მმართველობისა და სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელებას. საკუთრივ სამინისტროს სტრუქტურა წარმოდგენილია შემდეგი სქემის მიხედვით (**იხ. სქემა 5.4-1**).

დასახული ამოცანების რეალიზაციის მიზნით 2019 წლის სექტემბრიდან „მთავრობის ეკონომიკური პოლიტიკის ერთ-ერთი მთავარი ორიენტირია მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობა და კონკურენტუნარიანობის ამაღლება. ამასთან, სახელმწიფოს როლი დასაქმების ხელშეწყობაში ძირითადად მდგომარეობს კერძო სექტორის, როგორც სამუშაო ადგილების გენერატორის, მხარდაჭერაში. სახელმწიფო დასაქმებას ხელს უწყობს ბიზნეს და საინვესტიციო გარემოს გაუმჯობესებით, პროფესიული განათლების სისტემის განვითარებით, მცირე და საშუალო ბიზნესის მხარდაჭერით“³³. ამასთან, ქრონიკული უმუშევრობის დაძლევისა და ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით სისტემატურად და პერიოდულად განხორციელდება შრომის ბაზრის სიღრმისეული ანალიზი როგორც მიწოდების, ისე მოთხოვნის მიმართულებით.

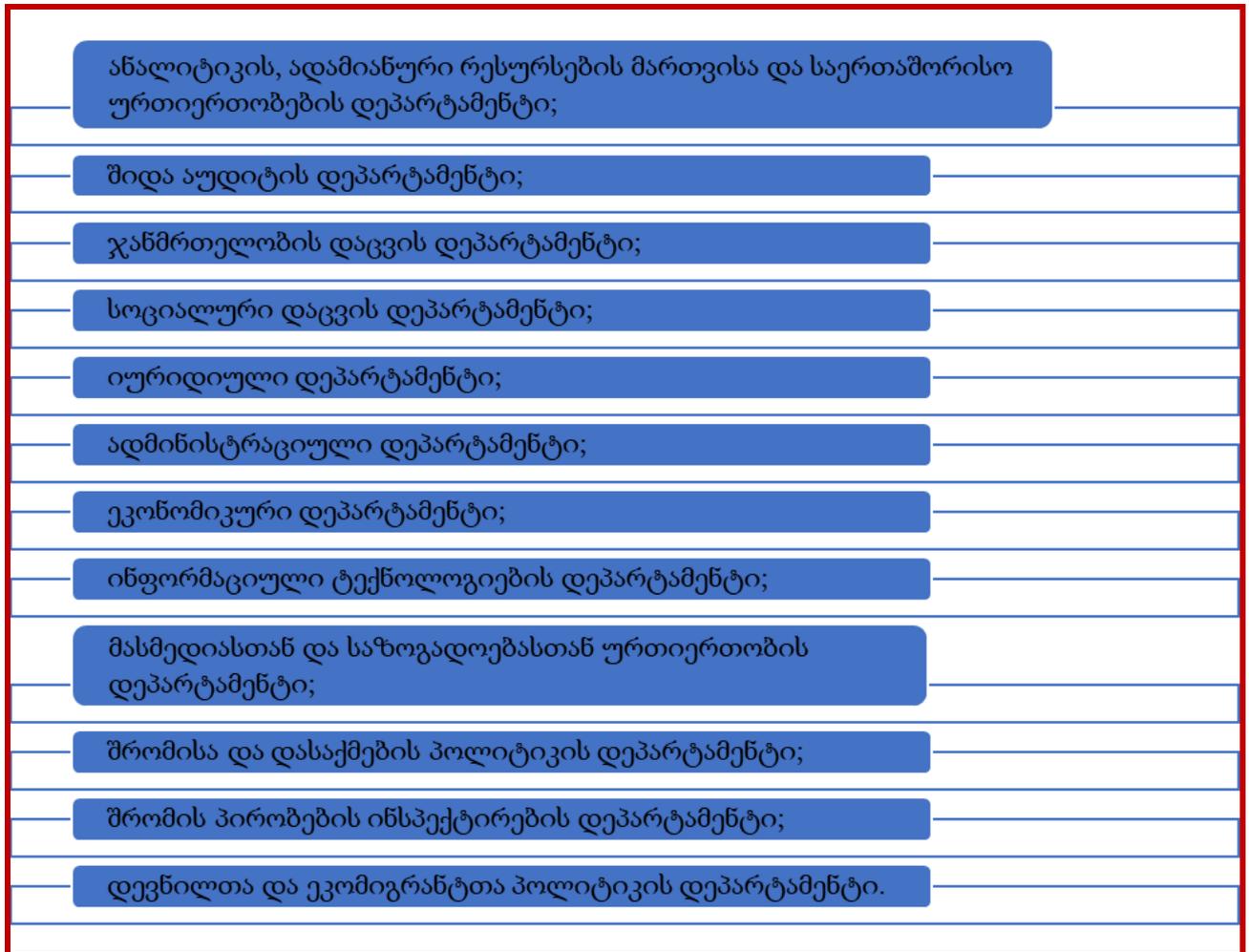
³⁰საქართველოს მთავრობის დადგენილება №68 „შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“, 2016 წლის 11 თებერვალი;

³¹საქართველოს მთავრობის დადგენილება №167 „შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“. 2016 წლის 4 აპრილი;

³²იხ. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №473 „საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დებულების დამტკიცების შესახებ“ 2018 წლის 14 სექტემბერი ქ. თბილისი.

³³გიორგი გახარია. 2019-2020 წლის სამთავრობო გეგმა. რეზონანსი. 03.09.2019წელი. http://www.resonance-daily.com/index.php?id_rub=4&id_artc=78097.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სტრუქტურა



დამსაქმებლებთან კოორდინაციისა და თანამშრომლობის გაფართოების შედეგად შრომის ბაზრის კვლების პროცესში შესწავლილი იქნება კვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე საწარმოთა მხრიდან არსებული მიმდინარე მოთხოვნები, რის საფუძველზეც განხორციელდება ადამიანური კაპიტალის განვითარება, მათი პროფესიული უნარ-ჩვევების გაღრმავება, მომზადება და გადამზადება. გაიზრდება ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა კარიერული დაგეგმვის, მომზადებისა და გადამზადების კუთხით. სახელმწიფო ხელს უწყობს პოტენციური დამსაქმებლების სტიმულირებასა და მათ ჩართულობას პროფესიული გადამზადების პროცესში. ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით ასევე მნიშვნელოვანი იყო „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2019 წლის სახელმწიფო პროგრამის“³⁴ დამტკიცება, რომლის ძირითადი მიზანი იყო ქვეყანაში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება/განხორციელება. მისი გადაწყვეტისათვის პროგრამით

³⁴საქართველოს მთავრობის დადგენილება №665 „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2019 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“, 28.12.2018 წელი, ქ. თბილისი;

გათვალისწინებული იყო შემდეგი ძირითადი ღონისძიებების რეალიზაცია: შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის (www.worknet.gov.ge) განვითარება; შრომის ბაზარზე ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტირებების გაწევა მუნიციპალურ დონეზე; საშუაშედეგო მომსახურების მიწოდება-განვითარება; პროფესიული კონსულტაციისა (პროფკონსულტაცია) და კარიერის დაგეგმვის მომსახურებების მიწოდება მუნიციპალურ დონეზე; მოწყვლადი, დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების დასაქმების ხელშეწყობი მექანიზმების შემუშავება და დანერგვა (შრომის ანაზღაურების სუბსიდირების გზით); დასაქმების ფორუმების მოწყობა; შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიებისა და საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით, თვისებრივი კვლევების განხორციელება და მონიტორინგი, მინიმუმ წელიწადში ერთხელ; დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამის სერვისების შესახებ ცნობიერების ამაღლების მიზნით, დასაქმების თემებზე საინფორმაციო სემინარების ორგანიზება; დასაქმების ხელშეწყობის საკითხებსა და არსებულ პრობლემებთან დაკავშირებით, სოციალურ პარტნიორებთან მჭიდრო თანამშრომლობით, შემაჯამებელი კონფერენციის მოწყობა.

2020 წლის დასაწყისიდან (**მეთორმეტე ეტაპი**) მოსახლეობის აქტიური დასაქმება და დასაქმების ხელშეწყობა სახელმწიფოს უმთავრესი პრიორიტეტი³⁵. ამიტომ პირველი იანვრიდან საქართველოში ფუნქციონირებას იწყებს საჯარო სამართლის იურიდიული პირი დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო³⁶. იგი წარმოადგენს სოციალური მომსახურების სააგენტოს უფლებამონაცვლეს შრომისა და დასაქმების ხელშეწყობის მიმართულებით ფუნქციებისა და უფლებამოსილებების განხორციელების ნაწილში. სააგენტოს მიზანია მოსახლეობის შრომისა და დასაქმების ხელშეწყობა, რისთვისაც იგი თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში ახორციელებს შემდეგი ძირითადი ფუნქციების რეალიზაციას:

- შრომის ბაზრის მომსახურებების გაწევა. კერძოდ: შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ღონისძიებების განხორციელება; საშუაშედეგო მომსახურების გაწევა; სამუშაოს მაძიებელთა და თავისუფალი (ვაკანტური) სამუშაო ადგილების რეგისტრაცია და ამ მიზნით შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის ადმინისტრირება, გამართული ფუნქციონირება; სამუშაო ძალის შესახებ სტატისტიკური ინფორმაციის მოგროვება და ანალიზი.
- საქართველოს შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების მიმდინარე და პერსპექტიული ტენდენციების გამოვლენის მიზნით, კვლევითი საქმიანობის ხელშეწყობა, განხორციელება და ანალიზი;
- კომპეტენციის ფარგლებში, დასაქმების ხელშეწყობის საკითხებზე მარეგულირებელი ნორმატიული აქტების პროექტების მომზადება;

³⁵დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტოს პრეზენტაცია. 24 დეკემბერი 2019 წელი. <https://www.moh.gov.ge/ka/news/4834/>;

³⁶საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №01-110/ნ „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის–დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ“. 31.10.2019 წელი, ქ. თბილისი.

- დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამების განხორციელება;
- საქართველოს შრომის ბაზარზე საშუამავლო მომსახურების გაწევის ეფექტურად უზრუნველსაყოფად, ცალკეულ დამსაქმებლებთან, დამსაქმებელთა გაერთიანებებთან და დასაქმების კერძო სააგენტოებთან თანამშრომლობის განვითარება;
- სამუშაოს მაძიებლებისათვის საინფორმაციო და საკონსულტაციო მომსახურებების გაწევა;
- სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადების ღონისძიებათა ორგანიზება, განხორციელება ან/და განხორციელებაში მონაწილეობა;
- დასაქმების ფორუმების ორგანიზება ან/და ორგანიზებაში მონაწილეობა;
- საქართველოში შრომითი იმიგრაციის რეგულირების შესახებ წინადადებების მომზადება/მომზადებაში მონაწილეობა;
- შრომითი მიგრაციის სფეროში სავალდებულოდ აღიარებული საერთაშორისო კონვენციების, რეკომენდაციების, შეთანხმებების შესრულება, კომპეტენციის ფარგლებში;
- სააგენტოს საქმიანობისა და პროექტების მიმდინარეობის ანგარიშების მომზადება და სამინისტროსათვის წარდგენა;
- სააგენტოს პროგრამების/პროექტების ფარგლებში მონაცემთა ბაზების შექმნა, დამუშავება, განვითარება და ანალიზი.

ქვეყანაში დასაქმების აქტიური პოლიტიკის რეალიზაციისა და ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით ძალზე საყურადღებოა „დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამისა“ და „საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის“³⁷ მიღება. ეს უკანასკნელი წარმოადგენს ქვეყნის მთავრობის ხედვას შრომისა და დასაქმების სფეროში, მომდევნო 5 წლის განმავლობაში განსახორციელებელი სისტემური და სტრატეგიული რეფორმებისა და ღონისძიებების შესახებ. ხოლო დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამის მიზანია ქვეყანაში მიმდინარე პერიოდში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება/ განხორციელება.

შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ფორმირებისა და განვითარების მიმდინარე ეტაპზე (მეცამეტე ეტაპი), ასევე ქვეყნის სამთავრობო ორგანოების მიერ გადადგმული იქნა ძალზე მნიშვნელოვანი ნაბიჯები, რაც უკავშირდება „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ ახალი კანონის³⁸ მიღებასა და სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სრულყოფის მიზნით, საქართველოს შრომის კოდექსში განხორციელებულ მნიშვნელოვან ცვლილებებს³⁹. დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ ახალი კანონი განსაზღვრავს შრომის

³⁷საქართველოს მთავრობის დადგენილება N662 „საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის დამტკიცების თაობაზე“, ქ.თბილისი 2019 წლის 30 დეკემბერი.

³⁸საქართველოს კანონი N6819-სრ „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“, ქ. თბილისი, 2020 წლის 14 ივლისი.

³⁹საქართველოს ორგანული კანონი N729, საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ. საქართველოს პარლამენტი, 2013 წლის 12 ივნისი.

ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის საკითხებზე პასუხისმგებელ ინსტიტუტებს და აწესრიგებს ქვეყანაში დასაქმების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ ყველა სახის საქმიანობას.

ქვეყანაში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება/განხორციელების მიზნით ასევე ძალზე მნიშვნელოვანია დასაქმების ხელშეწყობის 2025⁴⁰ წლის სახელმწიფო პროგრამა“.

მიმდინარე წელს მიღებული დასაქმების ხელშეწყობის 2025 წლის სახელმწიფო პროგრამა წარმოდგენილია შემდეგი ქვეპროგრამების სახით:

1.„დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების ქვეპროგრამა“. მიზანია ქვეყანაში მიმდინარე პერიოდში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება/განხორციელება.

2.„სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების ქვეპროგრამა“. მიზანია ქვეყანაში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარებით/გაძლიერებით, სამუშაოს მაძიებელთა კონკურენტუნარიანობის ამაღლება და ამ გზით დასაქმების ხელშეწყობა.

3.„საზოგადოებრივ სამუშაოებზე დასაქმების ხელშეწყობის ქვეპროგრამა“. მიზანია სოციალურად დაუცველი პირების მიმართ შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელება მათი საზოგადოებრივ სამუშაოებზე დასაქმების ხელშეწყობისა და სოციალური დაცვის/დახმარების უზრუნველყოფის გზით.

როგორც ვხედავთ ბოლო 30-35 წლის განმავლობაში ქვეყანაში დასაქმებისა და სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების განვითარებისა და მაკროეკონომიკური რეგულირების კუთხით მომხდარი ცვლილებების ანალიზის შედეგები გვიჩვენებს, რომ ქრონიკული უმუშევრობის დაძლევა და ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფა კვლავ რჩება დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის მნიშვნელოვანი პრიორიტეტი. სწორედ ამ უკანასკნელმა უნდა უზრუნველყოს სიღარიბის დონის, სიღრმისა და სიმწვავის შემცირება და საბოლოო ჯამში შრომითი ცხოვრების ხარისხის ამაღლება, მოსახლეობის ცხოვრების დონის მკვეთრი გაუმჯობესება.

საქართველოს ორგანული კანონი N7177, საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ. საქართველოს პარლამენტი, 2020 წლის 29 სექტემბერი.

⁴⁰საქართველოს მთავრობის დადგენილება 487 „დასაქმების ხელშეწყობის 2025 წლის სახელმწიფო პროგრამის დეტალების შესახებ“, 31.12.2024 წელს, ქ. თბილისი.

კითხვები თვითშემოწმებისათვის:

1. რა ორი ძირითადი დებულება დაედო საფუძვლად დასაქმების კლასიკურ თეორიას?
2. რაში მდგომარეობს ჟ. ბ. სეის კანონის არსი?
3. გამოიყენეთ შესაბამისი გრაფიკი და ახსენით წონასწორობის აღდგენის კლასიკური სქემა საქონლისა და ფულის ბაზრებთან კავშირში;
4. დაახასიათეთ შრომის ბაზრის რეგულირების კლასიკური და ნეოკლასიკური თეორიის არსი და მისი ზირითადი დასკვნები;
5. მოკლედ ჩამოაყალიბეთ კ. მარქსის "ხალხთმოსახლეობის კაპიტალისტური კანონის" არსი;
6. ჩამოაყალიბეთ კეინზიანური თეორიის არსი და მისი ძირითადი განსხვავება კლასიკურ თეორიასთან შედარებით;
7. რაში მდგომარეობს ჯ.მ. კეინზის ძირითადი დასკვნები დასაქმების სახელმწიფო რეგულირებასთან დაკავშირებით?
8. აღწერეთ მონეტარისტული თეორიის არსი და მისი თავისებურებანი;
9. რა განსხვავებაა შრომის ბაზრის რეგულირების კეინზიანურ და მონეტარისტულ თეორიას შორის?
10. გადმოეცით დასაქმების აქტიური პოლიტიკის არსი და ჩამოაყალიბეთ მისი ძირითადი მიზანი და ამოცანები;
11. განმარტეთ პასიური პოლიტიკის არსი და ჩამოაყალიბეთ მისი ძირითადი მიმართულებები;
12. რა არის პერსპექტივაში დასაქმების აქტიური პოლიტიკის მიზანი?
13. რა ძირითადი სპეციფიკური ფუნქციების შესრულებას უზრუნველყოფენ ცალკეულ ქვეყნებში დასაქმების სამსახურები?
14. რა არის შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა?
15. რა ფუნქციებს ასრულებს შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა?
16. მოკლედ დაახასიათეთ შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ფორმირების ეტაპები საქართველოში;
17. დაახასიათეთ ბოლო პერიოდში მთავრობის მიერ მიღებული ნორმატიულ-სამართლებრივი აქტები, რომლებიც განსაზღვრავენ ქვეყანაში შრომის ბაზრის ფორმირების, განვითარებისა და რეგულირების სახელმწიფო პოლიტიკას, სტრატეგიას;
18. ჩამოაყალიბეთ დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს ძირითადი ფუნქციები;
19. ჩამოაყალიბეთ „საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის“ ზირითადი მიზანი და ამოცანები;
20. ჩამოაყალიბეთ დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ ახალი კანონის ძირითადი მიზანი და ამოცანები;
21. ჩამოაყალიბეთ „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების“ პროგრამის მიზანი და ძირითადი მიმართულებები.

თავი 6. პროფკავშირები შრომის ბაზარზე

6.1. პროფკავშირების წარმოშობა და განვითარება

შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაში დიდი როლი ენიჭებათ პროფკავშირებს, როგორც მომუშავეთა ინტერესების გამომხატველ ორგანიზაციას. მიუხედავად ამისა, საზოგადოებაში პროფკავშირების როლის შესახებ ცალსახა დამოკიდებულება არ არსებობს. ნაწილი მიიჩნევს, რომ პროფკავშირები-ესაა მონოპოლიის ფორმა, რომელსაც სარგებელი მოაქვს საზოგადოების მნიშვნელოვანი ნაწილისათვის, მაგრამ ამავდროულად დიდ დანახარჯებს იწვევს. საპირისპირო თვალსაზრისი კი ისაა, რომ პროფკავშირები წარმოადგენენ ძირითად ინსტრუმენტს, რითაც მომუშავეებს შეუძლიათ, გაიუმჯობესონ საკუთარი ეკონომიკური მდგომარეობა და მიაღწიონ სოციალური დაცვის მექანიზმების ეფექტიან ფუნქციონირებას.

პროფკავშირების წარმოშობა დაკავშირებულია კაპიტალისტური ურთიერთობების ფორმირებასთან, როდესაც დამქირავებელთა და დაქირავებულთა ეკონომიკური ინტერესები მკვეთრად დაუპირისპირდა ერთმანეთს. საქმე ისაა, რომ კაპიტალისტური ურთიერთობების განვითარების ადრეულ პერიოდში დამქირავებლების შემოსავლების ზრდის ერთ-ერთ უმთავრეს საშუალებას მომუშავეებისადმი წაყენებული მოთხოვნების გამკაცრება წარმოადგენდა: სამუშაო დროის გახანგრძლივება, შრომის ანაზღაურების შემცირება, სხვადასხვა სახის ჯარიმები, შრომის დაცვისათვის საჭირო სახსრების ეკონომია, მომუშავეთა თვითნებური დათხოვნა და ა.შ. საბოლოოდ, ურთიერთობების გართულება დამქირავებლებსა და დაქირავებულ მომუშავეებს შორის ხშირად იწვევდა სხვადასხვა ფორმის გამოსვლებს, გაფიცვებს, რაც ზოგჯერ გადაიზრდებოდა ხოლმე შეიარაღებულ კონფლიქტში, მომუშავეების მიერ შრომის საშუალებების განადგურებაში. მსგავსი სიტუაციების თავიდან აცილება დროის ობიექტურ მოთხოვნად იქცა. სამრეწველო რევოლუციების ეპოქაში ინგლისში გაჩნდნენ პირველი პროფკავშირული ორგანიზაციები. თავდაპირველად მომუშავეთა პროფესიულ ასოციაციებს ლოკალური ხასიათი ჰქონდათ და მასში გაერთიანებულები იყვნენ შედარებით მაღალკვალიფიციური მომუშავეები, რაც შეეხება დაბალკვალიფიციურ მომუშავეებს, უმუშევრობის მაღალი დონის პირობებში მათი შეცვლა ადვილად ხდებოდა და ამიტომაც ისინი ხშირად პროფკავშირული ორგანიზაციების ფარგლებს გარეთ რჩებოდნენ.

დამქირავებლები და მათი ინტერესების გამომხატველები, უპირველეს ყოვლისა, სახელმწიფო, თავდაპირველად შეუწყნარებლობას იჩენდნენ პროფკავშირების მიმართ, რაც გამოიხატებოდა ისეთი სპეციალური საკანონმდებლო აქტების მიღებაში, რომლებიც ზღუდავდნენ მომუშავეთა პროფესიული კავშირების საქმიანობას. ასე მაგალითად, ინგლისში 1799-1800 წლებში მიღებული იქნა საკანონმდებლო აქტები, რომლებიც უკანონოდ მიიჩნევდნენ მომუშავეთა შეკრებებს და უკრძალავდნენ მათ დემონსტრაციების ჩატარებას, მაგრამ ამ კანონებმა ვერ შეძლეს შეეჩერებინათ მუშები,

მეტიც, სახელმწიფოს მსგავსმა მცდელობებმა სრულიად საპირისპირო შედეგი გამოიღო. ამიტომ 1824 წელს ინგლისში შეჩერებული იქნა ანტიმუშური საკანონმდებლო აქტების მოქმედება, რითაც, ფაქტობრივად, მოხდა პროფკავშირული საქმიანობის ლეგალიზაცია. ამის შემდეგ ტრედუნიონიზმი მალე გადაიქცა მასობრივ მოძრაობად. მრავალრიცხოვანმა ადგილობრივმა პროფკავშირულმა ორგანიზაციებმა გამოცდილების გაცვლისა და საქმიანობის ერთობლივად წარმართვის მიზნით ერთმანეთთან კავშირების დამყარება დაიწყეს. 1834 წელს რობერტ ოუენის ინიციატივით შეიქმნა ტრედუნიონების დიდი ეროვნული კავშირი (Grand National Consolidated Trade Union), მაგრამ ეს ორგანიზაცია არ აღმოჩნდა მტკიცე და იგი მალევე დაიშალა. ინგლისში პროფკავშირების მცდელობამ, მიეღწიათ კონსოლიდირებული საქმიანობისათვის, შედეგი გამოიღო 1868 წელს, როდესაც შეიქმნა ტრედუნიონების კონგრესი (Trades Union Congress), რომელიც დღემდე წარმოადგენს პროფკავშირული საქმიანობის ძირითად მაკოორდინებელ ორგანოს დიდ ბრიტანეთში.

პროფკავშირულ მოძრაობაში თავდაპირველად მხოლოდ მამაკაცები იყვნენ გაერთიანებულნი, ქალებს პროფკავშირში არ იღებდნენ. ამ მდგომარეობით კარგად სარგებლობდნენ დამქირავებლები: ისინი ცდილობდნენ, მეცნიერებისა და ტექნიკის მიღწევების წარმოებაში დანერგვითა და დაქირავებული შრომის სიმძიმის შემცირების კვალობაზე ფართოდ გამოეყენებინათ ქალების შრომა, რაც გაცილებით იაფი და ორგანიზებული იყო. თავისი უფლებების დაცვის მიზნით მომუშავე ქალები იძულებული გახდნენ, შეექმნათ საკუთარი პროფკავშირები. დაარსდა „ქალთა დაცვისა და თავდაცვის საზოგადოება“. მხოლოდ მე-20 საუკუნის დასაწყისში მოხერხდა ინგლისში მამაკაცთა და ქალთა პროფკავშირების გაერთიანება. მიუხედავად ამისა, დღემდე არა მარტო ინგლისში, არამედ სხვა ქვეყნებშიც ქალების წილი პროფკავშირის წევრთა შორის შედარებით მცირეა. პროფკავშირების განვითარებაში ადგილი ჰქონდა სხვა ტენდენციებსაც. კერძოდ, 1889 წელს წარმოიშვა ახალი ტრედუნიონები (გაზის მრეწველობის მუშათა კავშირი, დოკერების კავშირი). ადრე არსებული პროფკავშირული ორგანიზაციები ყალიბდებოდა ვიწრო პროფესიული ნიშნით ანუ ეს იყო მხოლოდ ერთი პროფესიის მუშების გაერთიანება. ახალი პროფკავშირები კი ყალიბდებოდა საწარმოო (დაგობრივი) პრინციპით-მათ შემადგენლობაში ერთიანდებოდნენ სხვადასხვა პროფესიის მუშები, ვინც წარმოების ერთსა და იმავე დარგს მიეკუთვნებოდნენ. გარდა ამისა, პროფკავშირების შემადგენლობაში უკვე ღებულობდნენ დაბალკვალიფიციურ მუშებსაც.

XX საუკუნის დასაწყისში ინგლისის პროფკავშირები უკვე აერთიანებდნენ ქვეყნის მთელი მუშების თითქმის ნახევარს, 1920 წელს კი პროფკავშირის წევრთა წილი მუშების საერთო რაოდენობაში 60% შეადგენდა. პროფკავშირული მოძრაობის ასეთმა ორგანიზებულობამ მისი გავლენა ქვეყნის ეკონომიკურ და პოლიტიკურ ცხოვრებაში მკვეთრად გაზარდა.

ინგლისის მაგალითით პროფკავშირული მოძრაობის ჩამოყალიბება და განვითარება სხვა ქვეყნებშიც მიმდინარეობდა. მაგალითად, აშშ-ში მუშების პირველი საერთო ეროვნული კავშირი ჩამოყალიბდა 1869 წელს, მაგრამ იგი მალევე დაიშალა. პირველი სერიოზული პროფკავშირული ორგანიზაცია აშშ-ში ჩამოყალიბდა 1881 წელს. მას ამერიკის შრომის ფედერაცია ეწოდებოდა (American Federation of Labor, AFL) ის 1955 წელს შეუერთდა საწარმოო პროფკავშირების კონგრესს (Congress of Industrial Organization, CIO). ამერიკის მეწარმეები საკმაოდ დიდი ხნის მანძილზე დიდ წინააღმდეგობას უწევდნენ პროფკავშირულ მოძრაობას. მაგალითად, 1920-1930-იან წლებში აშშ-ის მრეწველების ეროვნული ასოციაცია დაჟინებით მოითხოვდა, რომ დაე-ნერგათ ე.წ. „ყვითელი ძაღლის“ პრინციპით მუშებთან კონტრაქტის დადების პრაქტიკა, რომლის თანახმადაც, მუშები არ უნდა გაწევრიანებულიყვნენ პროფკავშირებში. პროფკავშირებში გაერთიანებული მუშების სოლიდარობის შერყევის მიზნით ამერიკელი მეწარმეები დამატებით დათმობებზეც მიდიოდნენ. კერძოდ, ისინი მუშებს სთავაზობდნენ საწარმოს მოგების წილებს. პროფკავშირების მიმართ მსგავსი პოლიტიკა ტარდებოდა პრეზიდენტ ფ. რუზველტის ხელისუფლებაში მოსვლამდე, როცა მიიღეს კანონი შრომითი ურთიერთობების შესახებ (ვაგნერის კანონი), რომელიც მოითხოვდა დამქირავებლებისაგან პროფკავშირებთან კოლექტიური ხელშეკრულების დადების აუცილებლობას.

პროფკავშირული ორგანიზაციები ინგლისსა და აშშ-ში შემოიფარგლებოდნენ მხოლოდ ეკონომიკური მოთხოვნებითა და თავს არიდებდნენ რადიკალურ მოთხოვნებს, მაგრამ სხვა ქვეყნებში ისინი პოლიტიზირებულნი და რევოლუციურები იყვნენ. კერძოდ, საფრანგეთში, იტალიასა და ესპანეთში პროფკავშირებზე ანარქოსინდიკალისტები, ხოლო გერმანიაში, ავსტრიასა და შვეციაში სოციალ-დემოკრატები ახდენდნენ გავლენას. ამ ქვეყნებში პროფკავშირების მემარცხენე იდეებთან სიახლოვემ მათი ლეგალიზაციის პროცესის გაჭიანურება განაპირობა: საფრანგეთში მუშათა კავშირების ორგანიზების უფლება ოფიციალურად ხელისუფლების მიერ 1930 წელს იქნა აღიარებული, ხოლო გერმანიაში მხოლოდ მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ.

XX საუკუნის მეორე ნახევარში პროფკავშირების განვითარებაში ე.წ. „რევოლუციური“ პერიოდი ფაქტობრივად დასრულდა. მათ საბოლოოდ უარი თქვეს სოციალური სიმშვიდის დარღვევაზე, რის სანაცვლოდ ხელისუფლებისაგან მიიღეს პროფკავშირების უფლებების აღიარება და სოციალური გარანტიები.

პროფკავშირებსა და მეწარმეებს შორის „თბილი“ ურთიერთობების ნათელ მაგალითს წარმოადგენს პროფკავშირული მოძრაობის განვითარება იაპონიაში. იქ მუშებისათვის მთავარი იყო ფირმისადმი კუთვნილება და არა საქმიანობის სფერო, ამიტომ მუშათა ორგანიზაციები ქვეყანაში ყალიბდებოდა არა პროფესიული პრინციპით, არამედ ფირმების მიხედვით. ეს კი იმას ნიშნავდა, რომ „ფირმულ“ პროფკავშირში გაერთიანებული სხვადასხვა სპეციალობის მუშები სოლიდარულები იყვნენ უფრო საკუთარი ფირმის

მენეჯერებისადმი, ვიდრე სხვა ფირმების კოლეგებისადმი. თვითონ პროფკავშირის აქტივისტები კი ფირმის ხელმძღვანელობისაგან გარკვეულ გასამჯელოსაც ღებულობდნენ, რაც უზრუნველყოფდა იმას, რომ იაპონიაში პროფკავშირებსა და მენეჯერებს შორის მეტად მეგობრული ურთიერთობები ყალიბდებოდა. მიუხედავად ამისა, იაპონიაშიც არის ევროპული ტიპის მცირერიცხოვანი დარგობრივი პროფკავშირები.

საქართველოში პროფესიული კავშირის (პროფკავშირების) შექმნის სამართლებრივ საფუძვლები, უფლებები და საქმიანობის გარანტიები რეგულირდება შესაბამისი კანონმდებლობით⁴¹, რომლის მიხედვითაც ყველას აქვს პროფესიული კავშირის შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლება. პროფესიული კავშირი შეიძლება შეიქმნას ნებისმიერ საწარმოებში, დაწესებულებაში, ორგანიზაციაში და სხვა სამუშაო ადგილებზე დარგობრივი, საწარმოო, ტერიტორიული ან პროფესიული სპეციფიკის სხვა ნიშნის მიხედვით.

6.2. პროფკავშირების არსი და სახეები

ზოგადად პროფესიული კავშირი-არის ორგანიზაცია, მომუშავეების ნებაყოფლობითი პროფესიული გაერთიანება, რომლის მიზანს საკუთარი წევრების ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დაცვა წარმოადგენს.

საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად **პროფესიული კავშირი** არის საქართველოს სამოქალაქო კოდექსით დადგენილი წესით შექმნილი არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირი, საქმიანობის მიხედვით-საერთო საწარმოო, პროფესიული ინტერესებით დაკავშირებულ პირთა (მუშაკთა) ნებაყოფლობითი საზოგადოებრივი გაერთიანება (ორგანიზაცია), რომლის მიზანია პროფკავშირის წევრთა შრომითი, სოციალურ-ეკონომიკური და სამართლებრივი უფლებებისა და ინტერესების დაცვა და წარმომადგენლობა.

პროფკავშირები ძირითადად ორი სახისაა: პირველი, **დარგობრივი**, სადაც გაერთიანებულია დარგის ან ფირმის მომუშავეთა დიდი ნაწილი მათი საქმიანობის სახის თუ სფეროს მიუხედავად. მათ მიეკუთვნებათ საავტომობილო, ქვანახშირის, მეტალურგიულ წარმოებაში დასაქმებულთა პროფკავშირები; მეორე, **საამქრო**, ანუ **პროფესიული სპეციფიკის პროფკავშირი** რომელიც აერთიანებს მხოლოდ ერთი და იმავე პროფესიის მომუშავეებს.

"პროფესიული კავშირების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად, **დარგობრივი პროფესიული კავშირი** განიმარტება, როგორც ისეთი პროფესიული კავშირი, რომელიც ნებაყოფლობით აერთიანებს საქართველოს ეროვნული მეურნეობის ერთი ან რამდენიმე მონათესავე დარგის საწარმოებში, დაწესებულებებში, ორგანიზაციებში მომუშავე

⁴¹საქართველოს ორგანული კანონი "პროფესიული კავშირების შესახებ" N3825, ქუთაისი 2018 წლის 30 ნოემბერი. Preview (matsne.gov.ge).

პროფკავშირის წევრებს და მოქმედებს საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე.

პროფესიული სპეციფიკის პროფკავშირი-არის პროფესიული კავშირი, რომელიც ნებაყოფილობით აერთიანებს ერთი ან სხვადასხვა დარგის საწარმოებში, დაწესებულებებში, ორგანიზაციებში მომუშავე ერთი და იგივე პროფესიის მქონე პროფკავშირის წევრებს და მოქმედებს ერთი ან რამდენიმე საწარმოს, დაწესებულების, ორგანიზაციის, რაიონის, ქალაქის, რეგიონის ან საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე.

პროფკავშირული ორგანიზაციების რიცხოვნობის შესახებ მეტად მწირი ინფორმაცია არსებობს. მიუხედავად ამისა, პროფკავშირული ორგანიზაციების რიცხოვნობის დინამიკის ანალიზისას შეიძლება გამოიყოს შემდეგი ტენდენცია. კერძოდ, გასული საუკუნის 30-იან და მეორე მსოფლიო ომის შემდგომ წლებში პროფკავშირის წევრთა აბსოლუტური რიცხვიც და მათი ხვედრითი წონაც სამუშაო ძალის საერთო რაოდენობაში მკვეთრად გაიზარდა და თითქმის 25%-ს გადააჭარბა. 1970-იანი წლებიდან აღნიშნულმა მაჩვენებლებმა კლება დაიწყო და 1990-იან წლებში მხოლოდ 13% შეადგინა.

მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ მსოფლიო მასშტაბით პროფკავშირების საქმიანობას აკოტროლებდა-პროფკავშირების მსოფლიო ფედერაცია (WFTU), რომელიც დაარსდა 1945 წლის 3 ოქტომბერს, პარიზში გამართულ პირველ მსოფლიო პროფკავშირულ კონგრესზე. თავდაპირველად, WFTU აერთიანებდა მსოფლიოს ყველა ძირითად ეროვნულ პროფკავშირულ ცენტრს, გარდა ამერიკის შრომის ფედერაციისა. მარშალის გეგმის მხარდაჭერასა და სხვა საკითხებზე დისკუსიებმა გამოიწვია რამდენიმე ეროვნული პროფკავშირული ასოციაციის გასვლა ფედერაციიდან 1949 წელს, რის შედეგადაც ჩამოყალიბდა თავისუფალი პროფკავშირების საერთაშორისო კონფედერაცია (ICFTU), რომლის უმაღლესი ორგანოა კონგრესი. ამ უკანასკნელის მოწვევა ხდება 4 წელიწადში ერთხელ. მიმდინარე 2025 წელს (ICFTU)-მ 80 წლის იუბილე აღნიშნა. დადგენილი მონაცემებით მსოფლიოში პროფკავშირების წევრთა საერთო რაოდენობა შრომისუნარიანი მოსახლეობის საერთო რაოდენობის 25.0%-ს შეადგენს. თუმცა იგი საკმაოდ განსხვავებულია სხვადასხვა ქვეყნების მიხედვით.

პროფკავშირის წევრთა რიცხოვნობაზე მოქმედი ფაქტორების ანალიზისათვის შეიძლება გამოვიყენოთ პროფესიული საქმიანობის მოთხოვნისა და მიწოდების მარტივი მოდელი. მომუშავეთა მოთხოვნა პროფკავშირული ორგანიზაციის წევრობაზე წარმოადგენს ამ წევრობის „ფასის“ ფუნქციას. ეს ფასი მოიცავს ორგანიზაციაში შესვლის შენატანს, ყოველთვიურ საწევროს, იმ დროის ღირებულებას, რაც საჭიროა პროფკავშირული მუშაობის წარმართვისათვის და ა.შ. სხვა თანაბარი პირობებისას ამ ფასის აწევა გამოიწვევს იმ მუშების წილის შემცირებას, ვისაც სურვილი ექნება გაწევრიანდეს პროფკავშირებში. კოლექტიურ მოლაპარაკებებზე მუშების ინტერესების დაცვა, ასევე ადმინისტრაციის მიერ დადებული ხელშეკრულებების შესრულებაზე კონტროლი გარკვეულ დანახარჯებს მოითხოვს. ასევე, პროფკავშირებს აუცილებლად ესაჭიროებათ

სახსრები სხვადასხვა ღონისძიებების ჩასატარებლად. ეს ართულებს დასაქმებულთა დარწმუნებას იმაში, რომ სწორედ პროფკავშირები წარმოადგენს იმ ორგანოს, რომელიც ყველაზე უკეთესად დაიცავს მათ ინტერესებს და ამიტომ აუცილებელია პროფკავშირში გაერთიანება. პროფკავშირების სურვილი, რომ უფრო მეტი მომუშავე გააერთიანოს თავის რიგებში, წარმოადგენს პროფკავშირის წევრობის ფასის მზარდ ფუნქციას, რაც განაპირობებს კიდევ მიწოდების სიდიდეს.

პროფკავშირის წევრთა რიცხვის სწრაფ ზრდას გასული საუკუნის 30-იან წლებში ხელი შეუწყო კანონმდებლობის სრულყოფამ, ამის გამო პროფკავშირების შესახებ საზოგადოებაში დადებითი შეხედულებების ჩამოყალიბებამ, ასევე, დიდი დეპრესიის პერიოდში პროფკავშირების როლის ზრდამ. მიუხედავად ამისა, გასული საუკუნის 60-იანი წლებიდან აშშ-ში ადგილი ჰქონდა პროფკავშირების წევრთა რიცხოვნობის თანდათანობით შემცირებას. ამის მიზეზად რ. ერენბერგი და რ. სმიტი⁴² პროფკავშირების მომსახურების მოთხოვნა-მიწოდების თანაფარდობის განმსაზღვრელ ხუთ მიზეზს გამოყოფენ. ესენია:

- სამუშაო ძალის დემოგრაფიული სტრუქტურის ცვლილება;
- ეკონომიკის დარგობრივი სტრუქტურის ცვლილება;
- დასაქმების რეგიონული სტრუქტურის მნიშვნელოვანი ცვლილებები;
- იმ დარგების წილის ზრდა, სადაც არახელსაყრელი პირობებია პროფკავშირების საქმიანობის განვითარებისათვის;
- მზარდი კონკურენციული პირობები და დამჭირავებელთა წინააღმდეგობის გაძლიერება პროფკავშირული საქმიანობის წინააღმდეგ.

სამუშაო ძალის დემოგრაფიული სტრუქტურის ცვლილება. სამუშაო ძალის შემადგენლობაში მნიშვნელოვნად გაიზარდა ქალების წილი. ისინი მეტ-ნაკლებად თავს არიდებენ პროფკავშირში გაწევრიანებას. გარკვეულწილად პროფკავშირის წევრობისაგან სარგებელი წარმოადგენს ამა თუ იმ ფირმაში მუშაობის სტაჟის ფუნქციას. ქალები მამაკაცებთან შედარებით ერთ ფირმაში დროის გაცილებით ნაკლები პერიოდის განმავლობაში მუშაობენ, მათთვის დამახასიათებელია მუშაობის პერიოდებს შორის დიდი შუალედები. ამიტომ დანამატები სტაჟის გამო, ვინც დიდ ხანს არ აპირებს ერთსა და იმავე ფირმაში მუშაობას ნაკლებმნიშვნელოვანია. აქედან გამომდინარე, ქალები ნაკლებად მონაწილეობენ პროფკავშირული ორგანიზაციების საქმიანობაში.

ეკონომიკის დარგობრივი სტრუქტურის ცვლილება. მეორე ფაქტორი, რომელმაც იმოქმედა პროფკავშირის წევრთა რიცხოვნობის შემცირებაზე, დასაქმების დარგობრივი სტრუქტურის ცვლილებაა. მკვეთრად შემცირდა გადამამუშავებელ მრეწველობაში, ტრანსპორტსა და კომუნალურ მომსახურებაში დასაქმებულთა წილი, სადაც პროფკავშირების როლი, ტრადიციულად, მნიშვნელოვანი იყო. ამის საპირისპიროდ გაიზარდა

⁴²როლანდ ჯ. ერენბერგი, რობერტ ს. სმიტი, თანამედროვე შრომის ეკონომიკა: თეორია და სახელმწიფო პოლიტიკა (თარგმანი) 2021წ.

ვაჭრობაში, საფინანსო ორგანიზაციებში, უძრავი ქონებით ვაჭრობაში და მომსახურების სფეროში დასაქმებულთა წილი, სადაც პროფკავშირების როლი ყოველთვის მცირე იყო.

დასაქმების რეგიონული ცვლილებები. აშშ-ში პროფკავშირების როლის შემცირების მესამე ფაქტორი გახდა 50-იანი წლების მეორე ნახევარში მოსახლეობისა და სამუშაო ძალის მიგრაცია ჩრდილო-აღმოსავლეთის სამრეწველო რეგიონებიდან სამხრეთის შტატებში. თავისთავად, მიგრაციული პროცესები ვერ გახდებოდა პროფკავშირების გავლენის შემცირების მიზეზი, რომ არა ტაფტა-ჰერტლის კანონი, რომელიც მიღებული იქნა 1947 წელს და რომლის თანახმადაც, თითოეულ შტატს უფლება ჰქონდა მიეღო პროფკავშირების უფლების შემზღუდავი საკუთარი კანონი, რომელიც კრძალავდა სამუშაოზე მიღებისას პროფკავშირის წევრობის აუცილებლობას. 1982 წლისათვის ასეთი კანონები უკვე მიღებული ჰქონდა სამხრეთის, სამხრეთ-დასავლეთისა და ქვეყნის ცენტრალური ნაწილის 19 შტატს. ცხადია, ამან განაპირობა პროფკავშირების როლის დაკნინება ამ შტატებში. თუმცა, არაა გამორიცხული, რომ ქვეყნის სამხრეთ შტატებში სამუშაო ძალის კონცენტრაციამ მომავალში გამოიწვიოს მსგავსი კანონმდებლობის შეცვლა.

კონკურენტული ბრძოლა. მეოთხე ფაქტორი, რომელიც დიდ გავლენას ახდენს პროფკავშირის როლის შემცირებაზე, კონკურენციის გამკაცრებაა უცხოური კომპანიების მხრიდან ისეთ დარგებში, როგორცაა გადამამუშავებელი მრეწველობა, საჰაერო და საავტომობილო ტრანსპორტი და სატელეფონო კომპანიები, სადაც როგორც წესი, პროფკავშირის გავლენა მაღალი იყო. ასე მაგალითად, თუ კომპანია აღმოაჩენს, რომ გაიზარდა კონკურენცია უცხოური კომპანიების მხრიდან, მაშინ იგი შეეცდება, გადავიდეს ისეთი საქონლის წარმოებაზე და შეიცვალოს პროფილი ისე, სადაც პროფკავშირების ნაკლები გავლენა იქნება. ამასთან, მომუშავეებიც აირჩიოს ისეთი დემოგრაფიული ჯგუფებიდან, სადაც პროფკავშირში გაწევრიანებაზე მოთხოვნა მცირეა. საბოლოოდ, კონკურენტული ბრძოლის გამწვავება დამსაქმებლებს უბიძგებს, გაამკაცრონ პროფკავშირების საქმიანობის საწინააღმდეგო ქმედებები. ასეთი წინააღმდეგობები, უდავოდ, გაზრდიან პროფკავშირების საქმიანობის ხარჯებს, რაც შეამცირებს პროფკავშირებში გაწევრიანების მსურველების რიცხვს.

დამსაქმებლების წინააღმდეგობის გაძლიერება. პროფკავშირების საქმიანობის წინააღმდეგ დამსაქმებლები ხშირად იყენებენ როგორც კანონით დაშვებულ, ასევე აკრძალულ მეთოდებს. მაგალითად, აშშ-ში შრომითი ურთიერთობების ნაციონალური კანონით, დამსაქმებლებს უფლება აქვთ, გადაიბირონ მომუშავეები, რათა მათ ხმა მისცენ პროფკავშირების წინააღმდეგ. ასევე აქვთ უფლება, დაიქირაონ სპეციალური კონსულტანტები, რომლებიც დაეხმარებიან დამსაქმებლებს ანტიპროფკავშირული სტრატეგიის შემუშავებაში. მიუხედავად ამისა, დამსაქმებელს უფლება არა აქვს, დაემუქროს მომუშავეს ხელფასის დაგეგმილი მომატების შეთანხმებაზე უარის თქმით, ან პროფკავშირული ორგანიზაციების აქტივისტთა წინააღმდეგ გაატაროს სადამსჯელო

ღონისძიებები. აღსანიშნავია, რომ თუ პროფკავშირს მიაჩნია, რომ დამქირავებელი მიმართავს კანონით აკრძალულ ქმედებას, მას უფლება აქვს ამის შესახებ აცნობოს შრომითი ურთიერთობების ნაციონალურ სამმართველოს. ბრალდების დამტკიცების შემთხვევაში, როგორც წესი, მკაცრი ღონისძიებები გატარდება დამსაქმებლების მიმართ.

6.3. პროფკავშირების ფუნქციები

პროფკავშირების განვითარების საფუძველს ცალკეული მომუშავეებისა და დამსაქმებლების რეალური უფლებების ასიმეტრიულობა წარმოადგენს. იმ შემთხვევაში, თუკი მომუშავე უარს იტყოდა დამსაქმებლის პირობების შესრულებაზე, იგი, საერთოდ, სამუშაოს დაკარგავდა და უმუშევარი ხდებოდა. ხოლო მაშინ, როდესაც დამსაქმებელი არ იყო თანახმა მომუშავეს მოთხოვნების შესრულებაზე, მას შეეძლო, ეს მომუშავე დაეთხოვა სამსახურიდან ისე, რომ არაფერს კარგავდა და დაექირავებინა ახალი, რომელიც სრულად დააკმაყოფილებდა მის მოთხოვნებს. ცალკეული მომუშავეს გამოსვლებსა და პროტესტზე რეაგირების აუცილებლობას დამქირავებელი ვერ ხედავს, მაგრამ იმ შემთხვევაში, თუ ისინი გაერთიანდებიან და წარმოებას მასობრივი პროტესტის შედეგად საშიშროება დაემუქრება, დამსაქმებელი უკვე იძულებულია, არა მარტო მოისმინოს მომუშავეების მოთხოვნები, არამედ შესაბამისი რეაგირებაც მოახდინოს. ამიტომ, პროფკავშირების ერთ-ერთი უპირველესი და უმთავრესი მოთხოვნა იყო ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებებიდან კოლექტიურ შრომით ხელშეკრულებებზე გადასვლა, რომელშიც გათვალისწინებული იქნებოდა პროფკავშირის ყველა წევრის ინტერესი. ამგვარად, საწყის ეტაპზე პროფკავშირების უმთავრესი ფუნქცია იყო დაქირავების პროცესში მომუშავეთა ინტერესების დაცვა. დროთა განმავლობაში პროფკავშირების ფუნქციები, ნაწილობრივ, შეიცვალა. ამჟამად პროფკავშირები გავლენას ახდენენ არ მარტო დამქირავებლებზე, არამედ მთავრობის ფინანსურ და საკანონმდებლო პოლიტიკაზეც.

სპეციალისტები გამოყოფენ პროფკავშირების ორ ძირითად ფუნქციას:

დამცავი (ურთიერთობა „პროფკავშირები-მეწარმეები“) და

წარმომადგენლობითი (ურთიერთობა „პროფკავშირები-სახელმწიფო“).

ზოგჯერ ამ ფუნქციებს უმატებენ ასევე მესამე-

ეკონომიკურ ფუნქციასაც, რომელიც გულისხმობს წარმოების ეფექტიანობის ამაღლებას.

პროფკავშირების დამცავი ფუნქცია ყველაზე ტრადიციულია და იგი პირდაპირაა დაკავშირებული დაქირავებულთა სოციალურ-შრომით ურთიერთობებთან. საქმე ეხება არა მარტო მეწარმეების მიერ მომუშავეების უფლებების დარღვევის თავიდან აცილებას, არამედ უკვე დარღვეული უფლების აღდგენასაც. მომუშავეებისა და დამსაქმებლების პოზიციების გათანაბრებით, პროფკავშირი დაქირავებულებს იცავს დამქირავებულთა თვითნებობისაგან.

პროფკავშირების ფუნქციების შესრულება პირდაპირ უკავშირდება მათი ძირითადი

უფლებების რეალიზაციას. საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად პროფესიული კავშირის ძირითადი უფლებებია:

- ✓ მომუშავეთა შრომითი და სოციალურ-ეკონომიკური უფლებებისა და ინტერესების დაცვისა და წარმომადგენლობის უფლება;
- ✓ დასაქმებისადმი ხელშეწყობის უფლება;
- ✓ კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების, კოლექტიური ხელშეკრულებისა და შეთანხმების დადებისა და შესრულებისადმი კონტროლის უფლება;
- ✓ კოლექტიური შრომითი დავის გადაწყვეტაში მონაწილეობის უფლება;
- ✓ ინფორმაციის მიღება და განხილვა;
- ✓ პროფკავშირული მუშაკის სწავლება და კვალიფიკაციის ამაღლება;
- ✓ შრომის კანონმდებლობის დაცვისადმი პროფკავშირული კონტროლის უფლება;
- ✓ შრომისა და გარემოს დაცვაში მონაწილეობის უფლება;
- ✓ სახელმწიფო საკუთრების პრივატიზაციაში მონაწილეობის უფლება;
- ✓ საწარმოთა მმართველობის კოლექტიურ ორგანოებში მონაწილეობა;
- ✓ მომუშავეთა ინტერესების დაცვისა და წარმომადგენლობის უფლება შრომითი დავის განმხილველ ორგანოებში;
- ✓ პროფესიული კავშირის ურთიერთობა დამსაქმებელთან, დამსაქმებელთა გაერთიანებასთან (კავშირთან, ასოციაციასთან), აღმასრულებელი ხელისუფლების, ადგილობრივი თვითმმართველობისა და სხვა ორგანოებთან.

პროფკავშირული ბრძოლის ყველაზე გავრცელებულ მეთოდს ათწლეულების მანძილზე წარმოადგენდა გაფიცვა. ეს განსაკუთრებით თვალშისაცემი იყო პირველი მსოფლიო ომის შემდგომ პერიოდში, როცა პროფკავშირში გაერთიანებული მომუშავეები თავისი უფლებების დასაცავად მიმართავდნენ მასობრივ გაფიცვებს. ასე მაგალითად, ინგლისში 1926 წელს ადგილი ჰქონდა საერთოეროვნულ გაფიცვას, რომელმაც დიდი ბრიტანეთის ეკონომიკის თითქმის ყველა დარგი მოიცვა. უნდა აღინიშნოს, რომ პროფკავშირული ორგანიზაციები, რომლებიც საკუთარი წევრების ინტერესების დასაცავად ძალღონეს არ იშურებენ, ხშირად ორგანიზაციის არაწევრი დასაქმებულების ინტერესების დაცვისას მეტისმეტ გულგრილობას იჩენენ.

ბოლო ათწლეულებში პროფკავშირების დამცავი ფუნქცია რამდენადმე შეიცვალა. თუ ადრე პროფკავშირების ძირითადი ფუნქცია იყო ხელფასის გაზრდა და შრომის პირობების გაუმჯობესებისათვის ბრძოლა, ამჟამად მისი ძირითადი ფუნქციაა, არ დაუშვას უმუშევრობის დონის გადიდება და ხელი შეუწყოს დასაქმების დონის ზრდას.

მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის განვითარების კვალობაზე პროფკავშირები ისწრაფვიან არა მარტო ხელფასისა და დასაქმების დონის გადიდებისაკენ, როგორც ამას ადრე ჰქონდა ადგილი, არამედ შრომის პირობების გაუმჯობესებისაკენ, რაც ახალი მოწყობილობების ექსპლუატაციასთან არის დაკავშირებული. ასე მაგალითად, შვედეთის პროფკავშირების კონფედერაციის ინიციატივით 1990-იან წლებში მსოფლიოში დაიწყო

ერგონომიკის მოთხოვნების შესაბამისი ახალი სტანდარტების დანერგვა, რაც ითვალისწინებს ელექტრომაგნიტური გამოსხივებისა და ხმაურის, მონიტორზე გამოსახულების ხარისხის მკაცრ რეგლამენტირებას.

