

ღირსეული შრომის კონცეფციის განხორციელების თავისებურებები საქართველოში: გამოწვევები, პერსპექტივები

მუხმან ცაჩიძე

ასოცირებული პროფესორი
ივ. ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
murman.tsartsidze@tsu.ge

ირმა ცყემადაძე

პროფესორის ასისტენტი
ივ. ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
irma.tkemaladze@tsu.ge

შოთა გაბადაძე

დოქტორი
ივ. ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
shota.gabadadze@tsu.ge

doi.org/10.52340/eab.2026.18.01.02.

„ღირსეული სამუშაო დღეს გლობალური მოთხოვნაა, რომელიც მსოფლიო მასშტაბით პოლიტიკური და ბიზნესდღეობის წინაშე დგას. ჩვენი საერთო მომავლის დიდი ნაწილი დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორ გავუმკლავდებით ამ გამოწვევას“ (ILO, 1999).

ღირსეული შრომის კონცეფცია, რომელიც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ (ILO) 1999 წელს შეიმუშვა, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი და აქტუალური გახდა მიმდინარე გლობალიზაციისა და ციფრული ტრანსფორმაციის ეპოქაში. გლობალური შრომის ბაზრის პირობებში იზიდება როგორც შესაძლებლობები, ასევე რისკი. კეძოდე, ციფრული ეკონომიკა ფუნდამენტურად ცვლის სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების ხასიათსა და ბუნებას. ასეთ პირობებში ღირსეული შრომის კონცეფციის ძირითადი პრინციპების ხორცშესხმა საქართველოში ობიექტური აუცილებლობას წარმოადგენს სოციალური დაცვის, შრომის სამართლიანი ანაზღაურების, შრომითი უფლებების ეფექტიანად ხელშეწყობის მიზნით. სწორედ ღირსეული შრომის პირობების შექმნის შედეგად ხორციელდება შრომის მწარმოებლურობის ზრდა, ინოვაციების ხელშეწყობა, ეკონომიკური ზრდის გაძლიერება. გახდა აღნიშნულისა, დღეს, ღირსეული შრომის უზრუნველყოფა წარმოადგენს გაეროს განვითარების მიზნების (SDG) შრომის გამოკვეთილ მეხვე მიზანს, რაც ხაზს უსვამს მის მნიშვნელობას გლობალური განვითარებისთვის. რადგან სწორედ ის აკავშირებს ეკონომიკურ ზრდას სოციალურ პროგრესთან.

ნაშრომის მიზანია საქართველოში ღირსეული შრომის კონცეფციის განხორციელების თავისებურებების შესწავლა, აღნიშნულ სფეროში არსებული მდგომარეობის სიღრმისეული ანალიზის საფუძველზე ძირითადი გამოწვევების გამოვლენა და მისი ხედაზიზაციის პეხსპეკტივების განსაზღვრა. შესაბამისად, ნაშრომში გამოყენებულია ჰაოფენობიივი და თვისებიივი ანალიზის მეთოდები.

საკვანძო სიგყვები: ღირსეული შრომა, კონცეფცია, დასაქმება, გლობალიზაცია, ციფიული ტიანსფორმაცია, მდგადი განვითაიება.

შესავალი

მიმდინარე გლობალიზაციისა და ევროინტეგრაციის პირობებში მდგრადი და სტაბილური განვითარების მიზნით (ILO, 96-2007/Report-I), განსაკუთრებით აქტუალური ხდება „ღირსეული შრომისა და ცხოვრების ხარისხის“ ამალღების კონცეფციის რეალიზაცია. აქ გადამწყვეტი როლი შრომითი ურთიერთობების განვითარებამ, კონკრეტულად კი, დასაქმებულთათვის ღირსეული სამუშაო პირობების უზრუნველყოფამ უნდა შეასრულოს. პრობლემა განსაკუთრებით აქტუალურია საქართველოსთვის, სადაც დღემდე მასობრივი, ქრონიკული უმუშევრობის არსებობა ყველაზე მწვავე, გლობალური ხასიათის პრობლემას, გამოწვევას წარმოადგენს. უფრო მეტიც, ქვეყანაში არსებული ქრონიკული უმუშევრობა აღიარებულია, როგორც სიღარიბის გამომწვევი ძირითადი ფაქტორი. აღნიშნული პრობლემების დასაძლევადა განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს შრომის ბაზრისა და საერთოდ, სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სფეროში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციების გათვალისწინებას და იმ ვალდებულებების ჯეროვნად შესრულებას, რომელსაც ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულება ითვალისწინებს. ასეთ ისტრუმენტს კი ღირსეული შრომის კონცეფციის რეალიზაცია წარმოადგენს.

