მურმან ცარციძე
ეკონომიკურ მეცნიერებათა დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ეფექტიანი დასაქმება-ადამიანის კეთილდღეობისა და ეკონომიკური ზრდის მნიშვნელოვანი ფაქტორი საქართველოში

„არ შეიძლება ისეთ ქვეყანაში, როგორიც საქართველოა, უმუშევარი იყოს ადამიანი"
ილია II, სრულიად საქართველოს კათალიკოს-პატრიარქი

რეზიუმე. *საქართველოში მასობრივი, ქრონიკული უმუშევრობის არსებობა ყველაზე მწვავე, გლობალური ხასიათის პრობლემას წარმოადგენს. იგი ქვეყანაში აღიარებულია, როგორც სიღარიბის გამომწვევი ძირითადი ფაქტორი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ნაშრომში წარმოდგენილია უმუშევრების დაძლევის და ქვეყნის მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფის აქტუალური პრობლემების ანალიზი, კვლევა. დასაბუთებულია, რომ შრომის ბაზრის ფორმირებისა და ფუნქციონირების მიმდინარე ეტაპზე სწორედ ეფექტიანი დასაქმება წარმოადგენს ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდისა და ეკონომიკური განვითა-რების მნიშვნელოვან ფაქტორს, ასევე ცალკეული ინდივიდისა და მთელი საზოგადოების კეთილ-დღეობის, განვითარების საფუძველს.*
საკვანძო სიტყვები: *ეფექტიანი დასაქმება, კეთილდღეობა, ეკონომიკური ზრდა, განვითარება.*

შესავალი

თანამედროვე გლობალიზაციის ეპოქაში, როცა ქვეყანა აქტიურადაა ჩართული ევროინტეგრაციის პროცესში, ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდისა და ეკონომიკური განვითარების ძირითად ამოცანას შრომითი ცხოვრების ხარისხისა და მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლება წარმოადგენს. „ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ფაქტორს ადამიანური რესურსების განვითარება და არსებული პოტენციალის მაქსიმალურად ეფექტიანი გამოყენება წარმოადგენს"**[ხადური, 2018:42].**ამიტომ ღირსეული შრომის, ცხოვრების პირობებისა და სოციალური უსაფრთხოებისათვის ბრძოლა წამყვან ადგილს იკავებს და სახელმწიფოს მაკროეკონომიკური პოლიტიკის პირველი რიგის ამოცანა ხდება. „ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დაჩქარებისა და არსებული სოციალური პრობლემების გადაჭრისათვის უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობას, როგორც ბიზნეს-გარემოს სრულყოფის, ისე შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირე-ბისათვის საჭირო ღონისძიებების გატარების გზით. ეს უკანასკნელი სახელმწიფოს ერთ-ერთი ძირითადი ფუნქცია და მოვალეობაა"**[დადგენილება 199, 2013:2].** აღნიშნულიდან გამომდინარე, აშკარაა, რომ უდიდესი მნიშვნელობა დასაქმების პოლიტიკას ენიჭება. შესაბამისად, განვითარებულ ქვეყნებში მას სახელმწიფო პოლიტიკის რანგში განიხილავენ. საერთოდ, „ისტორიული გამოცდილება მოწმობს, რომ ძირითადი ეკონომიკური მიზნების-სრული დასაქმების, ფასების სტაბილურობისა და ეკონომიკური ზრდის ნორმალური ტემპების მიღწევა პრაქტიკულად შეუძლებელია ეკონომიკის სახელმწიფო რეგულირების გარეშე" **[ჩიქობავა, 2018:41-42].** შესაბამისად, დასაქმების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ეფექტიანობაზეა დამოკიდებული მოსახლეობის ცხოვრების დონე, სოციალური კმაყოფილება, ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების მასშტაბები, ხარისხი.ამიტომ „საგულისხმოა, რომ, სხვა ფაქტორებთან ერთად, ადამიანისეული კაპიტალის ფორმი-

რებისა და სრულყოფისათვის უდიდესი მნიშვნელობა აქვს მის დასაქმებას" **[აბესაძე, 2016:65].** ამდენად, დასაქმება რთული სოციალურ-ეკონომი-კური, დემოგ-რაფიული და ფსიქოლოგიური მოვლენაა, რომლის დარეგულირება შესაძლებელია მხოლოდ სისტემური მიდგომით და კომპლექსური ღონისძიებების გატარებით. ეკონომიკურ ლიტერატურაში დასაქმებასთან მიმართებაში მრავალი სხვადასხვა მიდგომა არსებობს. მათთვის საერთო არის ის, რომ „დასაქმების" ცნება ძირითა-დად დაკავშირებულია ადამიანის შრომით საქმიანობაში მონაწილეობასთან. ზო-გიერთ შემთხვევაში იგი განიხილება მხოლოდ როგორც ეკონომიკური კატეგორია. ამ პოზიციიდან იგი ახასიათებს იმ ეკონომიკურ ურთიერთობათა ერთობლიობას, რომელიც ასახავს მოსახლეობის შრომით საქმიანობაში მონაწილე-ობის ხარისხს, საზოგადოებრივი და პირადი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების დონეს. შესა-ბამისად, იგი წარმოადგენს შრომის ბაზრის მნიშვნელოვან მახასიათებელს. ანუ, შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმება, როგორც მნიშვნელოვანი სოციალურ-ეკო-ნომიკური კატეგორია, მაკროეკონომიკური მდგომარეობისა და ქვეყნის კეთილდ-ღეობის არსებითი მახასიათებელია, ხოლო დასაქმების დონე-მნიშვნელოვანი მაკროეკონომიკური მაჩვენებელი.

ეფექტიანი დასაქმება, როგორც სიღარიბის დაძლევისა და ადამიანის კეთილდღეობის საფუძველი

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში დასაქმების პროცესის საბაზრო ხასიათი გამომდინარეობს შემდეგი ფუნდამენტალური პრინციპების რეალიზაციიდან: შრო-მისა და დასაქმების სფეროს თავისუფალი არჩევანის უზრუნველყოფა;იძულებითი შრომის აკრძალვა; დასაქმების სფეროში სოციალური დახმარების მექანიზმების ამოქმედება და სხვა. ასევე შრომის საერთაშორისო სტანდარტებით განსაზღვრუ-ლია სახელმწიფოს ვალდებულება ეკონომიკური, საკანონმდებლო და სოციალური ხასიათის ღონისძიებების განხორციელებაზე და გაძლიერებული პასუხისმგებ-ლობა დასაქმების სფეროში მოქალაქეთა შრომითი უფლებების უზრუნველ-საყოფად.

დასაქმება მოიცავს არა მარტო ადამიანის საქმიანობის ეკონომიკურ მხარეს, არამედ მისი სასიცოცხლო საქმიანობის ყველა სფეროს. ამდენად, ეს ცნება გაცი-ლებით უფრო ფართოა, ვიდრე მისი ეკონომიკური ან თუნდაც სამართლებრივი ას-პექტები.აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმება განხილული უნდა იქნეს, რო-გორც უმნიშვნელოვანესი სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორია, რომელიც გავლე-ნას ახდენს როგორც ცალკეული ინდივიდის,ისე მთელი საზოგადოების კეთილ-დღეობის დონეზე. სწორედ აღნიშნულ პოზიციას ასახავს ჩვენს მიერ ერთ-ერთ სახელმძღვანელოში მოყვანილი განმარტება, რომ „დასაქმება-ესაა სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორია, რომელიც ახასიათებს სოციალურ-შრომითი ურთიერ-თობების სხვადასხვა ფორმებს და დაკავშირებულია შემოსავლის მიღების მიზნით საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში ადამიანების მონაწილეობას-თან"**[www.tsu.ge/ ge/faculties/economics /library/.**

თანამედროვე ეკონომიკურ ლიტერატურაში დასაქმების მრავალი ფორმა (სრული, არასრული, რაციონალური, ეფექტიანი, მეორადი, ზეგეგმური, ნაწი-ლობრივი, ეპიზოდური, სეზონური, არაფორმალური და სხვა) განიხილება. უფრო მეტიც, თანამედროვე გლობალური დასაქმების კონცეფცია დასაქმების პრობლემე-ბისადმი ახლებურ (გლობალურ) მიდგომას აყალიბებს, სადაც განსაკუთრებული მნიშვნელობა ეკონომიკურად და სოციალურად სასარგებლო შრომით საქმიანობა-ში შრომის ასაკის ყველა პირის ჩაბმას ენიჭება და იგი მოქნილი (არატიპური) და-საქმების ფორმების გამოყენებას ითვალისწინებს.ჩვენი აზრით, დღეს ქვეყანაში