წარმომადგენლობითი ფუნქცია დაკავშირებულია მომუშავეების ინტერესების დაცვასთან არა მარტო ფირმის, არამედ სახელმწიფოს დონეზე. წარმომადგენლობის მიზანია დამატებითი შეღავათების მოპოვება. პროფკავშირები შეიძლება წარმოადგენდნენ იმ მომუშავეების ინტერესებს, რომლებიც მონაწილეობენ ხელისუფლების ადგილობრივი ორგანოებისა და თვითმმართველობის არჩევნებში. ისინი ღებულობენ მონაწილეობას იმ საკანონმდებლო აქტების მომზადებაში, რაც ეხება სოციალურ-შრომით სფეროს, დასაქმების სახელმწიფო პროგრამების შემუშავებას, შრომის დაცვის სახელმწიფო პროგრამებს და ა.შ.

პოლიტიკურ ბრძოლაში აქტიური მონაწილეობის კვალობაზე პროფკავშირები გვევლინებიან სერიოზულ ლობისტებად, განსაკუთრებით, იმ გადაწყვეტილებების მიმართ, რაც ეხება იმ დარგების პროდუქციაზე მოთხოვნის გადიდების ღონისძიებებს, სადაც პროფკავშირები მასობრივად არიან წარმოდგენილნი. კერძოდ, აშშ-ში პროფკავშირები ყოველთვის აქტიურად გამოდიოდნენ პროტექციონიზმის სასარგებლოდ-აშშ-ში იმპორტის შეზღუდვის მომხრეებად.

წარმომადგენლობითი ფუნქციის წარმატებით რეალიზაციისათვის პროფკავშირები მჭიდროდ თანამშრომლობენ პოლიტიკურ პარტიებთან. განსაკუთრებით ეს ეხება ინგლისის პროფკავშირებს, რომლებმაც ჯერ კიდევ 1900წ. შექმნეს საკუთარი პოლიტიკური პარტია-შრომითი წარმომადგენლობის პარტია, 1906 წლიდან კი ლეიბორისტული პარტია (შრომის პარტია). პროფკავშირები პირდაპირ აფინანსებენ ამ პარტიას. მსგავს სიტუაციას აქვს ადგილი შვედეთში, სადაც პროფკავშირების კონფედერაციაში გაერთიანებული დაქირავებული მომუშავეების უდიდესი ნაწილი უზრუნველყოფს შვედეთის სოციალ-დემოკრატიული პარტიის დომინირებულ მდგომარეობას. ზოგიერთ ქვეყანაში პროფკავშირული ორგანიზაციები სხვადასხვა პოლიტიკური პარტიების მიმართ ამჟღავნებენ თავის სიმპათიებს. მაგალითად, გერმანიაში გაერთიანებული პროფკავშირების დიდი ნაწილი, თითქმის 9 მლნ. კაცი მხარს უჭერს გერმანიის სოციალურ-დემოკრატიულ პარტიას. დანარჩენი შედარებით მცირერიცხოვანი პროფკავშირები ქრისტიან-დემოკრატებს და ა.შ.

კონკურენტული ბრძოლის გამძაფრების პირობებში პროფკავშირები სულ უფრო მეტად აცნობიერებენ იმას, რომ მომუშავეების კეთილდღეობა დამოკიდებულია არა მარტო დამსაქმებლების მიმართ წინააღმდეგობაზე, არამედ შრომის ეფექტიანობის ამაღლებაზე. ამიტომ თანამედროვე პროფკავშირები სულ უფრო ნაკლებად მიმართავენ მასობრივი გაფიცვების პრაქტიკას.

კითხვები თვითშემოწმებისათვის:

1. როდის წარმოიშვა პროფკავშირები?
2. რამ განაპირობა პროფკავშირების წარმოშობა?
3. რამდენი სახისაა პროფკავშირები?
4. განმარტეთ პროფკავშირების არსი;
5. განმარტეთ დარგობრივი პროფკავშირების არსი;
6. განმარტეთ საამქრო, ანუ პროფესიული სპეციფიკის პროფკავშირების არსი;
7. რა ფუნქციებს ასრულებს პროფკავშირები?
8. განმარტეთ დამცავი და წარმომადგენლობითი ფუნქციის არსი;
9. რა ფაქტორები ახდენენ გავლენას პროფკავშირების წევრთა რიცხოვნობაზე?
10. რა ხუთ ძირითად მიზეზს გამოყოფენ რ. ერენბერგი და რ. სმიტი, რომელიც მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს პროფკავშირების მომსახურებაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის თანაფარდობას?
11. რაში მდგომარეობს პროფკავშირების განვითარების თავისებურებები სხვადასხვა ქვეყანაში?
12. რა როლს ასრულებს პროფკავშირები შრომის ბაზრის რეგულირების პროცესში?
13. რომელი კანონით რეგულირდება საქართველოში პროფკავშირების საქმიანობა?
14. ჩამოაყალიბეთ პროფესიული კავშირის ძირითადი უფლებები "პროფესიული კავშირების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად;
15. პროფკავშირების რა სახეებია განსაზღვრული "პროფესიული კავშირების შესახებ" საქართველოს კანონის შესაბამისად.

7.1 ადამიანური კაპიტალი და სამუშაო ძალის ხარისხისადმი წაყენებული მოთხოვნები

სამუშაო ძალის ხარისხი ეროვნული ეკონომიკის კონკურენტუნარიანობას გამოხატავს. საქართველოში ამჟამად მიმდინარე გლობალური კრიზისის პირობებში მისი გაუმჯობესება უმნიშვნელოვანესი ამოცანაა. ამჟამად ქვეყანაში მიმდინარე განათლების სისტემის რეფორმა, კარგ წინაპირობას უქმნის სამუშაო ძალის ხარისხის სრულყოფას.

ეკონომიკურ ლიტერატურაში „სამუშაო ძალის ხარისხი“ და „ადამიანური კაპიტალი“ ხშირად ერთი და იმავე მნიშვნელობით გამოიყენება. სამუშაო ძალის ხარისხი -ესაა ადამიანის თვისებათა ერთობლიობა, რომელიც მოიცავს კვალიფიკაციას და პიროვნულ მახასიათებლებს. „ადამიანურ კაპიტალს“ კი რ. ერენბერგი ასე განმარტავს: ესაა „ცოდნა და უნარ-ჩვევები, რომელიც აქვს მომუშავეს, რაც შეუძლია შეიძინოს მან განათლებისა და პროფესიული მომზადების, აგრეთვე, სამუშაო გამოცდილების მეოხებით“⁴³. ბევრ მეცნიერს კი ადამიანურ კაპიტალში განათლებასა და პროფესიულ მომზადებასთან ერთად ჯანმრთელობაც შეჰყავს. ამ შემთხვევაში პროფესიული ჯანმრთელობაში, კონკრეტული სამუშაოს შესრულების ფსიქო-ფიზიოლოგიური უნარი იგულისხმება.

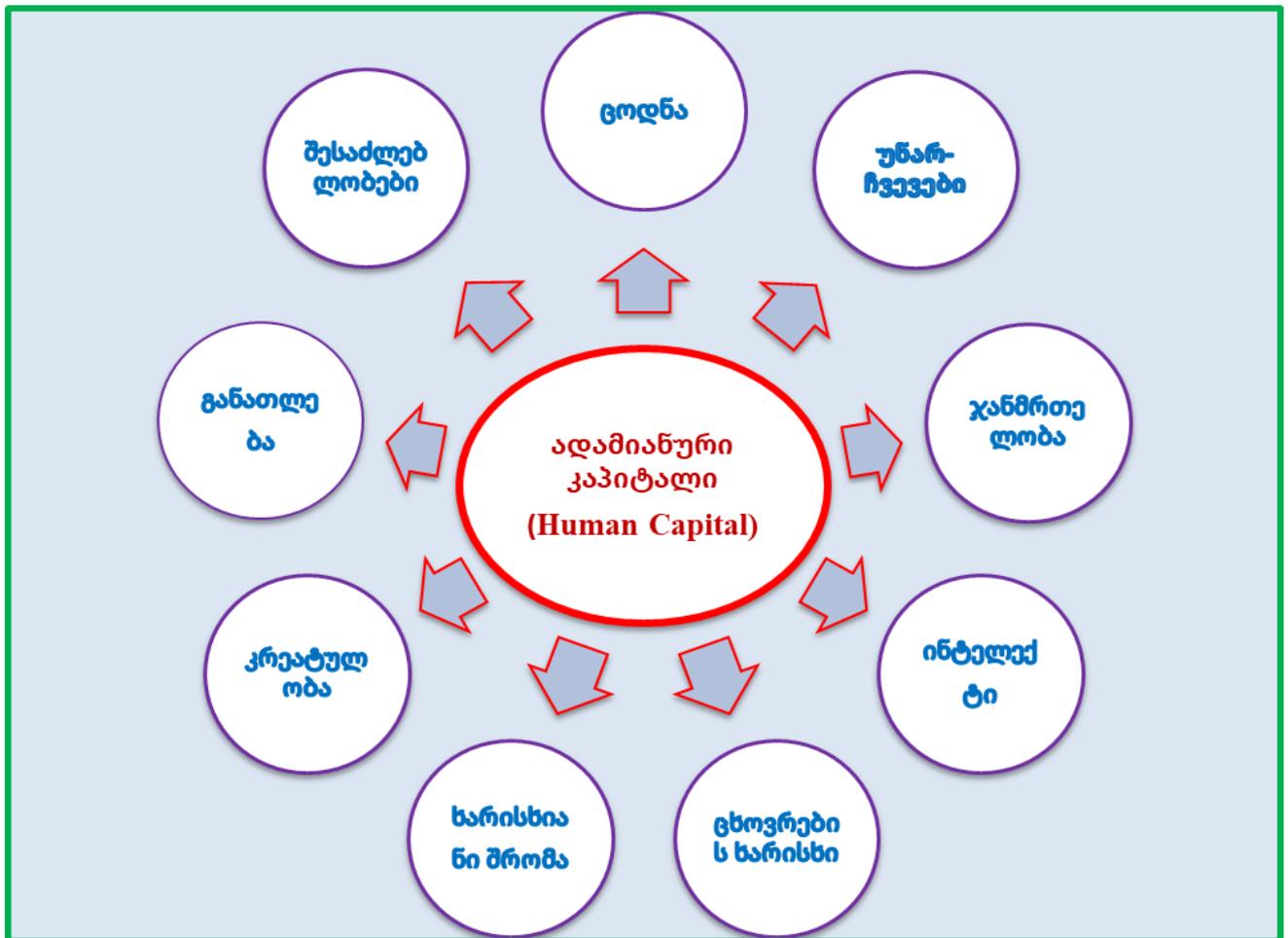
ადამიანური კაპიტალი განუყოფელია პიროვნებისაგან. ისაა მისი მესაკუთრე და ბაზარზე მხოლოდ მისით სარგებლობა შეიძლება. თუმცა ნაწილობრივ, ცოდნა და უნარ-ჩვევები შეიძლება შეიძინოს პირმა დამატებითი ინვესტიციების გარეშეც, პრაქტიკით, სამუშაო ადგილზე სწავლებით. ისევე როგორც ფიზიკური კაპიტალი, ადამიანური კაპიტალიც ცვდება ფიზიკურად და მორალურად. ცოდნა ძველდება, კონკრეტული ადამიანიც დროთა განმავლობაში თანდათან სუსტდება, ჯეროვნად ვეღარ ითვისებს სიახლეებს, და ადრინდელივით ვეღარ პასუხობს ბაზრის მოთხოვნებს.

ადამიანური კაპიტალი (human capital) არის ცოდნის, უნარ-ჩვევებისა და შესაძლებლობების ერთობლიობა, რომელიც გამოიყენება ადამიანისა და მთლიანად საზოგადოების მრავალფეროვანი მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად. აღნიშნული ტერმინი პირველად გამოიყენა ამერიკელმა ეკონომისტმა იაკობ მინსერმა 1958 წელს. ხოლო შემდეგ პერიოდში ადამიანური კაპიტალის კონცეფცია (**Human Capital**) გამოჩნდა ამერიკელი ეკონომისტების თეოდორ შულცის ნაშრომში-„ადამიანური კაპიტალის თეორია“ (1960) და მისი მიმდევარი გარი ბეკერის შრომაში-„ადამიანური კაპიტალი: თეორიული და ემპირიული ანალიზი“ (1964). 1992 წელს ადამიანური კაპიტალის თეორიის განვითარებისთვის გარი ბეკერს მიენიჭა ნობელის პრემია ეკონომიკაში.

⁴³როლანდ ჯ. ერენბერგი, რობერტ ს. სმიტი, თანამედროვე შრომის ეკონომიკა: თეორია და სახელმწიფო პოლიტიკა (თარგმანი) 2021წელი.

თანამედროვე ეკონომიკურ ლიტერატურაში, ადამიანური კაპიტალი (ფართო გაგებით) განიხილება, როგორც ეკონომიკური განვითარების, საზოგადოებისა და ოჯახის განვითარების მაღალმწარმოებლური ინტენსიური ფაქტორი, რომელიც მოიცავს შრომითი რესურსების განათლებულ ნაწილს, ცოდნას, ინტელექტუალური და მენეჯერული შრომის ინსტრუმენტებს, ადამიანის ცხოვრებისა და შრომითი საქმიანობის სფეროს, რომლებიც უზრუნველყოფენ მის ეფექტიან და რაციონალურ ფუნქციონირებას.

ადამიანური კაპიტალი (ვიწრო განმარტებით) არის-განათლება, ინტელექტი, ჯანმრთელობა, ცოდნა, მაღალმწარმოებლური, ხარისხიანი შრომა და ცხოვრების ხარისხი.



სქემა 7.1-1

ადამიანური კაპიტალის მახასიათებლები

თანამედროვე კლასიფიკაციის მიხედვით ცნობილია:

- ინვიდუალური ადამიანური კაპიტალი;
- ფირმის ადამიანური კაპიტალი და
- ეროვნული ადამიანური კაპიტალი.

ზოგადად კი ეკონომიკურ ლიტერატურაში ცნობილია კაპიტალის შემდეგი ძირითადი სახეობები: ფიზიკური კაპიტალი; ფინანსური კაპიტალი; ბუნებრივი კაპიტალი; ინტე-

ლექტურული კაპიტალი, ადამიანური კაპიტალი და სხა. ეროვნული სიმდიდრეში კი აერთიანებენ ფიზიკურ, ადამიანურ, ფინანსურ და ბუნებრივ კაპიტალს.

ადამიანური კაპიტალის განვითარების დონისა და საერთოდ ამ სფეროში არსებული მდგომარეობის შეფასების მიზნით მნიშვნელოვანია საერთაშორისო პრაქტიკაში მიღებული მაჩვენებელი—ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსი-აპგი (**Human Development Index**)⁴⁴. ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსი-კომბინირებული მაჩვენებელია, რომელიც ახასიათებს ადამიანის განვითარებას მსოფლიოს ცალკეული ქვეყნებისა და რეგიონების მიხედვით, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის (გაეროს) პროგრამების (UNPD) შესაბამისად და გამოიყენება ისეთი კატეგორიების სინონიმებად როგორცაა „ცხოვრების ხარისხი“, ან „ცხოვრების დონე“.

ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსი—ნებისმიერი ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარებისა და ცხოვრების დონის მახასიათებელი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომბინირებული მაჩვენებელია და მისი სიდიდე 2010 წლიდან, მსოფლიო პრაქტიკაში დანერგილი ახალი მეთოდოლოგიის შესაბამისად იანგარიშება სამი ძირითადი მაჩვენებლის (ინდექსის) გამოყენებით. ეს მაჩვენებლებია:

1. სიცოცხლის მოსალოდნელი ხანგრძლივობის ინდექსის-**LEI**, გაანგარიშება სიცოცხლის მოსალოდნელი საშუალო ხანგრძლივობისა და სიცოცხლის ხანგრძლივობის მინიმალური ზღვარის გათვალისწინებით;
2. განათლების ინდექსისა-**EI** თავის მხრივ მოიცავს:
 - 2.1.სწავლის საშუალო ხანგრძლივობის ინდექსსა (**MYSI**) და
 - 2.2.სწავლის მოსალოდნელი ხანგრძლივობის ინდექსს (**EYSI**);
3. შემოსავლების ინდექსი მოსახლეობის ერთ სულზე გაანგარიშებით-**II**, ასახავს მთლიანი ეროვნული შემოსავლის ფაქტობრივ მოცულობას მოსახლეობის ერთ სულზე გაანგარიშებით, მყიდველობითუნარიანობის პარიტეტის მიხედვით.

ამ ინდექსების შეჯერებით დგინდება საშუალო მაჩვენებელი (საშუალო გეომეტრიულის გამოყენებით $HDI=(LEI*EI*II)^{1/3}$, რომელიც გამოხატავს აპგი-ს მიხედვით მოცემული ქვეყნის რეიტინგს მსოფლიოში (იხ. ცხრილი 7.1-1).

⁴⁴[Human Development Index - Wikipedia.](#)

ცხრილი 7.1-1

ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსი (აპგი)-ის გაანგარიშების ალგორითმი

$HDI = \sqrt[3]{LEI * EI * II}$	სიცოცხლის მოსალოდნელი ხანგრძლივობის ინდექსი $LEI = [LE - LE_{მინ}] / [LE_{მაქს} - LE_{მინ}]$
	განათლების ინდექსი $EI = [MYSI + EYSI] / 2$ $MYSI = [MYS - MYS_{მინ}] / [MYS_{მაქს} - MYS_{მინ}]$ $EYSI = [EYSI - EYSI_{მინ}] / [EYSI_{მაქს} - EYSI_{მინ}]$
	შემოსავლების ინდექსი მოსახლეობის ერთ სულზე გაანგარიშებით $II = [\ln(GNIpc) - \ln(100)] / [\ln GNI(75000) - \ln(100)]$

2025 წელს საქართველოში ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსის (აპგი) მნიშვნელობა 0.844 შეადგენდა და რეიტინგით მსოფლიოს 186 ქვეყანას შორის იგი 70-ე ადგილზე იყო. აღნიშნულის მიუხედავად, შეიძლება ითქვას, რომ (აპგი)-ს მნიშვნელობა საქართველოში დაბალია განვითარებულ ქვეყნებთან შედარებით და იგი მნიშვნელოვნად ჩამორჩება ზოგიერთი პოსტსაბჭოთა ქვეყნის მაჩვენებლებსაც კი. მაგალითად, რუსეთის ფედერაცია HDI–0,824 მნიშვნელობით - 49-ე ადგილს იკავებს; ყაზახეთი HDI–0,817 მნიშვნელობით 51-ე ადგილს (იხ. ცხრილი 7.1-2).

ცხრილი 7.1-2

ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსი (HDI) მსოფლიოს 186 ქვეყნის მიხედვით 2025 წელს⁴⁵

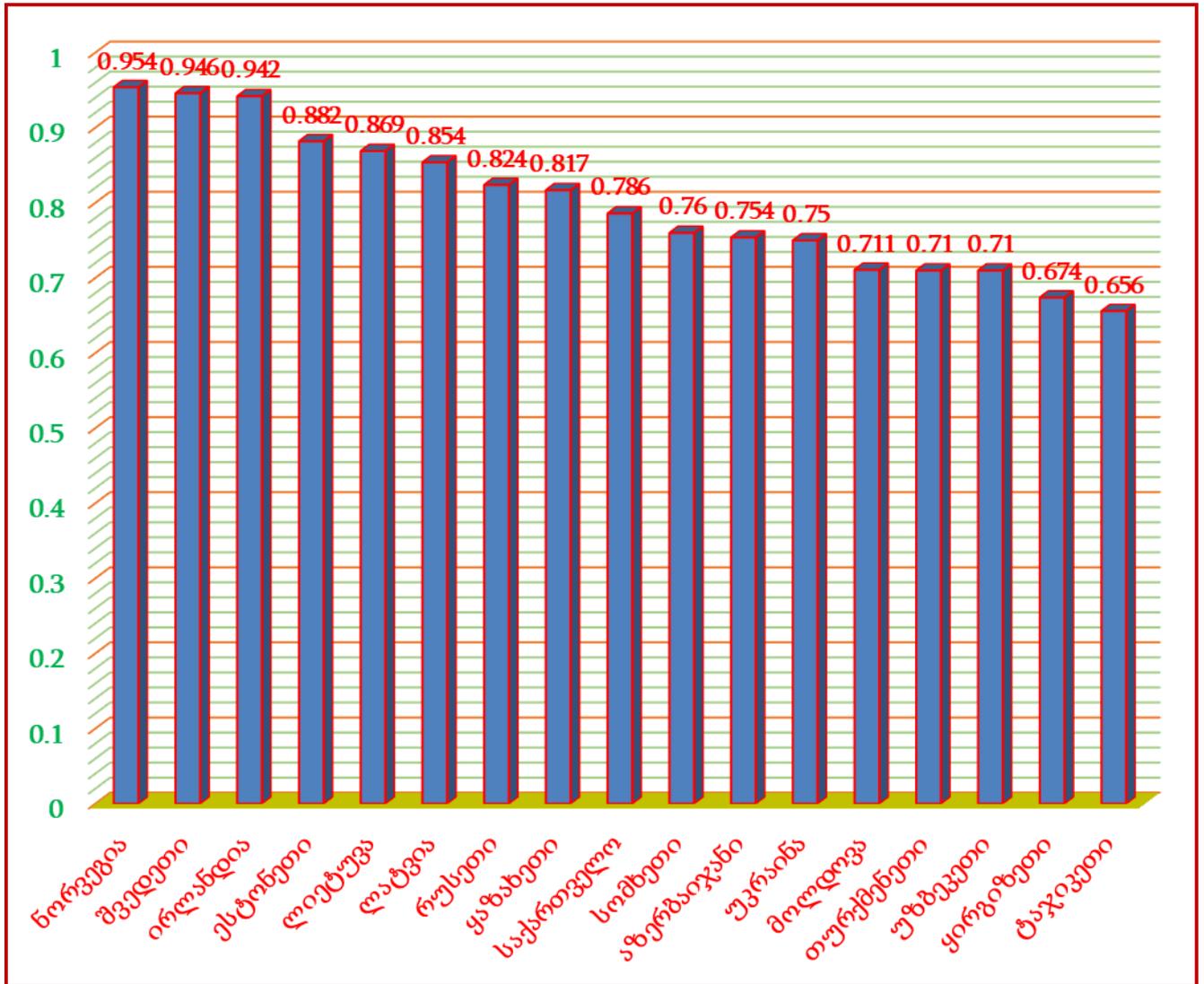
სახელმწიფო	აპგი-(HDI)	რეიტინგი	მოსახლეობა (კაცი)
ნორვეგია	0.954	1	5,511,370
შვეიცარია	0.946	2	8,773,637
ირლანდია	0.942	3	5,020,199
ჰოლანდია	0.939	4	7,604,299
გერმანია	0.939	5	83,883,596
ისლანდია	0.938	6	345,393
ავსტრალია	0.938	7	26,068,792
შვედეთი	0.937	8	10,218,971
სინგაპური	0.935	9	5,943,546
ნიდერლანდები	0.933	10	17,211,447
დანია	0.93	11	5,834,950
ფინეთი	0.925	12	5,554,960
კანადა	0.922	13	38,388,419
ახალი ზელანდია	0.921	14	4,898,203

⁴⁵Human Development Index (HDI) by Country 2025. <https://worldpopulationreview.com/country-rankings>.

გაერთიანებული სამეფო	0.92	15	68,497,907
აშშ	0.92	16	334,805,269
ბელგია	0.919	17	11,668,278
ლიხტენშტეინი	0.917	18	38,387
იაპონია	0.915	19	125,584,838
ავსტრია	0.914	20	9,066,710
ესტონეთი	0.882	30	1,321,910
პოლონეთი	0.872	33	37,739,785
ლიეტუვა	0.869	34	2,661,708
სლოვაკეთი	0.857	37	5,460,193
ლატვია	0.854	38	1,848,837
რუსეთი	0.824	49	145,805,947
ყაზახეთი	0.817	51	19,205,043
ბულგარეთი	0.816	53	6,844,597
რუმინეთი	0.816	54	19,031,335
საქართველო	0.844	57	3 704 500
თურქეთი	0.806	59	85,561,976
სერბია	0.799	64	8,653,016
სომხეთი	0.76	81	2,971,966
აზერბაიჯანი	0.754	87	10,300,205
უკრაინა	0.75	88	43,192,122
მოლდოვა	0.711	106	4,013,171
თურქმენეთი	0.71	107	6,201,943
უზბეკეთი	0.71	108	34,382,084
ყირგიზეთი	0.674	120	6,728,271
ტაჯიკეთი	0.656	123	9,957,464
ჩადი	0.401	184	17,413,580
ცენტრალური აფრიკა	0.381	185	5,016,678
ნიგერია	0.377	186	26,083,660

მიმდინარე გლობალიზაციის პერიოდში ადამიანური კაპიტალი არის „ინოვაციური ეკონომიკის“ და „ცოდნის ეკონომიკის“ ფორმირებისა და განვითარების მთავარი ფაქტორი.

ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსი (HDI)
 მსოფლიოს ცალკეული ქვეყნის მიხედვით 2025 წელს⁴⁶



ინვესტიციები ადამიანურ კაპიტალში, წარმოადგენს მისი ფორმირების მნიშვნელოვან წყაროს და იგი კონკრეტულად ხორციელდება: მოსახლეობის ცხოვრების დონისა და ხარისხის ამაღლებაში, ინტელექტუალურ საქმიანობაში. მათ შორის-აღზრდაში, განათლებაში, ჯანმრთელობაში, ცოდნაში (მეცნიერებაში), სამეწარმეო უნარებსა და კლიმატში, შრომის ინფორმაციულ მხარდაჭერაში, ეფექტიანი ელიტის ჩამოყალიბებაში, მოქალაქეების უსაფრთხოებაში და ბიზნესში, ეკონომიკურ თავისუფლებაში, ასევე კულტურაში, ხელოვნებასა და სხვა კომპონენტებში. აღნიშნული პოზიციიდან ადამიანური კაპიტალი შეიძლება განვიხილოთ, როგორც დაგროვებული ინვესტიცია ისეთ სფეროში, როგორცაა: განათლება, პროფესიული მომზადება, მიგრაცია, პროფესიული ჯანმრთელობა. მისი წილი მთელ კაპიტალში განუხრელად მატულობს.

თანამედროვე განვითარებული ქვეყნები ადამიანური კაპიტალის როლისა და მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ფიზიკურ კაპიტალთან ერთად მის მუდმივ აღრიცხვასა და

⁴⁶Human Development Index (HDI) by Country 2026. <https://worldpopulationreview.com/country-rankings>.

კონტროლს ახორციელებენ. ფიზიკური და ადამიანური კაპიტალის განვითარების ტენდენციების გაანალიზებით ბოლო ორი საუკუნის მანძილზე, შესამჩნევია რომ ფიზიკური კაპიტალის შემცირების ტენდენციის ფონზე, ადამიანური კაპიტალის წილი მუდმივად იზრდება. ასე მაგალითად, თუ 1800 წელს დასავლეთ ევროპის ქვეყნებსა და იაპონიაში მთლიანი კაპიტალის სტრუქტურაში ფიზიკური კაპიტალის წილი 80%-ს შეადგენდა, ხოლო ადამიანურ კაპიტალზე მხოლოდ 20% მოდიოდა, აღნიშნული თანაფარდობა მიმდინარე საუკუნის დასაწყისში სრულიად საპირისპიროდ შეიცვალა და ამჟამად ადამიანური კაპიტალის წილი 80%-ს შეადგენს (იხ. ცხრილი 7.1-3).

ცხრილი 7.1-3

ერთობლივი კაპიტალის სტრუქტურის ცვლილება დასავლეთ ევროპის ქვეყნებსა და იაპონიაში (პროცენტი-%)⁴⁷

წელი	1800	1860	1913	1950	1973	1997/98	XXI საუკუნის დასაწყისი
ფიზიკური კაპიტალი	70-80	77-79	67-69	52-53	43-44	31-33	20
ადამიანური კაპიტალი	20-22	21-23	31-33	47-48	56-57	67-69	80

არაა გამორიცხული, რომ საქართველოში ფიზიკური კაპიტალის სიმცირის გამო განათლების მაღალი დონის პირობებში ადამიანური კაპიტალის წილი მთელ ეროვნულ სიმდიდრეში მეტიც იყოს, ვიდრე ბევრ მასზე ეკონომიკურად განვითარებულ ქვეყანაში.

ადამიანურ კაპიტალში, კონკრეტულად კი განათლებაში, ინვესტირების უკუგება გამოიხატება იმაში, რომ:

- ✓ იზრდება ხელფასის (შემოსავლების) დონე;
- ✓ ადამიანს ეძლევა მეტი არჩევანი, რომ უფრო საინტერესო სამუშაოზე დასაქმდეს;
- ✓ იზრდება შესაძლებლობა, უფრო მეტი დრო დაუთმოს არასაბაზრო საქმიანობას და ცხოვრებაც უფრო საინტერესო, შემოქმედებითი გახადოს.

რ. ერენბერგი და რ. სმიტი ადამიანურ კაპიტალთან დაკავშირებულ დანახარჯებს სამ ჯგუფად ყოფენ⁴⁸:

⁴⁷Корчагин Ю.А. Человеческий капитал как фактор роста и развития или стагнации, рецессии и деградации. Центр исследований региональной экономики (ЦИРЭ). Воронеж 2016 [НСкак_фактор_развития.doc.pdf \(viperson.ru\)](#);

Becker, Gary S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964;

Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6;

⁴⁸.როლანდ ჯ. ერენბერგი, რობერტ ს. სმიტი, თანამედროვე შრომის ეკონომიკა: თეორია და სახელმწიფო პოლიტიკა (თარგმანი) 2025წ.

- ✓ **პირდაპირი დანახარჯები**-ესაა საკუთარი ოჯახის ბიუჯეტიდან გასაცემი სწავლის ქირა, სახელმძღვანელოების შეძენის ხარჯი, მიგრაციაზე (სასწავლო მიგრაცია) დანახარჯები;
- ✓ **დაკარგული შემოსავალი**-რადგან სწავლის დროს, ადამიანურ კაპიტალში ინვესტირების პროცესში შეუძლებელია სრული რეჟიმით (სრული სამუშაო დღით) მუშაობა. ამ დროს სტუდენტი ვერ მუშაობს და შესაძლო შემოსავალიც ეკარგება. აშშ -ის მეცნიერთა გაანგარიშებით, XXI საუკუნის დასაწყისში ამ ქვეყანაში უმაღლესი განთლების მიღებისას თითოეული სტუდენტისათვის "დაკარგული შემოსავლის" წლიური ოდენობა 50 ათასამდე დოლარია.
- ✓ **მორალური ზარალი** (დანაკარგები)-ეს დანაკარგების თავისებური სახეა. განათლების მიღება უმძიმესი საქმეა და უდიდეს ფსიქო-ნერვულ დანახარჯებს საჭიროებს. სწავლის შემდგომ სამუშაოს ძებნაც დამქანცველია და გარკვეულ სტრესთანაა დაკავშირებული. სასწავლო მიგრაცია კი ხშირად ოჯახს, მშობლიურ, ადაპტირებულ გარემოს სწყვეტს სტუდენტს და დამატებით ძალისხმევას მოითხოვს მისგან.

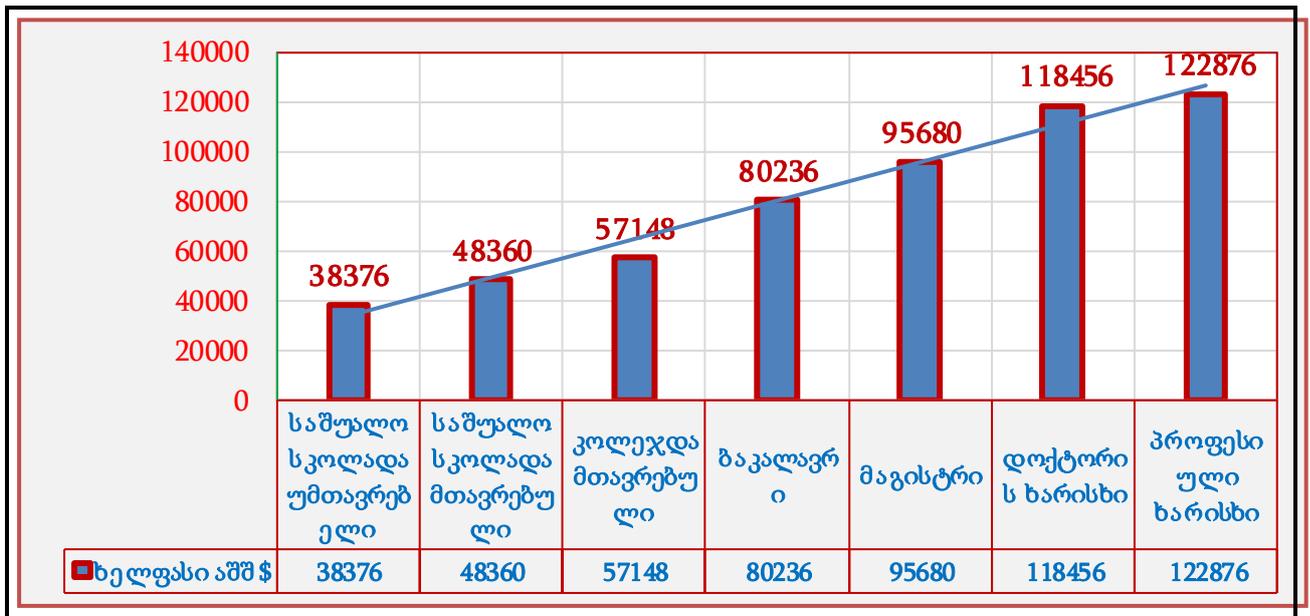
ადამიანში ინვესტიციები, ბუნებრივია, ხორციელდება პიროვნების განზრახვით, რომ მომავალში რაც შეიძლება მეტი შემოსავალი მიიღოს. მისთვის ცნობილია, რომ მომუშავეთა შორის განათლების დონეებში განსხვავება მათ სხვადასხვა სიდიდის შემოსავალსაც განსაზღვრავს. მართლაც, განათლებასა და შემოსავალს შორის დამოკიდებულება მყარადაა გამოხატული განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში. მაგალითად, აშშ განათლების სამინისტროს ცნობით, სხვადასხვა დონის განათლების მქონეთა წლიური შემოსავლები ასეთია (ცხრილი 7.1-4).

ცხრილი 7.1-4

განათლების სხვადასხვა დონის მქონე პირების წლიური შემოსავლები ამერიკის შეერთებულ შტატებში 2025 წლის მდგომარეობით(აშშ დოლარი)⁴⁹

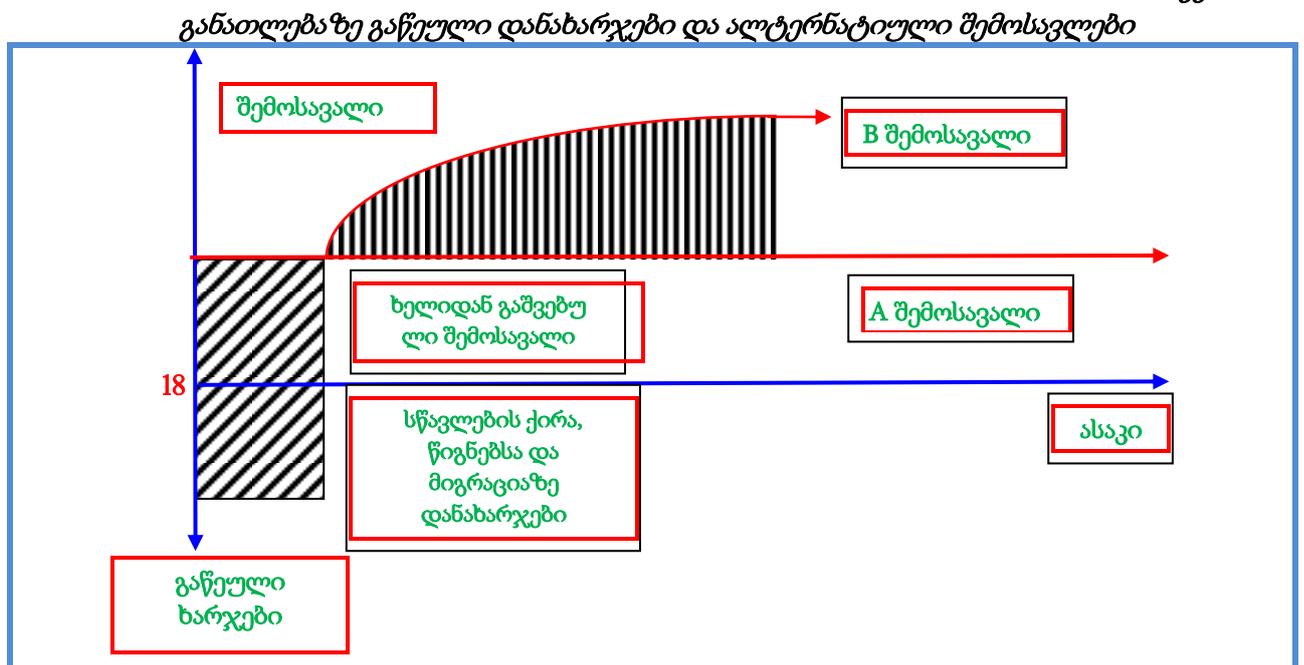
განათლების დონე	ხელფასი (აშშ \$)
პროფესიული ხარისხი	122876
დოქტორის ხარისხი	118456
მაგისტრი	95680
ბაკალავრი	80236
კოლეჯდამთავრებული	57148
საშუალო სკოლადამთავრებული	48360
საშუალო სკოლადაუმთავრებელი	38376

⁴⁹Earnings by Education Level in the U.S. in 2025. <https://www.visualcapitalist.com/charted-us-salary-by-education-level/>.



საშუალოდ ბაკალავრები საშუალო სკოლადამთავრებულებზე 66.0%-ით მეტ ხელფასს იღებენ. სავსებით ბუნებრივია, განვითარებულ საბაზრო გარემოში გაზრდილი მოსწავლე (მისი მშობელი), უმრავლეს შემთხვევაში, წინასწარ განსაზღვრავს კონკრეტული უმაღლესი განათლების მიღების შესაძლებლობებს და მიზანშეწონილობას, მის ეფექტს. პრინციპულად ამ გათვლის მოდელი შემდეგნაირია: სტუდენტს (მის ოჯახს) უნდა დაეხარჯოს გარკვეული თანხა სწავლის ქირაზე, წიგნებსა და სხვა სასწავლო მასალაზე, ოჯახის გარეთ ცხოვრებაზე. მეორე მხრივ, სტუდენტი კარგავს იმ შემოსავალს, რომელიც მას შეეძლო მიეღო სწავლის ნაცვლად რომ დასაქმებულიყო. პროფესიული განათლების მიღების შემდგომ პირი მიიღებს მეტ შემოსავალს, ვიდრე პროფესიის უქონლობა შემთხვევაში მიიღებდა. საბოლოოდ კი, მთელი კარიერის განმავლობაში დამატებით მიღებული შემოსავალი მნიშვნელოვნად აღემატება ე.წ. "ხელიდან გაშვებულ" შემოსავალსა და პროფესიულ განათლებაზე გაწეულ დანახარჯებს (სქემა 7.1-3).

სქემა 7.1-3



ადამიანური კაპიტალის თეორიის ერთ-ერთმა ფუძემდებელმა, ნობელის პრემიის ლაურეატმა გ. ბეკერმა სწორედ ასეთი მიდგომით და ანალიზით დაამუშავა თავისი ცნობილი "ადამიანური კაპიტალის თეორია". იგი აფარდებდა სწავლით მიღებულ სიკეთეს მასზე გაწეულ დანახარჯებთან და დანაკარგებთან. მან ემპირიულად აჩვენა, რომ განათლებაზე ხარჯვით უფრო მეტი ეფექტი მიიღწეოდა, ვიდრე უშუალოდ წარმოებაში ინვესტირებით. ინფორმაციული საზოგადოების პირობებში ადამიანური კაპიტალი ეროვნული სიმდიდრის მატების მთავარი ფაქტორია. ნობელის პრემიის ლაურეატმა ტ. შულცმა იგი ამერიკის ეკონომიკის დინამიკის ანალიზით დაასაბუთა. კერძოდ, დაადგინა, რომ ადამიანურ კაპიტალში ინვესტიციით მიღებული შემოსავალი ბევრად მეტია, ვიდრე ფიზიკურ კაპიტალში ინვესტირებიდან. იგი აღნიშნავდა, რომ ყოველგვარი ადამიანური უნარები ან თანდაყოლილია, ან კიდევ შეძენილი. ყოველი ადამიანი იზადება ინდივიდუალური გენების კომპლექსით, რაც მის თანდაყოლილ უნარს განსაზღვრავს. შემდგომ ადამიანი შეიძენს ძვირფას თვისებებს, რაც შეიძლება განხორციელდეს შესაბამისი ინვესტიციებით, და რასაც ჩვენ "ადამიანურ კაპიტალს" ვუწოდებთ. ადამიანი ცოდნას რომ იძენს, თავის თავში ინვესტიციებს ახანდებს, ცოდნით კი იღებს გაზრდილ შემოსავალს. გამმაფრებული კონკურენციის პირობებში მწარმოებელთა უნარი, ცოდნა ბაზარზე სულ უფრო მეტად ფასობს. ცოდნა კი მისი მწარმოებელი ორგანიზაციების, სასწავლებლების პროდუქციაა. ბაზარი მას სულ უფრო და უფრო მეტ მოთხოვნებს უყენებს.

შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ხარისხისადმი წაყენებული მოთხოვნები დინამიურია. იგი უნდა პასუხობდეს თანამედროვე მეცნიერულ-ტექნოლოგიური პროგრესის მოთხოვნებსაც. ბუნებრივია, განუწყვეტლივ იცვლება შრომის შინაარსიც, ხდება შრომის უნივერსალიზაცია, ერთფეროვან ფუნქციათა ნაცვლად ყალიბდება რთული, კომპლექსური ფუნქციები, როგორცაა: მართვა, კონტროლი, გაწყობა და ა.შ.

მკვეთრად იცვლება შრომის დამაბულობის დონე და დატვირთვის სტრუქტურა. დამაბულობა ადრე, ფიზიკურ დატვირთვასთან იყო დაკავშირებული. კუნთური დატვირთვა ადგილს უთმობს ნერვულ-ფსიქიკურ დამაბულობას. თანდათან ძლიერდება სტრესი, ხოლო "სტრესმედეგობა" უკვე მომუშავის შერჩევის მნიშვნელოვანი ფაქტორი ხდება.

მიმდინარეობს შრომის უნიკალიზაცია. სწრაფად იზრდება ახალ, მაღალკვალიფიკაციურ პროფესიათა რაოდენობა, თვით კვალიფიკაციის შინაარსი. თუ ადრე წამყვანი კომპონენტი სამუშაო გამოცდილებით მიღებული უნარ-ჩვევები იყო, თანდათან უფრო და უფრო მეტი მნიშვნელობა ცოდნას ენიჭება. სწრაფად იცვლება დასაქმებულთა პროფესიულ-კვალიფიციური სტრუქტურაც. მცირდება ე. წ. "ლურჯსაყელოიანთა"-მუშების წილი და სულ უფრო მატულობს "თეთრსაყელოიანების"- კვალიფიციური ტექნოლოგიური პერსონალისა და მოსამსახურეთა წილი. კიდევ უფრო სწრაფი მატებაა "ოქროსსაყელოიანების" - მეცნიერ-მუშაკთა და მკვლევარ-ტექნოლოგების, კომპიუტერული პროგრამების სპეციალისტთა რაოდენობისა.

როგორც აღინიშნა, ხანგრძლივი მუშაობით დაგროვილი გამოცდილების როლი თანდათან მცირდება და იზრდება ცოდნის ეფექტი. ამ გარემოებამ ცვლილება შეიტანა ე.წ. ასაკობრივ მწარმოებლურობაში. მეტი მნიშვნელობა მიეცა მომუშავის ისეთ თვისებებს, როგორცაა რეაქციის სისწრაფე, გადაწყვეტილების მიღების ოპერატიულობა, ყურადღებინაობა, გაწაფულობა, პასუხისმგებლობა, ადაპტირებულობა, მობილურობა, ინოვაციურობა და ა.შ, რაც მჭიდროდაა დაკავშირებული ჯანმრთელობასთან. ბაზარი ირჩევს სტრესმედეგ, ჯანმრთელ პიროვნებებს.

აქვე აღსანიშნავია, რომ ხელითი შრომისა და ფიზიკური დატვირთვის წილის შემცირებამ და კომპიუტერიზაციამ გაზარდა ე.წ. შინმუშაობის შესაძლებლობები, როცა სამუშაო სრულდება ფირმაში ყოველდღიური გამოცხადების გარეშე, შინ დავალების მიღებით. მეორე მხრივ, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ კომპიუტერიზაციამ აქტიურ შრომაში ჩააბანაწილობრივ შრომისუნარშეზღუდული პირებიც, რაც სოციალური პროგრესის გამოხატულებაა.

პროფესიული მომზადების მომსახურების ბაზარი, ბუნებრივია, მჭიდრო კავშირშია შრომის ბაზართან, აგრეთვე, სამეცნიერო-ტექნოლოგიური პროდუქციის ბაზართან. მართლაც, სპეციალისტების მომზადების სტრუქტურასა და სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის სტრუქტურას შორის ბალანსირება რთული პროცესია. ეს შეუსაბამობა დამახასიათებელია საქართველოს შრომის ბაზრისათვისაც. ამჟამად სახეზეა სპეციალისტთა ჭარბწარმოება და მათი მომზადების დამახინჯებული სტრუქტურა. ხშირად გაიგონებთ, რომ ბაზარი თითონ მოაგვარებს ამ პრობლემას, რაც არასწორია. შრომის ბაზრის რეგულირებაში და სპეციალისტთა სტრუქტურის განსაზღვრაში სახელმწიფოს ჩარევა აუცილებელია. სპეციალისტთა მომზადების სწორ პროგნოზს დიდი როლი აკისრია. აქ სახელმწიფოს ჩარევა იმიტომაცაა საჭირო, რომ ბაზარზე გაჩენილი მოთხოვნის დაკმაყოფილება პროფესიული მომზადების სისტემას მხოლოდ რამდენიმეწლიანი (5-10 წლიანი) დაგვიანებით შეუძლია.

ჩვენში რომ უმუშევრებს შორის სპეციალისტთა წილი მეტისმეტად მაღალია, ამას უმაღლეს სასწავლებლებში მისაღები კონტინგენტის არასწორი სტრუქტურაც განაპირობებს. ამიტომ საჭიროა მასზე ზემოქმედება. საბოლოოდ, ეკონომიკურმა განვითარებამ და მისმა სტრუქტურამ უნდა განსაზღვროს სპეციალისტთა წილი და სპექტრი დასაქმებულთა შორის. ჯერ კიდევ 1990-იანი წლების საყოველთაო კრიზისამდე ჩვენში სპეციალისტებით გაჯერების მაჩვენებელი ეკონომიკის თითქმის ყველა დარგში მაღალი იყო. ამჟამად აქტიურად მიმდინარეობს სპეციალისტთა მომზადების ოპტიმალური გზების ძიება, რაშიც დიდი როლი განათლების სისტემის რეფორმამ უნდა შეასრულოს.

7.2 განათლების სისტემის რეფორმა

ამჟამად საქართველოში მოქმედი განათლების მთელი სისტემა გარდაქმნის პროცესშია. რეფორმის ამოცანაა, ისეთი შინაარსი მიეცეს საშუალო სკოლის პროგრამებს, რომ გამოავლინოს და განავითაროს მოსწავლეთა შემოქმედებითი უნარები, ჩამოუყალიბოს მათ ინფორმაციული ტექნოლოგიების გამოყენების ჩვევები.

ასევე რეფორმის მიზანია სასწავლო პროცესის ტექნოლოგიური აღჭურვის რადიკალურ სრულყოფასთან ერთად სწავლების მეთოდების გაუმჯობესება. იგი მრავალმხრივი ამოცანაა და დიდ ძალისხმევას მოითხოვს. თანდათან უნდა აღდგეს მასწავლებლის შრომის პრესტიჟულობა, გაუმჯობესდეს შრომის პირობები და გაიზარდოს თვით პედაგოგთა მომზადების დონე. საშუალო განათლების საუკეთესო მაგალითია იაპონია, სადაც მასწავლებლის კულტია.

საშუალო სკოლებში მომზადებამ თანამედროვე ბაზრის მოთხოვნებისადმი ადაპტაციის უნარები უნდა განავითაროს.

საშუალო პროფესიული განათლება საქართველოში ძლიერ ჩამორჩა. იგი ჯერჯერობით არაპრესტიჟულია და გადაფარულია უმაღლესი განათლებით.

დიდი მნიშვნელობა აქვს სახელობო სასწავლებლებში ფართო პროფილის სპეციალისტების მომზადებას, რომელიც უფრო ადვილად მოერგება შრომის ბაზრის ცვლებად მოთხოვნებს.

სწრაფი მეცნიერულ-ტექნოლოგიური პროგრესის ეპოქაში უმაღლესი განათლების სისტემა განუწყვეტელ სრულყოფას საჭიროებს. იყო დრო, როცა ჩვენში დამკვიდრებულ უმაღლესი განათლების სისტემას აღიარებდნენ და მიიჩნევდნენ ერთ-ერთ საუკეთესოდ მსოფლიოში. 1950-იან წლებში აშშ-ში შეშფოთდნენ კოსმოსის ათვისებაში სსრკ-ს აშკარა უპირატესობით, რაც მათ მაშინ სსრკ განათლების სისტემის მეტი სრულყოფილებით ახსნეს. იმ დროს სსრკ-ში განათლებაზე ხვედრი დანახარჯები საკმაოდ დიდი იყო. შემდგომში იგი სწრაფად გაზარდეს დასავლეთის ქვეყნებმა და ბევრად გაასწრეს სსრკ-ს.

ჩვენში კი განათლებისათვის საჭირო რესურსების შეზღუდულობის გამო დაიწყო სპეციალისტთა დაუსწრებელი სწავლების ფორმით მომზადება, რამაც უდიდესი დარტყმა მიაყენა უმაღლეს განათლებას. 1979 წლისათვის სტუდენტთა 2/3 დაუსწრებელი და საღამოს სწავლების ფორმით მზადდებოდა. დაიწყო "დიპლომიზაციის" პროცესი, რომელიც საკმაოდ ხანგრძლივად, დღემდე გრძელდება.

სავსებით ბუნებრივია, საბაზრო მეურნეობაზე გადასვლამ ბევრი ისედაც პრობლემატური საკითხი სხვა სიბრტყით დააყენა. თვით ევროპისა და ამერიკის ქვეყნები განიცდიან

განათლების სფეროში კრიზისულ მოვლენების საკმაოდ უარყოფით შედეგს. მითუმეტეს, უმწვავესი პრობლემებია ჩვენში.

ბუნებრივია, ისმის კითხვა: რა მიმართულებით უნდა წავიდეს ჩვენში უმაღლესი სკოლის გარდაქმნა? პასუხი ასეთია:

- ✓ ესაა უმაღლესი სასწავლებლების უნივერსიტეტიზაცია. იდეა: დარგობრივიდან-საუნივერსიტეტო განათლებაზე გადასვლა და თანამედროვე სპეციალისტ-ინტელიგენტის ფორმირება;
- ✓ უმაღლესი განათლების მიღების შესაძლებლობების გაფართოება. სტუდენტების და სამეცნიერო-პედაგოგიური კადრების მობილურობის ამაღლება. ერთიანი საგანმანათლებლო სივრცის ფორმირება.

დასავლეთში უნივერსიტეტების მისია ყოველთვის მხოლოდ ეკონომიკური როლით არ შემოიფარგლებოდა. უნივერსიტეტების მისია ყოველთვის იყო უფრო ლიბერალური, დემოკრატიული საზოგადოების ფორმირება, ახალი იდეების გენერაცია. თავის დროზე, ჰუმბოლდტმა უნივერსიტეტების მისია ამ იდეით გამსჭვალულმა ჩამოაყალიბა.

დროთა განმავლობაში კი ეს ფუნქციები მეორე პლანზე გადავიდა და თანდათან უფრო და უფრო პროფესიულ განათლებაზე და ბაზარზე მორგებული გახდა. ერთი შეხედვით, ეს ზრდის საბაზრო ეკონომიკაში კონკურენტუნარიანობას და ცუდი არ უნდა იყოს. მაგრამ დიდი სიფრთხილეა საჭირო, რომ არ მოხდეს თანამედროვე საზოგადოების დეჰუმანიზაცია და სულიერების შესუსტება.

ევროპა სერიოზულად დაფიქრდა (არა მარტო ევროპა) სწავლების ჰუმანიზაციის პრობლემებზე. აქ საინტერესოა ფრანგი ბ. ესამბერის ("ეკოლ პოლიტიქნიკის" დირექტორის) შეფასებანი:

"იდეალური სისტემა იქნება ის, რომელიც საშუალებას მოგვცემს შევათავსოთ ზოგადკულტურული განათლება პროფესიონალიზმის საფუძვლებთან. ეს კი მიიღება საშუალო განათლების იაპონური, ანგლოსაქსური უმაღლესი და გერმანული ზრდასრულთა (გადამზადება) სისტემების კომბინაციით".

გასაკვირი არაა, რომ ისევე, როგორც სხვა სისტემებს, განათლების სისტემასაც აღმოაჩინდა თავისი ინერციულობა და რეფორმირება მარტივი პროცესი არ გამოდგა. დადებითთან ერთად ფასიან სწავლებაზე გადასვლას, დაფინანსების წყაროების დივერსიფიკაციას საქართველოშიც (და არამარტო საქართველოში) სწავლის ხარისხის ფალსიფიკაციაც მოჰყვა. არც 1990-იან წლებში 200-მდე ახალგაზსნილმა უმაღლესმა სასწავლებელმა გაამართლა დაფინანსების სიმწირის, პედაგოგთა გადატვირთულობისა და ზოგჯერ ცოდნის მეტისმეტად დაბალი დონის, მცირე კონტინგენტისა და სხვა მიზეზთა გამო. მთელი

რიგი უმაღლესი სასწავლებლების ლიცენზირებაში დაშვებული იყო შეცდომები. შედეგად, მივიღეთ ცოდნის ფალსიფიკაცია.