ღირსეული შრომა, როგორც მდგრადი განვითარების უზრუნველყოფის მთავარი ფაქტორი XXI საუკუნის რთულ გლობალურ სამყაროში

„ღირსეული შრომის კონცეფციას“ როგორც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) გლობალური მიზნების განხორციელების ინსტრუმენტს, საფუძველი ჩაეყარა 1999 წლიდან, როდესაც ჰუან სომაჯიამ მისი ყველა ელემენტი სინთეზირებულად წარმოადგინა “Decent Work” კონცეფციაში, როგორც ერთიანი ჩარჩო (ILO, 1999). აქ ძირითადი აქცენტი გადატანილია დასაქმების ხარისხზე, სოციალურ დაცვაზე, უსაფრთხოებასა და სამუშაო პირობებით კმაყოფილებაზე. შესაბამისად, ღირსეული შრომის უზრუნველყოფა დღეს გლობალური მოთხოვნაა, რომლის წინაშეც მთელი მსოფლიოს პოლიტიკური და

ბიზნეს ლიდერები დგანან. მისი წინა პლანზე დაყენება უკავშირდება, მეოთხე ინდუსტრიულ რევოლუციას, ავტომატიზაციის დაჩქარებულ ტემპებს, ციფრულ ტრანსფორმაციას და სოციალური ხასიათის ახალი რისკის გაჩენას, რაც პირდაპირ გავლენას ახდენს სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სფეროზე. ასეთ პირობებში, ღირსეული შრომის უზრუნველყოფის მიზნით, გაიზარდა დასაქმების, უსაფრთხოების, სოციალური გარანტიებისა და სოციალური დი-ალოგის განვითარების, ასევე, სოციალურ და შრომით ურთიერთობებში საერთაშორისო მასშტაბით ერთიანი სტანდარტების დანერგვის საჭიროება. დღეს მრავალი საერთაშორისო დონის მკვლევარი ასაბუთებს, რომ ღირსეული შრომის (DW) სტანდარტების დანერგვა ეფექტიანობის მართვის საფუძველი ხდება და შესაბამისად, მრავალი სტრატეგიული მიზნის მიღწევა მხოლოდ ღირსეული შრომის პირობების შექმნით არის შესაძლებელი. აღნიშნულიდან გამომდინარე აშკარაა, რომ ღირსეული შრომის მიღწევის პროცესში არსებული გამოწვევების კვლევა უაღრესად აქტუალურია. ის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ჩვენი ქვეყნისათვის. საქართველოსა და ევროკავშირს შორის გაფორმებული ასოცირების ხელშეკრულების (შეთანხმება №200/42, 2014) შესაბამისად, რაც ითვალისწინებდა აქტიურ თანამშრომლობას სხვადასხვა სფეროში, საკვანძო საკითხს სწორედ თანამედროვე შრომის სტანდარტების დანერგვა წარმოადგენს, რომელიც, პირველ რიგში, ღირსეული შრომის სტანდარტების დანერგვასა და ღირსეული შრომის კონცეფციის რეალიზაციას გულისხმობს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) თანახმად, ღირსეული შრომა (DW), ანუ თავისუფალი, სამართლიანად, ადეკვატურად ანაზღაურებადი, უსაფრთხო, სოციალურად დაცული (და არა ადამიანის ღირსების დამამცირებელი) შრომა არის პროდუქტიული, მაღალმწარმოებლური შრომა, რომელიც ეფექტიანი დასაქმების საფუძველზე უზრუნველყოფს სამართლიან შემოსავალს, უსაფრთხოებას, სტაბილურობას სამუშაო ადგილზე და ოჯახების სოციალურ დაცვას. ის ითვალისწინებს საუკეთესო პერსპექტივებს, პიროვნულ განვითარებას, სოციალურ ინტეგრაციას, თანაბარ შესაძლებლობებსა და ურთიერთობებს ყველა ინდივიდისთვის მათი სქესის მიუხედავად. ანუ, ღირსეული შრომა განხილულია, როგორც სოციალური სამართლიანობისა და სტაბილურობის წყარო, გარანტი (<https://international-partnerships.ec.europa.eu/>). აღნიშნულიდან გამომდინარე, აქცენტი გადადის შრომითი საქმიანობის ღირსეული ხასიათის მიღწევაზე. სამუშაო ადგილების ხარისხი და თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა აქ ძირითადი პარამეტრებია. ღირსეული შრომა ასევე მდგრადი განვითარების განუყოფელი ნაწილია, რომელიც ხელს უწყობს ეკონომიკურ თანასწორობას და სოციალურ სამართლიანობას. ამიტომ, კონცეფცია ეფუძნება ოთხ ძირითად სტრატეგიულ მიზანს, ოთხ ძირითად საყრდენს და მის შესაბამის ოთხ ძირითად ელემენტს (DW www.ilo.org).