არსებული რეალური სოციალურ-ეკონომიკური ვითარებიდან გამომდინარე, ყველაზე არსებითი მნიშვნელობა ღირსეულ, მაღალმწარმოებლურ, ეფექტიან შრომას, დასაქმებას უნდა მიენიჭოს.ამიტომ, შემთხვევითი არაა, რომ თანამედროვე პირობებში პრიორიტეტული ხდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ საყოველთაოდ აღიარებული პრინციპი „ღირსეული შრომა-ადამიანის კეთილდღეობისა და ქვეყნის განვითარების საფუძველია". აღნიშნული პრინციპის რეალიზაცია კი უპირველეს ყოვლისა, საჭიროებს ცივილიზებული, თანამედროვე შრომის ბაზრის ადეკვატური სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების ფორმირებას, სოციალური სამართლიანობის, სოციალური პარტნიორობის სისტემის დამკვიდრებას, ადამიანური კაპიტალის განვითარებას, მისი ხარისხის ამაღლებას. სწორედ ეს უკანასკნელი უნდა გახდეს ქვეყნის ეკონომიკური მოდერნიზაციისა და ინოვაციური განვითარების უმთავრესი ამოცანა. ღირსეული შრომის განმსაზღვრელი უმთავრესი ინდიკატორი ღირსეული ხელფასი, შრომის ანაზღაურებაა[13]. ორივეს მიღწევის საფუძველი კი ეფექტიანი დასაქმება და დაბალანსებული, წონასწორული შრომის ბაზარია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, „ეფექტიან დასაქმებაში" უნდა ვიგულისხმოთ მოსახლეობის ისეთი დასაქმება, რომელიც შრომის საზოგადოებრივი მწარმოებლურობის ზრდის საფუძველზე უზრუნველყოფს თითოეული მოქალაქის ღირსეულ შემოსავალს,მათ პიროვნულ განვითარებას, საგანმანათლებლო, კულტურული და პროფესიული კვალიფიციური დონის ამაღლებას. მისი განხილვა მიზანშეწონილია ორი ასპექტით: ეკონომიკურით, რაც გულისხმობს შრომითი პოტენციალის განვითარებას, მის რაციონალურ გამოყენებას და სოციალურით,ეს უკანასკნელი კი ითვალისწინებს მომუშავეთა ინტერესების მაქსიმალურად დაკმაყოფილებას.

სხვა ფაქტორებთან ერთად ეფექტიანი დასაქმების საფუძველია-შრომის რაციონალური ორგანიზაცია, რომელიც თანამედროვე გაგებით გულისხმობს: სამუშაო ადგილების აღჭურვას მაღალი ტექნოლოგიებითა და უსაფრთხოების სტანდარტების შესაბამისად; პერსონალის შერჩევასა და განთავსებას პროფესიულ-კვალიფიკაციური დონის, ნიშნისა და მოთხოვნების მიხედვით; შრომის ნორმი-რებას და ინტენსივობას, რომელიც უზრუნველყოფს სამუშაო დროის, მომუშავის ფიზიკური და გონებრივი შესაძლებლობების ეფექტიან გამოყენებას; მომუშავეთა სოციალურ-ეკონომიკურ სტიმულირებას ინტელექტუალური და შრომითი პოტენ-ციალის ამაღლებაში, ჯანმრთელობის გაუმჯობესებაში, პროფესიულ ზრდასა და განვითარებაში."XXI საუკუნის დასაწყისში შრომის ორგანიზაცია, ძირითადად, ენდოგენური ფაქტორებით ვითარდება. კერძოდ, დადგინდა პირდაპირი ურთი-ერთკავშირი ორგანიზაციის სტრატეგიულ მიზნებსა და ადამიანური რესურსების განვითარებას შორის. პერსონალის განვითარების ძირითად ფაქტორად კი მიჩნეულია საწარმოში ცოდნის ეფექტური მართვა. ეს გულისხმობს საწარმოში ახალი ინფორმაციული ტექნოლოგიების გამოყენებას, ახალი ინოვაციური ორგანი-ზაციული კულტურის შექმნას, რაც ,თავის მხრივ, მოითხოვს პროფესიული გადამ-ზადების ეფექტური სისტემისა და შრომის სტიმულირების ეფექტური მექანიზმის არსებობას ორგანიზაციაში"**[ტუხაშვილი..., 2016:75-76].**

[13]ღირსეულია ხელფასი (შრომის ანაზღაურება), რომელიც უზრუნველყოფს მომუშავისა და მისი ოჯახის წევრების ეკონომიკურ თავისუფლებას, ქმნის სოციალური დაცვისა და სოციალური უზრუნველყოფის სისტემების ფორმირების საფუძვლებს, ხელს უწყობს პიროვნების განვითარებას, დასვენებას, მსოფლიოს ცივილიზაციის თანამედროვე მიღწევების გამოყენებას, ხორციელდება შრომის შედეგების მიხედვით განაწილების ყველაზე სამართლიანი პრინციპის „თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი შრომისათვის" საფუძველზე და ნორმალური, ღირსეული (და არა მომუშავისათვის დამთრგუნველი) სამუშაო გარემოს პირობებში.

შრომის ორგანიზაციის განვითარების მიზნით დამსაქმებლის მიერ გატარებული ღონისძიებები, განსაკუთრებით კი დაფინანსების პირობები, განსაზღვრავს ნებისმიერი საწარმოს, ორგანიზაციის საქმიანობის ეფექტიანობას და მასში შრომის მწარმოებლურობის დონეს. გარდა აღნიშნულისა, თანამედროვე შრომითი ცხოვრების ხარისხის კონცეფცია, რომელიც წარმოადგენს შრომის ორგანიზაციის თეორიის საფუძველს, გულისხმობს მიმდინარე პერიოდში შემდეგი აუცილებელი ღონისძიებების გატარებას: შრომის რაციონალური დანაწილებისა და კოოპერაციის მიღწევა; შრომის ადეკვატური და სამართლიანი ანაზღაურება; შრომის უსაფრთხო პირობების უზრუნველყოფა და დასაქმებულთა ჯანმრთელობის დაცვა; მომუშავის პირადი უნარის გამოყენება და განვითარება; პროფესიული ზრდის შესაძლებლობათა უზრუნველყოფა და დასაქმების გარანტიების არსებობა; შრომითი კოლექტივის სოციალური ინტეგრაცია; შრომითი და ოჯახური ვალდებულებების შესრულება. ამასთან ერთად, თანამედროვე მეცნიერთა ნაწილი და მოტივაციის ზოგიერთი თეორიები უპირატესობას ანიჭებენ მორალურ და ფსიქოლოგიურ ფაქტორებს, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის ურთიერთობებს, ურთიერთკავშირს და ჯანსაღი მიკროკლიმატის შექმნას, რაც მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს, როგორც კონკრეტული პიროვნების სარგებლიანობის, ისე ზოგადად საზოგადოებრივად სასარგებლო შრომის ეფექტიანობის ზრდას. მართლაც, „ინდივიდის პირადი სარგებლიანობის მიღწევა შეუძლებელია სხვა ინდივიდებთან ურთიერთკავშირისა და ურთიერთზემოქმედების გარეშე, რომელიც რეალიზდება შრომის დანაწილებისა და შრომის პროდუქტების გაცვლის გზით" **[მექვაბიშვილი, 2018:33].**

ცხადია, ეფექტიანი დასაქმების მიღწევა და შესაბამისად სიღარიბის დაძლევა შეუძლებელი იქნება ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების გარეშე. მართლაც, ძალზე მნიშვნელოვანია, რომ „სიღარიბის შემცირება უნდა მიიღწეოდეს არა იმდენად შემოსავლების გადანაწილებით, რამდენადაც ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების გზით. საბაზრო ეკონომიკის პირობებში კი ქვეყნის ეკონომიკური განვითარება კერძო სექტორის განვითარების გარეშე შეუძლებელია. სწორედ კერძო სექტორის განვითარება უწყობს ხელს დასაქმების ზრდას, დასაქმებულთა შემოსავლების ზრდას და ამ გზით სიღარიბის შემცირებას **[პაპავა, 2015:152]**."