უდავოდ დადებით პროცესად უნდა ჩაითვალოს უმაღლესი განათლების ორ საფეხურიანი სისტემის-ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის შემოღება. იგი უფრო შეესაბამება საბაზრო ეკონომიკის მოთხოვნებს. იმავდროულად უფრო მოქნილს ხდის სპეციალისტთა მომზადების სისტემას და მთელი საზოგადოების მოთხოვნებსაც უკეთესად შეესაბამება. ბაკალავრიატში სტუდენტი იღებს ფართო არეალის ფუნდამენტურ ცოდნას მოცემულ დარგში (ვთქვათ, ეკონომიკაში). მაგისტრატურა კი მოქნილად პასუხობს მეცნიერების და წარმოების უფრო კონკრეტულ მოთხოვნებს. აქ ძლიერ კარგადაა მოფიქრებული მცოდნე და უნარიანი სტუდენტის შერჩევის გზა. სწორი ორგანიზაციის შემთხვევაში წარმატებით ხორციელდება სელექციურობა და უნარებიც მაქსიმალურად ვლინდება.

მეორე მხრივ, შესაძლებელი ხდება სხვა უმაღლეს და ფაკულტეტდამთავრებულთა მიზიდვაც, მეცნიერებათა მიჯნაზე აზროვნების ჩამოყალიბება. ნაკლი ისაა, რომ მაგისტრატურის ძირითადად ფასიან სწავლებაზე გადაყვანამ სავსებით შესაძლებელია, შეაფერხოს სპეციალისტთა მომზადება. აქ კომერციალიზაცია ყოველთვის დადებით როლს არ თამაშობს, ხელს უშლის ფუნდამენტური, სპეციალიზებული განათლების მიღებას.

უწყვეტი განათლების სისტემაზე დღეს ბევრი იწერება. უმაღლესი განათლებით მიღებული ინფორმაცია და უნარ-ჩვევები თანდათან უფრო სწრაფად ძველდება. ამიტომ საჭირო ხდება მისი განახლება, მაგრამ ისე სწრაფად ხდება ყოველივე ეს, რომ განათლება იღებს უწყვეტ ხასიათს. "საბოლოო განათლება" აღარ არსებობს. განათლების პროცესი, დაწყებული სკოლამდელი განათლებიდან შრომითი ციკლის დამთავრებამდე (შემდეგაც) განიხილება ერთიან პროცესად. ამიტომ თანდათან ხდება ინტენსიური ფორმირება კადრების მომზადების, გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლებისა. ამას სხვადასხვა ქვეყნები განსხვავებულად აწესრიგებენ, ძლიერ დიდია კერძო ფირმების როლიც.

როგორც აღვნიშნეთ, ამჟამად სწრაფად ხდება **საერთაშორისო საგანმანათლებლო მომსახურების გაფართოება.**

ბოლონიის პროცესის ერთერთი მთავარი მიზანი ისაა, რომ შეიქმნას ერთიანი ევროპული საგანმანათლებლო სივრცე. სრულყოფილი ცოდნის მიღების მიზნით უფრო გაფართოვდეს სტუდენტთა მობილურობა და შესაძლებლობა მიეცეთ მათ, მიიღონ ამა თუ იმ დარგში პრესტიჟის მქონე უნივერსიტეტებში მაღალი დონის ცოდნა.

2023 წლისათვის საზღვარგარეთის უმაღლეს სასწავლებლებში 7 მლნ. სტუდენტი სწავლობს, მათგან 22%-დიდ ბრიტანეთში, 21% აშშ-ში, 17% კანადაში და 11% ავსტრალიაში⁵⁰.

⁵⁰MIGRATION DATA PORTAL. <https://www.migrationdataportal.org/themes/international-students-trends>.

საზღვარგარეთის სტუდენტებისათვის საგანმანათლებლო მომსახურება, ერთ წელიწადში სწავლება აშშ უმაღლეს სასწავლებლებში ერთი წელი სწავლება 20-50 ათასი დოლარია, ინგლისში 10-38 ათასი გირვანქა სტერლინგი, კანადაში 11-26 ათასი დოლარი, ავსტრალიაში 13-28 ათასი დოლარი⁵¹.

ამას ემატება ენისა და მოსამზადებელი კურსებიდან შემოსავალი, წიგნებზე, ტანსაცმელზე, გასართობზე გაწეული და ცხოვრების სხვა ხარჯები. გერმანიასა და პოლონეთში სტუდენტის საშუალოთვიური ხარჯია: საცხოვრებელზე 300-700 ევრო, კვებაზე 150-250 ევრო, ტრანსპორტი 0-100 ევრო, დაზღვევა და სამედიცინო მომსახურება 80-120 ევრო და სხვა ხარჯები 100-150 ევრო. საზღვარგარეთ სტუდენტის სწავლის საშუალოწლიური ხარჯი 30-დან 60 ათას დოლარამდეა⁵². საზღვარგარეთ სტუდენტებიდან მილიარდობით დოლარი შედის ნაციონალურ ეკონომიკაში, ნახევარი მილის თვით უმაღლეს სასწავლებლებში.

ამ ფულის წყაროებია:

- ✓ 75-80%-საკუთარი (მშობლების) ჯიბე;
- ✓ 8-10%-თვით უნივერსიტეტები და კოლეჯები ან მიმღები ქვეყნის მთავრობები იხდიან; 4-5%-გამგზავნი ქვეყნის მთავრობები და ორგანიზაციები;
- ✓ 4-5%-კერძო სპონსორები;
- ✓ 1%-საერთაშორისო ორგანიზაციები.

ბუნებრივია, ისმის კითხვა: რა ხეირი აქვთ ადგილობრივ მთავრობებს, რომ უცხოელ სტუდენტებს უხდიან განათლების ქირას? მაგალითად, აშშ იგებს იმას, რომ მაგისტრატურადამთავრებულთა ნახევარი იქვე რჩება სამუშაოდ. ესაა მთელი მსოფლიოდან აკუმულირებული ნიჭიერი კონტინგენტი.

როგორც პროფესიული სტრუქტურის ანალიზი აჩვენებს, ამერიკაში უმთავრესად მიდიან ბიზნეს-განათლების მისაღებად; გერმანიაში-ინჟინერ-ტექნიკური განათლების მისაღებად; საფრანგეთში-ჰუმანიტარული განათლების მისაღებად; იტალიაში-სამედიცინო განათლების მისაღებად.

იუნესკოს გაანგარიშებით, სტუდენტთა რიცხვი მსოფლიოში 2023 წელს 2000 წელთან შედარებით 2.5-ჯერაა გაზრდილი. აქედან 9 მილიონი უცხოელი სტუდენტია.

ბევრი ქვეყანა უცხოელ სტუდენტს სწავლის ქირასაც არ ან ნაწილობრივ ახდევინებს (გერმანია, საფრანგეთი, ფინეთი, შვეცია). მიზანი: თავიანთ შრომის ბაზარზე მათი მიზიდვა და საცხოვრებელი ხარჯებით სარგებლობაა.

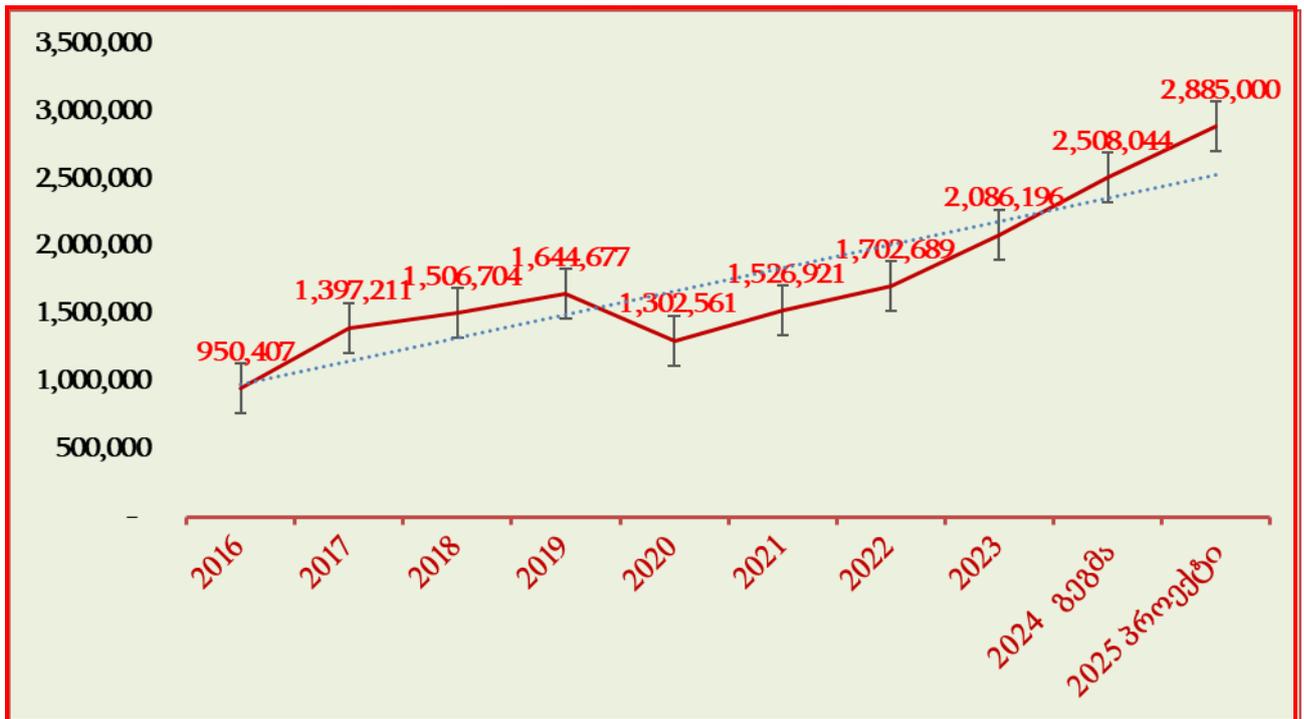
⁵¹MAITRI GLOBAL EDUCATION.<https://maitriglobaleducation.com>.

⁵²Complete Cost Breakdown Of Studying In Europe. <https://gradright.com/complete-cost-breakdown-of-studying-in-europe/?utm>.

საქართველოში 10 წლის მანძილზე საგანმანათლებლო სისტემის დაფინანსებაზე მიმართული ხარჯები 204.0%-ით გაიზარდა (იხ. სქემა 7.2.1). მთლიან სამომხმარებლო ხარჯებთან მიმართებაში ბოლო ათ წელიწადში განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს დაფინანსება 9.0%-დან 11.0%-მდე გაიზარდა და 2.9 მლრდ. ლარი შეადგინა⁵³. საქართველოს მთავრობის ოთხპუნქტიანი გეგმა, რომელიც საქართველო 2025 გეგმის ნაწილია, განათლების რეფორმას ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების ცენტრალურ მიზნად აყენებს.

სქემა 7.2.1

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს დაფინანსება 2016-2025 წლებში საქართველოში (ათასი. ლარი)⁵⁴.



სახელმწიფო დანახარჯები განათლების სისტემაზე საშუალოდ შემდეგი პროპორციით გადანაწილდა: ზოგადი განათლება (45.2%); სკოლამდელი განათლება (17.2%); უმაღლესი განათლება (6.5%); პროფესიული განათლება (6.1%); დარჩენილი 25.0% გამოყოფილია სხვა საგანმანათლებლო პროგრამებზე.

მსოფლიო ბანკს მონაცემებით განათლების ხარჯების მოცულობა მთლიან სამამულო პროდუქტთან მიმართებით ყველაზე მაღალია კუბაში და 9.4%-ს შეადგენს, ასევე მაღალია ნამიბიასა (9.0%) და ბოტსვანაში (8.1%). განათლებაზე სახელმწიფო ხარჯების მოცულობა ქვეყნის მსკ-სთან მიმართებით, ასევე მაღალია მაღალგანვითარებულ ქვეყნებში, ანგარიშის თანახმად, მაღალშემოსავლიან ქვეყნებში განათლების ხარჯები მსკ-სთან მიმართებით საშუალოდ 5.8%-ია (იხ. ცხრილი 7.2.1). მიუხედავად დადებითი დინამიკისა, საქართველოში განათლებაზე დანახარჯები კვლავ დაბალია ევროკავშირთან შედარებით, სადაც ეს მაჩვენებელი მსკ-ის 5.1%-ს შეადგენს. 2019 წელს

⁵³საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო. https://www.mof.ge/ka/fl/mokalakis_gzamkvlevi?page=1.

⁵⁴სახელმწიფო ბიუჯეტი - საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო. www.mof.ge.

საქართველოს მთავრობის გეგმის მიხედვით სახელმწიფო განათლების სექტორის დაფინანსებაზე ყოველწლიურად მსპ-ის არანაკლებ 6.0%-ს უნდა დაეხარჯა. აღნიშნულ სამიზნე მაჩვენებელზე გასვლა ვერცერთი წლის განმავლობაში ვერ მოხდა და დღემდე მიუღწეველია. 2026 წლის მდგომარეობით განათლებაზე 3.5 მილიარდი ლარია დაგეგმილი, რაც 100-მილიარდიანი მსპ-ის 3.5%-ია, შესაბამისად იმისთვის, რომ განათლების დაფინანსება მსპ-ის 6.0% გახდეს, ის 6.0 მილიარდ ლარამდე უნდა გაიზარდოს, რაც ამ ეტაპზე შეუძლებელია⁵⁵.

ცხრილი 7.2.1

მსოფლიოს 10 ყველაზე მაღალრეიტინგული და დაბალრეიტინგული ქვეყნები განათლების ხარჯების მიხედვით მსპ-სთან მიმართებით მსოფლიო ბანკის მონაცემებით

ქვეყანა / რეგიონი	განათლების ხარჯების წილი მსპ-სთან მიმართებაში (%)
<i>ყველაზე მაღალი რეიტინგით</i>	
კუბა	9.40%
ნამიბია	9.00%
ბოტსვანა	8.10%
ნაურუ	7.80%
ბოლივია	7.60%
ისლანდია	7.10%
ყირგიზეთის რესპუბლიკა	6.80%
ლესოთო	6.70%
ისრაელი	6.50%
ფინეთი	6.50%
<i>ყველაზე დაბალი რეიტინგით</i>	
ბერმუდა	1.90%
პაკისტანი	1.90%
ბანგლადეში	1.80%
ლიბანი	1.70%
კაიმანის კუნძულები	1.50%
ინდონეზია	1.30%
ჰაიტი	1.30%
პაპუა-ახალი გვინეა	1.30%
ლაოსის სახალხო დემოკრატიული რესპუბლიკა	1.20%

⁵⁵ ტყეშელაშვილი შ. რომელი ქვეყნები ხარჯავენ განათლებაზე მშპ-სთან მიმართებით ყველაზე მეტს - რეიტინგი. <https://bm.ge/news/romeli-qveynebi-kharjaven-ganatlebaze-mshp-stan-mimartebit-yvelaze-mets-reitingi>

მსოფლიო უმაღლესი განათლების განვითარების ერთ-ერთი მთავარი მიმართულება-ყველასათვის მისაწვდომობა-მოითხოვს სახელმწიფო მხარდაჭერის გაზრდას. სხვაგვარად განათლების დაფინანსება, რესურსული უზრუნველყოფა გამწვანდება და მაღალხარისხოვანი განათლება ძნელად მისაღწევი გახდება.

გადაუდებელ ამოცანად უნდა მივიჩნიოთ განათლების მუშაკთა მოტივაციური მექანიზმის სრულყოფა, მატერიალური სტიმულირების უზრუნველყოფაც. დასაქმებულთა შემადგენლობით, ყველაზე კვალიფიციური დარგი განათლება და მეცნიერებაა, სადაც პრაქტიკულად კადრების აბსოლუტური უმრავლესობა უმაღლეს დამთავრებული სპეციალისტია. ხელფასის დარგობრივი დიფერენციაციის ანალიზი კი გვიჩვენებს, რომ მთელ დარგობრივ სპექტრში ამ დარგში ერთ-ერთ ყველაზე დაბალი ხელფასია ჯერჯერობით.

ვინც საქართველოს მოსახლეობის სოციალურ მდგომარეობას იცნობს, მისთვის ადვილი გასაგებია მაგისტრატურის და დოქტორანტურის დაფინანსების რადიკალური სრულყოფის აუცილებლობა. მთელი მსოფლიო მიისწრაფვის იქით, რომ არ დაიკარგოს ბუნებით მოცემული ნიჭი (რადგან იგი ქვეყნის უნიკალური სიმდიდრეა). განათლების სისტემის გარდაქმნის დროს ეს გასათვალისწინებელია.

კითხვები თვითშემოწმებისათვის:

1. განმარტეთ ცნებები: "სამუშაო ძალის ხარისხი", "ადამიანური კაპიტალი", "ფიზიკური კაპიტალი";
2. განმარტეთ ადამიანური კაპიტალის არსი. რას გულისხმობს მისი ფართო და ვიწრო განმარტება?
3. რას არის ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსი და როგორ ანგარიშობენ მას საერთაშორისო პრაქტიკაში?
4. როგორია საქართველოს რეიტინგი მიმდინარე პერიოდში ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსის მიხედვით?
5. განმარტეთ ადამიანურ კაპიტალში ინვესტიციების არსი და განმარტეთ თუ კონკრეტულად, რა მიმართულებით, ადამიანის საქმიანობის რა სფეროებში ხორციელდება იგი?;
6. როგორია თანამედროვე პირობებში ფიზიკური და ადამიანური კაპიტალის თანაფარდობა?
7. რა ჯგუფებად ყოფენ ადამიანურ კაპიტალთან დაკავშირებულ დანახარჯებს რ. ერენბერგი და რ. სმიტი?
8. რა უპირატესობა აქვს ადამიანურ კაპიტალში ინვესტირებას?
9. როგორია განათლების სხვადასხვა დონის მქონეთა საშუალო შემოსავლების თანაფარდობა?

10. როგორია საქართველოში განათლების სისტემის დაფინანსება განვითარებულ ქვეყნებთან შედარებით?
11. რა დაასაბუთეს ნობელის პრემიის ლაურეატებმა გ. ბეკერმა და ტ. შულცმა?
12. რა მოთხოვნებს უყენებს თანამედროვე შრომის ბაზრი სამუშაო ძალის ხარისხს?
13. როგორ იცვლება მოთხოვნის სტრუქტურა შრომის ბაზარზე?
14. განმარტეთ შრომის უნიკალიზაციისა და უნივერსალიზაციის არსი;
15. რა არის საქართველოში მიმდინარე განათლების რეფორმირების მიზანი?
16. რას ნიშნავს ერთიანი საგანმანათლებლო სივრცე?
17. რას ნიშნავს განათლების ჰუმანიზაცია?
18. რა არის უწყვეტი განათლების არსი?
19. როგორია თანამედროვე საერთაშორისო საგანმანათლებლო მომსახურების ძირითადი პარამეტრები?
20. რა პრობლემებია განათლების დაფინანსების სფეროში?

თავი-8. სოციალური პოლიტიკა და მოსახლეობის შემოსავლები

8.1. სოციალური პოლიტიკის არსი, მიზანი, ამოცანები

ზოგადად, პოლიტიკა არის განსაზღვრული კურსი და მოქმედების გზები, რასაც გარკვეული მიზნის მისაღწევად სხვადასხვა ალტერნატივებს შორის ირჩევს ხელისუფლება, ორგანიზაცია, ჯგუფი თუ პიროვნება.



სოციალური პოლიტიკა, გამოყენებითი გაგებით, არის ღონისძიებათა სისტემა, რომელიც მიმართულია ადამიანთა კეთილდღეობაზე. უფრო ფართო, მეცნიერული გაგებით, *სოციალური პოლიტიკა არის საზოგადოების ფენებსა და სოციალურ ჯგუფებს შორის ურთიერთობისა და ურთიერთქმედების სისტემა, რომლის ცენტრშიც არის ადამიანი, მისი კეთილდღეობა, სოციალური დაცვა და სოციალური განვითარება, მოსახლეობის სიცოცხლისუნარიანობისა და სოციალური უსაფრთხოების უზრუნველყოფა.*

რება, მოსახლეობის სიცოცხლისუნარიანობისა და სოციალური უსაფრთხოების უზრუნველყოფა.

სოციალური პოლიტიკა მრავალმხრივი და სტრუქტურულად რთული მოვლენაა. იგი მოიცავს ისეთ განსხვავებულ, მაგრამ ურთიერთდაკავშირებულ კომპონენტებს, როგორცაა: განათლება; ჯანდაცვა; შრომის ბაზარი, დასაქმება, უმუშევრობა; სოციალური პარტნიორობა; შრომის ანაზღაურება; შრომის უსაფრთხო პირობები; სოციალური დაცვა; უმუშევრობისა და საპენსიო დაზღვევის სისტემები, სოციალური უსაფრთხოება და სხვ. ამიტომ სოციალური პოლიტიკის შეფასება რამდენიმე, თუნდაც ძალიან მნიშვნელოვანი მაჩვენებლითა და კრიტერიუმით (მაგალითად, ხელფასის სიდიდე, უმუშევრობის დონე, სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა, სიღარიბე და ა.შ.) შეუძლებელია.

სოციალური პოლიტიკის არსიდან გამომდინარე, მისი **ობიექტია** ქვეყნის მოსახლეობა და ცალკეული სოციალური ჯგუფები, რომლებიც საჭიროებენ განსაკუთრებულ მხარდაჭერას სახელმწიფოსა და საზოგადოების მხრიდან.

ადამიანთა კეთილდღეობის გაუმჯობესების ღონისძიებები შეიძლება განახორციელოს როგორც ხელისუფლებამ, ისე ცალკეულმა ორგანიზაციამ, საზოგადოებრივმა ჯგუფმა, არასამთავრობო სტრუქტურებმა და ცალკეულმა პირებმაც. შესაბამისად, **სოციალური პოლიტიკის სუბიექტი** შეიძლება იყოს როგორც სახელმწიფო, ისე ცალკეული სოციალური ჯგუფის ინტერესების გამომხატველი ორგანიზაციული სტრუქტურები (პროფესიული კავშირები, საზოგადოებრივი, რელიგიური, საქველმოქმედო, პოლიტიკური გაერთიანებები, არასაბიუჯეტო ფონდები და სხვ.) და ქველმოქმედი პიროვნებები. მთავარი სუბიექტი, რა თქმა უნდა, არის სახელმწიფო, თუმცა სხვა, ზემოაღნიშნული სუბიექტებიც არანაკლებ გავლენას ახდენენ სოციალურ პოლიტიკაზე. ცნებაში "სახელმწიფოს სო-

ციალური პოლიტიკა" მოიაზრება ხელისუფლების პოლიტიკური კურსი ქვეყნის მოსახლეობის კეთილდღეობის უზრუნველსაყოფად.

რადგან სახელმწიფოს დანიშნულება არის საკუთარ მოქალაქეთა კეთილდღეობაზე ზრუნვა, შეიძლება დაშვება, რომ ყველა ქმედება, რასაც სახელმწიფო ახორციელებს, მიეკუთვნება სოციალურ პოლიტიკას. მით უფრო, რომ საგარეო ურთიერთობები, თავდაცვა, კანონიერების დაცვა, გარემოს დაცვა და ა.შ. პირდაპირ უკავშირდება ადამიანთა კეთილდღეობას. მაგრამ, ისტორიულად, შემოიფარგლა და განისაზღვრა ის სექტორები, რის ერთობლიობასაც *სოციალური სფერო* ეწოდა. ესაა: მოსახლეობის შემოსავლები, დასაქმება და შრომითი ურთიერთობები, ჯანმრთელობის დაცვა, განათლება, სოციალური დაცვა, სოციალური მომსახურება, საცხოვრებელი პირობები, უსაფრთხო გარემო. შესაბამისად, ამ სფეროებში განხორციელებული პოლიტიკა სოციალური პოლიტიკის შემადგენელი კომპონენტებია.

სოციალური პოლიტიკის მიზანია მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლება და ქვეყანაში სოციალურ-პოლიტიკური სტაბილურობისათვის პირობების უზრუნველყოფა. ამ რთული და მრავალწახნაგიანი მიზნის მისაღწევად სახელმწიფოს სოციალურმა პოლიტიკამ უნდა უზრუნველყოს შემდეგი *ამოცანების* გადაწყვეტა:

- ✓ ეკონომიკური რესურსებისა და შემოსავლების სამართლიანი განაწილებისათვის პირობების შექმნა;
- ✓ მოსახლეობის ჯანმრთელობისათვის უსაფრთხო პირობების შექმნა და ჯანმრთელობის დაცვაზე ზრუნვა; მოსახლეობის ფართო ფენებისათვის ხარისხიანი სამედიცინო მომსახურების ხელმისაწვდომობა;
- ✓ ხარისხიანი განათლების მიღებაზე მოქალაქეთა უფლებების რეალიზაციისათვის პირობების შექმნა; ხარისხიანი განათლების ხელმისაწვდომობა;
- ✓ მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობა და შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარება;
- ✓ შრომის სამართლიანი და უსაფრთხო პირობების უზრუნველყოფა;
- ✓ მოსახლეობის სოციალური დაცვის ეფექტიანი სისტემის ფორმირება;
- ✓ საპენსიო სისტემის განვითარება;
- ✓ უსაფრთხო და ღირსეული ცხოვრებისათვის გარემო პირობების შექმნა.

აღნიშნული ამოცანების გადასაჭრელად სახელმწიფო გამოიყენებს ადმინისტრაციულ, ეკონომიკურ, ფინანსურ ღონისძიებებს, შეიმუშავებს და ახორციელებს *სახელმწიფო პოლიტიკას შემდეგი მიმართულებებით*:

- ✓ პოლიტიკა მოსახლეობის შემოსავლების სფეროში;
- ✓ დასაქმების ხელშეწყობისა და შრომითი ურთიერთობის რეგულირების პოლიტიკა;
- ✓ მოსახლეობის შრომისუუნარო და დაუცველი ფენების სოციალური მხარდაჭერა და დაცვა;

- ✓ განათლების სისტემის განვითარებისა და მოსახლეობისათვის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფის პოლიტიკა;
- ✓ ჯანდაცვის სისტემის განვითარებისა და მოსახლეობისათვის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფის პოლიტიკა;
- ✓ სოციალურ-ეკოლოგიური პოლიტიკა;
- ✓ სოციალური ინფრასტრუქტურის (საცხოვრებელი, საბავშვო ბაგა-ბაღები, სავაჭრო და საყოფაცხოვრებო მომსახურების ობიექტები, გზები, ტრანსპორტი, საკომუნიკაციო საშუალებები და სხვ.) განვითარებისა და მოსახლეობისათვის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფის პოლიტიკა;
- ✓ დემოგრაფიული (მ.შ. მიგრაციული) პოლიტიკა.

სოციალური პოლიტიკა სახელმწიფო პოლიტიკის უმნიშვნელოვანესი ნაწილია, რადგანაც დაკავშირებულია მოსახლეობის, მისი ძირითადი ჯგუფებისა და ცალკეული კატეგორიების ცხოვრების პირობებზე ზემოქმედებასთან. სოციალური პოლიტიკის ჩამოყალიბების, მისი შინაარსის განსაზღვრის პროცესში აქტიურად მონაწილეობს არა მარტო სახელმწიფო, არამედ საზოგადოება და სოციალური ჯგუფები. სოციალური პოლიტიკის შინაარსი დიდადაა დამოკიდებული საზოგადოებაში სოციალური ჯგუფების ურთიერთმიმართებაზე. თუ საზოგადოება და სოციალური ჯგუფები არა მარტო აცნობიერებენ საკუთარ მდგომარეობას, არამედ კარგად აქვთ გააზრებული მისი ცვლილების შესაძლებლობები და გზები, ისინი აქტიურად ერთვებიან სოციალური პოლიტიკის ფორმირების პროცესში და გავლენას ახდენენ სახელმწიფოს სოციალურ პოლიტიკაზე. თუ საზოგადოება და სოციალური ჯგუფები პასიურია, მაშინ მათ მიზნების ნაცვლად აქვთ ოცნებები, ნატვრა, სასწაულის ან რომელიმე "კეთილი" სუბიექტის (მაგალითად, სახელმწიფოს ან რომელიმე ლიდერის) იმედი. ასეთ შემთხვევაში კი ხშირია იმედის გაცრუება, რაც მომავალში სასურველ გარემოს ქმნის სოციალური უკმაყოფილების ზრდისათვის.

სოციალური პოლიტიკის შემუშავებისა და პრიორიტეტების განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დონე, მოსახლეობის რაოდენობა და სტრუქტურა, სოციალურ-კულტურული თავისებურებები, ეროვნული ტრადიციები და სხვა გარემოებები. დაბალანსებული, ეფექტიანი სოციალური პოლიტიკის გატარებით სახელმწიფო უზრუნველყოფს ქვეყანაში სოციალურ სტაბილურობასა და უსაფრთხოებას, რაც დადებით გავლენას ახდენს ეკონომიკისა და მთლიანად საზოგადოების წინსვლაზე.

XX საუკუნის 70-იანი წლების შუახანებში, დასავლეთის ქვეყნებში ეკონომიკური განვითარების შემცირების პირობებში, ფართოდ აკრიტიკებდნენ სოციალური დაცვის სახელმწიფო გარანტიების სისტემას და მიაჩნდათ, რომ მოსახლეობის სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა მეტისმეტი ტვირთი გახდა ეკონომიკისათვის. სწორედ ამიტომ ბევრმა ქვეყანამ დაიწყო სოციალური პოლიტიკის სისტემის რეფორმირება-სრულყოფა. რეფორმა შეეხო სოციალური სფეროს თითქმის ყველა დარგს, დაფინანსების პრინცი-

პებს, სახელმწიფოს პასუხისმგებლობის ხარისხს და ა.შ. გაჩნდა სოციალური პოლიტიკის სხვადასხვა თეორიები და მოდელები, მაგრამ *ამოსავალ პრინციპებად კვლავ დარჩა სოციალური სამართლიანობისა და სოციალური სტაბილურობის უზრუნველყოფა, როგორც ქვეყნისა და საზოგადოების განვითარების უმნიშვნელოვანესი წინაპირობა.*

სოციალური პოლიტიკის შინაარსზე უზარმაზარ გავლენას ახდენს იმ საზოგადოების ფუძემდებლური ნორმები და ღირებულებები, სადაც ფუნქციონირებს ეს სისტემა. სოციალურ პოლიტიკაში, როგორც სარკეში, აისახება მოსახლეობის სოციალური მოლოდინები და ხელისუფლების მიერ ამ მოლოდინების გამართლებისათვის გადადგმული ნაბიჯები. ამიტომ კონკრეტულმა ქვეყანამ, სოციალური პოლიტიკის კონცეფციისა და სტრატეგიის შემუშავებისას, რეფორმირების კონკრეტული მოდელის შერჩევისას უნდა გაითვალისწინოს როგორც ქვეყნის ეკონომიკური შესაძლებლობები, ისე მოსახლეობის ეროვნული ფსიქოლოგიის, ტრადიციებისა და ღირებულებათა სისტემის თავისებურებები. წინააღმდეგ შემთხვევაში, სოციალური პოლიტიკა წარუმატებელი, ხოლო შედეგები სოციალურად და პოლიტიკურად გაუმართლებელი იქნება. შესაბამისად, აუცილებელია დაბალანსებული სოციალური პოლიტიკის შემუშავება და განხორციელება, რაც, მისი მრავალასპექტიანობის გამო, არ არის ადვილი ამოცანა.

მრავალი ქვეყნის გამოცდილება მოწმობს, რომ მიუღებელია როგორც *"სოციალური პოპულიზმის" სტრატეგია* (რომელიც უპირატესობას ანიჭებს სოციალური დაცვის პოლიტიკას, ახდენს საზოგადოების ეკონომიკური შესაძლებლობების იგნორირებას და მკვეთრად ზღუდავს ბაზრის თავისუფალ ფუნქციონირებას), ისე აქცენტირება მხოლოდ ეკონომიკურ ტრანსფორმაციაზე (ე.წ. *"ეკონომიკურ-ტექნოლოგიური დეტერმინიზმი"*, რომელიც უარყოფს სოციალური პოლიტიკის აუცილებლობას). სახელმწიფოს ეფექტიანი პოლიტიკა უნდა ეფუძნებოდეს გარკვეული ბალანსის შენარჩუნებას ეკონომიკური განვითარების ხელშეწყობის პოლიტიკასა და მოსახლეობის სოციალური დაცვის პოლიტიკას შორის. სოციალური მიზნები არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს ეკონომიკურ განვითარებას და, პირიქით, ეკონომიკური მიზნები არ უნდა ახდენდნენ სოციალური მიზნებისა და პრობლემების იგნორირებას. ამასთან, დროის გარკვეულ პერიოდში, ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების კონკრეტულ ეტაპზე, შეიძლება გარკვეული უპირატესობა მიენიჭოს ეკონომიკური ან სოციალური ამოცანების გადაწყვეტას, მაგრამ ხანგრძლივი დროის განმავლობაში მათ შორის ბალანსის დარღვევამ შეიძლება მიგვიყვანოს ეკონომიკურ კრიზისამდე (რაც კიდევ უფრო გაამწვავებს სოციალურ პრობლემებს), ან სოციალურ აფეთქებამდე (რაც დამლუპველია როგორც ეკონომიკური, ისე სოციალური თუ პოლიტიკური თვალსაზრისით).

კაცობრიობის განვითარების თანამედროვე ეტაპზე სოციალური პოლიტიკის ეფექტიანობა უკავშირდება ისეთი გლობალური პრობლემების გადაწყვეტას, როგორცაა: ეროვნული და საერთაშორისო უსაფრთხოების განმტკიცება; ეკოლოგიურად უსაფრთხო გარემოს შექმნა; სოციალურად ორიენტირებული ეკონომიკის ფორმირება; ახლანდელი

და მომავალი თაობების ინტერესთა თანასწორობის უარუნველყოფა; მდგრადი განვითარების მოდელზე გადასვლა და ა.შ.

მდგრადი განვითარების კონცეფცია გულისხმობს ცალკეული ინდივიდისა და მთელი საზოგადოების, სახელმწიფოს სოციალური ინსტიტუტების ძალისხმევის ქვეყნის განვითარებაზე წარმართვას. მართალია, ეკონომიკა ისევ რჩება სოციალური გადაწყვეტილებების რეალიზაციის საფუძვლად, მაგრამ სულ უფრო იზრდება სოციალური პოლიტიკის როლი ეკონომიკური ზრდის პრობლემების გადაწყვეტაში იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ სწორედ სოციალურად ორიენტირებული ეკონომიკა, ხარისხიანი სამედიცინო მომსახურებისა და განათლების ხელმისაწვდომობა, დასაქმების ხელშეწყობა, სოციალური სამართლიანობა, მოქალაქეთა სოციალური დაცვის მაღალი დონე და სოციალური სტაბილურობა ქმნის ეკონომიკური განვითარების დაჩქარების წინაპირობებს.

8.2. მოსახლეობის შემოსავლები და მათი განაწილება

8.2.1. მოსახლეობის შემოსავლების არსი და კლასიფიკაცია

შემოსავლები უდიდეს როლს ასრულებენ თითოეული ადამიანის ცხოვრებაში, რადგან მათი მეშვეობით ხდება ადამიანის მოთხოვნილებების დაკმაყოფილება. მოსახლეობის კეთილდღეობა და მოხმარების დონე პირდაპირ არის დამოკიდებული შემოსავლების ოდენობაზე. ეს განსაზღვრავს შემოსავლების ეკონომიკურ და სოციალურ როლს.

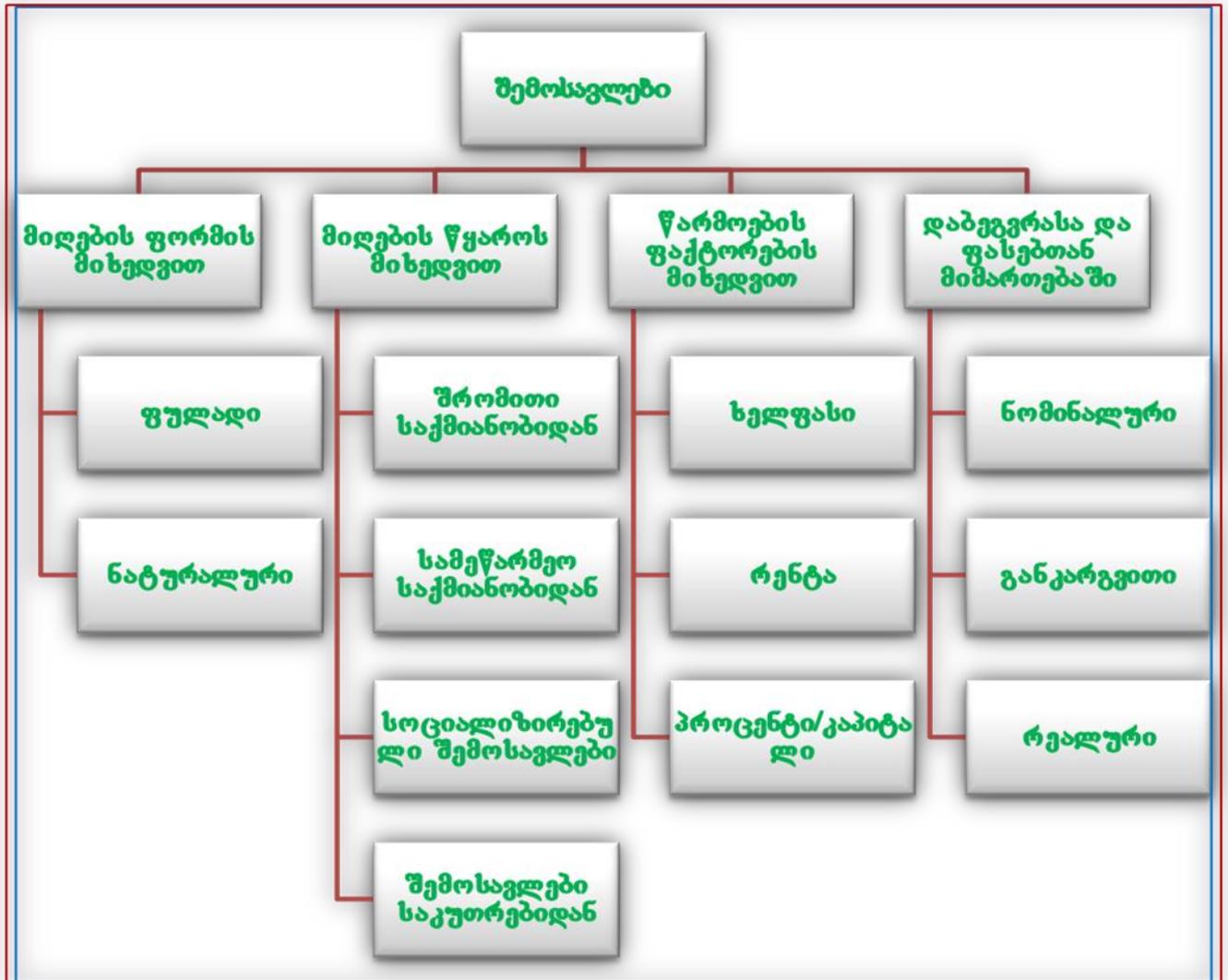
მოსახლეობის შემოსავლები – ეს არის ფულადი სახსრები და მატერიალური სიკეთე, რომელსაც იღებს მოსახლეობა დროის გარკვეულ მონაკვეთში (თვეში, კვარტალში, წელიწადში).

შემოსავლების კლასიფიკაცია სხვადასხვა ნიშნით ხდება. პირობითად, შემოსავლები შეიძლება დაიყოს მიღების ფორმის, წარმოების ფაქტორების, მიღების წყაროს, მიღების ხერხის მიხედვით, დაბეგვრასა და ფასებთან მიმართებაში და სხვ. (იხ. სქემა 8.2.1).

მიღების ფორმის მიხედვით შემოსავლები იყოფა ფულად და არაფულად (ნატურალურ) შემოსავლებად.

- **მოსახლეობის ფულადი შემოსავლები** მოიცავს ყველა ფულად შემოსულობებს მომუშავეთა ხელფასის, სამეწარმეო საქმიანობიდან შემოსავლის, პენსიის, სტიპენდიის, სხვადასხვა დახმარების, საკუთრებიდან მიღებული შემოსავლების (პროცენტი, დივიდენდი, რენტა, ფასიანი ქაღალდების გაყიდვა, უძრავი ქონების გაყიდვა და ა.შ.) სახით.
- **არაფულადი (ნატურალური) შემოსავლები** მოიცავს საკუთარი მოხმარებისათვის საოჯახო მეურნეობაში წარმოებულ პროდუქციას, ასევე ჰუმანიტარული დახმარებით ან ახლობლებისაგან უსასყიდლოდ მიღებულ პროდუქციას.

სქემა 8.2.1. შემოსავლების კლასიფიკაცია



მიღების წყაროს მიხედვით შემოსავლები იყოფა:

- შემოსავლები შრომითი საქმიანობიდან (ხელფასი, პრემია და სხვა დანამატები ხელფასზე; შემოსავლები საკუთარ მეურნეობაში წარმოებული სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის რეალიზაციიდან და სხვა სახის თვითდასაქმებიდან);
- შემოსავლები სამეწარმეო საქმიანობიდან (მოგება);
- სოციალიზირებული შემოსავლები (დახმარება, შემწეობა, სადაზღვევო ანაზღაურება, პენსია, სტიპენდია და ა.შ.);
- შემოსავლები საკუთრებიდან (პროცენტი ანაბარზე; რენტა; დივიდენდები ფასიანი ქაღალდებიდან; ქონების ან უცხოური ვალუტის გაყიდვით მიღებული შემოსავალი და სხვ.);
- სხვა შემოსავლები (ახლობლისაგან მიღებული გზავნილი, ლატარიით ან სხვა გათამაშებით მიღებული მოგება და ა.შ.)

წარმოების ფაქტორების მიხედვით შემოსავლები იყოფა შემდეგ კატეგორიებად:

- ხელფასი (ნომინალური, რეალური);
- რენტა (ბუნებრივი რესურსებზე, მიწაზე);

- პროცენტი/კაპიტალი (შემოსავალი სასესხო კაპიტალიდან, კორპორაციის მოგებიდან და სხვ.).

დაბეგვრასა და ფასებთან მიმართებაში შემოსავალი შეიძლება იყოს: ნომინალური, განკარგვითი და რეალური.

- **ნომინალური შემოსავალი** მოიცავს ერთობლივ შემოსავლებს დაბეგვრისა და ფასების მიუხედავად.
- **განკარგვითი** ერთობლივი შემოსავლის ის ნაწილი, რომელიც რჩება გადასახადებისა და სხვა სავალდებულო გადასახდელების გადახდის შემდეგ და რომლის განკარგვა ოჯახს (პიროვნებას) შეუძლია.
- **რეალური შემოსავლის** გასაანგარიშებლად მხედველობაში მიიღება ასევე ფასების ინდექსი (საცალო ფასებისა და ტარიფების ცვლილება). იგი ასახავს საქონლისა და მომსახურების ღირებულებას, რომლის შეძენა შესაძლებელია მიღებული განკარგვითი შემოსავლით.

ეკონომიკურად განვითარებულ ქვეყნებში შემოსავლების მთავარი წყარო ხელფასია. მასზე მოდის შემოსავლების 65-70%. არც თუ იშვიათად, ხელფასის განაკვეთები მკვეთრად დიფერენცირებულია ქვეყნების, რეგიონების, დასაქმების სფეროების, სამუშაო პოზიციების, მომუშავეთა ინდივიდუალური მახასიათებლების (სქესი, ასაკი, რასობრივი კუთვნილება და სხვ.) მიხედვით, რაც, თავის მხრივ, სოციალურ-ეკონომიკური უთანასწორობის ზრდას განაპირობებს. ამიტომ სახელმწიფოს მხრიდან ხელფასის რეგულირება მაკრო და მიკრო დონეზე სოციალური პოლიტიკის ერთ-ერთ კომპონენტად განიხილება.

მაკრო დონეზე ხელფასის რეგულირების მიზანია სიღარიბესთან ბრძოლა, მოსახლეობის მსყიდველობითუნარიანობის გაზრდა, ქვეყნის ადამიანური კაპიტალის განვითარება და მთლიანად ქვეყანაში ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესება.

მიკრო დონეზე ხელფასის რეგულირების მიზანია სამეურნეო სუბიექტების კონკურენციის პირობების გამოთანაბრება, ხელფასის ძირითადი ელემენტებისა (სტრუქტურის) და დიფერენციაციის საფუძვლების განსაზღვრა.

შემოსავლების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის განსაზღვრისათვის ამოსავალია ინფორმაცია მოსახლეობის შემოსავლებისა და ხარჯების შესახებ.



საქართველოში მოსახლეობის შემოსავლებისა და ხარჯების ოდენობა და სტრუქტურა აღირიცხება სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ შინამეურნეობების კვლევების საფუძველზე. შემოსავლები და ხარჯები განისაზღვრება მთელი მოსახლეობის, ერთი შინამეურნეობისა და მოსახლეობის ერთ სულზე გაანგა-

რიშებით. 2005-2025 წლებში საქართველოს მოსახლეობის საშუალოთვიური შემოსავლები ერთ სულზე გაანგარიშებით წარმოდგენილია ცხრილში 8.2.1.

ცხრილი 8.2.1

საქართველოს მოსახლეობის საშუალოთვიური შემოსავლები ერთ სულზე
განგარიშებით, 2005-2025 წლებში საქართველოში (ლარი)⁵⁶

დასახელება	2005	2010	2015	2020	2025
1. შემოსავლები, სულ (2+3)	80.4	156.8	255.7	300.4	562.4
2. ფულადი შემოსავლები და ტრანსფერტები	61.2	136.3	235.2	279.0	533.3
დაქირავებული შრომიდან	25.0	59.8	115.3	133.3	254.0
თვითდასაქმებიდან	11.0	16.3	24.4	26.2	67.5
სოფლის მეურნეობის პროდუქციის გაყიდვიდან	7.5	9.3	19.2	15.8	28.9
ქონებიდან (გაქირავებიდან, პროცენტი ანაბრიდან)	0.9	2.1	2.8	2.7	3.5
პენსიები, სტიპენდიები, დახმარებები	6.9	22.5	40.7	65.4	118.7
უცხოეთიდან მიღებული გზავნილები	3.8	7.3	8.2	10.9	18.9
საჩუქრად მიღებული ფული	6.3	19.1	24.7	24.8	41.7
3. არაფულადი შემოსავლები	19.1	20.5	20.5	21.4	29.1
4. სხვა ფულადი სახსრები	11.7	24.6	34.5	21.0	27.6
ქონების გაყიდვა	1.5	3.3	2.3	0.6	1.4
ფულის სესხება ან დანაზოგის გამოყენება	10.3	21.3	32.2	20.4	26.3
5. ფულადი სახსრები, სულ (2+4)	73.0	160.9	269.7	300.0	561.0
6. ფულადი და არაფულადი სახსრები, სულ (3+5)	92.1	181.4	290.2	321.4	590.1

აღნიშნული შემოსავლების ოდენობისა და სტრუქტურის ანალიზი მოწმობს, რომ ბოლო 15 წელიწადში მოსახლეობის შემოსავლების მნიშვნელოვანი ზრდის მიუხედავად, ჯერ კიდევ მცირეა შემოსავლების საერთო ოდენობა და შემოსავლებში დასაქმებიდან მიღებული შემოსავლების (ხელფასის) წილი. 2025 წლის მდგომარეობით, დაქირავებული შრომიდან მიღებულ შემოსავლზე მოდიოდა მთლიანი შემოსავლის მხოლოდ 45.28%. მართალია, 2005-2025 წლებში დაქირავებული შრომიდან მიღებული შემოსავალი, მოსახლეობის ერთ სულზე გაანგარიშებით, 10.2-ჯერ გაიზარდა, მაგრამ შემოსავლებში ხელფასის წილი ოპტიმალური დონესთან (65-70%) შედარებით ჯერ კიდევ დაბალია.

საქართველოს მოსახლეობის შემოსავლებში საკმაოდ მაღალია ახლობლებისაგან საჩუქრად მიღებული ფულადი სახსრების წილი (8-10%), რაც საქართველოს მოსახლეობის

⁵⁶წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. შინამეურნეობების მიერ დეკლარირებული მონაცემების მიხედვით. (live.com).

სოციალურ-ფსიქოლოგიური თავისებურებებისა და ტრადიციული საზოგადოებრივი ურთიერთობების (ნათესაობა, მეგობრობა) ანარეკლია. შემოსავლებში დიდი წილი უკავია ასევე უცხოეთიდან მიღებული გზავნილებს, რომლებსაც საზღვარგარეთ მომუშავე ოჯახის წევრები და ნათესავები საქართველოში დარჩენილ ახლობლებს უგზავნიან. 2005-2025 წლებში გზავნილების ოდენობა მოსახლეობის ერთ სულზე გაანგარიშებით 2.9-ჯერ გაიზარდა. საქართველოს ეროვნული ბანკის მონაცემებით, საქართველოში ფულადი გზავნილების მოცულობა კოვიდ-პანდემიის პირობებშიც გაიზარდა და 2020 წელს 1 მლრდ 886 მლნ აშშ დოლარი, ხოლო 2021 წელს 2 მლრდ 250 მლნ აშშ დოლარი შეადგინა. 2024 წელს კი საქართველოში ფულადი გზავნილების ნაკადებმა 3.4 მილიარდი დოლარი შეადგინა⁵⁷. უკანასკნელ 15 წელიწადში საქართველოში მნიშვნელოვნად (9.5-ჯერ) გაიზარდა პენსიების, სტიპენდიებისა და დახმარებების სახით მიღებული შემოსავლები და მათმა წილმა მთლიან შემოსავლებში თითქმის 22.0% შეადგინა, თუმცა სოციალური გასაცემლების სიდიდე ჯერ კიდევ მნიშვნელოვნად ჩამორჩება ღირსეული საარსებო პირობებისათვის საკმარისი შემოსავლის ოდენობას. ქვეყნის განვითარების ამოცანებიდან გამომდინარე, რა თქმა უნდა, უპირატესობა უნდა მიენიჭოს ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობას, რაც გაზრდის დასაქმებიდან მიღებულ შემოსავლებს, შეამცირებს სოციალურად დაუცველთა რაოდენობას და შექმნის საარსებო შემწეობის გაზრდის პირობებს. 2025 წელს საქართველოში საარსებო შემწეობას 671 337 პირი იღებდა, რაც ქვეყნის საშუალო წლიური მოსახლეობის რიცხოვნობის 18.1%-იყო⁵⁸.

8.2.2. შემოსავლების განაწილება



შემოსავლების განაწილების ანალიზისას ყურადღება ორ ძირითად ასპექტზე მახვილდება. ესენია:

1. ფუნქციონალური განაწილება და
2. პირადი განაწილება.

შემოსავლების ფუნქციონალური განაწილება შესრულებული ფუნქციების შესაბამისად შემოსავლის მიღების წყაროებს უკავშირდება. ამის მიხედვით საზოგადოების ფულადი შემოსავლები იყოფა ხელფასად, რენტად, პროცენტად, დივიდენდად და ა.შ. შემოსავლების ძირითადი ნაწილი, როგორც წესი, ხელფასზე მოდის. თვითდასაქმებით მომუშავეების (მათ შორის თვითდასაქმებული ექიმების, პედაგოგების, ადვოკატების, ფერმერების, მცირე და არაკორპორაციული საწარმოების მფლობელების) შემოსავლები არსებითად არის ხელფასის, მოგების, რენტისა და პროცენტის კომბინირება.

⁵⁷ საქართველოს ეროვნული ბანკი: <https://nbg.gov.ge/page/>;

⁵⁸ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო. (live.com).

შემოსავლების პირადი განაწილება დაკავშირებულია შინამეურნეობასთან, როგორც მხარჯავ ჯგუფთან და ასახავს იმ ხერხების ერთობლიობას, რომელთა მეშვეობითაც საზოგადოების მთლიანი შემოსავლები შინამეურნეობებს შორის ნაწილდება. პირადი განაწილებისას მოსახლეობის შემოსავლების ნაწილი მიემართება სახელმწიფოს შემოსავლებში ინდივიდუალური გადასახადების სახით, დანარჩენი კი პირად მოხმარებასა და დანაზოგს შორის ნაწილდება.

როგორც ცნობილია, საბაზრო ეკონომიკაში შემოსავლები მოთხოვნა-მიწოდების კანონის, აგრეთვე შრომის ზღვრული მწარმოებლურობის საფუძველზე ფორმირდება. ამასთან, საბაზრო მექანიზმი ყველასთვის არ იძლევა კეთილდღეობის გარანტირებულ დონეს და შემოსავლების განაწილებას თან ახლავს უთანასწორობა.

შემოსავლების უთანასწორო განაწილების მიზეზები მრავალია. ეს მიზეზები პირობითად შეიძლება დაიყოს შემდეგ ჯგუფებად:

- ✓ **ობიექტური მიზეზები**, რომლებიც უკავშირდება საქმიანობის საერთო სარგებლიანობას, ხელფასის დიფერენციაციას ტერიტორიის, სფეროების, პროფესიებისა და თანამდებობების მიხედვით, პიროვნების განათლების დონეს, უთანაბრობას საკუთრების ფლობაში და ა.შ.
- ✓ **სუბიექტური მიზეზები** დაკავშირებულია პიროვნების მახასიათებლებთან (ინტელექტუალური და ფიზიკური შესაძლებლობები, აქტიურობა, სოციალური კავშირები, პროფესიული რისკები, იღბალი, ავანტიურიზმი, დისკრიმინაცია და ა.შ.).
- ✓ **სპეციფიკური მიზეზები** განპირობებულია საბაზრო გარემოს თავისებურებებით (ქვეყანაში სამუშაო ძალის დაბალი ფასი, ნორმატიულ-სამართლებრივი ბაზის განუვითარებლობა, "ჩრდილოვანი" შემოსავლების დიდი ოდენობით მისაკუთრების შესაძლებლობა, თანამდებობის ბოროტად გამოყენება, კორუფცია, მექრთამეობა, გამოძალვა, ქურდობა და სხვ.).

მოსახლეობის შემოსავლების დიფერენციაციაზე გავლენას ახდენს როგორც საქმიანობის სახე (შემოსავლის წყარო), ასევე რიგი დემოგრაფიული და სოციალური ფაქტორებიც (ოჯახში მომუშავეთა რაოდენობა, კმაყოფაზე მყოფ პირთა რაოდენობა, სოციალური მოთხოვნილებების დონე და სხვ.).

უთანასწორობა შემოსავლებში ვლინდება ორი ფორმით - კონცენტრაციითა და დიფერენციაციით. ანალიზის ობიექტები შეიძლება იყოს მოსახლეობის ჯგუფები ან რეგიონები.

შემოსავლებში უთანასწორობის გასაზომად გამოიყენება შემდეგი სტატისტიკური ხერხი: მოსახლეობა იყოფა თანატოლ წილებად - **დეცილებად** (შესასწავლი ერთობლიობის 1/10 ნაწილი) ან **კვინტელებად** (1/5). გაზომვა ითვალისწინებს ზედა, საშუალო და დაბალი ჯგუფების შემოსავლების შეფასებას. შემოსავლების განაწილება დეცილების/

კვინტელების მიხედვით ასახავს შემოსავლების დიფერენციაციას და მოსახლეობის მსყიდველუნარიანობის კონცენტრაციის დონეს.

დეცილური/კვინტელის ჯგუფების მიხედვით ხდება შემოსავლებისა და ხარჯების დაჯგუფება. ამასთან, პირველი დეცილი/კვინტელი ასახავს ყველაზე დაბალი შემოსავლის/ხარჯის მქონე ჯგუფს, ხოლო ბოლო (მეათე/მეხუთე) - ყველაზე მაღალი შემოსავლის/ხარჯის მქონე ჯგუფს. დეცილების/კვინტელების მიხედვით შემოსავლის/ხარჯის განაწილება გვიჩვენებს, თუ შემოსავლების/სარჯების რა წილი მოდის თითოეულ დეცილზე/კვინტელზე. ცხადია, რაც უფრო დიდია განსხვავება ჯგუფებს შორის, მით მეტია შემოსავლების/ხარჯების უთანასწორობა.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, შინამეურნეობების კვლევის საფუძველზე მიღებული ინფორმაციის გამოყენებით, შემოსავლებისა და ხარჯების დაჯგუფებას ახდენს დეცილური ჯგუფების მიხედვით. 2025 წელს ერთ შინამეურნეობაზე დეცილური ჯგუფების მიხედვით შემოსავლებისა და ხარჯების განაწილება წარმოდგენილია ცხრილში 8.2.2.

ცხრილი 8.2.2.

საქართველოს მოსახლეობის შემოსავლებისა და ხარჯების განაწილება დეცილური ჯგუფების მიხედვით 2025 წელს, პროცენტებში⁵⁹

	დეცილური ჯგუფები										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	სულ
<i>შემოსავლების განაწილება</i>											
ფულადი შემოსავლები და ტრანსფერტები	1.8	2.9	3.9	5.0	6.4	7.8	9.8	12.6	16.8	33.0	100.0
არაფულადი შემოსავლები	2.6	5.1	7.4	9.8	10.4	12.6	13.7	12.5	12.9	13.0	100.0
შემოსავლები, სულ	1.9	3.1	4.2	5.4	6.7	8.2	10.2	12.6	16.5	31.1	100.0
სხვა ფულადი სახსრები	8.1	4.4	7.0	6.9	7.6	8.7	10.8	9.3	15.8	21.6	100.0
ფულადი სახსრები, სულ	2.6	3.1	4.3	5.2	6.5	7.9	10.0	12.2	16.7	31.5	100.0
ფულადი და არაფულადი სახსრები, სულ	2.6	3.3	4.6	5.6	6.8	8.3	10.3	12.2	16.4	30.0	100.0
<i>ხარჯების განაწილება</i>											
სამომხმარებლო ფულადი ხარჯები	2.9	4.5	5.5	6.3	7.3	8.7	10.0	12.3	15.6	26.9	100.0

⁵⁹გაანგარიშებულია საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებზე დაყრდნობით. sashualo-Tviuri-shemosavlebis-ganawileba-erT-sulze-wlebis-mixedviT.xls (live.com).

არაფულადი ხარჯები	5.1	7.9	9.4	10.9	11.6	11.3	11.7	11.2	10.7	10.3	100.0
სამომხმარებლო ხარჯები, სულ	3.2	4.9	6.0	6.9	7.8	9.0	10.2	12.1	15.0	25.0	100.0
არასამომხმარებლო ფულადი ხარჯები	3.1	3.9	5.8	7.2	7.3	11.0	10.7	10.6	15.9	24.5	100.0
ფულადი ხარჯები, სულ	3.0	4.3	5.6	6.6	7.3	9.4	10.2	11.8	15.7	26.2	100.0
ხარჯები, სულ	3.2	4.6	5.9	7.0	7.7	9.5	10.4	11.7	15.3	24.9	100.0

როგორც ცხრილის მონაცემებიდან ჩანს, საქართველოში მოსახლეობის პირველი რვა დეცილური ჯგუფის ფულადი შემოსავლები ჯამში თითქმის იმდენივეა, რამდენიც ბოლო, ყველაზე მაღალშემოსავლიანი ორი (მე-9 და მე-10) ჯგუფის ფულადი შემოსავლები. მოსახლეობის ამ ორ ყველაზე მაღალშემოსავლიან 20%-ზე მოდის ფულადი შემოსავლების 49.8%, მთლიანი (ფულადი და არაფულადი) შემოსავლების 46.4%, სამომხმარებლო ფულადი ხარჯების 42.5% და მთლიანი ხარჯების 40.1%. ეს ადასტურებს საქართველოში შემოსავლების განაწილებაში უთანასწორობის საკმაოდ მაღალ ხარისხს, რაც სოციალური სტაბილურობის უზრუნველყოფის თვალსაზრისით არასასურველია.

შემოსავლების უთანაბრობის დონეს თვალსაჩინოდ წარმოაჩენს ე.წ. "ლორენცოს მრუდი". „ლორენცოს მრუდი“ არის კოორდინატთა სისტემაზე გამოსახული გრაფიკი, რომელიც ასახავს შემოსავლების განაწილებას მოსახლეობის ჯგუფების მიხედვით. აბცისთა ღერძზე განთავსებულია "მოსახლეობის (ოჯახების) ჯგუფების წილი", ორდინატთა ღერძზე კი "შემოსავლის წილი".

შემოსავლების აბსოლუტურად თანაბარი განაწილების თეორიულ შესაძლებლობას ბისექტრისა შეესატყვისება. იგი აჩვენებს, რომ გარკვეული რაოდენობის მოსახლეობა იღებს იმავე ოდენობის (შესაბამისი %-ის) შემოსავალს. ეს ნიშნავს, რომ თუ მოსახლეობის (ოჯახების) საერთო რაოდენობის 10% იღებს შემოსავლების საერთო ოდენობის 10%-ს, 20% - 20%-ს, 40% - 40%-ს და ა.შ., მაშინ შემოსავლები თანაბრად არის განაწილებული და შესაბამისი წერტილები ბისექტრისაზე განლაგდება.

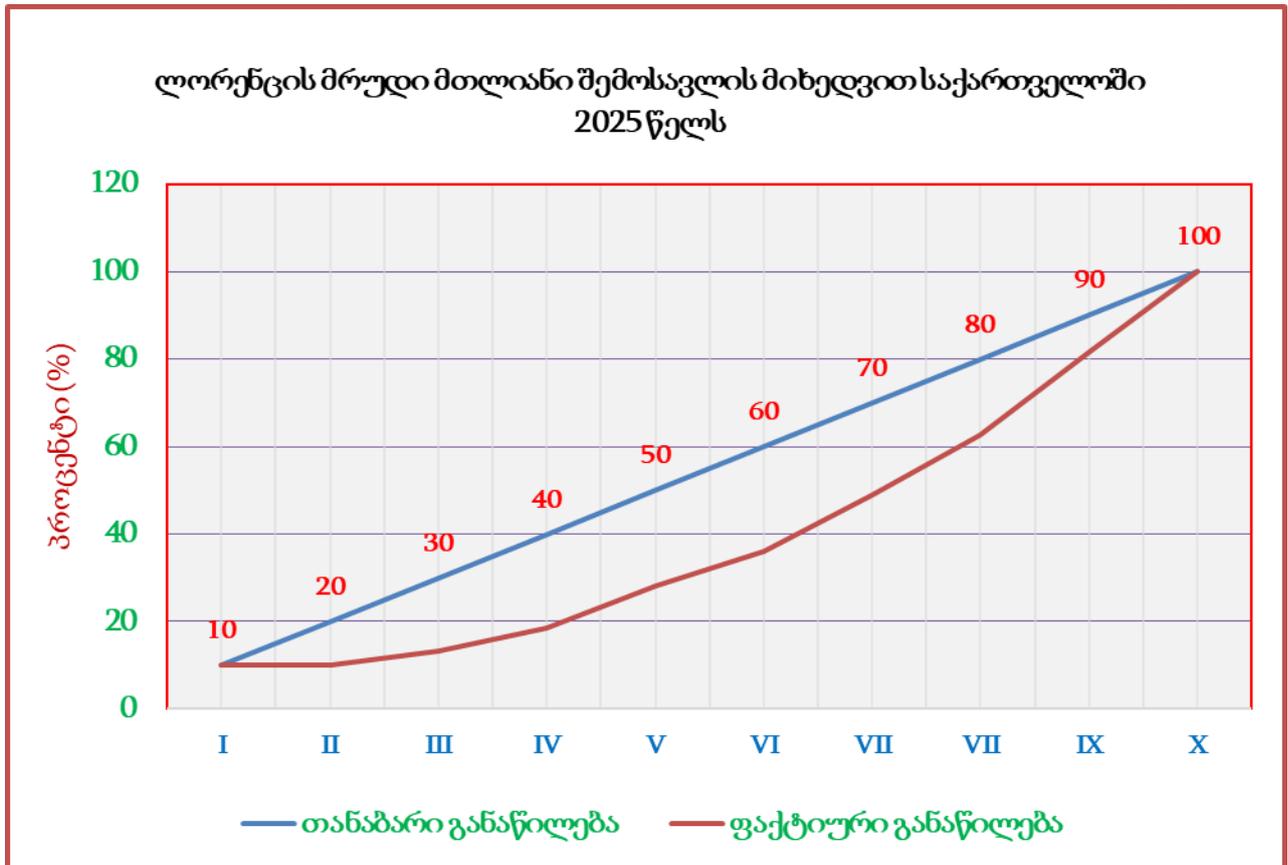
შემოსავლების განაწილების ფაქტობრივი მრუდი აიგება შესაბამისი მონაცემების საფუძველზე. **სივრცე აბსოლუტურად თანაბარი განაწილების ხაზსა (ბისექტრისა) და ლორენცოს მრუდს შორის ასახავს შემოსავლების უთანასწორობის დონეს.** რაც უფრო მეტია ეს სივრცე, ანუ რაც მეტია დაშორება ბისექტრისასა და ფაქტობრივ მრუდს შორის, მით მეტია უთანასწორობის ხარისხი. თუ ლორენცოს მრუდი ემთხვევა ორდინატთა ღერძს, მაშინ ადგილი აქვს აბსოლუტურ უთანასწორობას (როცა მოსახლეობის 1% ღებულობს შემოსავლების 100%-ს, სხვები კი არაფერს ღებულობენ), ხოლო თუ იგი ემთხვევა ბისექტრისას, საქმე გვაქვს აბსოლუტურად თანაბარ განაწილებასთან. აღსანი-

შნავია, რომ *აბსოლუტურად უთანასწორო ან აბსოლუტურად თანაბარი განაწილება პრაქტიკაში არ გვხვდება.*

ლორენცოს მრუდი შეიძლება გამოყენებული იქნეს დროის სხვადასხვა პერიოდისათვის, სხვადასხვა ქვეყნისა და მოსახლეობის სხვადასხვა ჯგუფების შემოსავლების განაწილების შედარებისათვის.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, 2025 წლისთვის მოსახლეობის დეცილური ჯგუფების მიხედვით მთლიანი შემოსავლების განაწილების საფუძველზე აგებული ლორენცის მრუდმა შემდეგი სახე მიიღო (იხ. სქემა 8.2.2).

სქემა 8.2.2.



შემოსავლების ფაქტობრივი განაწილების გადახრას მათი თანაბარი განაწილების ხაზიდან გვიჩვენებს *ჯინის კოეფიციენტი* (პროცენტულ გამოსახულებაში ან ინდექსი), რომელსაც სხვანაირად შემოსავლების კონცენტრაციის მაჩვენებელსაც უწოდებენ. იგი არის დიაგონალსა და ლორენცოს მრუდს შორის მოქცეული ფართობის შეფარდება დიაგონალის ქვემოთ ფართობთან.

შემოსავლების თანაბარი განაწილებისას ჯინის ინდექსი ნულის ტოლია, აბსოლუტურად არათანაბარი განაწილებისას კი ერთის ტოლი. შესაბამისად, *რაც მეტია ჯინის ინდექსი, მით უთანასწოროდ არის შემოსავალი საზოგადოებაში განაწილებული.*

2006-2025 წლებში საქართველოში შემოსავლებისა და ხარჯების მიხედვით გაანგარიშებული ჯინის კოეფიციენტის სიდიდე წარმოდგენილია ცხრილი 8.2.3-ში:

ცხრილი 8.2.3

ჯინის კოეფიციენტი საქართველოში 2006-2025 წლებში⁶⁰

წლები	მთლიანი შემოსავლების მიხედვით	მთლიანი ფულადი სახსრების მიხედვით	მთლიანი სახსრების მიხედვით	მთლიანი სამომხმარებლო ხარჯების მიხედვით	მთლიანი ფულადი ხარჯების მიხედვით	მთლიანი ხარჯების მიხედვით
	1	2	3	4	5	6
2006	0.43	0.49	0.44	0.38	0.45	0.40
2007	0.44	0.49	0.45	0.40	0.46	0.42
2008	0.43	0.50	0.46	0.40	0.47	0.43
2009	0.43	0.50	0.45	0.40	0.47	0.43
2010	0.44	0.49	0.45	0.42	0.48	0.44
2011	0.43	0.49	0.46	0.42	0.49	0.46
2012	0.42	0.47	0.44	0.41	0.48	0.44
2013	0.40	0.43	0.41	0.39	0.45	0.42
2014	0.40	0.43	0.41	0.39	0.47	0.44
2015	0.40	0.43	0.41	0.38	0.45	0.43
2016	0.40	0.43	0.41	0.39	0.46	0.43
2017	0.41	0.45	0.43	0.40	0.47	0.45
2018	0.39	0.42	0.40	0.37	0.44	0.42
2019	0.39	0.42	0.40	0.37	0.44	0.43
2020	0.37	0.39	0.37	0.36	0.42	0.41
2025	0.35	0.36	0.35	0.36	0.42	0.40

საქართველოში 2006-2025 წლებში მთლიანი შემოსავლების მიხედვით გაანგარიშებული ჯინის კოეფიციენტი 0.43-დან 0.37-მდე შემცირდა, ხოლო მთლიანი ხარჯების

⁶⁰ცხრილი შედგენილია საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების საფუძველზე. 1-მთლიანი შემოსავლები მოიცავს როგორც ფულად შემოსავლებსა და ტრანსფერტებს, ასევე არაფულად შემოსავლებს; 2-მთლიანი ფულადი სახსრები მოიცავს როგორც ფულად შემოსავლებსა და ტრანსფერტებს, ასევე სხვა ფულად სახსრებს; 3-მთლიანი სახსრები მოიცავს ფულად და არაფულად შემოსავლებს და სახსრებს; 4-მთლიანი სამომხმარებლო ხარჯები მოიცავს როგორც სამომხმარებლო ფულად ხარჯებს, ასევე არაფულად ხარჯებს 5-მთლიანი ფულადი ხარჯები მოიცავს როგორც სამომხმარებლო, ასევე არასამომხმარებლო ფულად ხარჯებს; 6-მთლიანი ხარჯები მოიცავს როგორც მთლიან ფულად ხარჯებს, ასევე არაფულად ხარჯებს.

წყარო: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/192/tskhovrebis-done>

მიხედვით 0.40-დან 0.45-ის ფარგლებში მერყეობდა, რაც იმას ნიშნავს, რომ უთანასწორობის დონე უმნიშვნელოდ, მაგრამ მაინც მცირდება.

ევროპის უშიშროებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციის მიერ დადგენილი კლასიფიკაციის მიხედვით, შემოსავლების განაწილებისას უთანასწორობის მაღალ დონედ ითვლება, როცა ჯინის ინდექსი 0.33-0.35 ფარგლებში ან მასზე მეტია.⁶¹ ადამიანური პოტენციალის განვითარების მაღალი დონის მქონე ქვეყნებში ჯინის კოეფიციენტი ძირითადად 0.25-0.33-ია, საშუალო განვითარების ქვეყნებში 0.33-0.40 და დაბალი განვითარების ქვეყნებში 0.40-0.50 და მეტი.

საქართველოში მთლიანი შემოსავლების მიხედვით გაანგარიშებული ჯინის კოეფიციენტი 2025 წლისთვის 0.35-ია, რაც საშუალო განვითარების ქვეყნის მაჩვენებელს შეესაბამება.

როგორც წესი, შემოსავლების უთანასწორობა განვითარებად ქვეყნებში უფრო მაღალია, ვიდრე განვითარებულ ქვეყნებში. მსოფლიო ბანკის მონაცემებით, 2025 წლისთვის შემოსავლების უთანასწორობის (ე.წ. ჯინის ინდექსი) მიხედვით მსოფლიოში ტოპ-ქვეყნების ათეული ასე გამოიყურება⁶²: სამხრეთ აფრიკა - 63.0%; ნამიბია - 59.1%; ბოსტვანა - 54.9%; ესვატინი - 54.6%; კოლუმბია 53.9%; ბრაზილია - 51.6%; ზამბია - 51.5%; ანგოლა-51.35; მოზამბიკი-50.3%; ზიმბაბუე-50.3%.

შემოსავლების უთანასწორო განაწილება ქვეყნებს შორის და ქვეყნებს შიგნით (განსაკუთრებით, განვითარებად ქვეყნებში), თანამედროვე მსოფლიოს ერთ-ერთი აქტუალური გამოწვევაა. აღსანიშნავია, რომ შემოსავლების მიხედვით მოსახლეობის დიფერენციაციისა და კონცენტრაციის მაღალი ხარისხი უარყოფითად მოქმედებს არა მარტო ქვეყანაში არსებულ სოციალურ ვითარებაზე, არამედ ნეგატიურად აისახება ეროვნული ეკონომიკის განვითარებაზეც, ვინაიდან ამცირებს მოსახლეობის მსყიდველობითუნარიანობასა და ერთობლივი მოხმარების მოცულობას, ზრდის სოციალურ პროგრამებზე საბიუჯეტო სახსრების წარმართვის საჭიროებას.

მოსახლეობის შემოსავლების ოდენობა და მათი განაწილების პროპორციები, არსებითად, განსაზღვრავს მოსახლეობის მსყიდველობითუნარიანობას და მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების ხარისხს. ეს კი გამოხატულებას პოულობს მოსახლეობის ცხოვრების დონეში.

⁶¹ <http://modern-econ.ru/micro/dohody/lorenc.html>

⁶² <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/wealth-inequality-by-country>

8.3. მოსახლეობის ცხოვრების დონე

8.3.1. მოსახლეობის ცხოვრების დონე და მისი შეფასების პარამეტრები

ცხოვრების დონე ახასიათებს ადამიანთა მატერიალური, სულიერი და სოციალური მოთხოვნილებების განვითარებისა და დაკმაყოფილების ხარისხს, ანუ სხვა სიტყვებით, **ცხოვრების დონე** - ეს არის მოსახლეობის მოთხოვნილებათა სტრუქტურა და შესაბამისი საქონლითა და მომსახურებით მათი დაკმაყოფილების ხარისხი.

ადამიანთა მოთხოვნილებები ძალზე მრავალფეროვანია. იგი იცვლება ინდივიდის კულტურული განვითარების დონისა და პირადი თავისებურებების, ასევე დაკმაყოფილების ხარისხის მიხედვით. გამოჩენილმა ამერიკელმა ფსიქოლოგმა აბრაჰამ მასლოუმ "ადამიანის მოთხოვნილებების პირამიდა"-ის სახით განსაზღვრა ადამიანის მოთხოვნილებების სახეები და დონეები⁶³:

- ✓ "პირამიდის" ქვედა, პირველ დონეზე განთავსებულია - ფიზიოლოგიური მოთხოვნილებები, რომლის გარეშეც ადამიანის ბიოლოგიური არსებობა შეუძლებელია. ფიზიოლოგიური მოთხოვნილებებში შედის მოთხოვნილება საკვებზე, წყალზე, სამოსზე, შთამომავლობის გაგრძელება და სხვ. თუ ეს მოთხოვნილებები ვერ კმაყოფილდება, მაშინ სხვა დანარჩენი მოთხოვნილებები აზრს კარგავს, ვინაიდან ირღვევა ადამიანის ორგანიზმის რეგულაცია;
- ✓ მეორე საფეხურზეა უსაფრთხოების მოთხოვნილებები - მტრისგან, სიღატაკისგან, ავადმყოფობისგან დაცვა. თუ ეს მოთხოვნილებები ვერ კმაყოფილდება, მაშინ ირღვევა ადამიანის ფსიქიკის რეგულაცია;
- ✓ მესამე საფეხურზეა სოციალური მოთხოვნილებები - სიყვარულის, მეგობრობის, ყურადღების, ზრუნვის. თუ ეს მოთხოვნილებები ვერ კმაყოფილდება, მაშინ ირღვევა პიროვნების სოციალური საქმიანობის რეგულაცია;
- ✓ მეოთხე საფეხურზეა პატივისცემის მოთხოვნილებები - აღიარება, მიღწევები, სტატუსი, პრესტიჟი. თუ ეს მოთხოვნილებები ვერ კმაყოფილდება, მაშინ ირღვევა ადამიანის ქცევის რეგულაცია, იგი აღარ წარმოადგენს ფასეულობას სხვებისთვის, ანუ საზოგადოების სრულფასოვან წევრს;
- ✓ მეხუთე საფეხურზეა თვითრეალიზაციის მოთხოვნილებები - საკუთარი მონაცემებისა და შესაძლებლობების (ადამიანური კაპიტალის) გამოხატვა; ანუ ესაა იმის მიღწევის შესაძლებლობა, რის პოტენციალიც პიროვნებას გააჩნია. იგი უშუალოდ უკავშირდება ადამიანის სულიერ სამყაროს. თუ ეს მოთხოვნილებები ვერ კმაყოფილდება, მაშინ ირღვევა შემოქმედებითი საქმიანობის რეგულაცია, იგი ვერ ქმნის ახალს, ის აღარაა შემოქმედი.

ადამიანს უფრო მაღალი მოთხოვნილება მაშინ უჩნდება, როდესაც მასზე დაბალი საფეხურის მოთხოვნილება მეტნაკლებად მაინც არის დაკმაყოფილებული. ამ მოთხოვ-

⁶³ <http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=6800>

ნილებების დაკმაყოფილების დონე არსებითად განსაზღვრავს ადამიანების ცხოვრების ხარისხს.

მოსახლეობის ცხოვრების დონე ქვეყნის ეკონომიკის სარკეა, რადგანაც ცხოვრების დონის გაუმჯობესება ეკონომიკური განვითარების დონეზეა დამოკიდებული. ამასთან, ცხოვრების დონის ამაღლება ქმნის ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესების შესაძლებლობებს, მაგრამ პირობები, რომლებიც აუცილებელია ცხოვრების ხარისხის გასაუმჯობესებლად, არ შემოიფარგლება მხოლოდ საქონლისა და მომსახურების მოხმარების დონით. ცხოვრების ხარისხი მოიცავს ასევე ეკონომიკური და პოლიტიკური განვითარების სოციალურ შედეგებს – სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობას, დაავადებების დონეს, შრომის პირობებსა და დაცვას, ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას, ადამიანის უფლებათა დაცვას, თვითრეალიზაციისა და განვითარების შესაძლებლობებს და ა.შ. შესაბამისად, *მოსახლეობის ცხოვრების ხარისხი უფრო ფართო ცნებაა, ვიდრე ცხოვრების დონე.*

მოსახლეობის ცხოვრების დონე კომპლექსური კატეგორიაა. მისი ანალიზისა და შეფასებისათვის გამოიყენება სხვადასხვა პარამეტრები: მთლიანი ეროვნული პროდუქტი (მეპ), მთლიანი ეროვნული შემოსავალი (მემ) და რეალური შემოსავალი მოსახლეობის ერთ სულზე; საცხოვრებლით უზრუნველყოფა; საქონელბრუნვისა და მომსახურების მოცულობა მოსახლეობის ერთ სულზე; განათლებისა და ჯანდაცვის ხელმისაწვდომობა და ა.შ. ცხოვრების დონეს ირიბად ახასიათებს შობადობისა და მოკვდაობის მაჩვენებლები, სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა და სხვა.

მოსახლეობის ცხოვრების დონე შეიძლება განხილული იქნეს სამი ასპექტით:

1. მთელი მოსახლეობის მიმართ;
2. სოციალური ჯგუფების მიმართ;
3. შინამეურნეობების/ოჯახების მიმართ.

ცხოვრების დონის შესაფასებლად საკმარისი არ არის განზოგადებული და გასაშუალებული მაჩვენებლები, რომლებიც გაიანგარიშება ქვეყნის მოსახლეობის მიხედვით. აუცილებელია მოხმარებისა და შემოსავლების მოცულობისა და სტრუქტურის ანალიზი მოსახლეობის სხვადასხვა სოციალური, პროფესიული და დემოგრაფიული ჯგუფებისა და შინამეურნეობების/ოჯახების მიხედვით. მაგალითად, როგორ არის განაწილებული შემოსავლები მოსახლეობის ჯგუფების მიხედვით; როგორია ეროვნული მეურნეობის სხვადასხვა სფეროებში მომუშავეთა ხელფასი; როგორია შინამეურნეობის ხარჯების სტრუქტურა, შემოსავლების დიფერენციაციის რეგიონებისა თუ ოჯახების ზომის მიხედვით და ა.შ.

მოსახლეობის ცხოვრების დონის შეფასებისთვის უმნიშვნელოვანესი ინსტრუმენტებია სასურსათო და სამომხმარებლო კალათის ღირებულება, საარსებო მინიმუმი, სამომხმარებლო ბიუჯეტი და სხვ.



სასურსათო კალათა არის თვის განმავლობაში ერთი ადამიანისათვის საჭირო კვების პროდუქტების ნაკრები, რომელიც გაანგარიშებულია პროდუქტების მოხმარების მინიმალური ნორმების საფუძველზე. ეს უკანასკნელი შეესაბამება ადამიანის ფიზიოლოგიურ მოთხოვნილებებს, კალორიულობას, ძირითადი საკვები ნივთიერებების შემცველობასა და კვების ორგანიზაციის ტრადიციულ ჩვევებს.

სურსათის მოხმარების მინიმალური ნორმების გასაანგარიშებლად ჯანდაცვის ინსტიტუტები (სამინისტრო, დეპარტამენტი, სამედიცინო პროფილის კვლევითი დაწესებულებები) შეიმუშავებენ ე.წ. *მოხმარების ფიზიოლოგიურ ნორმებს*.

მოხმარების ფიზიოლოგიური ნორმები დიფერენცირებულია მოსახლეობის სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფების მიხედვით (ბავშვები და მოზარდები, შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცები და ქალები, ხანდაზმულები და მოხუცები). შრომისუნარიანი მოსახლეობისათვის მინიმალური სასურსათო კალათის ფორმირების საფუძველია შრომისუნარიანი მამაკაცის კვების პროდუქტების ნაკრები, რომელიც უზრუნველყოფს დღე-ღამეში 2700 კკალ-ს⁶⁴. მოხმარების ფიზიოლოგიური ნორმები ზოგჯერ დიფერენცირებულია ტერიტორიული ზონების მიხედვითაც. საკვები პროდუქტების ენერგეტიკული ღირებულების (კალორიულობის), მათი მოხმარების ტრადიციული სტრუქტურისა და ნორმების საფუძველზე განისაზღვრება სასურსათო კალათის შემადგენლობა.

სასურსათო კალათის ღირებულება გაიანგარიშება მოსახლეობის ცალკეული ჯგუფის მიერ სურსათის მოხმარების მინიმალური ნორმის გამრავლებით მათი შესყიდვის საშუალო ფასზე.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური საარსებო მინიმუმს ანგარიშობს იმ მინიმალური სასურსათო კალათის მიხედვით, რომელიც დადგენილია „საკვებ ნივთიერებებსა და ენერგიაზე ორგანიზმის ფიზიოლოგიური მოთხოვნილებებისა და საარსებო მინიმუმის განსაზღვრისათვის საჭირო სასურსათო კალათის შემადგენლობის ნორმებისა და ნორმატივების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2003 წლის 8 მაისის N111/ნ ბრძანების შესაბამისად. თავდაპირველად ხდება მინიმალური სასურსათო კალათის ღირებულების დათვლა საქართველოს 5 ქალაქის (თბილისი, ქუთაისი, ბათუმი, გორი და თელავი) ფასების საფუძველზე. შემდეგ ეტაპზე ხორციელდება თითოეული პროდუქტისათვის საშუალო ფასის გაანგარიშება მთელი ქვეყნისათვის. შემდეგ კი

⁶⁴კალორიების ოდენობა შეიძლება იყოს განსხვავებული არა მარტო ქვეყნების, არამედ ქვეყანაში გარკვეული პერიოდების მიხედვით. მაგალითად, საბჭოთა საქართველოში იგი შეადგენდა 3300 კკალ-ს, 1990-იან წლებში 2700 კკალ-ს, ხოლო 2004 წლიდან 2300 კკალორიას.

გაიანგარიშება სასურსათო კალათის თვიური საშუალო ღირებულება მასში შემავალი პროდუქტების თვიური ღირებულების შეკრებით..

<https://www.geostat.ge/media/20614/mamakacis-saarsebo-minimumi-%28geo%29.pdf>

ადამიანის არსებობისათვის, სურსათის გარდა, საჭიროა მთელი რიგი *არასასურსათო საქონელი და მომსახურება*. არასასურსათო საქონელსა და მომსახურებაზე მოთხოვნა განისაზღვრება საქონლის სამი ჯგუფის მიხედვით:

1. გარდერობის საგნები (ტანსაცმელი, ფეხსაცმელი, თავსაბური და ა.შ.);
2. სანიტარიისა და ჰიგიენის საგნები, მედიკამენტები;
3. ხანგრძლივი მოხმარების საგნები (ავეჯი, ჭურჭელი, ელექტროსაქონელი, სამეურნეო დანიშნულების საგნები და სხვ.).

საერთო (სასურსათო და არასასურსათო) მინიმალური მოხმარების მოცულობა ნატურალურ გამოსახულებაში ქმნის მინიმალურ სამომხმარებლო კალათას.

მინიმალური სამომხმარებლო კალათა არის საქონლისა და მომსახურების ნაკრები, რომელიც ობიექტურად აუცილებელია ადამიანის ძირითადი მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად, ანუ ეს არის ტიპური დონისა და სტრუქტურის სასურსათო და არასასურსათო საქონლის თვიური მოხმარების მოცულობა.

მინიმალური სამომხმარებლო კალათის ღირებულება განისაზღვრება სასურსათო კალათის ღირებულებისა და არასასურსათო ხარჯების გაანგარიშების საფუძველზე. არასასურსათო ხარჯების მოცულობა შეიძლება განისაზღვროს სასურსათო და არასასურსათო ხარჯებს შორის დადგენილი გარკვეული თანაფარდობის საფუძველზეც. მაგალითად, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური საარსებო მინიმუმს ანგარიშობს შემდეგნაირად: ზემოაღნიშნული მეთოდიკით გაანგარიშებულ მინიმალური სასურსათო კალათის ღირებულება იყოფა 0.7-ზე, ვინაიდან საარსებო მინიმუმის ღირებულებაში სასურსათო ხარჯების წილი განისაზღვრება 70%-ით, არასასურსათო ხარჯების წილი კი 30%-ით. მიღებული რიცხვი წარმოადგენს მოცემულ თვეში საარსებო მინიმუმის ღირებულებას შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცისათვის.

საარსებო მინიმუმი მოიცავს ადამიანის ჯანმრთელობის შენარჩუნებისა და სიცოცხლისუნარიანობის უზრუნველყოფისათვის აუცილებელი კალორიების შემცველი კვების პროდუქტების ნატურალურ ნაკრებს, აგრეთვე დანახარჯებს არასასურსათო საქონელსა და მომსახურებაზე, გადასახადებსა და სავალდებულო გადასახდელებზე.

საარსებო მინიმუმი დიფერენცირებულია ქვეყნების განვითარების დონისა და მოსახლეობის სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფების მიხედვით.

სოციალურ-დემოგრაფიული ნიშნით საარსებო მინიმუმის დიფერენციაციისას გამოიყოფა:

- შრომისუნარიანი მოსახლეობა;
- მოხუცები და ხანდაზმულები;
- ექვს წლამდე ასაკის ბავშვები;
- 7-15 წლის მოზარდები.

საქართველოში საარსებო მინიმუმის გაანგარიშება ხდება ყოველთვიურად შრომისუნარიანი მამაკაცისა და საშუალო მომხმარებლისათვის, ასევე ერთსულიანი, ორსულიანი, სამსულიანი, ოთხსულიანი, ხუთსულიანი, ექვსი და მეტსულიანი ოჯახებისა და საშუალო ოჯახის მიხედვით.

2025 წლის დეკემბრის მდგომარეობით, საქართველოში საარსებო მინიმუმის ოდენობა შრომისუნარიანი მამაკაცისათვის შეადგენდა 260.3 ლარს, საშუალო მომხმარებლისათვის 230.5 ლარს, ხოლო საშუალო (3,4-სულიანი) ოჯახისათვის 335.7 ლარს.

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.

<https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/49/saarsebo-minimumi>

საარსებო მინიმუმის პროდუქტების, არასასურსათო საქონლისა და მომსახურების, გადასახადებისა და სავალდებულო გადასახდელების ნაკრების ღირებულებითი შეფასება წარმოადგენს **საარსებო მინიმუმის ბიუჯეტს**. საარსებო მინიმუმის სტრუქტურა განსაზღვრავს საარსებო მინიმუმის ბიუჯეტის ხარჯვის მუხლებს (დანახარჯები კვებაზე, არასასურსათო საქონელზე, მომსახურებაზე, გადასახადები და სხვა გადასახდელები). პრაქტიკაში „საარსებო მინიმუმის ბიუჯეტს“ ხშირად მოიხსენიებენ, როგორც საარსებო მინიმუმს, თუმცა მათ შორის განსხვავებაა: როგორც აღინიშნა, „საარსებო მინიმუმი“ არის ადამიანის არსებობისათვის საჭირო სასურსათო და არასასურსათო საქონლისა და მომსახურების ჩამონათვალი, ხოლო „საარსებო მინიმუმის ბიუჯეტი“ - საარსებო მინიმუმის ღირებულება.

მაჩვენებლები, "საარსებო მინიმუმი" და "საარსებო მინიმუმის ბიუჯეტი" სახელმწიფოს მიერ გამოიყენება, როგორც სოციალური პოლიტიკის ინსტრუმენტები. კერძოდ, ამ მაჩვენებლების გათვალისწინებით ხდება მოსახლეობის ცხოვრების დონის შეფასება, დაბალშემოსავლიანი კატეგორიებისათვის მიზნობრივი სოციალური დახმარების სისტემის ფორმირება, მინიმალური ხელფასის, მინიმალური პენსიის, სოციალური დახმარების ოდენობის განსაზღვრა და ა.შ.

საქართველოს კანონი „საარსებო მინიმუმის გაანგარიშების წესის შესახებ“ (მუხლი 3, პუნქტი 1) საარსებო მინიმუმის დანიშნულებას განმარტავს შემდეგნაირად:

„საარსებო მინიმუმი არის სოციალური ორიენტირი, რომელიც გამოიყენება:

ა) მოსახლეობის ცხოვრების დონის ცვლილებათა ასახვისათვის;

ბ) მოსახლეობის ნაკლებად უზრუნველყოფილი ნაწილის განსაზღვრისა და მიზნობრივი სოციალური პოლიტიკის გატარებისათვის;

გ) ხელფასების, პენსიების, სტიპენდიების, შემწეობებისა და სხვა სოციალური გასაცემლების მინიმალური ოდენობის განსაზღვრისათვის;

დ) სოციალური პროგრამების, ეროვნული მეურნეობის განვითარების ისეთი მოდელის შესამუშავებლად, რომელიც უზრუნველყოფს მოქალაქეთა მოხმარების ნორმების ეტაპობრივ მიახლოებას საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამის ნორმებთან“

<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/29824?publication=7>

როგორც წესი, სახელმწიფო საკანონმდებლო დონეზე ადგენს საარსებო მინიმუმის ბიუჯეტსა და მინიმალურ ხელფასს. თეორიულად, მათი სიდიდე ტოლი უნდა იყოს. ამაშია საარსებო მინიმუმის ბიუჯეტის ეკონომიკური არსი. მაგრამ სინამდვილეში მინიმალური ხელფასი ზოგჯერ ნაკლებია საარსებო მინიმუმის ბიუჯეტზე, რაც შეიძლება აიხსნას (და არა გამართლებული იქნეს) ქვეყნის ეკონომიკური ჩამორჩენილობით.

განასხვავებენ საარსებო მინიმუმის ბიუჯეტსა და მინიმალურ სამომხმარებლო ბიუჯეტს. **საარსებო მინიმუმის ბიუჯეტის** გაანგარიშების საფუძველია საარსებო მინიმუმი, რომელიც უზრუნველყოფს საქონლისა და მომსახურების მოხმარების დაბალ, მინიმალურად აუცილებელ ცხოვრებისეულ სტანდარტს.

მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი წარმოადგენს უფრო მაღალი სტანდარტის საარსებო მინიმუმს და მოიცავს კულტურულ-საყოფაცხოვრებო და სამეურნეო დანიშნულების საგნების მოხმარების მინიმალურ სტანდარტებსაც. მინიმალურ სამომხმარებლო ბიუჯეტი შეიძლება მნიშვნელოვნად აღემატებოდეს საარსებო მინიმუმის ბიუჯეტს.

რაციონალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი, მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის გარდა, ასახავს საქონლისა და მომსახურების მოხმარებას, შინამეურნეობის უზრუნველყოფას კულტურულ-საყოფაცხოვრებო და სამეურნეო დანიშნულების საგნებით, ადამიანის რაციონალური მოხმარების დაკმაყოფილებას მეცნიერულად დასაბუთებული ნორმების შესაბამისად. რაციონალურ სამომხმარებლო ბიუჯეტში, მინიმალურისაგან განსხვავებით, მცირეა კვებაზე დანახარჯების წილი და მეტია არასაურსათო საქონლისა და მომსახურების ბიუჯეტის წილი.

მოსახლეობის დიფერენციაცია შემოსავლების დონის მიხედვით საარსებო მინიმუმისა და საარსებო მინიმუმის ბიუჯეტის საფუძველზე შესაძლებლობას იძლევა, მატერიალური უზრუნველყოფის დონის მიხედვით გამოიყოს შემდეგი ჯგუფები:

- ✓ "ღარიბი" ოჯახები, რომელთა შემოსავლები ერთ სულზე გაანგარიშებით საარსებო მინიმუმზე ნაკლები ან მისი ტოლია;

- ✓ "ნაკლებუზრუნველყოფილი" ოჯახები, რომელთა შემოსავლები ერთ სულზე გაანგარიშებით იმყოფება საარსებო მინიმუმისა და მინიმალურ სამომხმარებლო ბიუჯეტს შორის ინტერვალში;
- ✓ "უზრუნველყოფილი" ოჯახები, რომელთა შემოსავლები ერთ სულზე გაანგარიშებით მდებარეობს მინიმალურ სამომხმარებლო ბიუჯეტსა და რაციონალურ სამომხმარებლო ბიუჯეტს შორის;
- ✓ "მდიდარი" ოჯახები, რომელთა შემოსავლები ერთ სულზე გაანგარიშებით რაციონალურ სამომხმარებლო ბიუჯეტზე მაღალია.

საარსებო მინიმუმისა და მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტის მონაცემები გამოიყენება მოსახლეობის ცხოვრების დონის შესაფასებლად და სიღარიბის მაჩვენებლების გასაანგარიშებლად.

8.3.2. სიღარიბე. სიღარიბის მაჩვენებლები

სიღარიბეს არა აქვს ზუსტი და ერთმნიშვნელოვანი განმარტება. ფართო გაგებით, ოჯახი ცხოვრობს სიღარიბეში, თუ მის ხელთ არსებული საშუალებები საკარისი არ არის ძირითადი მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად, ანუ სიღარიბე არის მდგომარეობა, როცა ინდივიდისა თუ ოჯახის შემოსავლები ჩამორჩება მათი ძირითადი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებისათვის საჭირო სახსრებს.

სიღარიბის შესაფასებლად აუცილებელია სიღარიბის ზღვრის დადგენა. *სიღარიბის ზღვარი* არის ადამიანის ან ოჯახის ფულადი შემოსავლების ის დონე, რომელიც აუცილებელია:

- ✓ პირველადი საჭიროების საქონლის (საკვები პროდუქტები, ტანსაცმელი, საცხოვრებელი) შესაძენად;
- ✓ უმნიშვნელოვანესი სოციალურ-ეკონომიკური მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად.

სიღარიბის ზღვარი განისაზღვრება კონკრეტული ქვეყნის პირობების გათვალისწინებით და მისი სიდიდე დამოკიდებულია კონკრეტული ქვეყნის შესაძლებლობებსა და საზოგადოების განვითარების დონეზე, საზოგადოებრივი სიკეთის განაწილებაზე, სოციალური სტატუსისა და სოციალური მოლოდინების სისტემაზე.

სიღარიბის ზღვრის დადგენა საჭიროა იმისათვის, რომ განისაზღვროს მოსახლეობის ის ნაწილი, რომლის შემოსავლები აუცილებელი მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად არ კმარა და რომლებიც სახელმწიფოსა და საზოგადოების მხრიდან საჭიროებენ დახმარებას. სიღარიბის ზღვარი, ფასების ზრდის გათვალისწინებით, პერიოდულად გადაისინჯება. ეკონომიკურად განვითარებულ ქვეყნებში სიღარიბის ზღვარი მნიშვნელოვნად აღემატება საარსებო მინიმუმს. მაგალითად, აშშ-ში ეს მაჩვენებელი 4-სულიანი ოჯახის კვების მინიმალური დანახარჯების გასამმაგებელი ოდენობის ტოლია.

საერთაშორისო შედარებებისათვის განსაზღვრულია *აბსოლუტური სიღარიბის ზღვრის საერთაშორისო მაჩვენებელი* (საერთაშორისო სტანდარტი), რომელიც შეადგენს დღეში 3.0 აშშ დოლარის ეკვივალენტის შემოსავალს ერთ სულზე გაანგარიშებით (2021 წლის პარიტეტული მსყიდველუნარიანობის (PPP) გათვალისწინებით). მსოფლიო ბანკი პერიოდულად, საკვებ პროდუქტებზე, ტანსაცმელსა და საცხოვრებელზე მსოფლიოში ფასების ცვლილების გათვალისწინებით, აბსოლუტური სიღარიბის ზღვრის გარდა ადგენს სიღარიბის საერთაშორისო ზღვარს, რომელიც საშუალოზე დაბალი შემოსავლის მქონე ქვეყნებისთვის შეადგენს \$4.2 ეკვივალენტს, ხოლო საშუალოზე მაღალი შემოსავლის მქონე ქვეყნებისთვის \$8.3 ეკვივალენტს დღეში⁶⁵.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური ყოველწლიურად ანგარიშობს სიღარიბის საერთაშორისო ზღვარს ქვევით მყოფი მოსახლეობის წილს⁶⁶ (იხ. ცხრილი 8.3.2-1).

ცხრილი 8.3.2-1

სიღარიბის საერთაშორისო ზღვარს ქვევით მყოფი მოსახლეობის წილი (%)

მაჩვენებლები	2005	2010	2015	2020	2025
დღეში 3.0 დოლარის მიმართ (2021 PPP) (უკიდურესი სიღარიბის დონე)	22.3	23.6	10.6	12.0	5.8
დღეში 4.2 დოლარის მიმართ (2021 PPP)	39.2	39.5	23.8	25.2	14.0
დღეში 8.3 დოლარის მიმართ (2021 PPP)	77.3	76.7	63.1	66.4	49.1

სიღარიბის ზღვარი შეიძლება გაანგარიშებული იქნეს:

- ✓ ცხოვრებისათვის აუცილებელი შემოსავლის დონის პირდაპირი გაანგარიშების მეთოდით (საარსებო მინიმუმის მიმართ);
- ✓ ქვეყანაში საშუალო შემოსავალთან (ან მოხმარებასთან) თანაფარდობის მეთოდით.

გაანგარიშების მეთოდის შესაბამისად, განასხვავებენ აბსოლუტურ და შეფარდებით სიღარიბეს.



აბსოლუტური სიღარიბე არის მოსახლეობის ცხოვრების მინიმალური დონე, რომელიც განისაზღვრება ადამიანის ფიზიოლოგიური მოთხოვნილებების (კვების პროდუქტებზე, ტანსაცმელზე, საცხოვრებელზე) საფუძველზე, ანუ იმ საქონლისა და მომსახურების ნაკრების (კალათის) საფუძველზე, რომელიც აუცილებელია ადამიანის ძირითადი მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად. ბევრ ქვეყანაში, მათ შორის საქართველოში, აბსოლუტური სიღარიბის ზღვარია საარსებო მინიმუმი (საარსებო მინიმუმის ბიუჯეტი). შესაბამისად, აბსო-

⁶⁵ *Международное определение черты бедности — Тюлягин (tyulyagin.ru).*

⁶⁶ *მსოფლიო ბანკი და საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.*
<https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/192/tskhovrebis-done>

ლუტურად ღარიბია მოსახლეობა, რომლის შემოსავლები ოფიციალურად დადგენილ საარსებო მინიმუმზე ნაკლებია.

შეფარდებითი სიღარიბე გვიჩვენებს დაბალშემოსავლიანი ფენების შემოსავლების (მოხმარების) თანაფარდობას მოცემულ ქვეყანაში ხელმისაწვდომობის საშუალო დონესთან. ასეთი მიდგომით, ღარიბია მოსახლეობა, რომლის შემოსავლები მედიანური⁶⁷ შემოსავლის (ან მოხმარების) გარკვეულ ფიქსირებულ ნაწილზე (მაგალითად, 40%-ზე, ან 60%-ზე) ნაკლებია.

მოსახლეობის სიღარიბის დასახასიათებლად გამოიყენება სიღარიბის დონის, სიღარიბის სიღრმისა და სიღარიბის სიმწვავის მაჩვენებლები.

სიღარიბის დონე გვიჩვენებს სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფი მოსახლეობის წილს მოსახლეობის საერთო რაოდენობაში. სიღარიბის დონე ანუ ღარიბების ინდექსი გაიანგარიშება ფორმულით:

$$H = q / n$$

სადაც n არის მოსახლეობის საერთო რიცხოვნობა,
 q – ღარიბების რაოდენობაა.

სიღარიბის სიღრმე ასახავს ღარიბი ოჯახების შემოსავლების გადახრას სიღარიბის ზღვრიდან. იგი გვიჩვენებს, თუ რამდენად არის დაშორებული ღარიბი მოსახლეობის მოხმარების წილი მთელი მოსახლეობის სიღარიბის ზღვრის დონეზე ჯამური მოხმარებიდან. სიღარიბის სიღრმე ასახავს თანხას, რომლითაც ადამიანები "ჩამორჩებიან" სიღარიბის ზღვარს. იგი გვიჩვენებს იმ პროგრამების ღირებულებას, რომლებიც საჭიროა მთელი მოსახლეობის შემოსავლების სიღარიბის ზღვრამდე გასაზრდელად.

სიღარიბის სიღრმე გაიანგარიშება ფორმულით:

$$P_1 = \sum_{i=1...q} (1 - y_i / z) / n = \sum_{i=1...q} (z - y_i) / nz,$$

სადაც y_i არის ღარიბი მოსახლეობის i -ური წევრის მოხმარების სიდიდე;

z - სიღარიბის ზღვარია;

$\sum_{i=1...q} (z - y_i)$ - ღარიბების მოხმარების ჯამური სიდიდეა, რომელიც მათ სიღარიბის ზღვრამდე მისაღწევად ჭირდებათ;

nz - მთელი მოსახლეობის სიღარიბის ზღვრის დონის შესაბამისი ჯამური მოხმარებაა.

სიღარიბის დონის უცვლელი მნიშვნელობის პირობებში, რაც მეტია სიღარიბის სიღრმე, მით მეტია ღარიბების მოხმარების დაშორება სიღარიბის ზღვრიდან.

⁶⁷მედიანური მოხმარება-მოხმარების ოდენობა, რომელიც მოსახლეობას ჰყოფს შუაზე (ანუ მოსახლეობის 50% მოიხმარს მედიანურ მოხმარებაზე ნაკლებს, მეორე 50% კი – მასზე მეტს).

სიღარიბის სიმწვავე ასახავს, თუ რამდენად მკვეთრია დიფერენციაცია თვით ღარიბთა შორის. იგი გვიჩვენებს ლატაკების წილს ღარიბ მოსახლეობაში. სიღარიბის სიმწვავე თავისი შინაარსით მოიცავს როგორც სიღარიბის სიღრმეს, ასევე ღარიბთა შორის უთანაბრობას. სიღარიბის სიმწვავე გაიანგარიშება ფორმულით:

$$P_2 = \sum_{i=1...q} (1 - y_i/z)^2/n$$

სადაც y_i არის ღარიბი მოსახლეობის i -ური წევრის მოხმარების სიდიდე;

z - სიღარიბის ზღვარია;

$\sum_{i=1...q}$ - ღარიბების მოხმარების ჯამური სიდიდეა, რომელიც მათ სიღარიბის ზღვრამდე მისაღწევად ჭირდებათ;

n - მოსახლეობის საერთო რიცხოვნობა

სიღარიბის სიღრმის მაჩვენებლის უცვლელი მნიშვნელობის პირობებში, რაც მეტია სიღარიბის სიმწვავე, მით მეტია ლატაკების (მოხმარების მიხედვით ნულის მახლობლობაში მყოფი მოსახლეობის) წილი ღარიბთა შორის.

საქართველოში 1996-2005 წლებში სიღარიბის დონე, სიღრმე და სიმწვავე გაიანგარიშებოდა საარსებო მინიმუმისა და მედიანური მოხმარების 60%-სა და 40%-ს მიმართ, 2006 წლიდან კი საარსებო მინიმუმის მიმართ აღარ გაიანგარიშება. 2007 წლიდან დაიწყო ე.წ. "რეგისტრირებული სიღარიბის" მაჩვენებლის გაანგარიშებაც, რომელიც ასახავს სსიპ- "სოციალური მომსახურების სააგენტოში" რეგისტრირებული სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფი მოსახლეობის წილს მოსახლეობის საერთო რაოდენობაში. საქართველოში სიღარიბის მაჩვენებლები 2000-2025 წლებში წარმოდგენილია ცხრილში 8.3.2.

ცხრილი 8.3.2

სიღარიბის მაჩვენებლები საქართველოში 2000-2025 წლებში, პროცენტებში⁶⁸

წლები	სიღარიბის დონე			სიღარიბის სიღრმე			სიღარიბის სიმწვავე			რეგისტრირებული სიღარიბე
	საარსებო მინიმუმის მიმართ	მედიანური მოხმარების 60%-ს მიმართ	მედიანური მოხმარების 40%-ს მიმართ	საარსებო მინიმუმის მიმართ	მედიანური მოხმარების 60%-ს მიმართ	მედიანური მოხმარების 40%-ს მიმართ	საარსებო მინიმუმის მიმართ	მედიანური მოხმარების 60%-ს მიმართ	მედიანური მოხმარების 40%-ს მიმართ	
2000	51,8	23,0	10,3	21,8	7,7	3,2	10,7	3,7	1,6	-
2001	51,9	22,6	9,8	20,4	7,4	3,1	10,5	3,6	1,5	-
2002	52,1	21,8	9,7	19,8	7,1	3,0	10,4	3,5	1,5	-

⁶⁸ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.

<https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/192/tskhovrebis-done>

2003	54,5	22,0	9,7	21,3	7,3	3,2	11,2	3,7	1,7	-
2004	35,7	24,6	10,9	12,2	8,1	3,4	6,1	4,0	1,7	-
2005	39,4	24,1	10,1	13,5	7,8	3,1	6,6	3,6	1,5	-
2006	-	23,3	9,4	-	7,2	2,8	-	3,3	1,3	-
2007	-	21,3	9,2	-	6,9	2,7	-	3,2	1,3	6,4
2008	-	22,1	9,5	-	7,0	2,7	-	3,2	1,2	8,4
2009	-	21,0	8,8	-	-	-	-	-	-	9,9
2010	-	22,7	10,0	-	-	-	-	-	-	9,7
2011	-	23,0	10,4	-	-	-	-	-	-	9,2
2012	-	22,4	9,3	-	-	-	-	-	-	9,7
2013	-	21,4	8,4	-	-	-	-	-	-	9,7
2014	-	21,4	8,0	-	-	-	-	-	-	11,6
2015	-	25,3	9,6	-	-	-	-	-	-	10,1
2016	-	21,0	7,2	-	-	-	-	-	-	12,3
2017	-	22,3	8,5	-	-	-	-	-	-	12,1
2018	-	20,5	7,6	-	-	-	-	-	-	11,8
2019	-	20,1	7,4	-	-	-	-	-	-	11,9
2020	-	19,7	7,0	-	-	-	-	-	-	13,0
2025	-	18,9	6,7	-	-	-	-	-	-	18,1

როგორც ცხრილის მონაცემებიდან ჩანს, საქართველოში წლების განმავლობაში კლებულობს სიღარიბის სიღრმისა და სიმწვავის მაჩვენებლები, მაგრამ იზრდება ე.წ. სოციალური დახმარების მიღებ პირთა რაოდენობა (რეგისტრირებული სიღარიბე).