დასაქმებაზე მოქმედი ფაქტორები და მისი ეფექტიანობის შეფასების მაჩვენებლები

სამწუხაროა, რომ საქართველოშო ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით უამრავი პრობლემა არსებობს. კერძოდ, შრომითი პოტენციალის არაეფექტიანი გამოყენება და შრომის მწარმოებლურობის დაბალი დონე განაპირობებულია რიგი ფაქტორებით, რომელთაგან უნდა გამოვყოთ:

- ✓ საწარმოებსა და ორგანიზაციებში შრომის ორგანიზაციის დაბალი დონე და კულტურა, რასაც ჩვენს მიერ სხვადასხვა პერიოდში ჩატარებული კვლევებიც ადასტურებენ. „საწარმოებში არსებული არაოპტიმალური დასაქმება მხოლოდ საგანმანათლებლო მომსახურების ბაზრის ნაკლოვანებებიდან არ მომდინარე-ობს, არამედ იგი საწარმოში არსებული დაბალი ორგანიზაციული კულტუ-რითაც უნდა აიხსნას"**[ტუხაშვილი..., 2012:77];**
- ✓ შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის და სტიმულირების დაბალი დონე, ხელფასის თანამედროვე ფორმებისა და სისტემების არარსებობა. „საქართველოსთვის უაღრესად აქტუალურია ე.წ. „ღარიბი დასაქმებულების" პრობლემა. მისი არსი იმაში მდგომარეობს, რომ დასაქმებიდან მიღებული შემოსავლები, მომუშავეთა გარკვეული კატეგორიისათვის საარსებო მინიმუმზე ნაკლებია" **[დადგენილება 199, 2013:5];**

✓ შრომის ანაზღაურების პრინციპების დაუცველობა და მისი ძირითადი ფუნქციების შეუსრულებლობა, შრომის ანაზღაურების დიფერენციაციის პრობლემები;

✓ სამუშაო ადგილის ტექნიკური აღჭურვილობის დაბალი დონე;

✓ წარმოების მოდერნიზაციისა და სამუშაო ადგილის ტექნიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით დაფინანსების პრობლემები;

✓ „შრომის ბაზრის მოთხოვნაზე ორიენტირებული პროფესიული განათლებისა და კადრების მომზადების სისტემის არარსებობა" **[Tsartsidze..., 2017:42];**

გარდა ზემოაღნიშნულისა მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს ისიც, რომ მეწარმეები ნაკლებად აქცევენ ყურადღებას საწარმოს მოდერნიზაციისა და მენეჯ-მენტის სრულყოფის პრობლემებს, ისინი ძალზე მიზერულ თანხებს გამოყოფენ ბაზრების კვლევაზე, რაც მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს შრომის ბაზრის კონიუნ-ქტურის პერიოდულ ცვლილებაზე და ადექვატურად ასახვას პოულობს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის სიდიდესა და მისი მიწოდების მასშტაბებზე „ეფექ-ტიან დასაქმებაზე მოქმედებს შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითა-რებლობაც" **[ცარციძე..., 2017:585],** რადგან სწორედ ეს უკანასკნელი წარმოადგენს ძირითად ხელისშემშლელ ფაქტორს დამსაქმებლების მიერ საჭირო პროფესიისა და კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ძალის დროულად დაქირავებასა და მასზე არსებული მოთხოვნის სრულად დაკმაყოფილებაში„კვლევები ადასტურებს, რომ საქართველოში, მასობრივი უმუშევრობის პირობებშიც, დამსაქმებელთა 1/3-ზე მეტს (ზოგიერთ რეგიონსა და სფეროში 70-80%-ს) პრობლემები აქვთ მათთვის საჭირო კადრების მოზიდვისას და ამის ერთ-ერთი მიზეზი შრომის ბაზრის ინფრა-სტრუქტურის განუვითარებლობაა"**[დადგენილება 199, 2013:3].**

ეფექტიანი დასაქმების, ისევე როგორც ნებისმიერი სხვა სოციალურ-ეკონო-მიკური მოვლენის ანალიზისათვის, საჭიროა მისი არა მარტო თვისობრივი, არამედ რაოდენობრივი შეფასებაც, რომელიც შეიძლება განხორციელდეს შესაბამისი მაჩ-ვენებელთა სისტემის საშუალებით. ამ მაჩვენებლების ხასიათი, სიზუსტის ხარის-ხი, გამოვლენის ფორმები, მონაცემების დამუშავების მეთოდები და სირთულე და-მოკიდებულია შესასწავლი ობიექტის სპეციფიკურობაზე.საერთაშორისო სტატის-ტიკაში ფართოდაა გავრცელებული მოსახლეობის დასაქმების დონის მაჩვენებე-ლი, რომელიც იანგარიშება, როგორც დასაქმებული მოსახლეობის რიცხოვნობის შეფარდება 15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის რიცხოვნობასთან. დასაქ-მების მდგომარეობის დახასიათებისათვის აუცილებელია ასევე შემდეგი მაჩვენებ-ლების გამოყენება: ეროვნულ მეურნეობაში შრომისუნარიანი მოსახლეობის დასა-ქმების დონე;დასაქმებულთა განაწილება ინსტიტუციური სექტორების მიხედვით, ქალაქ-სოფლის ჭრილის მიხედვით, ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედ-ვით; დასაქმებულთა სქესობრივ-ასაკობრივი, რეგიონული, პროფესიულ-კვალიფი-კაციური სტრუქტურა;არაფორმალური დასაქმების დონე; შემოსავლებისა და შრომის ანაზღაურების სიდიდე და სხვა.განსაკუთრებით საყურადღებოა, რომ საქართველოში გასულ 2018 წელს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ გადაისინჯა ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის, უმუშევრებისა და დასაქმე-ბულების აღრიცხვის მოქმედი სისტემა. კერძოდ, თუ 1996-2016 წლებში შინა-მეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევა ყოველკვარტალურად 3400 შინამეურ-ნეობას მოიცავდა, 2018 წლიდან სამუშაო ძალის დამოუკიდებელი კვლევა 6000 შინამეურნეობას აერთიანებს **(იხ.ცხრილი-1).** ასევე, ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის სტრუქტურაში, დასაქმების მდგომარეობისა და მისი ეფექტიანობის შეფასების მიზნით, გაჩნდა ახალი დამატებითი მაჩვენებლები: ნამუშევარი საათები სქესის მიხედვით; ნამუშევარი საათები ქალაქ-სოფლის მიხედვით; არაფორმა-ლური დასაქმება; დასაქმებულთა განაწილება სამუშაოზე დაკავებული პოზი-

ციების მიხედვით, რომელიც სრულად შეესაბამება დასაქმების საერთაშორისო სტანდარტულ კლასიფიკატორს (ISCO 88)[14][http://www.geostat.ge/].

ცხრილი 1

ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის, უმუშევრებისა და დასაქმებულების აღრიცხვის მეთოდოლოგია, მათი შეფასების მაჩვენებლები და 2017-2018 წლებში განხორციელებული ცვლილებები

მაჩვენებლები		**1996-2016**	**2017-2018**
სამუშაო ძალის მაჩვენებლების წყარო-კვლევის მეთოდი		შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევა	სამუშაო ძალის დამოუკიდებელი კვლევა
შერჩევის ზომა		3400 შინამეურნეობა კვარტალში	6000 შინამეურნეობა კვარტალში
15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება სტატუსის მიხედვით	ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა (სამუშაო ძალა)	დასაქმებული ✓ დაქირავებული ✓ თვითდასაქმებული უმუშევარი	
	ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობა	სამუშაო ძალის ფარგლებს გარეთ მყოფი მოსახლეობა	
დასაქმების ეფექტიანობის ზოგადიმაჩვენებლები			
ქვეყნის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის საერთო დონე		ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის წილი მთლიან მოსახლეობაში	
ქვეყნის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის დონე		ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის წილი 15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობაში	
დასაქმების დონე		დასაქმებულთა წილი 15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობაში	
უმუშევრობის დონე		უმუშევრების წილი ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობაში	
შრომის ბაზრის დაძაბულობის კოეფიციენტი		უმუშევრების თანაფარდობა ვაკანტური სამუშაო ადგილების რაოდენობასთან	

დასაქმების სფეროში არსებული მდგომარეობა საქართველოში

დასაქმების სფეროში არსებული მდგომარეობა გავლენას ახდენს არა მარტო მოსახლეობის შემოსავლებსა და მათი ცხოვრების დონეზე, არამედ არსებითად ზემოქმედებს ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების საერთო პროცესზე. შესაბამისად, ქვეყანაში დასაქმების დონისა და დინამიკის, მასზე მოქმედი ფაქტორებისა და გამომწვევი მიზეზების გამოვლენის მიზნით განვახორციელეთ მისი დეტალური ანალიზი, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს აღნიშნული პრობლემის სიმწვავეს ქვეყანაში. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით 2000-2018 წლებში დასაქმების დონე[15] ქვეყანაში 58.5%-დან (2000 წელი) 55,8%-მდე მერყეობდა (2018 წელი), ხოლო ყველაზე დაბალ დონე (51,2%) 2009 წელს დაფიქსირდა, როცა ქვეყანაში ეკონომიკური ვარდნის შედეგად (2009 წელს მშპ-ის რეალურმა შემცირებამ წინა წელთან შედარებით 3,7% შეადგინა), უმუშევრობის დონემ

14„დასაქმების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორი 1988" (ISCO -88) წარმოადგენს მოსახლეობის აღწერისა და სტატისტიკური კვლევების, აგრეთვე ადმინისტრაციული წყაროებიდან პროფესიების შესახებ მოპოვებული ინფორმაციის კლასიფიკაციისა და განზოგადების სისტემას.