სიღარიბის მაჩვენებლების შეფასება გამოიყენება სიღარიბის შემცირების სახელმწიფო პროგრამების შემუშავებისათვის. სახელმწიფო სოციალური პროგრამები, რომლებიც მიმართულია სიღატაკის დაძლევისა და შემოსავლებში უთანაბრობის შეცირებისაკენ, მოიცავს სოციალური დაზღვევის განვითარების, უმუშევრობის შემწეობის გაზრდის, სოციალური უზრუნველყოფის, უფასო სამედიცინო დახმარების, საბინაო მშენებლობისა და ა.შ. მიმართულებებს. ამ პროგრამების მიზანია მოსახლეობის მასობრივი გაღატაკების ("პაუპერიზაციის") თავიდან აცილება და ტრანსფერტული გადახდების მეშვეობით მოსახლეობის ღარიბი ფენების შემოსავლების მხარდაჭერა.

მოსახლეობის ცხოვრების დონისა და ხარისხის ამაღლება მიიღწევა როგორც სოციალური დახმარების პროგრამების განვითარებით, ისე შემოსავლების რეგულირების მიზანმიმართული სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელებით.

8.4. შემოსავლების სახელმწიფო პოლიტიკა

8.4.1. შემოსავლების რეგულირების სოციალურ-ეკონომიკური მნიშვნელობა



შემოსავლების პოლიტიკა სახელმწიფოს სოციალური პოლიტიკის განუყოფელი ნაწილია. იგი მიმართულია მოსახლეობის შემოსავლების დიფერენციაციის შემცირებისკენ, საბაზრო ეკონომიკის მონაწილეებს შორის წინააღმდეგობის შერბილებისა და ეკონომიკურ ნიადაგზე სოციალური კონფლიქტების თავიდან აცილებისკენ.

შემოსავლების სახელმწიფო პოლიტიკა მიზნად ისახავს ორ მთავარ ამოცანას:

1. შემოსავლების გადანაწილების გზით დახმარება გაუწიოს მოსახლეობის შედარებით დაუცველ ფენებს;
2. გაუფასურებისაგან დაცვას მოსახლეობის შემოსავლები და დანაზოგები.

შემოსავლების სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებაა სახელმწიფო ბიუჯეტის მეშვეობით შემოსავლების გადანაწილება, რომლის შედეგად ეროვნული შემოსავლის მნიშვნელოვანი ნაწილი მოსახლეობის მაღალშემოსავლიანი ფენებიდან დაბალშემოსავლიან ფენებზე გადადის.

საკითხს იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა იქნას შემოსავლები განაწილებული, ეკონომიკურ და ფილოსოფიურ მეცნიერებაში გრძელი და წინააღმდეგობრივი ისტორია აქვს. მსჯელობა იმაზე, თუ როგორ უნდა იქნეს დაცული სოციალური სამართლიანობა ეროვნული შემოსავლის განაწილებისას, მოსაზრებებისა და პოზიციების ფართო და ზოგჯერ ურთიერთსაწინააღმდეგო სპექტრით გამოირჩევა: ერთნი ამტკიცებენ, რომ თანასწორობა კაპიტალიზმის გადარჩენის ძირითადი პირობაა, მეორენი აღნიშნავენ, რომ "თანასწორობისაკენ მისწრაფება" დალუპავს საბაზრო სისტემას და ა.შ.

შემოსავლების თანაბარი განაწილების სასარგებლოდ მთავარი არგუმენტია ის, რომ გადანაწილება აუცილებელია მომხმარებლის საჭიროებათა დაკმაყოფილების მაქსიმიზაციისათვის, ანუ ზღვრული სარგებლიანობისათვის, ასევე, სოციალური სტაბილურობის შენარჩუნებისათვის. თანაბარი შემოსავლების საწინააღმდეგო არგუმენტი კი იმაში მდგობარეობს, რომ ამ მიზნის მისაღწევად სახელმწიფომ გადასახადების სახით მაღალშემოსავლიანი ოჯახებისაგან უნდა ამოიღოს შემოსავლების ნაწილი და გადაუნაწილოს იგი დაბალშემოსავლიან ოჯახებს, რითაც მცირდება ორივეს მისწრაფება შემოსავლების (ხელფასის) გაზრდისაკენ. შედეგად კლებულობს მაღალმწარმოებლური შრომის სტიმულები და, შესაბამისად, მცირდება ეკონომიკის ეფექტიანობა.

შემოსავლების გადანაწილებაში სახელმწიფოს შესაძლებლობები საბიუჯეტო შემოსავლებით არის შეზღუდული. სოციალური დანახარჯების გადაჭარბება საგადასახადო შემოსავლებზე იწვევს საბიუჯეტო დეფიციტს და ინფლაციის მძლავრ ფაქტორად იქცევა. სახელმწიფო ბიუჯეტის სოციალური დანახარჯების გაზრდა იწვევს გადასახადების გაზრდას, რაც, თავის მხრივ, ამცირებს საბაზრო სტიმულებს. ამიტომ შემოსავლების პოლიტიკაში უნდა აისახოს სოციალური სამართლიანობისა და საბაზრო თავისუფლების პრინციპები, რამაც უნდა უზრუნველყოს სოციალური სტაბილურობისა და საბაზრო ეფექტიანობის შეხამება.

სახელმწიფოს ძირითადი ფუნქცია ეროვნული შემოსავლის განაწილებისას მდგომარეობს იმაში, რომ შეამციროს განსხვავება სოციალური ჯგუფების შემოსავლებში და საზოგადოების ყველა წევრისათვის უზრუნველყოს შედარებითი კეთილდღეობა. ამასთან, გადანაწილების პროცესებში სახელმწიფოს მეტისმეტმა ჩარევამ და შემოსავლების გათანაბრებამ შეიძლება მიგვიყვანოს საზოგადოების ეკონომიკური აქტიურობისა და სამეწარმეო საქმიანობის ეფექტიანობის შემცირებამდე. სოციალური პროგრამების გაფართოება ხელს უწყობს სხვის კმაყოფაზე მყოფთა სოციალური ფენის ზრდას. შემოსავლების სრული გამოთანაბრება ნიშნავს საბაზრო მექანიზმების უგულვებელყოფასა და ნგრევას. ამიტომ *საბაზრო ეკონომიკის პირობებში სახელმწიფოს სოციალური პოლიტიკა უნდა იყოს ძალიან მოქნილი და ზუსტი ინსტრუმენტი, რომელიც მოწოდებულია ხელი შეუწყოს სოციალურ სტაბილურობას, საზოგადოებაში სოციალური დაძაბულობის შემცირებას და, იმავდროულად, არ უნდა მოშალოს მეწარმეობისა და მაღალმწარმოებლური შრომის სტიმულები.*

არსებობს შემოსავლების გადანაწილების ორი ძირითადი არხი:

1. პირადი შემოსავლების პროგრესული დაბეგვრა;
2. ტრანსფერული გადახდების სისტემა (შემოსავლების გადანაწილება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან).

პირადი შემოსავლების პროგრესული დაბეგვრა გულისხმობს შემოსავლების ზრდის პარალელურად საშემოსავლო გადასახადის განაკვეთის პროგრესულად ზრდას. ამით ხდება მაღალშემოსავლიანი ჯგუფების შემოსავლების მნიშვნელოვანი ნაწილის ამოღება და სახელმწიფო სოციალური პროგრამების მეშვეობით მათი გადანაწილება დაბალშემოსავლიან ჯგუფებზე. შემოსავლების პროგრესული დაბეგვრის სისტემა ბევრ ქვეყანაში გამოიყენება და იგი სოციალური დახმარებების ფინანსური უზრუნველყოფის უმთავრესი ბერკეტია. თუმცა პროგრესული დაბეგვრის განაკვეთების მეტისმეტად გაზრდა ამცირებს მაღალი შემოსავლების მიღების სტიმულს, მაღალმწარმოებლური შრომისა და ინვესტიციების მოტივაციას, ხელს უწყობს კაპიტალის საზღვარგარეთ გადენას და ანელებს ეროვნული ეკონომიკის განვითარების ტემპებს. შესაბამისად, დიდი მნიშვნელობა აქვს განაკვეთების მიზანშეწონილობის დასაბუთებას.

საქართველოში შემოსავლების პროგრესული დაბეგვრის სისტემა არ არსებობს. მოქმედი კანონმდებლობის თანახმად, დაწესებულია საშემოსავლო გადასახადის ერთიანი განაკვეთი - 20%, თუმცა დადგენილია მოსახლეობის ჯგუფები, რომლებიც ან განთავისუფლებულნი არიან საშემოსავლო გადასახადის გადახდისგან, ან სარგებლობენ საგადასახადო შეღავათებით.

დეტალურად იხილეთ „საქართველოს საგადასახადო კოდექსი“, მუხლი 82. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1043717>

შემოსავლების განაწილებაში უთანასწორობის შესამცირებლად მთავარი როლი **ტრანსფერულ გადახდებს** ეკუთვნით. მათი მიზანია მოსახლეობის სოციალურად დაუცველი ფენების გალატაკების დაუშვებლობა და სოციალურ-ეკონომიკური წინააღმდეგობების სიმწვავის შემცირება.

სოციალური ტრანსფერი არის მოსახლეობის სოციალურად დაუცველი კატეგორიებისათვის ფულადი და ნატურალური გადახდების სისტემა, რომლის მიზანია მოსახლეობის დაუცველი ფენების შემოსავლების მხარდაჭერა და ამ გზით საზოგადოებაში სოციალური დაძაბულობის შემცირება, დამნაშავეობის ზრდის თავიდან აცილება, აგრეთვე, მოსახლეობის მოთხოვნისა და მსყიდველობითუნარიანობის მხარდაჭერა. სოციალური ტრანსფერების მექანიზმი მოიცავს გადასახადების სახით შემოსავლების ნაწილის ამოღებას მოსახლეობის საშუალო და მაღალშემოსავლიანი ნაწილისაგან და დახმარებების გადახდას შედარებით უქონელთათვის, შრომისუნაროებისათვის, უმუშევრებისათვის და სხვ.

მაგრამ ტრანსფერული გადახდების, როგორც შემოსავლების გადანაწილების არხის, გამოყენების შესაძლებლობები არსებითად დამოკიდებულია საბიუჯეტო შემოსავლებზე. ამასთან, სოციალური დახმარებების, უმუშევრობის შემწეობის და ა.შ. გაზრდა და ხანგრძლივი დროით გაცემა, გარკვეულ წილად ამცირებს შრომის სტიმულებს, რაც, თავის მხრივ, უარყოფითად მოქმედებს ეკონომიკურ და სოციალურ განვითარებაზე. ამიტომ სოციალური დაცვის სისტემის განვითარებასთან ერთად სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის ხელშემწყობი პროგრამების შემუშავება და განხორციელება.

შემოსავლების განაწილების პოლიტიკა მოწოდებულია, შეამციროს მოსახლეობის მაღალ და დაბალშემოსავლიან ჯგუფებს შორის განსხვავება, მაგრამ მხოლოდ იმ ზომით, რომ მან საფრთხე არ შეუქმნას ეკონომიკური აქტიურობის ზრდას. მსოფლიო გამოცდილება ადასტურებს, რომ ეფექტიანი, სოციალურად ორიენტირებული საბაზრო ეკონომიკის ფორმირება წარმოუდგენელია მოსახლეობის შემოსავლების განაწილების სახელმწიფო რეგულირების გარეშე. ამასთან, შემოსავლების დონე დამოკიდებულია ქვეყნის ეკონომიკურ მდგომარეობაზე. შემოსავლების პოლიტიკა უნდა ახამებდეს ეკონომიკურ ეფექტიანობასა და სოციალურ სამართლიანობას.

8.4.2. შემოსავლების სახელმწიფო რეგულირების მექანიზმი

შემოსავლების პოლიტიკა სხვადასხვა ქვეყანაში სხვადასხვა ფორმითა და მექანიზმებით ხორციელდება. ქვეყნების მიხედვით რეგულირების თავისებურებებს განსაზღვრავს:

- ✓ ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური და პოლიტიკური განვითარების დონე;
- ✓ სოციალური პარტნიორობისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების ტრადიციები და პრაქტიკა;
- ✓ საზოგადოებაში სოციალური დამაბულობის ხარისხი.

შემოსავლების პოლიტიკის განხორციელების მექანიზმი მრავალფეროვანია. იგი მოიცავს ურთუერთდაკავშირებულ სახელმწიფო და საბაზრო, ადმინისტრაციულ და სამართლებრივ, ეკონომიკურ და სოციალურ ბერკეტებს და გულისხმობს რეგულირებას მაკრო და მიკრო დონეზე.

შემოსავლების რეგულირებისათვის გამოყენებული ღონისძიებები შეიძლება დაჯგუფდეს ეკონომიკურ, ფინანსურ და ადმინისტრაციულ ღონისძიებებად.

ეკონომიკური ღონისძიებები მიმართულია დაბალანსებული ეკონომიკური ზრდისათვის პირობების შესაქმნელად და გავლენას ახდენენ მოსახლეობის რეალურ შემოსავლებზე. ეკონომიკური ღონისძიებები შეიძლება იყოს საერთო-ეკონომიკური და სექტორული ხასიათის. მაგალითად, სახელმწიფო რეგულირების პრაქტიკაში ფართოდ გამოიყენება ქვეყნის სამრეწველო პოტენციალის განვითარებისა და ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის პროგრამები, რომელთა მიზანია შრომისუნარიანი მოსახლეობის დასაქმებისა და ხელფასით უზრუნველყოფის ხელშეწყობა და ბაზრის უზრუნველყოფა სამომხმარებლო საქონლით. ამ მიზნით ეროვნული მეწარმეობისათვის დგინდება უფრო ხელსაყრელი პირობები. ამას ემსახურება ასევე ეკონომიკის სტრუქტურული გარდაქმნებისა და ეროვნული ვალუტის სტაბილიზაციის პროგრამები.

სექტორული პროგრამების ფარგლებში ხდება ცალკეული დარგებისა თუ სფეროს განვითარებისა და მოსახლეობისათვის მათი პროდუქციის ხელმისაწვდომობის მხარდაჭერა (მაგალითად, ზოგადსაგანმანათლებლო ან სამედიცინო დაწესებულებების სახელმწიფო ქსელის შექმნა, რომლის მომსახურება მოსახლეობისათვის უფასოა), ან ფასების სახელმწიფო პოლიტიკის მეშვეობით ცალკეული საქონლის მოხმარების გარკვეული დონის მიღწევა/შენარჩუნება და ა.შ.

ეკონომიკურ ღონისძიებებს შორის განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს ე.წ. "დეპრესიული ტერიტორიების" განვითარების პროგრამების შემუშავებას. ასეთი პროგრამები მოწოდებულია, უზრუნველყოს მოსახლეობის ცხოვრების დონისა და შემოსავლების გაზრდა ეკონომიკურად ჩამორჩენილ რეგიონებში, ანუ იქ, სადაც მაღალია უმუშევრობა და სუსტია ეკონომიკური პოტენციალი.

საქართველოს კანონი „მაღალმთიანი რეგიონების განვითარების შესახებ“ განსაზღვრავს ქვეყნის მაღალმთიანი რეგიონების სოციალურ-ეკონომიკური პროგრესის სტიმულირებისათვის შეღავათების სისტემას, რომლებიც უზრუნველყოფს მაღალმთიან რეგიონებში მცხოვრებ პირთა კეთილდღეობას, ცხოვრების დონის ამაღლებას, დასაქმების ხელშეწყობას, სოციალური და ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებას.

დეტალური ინფორმაცია იხილეთ:

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2924386?publication=5>

დიდი მნიშვნელობა აქვს მცირე ბიზნესის (მცირე მეწარმეობის) განვითარების პროგრამებს, რამდენადაც იგი წარმოადგენს ადამიანთა დიდი ჯგუფისათვის შემოსავლის წყაროს და ხელს უწყობს საზოგადოებაში საშუალო ფენის ფორმირებას.

საქართველოს საგადასახადო კოდექსი (თავი XII) ითვალისწინებს სპეციალური, შეღავათიანი დაბეგვრის რეჟიმებს, რომლებიც ვრცელდება:

- ა) მიკრო ბიზნესის სტატუსის მქონე ფიზიკურ პირებზე;
- ბ) მცირე ბიზნესის სტატუსის მქონე მეწარმე ფიზიკურ პირებზე;
- გ) ფიქსირებული გადასახადის გადამხდელის სტატუსის მქონე პირებზე.

დეტალური ინფორმაცია იხილეთ:

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1043717?publication=183>

საქართველოში ხორციელდება ასევე არაერთი სახელმწიფო პროგრამა სასოფლის მეურნეობისა და სხვა სფეროებში მეწარმეობის განვითარების მხარდასაჭერად.

დეტალური ინფორმაციები ბიზნესის მხარდამჭერ სახელმწიფო პროგრამებზე იხილეთ:

<https://www.enterprisegeorgia.gov.ge/ka>. <https://rda.gov.ge/>

ფინანსური ღონისძიებები დაკავშირებულია ნომინალური შემოსავლების რეგულირებასთან და უკავშირდება სახელმწიფოს მხრიდან მოსახლეობის დახმარების სისტემას (დახმარებები, პენსიები, დოტაციები და სხვ.). მაგალითად, ბევრ განვითარებულ ქვეყანაში სახელმწიფო სოციალური დახმარებების მეშვეობით ახორციელებს მრავალშვილიანი ოჯახების, შშმ პირების, ობოლი ბავშვების, მარტოხელა მშობლების და ა.შ. ფინანსურ მხარდაჭერას.

საქართველოში მოქმედებს არაერთი სახელმწიფო პროგრამა, რომელიც ითვალისწინებს მრავალშვილიანი ოჯახების, შშმ პირების, ობოლი ბავშვების, სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფი ოჯახებისა და მოსახლეობის სხვა მოწყვლადი კატეგორიების მხარდაჭერას.

დეტალური ინფორმაცია საქართველოში არსებულ სოციალურ პროგრამებსა და სახელმწიფო გასაცემლებზე იხილეთ: <http://ssa.gov.ge/>

ადმინისტრაციული ღონისძიებები არის საკონონმდებლო აქტების სისტემა, რომლებიც არეგულირებენ მოსახლეობის შემოსავლებს. ადმინისტრაციული ღონისძიებების მთავარი შემადგენელი ელემენტებია: საგადასახადო კანონმდებლობა; ნორმატიული აქტები

მინიმალური ხელფასისა და გარანტირებული შემოსავლების შესახებ; კანონმდებლობა მოსახლეობის შემოსავლების ინდექსაციის შესახებ; საპენსიო და შრომითი კანონმდებლობა. საგადასახადო კანონმდებლობა შეიძლება ადგენდეს შეღავათებს ცალკეული კატეგორიის მოქალაქეებისა და ოჯახებისათვის (მაგალითად, დაუბეგრავი მინიმუმის დაწესება, ხანდაზმულებისა და შრომისუნაროთათვის საგადასახადო შეღავათების დაწესება, შეღავათიანი კრედიტები და დაბეგვრის სისტემა მცირე მეწარმესათვის და ა.შ.) ან, პირიქით, მოსახლეობის ერთი ჯგუფის შემოსავლების გადანაწილებას სხვა ჯგუფების სასარგებლოდ (აქციზების შემოღება/გაზრდა ფუფუნების საგნებზე, უძრავი ქონების დაბეგვრა, ინდივიდუალური შემოსავლების გათვალისწინებით საგადასახადო განაკვეთების დიფერენციაცია და სხვ.).

შემოსავლების სახელმწიფო პოლიტიკა ხორციელდება სამი ძირითადი მიმართულებით:

1. შემოსავლების რეგულირება ნორმატიული წესების საფუძველზე;
2. ინფლაციაზე კონტროლი საგადასახადო და ფისკალური ღონისძიებების მეშვეობით;
3. სამმხრივი თანამშრომლობის პოლიტიკა (ე.წ. "ტრიპარტიზმი").

შემოსავლების რეგულირება ნორმატიული წესების საფუძველზე გულისხმობს შრომის ანაზღაურების სახელმწიფო რეგულირებას და მოიცავს შემდეგ ღონისძიებებს:

- ✓ შრომის ანაზღაურების მინიმალური სიდიდის დადგენა საკანონმდებლო ბაზაზე;
- ✓ მეწარმეების მიერ შრომის ანაზღაურებაზე მიმართული სახსრების ან ფიზიკური პირების შემოსავლების საგადასახადო რეგულირება;
- ✓ დანამატების რეგიონული კოეფიციენტებისა და %-ული დანამატების დადგენა;
- ✓ შრომის ანაზღაურების სახელმწიფო გარანტიების დადგენა.

შრომის ანაზღაურების მინიმალური სიდიდის დადგენა სახელმწიფოს მხრიდან რეალური ხელფასის რეგულირების მნიშვნელოვანი ბერკეტია. მინიმალური ხელფასი დამსაქმებლებსა და მომუშავეებს შორის მოლაპარაკებებისა და შეთანხმების საყრდენი წერტილია.

შრომის ანაზღაურების მინიმალური სიდიდე წარმოადგენს არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის ღირებულების ქვედა ზღვარს და გაიანგარიშება თვეში ფულადი გადახდის სახით, რომელსაც იღებს დაქირავებით მომუშავე პირი შრომის ნორმალურ პირობებში მარტივი სამუშაოს შესრულებისას.

შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა განისაზღვრება ცხოვრების ღირებულებისა და სახელმწიფოს ეკონომიკური შესაძლებლობების გათვალისწინებით. მის გაანგარიშებას, როგორც წესი, საფუძველად უდევს საარსებო მინიმუმი და ექვემდებარება პერიოდულ გადაანგარიშებას სამომხმარებლო ფასების ინდექსის გათვალისწინებით.

შრომის ანაზღაურების მინიმალურ ოდენობის საფუძველზე დგინდება ხელფასის მინიმალური განაკვეთი - *მინიმალური ხელფასი*. მომუშავე ადამიანის (რომელიც ასრულებს შრომით მოვალეობებს, შრომის ნორმებს) თვიური მინიმალური ხელფასი არ შეიძლება იყოს შრომის ანაზღაურების მინიმალურ ოდენობაზე ნაკლები. მინიმალურ ხელფასში არ შედის დანამატები, კომპენსაციები და სხვა წამახალისებელი გადახდები.

საქართველოში მინიმალური ხელფასის ოდენობა დადგენილია საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 4 ივნისის №351 ბრძანებულებით „მინიმალური ხელფასის ოდენობის შესახებ“ და შეადგენს 20 ლარს თვეში. საქართველოს პრეზიდენტის 2006 წლის 26 დეკემბრის №767 ბრძანებულებით შეტანილი ცვლილებების თანახმად, მინიმალურ ხელფასთან (შრომის ანაზღაურებასთან) დაკავშირებული სანქციების, ჯარიმებისა და სამართალდარღვევებისათვის გათვალისწინებული სხვა გადასახდელებისათვის შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა (მინიმალური ხელფასი) განისაზღვრა 40 ლარით, თუმცა უცვლელი დარჩა ქვეყნის მასშტაბით დადგენილი მინიმალური ხელფასის ოდენობა (20 ლარი).

წყარო: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/112786?publication=0>

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/99592?publication=0>

ამის პარალელურად სხვადასხვა სექტორში დადგენილი შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობები:

-საქართველოს პრეზიდენტის 2005 წლის 24 იანვრის N43 ბრძანებულების თანახმად, აღმასრულებელ ხელისუფლებაში დასაქმებულ მოსამსახურეთა შრომის ანაზღაურების მინიმალურ ოდენობად დადგინდა 135 ლარი.

წყარო: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/101734?publication=0>

- საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2015 წლის 28 სექტემბრის N126 ბრძანებით, მასწავლებლის შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობა, სრული დატვირთვის შემთხვევაში, განისაზღვრა 337 ლარით და 25 თეთრით.

წყარო: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/299562?publication=0>

დასავლეთ ევროპის რიგ ქვეყნებში არსებობს ე.წ. *ხელფასის ზრდის დასაშვები ზღვარი*, რომელიც დაფიქსირებულია სოციალური პარტნიორობის საერთოევროპულ პროგრამებში.

შემოსავლების რეგულირების მნიშვნელოვანი ბერკეტებია შრომით ანაზღაურებაზე მიმართული სახსრების ან ფიზიკური პირების შემოსავლების საგადასახადო რეგულირება, ხელფასების დარგობრივი დიფერენციაცია, დანამატების, რეგიონული კოეფიციენტებისა და პროცენტული დანამატების დადგენა და ა.შ. ეს საკითხები რეგულირდება ქვეყნის საგადასახადო კანონმდებლობითა და სოციალურ პარტნიორობის (სახელმწიფო, დამსაქმებელთა გაერთიანებები, პროფკავშირები) შორის შეთანხმებებით.

შემოსავლების პოლიტიკის განხორციელების მეთოდები შეიძლება განსხვავებული იყოს ქვეყნების მიხედვით. ჩვეულებრივ, უპირატესობა ენიჭება მეთოდებს, რომლებიც გულისხმობს დამსაქმებლებსა და მომუშავეთა შორის ნებაყოფლობით შეთანხმებას სახელ-

მწიფოს მონაწილეობით, რაც არ გამორიცხავს ხელფასის ზრდაზე სახელმწიფო კონტროლის ადმინისტრაციული ღონისძიებების გამოყენებას.

საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში ხელფასის სახელმწიფო რეგულირების შედარებით ეფექტური ხერხია გარანტირებული მინიმუმის (ან განაკვეთის) განსაზღვრა სოციალური პარტნიორების შეთანხმების საფუძველზე. ქვეყანაში დადგენილი მინიმალური ხელფასის ოდენობიდან გამომდინარე წარმოებს მოლაპარაკებები დამსაქმებლებსა და პროფკავშირებს შორის სხვადასხვა დონეზე კოლექტიური ხელშეკრულებების დადებისას. სახელშეკრულებო სისტემის მეშვეობით შრომის ანაზღაურების რეგულირება ხდება გენერალური (ქვეყნის მასშტაბით), ტერიტორიული და კოლექტიური შეთანხმებების (ხელშეკრულებების) საფუძველზე.

მოსახლეობის რეალური შემოსავლების დონეზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს *ინფლაცია*. მაღალი ინფლაცია იწვევს შრომის შედეგების გაუფასურებას, ამცირებს რეალურ ხელფასს, აუფასურებს მოქალაქეთა დანაზოგებს. მაღალი ინფლაციის პირობებში არა მარტო უარესდება მოსახლეობის ცხოვრების დონე, არამედ ეცემა საქონლისა და მომსახურების წარმოების მოცულობა, რასაც მივყავართ ეკონომიკურ კრიზისამდე და საზოგადოების დიდი ნაწილის რეალური შემოსავლების შემცირებამდე. მაღალი ინფლაციის ეკონომიკაზე დამანგრეველი ზემოქმედების თავიდან ასაცილებლად ბევრი ქვეყნის მთავრობა კრიზისის პერიოდში მიმართავს ნომინალური ხელფასისა და ფასების ზრდაზე კონტროლს, ახდენს შემოსავლების ინდექსაციას და ამით თავიდან იცილებს მოსახლეობის რეალური შემოსავლების შემცირების ნეგატიურ შედეგებს.

შემოსავლების ინდექსაცია გულისხმობს სამომხმარებლო საქონელზე ფასების (მომსახურებაზე ტარიფების ჩათვლით) ცვლილების შესაბამისად მოსახლეობის ფულადი შემოსავლების მხარდაჭერის ღონისძიებებს. ინფლაციის პირობებში შემოსავლების ინდექსაციის მექანიზმი შესაძლებლობას იძლევა, ნაწილობრივ ან სრულად აუნაზღაურდეს მოსახლეობას სამომხმარებლო საქონლისა და მომსახურების გაძვირება. შემოსავლების ინდექსაცია მიმართულია მოსახლეობის, განსაკუთრებით სოციალურად დაუცველი, ფიქსირებული შემოსავლების მქონე ჯგუფების (პენსიონერები, მარტოხელა მშობლები, მრავალშვილიანი ოჯახები, სტუდენტები და სხვ.) მსიყდველობითუნარიანობის შენარჩუნებისაკენ. შემოსავლების ინდექსაცია გულისხმობს მოსახლეობის ფულადი შემოსავლების (ხელფასი, პენსია, დახმარება, სტიპენდია) გადაანგარიშებას და ცვლილებას ინფლაციის შედეგად გამოწვეული დანაკარგების სრული ან ნაწილობრივი კომპენსირების მიზნით.

ინდექსაცია ხორციელდება როგორც საერთო-სახელმწიფოებრივ დონეზე, ისე დარგობრივი შეთანხმებებისა და ცალკეულ კომპანიებში კოლექტიური შეთანხმებების საფუძველზე.

ინდექსაცია, როგორც ნომინალური ხელფასის ინფლაციისაგან დაცვის მეთოდი, გავრცელებული იქნა საბაზრო ეკონომიკის განვითარებულ ქვეყნებში მეორე მსოფლიო ომის დამთავრების შემდეგ.

მოქალაქეთა ინდექსაციით მოცვის დონის მიხედვით განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნები შეიძლება დაიყოს ოთხ კატეგორიად:

1. ქვეყნები, სადაც პრაქტიკულად მთელი მოსახლეობაა მოცული ინდექსაციით (ბელგია, დანია, ისლანდია, იტალია და სხვ.);
2. ქვეყნები, სადაც ინდექსაცია გამოიყენება მხოლოდ განსაზღვრული სოციალური ჯგუფების მიმართ (როგორც წესი, კოლექტიური შეთანხმებების შესაბამისი პუნქტის საფუძველზე) (კანადა, საფრანგეთი, შვეიცარია, აშშ და სხვ.);
3. ქვეყნები, სადაც ინდექსაცია პრაქტიკულად არ გამოიყენება (ავსტრალია, გერმანია, იაპონია, შვეცია და სხვ.);
4. ქვეყნები, სადაც ინდექსაციის განხორციელების კურსი განიცდის მნიშვნელოვან ცვლილებას შემოსავლების საერთო პოლიტიკის კონტექსტში (მაგალითად, ნიდერლანდები, ნორვეგია, ფინეთი და სხვ.).

პირველი ჯგუფის ქვეყნებში ინდექსაციის ფართოდ გავრცელება მნიშვნელოვნადაა დაკავშირებულია ამ ქვეყნებში კოლექტიური ხელშეკრულებების კარგად აწყობილ სისტემასთან, რომელიც პროფკავშირების გაერთიანებების მუდმივ კონტროლქვეშ იმყოფება.

მეორე ჯგუფის ქვეყნებში ინდექსაცია მოიცავს მხოლოდ სამუშაო ძალის ნაწილს. მაგალითად, აშშ-ში ინდექსაციით მოცულია არასასოფლო-სამეურნეო მუშაკების მხოლოდ 10%; იმ მომუშავეებს შორის, რომელთაც თავიანთი პროფკავშირი აქვთ, ეს წილი დაახლოებით 40%-ია. საფრანგეთში საარსებო მინიმუმის ზევით ინდექსაცია აკრძალული იყო მთავრობის სპეციალური დადგენილებით. ამ ჯგუფის ქვეყნების განმასხვავებელი თავისებურებაა დიდი მრავალფეროვნება ინდექსაციის გამოყენებულ მექანიზმებში ერთი სფეროს შიგნითაც.

მესამე ჯგუფის ქვეყნებში ინდექსაცია პრაქტიკულად არ გამოიყენება. მეწარმეებისა და მომუშავეების უმეტესობა თვლის, რომ ინდექსაციის ავტომატურად რეგულირებადი მექანიზმი არსებითად ზღუდავს სოციალური პარტნიორების უფლებებსა და შესაძლებლობებს კოლექტიური ხელშეკრულებების დადებისას.

მეოთხე ჯგუფს მიეკუთვნებიან ქვეყნები, სადაც ინდექსაციის განხორციელების კურსი, კონკრეტული ვითარებიდან გამომდინარე, განიცდის მნიშვნელოვან ცვლილებებს. ეს ღონისძიებები შეიძლება იყოს ხელფასის ზედა ზღვრის დადგენა, ხელფასის ინდექსაციური ზრდის ზღვრული კოეფიციენტის დადგენა და ა.შ. მაგალითად, ფინეთში 1967 წლის ოქტომბერში, ეროვნული ვალუტის მნიშვნელოვანი გაუფასურების შემდეგ, მთავრობასა და რიგ პროფკავშირებს შორის დაიდო შეთანხმება, რომლის თანახმად პროფკავშირებმა უარი თქვეს ხელფასის ავტომატური რეგულირების მექანიზმების გამოყენე-

ბაზე. კოლექტიურ ხელშეკრულებებში ინდექსაციის შესახებ პუნქტი გამოჩნდა მხოლოდ 1979 წელს. იგივე ითქმის ნორვეგიაზე, სადაც ინდექსაცია საკმაოდ დიდხანს გამოიყენებოდა. რიგი ქვეყნები, ფასების ზრდის პირობებში, ზღუდავენ ან სულაც უგულებელყოფენ ინდექსაციას და ძალისხმევას მიმართავენ ხელფასის ზრდის შემცირებაზე. მაგალითად, პოლონეთში 1990 წელს "სტაბილიზაციის პროგრამის" შემადგენელი ნაწილი იყო ნომინალური ხელფასის ზრდაზე მკაცრი კონტროლი. მაგრამ, იუგოსლავიისგან განსხვავებით, სადაც სტაბილიზაციის პროგრამა ითვალისწინებდა ხელფასის გაყინვას, პოლონეთში, გამოყენებული იქნა მისი ნაწილობრივი ინდექსაციის მექანიზმი ხელფასის ფონდის ზღვრული ზრდის სპეციალური კოეფიციენტების გამოყენებით. ამ კოეფიციენტების სიდიდე სხვადასხვა პერიოდებში შეადგენდა 0,2; 0,3; 0,6 და 1,0-ს.

როგორც მოყვანილი მაგალითებიდან ჩანს, შემოსავლების რეგულირების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკა ეფუძნება განსხვავებულ მიდგომებს ინდექსაციის განხორციელების მიმართ. მაგრამ ფასების ზრდის პირობებში შემოსავლების რეგულირებისათვის ინდექსაციის ღონისძიებები პრაქტიკულად თითქმის ყველგან გამოიყენება. ინდექსაციის მექანიზმის პარამეტრების არჩევა გარკვეული პრინციპების საფუძველზე ხდება და სახელმწიფოს შესაძლებლობებსა და პოლიტიკაზეა დამოკიდებული.

ინდექსაციით ხდება დასაქმებული მოსახლეობის შემოსავლების მხარდაჭერა, რათა მათ შეძლონ ცხოვრების ხარისხის არსებული სტანდარტისა და მსყიდველობითუნარიანობის შენარჩუნება, რაც, საბოლოო ჯამში, ეკონომიკის განვითარების აუცილებელი პირობაა. ამასთან, შემოსავლების ინდექსაციას აქვს არსებითი ნაკლიც. მაგალითად, მან შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს უფრო მწარმოებლური შრომის მოტივაციაზე, ხელს არ უწყობს ანტიინფლაციური ღონისძიებების გატარებას და ა.შ. ინდექსაციის მოწინააღმდეგეები მიუთითებენ, რომ ინდექსაციის პოლიტიკა აჩქარებს ინფლაციურ პროცესებს, თუმცა, ევროპის ქვეყნებში ხელფასის ინდექსაციის გამოცდილების ანალიზით, უშუალო კავშირი ინდექსაციასა და ინფლაციის დაჩქარებასა თუ შენელებას შორის არ დასტურდება.

მსოფლიო გამოცდილება მოწმობს, რომ *ინფლაციის პროცესზე ინდექსაციის ნეგატიური გავლენა შეიძლება შეიზღუდოს სულ ცოტა სამი მეთოდით. ესენია:*

1. ფასების ზრდასა და შემოსავლების მატებას შორის ურთიერთმიმართების დროული რეგულირება;
2. სახელმწიფოს მიერ (ან კოლექტიური ხელშეკრულებებით) სამომხმარებლო ფასების ზრდის ინდექსის დადგენა, რომლის მიღწევის შემდეგაც გამოიყენება ინდექსაციის ღონისძიებები;
3. კომპენსაციების გადახდის ფორმულების გამოყენებით.

კომპენსაციების გადახდის ფორმულები განსხვავებულია. რიგ შემთხვევებში ფორმულის უმნიშვნელოვანესი ელემენტია ე.წ. "ინდექსაციის ზღვარი", ანუ ფასების ზრდის დადგენილი დონე, რომლის მიღწევისას ხორციელდება ინდექსაცია. მაგალითად, შვეი-

ცარიაში რიგ ხელშეკრულებებში დაფიქსირებულია "ზღვარი" 5-6%-ის დონეზე. სხვა მიდგომით, ხელფასი იზრდება ფასების ზრდის პარალელურად. ხელფასის ზრდის ტემპი ამ შემთხვევაშიც დამოკიდებულია ფასების ინდექსის ზრდის დადგენილ ზღვარზე. მაგალითად, აშშ-სა და კანადაში ასეთი ზღვარია სამომხმარებლო ფასების ინდექსის ზრდა 0.3 ან 0.4 პუნქტით; იტალიაში "ზღვარი" უტოლდება ინდექსის ერთ პუნქტს, ბელგიაში 2.0%-ს, ლუქსემბურგში 2.5%-ს.

მინიმალურ ზღვარზე დაფუძნებული სისტემა, როცა ყოველთვიურად ხდება შემოსავლების ავტომატური კორექტირება, გამოიყენება ბელგიასა და ლუქსემბურგში. გერმანიაში, ავსტრალიაში, დანიაში და ნიდერლანდებში მინიმალური ხელფასი, როგორც წესი, გადაისინჯება ნახევარ წელიწადში ერთხელ.

პრაქტიკაში ფასების ზრდასა და ინდექსაციას შორის გარდაუვალია გარკვეული დროით განსხვავება, რამდენადაც შემოსავლების რეგულირება, როგორც წესი, ხორციელდება მხოლოდ მას შემდეგ, რაც ფასების ზრდა მიაღწევს გარკვეულ დონეს. ბუნებრივია, რომ ამ პერმანენტულმა დაგვიანებამ შეიძლება შეამციროს ინდექსაციის, როგორც რეალური ხელფასის ინფლაციისაგან დაცვის საშუალების, ეფექტიანობა. ამიტომ ინდექსაცია, ჩვეულებრივ ემყარება ფასების ინდექსის გასაშუალებულ მაჩვენებლებს გარკვეულ პერიოდში, მაგალითად, 2-3 თვის მონაცემებს, რომლის შემდეგაც გაიცემა საკომპენსაციო გადახდები.

1. განმარტეთ სოციალური პოლიტიკის არსი, მიზანი და ამოცანები;
2. დაახასიათეთ სოციალური პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებები;
3. დაახასიათეთ სოციალური პოლიტიკის ეფექტიანობაზე მოქმედი ფაქტორები;
4. რაში მდგომარეობს "სოციალური პოპულიზმის სტრატეგია" და "ეკონომიკურ-ტექნოლოგიური დეტერმინიზმი"? როგორია მათი ურთიერთმიმართება?
5. განმარტეთ მოსახლეობის შემოსავლები. რა ნიშნებით ხდება შემოსავლების კლასიფიკაცია და როგორია შემოსავლების სახეობები?
6. დაახასიათეთ საქართველოს მოსახლეობის შემოსავლების სტრუქტურა და ძირითადი ტენდენციები 2005-2020 წლებში;
7. აღწერეთ და შეაფასეთ შემოსავლების უთანასწორო განაწილების მიზეზები და მასზე მოქმედი ფაქტორები;
8. დაახასიათეთ შემოსავლების უთანასწორობის ფორმები და მათი გაზომვის ძირითადი მეთოდები;
9. შეაფასეთ შემოსავლების განაწილების სფეროში საქართველოში არსებული მდგომარეობა, სიტუაცია;
10. რა არის "ლორენცის მრუდი", რას ასახავს იგი და რომელი ძირითადი მაჩვენებელი გაიანგარიშება მის საფუძველზე?
11. რა არის მოსახლეობის ცხოვრების დონე და რა მაჩვენებლებით ფასდება იგი?
12. რა არის "სასურსათო კალათა" და როგორ გაიანგარიშება მისი ღირებულება?
13. როგორ განისაზღვრება "მინიმალური სამომხმარებლო კალათა" და როგორ იანგარიშება მისი ღირებულება?
14. რა არის "საარსებო მინიმუმი"?
15. რით განსხვავდება "საარსებო მინიმუმის ბიუჯეტი", "მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი" და "რაციონალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი" ერთმანეთისაგან?
16. განმარტეთ სიღარიბე და სიღარიბის ზღვარი, აბოლუტური და შეფარდებითი სიღარიბე, რეგისტრირებული სიღარიბე;
17. როგორ გაიანგარიშება სიღარიბის დონე, სიღრმე, სიმწვავე?
18. დაახასიათეთ საქართველოში არსებული ცხოვრების დონის ძირითადი პარამეტრები და ტენდენციები;
19. რა მნიშვნელობა აქვს შემოსავლების სახელმწიფო რეგულირებას?
20. დაახასიათეთ შემოსავლების სახელმწიფო რეგულირების საშუალებები.

თემა 9. შრომის ორგანიზაცია

9.1 შრომის ორგანიზაციის არსი

საბაზრო ეკონომიკისა და კონკურენციის პირობებში შრომის რაციონალური ორგანიზაცია წარმოების ეფექტიანობის ზრდის უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია.

შრომის ორგანიზაცია იმ ღონისძიებათა სისტემაა, რომელიც შრომის მაქსიმალური მწარმოებლურობის მიღების მიზნით უზრუნველყოფს სამუშაო ადგილების რაციონალურ ორგანიზაციასა და მომსახურებას, შრომის მოწინავე ილეთებისა და მეთოდების გამოყენებას, შრომის უსაფრთხო პირობების შექმნას, შრომისა და დასვენების რაციონალური რეჟიმის დადგენას, სამუშაო დროის ეფექტიან გამოყენებას.

შრომის ორგანიზაციას მე-XIX საუკუნის ბოლოს მიექცა განსაკუთრებული ყურადღება და დაიწყო ე.წ. **ტელიორიზმით** (ამერიკელი ინჟინრის ფრედერიკ ტელიორის ხელმძღვანელობით). იგი მეცნიერებისა და ტექნიკის უახლესი მიღწევების გათვალისწინებით იმ შრომის ნორმების დადგენას გულისხმობდა, რომელიც გაზრდიდა შრომის მწარმოებლურობას. დადგინდა, აგრეთვე, ნედლეულისა და მასალების ხარჯვის ნორმები, დანადგარების მუშაობისა და მათი მომსახურების დროის ნორმები. შრომის ანაზღაურებაში უპირატესობა მიეცა სანარდო ხელფასს.

XX საუკუნის დასაწყისში ტელიორიზმის საფუძველზე წარმოიშვა **ფორდიზმი**. იგი უკავშირდება აშშ-ს საავტომობილო ინდუსტრიის დამაარსებლის ჰ. ფორდის სახელს. მან შრომის პროცესის სრულყოფის საფუძველზე მნიშვნელოვნად შეამცირა საკუთარი პროდუქციის ფასი, ორჯერ გაზარდა მუშათა ხელფასი, რითაც მთლიანად დაიპყრო ბაზარი.

1930-იან წლებში წარმოშვა ახალი მიმართულება-„ადამიანურ ურთიერთობათა სკოლა“ (ჰარვარდის უნივერსიტეტის პროფესორთა ჯგუფი ე. **მეიოს** ხელმძღვანელობით), რომელიც ხანგრძლივი სამეცნიერო კვლევების საფუძველზე მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ შრომის მოტივაციაში გადამწყვეტია მორალური და ფსიქოლოგიური ფაქტორები. მათი აზრით, დამქირავებელსა და დაქირავებულს შორის საუკეთესო დამოკიდებულება ქმნის ჯანსაღ მიკროკლიმატს, რითაც შეიძლება შრომის ეფექტიანობის ზრდა.

XX საუკუნის მეორე ნახევარში დამუშავდა ე.წ. სოციოტექნიკური მიდგომა, შრომის ჰუმანიზაციის თეორია, მიმართულება „ბატაიზმი“ და ა.შ. ამჟამად, კი შრომის ორგანიზაციის საფუძველად მიჩნეულია შრომითი ცხოვრების ხარისხის კონცეფცია, რომელიც გულისხმობს შემდეგ ღონისძიებათა გატარებას:

- ✓ შრომის რაციონალური დანაწილებისა და კოოპერაციის მიღწევა;
- ✓ შრომის ადეკვატური და სამრთლიანი ანაზღაურება;

- ✓ შრომის უსაფრთხო პირობების უზრუნველყოფა და დაქირავებულთა ჯანმრთელობის დაცვა;
- ✓ მომუშავეს პირადი უნარის გამოყენება და განვითარება;
- ✓ პროფესიული ზრდის შესაძლებლობათა უზრუნველყოფა და დასაქმების გარანტიების არსებობა;
- ✓ შრომითი კოლექტივის სოციალური ინტეგრაცია;
- ✓ შრომითი და ოჯახური ვალდებულებათა შესრულება.

შრომის დანაწილება და კოოპერაცია გულისხმობს სამუშაო ადგილების, ქვეგანყოფილებათა და მომუშავეთა ერთნაირი ეკონომიკური ფუნქციით მეცნიერულად დასაბუთებულ სპეციალიზაციას. მან უნდა უზრუნველყოს სამუშაო დროის დანაკარგების მინიმიზაცია. მაგალითად, თუ შრომის პროცესის ოპერაციად დანაწილებას მივყავართ იქამდე, რომ ოპერაციათაშორის ტრანსპორტირების დრო უფრო მეტია, ვიდრე თვით ოპერაციაზე დახარჯული დრო, შრომის შემდგომი დანაწილება არაეფექტური ხდება.

შრომის დანაწილება მოითხოვს შრომის რაციონალურ კოოპერაციას. იგი გულისხმობს ცალკეული შრომითი პროცესის უწყვეტ, რითმულ და გეგმაზომიერ გაერთიანებას.

შრომის რაციონალური დანაწილება და კოოპერაცია კადრების სწორი განაწილებისა და სამუშაო ადგილების მომსახურების სრულყოფის საფუძველია. კერძოდ, იგი უზრუნველყოფს მომუშავეთა განაწილებას პროფესიისა და კვალიფიკაციის შესაბამის სამუშაო ადგილებზე სამუშაოს სირთულის გათვალისწინებით, მოწინავე შრომის ილეთებისა და მეთოდების დანერგვას, შრომის მონოტონურობის გარეშე მათ კვალიფიციურ ზრდას. მონოტონურობის თავიდან აცილების მიზნით ზოგჯერ შიძლება უარი ვთქვათ სამუშაოს ფუნქციონალურ და ტექნოლოგიური ნიშნით მკაცრად განსაზღვრულ რეგლამენტაციაზე; ან იმისათვის, რომ უფრო მიმზიდველი გახდეს შრომის პროცესი, შეიძლება გამოვიყენოთ პროფესიული შეთავსება.

პროფესიული შეთავსება გულისხმობს ერთი მომუშავეს მიერ სხვა პროფესიის ფუნქციათა შესრულებას. ის შეიძლება იყოს სრული, როცა მომუშავე სხვა მომუშავეს ყველა ფუნქციას ითავსებს და ნაწილობრივი, როცა მხოლოდ ცალკეული ფუნქციის შეთავსება ხდება. ამის შედეგად მცირდება დაქირავებულთა რიცხოვნობა და იზრდება შრომის მწარმოებლურება.

პროფესიული შეთავსება ეკონომიკურად მაშინაა გამართლებული, როცა:

- ✓ ძირითადი პროფესიით მომუშავე არასრული სამუშაო დღითაა დაკავებული;
- ✓ დაქირავებული სრულყოფილად ფლობს იმ პროფესიას, რომლის სამუშაოსაც ითავსებს;
- ✓ თუ შეთავსებული ფუნქციის შესრულება არ ემთხვევა ძირითადი სამუშაოს შესრულების დროს;

- ✓ პროფესიული შეთავსება გავლენას არ ახდენს ძირითადი სამუშაოს შესრულების სიზუსტესა და ხარისხზე.

ვიდრე პროფესიათა შეთავსების საკითხი გადაწყდება, საჭიროა იმ პირის შრომის პროცესზე დაკვირვება, რომელიც სხვის ფუნქციებს ითავსებს. ანალიზდება მისი შრომის მწარმოებლურობა შეთავსებამდე და შეთავსების შემდეგ.

სწორი გადაწყვეტილების კრიტერიუმად იყენებენ ე.წ. მომუშავეთა დასაქმების (მუშაობის) კოეფიციენტს:

$$K_{დ} = [T_{აირ} + T_{დაშ}] / T_{სდ}$$

სადაც,

$T_{აირ}$ - ძირითად სამუშაოზე მუშაობის დრო (სთ. წთ და ა.შ);

$T_{დაშ}$ - დამატებითი ფუნქციების შესრულების დრო (სთ. წთ და ა.შ);

$T_{სდ}$ - სამუშაო დღის ან ცვლის ხანგრძლივობა (საათი).

დასაქმების კოეფიციენტი არ უნდა იყოს ერთზე მეტი. ე.ი. საერთო შრომატევადობა არ უნდა აჭარბებდეს სამუშაო დღის ან ცვლის ხანგრძლივობას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გადაწყვეტილება არარაციონალურია.

9.2. შრომის პირობები

შრომის ორგანიზაცია მოითხოვს სამუშაო ადგილისა და მომუშავეს სრულ შესაბამისობას. აქედან გამომდინარე, ნებისმიერი სამუშაო ადგილი უნდა ითვალისწინებდეს შემდეგ მოთხოვნებს:

- ✓ მომუშავეს სპეციალურ ცოდნასა და უნარს;
- ✓ პროფესიონალიზმს, ფიზიკურ ძალას, ყურადღებას;
- ✓ პასუხიმგებლობას სამუშაოს შესრულებასა და სხვა მომუშავეთა უსაფრთხო შრომაზე;
- ✓ შრომის ნორმალურ პირობებს.

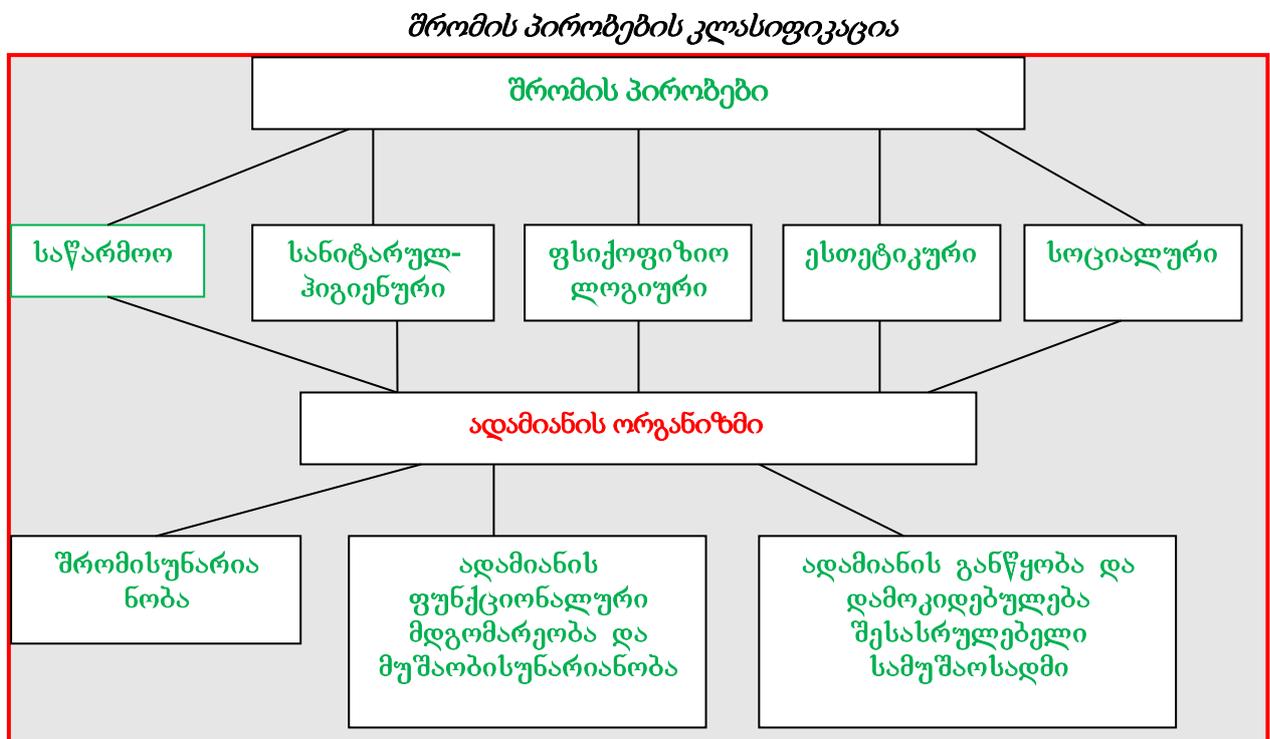
შრომის პირობებს შრომის პროცესში მომუშავეს ირგვლივ არსებული გარემო ქმნის. კერძოდ, სამუშაო ადგილის აღჭურვილობა, სრულყოფილი ტექნოლოგია, შენობა-ნაგებობების, მოწყობილობათა გამართულობა, სანიტარულ-ჰიგიენური პირობები, ესთეტიკური გარემო, პროფესიული უსაფრთხოების უზრუნველყოფა, ადამიანთა შორის ურთიერთდამოკიდებულება. საბოლოოდ, ყოველივე ზემოჩამოთვლილი ადამიანის შრომისუნარიანობის განმსაზღვრელია.

საწარმოო პირობები იქმნება სოციალურ-ეკონომიკური, ტექნოლოგიურ-ორგანიზაციული და ბუნებრივი ფაქტორების ზემოქმედებით.

სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორები გულისხმობს იმ ნორმატიულ-სამართლებრივი კანონმდებლობის არსებობას, რომელიც შრომის რეგლამენტაციას ახდენს, უზრუნველყოფს პროფესიული რისკებისგან დაცვას, უსაფრთხო და ჯანმრთელი შრომის პირობების სტიმულირებას. გარდა ამისა, შრომის პირობების დაცვაზე აწესებს სამართლებრივ და ადმინისტრაციულ პასუხისმგებლობას.

ტექნოლოგიურ-ორგანიზაციული ფაქტორები განაპირობებს ისეთი საწარმოო გარემოს შექმნას, როცა უზრუნველყოფილია შრომის რაციონალური დანაწილება და კოორპირაცია, შრომის მოწინავე მეთოდებისა და ილეთების დანერგვა, შრომისა და დასვენების რაციონალური რეჟიმის დაწესება და ა.შ.

სქემა 9.2.1.



ბუნებრივ ფაქტორებს მიეკუთვნება გეოგრაფიული, გეოლოგიური, ბიოლოგიური, კლიმატური, და სხვა ფაქტორები, რომლებმაც ხელი უნდა შეუწყოს საწარმოს ნორმალურ ფუნქციონირებას.

შრომის პირობები მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს ადამიანის მუშაობისუნარიანობას. შრომის არასასურველი პირობები იწვევს ზედმეტი ენერჯის ხარჯვას, ზრდის საწარმოო ტრავმატიზმს, ამის გამო სამუშაო დროის დანაკარგებსაც. საბოლოოდ კი, უარესდება პროდუქციის ხარისხი, ყალიბდება შრომისადმი უარყოფითი დამოკიდებულება, იზრდება კადრების დენადობა. აქედან გამომდინარე, ნებისმიერი მეწარმე ცდილობს, თავის საწარმოში მეტნაკლებად ნორმალური შრომის პირობები შექმნას. განსაკუთრებით ისინი, ვინც გრძელვადიან პროექტებზე მუშაობენ. თუმცა, გარდამავალი ეკონომიკის პირობებში მომუშავე, განსაკუთრებით კერძო სექტორის მცირე საწარმოები

ფინანსური პრობლემების გამო შრომის უსაფრთხო პირობების შექმნაზე ნაკლებად ზრუნავენ, რასაც ხშირად არასრულყოფილი შრომის კანონმდებლობაც უწყობს ხელს.

შრომის პირობები შეიძლება იყოს ოპტიმალური, დასაშვები და მავნე.

ოპტიმალური და დასაშვები შრომის პირობები ქმნიან შრომის უსაფრთხო პირობებს. მავნე შრომის პირობებს კი, რომლებიც სიმძიმის მიხედვით სხვადასხვაგვარია, განაპირობებს მთელი რიგი ფიზიკური, ქიმიური და ბიოლოგიური ფაქტორები.

ფიზიკურ ფაქტორებს მიეკუთვნება: ტემპერატურა, ტენიანობა, მტვრიანობა, ხმაური, ვიბრაცია, განათება და ა.შ. მაგალითად, ნორმალურად ითვლება ჰაერის ტემპერატურა, თუ ფიზიკური შრომისას ის 16°C გონებრივი შრომისას-18-23°C; მძიმე ფიზიკური შრომისას დასაშვებია 12-16°C. ტემპერატურის სანიტარული ნორმა იცვლება წლის დროის, კლიმატური ზონის მიხედვით. კომფორტული მიკროკლიმატის შექმნა მიიღწევა ვენტილაციის, კონდიციონერებისა თუ სხვა ტექნიკური საშუალებების დახმარებით. ნორმალურ ტენიანობად დახურულ საწარმოში მიიჩნევენ ტენიანობას 30-60%-ის ფარგლებში. მისი მიღწევაც სპეციალური მოწყობილობით ხდება.

ადამიანის შრომისუნარიანობაზე მეტად მავნე გავლენას ახდენს ხმაური და ვიბრაცია. ხმაურის ინტენსივობა იზომება დეციბელით, ხმაურის სიხშირე-ჰერცებით (იხ. ცხრილი 9.2.1).

ცხრილი 9.2.1

ხმაურის ხარისხი დამაბულობის მიხედვით

დამაბულობის ხარისხი	ხმაური, დეციბელი	სიხშირე, ჰერცი
ნორმალური	60-75	300
მომატებული	76-88	800
მაღალი	89-100	800-1000
ძალიან მაღალი	101-110	1001-1500
მაქსიმალური	110 და მეტი	1500 და მეტი

ზედმეტი ხმაური აღუწევს ადამიანის ყურადღებას, იწვევს გადაღლილობას და, შესაბამისად, ამცირებს ადამიანის მუშაობისუნარიანობას. იმ შემთხვევაში, თუ ხმაური 85 დეციბელზე მეტია, გამოყენებული უნდა იყოს ხმაურმხშობი საშუალებები. იგივე შეიძლება ითქვას ვიბრაციის მაღალი დონის პირობებში, მისი მავნე შედეგების ნეიტრალიზების მხრივაც. რადგან ჭარბი ვიბრაცია იწვევს ადამიანის ნერვული ენერჯის ზედმეტ ხარჯვას, გაღიზიანებას, არტერიული წნევის მატებას, ადამიანის რეაქციის უნარის დაქვეითებას.

დიდია ოპტიმალური განათების მნიშვნელობა. საუკეთესოა ბუნებრივი განათება, დღის შუქი. არანორმალური განათება იწვევს მხედველობის ნერვის გადაღლას, რასაც მთელი ორგანიზმის გადაღლაც მოსდევს. განათების ხარისხი დამოკიდებულია სინათლის

წყაროზე, სინათლის თანაბარ განაწილებაზე. სხვადასხვა სამუშაოს შესრულებისას მნიშვნელობა აქვს იმასაც, საიდან უდგება სინათლის ნაკადი სამუშაო ადგილს, ზევიდან, ქვევიდან თუ გვერდიდან. განათება ოპტიმალურადაა მიჩნეული, თუ ის 1000-2000 ლუქსია. განათება რაციონალურია, თუ:

- ✓ ის საკამარისია;
- ✓ თანაბრადაა განაწილებული;
- ✓ სინათლის ნაკადი სწორადაა მიმართული;
- ✓ არ არის ჩრდილები, განსაკუთრებით, მოძრავი ჩრდილები;
- ✓ გამოიყენება სინათლის დამაბრმავეებელი შუქისაგან დამცავი საშუალებები;
- ✓ ცალკეული სახის სამუშაოებისათვის არსებობს სინათლე აუცილებელი სპექტრული შემადგენლობით.

შრომის ნორმალური პირობების შექმნისათვის დიდი მნიშვნელობა აქვს იმ ფერთა გამას, რომლითაც შეიძლება იყოს შეღებილი წარმოების საშუალებები. ფერები არის ცივი და თბილი. მათი მოქმედება ადამიანზე შეიძლება დადებითიც იყოს და უარყოფითიც. მაგალითად, ცნობილია, რომ წითელი ფერი ზრდის ადამიანის მხნეობას და აქტივობას, უმატებს წნევას, ააქტიურებს იმუნიტეტს, ეხმარება ადამიანს დაძლიოს აპათია, მაგრამ დიდი დოზით მისმა გამოყენებამ შეიძლება ნევროზიც გამოიწვიოს. ასევეა ლურჯი ფერიც. ის ხელს უწყობს ნერვული სისტემის აღდგენას. აუმჯობესებს მხედველობას, მაგრამ დიდი დოზით მისმა გამოყენებამ შეიძლება ყურადღების გაფანტვაც გამოიწვიოს. თეთრი ფერიც სიხალისის შემტანია, მაგრამ ზედმეტი დოზით მასი გამოყენება შრომის მონოტონურობას ზრდის და დაღლილობას იწვევს.

უარყოფითად მოქმედებს ადამიანის მუშაობისუნარიანობაზე ისეთი ქიმიური და ბიოლოგიური ფაქტორებიც, როგორცაა ტოქსინები, მტვერი, რადიაცია, რომელიც შლის ადამიანის ორგანიზმის ქსოვილებს, იწვევს ქრონიკულ დაავადებებს და, საბოლოოდ, აქვეითებს ადამიანის შრომისუნარიანობას.

შრომის მწარმოებლურობაზე დიდ გავლენას ახდენს ადამიანის ფსიქოფიზიოლოგიური მდგომარეობა შრომის პროცესში. მისი ქმედება ენერგიის ხარჯვისა და მოხმარების უწყვეტი პროცესია. შრომის სიმძიმესაც დახარჯული ენერგიის რაოდენობა განსაზღვრავს (ცხრილი 9.2.2).

ცხრილი 9.2.2

ენერგიის დღიური ხარჯვა (კკალ)

შრომის სიმძიმის დონე	ენერგიის ხარჯვა
I დონე – მცირე სიმძიმის სამუშაო	2200-2600
II დონე – ზომიერი სიმძიმის სამუშაო	2800 - 3400
III დონე – მძიმე სამუშაო	3600-4000
IV დონე – ძალიან მძიმე სამუშაო	4200-6000 და მეტი

ენერგიის ხარჯვის ზედა დასაშვებ ზღვარად დღეში 4800 კილოკალორიაა მიჩნეული. მაგრამ გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ამდენი ენერგია მას სამუშაო დროის მხოლოდ

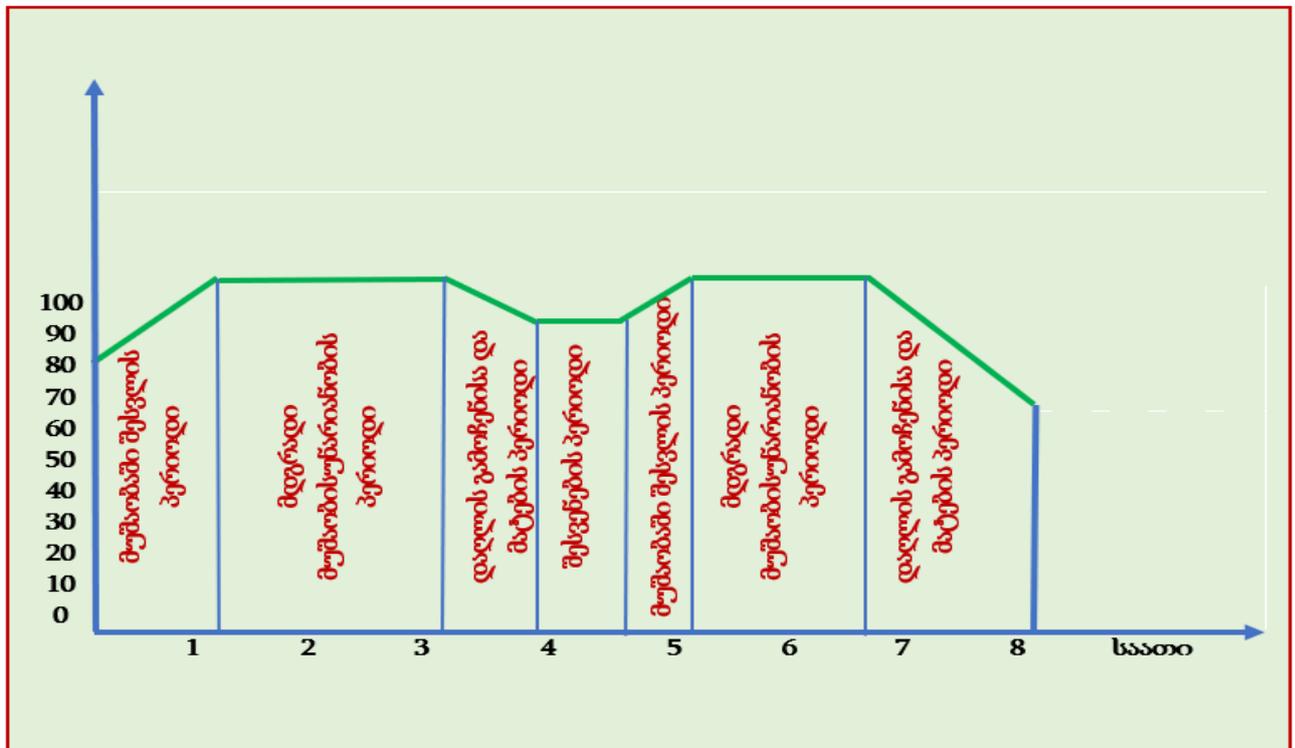
მცირე მონაკვეთში შეუძლია დახარჯოს. ხანგრძლივად ამ რაოდენობით ენერჯის ხარჯვა იწვევს პროფესიულ დაავადებებს.

ადამიანის მუშაობისუნარიანობას განსაზღვრავს შრომის ინტენსივობაც. შრომის ინტენსივობა შრომის დაძაბულობის ხარისხია, რომელიც იზომება დროის ერთეულში ადამიანის ფიზიკური, გონებრივი და ნერვული ენერჯის დანახარჯებით. შრომის ნორმალურ ინტენსივობად მიჩნეულია ენერჯის ის დანახარჯები, რომელსაც ადამიანი ეწევა საათში 4.8 კმ სიჩქარით მოძრაობისას.

სამუშაო დროის განმავლობაში ადამიანის მუშაობისუნარიანობა ცვალებადია (სქემა 9.2.2). კერძოდ, სამუშაო დღის განმავლობაში გამოყოფენ სამ ფაზას:

სქემა 9.2.2.

მუშაობისუნარიანობის ცვლილება სამუშაო დღის განმავლობაში



1. მუშაობისუნარიანობის ზრდის ფაზა, რომელიც სამუშაოს სფეციფიკიდან გამომდინარე, რამდენიმე წუთიდან 1,5 სთ-მდე შეიძლება გაგრძელდეს. მისი შემცირება დამოკიდებულია სამუშაო ადგილის სწორ ორგანიზაციასა და მომსახურებაზე. ამ პერიოდში მეცნიერები რეკომენდაციას იძლევიან ფუნქციონალური მუსიკა ან საწარმოო ტანვარჯიში გამოვიყენოთ, რათა ორგანიზმი მთლიანად მომზადდეს სრული დატვირთვისთვის.

2. მდგრადი მუშაობისუნარიანობის ფაზა. ამ პერიოდში შრომის პროცესი მაქსიმალურად რითმული, კოორდინირებული და მაღალხარისხოვანია. ის მაქსიმუმ 3-5 საათს გრძელდება. ამ პერიოდის გახანგრძლივების მიზნით მიზანშეწონილადაა მიჩნეული მცირეხნიანი შესვენებები. სამუშაოს სიმძიმის მიხედვით მიკროპაუზების ხანგრძლივობა სამუშაო დროის 5-10%-მდე შეიძლება იყოს.

3.მესამე ფაზაში დადლილობის გამო მცირდება მუშაობისუნარიანობა. კლებულობს მუშაობის ტემპი. მცირდება ყურადღება, იზრდება შეცდომების რიცხვი, ეს პერიოდი დგება 8 საათიანი შრომის შემდეგ.

უნდა აღინიშნოს, რომ თუ მუშაობისუნარიანობის დაქვეითების შემდეგ შრომა არ წყდება, ორგანიზმი იძულებულია, უკანასკნელი რეზერვიც გამოიყენოს. ის ბოლომდე იფიტება. ამ შემთხვევაში შეიძლება სუნთქვა გაძნელდეს, გულისცემის სიხშირემ მოიმატოს, მეხსიერება დაქვეითდეს, ინტელექტუალური საქმიანობა შესუსტდეს. მუშაობის გახანგრძლივება იწვევს ე.წ. "ჩავარდნას", რაც შემდგომ ხანგრძლივ დასვენებას ან მკურნალობას მოითხოვს.

მუშაობისუნარიანობას მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს მომუშავეს დღეღამური ფიზიოლოგიური რითმი (ბიორითმი). ის იზრდება დღისით, ღამე კი მცირდება. მაღალი მუშაობისუნარიანობა დამახასიათებელია დღის 6 საათიდან 15 საათამდე. მაქსიმუმს აღწევს 10-12 საათზე. შემდეგ მცირდება. 15 საათიდან კი ის ისევ იზრდება, შედარებით მაღალი უნარიანობა გრძელდება 22 საათამდე. თუმცა არ არის ისეთივე მაღალი, როგორც დღის პირველ ნახევარში. მინიმუმს ის აღწევს ღამის 3 საათზე. ყველაზე მეტი შეცდომებიც, უბედური შემთხვევები თუ საწარმოო ტრავმატიზმის ყველაზე მეტი რაოდენობა ამ პერიოდზე მოდის. ამიტომ ყველაზე რაციონალურად მიჩნეულია არა სამცვლიანი, არამედ ორცვლიანი სამუშაო რეჟიმი, სადაც დღის პერიოდი მაქსიმალურად იქნება გამოყენებული. მაგრამ იმ შემთხვევაში, თუ ტექნოლოგიური პროცესი მოითხოვს უწყვეტ საწარმოო რეჟიმს, მაშინ გარდაუვალია სამცვლიან რეჟიმზე გადასვლა, თუმცა ღამის ცვლის ხანგრძლივობა უფრო ნაკლები უნდა იყოს და მიზანშეწონილია ისიც, რომ ღამის ცვლაში კვებისათვის თუ სხვა მიზნით გამიზნული შესვენებათა დრო უფრო ხანგრძლივი იყოს, ვიდრე ეს დღის ცვლაშია. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ პირველი ცვლა არ უნდა დაიწყოს 6 საათზე ადრე და ბოლო ცვლა 24 საათზე გვიან. ცვლის ნორმალური ხანგრძლივობა 8 საათია. შრომის პირობების გათვალისწინებით ის შეიძლება 6 საათამდე შემცირდეს, გამონაკლის შემთხვევაში-4 საათამდეც კი. ადამიანს, ვინც სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, დღეღამეში 12 საათს მუშაობს, დასვენებისათვის 48 საათი უნდა მიეცეს. ცვლის განმავლობაში რეკომენდებულია 10 წუთიანი მიკროპაუზები, არაუმეტეს 20 წუთისა ცვლის განმავლობაში. სასაბუღალტრო შესვენების ხანგრძლივობა 0,5-1 საათია, ხოლო ცვლებს შორის ყოველდღიური დასვენებების დრო სამუშაო დროის ორმაგი ხანგრძლივობის ტოლი მაინც უნდა იყოს.

ადამიანის მუშაობისუნარიანობა ცვალებადია კვირისა და სეზონის მიხედვით. ყველაზე მაღალი მუშაობისუნარიანობა კვირის მეორე, მესამე და მეოთხე დღეებშია. რაც შეეხება სეზონურ მუშაობისუნარიანობას, მიჩნეულია, რომ ის მაღალია გაზაფხულის ბოლოდან შემოდგომის დაწყებამდე და ძალიან მცირეა ზამთრის პერიოდში, რაც აიხსნება,

როგორც ამინდის ცვლილებით, ისე კვების სტრუქტურის, დღის სინათლის, მზის აქტივობის, ადამიანის ენდოკრინული სისტემის სეზონური ცვლილებით.

საქართველოს შრომის კანონმდებლობით დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს, ხოლო სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე საწარმოში, სადაც წარმოების/შრომითი პროცესი ითვალისწინებს 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობის უწყვეტ რეჟიმს, კვირაში 48 საათს⁶⁹. 5 დღიანი სამუშაო კვირის პირობებში 2 გამოსასვლელი დღეა. დასაქმებულს უფლება აქვს, ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით–წელიწადში სულ მცირე 24 სამუშაო დღით, ხოლო ანაზღაურების გარეშე შვებულებით–წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღით⁷⁰.

9.3 პროფესიული რისკები და მათგან დაცვა

პროფესიული რისკი ადამიანის ჯანმრთელობის შერყევის ან სიკვდილის ალბათობაა კონტრაქტით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულებისას. ის შესაძლებელია არსებობდეს ორი სახით:

- ✓ ჯანმრთელობის დაქვეითების რისკი;
- ✓ პროფესიული დაავადების რისკი.

ჯანმრთელობის შერყევა შეიძლება მოხდეს უბედური შემთხვევით, რომელიც სხვადასხვა სიმძიმის შეიძლება იყოს. უბედურ შემთხვევას საწარმოში მიეკუთვნება სამუშაო დროის განმავლობაში მიღებული ტრავმები, მძიმე მოწამვლები, სითბური დარტყმა, დამწვრობა, მოყინვა და სხვა. პროფესიული დაავადება მავნე და საშიში საწარმოო გარემოს შედეგია, რამაც შეიძლება დროებითი და მუდმივი შრომისუნარობა გამოიწვიოს. ზოგჯერ ადგილი აქვს ფარულ პროფესიულ რისკსაც, რასაც ადამიანის გადაღლილობა იწვევს. იგი ამცირებს მის სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობას.

პროფესიული რისკებისაგან დაცვა რეგულირდება შრომითი უსაფრთხოების, შრომის კანონის, შრომითი კონტრაქტის ან სხვა რომელიმე საკანონმდებლო ნორმატიული აქტით. ამ სამუშაოში ჩართულია შრომის მედიცინა და შრომის დაცვის სამსახურები, სოცდაზღვევის სამსახურები. მათ საქმიანობაში სამი მიმართულება გამოიყოფა:

- ✓ **სამკურნალო პროფილაქტიკური:** პროფესიულ დაავადებათა არსებობის საფუძვლების შესწავლა, ჯანმრთელობისათვის არასასურველი საწარმოო ფაქტორების დასაწყისშივე გამოვლენა, სამედიცინო პროფილაქტიკა და დაშავებულთა მკურნალობა, მათი სამედიცინო, სოციალური და პროფესიული რეაბილიტაცია.
- ✓ **ანალიზურ-პროფილაქტიკური:** შრომის პირობების კონტროლი, იმ მომუშავეთა მაქსიმალური კონტროლი, რომლებიც პროფესიული რისკის ქვეშ არიან;

⁶⁹ საქართველოს შრომის კოდექსი. კანონი N4113, 17.12.2010წ. მუხლი 14;

⁷⁰ საქართველოს შრომის კოდექსი. კანონი N4113, 17.12.2010წ. მუხლი 21.

სანიტარულ-ჰიგიენური ნორმატივების შესაბამისობა გამოყენებულ ტექნიკასთან, მუდმივი ჰიგიენური ექსპერტიზა;

- ✓ **ანალიტიკურ-სტატისტიკური:** პროფესიულ დაავადებათა დინამიკის და მიზეზების ანალიზი. საწარმოო ტრავმატიზმისა და მისი სოციალურ-ეკონომიკური შედეგების, ინვალიდობის, მოკვდაობის შესწავლა.
- ✓ **პროფესიული რისკების შეფასება და მისი შემცირების ღონისძიებათა დაგეგმვა.** კერძოდ, ორგანიზაციულ-ტექნიკური, სანიტარულ-ჰიგიენური და სხვა ღონისძიებები. არსებული მდგომარეობის ანალიზის საფუძველზე სამუშაო დროის ხანგრძლივობის შესაძლებელი შემცირება, დამატებითი შვებულების მიცემა, სამუშაო სტაჟის შემცირება, კანონით დადგენილ საპენსიო ასაკამდე პროფესიული პენსიის მიცემა და ა.შ.
- ✓ **პროფესიული რისკების დაზღვევა და კომპენსაციების გაცემა.** შრომისუუნარობის შემთხვევაში კომპენსაცია შესაძლებელია, გაცივს გარკვეული თანხის სახით. შესაძლებელია, ის მიეცეს და მოხმარდეს სანიტარულ-საკურორტო მკურნელობას, პროთეზირებას, სპეციალური სატრანსპორტო საშუალებებით უზრუნველყოფას, პროფესიულ გადამზადებას და ა.შ.
- ✓ მეწარმის ეკონომიკური სტიმულირება მომუშავეთა პროფესიული რისკებისაგან თავდაცვის მიზნით.

9.4 შრომის ნორმირება

შრომის ნორმირება განსაზღვრული სამუშაოს შესრულებისათვის საჭირო შრომის დანახარჯების დადგენაა ნორმალური შრომის ინტენსივობის პირობებში. კონკრეტულად, შრომის ნორმირების მეშვეობით დგინდება ცალკეულ სამუშაო ადგილზე შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობა, საჭირო მომუშავეთა რიცხვი, მათი პროფესიულ-კვალიფიციური სტრუქტურა, ხელფასის ფონდი და მისი სტრუქტურა.

თანამედროვე მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესი საშუალებას იძლევა, ზუსტად განვსაზღვროთ მთელი სამუშაოს ან მისი ცალკეული ოპერაციის შესრულების დრო. მისი დადგენისას გათვალისწინებული უნდა იყოს მოწინავე ტექნოლოგიის არსებობა, მუშაობის ოპტიმალური საწარმოო რეჟიმები და სამუშაო ადგილის ეფექტური ორგანიზაციის პირობები. იგი, თავის მხრივ, შრომის ეკონომისტიდან მოითხოვს ამ სფეროში არსებული სამეცნიერო მიღწევებისა და არსებული გამოცდილების ცოდნას.

შრომის ნორმირება შრომის ზომის დადგენის პროცესია. შრომის ზომის დადგენა მოითხოვს იმ ტექნიკურ, ეკონომიკურ, ფსიქოფიზიოლოგიურ და სოციალური ფაქტორების შესახებ ცოდნას, რომელიც გავლენას ახდენს შრომის პროცესზე. თუ შრომის ნორმა არაა ეკონომიკურად დასაბუთებული, ის თავის ფუნქციას კარგავს. კერძოდ, ასეთ შემთხვევაში შრომის ნორმა ვეღარ ხდება შიგასაწარმოო დაგეგმვის საშუალება, შრომის ნორმა ეკონომიკურად დასაბუთებულია მაშინ, თუ ის მოწყობილობათა და მომუშავეთა ოპტიმალურ დატვირთვას ითვალისწინებს.

შრომის ნორმა ფსიქოფიზიოლოგიურად დასაბუთებულია მაშინ, თუ ადამიანის ფიზიკური და ნერვული ენერჯის ხარჯვა ოპტიმალურია, ე.ი. ადამიანი შრომისუნარიანობას ხანგრძლივად ინარჩუნებს და დახარჯული ენერჯის სწრაფი აღდგენა ხდება.

სოციალურად დასაბუთებული ნორმა საშუალებას იძლევა, შრომა იყოს შინაარსიანი. სამუშაოს შესრულების პროცესში მომუშავეს საშუალება აქვს, დამოუკიდებელი შემოქმედებითი პროცესი განახორციელოს. ამ დროს შრომის მონოტონურობა მინიმუმამდეა დაყვანილი.

9.5 შრომის ნორმის სახეები

მრავალი სახის შრომის ნორმა არსებობს, მაგრამ ყველაზე ხშირად გამოიყენება დროის, გამომუშავეების, მომსახურების, რიცხოვნობისა და მმართველობის ნორმები.

დროის ნორმა (N_{დრ}) – სამუშაოს ერთეულის შესრულებაზე დროის დანახარჯებია, რომელიც დგინდება ერთ მუშაზე ან მუშათა ჯგუფზე. განსაზღვრულ ორგანიზაციულ-ტექნიკურ პირობებში მათი კვალიფიკაციის შესაბამისად. ის გაიანგარიშება ფორმულით:

$$N_{დრ} = \frac{T}{Y}, \quad (1) \text{ სადაც,}$$

T – სამუშაო დროის ხანგრძლივობაა (წუთი, საათი);

Y – პროდუქციის საერთო მოცულობა.

გამომუშავეების ნორმა – ერთი მომუშავეს ან ჯგუფის მიერ დროის ერთეულში გამოშვებული პროდუქციის მოცულობაა, რომელიც ითვალისწინებს მომუშავეთა კვალიფიკაციასა და არსებულ ორგანიზაციულ-ტექნიკურ პირობებს. გამომუშავეების ნორმა დროის ნორმის უკუპროპორციულია. იგი ძირითადად მასობრივ და მსხვილსერიულ წარმოებაში გამოიყენება, სადაც ყოველ სამუშაო ადგილზე ერთი ან რამდენიმე ოპერაცია სრულდება. ის გაიანგარიშება ფორმულით:

$$N_{გამ} = \frac{Y}{T}, \quad (2)$$

სადაც Y და T იგივე მნიშვნელობა აქვს, რაც (1) ფორმულაში. შინაარსით ის ახლოს დგას ე.წ. ნორმირებულ დავალებასთან, რომელიც გულისხმობს სამუშაოს მოცულობის იმ ოდენობის დადგენას, რომელიც გარკვეულ მონაკვეთში უნდა შესრულდეს ერთი მუშის ან ჯგუფის მიერ.

მომსახურების ნორმა საწარმოო ობიექტთა (მოწყობილობათა, სამუშაო ადგილთა) ის რაოდენობაა, რომელსაც უნდა მოემსახუროს მომუშავე ან ბრიგადა დროის განსაზღვრულ პერიოდში (ცვლაში, დღეში, თვეში და ა.შ). ასეთი ნორმა, ძირითადად, დამხმარე მუშებისათვის დგება. მისი გაანგარიშებისათვის, უპირველეს ყოვლისა,

საჭიროა გაანგარიშდეს მომსახურების დროის ნორმა, ე. ი. დრო, რომელიც საჭიროა ცვლის განმავლობაში მოწყობილობის ერთეულის მომსახურებისათვის. მის დასადგენად გამოიყენება ქრონომეტრაჟი.

მომსახურების ნორმა გაიანგარიშება ფორმულით:

$$N_{\text{მომს}} = \frac{T}{N} \quad (3) \quad \text{სადაც,}$$

T – ცვლის ხანგრძლივობაა;

N – მომსახურების დროის ნორმა.

მმართველობის ნორმით განისაზღვრება იმ მომუშავეთა რიცხოვნობა, რომელიც ერთ ხელმძღვანელს უნდა დაეკვემდებაროს.

რიცხოვნობის ნორმით დგინდება მომუშავეთა ის რიცხოვნობა, რომელიც აუცილებელია გარკვეული მოცულობის სამუშაოს შესასრულებლად განსაზღვრულ ორგანიზაციულ-ტექნიკურ პირობებში. რიცხოვნობის ნორმა გაიანგარიშება ფორმულით:

$$N_{\text{რიც}} = \frac{Y \times N_{\text{დრ}}}{FK} \quad (3) \quad \text{სადაც}$$

Y – სამუშაოს მოცულობაა;

N_{დრ} – დროის ნორმაა;

F – ცვლის ხანგრძლივობაა;

K – ნორმის შესრულების პროცენტი.

ზემოთ აღნიშნულ ნორმათა შორის ყველაზე მნიშვნელოვანია დროის ნორმა, რადგან მის საფუძველზე დგინდება თითქმის ყველა სახის ნორმა (სქემა 9.5.1).

დროის ნორმის დადგენა ქვემოთ მოცემული სქემის შესაბამისად, ცალკეული სახის დროის დანახარჯების შესწავლის საფუძველზე ხდება.

დროის ნორმა გაიანგარიშება ფორმულით:

$$N_{\text{დრ}} = N_{\text{მოს.დასკ}} + N_{\text{მ. დრ}} + N_{\text{მომს}} + N_{\text{დასვ.}} + N_{\text{შეწყვ.}} \quad (5)$$

მოსამზადებელ-დასკვნითი დრო (N_{მოს.დასკ}) ის დროა, რომელიც იხარჯება საკუთარი თავისა და წარმოების საშუალებათა მომზადებაზე დავალების შესასრულებლად. ის დამოკიდებული არ არის სამუშაოს მოცულობაზე.

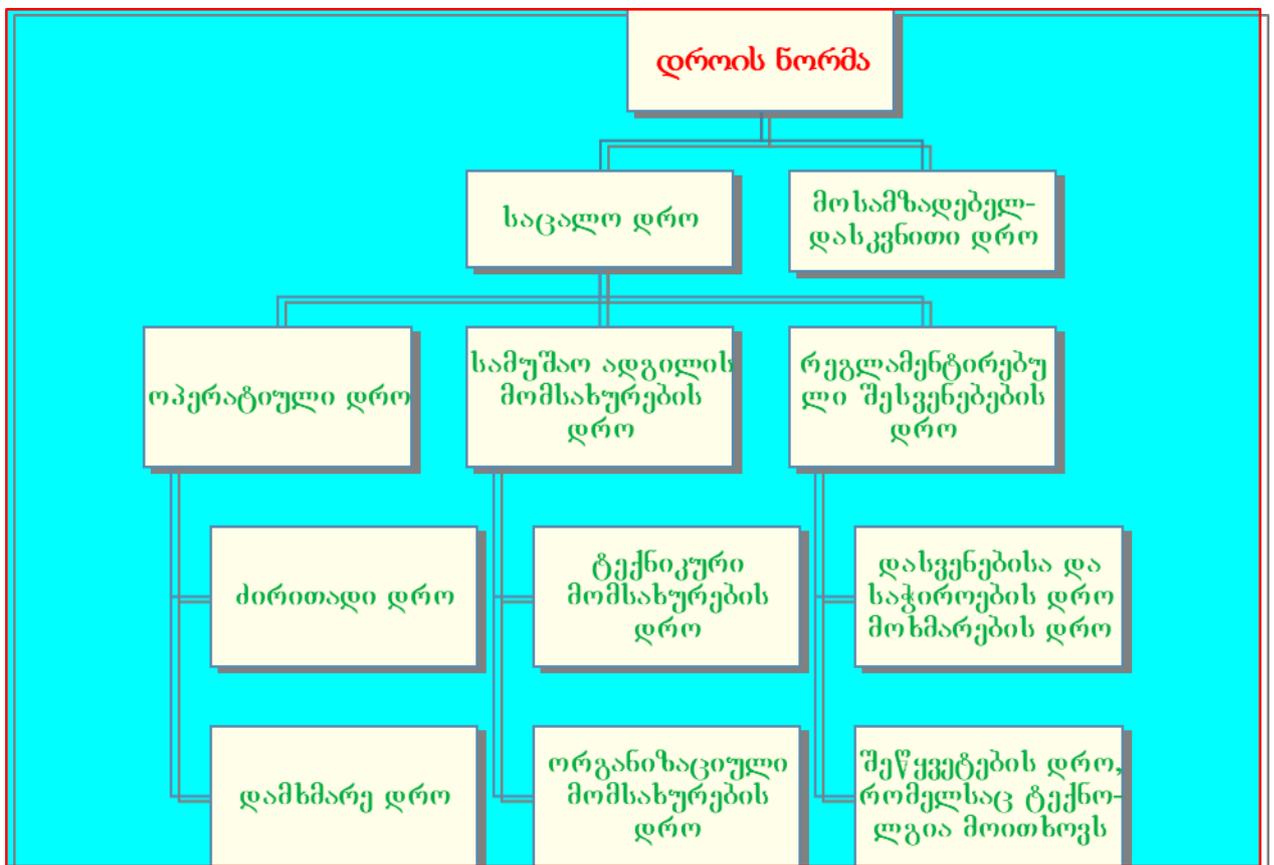
ძირითადი დრო-უშუალოდ სამუშაო დავალების შესრულებაზე დახარჯული დროა. ის მეორდება ყოველი ოპერაციის შესრულების შემდეგ ან განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების შემდეგ და იყოფა ორ ნაწილად: ძირითად და დამხმარე დროდ. ძირითადი დრო იხარჯება უშუალოდ პროდუქციის წარმოებაზე, დამხმარე კი-ძირითადი დროის ეფექტურად გამოყენებაზე. მაგალითად, დამხმარე დრო შეიძლება

გამოიყენონ მოწყობილობის მართვაზე, მოწყობილობაზე ცალკეული დეტალების დამაგრებასა და მოხსნაზე და ა. შ.

სამუშაო ადგილის მომსახურების დრო-მოიცავს ტექნიკური და ორგანიზაციული მომსახურების დროს. იგი იხარჯება იმისათვის, რომ მთელი ცვლის განმავლობაში სამუშაო ადგილი სრულ წესრიგში იყოს. მასში შედის მოწყობილობის დაზეთვის, გაწყობის, გარეცხვის, გაწმენდის, დათვალიერების, წარმოების ნარჩენებისაგან გათავისუფლებაზე დახარჯული დრო (ტექნიკური მომსახურების დრო), გამოყენებული ტარის გადაადგილება, დოკუმენტაციის მოწესრიგება სამუშაოს ბოლოს (ორგანიზაციული მომსახურება) და ა.შ.

სქემა 9.5.1

დროის ნორმა შემადგენლობა და სტრუქტურა



შეწყვეტების დრო ის დროა, როცა მომუშავე მუშაობის პროცესში მონაწილეობას არ იღებს. იგი იყოფა რეგლამენტირებული შეწყვეტებისა და არარეგლამენტირებული შეწყვეტების დროდ.

რეგლამენტირებულს მიეკუთვნება შეწყვეტა, რასაც საწარმოო პროცესის ტექნოლო-გია და ორგანიზაცია მოითხოვს, პირად საჭიროებისა და დასვენების დრო, რომელიც სამუშაო დღის განრიგითაა გათვალისწინებული (მაგ. სასადილო შესვენება).

არარეგლამენტირებული შეწყვეტები—ეს ის დროა, რომელიც გამოწვეულია საწარმოო პროცესის ნორმალური მიმდინარეობის დარღვევით. ის შეიძლება გამოწვეული იყოს წარმოების ნაკლოვანებებით, შრომის დისციპლინის დარღვევით და ა. შ.

სამუშაო დროის ყველა დანახარჯი იყოფა ნორმირებულ და არანორმირებულ დროდ. კერძოდ, მოსამზადებელ-დასკვნითი დრო, ოპერატიული დრო, სამუშაო ადგილის მომსახურების დრო და რეგლამენტირებული შეწყვეტების დრო შედის დროის ნორმაში და, შესაბამისად, ნორმირებულ დროში.

არანორმირებული სამუშაო დროის დანახარჯები სამუშაო დროის პირდაპირი დანაკარგია და დროის ნორმაში არ შედის.

სამუშაო დროის დანახარჯთა სტრუქტურის ანალიზი საშუალებას იძლევა, განისაზღვროს სამუშაო დროის დანაკარგები და სამუშაო ადგილზე არარაციონალური შრომითი დანახარჯები.

9.6. სამუშაო დროის დანახარჯთა შესწავლის მეთოდები

სამუშაო დროის დანახარჯთა შესწავლა, ძირითადად, ორი მეთოდით ხდება.

1. ფოტოგრაფიითა და

2)ქრონომეტრაჟით.

ფოტოგრაფიის ჩატარებისას დაკვირვება წარმოებს მომუშავეზე ან მომუშავეთა ჯგუფზე მთელი ცვლის ან ცვლის ცალკეულ პერიოდში. მას ატარებს ნორმადარი ან თვით მომუშავე (თვითფოტოგრაფია). ფოტოგრაფია სპეციალურად დამუშავებული რუკით წარმოებს. დანახარჯული დროის გაზომვა საათის საშუალებით ხდება. მიღებული შედეგებით დგება სამუშაო დროის ბალანსი, რომელიც საშუალებას იძლევა, განვსაზღვროთ სამუშაო დროის დანაკარგები და რეზერვები.

ფოტოგრაფია ტარდება ცალკეულ ინდივიდზე ან მომუშავეთა ჯგუფზე, მაგრამ არსებობს მარშრუტული ფოტოგრაფიაც, რომლის დროსაც ხდება იმ მომუშავეთა ჯგუფზე დაკვირვება, რომლებიც სხვადასხვა უბანზე მუშაობენ.

მასობრივი ფოტოგრაფირებისას გამოიყენება მომენტური დაკვირვების მეთოდიც. ამ დროს ერთგვაროვანი დროის დანახარჯების რაოდენობის რეგისტრაცია და აღრიცხვა ხდება დროის შერჩეულ მომენტში. ამ მეთოდის უპირატესობაა დაკვირვების ჩატარების სიმარტივე, მონაცემთა მიღება მოკლე დროში და ნაკლები შრომატე-ვადობა. მისი ნაკლია, ის, რომ მონაცემები მანქანა-დანადგარების ან მოწყობილობათა მოცდენის მიზეზების შესახებ არასრულია. ამიტომ ამა თუ იმ მეთოდის გამოყენება ბევრადაა დამოკიდებული დამკვირვებლის კომპეტენტურობაზე.

ქრონომეტრაჟით შეისწავლება შრომის პროცესში ცალკეულ ოპერაციაზე დახარჯული დრო. ის გამოიყენება მაშინაც, როცა შრომის ამა თუ იმ ილეთის შესრულების რაციონალურობის გარკვევა გვინდა. ქრონომეტრაჟით დგინდება, რატომ ვერ სრულდება ესა თუ ის დროის ნორმა, რამდენად მოწინავე შრომის ილეთებს ფლობს მომუშავე, შრომის ორგანიზაციის სრულყოფის რა ღონისძიებები შეიძლება დაისახოს და ა.შ.

ქრონომეტრაჟის ჩატარებისას დაკვირვების ობიექტი შეირჩევა იმის მიხედვით, რა მიზანი გვაქვს. თუ ჩვენი მიზანია დავადგინოთ დროის ნორმა, მაშინ დაკვირვების ობიექტად უნდა შევარჩიოთ ის მომუშავე, რომლის შრომის შედეგი მომუშავეთა საშუალო შედეგებზე მაღალია, მაგრამ მოწინავე მუშის შედეგზე დაბალი. ამასთან, გათვალისწინებული უნდა იყოს ისიც, რომ მომუშავის შრომის ტემპი შეესაბამებოდეს შრომის ნორმალურ ინტენსივობას.

თუ ქრონომეტრაჟი ტარდება იმისათვის, რომ დაინერგოს შრომის მოწინავე ილეთები და მეთოდები, მაშინ დაკვირვების ობიექტი უნდა იყოს ის მუშა, რომელიც ყველაზე ეფექტურ მეთოდებსა და ილეთებს იყენებს.

დაკვირვების ობიექტის შერჩევის შემდეგ ხდება ოპერაციის აღწერა, რომელიც დაიტანება ქრონორუკაზე. ამავე დროს, განისაზღვრება დაკვირვებათა რაოდენობა და შეირჩევა ის ხელსაწყოები, რომლითაც უნდა ჩატარდეს ქრონომეტრაჟი (საათი, წამმზომი, ქრონომეტრი და ა.შ.), დგინდება ე.წ. საფიქსაჟო წერტილები, ე.ი. ოპერაციის დაწყების და დამთავრების ნიშნები ბგერის ან ვიზუალური სახით. მაგალითად, საფიქსაჟე წერტილი შეიძლება იყოს ხელის შეხება ინსტრუმენტზე ან ნაკეთობაზე და ა.შ.

ქრონომეტრაჟით მიღებული შედეგების დამუშავებით განისაზღვრება ცალკეული შრომითი ოპერაციის შესრულების დრო და შეფასდება მისი ეფექტურობა.

პრაქტიკაში ზოგჯერ ფოტოქრონომეტრაჟსაც იყენებენ, რომელიც საშუალებას იძლევა, შესრულდეს ის ამოცანა, რომელიც აქვს ფოტოგრაფიასაც და ქრონომეტრაჟსაც.

9.7. შრომის ნორმების დადგენის მეთოდები

შრომის ნორმების გაანგარიშების რამდენიმე მეთოდს გამოჰყოფენ-მათგან აღსანიშნავია:

1. ანალიტიკური მეთოდი;
2. კრებსითი მეთოდი.

ანალიტიკური მეთოდით შრომის ნორმები არსებული ნორმების კრიტიკული ანალიზის საფუძველზე დგინდება. კერძოდ, შრომითი ოპერაცია ნაწევრდება ცალკეულ ელემენტებად. თითოეული ელემენტის მიხედვით განისაზღვრება შესასრულებელი სამუშაოს ხანგრძლივობა. ამ დროს ანალიზდება ყველა ფაქტორი, რომელმაც შეიძლება მო-

ცემული ოპერაციის შესრულების დროზე გავლენა მოახდინოს, ეს იქნება ორგანიზაციულ-ტექნიკური თუ შემსრულებლის ფსიქოფიზიოლოგიური თავისებურებები. გაიანგარიშება მთელი ოპერაციის ან მისი ელემენტების შესრულების ხანგრძლივობა და დგინდება მისი შესრულების თანმიმდევრობა.

შეიძლება ითქვას, რომ ამ მეთოდის უფრო თანამედროვე ნაირსახეობას წარმოადგენს შრომის ნორმირების **მიკროელემენტური** მეთოდი. ის ფართოდაა გავრცელებული ეკონომიკურად განვითარებულ ქვეყნებში (აშშ, იაპონია, გერმანია, საფრანგეთი და ა.შ.). ამ მეთოდის გამოყენებისას შრომის პროცესი ნაწილდება უმარტივეს, პირველად შრომით მოქმედებებად (მომუშავის თითების, ხელების, ტანის და სხვა მოძრაობა), რომელსაც მიკროელემენტი ჰქვია. სხვა მეთოდთან შედარებით მისი უპირატესობა ისაა, რომ შრომითი ილეთებისა და მოქმედებების რაციონალური თანმიმდევრობის დადგენის საშუალებას იძლევა. დასავლეთის პრაქტიკაში ამ მეთოდის მეტად ფართო სახესხვაობები გამოიყენება: კერძოდ, "სამუშაოს სირთულის გამთვალისწინებელი სისტემა" (ე.წ. Work Faktor), "დროისა და მოძრაობის ანალიზის" სისტემა (MTA-Motion –Time Analysis) და "დროის განსაზღვრის" მეთოდი (ე.წ. MTM, Methods – Time Measurement). ამ უკანასკნელ სისტემაში შრომითი მოძრაობა დანაწევრებულია 19 მიკროელემენტად: 8 ვარიანტი ხელების მოძრაობისა, 9 ვარიანტი კორპუსისა და ფეხებისა, 2 ვარიანტი თვალების მოძრაობისა. თითოეულ მიკროელემენტზე დგინდება ნორმატივი, რომლითაც აიწყობა ნებისმიერი მოძრაობის, ილეთის, ოპერაციის ნორმა.

შრომის ნორმირების კრებსითი მეთოდის გამოყენებისას ნორმები დგინდება მთელ შრომით ოპერაციაზე ან ნაკეთობაზე ელემენტებად მისი დანაწევრების გარეშე. ეს შეიძლება მოხდეს სტატისტიკური მონაცემების გამოყენების ან უბნის ხელმძღვანელის გამოცდილების საფუძველზე (ე. წ. საცდელ-სტატისტიკური), ან კიდევ ადრე ჩატარებულ ოპერაციასთან შედარების მიხედვით (ე.წ. შედარებითი).

ნორმირების კრებსითი მეთოდის გამოყენებისას ცდომილება მეტია, ვიდრე ანალიტიკური მეთოდის გამოყენებისას.

ამა თუ იმ მეთოდით სარგებლობისას უნდა გავითვალისწინოთ წარმოების ტიპი. მაგალითად, მასობრივ და მსხვილსერიულ წარმოებაში, სადაც ოპერაციათა განმეორებადობა უფრო ხშირია, მცირე უზუსტობის დაშვებაც კი დროისა და სხვა სახის რესურსის დიდ დანაკარგებს იწვევს. წვრილსერიულ და ერთეულად წარმოებაში მცირე ცდომილებები დიდ გავლენას არ ახდენს წარმოების დანახარჯებზე. ამიტომ კრებსითი მეთოდის გამოყენება უფრო დასაშვებია.

კითხვები თვითშემოწმებისათვის:

1. ახსენით შრომის ორგანიზაციის არსი;
2. როგორ განვითარდა შრომის ორგანიზაცია, როგორც დამოუკიდებელი მეცნიერება?
3. ჩამოაყალიბეთ შრომითი ცხოვრების ხარისხის კონცეფციის ძირითადი მიმართულებები;
4. რა არის შრომის დანაწილება და კოოპერაცია?
5. რა შემთხვევაშია დასაშვები პროფესიათა შეთავსება?
6. ახსენით მომუშავეთა დასაქმების (მუშაობის) კოეფიციენტის არსი;
7. რა ფაქტორები მოქმედებს შრომის პირობებზე საწარმოში?
8. ახსენით საწარმოო პირობების არსი;
9. რას სახის პროფესიული რისკები არსებობს მუშაობის პროცესში?
10. როგორ რეგულირდება პროფესიული რისკები და მისგან თავის დაცვა?
11. როგორია ადამიანის მუშაობისუნარიანობა დღის, კვირის და წლის მანძილზე? ჩამოაყალიბეთ მისი ძირითადი ფაზები;
12. ახსენით შრომის ნორმირების არსი.
13. რა სახის ნორმები არსებობს?
14. როდისაა შრომის ნორმა ეკონომიკურად დასაბუთებული?
15. როდისაა შრომის ნორმა ფსიქოფიზიოლოგიურად დასაბუთებული?
16. როდისაა შრომის ნორმა სოციალურად დასაბუთებული?
17. სამუშაო დროის დანახარჯთა შესწავლის რა მეთოდები არსებობს?
18. ახსენით ფოტოგრაფიისა და ქრონომეტრაჟის არსი;
19. რა მეთოდებით ხდება შრომის ნორმირება?
20. ახსენით შრომის ნორმების დადგენის ანალიტიკური და კრებსიტი მეთოდის არსი.

თავი 10. შრომის ანაზღაურების ორგანიზაცია

10.1. ხელფასი და მისი სახელმწიფო რეგულირება

ხელფასი დაქირავებული მომუშავეს შრომის საზღაურია. მისი სიდიდე განსაზღვრულია დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. დამსაქმებლისათვის კი ხელფასი საწარმოო ხარჯების ნაწილია, რომელიც ეძლევა მომუშავეს მისი შრომის საზღაურად, შრომის ან სამუშაო ძალის ფასის მიხედვით. შრომის ანაზღაურების საფუძველს შრომის პროცესში წარმოშობილი შრომითი ურთიერთობები წარმოადგენს.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის შესაბამისად **შრომითი ურთიერთობა** არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. მე-15 მუხლის შესაბამისად კი შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული⁷¹.

შრომის ანაზღაურება არის ძირითადი ან მინიმალური ანაზღაურება ან ხელფასი ან ნებისმიერი სხვა ანაზღაურება, რომელიც გადახდილია ფულადი ფორმით ან ნატურით და რომელსაც პირდაპირ ან არაპირდაპირ იღებს დასაქმებული დამსაქმებლისგან სამუშაოს შესრულების სანაცვლოდ (შრომის კოდექსი, მუხლი-41).

შრომის ანაზღაურების ფორმა და ოდენობა განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულებით. შრომის ანაზღაურება გაიცემა არანაკლებ თვეში ერთხელ.

დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურებისა თუ ანგარიშსწორების დაყოვნების ყოველი დღისთვის დასაქმებულს გადაუხადოს დაყოვნებული თანხის 0.07 პროცენტი⁷².

ხელფასის სიდიდეზე მოქმედებს სხვადასხვა ფაქტორი. უპირველეს ყოვლისა, მის ოდენობას შრომის ბაზარზე შრომაზე (სამუშაო ძალაზე) **მოთხოვნა-მიწოდება** განსაზღვრავს. მოთხოვნის ზრდა ხელფასის ზრდას იწვევს, მოთხოვნის შემცირება კი-ხელფასის შემცირებას. შრომის მიწოდება საწინააღმდეგოდ მოქმედებს შრომის ფასზე. როცა შრომის მიწოდება შეზღუდული რაოდენობით ხდება, შრომის ფასი იზრდება და შესაბამისად იზრდება ხელფასის სიდიდე.

ხელფასის სიდიდეზე გავლენას ახდენს **საქონლისა და მომსახურების ფასები**. მათი ზრდა აძვირებს ცხოვრების ღირებულებას და შესაბამისად, იმატებს ხელფასის ზრდაზე მოთხოვნა.

⁷¹საქართველოს შრომის კოდექსი. კანონი N4113, 17.12.2010წ. მუხლი 2.

⁷²საქართველოს შრომის კოდექსი. კანონი N4113, 17.12.2010წ. მუხლი 41.

ხელფასის სიდიდე დამოკიდებულია **მინიმალური ხელფასის დონეზე**. მინიმალური ხელფასი კი განისაზღვრება საარსებო მინიმუმით. ამავე დროს ხელფასის ოდენობა ნაწილობრივ დამოკიდებულია პროფკავშირების აქტიურობაზე, წარმოებაში მომუშავის შრომით წვლილზე და ა.შ.

საზოგადოებაში ხელფასი მნიშვნელოვან ფუნქციებს ასრულებს, მათგან უპირველესი, უძველესი ფუნქციაა **სტიმულირების** ფუნქცია, რომლითაც ახდენს მომუშავის დაინტერესებას თავისი შრომის შედეგით.

ხელფასის საშუალებით უნდა დაკმაყოფილდეს მომუშავის და მისი ოჯახის წევრთა საარსებო მოთხოვნილებები. ამით ხელფასი **კვლავწარმოების** ფუნქციას ასრულებს. ამასთან, მას აქვს ე.წ. **სოციალური ფუნქციაც**, რითაც ხელფასი სამომხმარებლო ბაზარზე მოსახლეობის გადახდისუნარიანობას უზრუნველყოფს.

ხელფასმა რომ თავისი ფუნქციები შეასრულოს, აუცილებელია შემდეგი პრინციპების დაცვა:

- ✓ ხელფასის ფორმა და სისტემა უნდა იყოს ყველა მომუშავისათვის გასაგები და მარტივი;
- ✓ ხელფასის ზრდა უნდა მოხდეს წარმოებისა და შრომის ეფექტიანობის ზრდის მიხედვით, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მოხდება ინფლაცია;
- ✓ შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ტემპი წინ უნდა უსწრებდეს საშუალო ხელფასის ზრდის ტემპს;
- ✓ ხელფასი დიფერენცირებული უნდა იყოს დარგების, რეგიონების, შრომის პირობების მიხედვით. ერთნაირი შინაარსისა და კვალიფიკაციის შრომა უნდა ანაზღაურდეს თანაბრად მიუხედავად მომუშავის სქესისა, ასაკისა და ეროვნებისა;
- ✓ ხელფასის სიდიდის განსაზღვრისას როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო სექტორში გათვალისწინებული უნდა იყოს მინიმალური ხელფასის დონე და საშუალო ხელფასის სიდიდე.