[15]1996 წლიდან ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის დასაქმებისა და უმუშევრობის შეფასება მისადაგებულია შრომის საერთაშორისო სტანდარტებისადმი, სახელდობრ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კრიტერიუმებთან, რომლის თანახმადაც **დასაქმებულია** (დაქირავებული ან თვითდასაქმებული)-15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც გამოკითხვის მომენტის წინა 7 დღის განმავლობაში მუშაობდა (სულ მცირე, ერთი საათი მაინც) შემოსავლის (ხელფასის, ნატურალური შემოსავლის, მოგების და ა.შ.) მიღების მიზნით, ეხმარებოდა უსასყიდლოდ სხვა შინამეურნეობის წევრებს, ან რაიმე მიზეზით არ იმყოფებოდა სამუშაოზე, თუმცა ფორმალურად ირიცხებოდა მომუშავედ.

მაქსიმალურ მნიშვნელობას 16.9%-ს, ხოლო კორექტირებული მაჩვენებლის მიხედვით 18.3%-ს მიაღწია**(იხ. ცხრილი-2).**ოფიციალური მონაცემებისაგან განსხვავებით, საექსპერტო შეფასებით, უმუშევრობის დონე საქართველოში 32.0-34.0%-ის ფარგლებშია**[Tsartsidze, 2018:90].**ვინაიდან 2017 წლიდან საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური სამუშაო ძალის სტატისტიკას აწარმოებს დამოუკიდებელი კვლევის სახით და შერჩევის ზომაც გაიზარდა 3400-დან 6000 შინამეურნეობამდე ეკვარტალში, შესაბამისად განხორციელდა ძირითადი მაჩვენებლების კორექტირებაც.ასე მაგალითად, 2016 წელს უმუშევრობის დონის მაჩვენებელი კორექტირებულ იქნა 11.8%-დან 14.0%-მდე, შესაბამისად დასაქმების დონე შემცირდა 59.5%-დან 57.1%-მდე.2017 წელს 2016 წელთან შედარებით დასაქმების დონე 0.4%-ითაა შემცირებული, ხოლო 2018 წელს წინა წელთან შედარებით მისი დონე კიდევ უფრო მეტად 0,9%-ითშემცირდა. საყურადღებოა, რომ 2018 წელს დასაქმების დონესთან ერთად შემცირების ტენდენციით ხასიათდება ქვეყნის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობისა და უმუშევრობის დონეც. აღნიშნული პერიოდისათვის მათი დონე შესაბამისად 1,9% და 1,2%-ით შემცირდა.

ცხრილი 2

15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით საქართველოში 2000-2018 წლებში (ათასი კაცი)

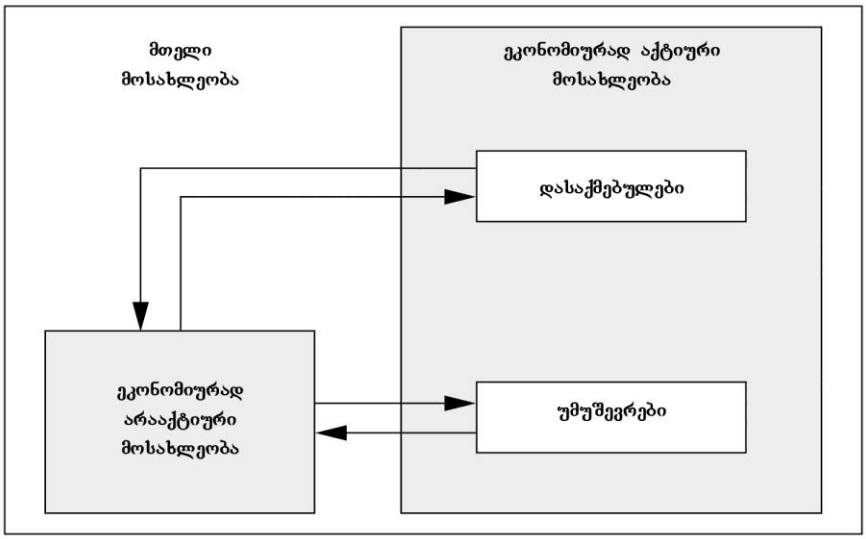
[www.geostat.ge]

მაჩვენებლები	**2000**	**2005**	**2009**	**2010**	**2016**	**2017**	**2018**
15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობა[16]	3141,5	3160	3131,1	3028,2	2961,5	-	-
	3141,6	3160,3	3145,8	3114,8	3009,4	3012,3	3034,3
I.სულაქტიურიმოსახ-ლეობა (სამუშაოძალა)	2049,2	2023,9	1991,8	1944,9	1998,3	-	-
	2049,2	1982,7	1971,8	1970,9	1996,2	1983,1	1939,9
1.1.დასაქმებული	1837,2	1744,6	1656,1	1628,1	1763,3	-	-
	1837,2	1683,0	1611,0	1627,8	1717,3	1706,6	1694,2
1.1-1.დაქირავებული	683,9	600,5	596,0	618,6	745,4	-	-
	683,9	632,2	634,5	668,8	801,5	824,2	860,2
1.1-2.თვითდასაქმებლი	1041,2	1143,3	1059,0	1007,1	1010,9	-	-
	1041,2	1050,0	975,2	956,6	909,5	881,6	833,4
1.1-3.გაურკვეველი	112,1	0,8	1,2	2,4	7,0	-	-
	112,1	0,8	1,3	2,5	6,3	0,8	0,6
1.2.უმუშევარი	212,0	279,3	335,6	316,9	235,1	-	-
	212,0	299,7	360,8	343,1	278,9	276,4	245,7
II.მოსახლეობა სამუშაო ძალის გარეთ	1092,3	1136,1	1139,3	1083,3	963,2	-	-
	1092,3	1177,6	1174,0	1143,9	1013,2	1029,2	1094,3
უმუშევრობის დონე (პროცენტებში)	10,3	13,8	16,9	16,3	11,8	-	-
	10,3	15,1	18,3	17,4	14,0	13,9	12,7
აქტიურობის დონე (პროცენტებში)	65,2	64,0	63,6	64,2	67,5	-	-
	65,2	64,0	63,6	64,2	67,5	65,8	63,9
დასაქმების დონე (პროცენტებში)	58,5	55,2	52,9	53,8	59,5	-	-
	58,5	53,3	51,2	52,3	57,1	56,7	55,8

როგორც ვხედავთ, საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ ბოლო სამი წლის განმავლობაში უმუშევრობის დონის შემცირებას დასაქმებულთა რაოდენობისა და დასაქმების დონის მაჩვენებლის ზრდა არ გამოუწვევია. ამიტომ, თუ გავითვა-

[16]ცხრილის თითოეული მაჩვენებლის პირველი სტრიქონის მონაცემები შევსებულია შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევის საფუძველზე, ხოლო მეორე სტრიქონი-სამუშაო ძალის დამოუკიდებელი გამოკვლევის საფუძველზე.

ლისწინებთ მოსახლეობის ცალკეული ჯგუფების, ნაკადების გადაადგილებას შრომის ბაზარზე **(იხ. სქემა-1),** აშკარაა რომ 2017 და 2018 წელს დასაქმებულთა რიცხოვნობის შემცირება შესაბამისად 0,62% და 0,73%-ით, გამოწვეულია უმუშევართა და დასაქმებულთა გარკვეული ნაწილის გადასვლით ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობის ნაკადში.შესაბამისად, სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი 15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის წილი, ანუ ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობა 2017 და 2018 წელს გაზრდილია 1,58% და 6,33%-ით.