სახელმწიფო როლი ხელფასის რეგულირებაში, უპირველეს ყოვლისა, გამოიხატება მინიმალური ხელფასის დადგენით.

მინიმალურმა ხელფასმა უნდა უზრუნველყოს მარტივ, არაკვალიფიციურ სამუშაოზე დასაქმებული მომუშავის სამუშაო ძალის კვლავწარმოებისათვის საჭირო ყველა პირობა. ძირითადი კრიტერიუმია, რითაც განისაზღვრება მინიმალური ხელფასის სიდიდე, მომუშავის და მისი ოჯახის არასრულწლოვანი წევრების საარსებო მოთხოვნილებაა. მინიმალური ხელფასი უნდა შეესაბამებოდეს სამომხმარებლო კალათას. მასში შედის აუცილებელი კვების პროდუქტები, სამომხმარებლო საქონელი და მომსახურება. მინიმალური ხელფასი არ შეიძლება შრომისუნარიანი ადამიანის საარსებო მინიმუმზე

ნაკლები იყოს. აღსანიშნავია, რომ 2021 წლის სექტემბრიდან საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად დადგენილი ნორმის მიხედვით, სრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესრულებისთვის „ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება საარსებო მინიმუმს ორჯერ მაინც უნდა აღემატებოდეს“⁷³.

მინიმალური ხელფასის სიდიდის განსაზღვრისას გასათვალისწინებელია მოსახლეობის დასაქმების დონე, მდიდრებისა და ღარიბების ცხოვრების დონეთა განსხვავება, მინიმალური ხელფასის საშუალო ხელფასთან თანაფარდობა. ევროპის სოციალური ქარტიით, მინიმალური ხელფასი საშუალო ხელფასის 60% მაინც უნდა იყოს. ევროპის ქვეყნებმა მიაღწიეს იმას, რომ მინიმალური ხელფასი საშუალო ხელფასის 50%-ზე ნაკლები არ არის. თუმცა გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში ეკონომიკური კრიზისის პირობებში ამ პირობის დაცვა შეუძლებელი გახდა და, შესაბამისად, მინიმალური ხელფასის საშუალო ხელფასთან თანაფარდობის ზომა შედარებით მცირეა.

ხელფასის სახელმწიფო რეგულირების ერთ-ერთი მექანიზმია **ინდექსაცია**. იგი იცავს მოსახლეობის შემოსავლებსა და დანაზოგებს გაუფასურებისაგან.

არსებობს ინდექსაციის ორი სახე: **გამაფრთხილებელი და რეტროსპექტული**. გამაფრთხილებელი ინდექსაცია გულისხმობს ხელფასის ზრდას სამომხმარებლო ფასების პროგნოზული ზრდის გათვალისწინებით. ის წინ უსწრებს ინფლაციას.

რეტროსპექტული ინდექსაციისას ხელფასის ზრდა ხდება წარსულ პერიოდში სამომხმარებლო ფასების ზრდის შესაბამისად. პრაქტიკაში უფრო ხშირად ხელფასის რეტროსპექტულ ინდექსაციას იყენებენ. ხელფასის ზრდა ამ დროს ხდება მას შემდეგ, როცა გაზრდილი სამომხმარებლო ფასები გარკვეული დროის შემდეგ სტაბილური გახდება.

ინდექსაციისას დიდი მნიშვნელობა აქვს მისი ზღვარის დადგენას. მაგალითად, ინდექსაციის ზღვარი, როცა ის ავტომატურად მიმდინარეობს, საფრანგეთსა და ბელგიაში 2%-ია, რუსეთში 6%. ხელფასის ინდექსაციისას სამომხმარებლო ფასების ზრდის სრული კომპენსაცია არ ხდება.

ინდექსაციის გარდა, ხელფასის სახელმწიფო რეგულირება ხდება ინდივიდუალური შემოსავლების დაბეგვრითაც. ეს ძირითადად მაღალშემოსავლიან მოქალაქეებს ეხებათ. ამ ღონისძიებას სახელმწიფო მიმართავს განსაკუთრებით მძიმე ფინანსური მდგომარეობის დროს.

სახელმწიფოს სახელფასო პოლიტიკა მიმართული უნდა იყოს ხელფასის მსყიდველუნარიანობის ზრდისაკენ, ხელფასი უნდა გახდეს მოსახლეობის შემოსავლის ძირითადი წყარო. ამასთან, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს მისი დროული გადახდა.

⁷³საქართველოს კანონი N6819 „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“, 14 ივლისი, 2020 წელი (მუხლი-14).

საქართველოს კანონმდებლობით შრომის ანაზღაურება გაიცემა თვეში ერთხელ. დამსაქმებელი ვალდებულია ნებისმიერი ანაზღაურების თუ ანგარიშსწო-რების დაყოფ-ნების ყოველი დღისათვის გადაუხადოს დასაქმებულს დაყოფნებული თანხის 0.07 პროცენტი⁷⁴.

10.2. ხელფასის ფორმები და სისტემები

ხელფასის ორგანიზაცია სხვადასხვა სისტემითა და ფორმით ხდება. გავრცელებულია ხელფასის ორგანიზაცია:

ა)სატარიფო სისტემით;

ბ)უტარიფო სისტემით (არასატარიფო);

გ)შერეული სისტემით.

სატარიფო სისტემით შრომის ანაზღაურება ხდება ინდივიდუალური შრომის შედეგის მიხედვით, უტარიფო სისტემით ანაზღაურებისას-კოლექტივის შრომის საბოლოო შედეგის მიხედვით.

სატარიფო და უტარიფო ხელფასის სისტემაში, ძირითადად, ხელფასის ორი ფორმა გამოიყოფა: **სანარდო და დროითი**. შერეულ სისტემაში კი ხელფასის შემდეგი ფორმებია: ა)საკომისიო, ბ)საპაიო, გ)ე.წ. მცურავი სარგოები და ა.შ.

ხელფასის ორგანიზაციის სისტემებიდან ყველაზე ფართოდ გავრცელებულია **სატარიფო სისტემა**.

სატარიფო სისტემა იმ ნორმატივთა ერთობლიობაა, რომლის საფუძველზე განისაზღვრება მომუშავეს ხელფასის ზომა შრომის პირობების, კვალიფიკაციისა და ინდივიდუალური თვისებების გათვალისწინებით.

სატარიფო სისტემის ძირითადი დანიშნულებაა, განახორციელოს პრინციპი: “**თანაბარი შრომისათვის-თანაბარი ანაზღაურება**”. სატარიფო სისტემის საფუძველზე ფორმირდება სატარიფო ხელფასი.

სატარიფო სისტემის ელემენტებია:

1)სატარიფო-საკვალიფიკაციო ცნობარი;

2)სატარიფო ბადე;

3)სატარიფო განაკვეთები და თანამდებობრივი სარგოები.

სატარიფო-საკვალიფიკაციო ცნობარი ნორმატიული დოკუმენტების ერთობლიობაა. მასში მოცემულია ინფორმაცია იმის შესახებ, რა უნდა იცოდეს თეორიულად და პრაქტიკულად ამა თუ იმ პროფესიის ადამიანმა შესაბამისი თანრიგის სამუშაოს მიხედვით. სატარიფო-საკვალიფიკაციო ცნობარები ორი სახისაა: დარგობრივი და დარგთაშორისი. დარგობრივში დახასიათებულია ის სამუშაოები და პროფესიები, რომლებიც ნიშანდო-

⁷⁴საქართველოს შრომის კოდექსი. კანონი N4113, 2010 წლის 17 დეკემბერი. მუხლი 41.

ბლივია მოცემული დარგისათვის, ხოლო დარგთაშორისში-ის სამუშაოები და პროფესი-
ები, რაც საერთოა ეკონომიკის ყველა დარგისათვის.

სატარიფო-საკვალიფიკაციო ცნობარის ძირითადი დანიშნულებაა:

- 1)სამუშაოთა ტარიფიკაცია;
- 2)მუშათა საკვალიფიკაციო თანრიგის განსაზღვრა;
- 3)იმ პროგრამების შედგენა, რის მიხედვითაც უნდა მოხდეს მომუშავეთა მომზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება.

სატარიფო-საკვალიფიკაციო ცნობარი შედგება სამი ნაწილისაგან.

პირველ ნაწილში მოცემულია სამუშაოთა დახასიათება, **მეორეში** ჩამოყალიბებულია, თუ რა უნდა იცოდეს მოცემული სპეციალობის მომუშავემ, ვინც ამა თუ იმ თანრიგს ფლობს; **მესამე ნაწილში**-ტიპური სამუშაოების მაგალითებია მოცემული. დაახლოებით ასევეა აგებული სატარიფო-საკვალიფიკაციო ცნობარები ხელმძღვანელ პერსონალსა და სპეციალისტებზე. მის საფუძველზე დგება საშტატო სიები, რომელშიც ჩამოთვლილია თანამდებობები შესაბამისი თანამდებობრივი სარგოებით.

სატარიფო სისტემის მეორე ელემენტი, **სატარიფო ბადე** საკვალიფიკაციო თანრიგებისა და შესაბამისი სატარიფო კოეფიციენტების ერთობლიობაა. სატარიფო ბადის პირველი თანრიგის სატარიფო კოეფიციენტი ყოველთვის ერთის ტოლია. დანარჩენი სატარიფო კოეფიციენტები დგინდება კოლექტიური ხელშეკრულების საფუძველზე.

სატარიფო ბადე შეიძლება განსხვავებული იყოს სხვადასხვა დარგებსა და საწარმოებში. მისი უმთავრესი დანიშნულება ისაა, რომ სხვადასხვა კვალიფიკაციის მუშაკს სხვადასხვა ზომის ხელფასი მიეცეს მის მიერ შესრულებული სამუშაოს სირთულის გათვალისწინებით. მაგალითად, მოცემულ სატარიფო ბადეში სატარიფო განაკვეთები გვიჩვენებენ, რამდენჯერ მაღალ ხელფასს იღებს ამა თუ იმ თანრიგის მომუშავე პირველი თანრიგის მომუშავესთან შედარებით. პირველ და ბოლო თანრიგებს შორის თანაფარდობას ეწოდება **სატარიფო ბადის დიაპაზონი**. საქართველოს ეროვნულ მეურნეობაში ყველაზე მეტად გავრცელებულია 6-8 თანრიგიანი ბადეები.

სატარიფო ბადე

სატარიფო თანრიგი	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
სატარიფო კოეფიციენტი	1	1.07	1.14	1.28	1.50	1.70	1.80	2.0

სატარიფო ბადის მესამე ელემენტია, **სატარიფო განაკვეთი**. იგი გამოხატავს დროის ერთეულში მომუშავეს ანაზღაურების ზომას. ის გვიჩვენებს, რამდენს ვუხდით მომუშავეს 1 საათში, 1 დღეში, კვირაში ან 1 თვეში.

მინიმალური სატარიფო განაკვეთის (I თანრიგის განაკვეთი) დადგენისას გათვალისწინებული უნდა იყოს მინიმალური ხელფასის დონე. ის არ შეიძლება კანონით დადგენილ მინიმუმზე ნაკლები იყოს (საკანონმდებლო წესით დადგენილი მინიმალური ხელფასის არსებობის შემთხვევაში).

სატარიფო განაკვეთები შეიძლება იზრდებოდეს თანაბრად, პროგრესულად, ან რეგრესულად, ან შერეულად.

მსოფლიო პრაქტიკაში ყველანაირი სატარიფო ბადე გამოიყენება. სპეციალისტთა დასკვნით, სატარიფო კოეფიციენტებს შორის განსხვავება 10%-ზე ნაკლები არ უნდა იყოს. ამავე დროს, ისიც გასათვალისწინებელია, რომ სატარიფო ხელფასი მთელი ხელფასის 65-70%-ს მაინც უნდა შეადგენდეს.

10.3. ხელფასის სანარდო და დროითი ფორმები

ხელფასის ამა თუ იმ ფორმის შერჩევასას გაითვალისწინება შემდეგი პირობები:

- ✓ შრომის ნორმირების ხარისხი;
- ✓ სამუშაოს მექანიზაციისა და ავტომატიზაციის დონე;
- ✓ მეწარმის მოთხოვნა, გაზარდოს პროდუქციის მოცულობა თუ გაზარდოს პროდუქციის ხარისხი.

მას შემდეგ, როცა უკვე საბოლოოდ გადაწყდება საკითხი, ხელფასის რა სისტემამ უნდა იმუშაოს მოცემულ საწარმოში თუ დაწესებულებაში, ზემოთ აღნიშნული პირობების გათვალისწინებით განისაზღვრება, რა ფორმით შეიძლება გაიცეს ხელფასი, სანარდო თუ დროითი ფორმით, რათა ხელფასმა თავისი ფუნქციები სრულად შეასრულოს და მიღწეული იქნეს შრომის მაღალი მწარმოებლურობა.

სანარდო ხელფასი გაიანგარიშება შესრულებული სამუშაოს მოცულობის მიხედვით:

$$L = P \times V \text{ (10.3.1) სადაც}$$

P-პროდუქციის ერთეულის სანარდო შეფასება (ლარი, თეთრი);

V-დამზადებული პროდუქციის რაოდენობა (ცალი).

თავის მხრივ, პროდუქციის ერთეულის სანარდო შეფასება განისაზღვრება შემდეგნაირად:

$$P = H \times T \text{ (10.3.2), სადაც}$$

H-დროის ნორმა;

T-საათობრივი, დღიური, თვიური სატარიფო განაკვეთი.

სატარიფო განაკვეთი სანარდო ფორმით ხელფასის გაცემისას დგინდება შესრულებული სამუშაოს თანრიგის მიხედვით.

იმ შემთხვევაში, თუ შრომის პროცესი მკაცრად რეგლამენტირებულია განსაზღვრული ოპერაციებით, რაც საშუალებას იძლევა, მომუშავეს დაუდგინდეს შესაბამისი დროის ნორმა, მიზანშეწონილია სანარდო ფორმის გამოყენება. მაშინაც, როცა სამუშაო ხელით, მექანიზებულ-ხელით ან მექანიზებულად სრულდება, უმჯობესია სანარდო ფორმის გამოყენება, რადგან პროდუქციის რაოდენობა პირდაპირ მომუშავეს შრომაზე დამოკიდებული.

დროითი ხელფასის გამოყენება მიზანშეწონილია იმ დროს, როცა წარმოების პროცესში აქცენტი გადატანილია პროდუქციის ხარისხზე.

ხელფასის დროითი ფორმა ამჟამად უფრო პროგრესულ ფორმადაა მიჩნეული. განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებში ფირმები ძირითადად ხელფასის დროით ფორმას იყენებენ. დროითი ხელფასის გაცემისას მომუშავეს ხელფასის ზომა განისაზღვრება მისი კვალიფიკაციის შესაბამისად, ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის მიხედვით. ე.ი.

$Z = T \times F$ (10.3.3), სადაც

T-სატარიფო განაკვეთია (ლარი/საათი, ლ/დღ, ლ/თვეში);

F-ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო (სთ, დღე და ა.შ.).

სატარიფო განაკვეთი დროით ხელფასში დგინდება მომუშავეს თანრიგის მიხედვით. ხელფასის სანარდო და დროით ფორმას გააჩნია თავისი უპირატესობები და ნაკლიც. მაგალითად, სანარდო ხელფასი საკმაოდ ძლიერ სტიმულატორს წარმოადგენს, რადგან დიდია მაღალი ხელფასის მიღების შესაძლებლობა. პროდუქციის ზრდაზე ორიენტაციისას მცირდება საწარმოო ხარჯები პროდუქციის ერთეულზე. ამ დროს ნაკლებია მოთხოვნილება კონტროლზე, რის გამოც სანარდო ხელფასით ანაზღაურებისას, მეტია უხარისხო პროდუქციის წილი და დგება არასაწარმოო პერსონალის ანაზღაურების პრობლემაც.

რაც შეეხება დროით ხელფასს, მისი უპირატესობა ისაა, რომ ის მომუშავეთათვის ადვილად გასაგებია, მარტივი და იაფია შრომის მწარმოებლურობის სარეგულირებლად. ამასთან, სტაბილური შემოსავლის წყაროა, მაგრამ მისი ნაკლია ის, რომ მუშაობის შედეგების წახალისების შესაძლებლობები შედარებით შეზღუდულია.

სანარდო და დროითი ხელფასი პრაქტიკაში სხვადასხვა სახით გამოიყენება.

დროითი ხელფასი გვხვდება:

მარტივი დროითი;

დროითი პრემიული ნორმირებული დავალებით და

დროითი პრემიულის სახით.

მარტივი დროითი ხელფასის ზომა იანგარიშება (3) ფორმულით. დროითი პრემიული სახით ანაზღაურებისას ხელფასი განისაზღვრება შემდეგი ფორმულით:

$$L = L_{საჯ.} + \Pi \quad (10.3.4), \text{ სადაც}$$

$L_{საჯ.}$ -სატარიფო ხელფასია, რომელიც გაიანგარიშება (3) ფორმულით (ლარი);
 Π -პრემიის ის რაოდენობაა, რომელიც მუშას მიეცა შრომის განსაზღვრული რაოდენობისათვისა და ხარისხობრივი მაჩვენებლების მიღწევის გამო.

დროითი პრემიული ნორმირებული დავალებით გამოიყენება იქ, სადაც მუშის ფუნქციები ზუსტადაა რეგლამენტირებული და შეიძლება ყოველ ოპერაციაზე გაანგარიშებული იქნეს დროის ნორმა. ასეთი სახის ხელფასი სანარდო ფორმის ელემენტებსაც მოიცავს. მისი გამოყენება მიზანშეწონილია მაშინ, როცა აუცილებელია ნორმირებული დავალების შესრულება როგორც ცალკეულ სამუშაო ადგილებზე, ისე ცალკეულ სამუშაო უბნებზე. მისი გამოყენება მიზანშეწონილია მაშინაც, როცა საწარმოს ეფექტიანი საქმიანობა დამოკიდებულია მატერიალური რესურსების ეკონომიაზე, იგეგმება პროფესიათა შეთავსება ან მომსახურების სფეროს გაფართოება.

ამ სახის ხელფასის ზომა გაიანგარიშება (3) ფორმულით, მხოლოდ პრემია განისაზღვრება ნორმირებული დავალების შესრულების მიხედვით.

ხელფასის სანარდო ფორმა გვხვდება შემდეგი სახით:

- ა)პირდაპირი სანარდო;
- ბ)სანარდო პრემიული;
- გ)სანარდო პროგრესული,
- დ)სანარდო რეგრესული;
- ე)ირიბი სანარდო;
- ვ)აკორდული სანარდო;
- ზ)კოლექტიური სანარდო;
- თ)პროგრესულ-პრემიალური სანარდო ხელფასი.

პირდაპირი სანარდო ხელფასი გაიანგარიშება (1) ფორმულით. დანარჩენი სახის ხელფასი გაიანგარიშება პირდაპირი სანარდო ხელფასის ბაზაზე. პირდაპირი სანარდო ხელფასი, ფაქტობრივად, მომუშავეს სატარიფო ხელფასია. ყველაზე მეტად ხელფასის ამ სახეებიდან გავრცელებულია სანარდო-პრემიული. ამ შემთხვევაში ხელფასი გაიანგარიშება შემდეგი ფორმულით.

$$L = L_{პირ.სანარდო} + \Pi \quad (\text{პრემია}) \quad (10.3.5)$$

სანარდო-პროგრესული სისტემისას ხელფასი განისაზღვრება ფორმულით:

$$L = P_0 V_0 + P_{\text{პროგ.}} V_{\text{ნორმის ზევით}} \quad (10.3.6), \text{ სადაც}$$

P_0 -ჩვეულებრივი გზით გაანგარიშებული სანარდო შეფასებაა;

V_0 -დადგენილი ნორმით შესრულებული სამუშაოს მოცულობა;

$P_{\text{პროგ.}}$ -პროგრესულად გაზრდილი სანარდო შეფასება;

$V_{\text{ნორმის ზევით}}$ -ნორმის ზევით შესრულებული სამუშაოს მოცულობა.

პროგრესულად გაზრდილი სანარდო შეფასების ($P_{\text{პროგ.}}$) გასაანგარიშებლად დგება სპეციალური სკალა, რომელშიც მოცემულია, რამდენი პროცენტით უნდა გაიზარდოს გეგმური სანარდო შეფასება სამუშაოს ნორმის გადაჭარბებით შესრულებისას. მაგალითად, თუ მუშამ შრომის ნორმა 105%-ით შეასრულა, სანარდო შეფასება გეგმურთან შედარებით შეიძლება 15%-ით გაიზარდოს.

სანარდო პროგრესული სისტემა პრაქტიკაში ნაკლებად გამოიყენება. მისი ნაკლია: გაანგარიშების სირთულე, შრომის ინტენსივობის ზრდა, რაც მომუშავეს ჯანმრთელობაზე ცუდად მოქმედებს და ხელფასის ფონდის გადახარჯვის საშიშროება. ამიტომ მას მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევებში იყენებენ.

სანარდო რეგრესული ხელფასი სანარდო-პროგრესულის შებრუნებული სახეა. მისი გამოყენება მიზანშეწონილია მაშინ, როცა საწარმოში ხანდაზმული, მაგრამ კვალიფიციური კადრების შენარჩუნება უნდათ, როცა საწარმოს წინაშე პროდუქციის ზრდის ამოცანა არ დგას.

ირიბი სანარდო ხელფასი გამოიყენება დამხმარე და მომსახურე მომუშავეების შრომის ანაზღაურებისას და გაიანგარიშება ფორმულით:

$$L = P_{\text{ირ.}} \times V_{\text{ფაქტ.}} \quad (10.3.7), \text{ სადაც}$$

$P_{\text{ირ.}}$ -ირიბი სანარდო შეფასებაა;

$V_{\text{ფაქტ.}}$ -მომსახურე მომუშავეის მიერ ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს მოცულობა.

რაც შეეხება ანაზღაურების აკორდულ და აკორდულ-პრემიულ სისტემას, მისი გამოყენება მიზანშეწონილია მაშინ, როცა საწარმოო შეკვეთის შესრულება სურთ მაქსიმალურად შემცირებულ ვადებში. ამისათვის მომუშავეებს გამოუყოფენ მთლიანად შესრულებულ სამუშაოზე გათვალისწინებულ ხელფასის ფონდს, რომელსაც ავანსის სახით ყოველთვიურად აძლევენ მათ. ბოლოს კი, რაც დარჩება, ობიექტის ჩაბარების შემდეგ მიეცემათ. თუ სამუშაო განსაკუთრებით ხარისხიანადაა შესრულებული, მაშინ

მომუშავეებს პრემიასაც გამოუყოფენ. ხელფასის ეს სახე, ძირითადად, მშენებლობაში გამოიყენება, თუმცა ინფლაციის დროს ამ სახით ხელფასის გაცემა შეზღუდულია.

10.4. ხელფასის უტარიფო სისტემა

ხელფასის უტარიფო სისტემას სატარიფო სისტემის ანტიპოდსაც უწოდებენ. სატარიფო სისტემით მომუშავე ხელფასს იღებს შრომის პროცესში საკუთარი წვლილის შესაბამისად, უტარიფო სისტემით კი მომუშავეს ხელფასი დამოკიდებულია შრომის საბოლოო შედეგზე. პრინციპული განსხვავება ამ ორ სისტემას შორის შემდეგია:

სატარიფო სისტემაში პირველადია მომუშავეს გამომუშავება, მეორადი-ხელფასის ფონდი. უტარიფოში-პირიქით, პირველადია, ხელფასის ფონდი, მეორადი-ინდივიდის გამომუშავება. უტარიფო სისტემის გამოყენებისას ხელფასის ფონდსა და საწარმოს საქმიანობის საბოლოო შედეგებთან შესაბამისობა გარანტირებულია, რაც არ არსებობს სატარიფო სისტემაში.

უტარიფო სისტემით, თითოეული მომუშავეს ხელფასის ზომა გაიანგარიშება ფორმულით:

$$L_i = L_{\text{გ}} \times \frac{X_i \times K_i \times T_i}{\sum_{i=1}^n X_i \times K_i \times T_i} \quad (10.4.1), \text{ სადაც}$$

$L_{\text{გ}}$ კოლექტივისათვის განკუთვნილი ხელფასის ფონდია (ლარი);

X_i - i -ური მომუშავეს კვალიფიკაციის დონის კოეფიციენტი (ბალი, პროცენტი ან სხვა ერთეული);

K_i - i -ური მომუშავეს შრომითი მონაწილეობის კოეფიციენტი (ბალები, პროცენტი ან სხვ.ერთ.);

T_i - i -ური მომუშავეს მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო (სთ, დღე, თვე);

n -მომუშავეთა რაოდენობა (კაცი);

მაშასადამე, უტარიფო სისტემით შრომის ანაზღაურება დამოკიდებულია შემდეგ ფაქტორებზე: მომუშავეთა რიცხვზე, მათ მიერ ნამუშევარ დროზე, შრომითი მონაწილეობის კოეფიციენტსა (შმკ) და მომუშავეთა კვალიფიკაციის დონეზე (მკდ).

საკვალიფიკაციო კოეფიციენტის (მკდ) გაანგარიშება ორი მეთოდით ხდება: პირველ შემთხვევაში მისი განსაზღვრა ფაქტობრივი ხელფასის მიხედვით ხდება. ე.ი. მომუშავეს კვალიფიკაცია ფასდება არა მარტო იმით, რა იცის და განათლების რა მოწმობები აქვს, არამედ მის მიერ ფაქტობრივად მიღებული ხელფასით, რადგან მაღალი ხელფასით ის თავისი ცოდნისა და განათლების რეალიზაციის მეტ უნარს ადასტურებს.

ამ მეთოდის ნაკლია ის, რომ შესაძლებელია, სამუშაო სუბიექტურად განაწილდეს და ხელსაყრელი სამუშაო მხოლოდ ერთ პირს მიეცეს. ამ დროს პრემირების მაჩვენებელი მახინჯდება და ირღვევა პრინციპი: „თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურება“. თუ დამოკიდებულება ხელფასს, კვალიფიკაციასა და შრომის საბოლოო შედეგებს შორის დარღვეული არ არის, მაშინ მომუშავეს ფაქტობრივი ხელფასის მიხედვით კვალიფიკაციის დონის განსაზღვრა მისაღებია.

საკვალიფიკაციო კოეფიციენტის გაანგარიშება ხდება შემდეგი ფორმულით

$$X = Z_{საშ} / Z_{ბაზ} \text{ (10.4.2.), სადაც}$$

$Z_{საშ}$ -მომუშავეს საშუალო ხელფასი უტარიფო ხელფასის დანერგვამდე 6 თვით ან ერთი წლით ადრე (ლარი);

$Z_{ბაზ}$ -იგივე პერიოდში ყველაზე დაბალანაზღაურებადი მომუშავეს საშუალო ხელფასი (ლარი).

(10.4.2) ფორმულაში საშუალო ხელფასის გაანგარიშებისას მხედველობაში მიიღება შემდეგი გასაცემლები:

- ✓ სატარიფო ხელფასი ან თანამდებობრივი სარგო;
- ✓ პრემია, მიღებული შრომის საბოლოო შედეგებისათვის;
- ✓ სართები პროფესიის შეთავსებისთვის;
- ✓ წანამატები პროფესიული ოსტატობისათვის;
- ✓ სართები შრომის ინტენსიურობის ზრდისათვის.

მეორე მეთოდით მკდ-ს განსაზღვრა შრომის ანაზღაურების მოქმედი პირობების საფუძველზე ხდება. მაგალითად, თუ მეწარმე და მომუშავე პირობას დებენ, რომ კვალიფიკაციის დონე განისაზღვროს სამუშაოს სირთულის, შრომის ინტენსიურობის, პროფესიული ოსტატობის და ა.შ. სხვა პარამეტრებით, მკდ გაიანგარიშება ამ პარამეტრების შესაბამისი კოეფიციენტთა გადამრავლებით. ე.ი.

$$X = K_{სირთ} * K_{შრ.ინტ.} * K_{პროფ.ოსტ.} * \dots \text{ (10.4.3)}$$

რაც შეეხება შრომითი მონაწილეობის კოეფიციენტს (შმკ), ის უტარიფო სისტემის მეორე მნიშვნელოვანი ელემენტია და განისაზღვრება სხვადასხვა მაჩვენებლების გაანგარიშების საფუძველზე.

შმკ-ს ზრდისა და შემცირების პირობები დამქირავებლისა და კოლექტივის შეთანხმებით წესდება. შმკ-ს ზრდის პირობები შეიძლება იყოს: მომუშავეს შრომითი აქტივობა; მუშაობის მოწინავე მეთოდების გამოყენება; შრომითი გამოცდილების გაზიარება დამწყები მომუშავეებისთვის; მომიჯნავე პროფესიის შეთავსება; მატერიალური რესურსების ეკონომია და ა.შ.

შემამცირებელ პირობებს შეიძლება განეკუთვნებოდეს: მასალების გადახარჯვა; უინიციატივობა, პასიურობა; შრომითი დისციპლინის დარღვევა (გაცდენები); მოწყობილობის მოცდენების ზრდა და ა.შ.

ხელფასის ორგანიზაცია უტარიფო სისტემის საფუძველზე შესაძლებელია განხორციელდეს იქ, სადაც კოლექტივი თავის თავზე იღებს პასუხისმგებლობას შრომის საბოლოო შედეგებზე. ამასთან, მისი გამოყენება შესაძლებელია იმ კოლექტივში, რომლის წევრები ერთმანეთს კარგად იცნობენ და მათ შორის ურთიერთპატივისცემაა.

რაც შეეხება ხელფასის შერეული სისტემის ფორმებს, მათგან ყველაზე მეტად გავრცელებულია ხელფასის საპაიო ფორმა, საკომისიო და ე.წ. "მცურავი სარგოები".

საპაიო ფორმით ხელფასის მიცემისას, ხელფასის სიდიდე განისაზღვრება იმის მიხედვით, რამდენია მომუშავეს წილი ანუ პაი ხელფასის ფონდში და როგორია საწარმოს ან მისი ქვედანაყოფის შრომის საბოლოო შედეგი.

ხელფასის საკომისიო ფორმა პროდუქციის რეალიზაციის ზრდის სტიმულირების საშუალებაა. მომუშავე ხელფასს რეალიზებული პროდუქციის მოცულობიდან გარკვეული პროცენტის სახით იღებს. მაგალითად, კოლექტიური ხელშეკრულებით დადგენილია, რომ მომუშავეს საკომისიო ნორმატივი 1%, მაშინ 10000 ლარის პროდუქციის რეალიზაციის შემთხვევაში მომუშავეს ხელფასი 100 ლარი იქნება.

ბოლო პერიოდში გავრცელდა ხელფასის ისეთი ფორმა, როგორცაა ე.წ. "მცურავი სარგოები". ამ ფორმით ხელფასი ძირითადად საშუალო და მაღალი საფეხურის ხელმძღვანელებს მიეცემათ. ამ კატეგორიის მუშაკებს თანამდებობრივი სარგოები ყოველთვიურად ეცვლება იმის მიხედვით, როგორ იცვლება წარმოების ეფექტიანობის მაჩვენებლები (მოგება, პროდუქციის თვითღირებულება, შრომის მწარმოებლურობა) პროდუქციის მოცულობის გეგმური მაჩვენებლის შესრულებისას. მაგალითად, შრომის მწარმოებლურობის 1%-ით გაზრდის (შემცირების) შემთხვევაში მათი თანამდებობრივი სარგო გაიზრდება (შემცირდება) 1,5%-ით.

ინჟინირინგულ და კონსალტინგურ ფირმებში შრომის ანაზღაურება ხდება ე.წ. "შრომითი ჯილდოს" სახით, ე.ი. ხელფასი მიეცემათ სამომსახურეო ფირმაში მომსახურების სახით შესული გადასახადიდან განსაზღვრული პროცენტის ოდენობით.

10.5. შრომის მატერიალური სტიმულირება

პრაქტიკაში შრომის მატერიალური წახალისების მეტად მრავალფეროვანი სისტემები არსებობს. იმის მიხედვით, თუ რა მიზანს ემსახურება ესა თუ ის წახალისების სისტემა, გამოყოფენ მის შემდეგ სახეებს:

- ✓ პრემიები შრომის მიმდინარე შედეგებისათვის. მაგალითად, გეგმური სამუშაოს შესრულებისათვის ან მისი გადაჭარბებისათვის, პროდუქციის თვითღირებულების შემცირებისათვის და ა.შ. ასეთი სახის პრემიები ყველაზე მეტადაა გავრცელებული;
- ✓ სართები და წანამატები ხელფასზე, რომელიც მიეცემა ცალკეულ მომუშავეს პროფესიონალი შეთავსებისათვის, მომსახურების ზონის გაფართოებისათვის, პროფესიული ოსტატობისათვის და ა.შ.
- ✓ ერთდროული დახმარებები და ჯილდოები, რომელიც გაიცემა წელიწადში ერთხელ ან ორჯერ განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი დავალების შესრულებისათვის ან მთელი საწარმოს მიღწევებისათვის ხანგრძლივი დროის მანძილზე და ა.შ.

წახალისების სისტემის მოცემული სახეებიდან პრემიებს შრომის მიმდინარე შედეგებისათვის შეიძლება ჰქონდეს როგორც ინდივიდუალური, ასევე კოლექტიური ხასიათი. სართებსა და წანამატებს მხოლოდ ინდივიდუალური ხასიათი აქვთ, ხოლო ერთდროული დახმარებები და ჯილდოები უფრო მეტად კოლექტიური ხასიათისაა, თუმცა ზოგჯერ ცალკეულ მომუშავეებზეც შეიძლება გაიცეს.

შრომის მიმდინარე შედეგებისათვის მომუშავეთა პრემირება ხდება პრემირების დებულების საფუძველზე.

პრემირების შესახებ დებულების შემუშავება საკმაოდ შრომატევადი სამუშაოა. ამ დროს დგინდება პრემირების პირობები, მისი მაჩვენებლების რაოდენობა, პრემიის ზომა, პრემირების პერიოდულობა, პრემირების წყაროები და წარმოების ის ქვედანაყოფები, სადაც დაინერგება წახალისების მოცემული სისტემა. დებულების შემუშავებაში, როგორც წესი, მონაწილეობენ დაქირავებულთა წარმომადგენლებიც.

პრემირების სისტემის ეფექტიანობა ვლინდება ხელფასის ფონდის სიდიდესა და სტრუქტურაში: კერძოდ, სატარიფო ხელფასის წილი მნიშვნელოვნად მაღალი უნდა იყოს პრემიასთან შედარებით. მათ შორის ტოლობა შესაძლებელია მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევაში. კერძოდ, მაშინ, როცა ამის გარეშე სამომხმარებლო ბაზარზე პროდუქციის კონკურენტუნარიანობის შენარჩუნება შეუძლებელია.

პრემირების სისტემის ეფექტიანობა ვლინდება მაშინაც, როცა პრემირების მაჩვენებლები შეესაბამება წარმოების ამოცანებს. მაგალითად, თუ პრემიას მომუშავეს ვაძლევთ ხარისხის გაუმჯობესებისათვის, ამასთან, წარმოების მოცემულ ქვედანაყოფში პრემირების დებულებაში პრემირების მაჩვენებლად პროდუქციის მოცულობის ზრდაა

დადგენილი, ბუნებრივია, ასეთ შემთხვევაში პრემირების სისტემის ეფექტიანობაზე საუბარიც არ შეიძლება.

გარდა ამისა, უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს იმას, რამდენად სწორადაა განსაზღვრული პრემირების პირობები. თუ პრემიის ზომა ისეა დაწესებული, რომ ხდება მისი შესრულება ან ცოტათი გადაჭარბება, მაშინ პრემირების სისტემა გამართულია. თუ პრემიის ძირითადი თანხა ისეთი სამუშაოს შესრულებაზე მიდის, რომელსაც დიდი ძალისხმევა არ სჭირდება, მაშინ პრემიის არსებული ზომა დაუსაბუთებელია. ამასთან, როცა პრემირების მაჩვენებლის შესრულება იმდენად დიდია, რომ დარიცხული პრემიის სიდიდე მნიშვნელოვნად მეტია, ვიდრე დებულებით დადგენილი პრემიის ზომა, მაშინ არსებული რეზერვები არასათანადოაა შეფასებული და არასწორადაა დადგენილი პრემიის ზომა.

მაშასადამე, პრემირების დებულება ისე უნდა შემუშავდეს, რომ მან უზრუნველყოს წარმოების ეფექტიანობის ზრდა.

სართები, წანამატები, ერთდროული პრემიები და ჯილდოები. სართებისა და წანამატების სიდიდეც პრემიის მსგავსად განისაზღვრება საწარმოს მიერ და წესდება პროფკავშირთან შეთანხმებით.

სართები და წანამატები თავისი ხასიათის მიხედვით არის საკომპენსაციო და მასტიმულირებელი. ამჟამად 50-ზე მეტი საკომპენსაციო სახის წანამატი და სართია გავრცელებული. მათ მიეკუთვნება დანამატები ღამის საათებში მუშაობისათვის, საზეგანაკვეთო სამუშაოების შესრულებისათვის, გამოსასვლელ და სადღესასწაულო დღეებში მუშაობისათვის, მრავალცვლიანი რეჟიმით მუშაობისათვისა და ა.შ. მასტიმულირებელ სართებსა და წანამატებს მიეკუთვნება ანაზღაურება მაღალი კვალიფიკაციისათვის, პროფესიული ოსტატობისათვის, პროფესიათა შეთავსებისათვის, მომსახურების ზონის გაფართოებისათვის და ა.შ. გარდა ამისა, სართები და წანამატები გაიცემა შრომის მავნე პირობებში მუშაობისათვის. სართის ზომა განისაზღვრება კონკრეტული სამუშაო ადგილის ატესტაციის შემდეგ.

რაც შეეხება **ერთდროულ პრემიებსა და ჯილდოებს**, მისი გამოყენება ხდება მაშინ, როცა მომუშავის შრომის რაოდენობის ზუსტად გამოხატვა შეუძლებელია, წახალისება კიაუცილებელი (მაგალითად, კეთილსინდისიერების გამო, მაღალი პროფესიული კულტურის გამო და ა.შ.). ერთდროული დახმარებები მომუშავეებს ეძლევათ წლიური შრომის შედეგების მიხედვით. სააქციო საზოგადოებებში ამ ფუნქციას დივიდენდები ასრულებენ. გარდა ამისა, ერთდროული დახმარებები გამოიყენება წარმოების ქვედანაყოფებს შორის უკეთესი შედეგების წასახალისებლად, კონკურსში "საუკეთესო პროფესიონალი" ან "საუკეთესო სამუშაო ადგილი" გამარჯვებულთათვის და ა.შ. ჯილდოები

კი ძირითადად გაიცემა კოლექტივებზე პროფესიული დღესასწაულების დროს ან თითოეულ მომუშავეზე მის საიუბილეო თარიღთან დაკავშირებით.

მომუშავეთა სტიმულირების მიზნით სულ უფრო მეტად გამოიყენება მოგებაში ან საწარმოს კაპიტალში მონაწილეობის სისტემები. ამ სისტემების გამოყენება ეფექტურია კონკურენტუნარიან საწარმოებში. მიჩნეულია, რომ მათი გავრცელება "ეკონომიკური დემოკრატიზაციის" მაჩვენებელია. ამასთან, ამ მიზნით, ფართოდ ვრცელდება სოციალური შენატანების სისტემის გამოყენებაც, რითაც მომუშავენი ჩართულნი არიან ამა თუ იმ საპენსიო სქემებში, უზრუნველყოფილნი არიან სამედიცინო დაზღვევით, სუბსიდიებით განათლებაზე, ტრანსპორტზე, ან ღებულობენ სხვადასხვა სახის სოციალურ დახმარებას.

10.6 ხელფასის ფონდი

ხელფასის ფონდი ის ფულადი სახსრებია, რომელიც განკუთვნილია მომუშავეთა შრომის ასანაზღაურებლად.

ხელფასის ფონდი ოთხი ნაწილისაგან შედგება:

- 1)ნამუშევარი დროის ანაზღაურება;
- 2)არანამუშევარი დროის ანაზღაურება;
- 3)ერთდროული წამახალისებელი გასაცემლები;
- 4)გასაცემლები კვებაზე, გათბობაზე, ბინაზე.

1)ნამუშევარი დროის ანაზღაურება მოიცავს:

- ✓ სატარიფო ხელფასს;
- ✓ პრემიებსა და ჯილდოებს;
- ✓ მასტიმულირებელ და საკომპენსაციო სართებსა და წანამატებს სატარიფო განაკვეთებსა და თანამდებობრივ სარგოებზე;
- ✓ იმ კვალიფიციურ მომუშავეთა ანაზღაურებას, რომლებიც ძირითადი სამუშაო ადგილიდან გათავისუფლებულნი არიან კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით;
- ✓ მომუშავეთა ჰონორარს, რომლებიც საწარმოს პერსონალის სიაშია და მუშაობენ მასობრივი ინფორმაციის საშუალებებში;
- ✓ სამუშაოზე სპეციალური შესვენებების ანაზღაურებას;
- ✓ სამუშაოზე შეთავსებით მყოფთა ხელფასს;
- ✓ იმ მომუშავეთა ანაზღაურებას, რომლებიც საწარმოს პერსონალის სიაში არ არიან-მოწვეულნი არიან კონსულტანტად ან ექსპერტად, ან ლექციის წასაკითხად და ა.შ.

2)არანამუშევარი დროის ანაზღაურება მოიცავს:

- ✓ ყოველწლიური დამატებითი ან კანონმდებლობით გაუთვალისწინებელი შვებულების ანაზღაურებას;
- ✓ ანაზღაურებას სახელმწიფო ან საზოგადოებრივი დავალების შესრულებისათვის;

- ✓ იმ მომუშავეთა ანაზღაურებას, რომლებმაც ადმინისტრაციის ბრძანებით არასრული სამუშაო დღე იმუშავეს;
- ✓ დონორთა ანაზღაურებას დასვენების დღეებში;
- ✓ იმუღებითი გაცდენების ანაზღაურებას.

3) ერთდროულ წამახალისებელ გასაცემლებში შედის:

- ✓ ერთდროული პრემიები;
- ✓ ჯილდო შრომითი სტაჟისათვის;
- ✓ მატერიალური დახმარებები საწარმოს მომუშავეებზე;
- ✓ წახალისების მიზნით მომუშავეებზე უფასოდ ან შეღავათიან ფასში გაცემული აქციების ღირებულება;
- ✓ ფულადი კომპენსაცია გამოუყენებელ შვებულებაზე;
- ✓ სხვა წამახალისებელი ჯილდოები გაცემული საჩუქრების სახით.

4) გასაცემლებში კვებაზე, გათბობაზე, ბინაზე შედის:

- ✓ კანონმდებლობის შესაბამისად მომუშავეებზე უფასოდ გაცემული კვების პროდუქტების ღირებულება;
- ✓ საწარმოს ინიციატივით საზოგადოებრივი კვების ობიექტებში უფასო ან შეღავათიანი კვების ღირებულება;
- ✓ უფასოდ გაცემული საცხოვრებელი ბინების ქირის ანაზღაურება;
- ✓ მომუშავეზე უფასოდ გაცემული სათბობის ანაზღაურება.

ხელფასის ფონდის ფორმირებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს საწარმოს შესაძლებლობები, პრემირების მაჩვენებლები. ხელფასის ფონდში გადახარჯვა იწვევს პროდუქციის თვითღირებულების ზრდას, მოგების შემცირებას და წარმოების რენტაბელობის დაცემას. ხელფასის ფონდში სახსრების ნაკლებობა, განსაკუთრებით, ინფლაციის დროს, განაპირობებს საშუალო ხელფასის დონის შემცირებას, რაც იწვევს კადრების დენადობის ზრდას, კოლექტივის დესტაბილიზაციას და სოციალურ კონფლიქტს. კომპანიის ხელფასის ფონდის დაგეგმვა სხვადასხვა მეთოდებით ხორციელდება. კერძოდ, ცნობილია ხელფასის ფონდის დაგეგმვის შემდეგი მეთოდები:

- ✓ ექსტრაპოლაციური მეთოდი;
- ✓ ნორმატიული მეთოდი;
- ✓ ფაქტორული მეთოდი;
- ✓ დეტალური დაგეგმვის მეთოდი.

ექსტრაპოლაციური მეთოდი - წარმოადგენს პრაქტიკაში ყველაზე მეტად გავრცელებულს. ამ მეთოდით ხელფასის ფონდის დაგეგმვისას საბაზისო პერიოდში დახარჯული ხელფასის ფონდის კორექტირება ხდება საგეგმო პერიოდში პერსონალის რიცხოვნობისა და საშუალო ხელფასის ცვლილების გათვალისწინებით. იგი გაიანგარიშება შემდეგი ფორმულით:

$$L_{გგ} = L_{საბ.} \times I_{პერ.} \times I_{საშ.ხელ.}, \text{ სადაც}$$

$L_{საზ.}$ -საბაზისო პერიოდში დახარჯული ხელფასის ფონდი (ლარი);

$I_{პერ.}$ -საგეგმო პერიოდში პერსონალის რიცხოვნობის დინამიკის ინდექსი;

$I_{საშ.ხელ.}$ -საგეგმო პერიოდში საშუალო ხელფასის დინამიკის ინდექსი.

(მაგალითი: საბაზო პერიოდში პერსონალის ხელფასის ფონდმა 1 850 000 ლარი შეადგინა. მიმდინარე წელს, ანუ საგეგმო პერიოდში პერსონალის რიცხოვნობის დინამიკის ინდექსი 0.98 შეადგენს, ხოლო საშუალო ხელფასის დინამიკის ინდექსი 1.045-ია. მაშასადამე საგეგმო პერიოდში გათვალისწინებულია პერსონალის რიცხოვნობის 2%-ით შემცირება, ხოლო ხელფასის ფონდის 4.5%-ით ზრდა. ასეთ შემთხვევაში ხელფასის გეგმიური ფონდი საანგარიშო წლისათვის 1 894 585 ლარს შეადგენს.

$$L_{გეგ.} = L_{საზ.} \times I_{პერ.} \times I_{საშ.ხელ.} = 1\,850\,000 \times 0.98 \times 1.045 = 1\,894\,585 \text{ ლარს}$$

ამ სახით ხელფასის ფონდი ცალ-ცალკე გაიანგარიშება ყოველი კატეგორიის მომუშავეთათვის (ძირითადი საწარმოო პერსონალი, მუშა, სპეციალისტი, მომსახურე პერსონალი, დამხმარე და არაძირითადი კატეგორიის სხვა პერსონალი და ა.შ.).

ასეთ შემთხვევაში ხელფასის მთლიანი ფონდი იანგარიშება შემდეგი ფორმულით:

$$L_{გეგ.} = \sum_{i=1}^n L_{საზ.i} \times I_{პერ.i} \times I_{საშ.ხელ.i}, \text{ სადაც}$$

$i=1, 2, 3, \dots, n$. პერსონალის კატეგორიებია, რომელთათვისაც მიმდინარეობს ხელფასის ფონდის გაანგარიშება, ხოლო n პერსონალის კატეგორიათა რაოდენობა.

ძირითადი საწარმოო პერსონალის გეგმიური ხელფასის ფონდის გაანგარიშებისას შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას პროდუქციის წარმოების მოცულობის, შრომის მწარმოებლურობისა და საშუალო ხელფასის დინამიკის მაჩვენებლები:

$$L_{გეგ. ძირ.} = L_{საზ. ძირ.} \times I_{პრ.} \times I_{შრ.} \times I_{საშ.ხელ.}, \text{ სადაც}$$

$L_{გეგ. ძირ.}$ და $L_{საზ. ძირ.}$ -ძირითადი საწარმოო პერსონალის ხელფასის ფონდია შესაბამისად საგეგმო და საბაზო პერიოდში;

$I_{პრ.}$ -წარმოებული პროდუქციის მოცულობის დინამიკის ინდექსი;

$I_{შრ.}$ -შრომის მწარმოებლურობის დინამიკის ინდექსი საგეგმო პერიოდში;

$I_{საშ.ხელ.}$ -საშუალო ხელფასის მოცულობის დინამიკის ინდექსია;

(მაგალითი: საბაზო პერიოდში ძირითადი საწარმოო პერსონალის ხელფასის ფონდი 2 500 000 ლარია. საგეგმო პერიოდში გათვალისწინებულია პროდუქციის წარმოების მოცულობის ზრდა 9%-ით, შრომის მწარმოებლურობის ზრდა 7.5%-ით და საშუალო

ხელფასის ზრდა 5.4%-ით. მაშინ შესაბამისი ფორმულის გამოყენებით ხელფასის გეგმიური ფონდი საანგარიშო პერიოდში შეადგენს 3 087 561.25 ლარს.

$$L_{გეგ. მირ.} = L_{საბ. მირ.} \times I_{პრ.} \times I_{ფ.} \times I_{საშ.ხელ.} = 2\,500\,000 \times 1.09 \times 1.075 \times 1.054 = 3\,087\,561.25 \text{ ლარს}$$

ნორმატიული მეთოდი. ხელფასის ფონდის დაგეგმვის პრაქტიკაში ასევე გავრცელებული მეთოდია. მისი არსი მდგომარეობს იმაში რომ საბაზო მაჩვენებლების მიხედვით განისაზღვრება ხელფასის ფონდის ნორმატივი ($N_{ხელ.}$) პროდუქციის ერთეულზე ან 1000 ლარის ღირებულების პროდუქციაზე. ნორმატივის გაანგარიშებისას საწყისისი საბაზო მონაცემების მიხედვით ხელფასის ფაქტიური დანახარჯები ($L_{ხარ.}$) კორექტირდება საშუალო ხელფასის ზრდის ინდექსისა ($I_{საშ.ხელ.}$) და მწარმოებლურობის ზრდის ინდექსების ($I_{მწარ.}$) თანაფარდობის გეგმიურ მნიშვნელობაზე:

$$N_{გეგ} = L_{ხარ.} \cdot (I_{საშ.ხელ.} / I_{მწარ.})$$

$L_{ხარ.}$ -საბაზოსო პერიოდში ფაქტიურად დახარჯული ხელფასის ფონდის ნორმატივი 1000 ლარის ღირებულების პროდუქციაზე (ლარი), ან პროდუქციის ერთეულზე;

$I_{საშ.ხელ.}$ -საგეგმო პერიოდში საშუალო ხელფასის ინდექსი;

$I_{მწარ.}$ -საგეგმო პერიოდში შრომის მწარმოებლურობის ინდექსი.

ხელფასის ნორმატივის გაანგარიშების შემდეგ გაიანგარიშება ხელფასის ფონდი შემდეგი ფორმულით:

$$L_{ფონ.} = N_{გეგ} \times V, \text{ სადაც,}$$

N -ხელფასის ნორმატივია პროდუქციის ერთეულზე;

V -პროდუქციის მოცულობა ღირებულებით გამოხატულებაში.

(მაგალითი: საბაზო წელს ხელფასის ხარჯებმა 1000 ლარის ღირებულების პროდუქციაზე 250 ლარი შეადგინა. მიმდინარე წელს, ანუ საანგარიშო პერიოდში წარმოების მოცულობა 8%-ით გაიზარდა, პერსონალის რიცხოვნობა კი 2.5%-ით. მაშინ აღნიშნული მონაცემებიდან გამომდინარე, შრომის მწარმოებლურობის ზრდა შეადგენს-5.37% ($1.08/1.025 \times 100\% - 100\%$). მაშინ ხელფასის ფონდის ნორმატივი მისი საშუალოდ 2%-ით ზრდის პირობებში შეადგენს 242 ლარს 1000 ლარის ღირებულების პროდუქციაზე- ($250 \times 1.02/1.0537$). თუ საანგარიშო წელს წარმოებული პროდუქციის მოცულობა (V) 20 250 000 ლარით განისაზღვრა, მაშინ ხელფასის მთლიანი ფონდი ($L_{ფონ.}$) საანგარიშო პერიოდში $4\,900\,500 = (20250 \times 242)$ ლარს შეადგენს).

ფაქტორული მეთოდი. აღნიშნული მეთოდით ხელფასის ფონდის გაანგარიშებისას იყენებენ შრომის მწარმოებლურობისა და საშუალო ხელფასის დაგეგმვის ფაქტორულ

მეთოდს. შრომის მწარმოებლურობის ზრდა თითოეული ფაქტორის (ΔLH) მიხედვით გაიანგარიშება პერსონალის ფარდობითი გამოთავისუფლების მაჩვენებლის საფუძველზე შემდეგი ფორმულის მიხედვით:

$$\Delta LH = E / (R - E) * 100\% \text{ სადაც,}$$

E-მომუშავეთა ფარდობითი ეკონომია (გამოთავისუფლება) ამა თუ იმ ფაქტორის ზემოქმედებით (კაცია);

R-პერსონალის საწყისი რიცხოვნობა, ანუ ერთი მომუშავეს საბაზო გამომუშავეების პირობებში პროდუქციის, სამუშაოს, მომსახურების გეგმიური მოცულობის შესრულებისათვის აუცილებელი პერსონალის რიცხოვნობა.

(მაგალითი: თუ პერსონალის რიცხოვნობა საბაზო პერიოდში 1000 კაცია, ხოლო წარმოების მოცულობის ზრდა 5%, მაშინ პერსონალის საწყისი რიცხოვნობა 1050 ($1000 * 1.05$) კაცს შეადგენს). ტექნიკურ-ორგანიზაციული ფაქტორების ზემოქმედებით 50 კაცის ფარდობითი ეკონომიის (გამოთავისუფლების) შემთხვევაში შრომის მწარმოებლურობის ზრდა შეადგენს 5%-ს [$50 / (1050 - 50)$].

ხელფასის ფონდის დეტალური დაგეგმვისას ხელფასის ფონდის განსაზღვრა ხდება მისი შემადგენელი ცალკეული ნაწილის მიხედვით. ჯერ ხდება საგეგმო პერიოდში სამუშაო დროის ანაზღაურების განსაზღვრა მისი ცალკეული ქვეპუნქტების მიხედვით. შემდეგ კი, მისი დანარჩენი ნაწილების განსაზღვრა. ზოგიერთი პუნქტის გაანგარიშება, მაგალითად, ისეთისა, როგორცაა საზეგანაკვეთო სამუშაოების ანაზღაურება, სადღესასწაულო დღეებში მუშაობისათვის ანაზღაურება (რა თქმა უნდა, თუ ეს გრაფიკით არ არის გათვალისწინებული) და სხვა, განისაზღვრება საბაზო პერიოდში ფაქტიურად გაწეული ხარჯების მიხედვით.

შრომის მწარმოებლურობის ფაქტორული ანალიზი საშუალებას გვაძლევს განვსაზღვროთ შრომის ანაზღაურების ფონდის შესაძლო ზრდა პერსპექტივაში. შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ფაქტორებიდან შრომის ანაზღაურების ზრდაზე პირდაპირ მოქმედებს ისეთი ფაქტორები, რომლებიც უზრუნველყოფენ სამუშაო დროის გამოყენების გაუმჯობესებას შრომის ორგანიზაციის სრულყოფის, შრომის ინტენსივობისა და სიმძიმის ცვლილების, აგრეთვე კვალიფიკაციისა და პროფესიული ოსტატობის ამაღლების შედეგად.

კითხვები თვითშემოწმებისათვის:

1. განმარტეთ ხელფასის არსი.
2. განმარტეთ შრომითი ურთიერთობების არსი;
3. რა ფაქტორები მოქმედებენ ხელფასის სიდიდეზე?
4. განსაზღვრეთ ხელფასის ძირითადი ფუნქციების არსი;
5. განაზღვრეთ ხელფასის ორგანიზაციის ძირითადი პრინციპები;
6. რა მექანიზმებით არეგულირებს სახელმწიფო ხელფასის სიდიდეს?
7. ხელფასის რა სისტემები და რა ფორმები არსებობს?
8. დაახასიათეთ ხელფასის სატარიფო სისტემის არსი;
9. დაახასიათეთ ხელფასის უტარიფო სისტემის არსი;
10. რა განსხვავებაა ხელფასის სატარიფო და უტარიფო სისტემებს შორის?
11. რის საფუძველზე ირჩევენ ხელფასის ამა თუ იმ ფორმას?
12. განაზღვრეთ დროითი და დროითი პრემიალური ხელფასის არსი და მისი გაანგარიშების მექანიზმი;
13. განსაზღვრეთ ხელფასის სანარდო ფორმის არსი და მისი ძირითადი ფორმები;
14. როგორ იანგარიშება ხელფასის უტარიფო სისტემის დროს თითოეული მომუშავეს ხელფასი, წარმოადგინეთ გაანგარიშების ალგორითმი;
15. რა მაჩვენებლებზეა დამოკიდებული თითოეული მომუშავეს ინდივიდუალური ხელფასი უტარიფო სისტემის გამოყენებისას;
16. დაასახელეთ მატერიალური სტიმულირების ძირითადი სახეები;
17. განსაზღვრეთ ხელფასის ფონდი და მისი სტრუქტურა;
18. ხელფასის ფონდის დაგეგმვის რა მეთოდები არსებობს?
19. დაახასიათეთ ხელფასის ფონდის განსაზღვრის ექსტრაპოლაციის მეთოდი;
20. დაახასიათეთ ხელფასის ფონდის განსაზღვრის ნორმატიული მეთოდი;
21. დაახასიათეთ ხელფასის ფონდის განსაზღვრის ფაქტორული და დეტალური მეთოდები.

თავი 11. შრომის მწარმოებლურობა და ეფექტიანობა

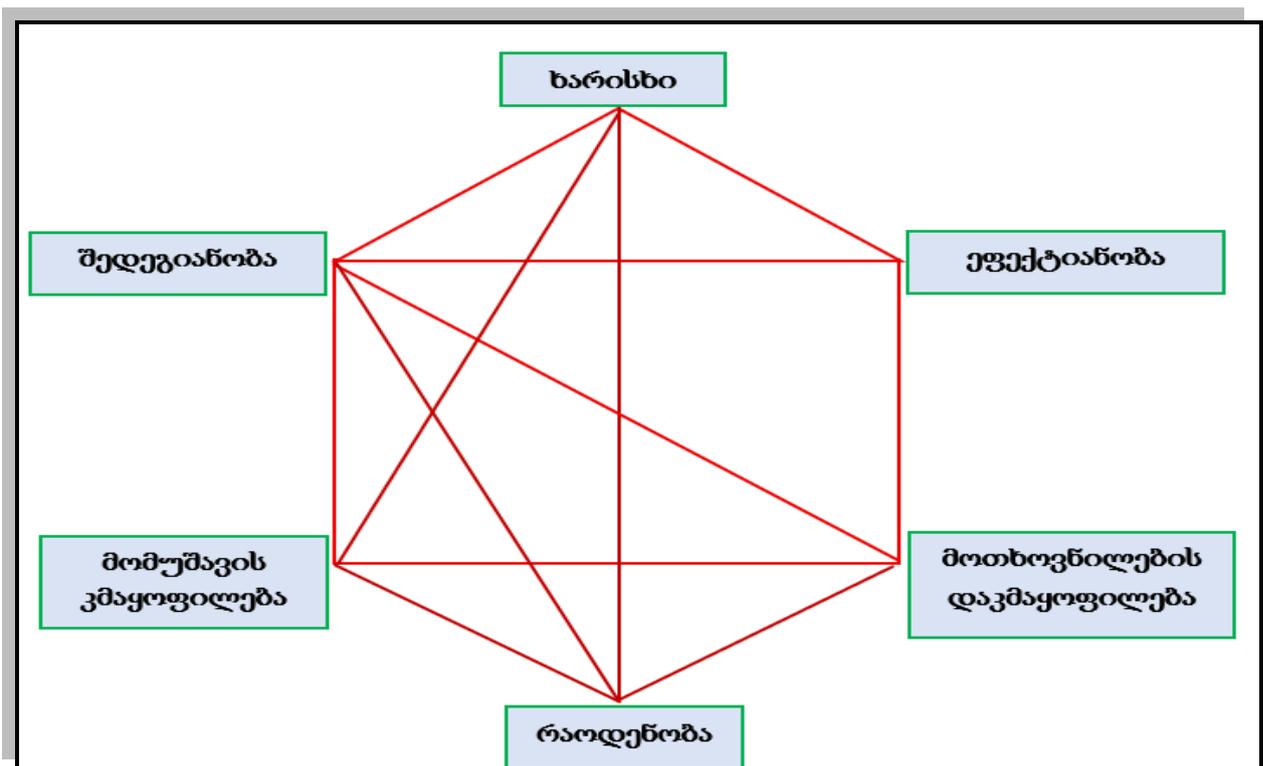
11.1. შრომის მწარმოებლურობის არსი, სახეები და გაზომვის მაჩვენებელთა სისტემა

შრომის ეკონომიკის თეორია მწარმოებლობის პრობლემას წარმოების ფაქტორთა თეორიის ფარგლებში შეისწავლის. ზოგადად, მისი არსი ისაა, რომ მოინახოს ოპტიმალური თანაფარდობა წარმოების მაქსიმალურად შესაძლებელ შედეგსა და მის მისაღწევად საჭირო მინიმალურ დანახარჯს შორის. აქედან გამომდინარე, ზოგადად **მწარმოებლურობა**-ესაა მოცემულ პერიოდში წარმოებული საქონლის (სამუშაოს, მომსახურების) მოცულობის შეფარდება მის საწარმოებლად საჭირო დანახარჯებთან.

შრომის მწარმოებლურობა რთულ და წინააღმდეგობრივ ეკონომიკურ კატეგორიას წარმოადგენს. იგი დამოკიდებულია წარმოების ფაქტორების (ძირითადი კაპიტალი, შრომა-ადამიანური კაპიტალი) გამოყენების დონეზე. ამასთან, შრომის მწარმოებლურობა საზოგადოებრივი წარმოების ეფექტიანობის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მაჩვენებელია. იგი საშუალებას იძლევა, შეფასდეს როგორც ერთი მომუშავის, ასევე მთლიანად ორგანიზაციის პერსონალის შრომის ეფექტიანობა. მრავალი მეცნიერ-მკვლევარის აზრით შრომის მწარმოებლურობა საკმაოდ ფართო, ვრცელი ეკონომიკური კატეგორიაა, რომელიც გვამძლეებს ზგად წარმოდგენას იმის შესახებ, თუ რაში ხდება მწარმოებლური, პროდუქტიული შრომის რეალიზაცია, ანუ რა შედეგს იძლევა იგი და შესაბამისად ასახავს კომპანიის სამეურნეო საქმიანობის შედეგების მრავალ მხარეს (იხ. სქემა 11.1-1).

სქემა 11.1-1

შრომის მწარმოებლურობა როგორც კომპანიის შედეგობრივი საქმიანობის განმაზოგადებელი მაჩვენებელი



ანალოგიური მიდგომას გვთავაზობენ ამერიკელი სპეციალისტები, რომლებმაც შექმნეს შრომის მწარმოებლურობის გაზომვის პროგრამა საერთო ადმინისტრაციული მომსახურების სააგენტოსათვის. მათ შრომის მწარმოებლურობა ესმით როგორც მრავალფუნქციური კატეგორია, რომელიც თავის თავში მოიცავს ეფექტს, კერძო მწარმოებლურობას, ხარისხს და თანამედროვეობას. მწარმოებლურობის იაპონური ცენტრი ასევე იძლევა შრომის მწარმოებლურობის ფართო ანალოგიურ განმარტებას.

აღნიშნული მიდგომების გათვალისწინებით ზოგადად, **შრომის მწარმოებლურობა** შეიძლება გნვმარტოთ, როგორც წარმოებული პროდუქციის (სამუშაოს, მომსახურების) მოცულობის შეფარდება მის საწარმოებლად საჭირო შრომით დანახარჯებთან. ამასთან, წარმოებული პროდუქციის მოცულობა შეიძლება გამოვსახოთ როგორც ღირებულებით, ისე ნატურალურ მაჩვენებლებში. ნამუშევარი დრო კი-საათებში, კაც.საათებში, კაც.დღეებში, მომუშავეთა საშუალო სიობრივ რიცხოვნობაში.

ერთგვაროვანი პროდუქციის მწარმოებელ დარგებში შრომის მწარმოებლურობის დონის დახასიათებისათვის უპირატესად იყენებენ შრომითი დანახარჯების ერთეულზე გამომუშავების მაჩვენებელს, გამოსახულს ნატურალურ და პირობით-ნატურალურ გამოხატულებაში. კერძოდ, ასეთ შემთხვევაში შრომის მწარმოებლურობის გაანგარიშებას ახორციელებენ წარმოებული პროდუქციის (გამოხატული ნატურალურ და პირობით-ნატურალურ მაჩვენებლებში) შეფარდებით შრომითი დანახარჯებთან (ნამუშევარ კაც.საათებზე ან კაც.დღეებზე).

პროდუქციის მოცულობის გაყოფით მომუშავეთა საშუალოსიობრივ რიცხოვნობაზე მიიღება შრომის მწარმოებლურობა, ანუ გამომუშავება (თვის, კვარტლის, წლის მიხედვით). ამგვარად, შრომის მწარმოებლურობა შეიძლება გამოვსახოთ შემდეგი დამოკიდებულებით:

$$Q_n = Q/S \text{ ან } Q_n = Q/N$$

Q_n-ესაა შრომის მწარმოებლურობის დონე;

Q-წარმოებული პროდუქციის მოცულობა (პროდუქციის გამოშვება მიმდინარე პერიოდში);

S-ნამუშევარი დროის (დახარჯული შრომის) რაოდენობა.

N -კომპანიის პერსონალის საშუალო რიცხოვნობა შესაბამის პერიოდში.

შრომის მწარმოებლურობის დონის ცვლილება (დინამიკა) განისაზღვრება, როგორც საანგარიშო პერიოდში შრომის მწარმოებლურობის დონის შეფარდება საბაზისო პერიოდის შესაბამის მაჩვენებელთან. იგი ახასიათებს საბაზისო პერიოდში შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ან კლების პროცენტს საბაზისო პერიოდთან შედარებით.

შრომის მწარმოებლურობის გაზომვის სამი მეთოდი არსებობს:
ნატურალური, ღირებულებითი და შრომითი.

ნატურალური მეთოდის არსი იმაში მდგომარეობს, რომ შრომის მწარმოებლურობა (გამომუშავება) განისაზღვრება ფიზიკური ზომის ერთეულში გამოსახული (ცალი, ტონა, მეტრი, ლიტრი და სხვა) გამოშვებული პროდუქციის მოცულობის გაყოფით მომუშავეთა რიცხოვნობაზე ან ნამუშევარი დროის რაოდენობაზე.

მაგალითი. მეტალურგიულმა კომბინატმა წლის განმავლობაში აწარმოა 50.0 ათასი ტონა თუჯი. კომბინატში მომუშავეთა საშუალოწლიური რიცხოვნობა შეადგენს 2 ათას კაცს.

აღნიშნული მონაცემების საფუძველზე შრომის მწარმოებლურობა, ანუ გამომუშავება შეადგენს:

$$Q_n = 50000 \text{ტონა} : 2000 \text{კაცი} = 25 \text{ტონა/კაცზე}$$

შრომის მწარმოებლურობის გაზომვის ნატურალური მეთოდი გამოიყენება ერთგვაროვანი პროდუქციის წარმოების შემთხვევაში. ამიტომ, მისი გამოყენების ფარგლებიც შეზღუდულია.

შრომის მწარმოებლურობის გაზომვის **ღირებულებითი (ფულადი) მეთოდის** არსი იმაში მდგომარეობს, რომ ამ შემთხვევაში წარმოებული პროდუქციის მოცულობა (პროდუქციის გამოშვება) გამოისახება ღირებულებით მაჩვენებელში.

მაგალითი. კომპანიამ წლის განმავლობაში გამოუშვა A დასახელების 2.0 მლნ. ლარის პროდუქცია, B დასახელების 1.5 მლნ. ლარის ღირებულების პროდუქცია და C დასახელების 1.0 მლნ ლარის ღირებულების პროდუქცია. მომუშავეთა საშუალოწლიური რიცხოვნობა კომპანიაში შეადგენს 1000 კაცს წელიწადში. მაშინ, ერთი მომუშავის საშუალოწლიური გამომუშავება, ანუ შრომის მწარმოებლურობა შეადგენს:

$$Q_n = (2000000 + 1500000 + 1000000) / 1000 = 4500 \text{ლარი/კაცზე}$$

ღირებულებითი მეთოდი საშუალებას იძლევა, განვახორციელოთ არაერთგვაროვანი, დიფერენცირებული ფასების მქონე პროდუქციის აღრიცხვა და შესაბამისად, შრომის მწარმოებლურობის დონის გაზომვა. მიუხედავად ამისა, ამ მეთოდს გარკვეული ნაკლოვანებებიც ახასიათებს.

შრომითი მეთოდის გამოყენების შემთხვევაში წარმოებული პროდუქციის მოცულობა და გაწეული დანახარგები გამოისახება ნორმა.საათებში.

მაგალითი. კომპანიამ წლის განმავლობაში გამოუშვა 5.0 ათასი ერთეულის A დასახელების ნაწარმი და 10.0 ათასი ერთეული B დასახელების ნაწარმი. A დასახელების

პროდუქციის ერთეულის შრომატევადობა შეადგენს-10.0 ნორმა.საათს, B დასახელების პროდუქციის ერთეულის შრომატევადობა არის-6.0 ნორმა.საათს. მომუშავეთა საშუალოწლირი რიცხოვნობა 500 კაცია.

ერთი მომუშავეს შრომის მწარმოებლურობა იქნება:

$$Q_n=(5000 \times 10 + 10000 \times 6) / 500 = 220 \text{ ნორმა.საათი/კაცზე}$$

შრომის მწარმოებლობის გაზომვის შრომითი მეთოდის გამოყენება გარკვეული ნაკლოვანების მატარებელია. გაანგარიშების მაღალი სიზუსტის უზრუნველსაყოფად აუცილებელია, შრომის ნორმები იყოს მეცნიერულად დასაბუთებული, რაც ხშირად მიუღწეველ პრობლემას წარმოადგენს, რადგანაც წარმოებაში ტექნიკური პროგრესის მიღწევების დანერგვას თან არ სდევს შესაბამისი ნორმების დამუშავება და წარმოებაში დანერგვა. ეს ბუნებრივია, მოქმედებს შრომითი მაჩვენებლების გაანგარიშების სიზუსტეზე. ამასთან, შრომითი მეთოდის გამოყენება საკმაოდ შრომატევად სამუშაოს წარმოადგენს.

შრომის მწარმოებლურობის შეზრუნებულ სიდიდეს **შრომატევადობა** წარმოადგენს, რომელიც გვიჩვენებს პროდუქციის ერთეულის წარმოებისათვის საჭირო სამუშაო დროის რაოდენობას, დანახარჯებს. პროდუქციის შრომატევადობის შემცირება პირდაპირაა დაკავშირებული შრომის მწარმოებლურობასთან, რაც ჩანს შემდეგი დამოკიდებულებიდან:

$$\Delta Q_n(\%) \uparrow = S_s(\%) \downarrow * 100\% / [100\% - S_s(\%) \downarrow]$$

$$S_s(\%) \downarrow = \Delta Q_n(\%) \uparrow * 100\% / [100\% + \Delta Q_n(\%) \uparrow]$$

სადაც, $\Delta Q_n(\%) \uparrow$ -ესაა საანგარიშო პერიოდში შრომის მწარმოებლურობის ნაზრდი საბაზისო პერიოდთან შედარებით, (%-ში); $S_s(\%) \downarrow$ -არის პროდუქციის ერთეულზე შრომატევადობის შემცირება საბაზისო პერიოდთან შედარებით, (%-ში).

მაგალითი-1. კომპანიამ საბაზისო პერიოდთან შედარებით პროდუქციის შრომატევადობის დონე 2.5%-ით შეამცირა. ეს შემდეგნაირად იმოქმედებს შრომის მწარმოებლურობის გადიდებაზე:

$$\Delta Q_n(\%) \uparrow = (2.5\% \times 100\%) / [100\% - 2.5\%] = 2.56\%$$

ამგვარად, პროდუქციის ერთეულზე შრომატევადობის 2.5%-ით შემცირებამ შრომის მწარმოებლურობის 2.56%-ით გადიდება გამოიწვია.

მაგალითი-2. საწარმომ საბაზისო პერიოდთან შედარებით შრომის მწარმოებლურობის დონე 3.0%-ით გაზარდა, რაც შემდეგნაირად იმოქმედებს პროდუქციის შრომატევადობის შემცირებაზე:

$$S_s(\%) \downarrow = (3.0\% \times 100\%) / [100\% + 3.0\%] = 2.91\%.$$

ამგვარად, შრომის მწარმოებლურობის 3.0%-ით გადიდებამ განაპირობა პროდუქციის შრომატევადობის 2.91%-ით შემცირება.

განასხვავებენ შრომატევადობის შემდეგ სახეებს:

- ✓ ტექნოლოგიური შრომატევადობა;
- ✓ წარმოების მომსახურების შრომატევადობა;
- ✓ საწარმოო შრომატევადობა;
- ✓ წარმოების მართვის შრომატევადობა;
- ✓ სრული შრომატევადობა.

ტექნოლოგიური შრომატევადობა წარმოადგენს ყველა ძირითადი-როგორც სანარდო, ასევე დროითი მუშების შრომითი დანახარჯების ჯამს;

მაგალითი. წლის განმავლობაში კომპანიაში ძირითადი მენარდე მუშების შრომითმა დანახარჯებმა შეადგინა 150.0 ათასი კაც.საათი, ხოლო ძირითადი დროითი მუშების შრომითმა დანახარჯებმა-50.0 ათასი კაც.საათი. მაშინ ტექნოლოგიური შრომატევადობა შეადგენს:

$$S_{\text{ტექ}} = 150000 + 50000 = 200000 \text{ კაც.საათს}$$

წარმოების მომსახურების შრომატევადობა ($S_{\text{მომს}}$)-ესაა ძირითადი საამქროების, ყველა დამხმარე უბნებისა და სამსახურების დამხმარე მუშების შრომითი დანახარჯები, რომლებიც ახორციელებენ წარმოების მომსახურებას.

მაგალითი. წლის განმავლობაში კომპანიაში ძირითადი საამქროების დამხმარე მუშების შრომითი დანახარჯები შეადგენენ 50.0 ათას კაც.საათს, წარმოების მომსახურებაში დასაქმებული დამხმარე უბნებისა და სამსახურების მუშების შრომითი დანახარჯები 75 ათას კაც.საათს.

$$S_{\text{მომს}} = 50000 + 75000 = 125000 \text{ კაც.საათი}$$

საწარმოო შრომატევადობა ($S_{\text{წ}}$)-ესაა ძირითადი და დამხმარე საამქროების ყველა მუშის შრომის დანახარჯები, რომელიც იანგარიშება შემდეგნაირად:

$$S_{\text{წ}} = S_{\text{ტექ}} + S_{\text{მომს}}$$

მაგალითი. წლის განმავლობაში კომპანიაში ტექნოლოგიურმა შრომატევადობამ შეადგინა 200.0 ათასი კაც.საათი, წარმოების მომსახურების შრომატევადობამ კი 125.0 ათასი კაც.საათი, შესაბამისად:

$$S_{\text{სფ}}=200000+125000=325000 \text{ კაც.საათი}$$

წარმოების მართვის შრომატევადობა ($S_{\text{მართ}}$) ასახავს ხელმძღვანელებისა და სპეციალისტების შრომით დანახარჯებს, ხოლო **სრული შრომატევადობა** წარმოადგენს პერსონალის ყველა კატეგორიის შრომის დანახარჯებს.

ეკონომიკური ანალიზისას ხშირად გამოიყენებენ ასევე **სამუშაო დროის დანახარჯებისა და შრომის მწარმოებლურობის ინდექსებს**.

სამუშაო დროის დანახარჯების ინდექსი ($J_{\text{დრო}}$) – ასახავს პროდუქციის ერთეულზე სამუშაო დროის დანახარჯების (შრომატევადობის) შემცირებას და გაიანგარიშება ფორმულით:

$$J_{\text{დრო}} = \frac{\sum q_1 \times t_1}{\sum q_1 \times t_0}$$

სადაც q_1 -ესაა საანგარიშო პერიოდში წარმოებული პროდუქციის მოცულობა გამოსახული შესაბამის ერთეულებში; t_1 და t_0 პროდუქციის ერთეულის წარმოებაზე სამუშაო დროის დანახარჯები, შესაბამისად, საანგარიშო და საბაზო პერიოდში.

მაგალითი. საბაზისო პერიოდში A დასახელების ნაწარმის შრომატევადობამ შეადგინა 15 ნორმა.საათი, საანგარიშო პერიოდში 10 ნორმა.საათი; B დასახელების ნაწარმის შრომატევადობამ შეადგინა საბაზისო პერიოდში 5 ნორმა.საათი, ხოლო საანგარიშო პერიოდში-3 ნორმა.საათი. წარმოების მოცულობამ საანგარიშო პერიოდში შეადგინა A დასახელების ნაწარმის-10.0 ათასი ერთეული, B დასახელების ნაწარმისა-15.0 ათასი ერთეული. სამუშაო დროის დანახარჯების ინდექსი ტოლი იქნება:

$$J_{\text{დრო}} = (10000 \times 10 + 15000 \times 3) / (10000 \times 15 + 15000 \times 5) = 0.644$$

შრომის მწარმოებლურობის ინდექსი ($J_{\text{შრომ}}$) სამუშაო დროის დანახარჯების ინდექსის შებრუნებული სიდიდეა, რომელიც შემდეგი ფორმულით იანგარიშება:

$$J_{\text{შრომ}} = \frac{\sum q_1 \times t_0}{\sum q_1 \times t_1}$$

მაგალითი. წინა მაგალითის მონაცემების გამოყენებით შრომის მწარმოებლურობის ინდექსი ($J_{\text{შრომ}}$) შეიძლება შემდეგნაირად გავიანგარიშოთ:

$$1. J_{\text{ზ}}=10000 \times 15 / 10000 \times 10 = 1.5$$

$$2. J_{\text{ზ}}=15000 \times 5 / 15000 \times 3 = 1.66$$

$$3. J_{\text{ზ}}=[10000 \times 15 + 15000 \times 5] / [10000 \times 10 + 15000 \times 3] = 1.552$$

შრომის მწარმოებლურობის ცვლილების განსაზღვრისათვის ფართოდ გამოიყენება ასევე ინდექსი, რომელიც გაიანგარიშება შესადარის ფასებში გამოსახული, ერთი მომუშავის გამომუშავების მოცულობის შედარებით საბაზისო და საანგარიშო პერიოდებში:

$$J_{\text{გ}} = \frac{\sum q_1 \times P}{\sum N_1} : \frac{\sum q_0 \times P}{\sum N_0}$$

$$J_{\text{გ}} = B_1 / B_0$$

სადაც q_0 და q_1 -საბაზისო და საანგარიშო პერიოდში გამოშვებული პროდუქციის მოცულობაა ნატურალურ გამოსახულებაში;

P -პროდუქციის ერთეულის შესადარისი ფასია;

N_0 და N_1 -მომუშავეთა საშუალოსიობრივი რიცხოვნობაა საბაზისო და საანგარიშო პერიოდში;

B_0 და B_1 -საწარმოს საწარმო-სამრეწველო პერსონალის ერთ მომუშავეზე გაანგარიშებული წარმოებული პროდუქციის, გამომუშავების მოცულობაა შესადარის ფასებში, შესაბამისად, საბაზისო და საანგარიშო პერიოდში.

მაგალითი. საანგარიშო პერიოდში საწარმოში A დასახელების პროდუქციის წარმოებამ შეადგინა 10.0 ათასი ერთეული (საბაზისო პერიოდში 9.0 ათასი ერთეული), B დასახელების პროდუქციისა 5.0 ათასი ერთეული (საბაზისო პერიოდში 4.0 ათასი ერთეული). A დასახელების პროდუქციის ერთეულის ღირებულებამ შეადგინა 5.0 ლარი, B დასახელების პროდუქციის ერთეულის ღირებულებამ შეადგინა 10.0 ლარი. მომუშავეთა საშუალოწლიური რიცხოვნობა საანგარიშო პერიოდში შეადგენდა 1000 კაცს, ხოლო საბაზისო პერიოდში -1100 კაცს.

არსებული მონაცემების მიხედვით შრომის მწარმოებლურობის ინდექსი იქნება:

მონაცემების მიხედვით შრომის მწარმოებლურობის ინდექსი იქნება:

$$J_{\text{გ}} = \frac{10000 \times 5 + 5000 \times 10}{1000} : \frac{9000 \times 5 + 4000 \times 10}{1100} = 1.29$$

ერთი მომუშავის გამომუშავების მოცულობის მიხედვით შრომის მწარმოებლურობის ინდექსის გამოყენებით შეიძლება საწარმოს ცალკეული ქვედანაყოფების მიხედვით შრომის მწარმოებლურობის მაჩვენებლის შედარება და შრომის მწარმოებლურობის ზრდის რეზერვების გამოვლენა.

11.3. შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ფაქტორები და რეზერვები

შრომის მწარმოებლურობის პრობლემის შესწავლისას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მისი ზრდის ფაქტორების გამოვლენას. მათ მიეკუთვნება, უპირველეს ყოვლისა, მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის მიღწევების დანერგვა წარმოებაში, ასევე შრომისა და წარმოების ორგანიზაციის სრულყოფა.

ეკონომიკურ ლიტერატურაში შრომის მწარმოებლურობის ფაქტორთა კლასიფიკაციაში რამდენიმე მიდგომა არსებობს: ერთ-ერთი მიდგომის თანახმად შეიძლება გამოვყოთ შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ფაქტორთა ორი ჯგუფი:

1.ფაქტორთა ჯგუფი, რომელიც ექვემდებარება საქმიანი სუბიექტის მართვას: სტრატეგიული გადაწყვეტილება, ორგანიზაციული საკითხები, შრომითი ურთიერთობები, ხელმძღვანელები და საშუალო რგოლის მაკონტროლებელი კადრები, ტექნოლოგია, წარმოების საშუალებები, გამოკვლევები და გამოგონებები, პროდუქციის ხარისხი, შრომის პირობები, ინფორმაცია;

2.ფაქტორები, რომლებიც არ ექვემდებარებიან საქმიანი სუბიექტის მართვას: მთავრობის პოლიტიკური ღონისძიებები, ინფრასტრუქტურა, საბაზრო მექანიზმი, კანონები, შრომითი რესურსები, კულტურა და სოციალური ღირებულებები.

აღნიშნულის გარდა შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ფაქტორები შეიძლება დავაჯგუფოთ შემდეგნაირადაც.

1.მატერიალურ-ტექნიკური ფაქტორები, რომლებიც დაკავშირებულია წარმოების ტექნიკურ დონესთან, ტექნოლიგიების, ტექნიკისა და გამოსაყენებელი მასალების სრულყოფასთან;

2.ორგანიზაციული ფაქტორები, რომლებიც ახასიათებენ შრომის, წარმოებისა და მართვის ორგანიზაციას;

3.სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორები, რომლებიც მიეკუთნებიან წარმოების პიროვნულ კომპონენტს-მომუშავეთა მომზადებას, მათ მოტივირებასა და კმაყოფილებას. დამოუკიდებელ ფაქტორად შეიძლება გამოვყოთ ასევე **წარმოების მასშტაბი**.

მატერიალურ-ტექნიკური ფაქტორების კომპლექსი, რომელიც გავლენას ახდენს შრომის მწარმოებლურობის ზრდაზე, ხასიათდება შემდეგი მაჩვენებლებით: შრომის ენერგო-აღჭურვილობა-ყველა სახის ენერჯის მოხმარების დონე ერთ სამრეწველო მუშაზე; შრომის ელექტროაღჭურვილობა-ელექტროენერჯის მოხმარება ერთ სამრეწველო

მუშაზე; შრომის ტექნიკური აღჭურვილობა-ძირითადი კაპიტალის მოცულობა ერთ მომუშავეზე;

მექანიზაციისა და ავტომატიზაციის დონე-მექანიზებული და ავტომატიზირებული შრომით დასაქმებული მუშების წილი; წარმოების ქიმიზაცია, პროგრესიული მასალებისა და ქიმიური პროცესების გამოყენება-წარმოების ქიმიზირებული პროცესების ხვედრითი წილი.

შრომის მწარმოებლურობის ფაქტორთა შორის წამყვანი ადგილი უკავიათ მატერიალურ-ტექნიკურ ფაქტორებს, რადგანც სწორედ ისინი უზრუნველყოფენ შრომატევადობის შემცირებას.

ორგანიზაციულ ფაქტორები ხასიათდებიან შემდეგი მაჩვენებლებით:

- ✓ **წარმოების მართვის ორგანიზაციის სრულყოფა** (მართვის აპარატის სტრუქტურის სრულყოფა, წარმოების მართვის სისტემის სრულყოფა, საწარმოო პროცესების ოპერატული მართვის გაუმჯობესება, მართვის ავტომატიზირებული სისტემების დანერგვა და განვითარება);
- ✓ **წარმოების ორგანიზაციის სრულყოფა** (წარმოების მატერიალური, ტექნიკური და საკადრო მომზადების გაუმჯობესება, დამხმარე სამსახურებისა და მეურნეობების-სატრანსპორტო, სასაწყობო და სხვა, ორგანიზაციის სრულყოფა);
- ✓ **შრომის ორგანიზაციის სრულყოფა** (შრომის დანაწილებისა და კოოპერაციის სრულყოფა, შრომის მოწინავე მეთოდებისა და ხერხების გამოყენება, სამუშაო ადგილების ორგანიზაციისა და მომსახურების სრულყოფა, შრომის ორგანიზაციის მოქნილი ფორმების დანერგვა და სხვა).

სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორები ხასიათდება შრომითი კოლექტივის პროფესიულ-კვალიფიციური მომზადების დონით, სოციალურ-დემოგრაფიული შემადგენლობით, შრომითი აქტიურობითა და ინიციატივიანობით და ა.შ.

შრომის მწარმოებლურობაზე გავლენის ხასიათიდან გამომდინარე, ყველა ზემოთ აღნიშნული ფაქტორი შეიძლება დავეყოს **პირდაპირი და ირიბი** ზემოქმედების ფაქტორებად. **ფაქტორების** მოქმედება შეიძლება წარმოვიდგინოთ ფუნქციონალური დამოკიდებულების სახით, რომელიც საშუალებას გვაძლევს, მეტნაკლები სიზუსტით დავადგინოთ, თუ რა გავლენას ახდენს ესა თუ ის ფაქტორი შრომის მწარმოებლურობის ზრდაზე. **პირდაპირ ფაქტორებს** მიეკუთნება მატერიალურ-ტექნიკური და ორგანიზაციული ფაქტორები. **ირიბი** ზემოქმედების ფაქტორებს მიეკუთნება, ძირითადად, სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორები.

შრომის მწარმოებლურობის ზრდის რეზერვები-ესაა პროდუქციის წარმოების მოცულობის ზრდისა და ხარისხის ამაღლების, ასევე შრომითი დანახარჯების შემცირების

გამოუყენებელი შესაძლებლობები. რაოდენობრივად იგი შეიძლება განვსაზღვროთ, როგორც გარკვეული დროის მანძილზე შრომის მწარმოებლურობის მიღწეულ და მაქსიმალურად შესაძლებელ სიდიდეებს შორის სხვაობა.

შრომის მწარმოებლურობის რეზერვების კლასიფიკაციაშიც შეიძლება გამოვყოთ რამდენიმე მიდგომა: მიზანშეწონილია რეზერვების დაჯგუფება ფაქტორების შესაბამისად. წარმოების პროცესის ანალიზისას ის საშუალებას იძლევა, გამოვლინდეს შრომის მწარმოებლურობის ზრდის თითოეული ფაქტორის მიხედვით არსებული გამოუყენებელი შესაძლებლობები და დანაკარგები, და შესაბამისად, დავსახოთ მათი გამოყენების გაუმჯობესების გზები;

შრომის მწარმოებლურობის ზრდის რეზერვები შეიძლება დავყოთ ასევე ფაქტორების გამოყენების ხასიათის (ექსტენსიური და ინტენსიური) და ზემოქმედების მიმართულების (გამოყენებული რესურსების ჯგუფების) მიხედვით;

წარმოშობის დონეების მიხედვით რეზერვები შეიძლება იყოს:

ზოგადსახელმწიფო, რეგიონული, დარგთაშორისი, დარგობრივი, შიგასაწარმოო.

ზოგადსახელმწიფო რეზერვების გამოყენება გავლენას ახდენს შრომის მწარმოებლურობის ზრდაზე მთელი ქვეყნის მასშტაბით. მათ მიეკუთვნება წარმოების განლაგება, სამუშაო ძალის რაციონალური გამოყენება და სხვა;

რეგიონული რეზერვები ახასიათებს მოცემული რეგიონისათვის დამახასიათებელი ფაქტორების უფრო ეფექტიანი გამოყენების შესაძლებლობებს;

დარგთაშორისი რეზერვები ახასიათებს სხვადასხვა დარგის საწარმოებს შორის დარგთაშორისი კავშირების გაუმჯობესების შესაძლებლობებს;

დარგობრივი რეზერვები-ესაა შრომის მწარმოებლურობის ზრდის შესაძლებლობები კონკრეტული დარგის კონკრეტულ საწარმოებში;

შიგასაწარმოო რეზერვები განისაზღვრება საწარმოებში ნედლეულის, მასალების, მოწყობილობების, სამუშაო დროის გამოყენების ეფექტიანობის ზრდით. სამუშაო დროის პირდაპირი დანაკარგების გარდა, ადგილი აქვს ფარულ დანაკარგებს, რაც წუნდებული, არსებული სტანდარტებისადმი შეუსაბამო პროდუქციის წარმოებასთან არის დაკავშირებული.

გამოყენების ვადების მიხედვით შრომის მწარმოებლობის ზრდის რეზერვები შეიძლება იყოს **მიმდინარე და პერსპექტიული**.

მიმდინარე რეზერვები გამოიყენება თვის, კვარტლის, წლის განმავლობაში გამომდინარე საწარმოების რეალური შესაძლებლობებიდან.

პერსპექტიულს მიეკუთნება რეზერვები, რომელთა ამოქმედებისათვის საწარმოს უახლოეს პერიოდში საკმარისი რესურსები არ აქვს და რომლებიც შეიძლება ამოქმედდეს ერთ წელიწადში, ან უფრო მეტი ხნის შემდეგ.

საერთაშორისო პრაქტიკაში მნიშვნელოვან ყურადღებას აქცევენ წარმოების საბოლოო შედეგებზე შრომის ფაქტორის (შრომის მწარმოებლურობის) გავლენის შეფასებას, როგორც მაკრო ისე მიკრო დონეზე. მაკროდონეზე ამ მიზნით წარმატებით გამოიყენება **კობ-დუგლასის წარმოების ფუნქცია**. ანუ იგი ასახავს კავშირს წარმოების მოცულობას, შედეგებსა Y და ამ პროცესში მონაწილე ძირითად ფაქტორებს: შრომა L და K კაპიტალს შორის. კობ-დუგლასის წარმოების ფუნქცია პირველად შემოთავაზებულია კნუტ ვიკსელის მიერ. 1928 წელს ფუნქცია სტატისტიკური მონაცემების გამოყენებით გამოიკადა **ჩარლზ კობის და პოლ დუგლასის** მიერ მათ ნაშრომში „წარმოების თეორია“. ამ ნაშრომში ემპირიულად განისაზღვრა კაპიტალისა და შრომის, როგორც წარმოების ძირითადი ფაქტორების გავლენა აშშ-ის წარმოების ინდუსტრიაში წარმოების საერთო მოცულობაზე. ფუნქციის ზოგადი ფორმულირება წარმოდგენილი იქნა შემდეგი სახით:

$$Q = A \times L^\alpha \times K^\beta$$

და მას კობ-დუგლასის საწარმოო ფუნქცია⁷⁵ ეწოდა.

სადაც A ტექნოლოგიური კოეფიციენტი, $\alpha \geq 0$ შრომის მიხედვით ელასტიკურობის კოეფიციენტი; $\beta \geq 0$ კაპიტალის ელასტიკურობის კოეფიციენტი. α და β პარამეტრები გვიჩვენებს თითოეული ფაქტორის წვლილს საერთო პროდუქციაში: α აჩვენებს, რა ნაწილი მოდის შრომაზე მთლიან შემოსავალში, გამოშვებაში, β აჩვენებს, რა ნაწილი მოდის კაპიტალზე მთლიან შემოსავალში, გამოშვებაში. ანუ α და β პარამეტრები შესაბამისად, კაპიტალისა და შრომის მიმართ წარმოების ელასტიკურობას წარმოადგენს. მათი მნიშვნელობები დამოკიდებულია წარმოების ტექნოლოგიურ მდგომარეობაზე და განსაზღვრავს თითოეული ფაქტორის ფარდობით წვლილს.

კოეფიციენტების ($\alpha + \beta$) კომბინირებული მნიშვნელობები საშუალებას გვაძლევს განვსაზღვროთ წარმოების მასშტაბების უკუგების ტიპი:

1. თუ $(\alpha + \beta) = 1$ შეინიშნება წარმოების მასშტაბების მუდმივი ზრდა, რაც ნიშნავს, რომ კაპიტალისა და შრომის გამოყენების თანაბარი ზრდით, წარმოება პროპორციულად იზრდება;

2. თუ $(\alpha + \beta) < 1$ დამახასიათებელია წარმოების მასშტაბების ფარდობითი შემცირება: წარმოების ფაქტორების ყოველი შემდგომი პროპორციული ზრდა, მთლიანი გამოშვების მოცულობის უფრო მცირე ზომით ზრდას იწვევს;

3. თუ $(\alpha + \beta) > 1$ არსებობს მზარდი შემოსავლები: გამოშვება იზრდება აჩქარებული ტემპით, რესურსების მოცულობის გაფართოებასთან ერთად.

ხშირად გამოიყენება დაშვება, რომ $\alpha + \beta = 1$ (მუდმივი მასშტაბის ეფექტი). ამ შემთხვევაში: თუ $\alpha = 0.7$, მაშინ $\beta = 0.3$. ეს ნიშნავს, რომ შრომა იღებს 70%-ს, ხოლო კაპიტალი 30%-ს მთლიანი პროდუქციის ღირებულებიდან. ემპირიულად, განვითარებულ ეკონომი-

⁷⁵ დაწვრილებით იხილეთ: Cobb-Douglas Production Function and Its Properties. [Cobb-Douglas Production Function and Its Properties](#);

მიკეზში: $\alpha \approx 0.6-0.7$ (შრომის წილი), $\beta \approx 0.3-0.4$ (კაპიტალის წილი). ეს პროპორცია შეიძლება განსხვავდებოდეს ქვეყნების, დარგებისა და პერიოდების მიხედვით.

შრომის ფაქტორის გავლენის შესაფასებლად ასევე საკმაოდ ეფექტიანად გამოიყენება სოლოუს ეგზოგენური მოდელი, რომელშიც ჩართულია 4 ცვლადი: Y (გამომშვება), K (კაპიტალი), L (შრომა), და A (ცოდნა და/ან შრომის ეფექტიანობა). ნებისმიერ მოცემულ პერიოდში, ეკონომიკაში არსებობს განსაზღვრული რაოდენობის კაპიტალი, შრომა და ტექნოლოგიური ცოდნა, რომლის მეშვეობითაც ვიღებთ საბოლოო გამომშვებას. საწარმოო ფუნქციას აქვს შემდეგი სახე:

$$Y(t) = FK(t), A(t), L(t)$$

სადაც t დროის აღმნიშვნელია. აღვწერთ ფუნქციის ორი მახასიათებელი ნიშანი, პირველი - ეს არის დრო, რომელიც გამომშვების ფუნქციაში პირდაპირ არ შედის, თუ შეიძლება ითქვას, ის ფუნქციაში აღწევს K , L , A მეშვეობით, რაც იმას ნიშნავს, რომ თუ არ იცვლება K , L , A , მაშინ დროში არ იცვლება არც Y . თუ რაოდენობრივად შენარჩუნებულია K და L , მაშინ Y -ის ზრდა შესაძლებელია მხოლოდ A -ს ზრდით, რაც ნიშნავს ტექნოლოგიურ პროგრესს. მეორე მახასიათებელია AL , როგორც ეფექტიანი შრომა ან როგორც შრომადამზოგველი ფუნქცია, რომელიც ცნობილია, როგორც ჰაროდის ნეიტრალურობის პირობა (Harrod neutral).

მაკროდონეზე მნიშვნელოვანი ყურადღება ექცევა შრომის ფაქტორის (პერსონალის რიცხოვნობა, შრომის მწარმოებლურობა) გამოყენების მდგომარეობის ანალიზს და მისი ეფექტიანობის შეფასებას, როგორც ექსტენსიური ისე ინტენსიური კუთხით. შესაბამისად პერსონალის რიცხოვნობის (ექსტენსიური ფაქტორი) ცვლილებასთან ერთად, ხორციელდება შრომის მწარმოებლურობის მაჩვენებლის (ინტენსიური ფაქტორი) დინამიკის ანალიზი გარკვეული პერიოდის განმავლობაში და საბოლოო ეტაპზე დგინდება ორივე ფაქტორის გავლენა კომპანიის საქმიანობის საბოლოო შედეგებზე მის ეფექტიანობაზე, მომგებიანობაზე, რენტაბელობაზე. აღნიშნულის საილუსტრაციოთ განვიხილოთ კონკრეტული მაგალითი. გაანგარიშების სქემა (ალგორითმი) ჩვენს მიერ განხორციელდა ერთ-ერთი წამყვანი კომპანიის მაგალითზე (იხ. ცხრილი 11.3-1). როგორც ცხრილის მონაცემებიდან ჩანს მიმდინარე, საანგარიშო პერიოდში მნიშვნელოვანი ზრდის ტენდენციით ხასიათდება როგორც წარმოებული პროდუქციის მოცულობის, ისე საბალანსო მოგების მაჩვენებლები. საბაზო პერიოდთან შედარებით მათი მატების ტემპებმა შესაბამისად 9.5% და 12.0% შეადგინა. ასევე მნიშვნელოვანია ისიც, რომ პერსონალის რიცხოვნობის ზრდის ფონზე (2.3%), დანახარჯები ერთ მუშაკზე გაანგარიშებით 1.1%-ით გაიზარდა. საანგარიშო პერიოდში საგრძნობია შრომის მწარმოებლურობის ზრდაც (7.0%). სწორედ აღნიშნულმა განაპირობა კორელაციის კოეფიციენტის-მოგების ზრდის ტემპისა და ერთ მუშაკზე დანახარჯების ზრდის ტემპის თანაფარდობის ($Ipc=112.0\%/101.1\%$) საკმაოდ მაღალი მნიშვნელობა 1.1078 ანუ 110.78%, რაც იმას ნიშნავს, რომ კომპანიის საბალანსო მოგების ზრდის ტემპი 10.78%-ით აღემატება ერთ მუშაკზე გაანგარიშებით დანახარჯების ზრდის ტემპს.

შპს “გამას” პერსონალის საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასების ზოგიერთი მაჩვენებელი და მათი გავლენა წარმოების ეფექტიანობაზე

მაჩვენებლები		საბაზო წელი (0)	საანგარიშო წელი (1)	ზრდის ტემპი (%)	მატების ტემპი (%)
წარმოებული პროდუქციის მოცულობა, (ათასი ლარი)	Q	50 000.0	54 750.0	109.5%	+9.5%
საბალანსო მოგება, (ათასი ლარი)	P	10 000.0	11 200.0	112.0%	+12.0%
დანახარჯები პერსონალზე ⁷⁶ , (ათასი ლარი)	C	20 000.0	20 700.0	103.5%	+3.5%
პერსონალის საშუალო-სიობრივი რიცხოვნობა (კაცი)	N	600	614	102.3%	+2.3%
დანახარჯები ერთ მუშაკზე, (ლარი/კაცზე)	Cn	33333	33713	101.1%	+1.1%
შრომის მწარმოებლურობა (ლარი/კაცზე)	Qn	83333	89169	107.0%	+7.0%
საბალანსო მოგება ერთ მუშაკზე გაანგარიშებით, (ლარი/კაცზე)	P/N	16667	18241	109.4%	+9.4%

ასევე დადებითი ტენდენციაა შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ტემპისა და ერთ მუშაკზე დანახარჯების ზრდის ტემპის თანაფარდობის ($I_{qnc}=107.0\%/101.1\%$) მაჩვენებელზე, რომლის სიდიდემაც მხოლოდ 1.0584 ანუ 105.84% შეადგინა. შესაბამისად ადგილი აქვს შრომის მწარმოებლურობის უპირატეს ზრდას (5.84%-ით) ერთ მუშაკზე გაანგარიშებით დანა-ხარჯების ზრდის ტემპთან შედარებით.

შემდეგ ეტაპზე ხორციელდება კომპანიის საქმიანობის საბოლოო შედეგებზე შრომის ფაქტორის გავლენის ანალიზი, როგორც ექსტენსიური, ისე ინტენსიური გამოყენების მიმართულებით. კერძოდ:

1. პერსონალის რიცხოვნობის ცვლილების ზეგავლენა (ექსტენსიური ფაქტორი) კომპანიის საბოლოო შედეგებზე შეიძლება ვიანგარიშოთ შემდეგნაირად:

$$\Delta Q_n = (N_1 - N_0) * Q_{n0} = (614 - 600) * 83333 = 1\ 166\ 662 \text{ ლარი.}$$

მაშასადამე, ექსტენსიური ფაქტორის-პერსონალის რიცხოვნობის ზრდის შედეგად, კომპანიის მიერ წარმოებული პროდუქციის მოცულობა (ერთობლივი შემოსავალი) **1 166 662**

⁷⁶ პერსონალზე დანახარჯები მოიცავს კომპანიაში დასაქმებული ყველა მომუშავეს შრომის ანაზღაურებას, პრემიას, დანამატებსა და დანარიცხებს, აგრეთვე ყველა იმ გასაცემლებსა და ხარჯებს რომლების გაწეული იქნა პერსონალის განვითარებისა და საქმიანობის ეფექტიანობის ამაღლების მიზნით.

ლარით გაიზარდა. მაშინ ამ უკანასკნელის წილი მთლიან ზრდაში (4 750 000 ლარი) **24.6%**-ს შეადგენს ($1166662/4750000*100\%$).

2. შრომის მწარმოებლურობის ცვლილების გავლენა (ინტენსიური ფაქტორი) წარმოების საბოლოო შედეგებზე შეიძლება ვიანგარიშოთ შემდეგნაირად:

$$\Delta Q_n = (Q_n - Q_{n0}) * N_1 = (89169 - 83333) * 614 = 3\ 583\ 304 \text{ ლარი.}$$

მაშასადამე, ინტენსიური ფაქტორის-შრომის მწარმოებლურობის ზრდის შედეგად, კომპანიის მიერ წარმოებული პროდუქციის მოცულობა (ერთობლივი შემოსავალი) **3 583 304** ლარით გაიზარდა. მაშინ ამ უკანასკნელის წილი მთლიან ზრდაში (4 750 000 ლარი) **75.4%**-ს შეადგენს ($3583304/4750000*100\%$).

როგორც ანალიზი გვიჩვენებს, საანგარისო პერიოდში წარმოების საბოლოო შედეგი, მისი მოცულობა ძირითადად (75.4%) ანუ $\frac{3}{4}$ წილი გაზრდილია შრომის მწარმოებლურობის, ეფექტიანობის ზრდის ხარჯზე, რაც ძალიან კარგი მაჩვენებელია და კომპანიის ხარისხიან მენეჯმენტზე მიანიშნებს.

3. პერსონალზე გაწეული მთლიანი დანახარჯების (მათ შორის ხელფასის ფონდის) ფარდობითი ეკონომია **1 200 000** ლარს შეადგენს:

$$\Delta C_n = C_{n1} - C_{n0} * Q_1 / Q_0 = 20700000 - 20000000 * 1.095 = -1\ 200\ 000 \text{ ლარი}$$

$$\text{როგორც ცხრილიდან ვიცი } Q_1 / Q_0 = 4750000 / 5000000 = 1.095$$

4. ხოლო პერსონალის რიცხოვნობის ფარდობითი ეკონომია 43 კაცს:

$$\Delta N = N_1 - N_0 * Q_1 / Q_0 = 614 - 600 * 1.095 = -43 \text{ კაცი.}$$

ანალიზის შედეგად შეიძლება დავასკვნათ, რომ კომპანიის საქმიანობის ეფექტიანობის მახასიათებელი კორელაციის კოეფიციენტებისა და სხვა ხარისხობრივი მაჩვენებლების დონიდან გამომდინარე, პერსონალის საქმიანობა საკმაოდ ეფექტიანია, შრომის ფაქტორის გამოყენება ხორციელდება საკმაოდ მაღალ დონეზე. ეს უკანასკნელი კი თავის მხრივ ხარისხიან მენეჯმენტზე მიანიშნებს. შესაბამისად ასეთ თანამედროვე კომპანიებში ადამიანის შრომითი ცხოვრების მაღალი ხარისხი განიხილება, როგორც შრომის მწარმოებლურობისა და მთლიანად ფირმის საქმიანობის ეფექტიანობის ამაღლების ერთ-ერთი მთავარი სტიმული.

კითხვები თვითშემოწმებისათვის:

1. განმარტეთ შრომის მწარმოებლურობის არსი;
2. რას ნიშნავს შრომის მწარმოებლურობის ზრდა?
3. დაახასიათეთ შრომის მწარმოებლურობის გაანგარიშების შრომითი მეთოდი;
4. დაახასიათეთ შრომის მწარმოებლურობის გაანგარიშების ღირებულებითი მეთოდი;
5. დაახასიათეთ შრომის მწარმოებლურობის გაანგარიშების ნატურალური მეთოდი;
6. განმარტეთ შრომატევადობის არსი და დაახასიათეთ მისი ძირითადი ფორმები;
7. ახსენით ტექნოლოგიური და საწარმოო შრომატევადობის არსი;
8. როგორი კავშირია შრომის მწარმოებლურობისა და შრომატევადობის მაჩვენებლებს შორის?, ახსენით ორივე ფორმულის შინაარსი;
9. რა ფაქტორები მოქმედებს შრომის მწარმოებლურობის ზრდაზე?
10. რას წარმოადგენს სამუშაო დროის დანახარჯების ინდექსი?
11. როგორ იანგარიშება შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ინდექსი?
12. ახსენით შრომის მწარმოებლურობაზე მოქმედი მატერიალურ-ტექნიკური ფაქტორების არსი;
13. ახსენით შრომის მწარმოებლურობაზე მოქმედი სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორების არსი;
14. ახსენით შრომის მწარმოებლურობაზე მოქმედი ორგანიზაციული ფაქტორების არსი;
15. განმარტეთ შრომის მწარმოებლურობის ზრდის რეზერვების არსი;
16. შრომის მწარმოებლურობის ზრდის რა რეზერვები არსებობს?, წარმოადგინეთ მისი კლასიფიკაცია;
17. რა განსხვავებაა შრომის მწარმოებლურობის ზრდის რეზერვებსა და ფაქტორებს შორის?
18. რა მაჩვენებლები გამოიყენება თანამედროვე კომპანიებში პერსონალის საქმიანობის ეფექტიანობის შეფასების მიზნით?
19. როგორ გაიანგარიშება პერსონალის რიცხოვნობის ცვლილების ზეგავლენა (ექსტენსიური ფაქტორი) წარმოების საბოლოო შედეგებზე?
20. როგორ იანგარიშება შრომის მწარმოებლურობის ცვლილების გავლენა (ინტენსიური ფაქტორი) წარმოების საბოლოო შედეგებზე;
21. როგორ იანგარიშება პერსონალზე გაწეული მთლიანი დანახარჯებისა და თვით პერსონალის რიცხოვნობის ფარდობითი ეკონომია?