სქემა 1

მოსახლეობის ცალკეული ჯგუფების ნაკადები შრომის ბაზარზე

ბოლო სამი წლის განმავლობაში შემცირებულია ქვეყნის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის დონის მაჩვენებელიც, რაც გვაძლევს საფუძველს ვივარაუდოთ, რომ უმუშევართა რაოდენობისა და შესაბამისად უმუშევრობის დონის მაჩვენებლის შემცირება ასევე უპირატესად გამოწვეულია მათი სტატუსის ცვლილებით (უმუშევრების დიდი ნაწილის გადასვლით ეკონომიკურად არააქ-ტიური ნაკადის შემადგენლობაში) და არა მათი დასაქმებით. აშკარაა, რომ ასეთი სურათი დასაქმების ეფექტიანობის გაუმჯობესების თვალსაზრისით პოზიტიური დასკვნების გაკეთების საფუძველს არ იძლევა.

ძალზე მნიშვნელოვანია ქვეყნის მოსახლეობის დასაქმების მდგომარეობის ანალიზი სქესობრივი და ასაკობრივი ნიშნის მიხედვით **(იხ. ცხრილი-3).**

ცხრილი 3

ქალებისა და მამაკაცების განაწილება ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით საქართველოში 2000-2018წლებში (ათასი კაცი)[www.geostat.ge]

წლები	სქესი	სულ ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა (სამუშაო ძალა)					სულ, ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა	უმუშევრობის დონე (%)	ეკონომიკური აქტიურობის დონე (%)	დასაქმების დონე (%)
			დასაქმებულები							
		სულ	დაქირავებული	თვითდასაქმებული	გაურკვეველი	უმუშევრები				
2000	ქალი	891.7	329.5	505.3	56.9	95.3	987.0	**9.7**	**57.2**	**51.6**
	კაცი	945.5	354.4	536.0	55.1	116.7	1062.2	**11.0**	**75.1**	**66.8**
2010	ქალი	777.4	325.7	450.9	0.9	142.3	919.7	**15.5**	**54.4**	**46.0**
	კაცი	850.4	343.1	505.7	1.6	200.8	1051.1	**19.1**	**73.8**	**59.7**
2015	ქალი	823.0	379.3	439.2	4.5	116.3	939.4	**12.4**	**57.9**	**50.7**
	კაცი	910.8	419.0	488.8	3.0	167.8	1078.6	**15.6**	**77.2**	**65.2**
2017	ქალი	817.4	398.2	419.2	0	119.3	936.7	**12.7**	**58.2**	**50.8**
	კაცი	889.3	426.0	462.4	0.8	157.1	1046.3	**15.0**	**74.6**	**63.4**
2018	ქალი	803.1	423.5	379.6	0	101.6	904.6	**11.2**	**55.6**	**49.3**
	კაცი	891.1	436.7	453.9	0.6	144.1	1035.3	**13.9**	**73.6**	**63.4**

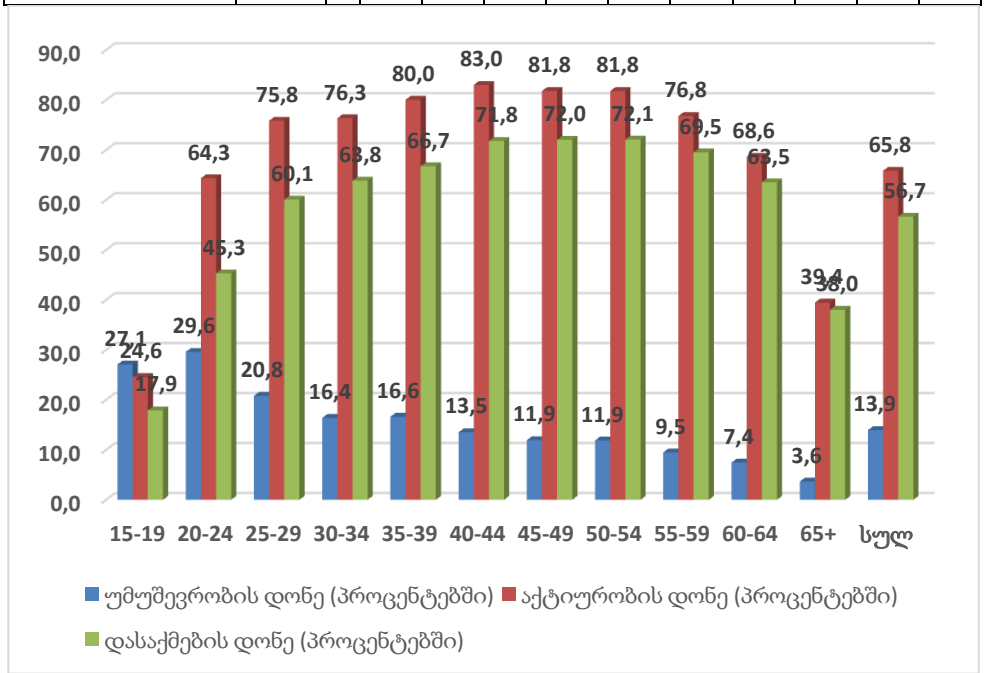
2018 წლის მონაცემებით დასაქმების დონე მამაკაცებში 14.1%დით მეტია ქალებთან შედარებით. 2010 წელთან შედარებით დასაქმების დონის მაჩვენებელი ქალებში შემცირებულია 2.3%-ით, ხოლო მამაკაცებში 3.4%-ით. ქალებთან შედარებით მამაკაცების დასაქმების მაღალი დონე განპირობებულია იმით, რომ დაუსაქმებელი ქალების უმრავლესობა ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობის კატეგორიას მიეკუთვნება. კერძოდ, ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობის შემადგენლობაში ქალების რიცხვი 1.95-ჯერ აღემატება ეკონომიკურად არააქტიური მამაკაცების რიცხვს (723.1/371.2), შესაბამისად ქალთა ეკონომიკურად აქტიურობის საერთო დონე 18.0%დით დაბალია მამაკაცებთან შედარებით. 2018 წელს 2017 წელთან შედარებით ქალთა ეკონომიკურად აქტიურობის დონე შემცირე-ბულია 2,6%-ით, ხოლო მამაკაცების შემცორდა 1.0%-ით. უმუშევრობის დონის მაჩვენებელი ქალებში შემცირებულია 1.5%-ით, ხოლო მამაკაცებში1.1%-ით.

ცხრილი-4

15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით ასაკობრივ ჭრილში, 2017 წელი (ათასიკაცი)

[www.geostat.ge]

მაჩვენებლები	**15-19**	**20-24**	**25-29**	**30-34**	**35-39**	**40-44**	**45-49**	**50-54**	**55-59**	**60-64**	**65+**	**სულ**
დასაქმების დონე (პროცენტებში)	17.9	45.3	60.1	63.8	66.7	71.8	72.0	72.1	69.5	63.5	38.0	56.7
უმუშევრობის დონე (პროცენტებში)	27.1	29.6	20.8	16.4	16.6	13.5	11.9	11.9	9.5	7.4	3.6	13.9
აქტიურობის დონე (პროცენტებში)	24.6	64.3	75.8	76.3	80.0	83.0	81.8	81.8	76.8	68.6	39.4	65.8



ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით, 2017 წელს დასაქმების ყველაზე მაღალი დონით გამოირჩევიან 50-54 წლის, 45-49 და 40-44 ასაკობრივი ჯგუფები, შესაბამისად, 72.1%, 72.0% და 71.8%. ხოლო ყველაზე დაბალი დონით 15-19 და 20-24 წლის ასაკობრივი ჯგუფები (შესაბამისად 17.9% და 45.3%), ანუ ახალგაზრდები გამოირჩევიან**(იხ. ცხრილი-4).** ქვეყნაში სწორედ ეს უკანასკნელი წარმოადგენს უმწვავეს პრობლემას, რადგან უმუშევრობის მაღალი დონე და მასშტაბები ახალ-გაზრდული ჯგუფებისთვისაა დამახასიათებელი. სახელმწიფო ახალგაზრდობას განიხილავს როგორც აქტიურ საზოგადოებრივ ძალას და სტრატეგიულ ადამია-ნურ რესურსს.მათი დასაქმება განსაკუთრებულ ხელშეწყობას მოითხოვს. სწორედ ამიტომ, ახალგაზრდების უმუშევრობის პრობლემის სიმწვავე დასაბუთებულია შრომის ბაზრის ფორმირებისა და განვითარების სამთავრობო სტრატეგიაშიც, რომლის მიხედვითაც „უმუშევრობა ყველაზე მწვავე სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემა და აქტუალური გამოწვევაა. იგი გვევლინება ქვეყანაში სიღარიბის განმაპირობებელ მთავარ ფაქტორად. უმუშევრობა მაღალია როგორც ქალაქად, ისე სოფლად. უმუშევარ მოსახლეობას შორის დომინანტია ახალგაზრდობა, რაც

კიდევ უფრო ზრდის სოციალურ რისკებს და საფრთხეს უქმნის ქვეყნის მომავალს"**[დადგენილება 199, 2013:7].**სხვა მიზეზებთან ერთად მას მნიშვნე-ლოვნად განაპირობებს ახალგაზრდების პროფესიული ორიენტაციის სფეროში არსებული პრობლემები. მართლაც, „საქართველოსათვის პროფესიული ორიენტა-ციის საკითხი ერთ-ერთი უმწვავესია, თუმცა საზოგადოება სათანადოდ ვერ აღიქ-ვამს არასწორ პროფესიულ ორიენტაციასთან დაკავშირებულ ნეგატიურ შედეგებს" **[კვირკვაია..., 2018:52]**. 2017 წელს უმუშევრობის ყველაზე მაღალი დონით (29,6%) გამოირჩევა 20-24 წლის ასაკობრივი ჯგუფი. წინა წელთან შედარებით იგი შემცი-რებულია 3,2%-ით.15-19 წლის ასაკობრივ ჯგუფში კი უმუშევრობის დონე 34,7%-დან (2016წ.) 27,1%-მდე (2017წ.), ანუ 7.6%-ით შემცირდა. ეს უკანასკნელი განპირობე-ბულია ეკონომიკური აქტიურობის დონის მნიშვნელოვანი გადიდებით. კერძოდ, 15-19 წლის ასაკობრივი ჯგუფისათვის იგი 17.3%-დან 24.6%-მდე, ანუ 7.36%-ით გაიზარ-და. უმუშევრობის ყველაზე დაბალი დონით (3,6%-ი 2017წ.) 65 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობა გამოირჩევა, რადგან მათი უმრავლესობა ეკონომიკურად არააქტიურ კატეგორიას განეკუთვნება. ასე მაგალითად, 2017 წელს აღნიშნული ასაკობრივი ჯგუფიდან სულ დასაქმებულთა კატეგორიაში იყო 222,5 ათასი კაცი, უმუშევრის სტატუსი ქონდა მხოლოდ 8,4 ათას კაცს, ხოლო ეკონომი-კურად არააქ-ტიურთა კატეგორიაში დაფიქსირებული იყო 354,5 ათასი კაცი.

უმუშევრობის ასეთი მაღალი მასშტაბები და პრობლემები ადეკვატურ ასახვას პოულობს ქვეყნის მოსახლეობის დასაქმების დონეზე, ხასიათსა და მასშტაბებზე. ამიტომ დასაქმების ეფექტიანობის შეფასების თვალსაზრისით ძალზე საინტე-რესოა მისი შეფასება სტატუსისა და ეკონომიკური საქმიანობის სახეობების მიხედ-ვით. ასე მაგალითად, საქართველოში მთლიანად დასაქმებული მოსახლეობის (1614325 კაცი) 46.37%-ი, ანუ 748599 კაცი დაქირავებული მომუშავეა, ხოლო 865726 კაცი, ანუ 53,63% თვითდასაქმებულია **(იხ. ცხრილი 5).**

ცხრილი 5

15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის და დასაქმების სტატუსის შესაბამისად საქართველოში, 2014 წლის მოსახლეობის აღწერის შედეგების მიხედვით (კაცი)[www.geostat.ge]

დასახელება	**სულ**	**საქალაქო დასახლება**	**სასოფლო დასახლება**
15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობა	3022475	1711269	1311206
I.ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა	1924773	979642	945131
1.დასაქმებული	1614325	724004	890321
1.1.დაქირავებული	748599	548381	200218
1.2.თვითდასაქმებული	865726	175623	690103
1.2.1.დამქირავებელი/დამსაქმებელი(მეწარმე, მეურნე დაქირავებული მუშაკებით)	25295	22262	3033
1.2.2.ინდივიდუალურად მომუშავე (საკუ-თარ გლეხურ (ფერმერულ) მეურნეობაში და-საქმებულის გარდა)	112691	74477	38214
1.2.3.საკუთარ გლეხურ (ფერმერულ) მეურნე-ობაში ინდივიდუალურად მომუშავე	676487	75092	601395
1.2.4.ოჯახის დამხმარე წევრი	50758	3506	47252
1.2.5.კოოპერატივის წევრი	40	17	23
1.2.6.პირი, რომელიც არ კლასიფიცირდება დასაქმების სტატუსის მიხედვით	455	269	186

2.უმუშევარი	310448	255638	54810
II.ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობა	992641	665835	326806
არ არის მითითებული	105061	65792	39269

თვითდასაქმებული მოსახლეობის 20,3% საქალაქო, ხოლო 79,7% სასოფლო დასახლებაში საქმიანობს. თუ დეტალურად გავაანალიზებთ მათ შემადგენლობას და სტრუქტურას, შესამჩნევია რომ საშუალოდ მათი 78.14% საკუთარ გლეხურ (ფერმერულ) მეურნეობაში ინდივიდუალურად მომუშავე პირებია, რაც სასოფლო დასახლებისათვის კიდევ უფრო მაღალია და 87.15%-ს აღწევს, ხოლო ოჯახის დამხმარე და კოოპერატივის წევრთა წილი კი 5.87%-ია. თვითდასაქმების მაჩვენებლის ასეთი მაღალი დონე განპირობებულია იმითაც, რომ „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მეთოდოლოგიის თანახმად, დასაქმებულად ითვლება ნებისმიერი პირი, რომელიც ეწევა ეკონომიკურ საქმიანობას მოგების, შემოსავლის (ფულით ან ნატურით) მიღების მიზნით, მიუხედავად შემოსავლის ოდენობისა, საქმიანობის ტიპისა და ხანგრძლივობისა" [**Tsartsidze, 2016:65]; [**www.geostat.ge**]**. ასევე „სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულები, რეპეტიტორები, კერძო ტაქსების მეპატრონეები, საცალო ვაჭრობით დაკავებული ფიზიკური პირები და ა.შ. თუ გამოკითხვის მომენტის წინა შვიდი დღის განმავლობაში ერთი საათით მაინც მუშაობდნენ შემოსავლის (ხელფასის, ნატურალური შემოსავლის, მოგების და ა.შ.) მიღების მიზნით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და შესაბამისად, საქსტატის მეთოდოლოგიის თანახმად დასაქმებულად ითვლებიან" **[**www.geostat.ge**]**. ცხადია, რომ ამ კატეგორიის პირების უმრავლესობა რეალურად არაა დასაქმებული, რის შედეგადაც შესაბამისად მცირდება უმუშევრობის დონის მაჩვენებელი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, აშკარაა, რომ „საქართველოს მთავარ გამოწვევას უმუშევრობა და თვითდასაქმების მაღალი მაჩვენებლები წარმოადგენს როგორც ქალებში, ასევე მამაკაცებში"**[Tsartsidze, 2018:92]; [**http://www.ge.undp.org/**.]**. შესაბამისად, კვლავ დღის წესრიგში დგება ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის აღრიცხვის მოქმედი მეთოდოლოგიის სრულყოფის საკითხი.

უმუშევრობის დონის მაჩვენებლის ხელოვნური შემცირება თვითდასაქმებული მოსახლეობის რაოდენობის მექანიკურად გადიდების ხარჯზე, პირდაპირ აისახება დასაქმების ხარისხობრივ მაჩვენებლებზე და მნიშვნელოვნად ამცირებს მის ეფექტიანობას. აღნიშნული ტენდენცია განსაკუთრებით საგრძნობია ქვეყნისათვის ძალზე მნიშვნელოვან ტრადიციულ დარგში-სოფლის მეურნეობაში**(იხ. ცხრილი-6)**. ასე მაგალითად, 1990 წლის ჩათვლით საქართველოს სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული იყო 695,0 ათასი კაცი (საერთო დასაქმებულთად25,2%). დარგი აწარმოებდა მშპ-ის 29,8%-ს, რაც შეადგენდა 4454,0 მლნ. მანეთს. 2017წელს კი მთლიანად ეკონომიკაში დასაქმებული 1706,6 ათასი კაციდან სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული იყო 939,2 ათასი კაცი, ანუ 55,0%, რომელმაც აწარმოა მშპ-ის მხოლოდ 8,0%. მაშასადამე, თუ 2017 წელს, 1990 წელთან შედარებით, სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა ხვედრითი წონა გაიზარდა 25,2%-დან 55,0%-მდე, მშპ-ის მთლიან მოცულობაში სოფლის მეურნეობის პროდუქციის ხვედრითიწონა 29,8%-დან 8,0%-მდე შემცირდა.

ცხრილი 6

საქართველოს სოფლის მეურნეობაში მოსახლეობის დასაქმების დონისა და მშპ-ის ურთიერთშესაბამისობის დინამიკა 1990-2018 წლებში[www.geostat.ge]

წლები	სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული მოსახლეობა		პროდუქციის წარმოება და მისი წილი მშპ-ში	
	ათასი კაცი	პროცენტები	აბსოლუტური	წილი მშპ-ში (%)
1990	695,0	25,2%	4454,0 მლნ. მანეთი	29,8%
2000	910,0	52,1%	1197,0 მლნ. ლარი	20,1%
2002	989,0	53,8%	1436,4 მლნ. ლარი	20,6%
2004	962.0	53.9%	1589,7 მლნ. ლარი	16,2%
2006	937,5	57,9%	1544.3 მლნ. ლარი	11.2%
2007	900,0	57,1%	1562.7 მლნ. ლარი	9.2%
2008	906,8	56,8%	1551.1 მლნ. ლარი	8.1%
2010	897,1	55.1%	1742.4 მლნ. ლარი	8.4%
2013	907,5	55,2%	2494.7 მლნ. ლარი	9.3%
2014	928,6	54,8%	2711.0 მლნ. ლარი	9.3%
2015	930,7	53,7%	2721.5 მლნ. ლარი	9.1%
2016	918,7	53,5%	2629.5მლნ. ლარი	9.0%
2017	939,2	55,0%	2605.6მლნ. ლარი	8.0%

დასკვნები და რეკომენდაციები

როგორც კვლევის შედეგები გვიჩვენებს, უმუშევრობის მაღალი დონე და არაეფექტიანი დასაქმების მასშტაბები საქართველოში განპირობებულია მრავალი სხვადასხვა ფაქტორის გავლენით და სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სფეროში დაგროვილი რიგი პრობლემით. კერძოდ:

- ✓ შრომის ბაზარის ფორმირებისა და განვითარების მიმდინარე ეტაპზე არ არის უზრუნველყოფილი დასაქმების სფეროში სოციალური სამართლიანობის პრინციპების დაცვა, სამუშაოს მაძიებელთათვის დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების შექმნა, შრომითი უფლებების თანაბარი რეალიზაცია და სხვა. დაბალია მოსახლეობის ხელმისაწვდომობა შრომის ბაზრის სხვადასხვა სახის სერვისსა და ღონისძიებაზე;
- ✓ ეკონომიკური განვითარების არასათანადო ტემპების გამო მცირდება მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე, შესაბამისად შეზღუდულია დასაქმების შესაძლებლობები და მისი პერსპექტივები;
- ✓ ჯერ კიდევ დაბალია პროფესიული განათლების სისტემის განვითარების დონე და ხარისხი, იგი სრულად არ არის ორიენტირებული შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე. არ არსებობს უმაღლესი და პროფესიული განათლების კადრების მომზადებადგადამზადების ადეკვატური სისტემა;
- ✓ უმუშევართა სოციალური დაცვის, დაზღვევის მექანიზმის, მათი გადამზადების მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამების არარსებობა;
- ✓ მნიშვნელოვანი პრობლემებია შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის სფეროში, დაბალია სამუშაო ძალის ფასი, რაც თავის მხრივ იწვევს ე.წ. „ღარიბი დასაქმე-ბულების" არსებობას. სიტუაციას კიდევ უფრო ართულებს შრომის

პირობების მოუწესრიგებლობა, შრომის ორგანიზაციის, სტიმულირებისა და მოტივაციის დაბალი დონე;

✓ შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობა და ერთიანი საინფორ-მაციო სისტემის არარსებობა;

✓ სამუშაო ძალის პროფესიული მობილურობის დაბალი დონე;

✓ არ არის განვითარებული სოციალური პარტნიორობის სისტემა სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სფეროში;

✓ არ არსებობს დასაქმების და სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების რეგული-რების მეცნიერულად დასაბუთებული მართვის პრაქტიკა და შესაბამისი საკანმომდებლო ბაზა.

აღნიშნული ვითარებიდან გამომდინარე,საქართველოში უმუშევრობის პრობ-ლემების დაძლევა და ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფა მოითხოვს სოცია-ლური პარტნიორობის პრინციპულად ახალი მექანიზმის გამოყენებას, რაც პირველ რიგში გულისხმობს შრომის ბაზრის სუბიექტებს შორის თანამშრომლობის ცივილიზებული ფორმების გამოყენებას, კოლექტიურ-სახელშეკრულებო რეგუ-ლირების პრაქტიკის დანერგვას. დასაქმების პრობლემების გადაწყვეტა არ უნდა განხორციელდეს სტიქიურად. იგი როგორც ეკონომიკური, ისე სოციალური კუთხით მოითხოვს მეცნიერულად დასაბუთებულ მიდგომას. ეფექტიანი დასაქმე-ბა არ ნიშნავს მხოლოდ დასაქმებულთა რიცხოვნობის მექანიკურ ზრდას. აქ მთავა-რია მისი ძირითადი მოტივისა და სოციალური შინაარსის გათვალისწინება. კერძოდ, მან უნდა უზრუნველყოს: შრომის უფლების რეალიზაცია; ცხოვრების მაღალი დონე და ღირსეული არსებობის პირობები; მაღალეფექტიანი შრომის სტი-მული სათანადო „ღირსეული" ანაზღაურების საფუძველზე; პროფესიული შესაძ-ლებლობების ზრდა და პიროვნების განვითარების სტიმულირება **[ცარციძე, 2004:40].** სწორედ ასეთი ეფექტიანი დასაქმება გახდება ქვეყანაში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის მნიშვნელოვანი ბერკეტი და სიღარიბის დაძლევის, ეკონო-მიკური ზრდის, განვითარების მთავარი ფაქტორი.შესაბამისად, ძნელია არ დაე-თანხმო ძალზე მნიშვნელოვან და ობიექტურ დასკვნას, რომ "სიღარიბის დასაძ-ლევად სოციალურ დახმარებაზე ბევრად ეფექტიანია ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის ხელსაწყობა და სამუშაო ძალის სრულფასოვანი ჩართვა ეკონომიკურ პროცესებში **[ხადური, 2018:42]**".

ქვეყნის მოსახლეობის კეთილდღეობის მიღწევა მნიშვნელოვნად არის დამო-კიდებული დასაქმების სახელმწიფო სისტემის ფუნქციონირებასა და ამ სფეროში აქტიური პოლიტიკის გატარებაზე. რისთვისაც „აუცილებელია მთავრობას გააჩნ-დეს დასაქმების რეგულირების მექანიზმი და,შესაბამისად, განვითარებული ინფრასტრუქტურა". **[აბესაძე, 2016:105].** ჩვენს მიერ არაერთგზის იქნა დასაბუთე-ბული შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის შემუშავებისა და მისი პრაქტიკული რეალიზაციის ობიექტური აუცილებლობა.

ნაშრომში წარმოდგენილი კვლევისა და ანალიზის შედეგებიდან გამომდი-ნარე, ქვეყანაში ქრონიკული უმუშევრობის დაძლევისა და მოსახლეობის ეფექ-ტიანი დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით ასევე მიზანშეწონილია დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ფარგლებში შემდეგი ძირითადი ამოცანების გადაწყვეტა:

1. შრომისა და დასაქმების სფეროში საკანონმდებლო ბაზის დახვეწა და გაუმჯობესება. საქართველოს მთავრობის მიერ ამ სფეროსთან დაკავშირებული რატიფიცირებული კონვენციების (კონვენცია 88; 122; 181) ძირითადი პრინციპე-ბის დაცვა და მოთხოვნების ჯეროვნად შესრულება;

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

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

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

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

გამოყენებული ლიტერატურა

1. **ელგუჯა მექვაბიშვილი,** „გლობალური ფინანსური კრიზისის ანტროპოცენტრული კვლევა: „ეკონომიკური ადამიანის" ტრანსფორმირება „ფინანსურ ადამიანად". ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი", 3, 2018წელი;
2. **ვლადიმერპაპავა.**საქართველოსეკონომიკა. რეფორმები და ფსევდორეფორ-მები. გამომცემლობა ინტელექტი. თბილისი 2015წელი;
3. **მალხაზ ჩიქობავა.** კეინზიანური და მონეტარისტული თეორიების შედარებითი ანალიზი. ჟურნალი „ეკონომისტი", „Ekonomisti" N4, 2018წ. ქ. თბილისი;
4. **მირიან ტუხაშვილი, იური ანანიაშვილი, მურმან ცარციძე, ნათელა ლაცაბიძე,მზია შელია, ნათია ჭელიძე.** შრომის ბაზარი და დაბრუნებულ მიგრანტთა რეინტეგრაცია საქართველოში. პუბლიკაცია მომზადებულია ლტოლვილთა დანიის საბჭოს პროექტის „სარეინტეგრაციო საქმიანობა საქართველოში" მხარდაჭერით. გამომცემლობა უნივერსალი, თბილისი 2012 წელი;
5. **მურმან ცარციძე,** შრომის ბაზრის ფორმირება და სამუშაო ძალის კვლავწარმოება საქართველოში. სადოქტორო დისერტაცია, ავტორეფერატი. თსუ გამომცემლობა, თბილისი 2004 წელი.
6. **მურმან ცარციძე, ნათელა ლაცაბიძე.** უმუშევრობა და დასაქმების აქტიური პოლიტიკა შრომის ბაზრის ფორმირების მიმდინარე ეტაპზე საქართველოში. II საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში", 2017 წლის 3-4 ნოემბერი, თსუ–ის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი. შრომების კრებული. თბილისი 2017წ. გვ. 585. ISBN 978-3-9941-13-650-4.https://www.tsu.ge/data/file_db/economist_faculty/global.pdf.;
7. **მურთაზ კვირკვაია, ვასილ კიკუტაძე, დავით სიხარულიძე, შოთა შაბურიშვილი, ვახტანგ ჭარაია.** ახალგაზრდების პროფესიული ორიენტაცია: საერთაშორისო გამოცდილება და საქართველო. "ეკონომისტი", „Ekonomisti" 2, 2018 წელი;
8. **ნოდარ ხადური.** ინკლუზიური ზრდის ფაქტორები და საქართველოს ეკონომიკის წინაშე არსებული გამოწვევები. ჟურნალი „ეკონომისტი", „Ekonomisti" N1, 2018წ. ქ. თბილისი;
9. **რამაზ აბესაძე.** ეკონომიკური განვითარება. მესამე გამოცემა. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. პაატა გუგუშვილის სახელობის ეკონომიკის ინსტიტუტი. თბილისი 2016 წელი;

10. **რამაზ აბესაძე.** ეკონომიკური განვითარების თეორია. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. პ. გუგუშვილის სახელობის ეკონომიკის ინსტიტუტი. თბილისი 2016წ.
11. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №199 „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ", 2013 წლის 2 აგვისტო. ქ. თბილისი;
12. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. http://www.geostat.ge/;
13. შრომის ეკონომიკა-ავტორთა კოლექტივი, თბილისი 2016წ. https://www.tsu.ge/ge/faculties/economics /library/.
14. **Murman Tsartsidze, Ekaterine Kvirkvelia.** Labor market Oriented Professional Education System–the Significant Factor for Human Capital Development and the Inclusive Economic Growth in Georgia. Journal of International Economic Research, Volume 3(2017)No.1. ISSN 2500-9656. http://irissymposium.wixsite.com/economics/proceedings;
15. **MurmanTsartsidze.** Poverty and the Economic Development Factors in Georgia. «European Journal of Humanities and Social Sciences», Scientific journal, №1, vienna 2016.
16. **MurmanTsartsidze.** Unemployment and the effective employment problems in Georgia under the modern globalization terms. Institute of Researches and International Symposiums IRIS–ALKONA. Latvia.Journal of International Economic Research. ISSN 2500-9656. Volume 4 (2018) No.1. p.89-95.http://irissymposium.wixsite.com/website
17. www.geostat.ge; www.moh.gov.ge; https://www.mes.gov.ge; www.mof.ge; www.eqe.ge.

Murman Tsartsidze
Doctor of Economic Sciences,
Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

EFFECTIVE EMPLOYMENT-THE KEY FACTOR IN HUMAN WELFARE AND ECONOMIC GROWTH IN GEORGIA

Expanded Summary

In the era of modern globalization, when the country is actively involved in the process of euro – integration, the principal objective of inclusive economic growth and development represents the improvement of the quality of work life and the rise of living standards of the population. The latter is impossible to be achieved without the enhancement of human resources and the rational, effective utilization of the existing labor potential. That is why, the struggle for decent work, life conditions and social safety holds the leading place and becomes the essential goal of the macro-economic policy of the state. Employment is the arduous socio-economic, demographic and psychological phenomenon which can be regulated through applying the systemic approach and taking the complex measures. Based on the aforesaid, the top priority is given to the employment policy. And the realization of the principle –" The decent work is the foundation for human welfare and development of a country" –, universally acknowledged by the International Labor Organization, first of all, requires the formation of social – labor relations adequate to the civilized, modern labor market, the establishment of the system of social justice and partnership as well as the development of human capital and the improvement of its quality. The latter must become the prime target for the modernization and innovative development of economy of the country. The main indicator determining the

decent work is the decent salary and the remuneration of labor. And the basis for achieving both of them is the effective employment and the developed, balanced and steady labor market. According to the above mentioned, the "effective employment" implies the kind of employment of population, which will provide each citizen with the decent income, foster their personal development and raise the level of their educational, cultural and professional qualification and which is expedient to be discussed from two aspects: economic- implying the development of labor potential and its rational utilization and the social aspect, which provides serving the employers' interests to the limit.

Unfortunately, there exist a number of problems hindering the provision of effective employment in Georgia. In particular, the low level of employing the labor potential and productivity is conditioned by a set of problems among which the following should be outlined:

- ✓ The lack of developed infrastructure of labor market and the absence of unified information system;
- ✓ The limited labor demand and the poor prospects of employment accounted for by the undue pace of economic development;
- ✓ The low level and quality of improving the vocational education system and the lack of focus on the demands of labor market;
- ✓ The low level of professional mobility of labor force;
- ✓ The absence of mechanism for social protection of the unemployed;
- ✓ The low labor productivity level and culture in enterprises and organizations;
- ✓ The low level of organization and encouragement of labor remuneration and the absence of modern forms and system of pay;
- ✓ Non-compliance with the principles of labor remuneration and the failure to fulfil its main functions;
- ✓ The absence of practice of scientifically well-grounded management regulating the sphere of employment and social-labor relations as well as the relevant legislative base.

On the basis of the mentioned circumstances, the solution to the problems of unemployment and the provision of the effective employment in Georgia demand the use of principally new mechanisms of social partnership, which, first of all, implies the utilization of civilized forms of partnerships among the subjects of labor market and the introduction of the practice of regulations on collective agreements. The problems of unemployment should not be tackled spontaneously. It requires the scientifically well-grounded approach in economic as well as social terms. The effective employment does not mean only the mechanical increase in quantity of the employed. Here the point is to consider its pivotal motive and social aspect. Particularly, it should provide: the realization of labor rights; the high living standards and conditions for decent existence; the stimulus for highly-effective labor based on the due "decent" remuneration; the growth of professional potential and the encouragement of personal advancement; Exactly this type of effective employment will become the essential tool for pursuing the active policy of labor market and the principal factor for overcoming the poverty.

Depending on the results from the research and analysis presented in the work, in order to overcome the chronic unemployment and ensure the effective employment of the population in the country, it is expedient to settle the following major issues within the active policy of employment:

1. The perfection and improvement of legal framework in the area of labor and employment. The compliance with the main principles of the Conventions (Convention N88; N122; N181) related to this sphere and ratified by the Government of Georgia as well as the due fulfillment of their demands;
2. The realization of the constitutional right to labor, the adherence to the working conditions and labor rights stipulated by the law;

3. The radical transformation of the education system, especially vocational education, of Georgia in correspondence with the modern, knowledge-based principles, which will ensure the preparation of labor forces focused on the demands of labor market and eradicate the existing misbalance;
4. The development of the target programs contributing to career orientation of the youth taking into account the actual situation existing on the labor market;
5. With the aim of successful realization of the active policy of employment it is expedient to introduce the effective system of its implementation and monitoring of the results.