ღირსეული შრომის რეალიზაციის სტრატეგიული მიზნები

- სამუშაო ადგილზე ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების ხელშეწყობა და განხორციელება
- ქალებისა და მამაკაცებისთვის ღირსეული დასაქმებისა და შემოსავლის მიღების შესაძლებლობების გაფართოება
- სოციალური დაცვის მასშტაბებისა და ეფექტიანობის გაზრდა
- სოციალური პატრნიორობის, დიალოგის გაძლიერება

ღირსეული შრომის რეალიზაციის სტრატეგიული მიზნების შესაბამისი ძირითადი ელემენტები

- ღირსეული დასაქმება და ხელფასები
- სოციალური დაცვა, დაზღვევა და უზრუნველყოფა
- დასაქმებულთა უფლებები შრომის სფეროში
- სოციალური დიალოგისა და პარტნიორობის გაძლიერება

როგორც ვხედავთ, მიმდინარე კონფრონტაციული გლობალიზაციისა და ეკონომიკის ციფრული ტრანსფორმაციის პირობებში საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ ერთმნიშვნელოვნად იქნა აღიარებული, რომ სწორედ ღირსეული შრომა, მისი ძირითადი სტანდარტების დანერგვა და შესაბამისად, ღირსეული შრომის კონცეფციის რეალიზაცია წარმოადგენს მდგრადი ეკონომიკური ზრდის, განვითარების სტრატეგიული მიზანს და სწორედ ის განიხილება, როგორც ადამიანის კეთილდღეობისა და ქვეყნის განვითარების საფუძველი. შესაბამისად, ჩვენს მიერ შესწავლილი და გაანალიზებული იქნა საერთაშორისო პრაქტიკაში ღირსეული შრომის შეფასების არსებული მეთოდოლოგიური მიდგომები, რამაც საშუალება მოგვცა გამოგვევლინა იმ ძირითადი კრიტერიუმების ერთობლიობა, რომელთა მიღწევის შემთხვევაში, ღირსეული შრომა რეალურად გახდება მდგრადი ეკონომიკური ზრდის მნიშვნელოვანი ფაქტორი.

ღირსეული შრომის ძირითადი კრიტერიუმები

1. დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობები (ეკონომიკური და სოციალური კონტექსტით), პერსპექტიული, სტაბილური, პროდუქტიული სამუშაოს არსებობა
2. ადეკვატური და სამართლიანი შემოსავალი
3. პიროვნული და პროფესიული ზრდის შესაძლებლობები და პერსპექტივები
4. დასაქმებულისა და მისი ოჯახის წევრებისთვის გარანტირებული სოციალური დაცვა, დაზღვევა და უზრუნველყოფა

5. ღირსეული სამუშაო დრო და შრომითი ურთიერთობების ოფიციალური და სტაბილური გაფორმება, რეგისტრაცია სრული დასაქმების პირობებში
6. ორგანიზაციული და მენეჯერული გადანაცვლებების მიღების პროცესში აქტიური მონაწილეობის შესაძლებლობა
7. კომფორტული და უსაფრთხო სამუშაო გარემო სამუშაო ადგილზე, მომუშავეს პიროვნული პატივისცემისა და მისი უფლებების სრული დაცვის პირობებში
8. სამუშაოსა და ოჯახური ვალდებულებების პირად ცხოვრებასთან ბალანსი
9. გენდერული დისკრიმინაციის აღმოფხვრა, ბავშვთა შრომისა და იძულებითი შრომის გაუქმება
10. ეფექტიანი სოციალური პარტნიორობა, დიალოგი, ჯანსაღი სოციალურ-ფსიქოლოგიური კლიმატისა და ხელმძღვანელობასთან კარგი ურთიერთობების, ურთიერთგაგებისა და ურთიერთპატივისცემის პირობებში.

ღირსეული შრომის კონცეფცია, საბოლოოდ, ინსტიტუციონალიზებულ იქნა 2008 წლის შსო-ის დეკლარაციაში „სოციალური სამართლიანობა სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისათვის“ (ILO-Declaration-2008), რომელიც ითვალისწინებდა, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ყველა წევრმა სახელმწიფომ უნდა გაატაროს პოლიტიკა, რომელიც მიზნად დაისახავს ღირსეული შრომის მიზნების მიღწევას. ღირსეული შრომის კონცეფციის გავრცელების მნიშვნელოვანი წინაპირობა იყო ადამიანური ფაქტორის მზარდი მნიშვნელობა ეკონომიკაში. შესაბამისად მაღალი ხარისხის სამუშაო ადგილები, მუშაკთა კანონიერი უფლებების პატივისცემა და ეფექტიანი სოციალური პარტნიორობა, მისი ძირითადი მახასიათებლები ხდება. ღირსეული შრომა ვრცელდება როგორც ფორმალურ, ისე არაფორმალურ სექტორზე და ხორციელდება თავისუფლების (სამუშაო არჩევანისა და გაერთიანების თავისუფლება), სამართლიანობის, უსაფრთხოების და ადამიანის ღირსების პატივისცემის პრინციპების დაცვით

განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა: სოციალურად დაუცველ ჯგუფებს: მიგრანტები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, ნაწილობრივი შრომითი უნარის მქონე მუშაკები, არაფორმალური სექტორისა და საყოფაცხოვრებო სფეროს მუშაკები; გენდერულ თანასწორობას: ქალებისა და მამაკაცების თანაბარი შესაძლებლობები; ახალგაზრდებს: განათლების, დასაქმებისა და ტრენინგის უზრუნველყოფა.

ყოველივე აღნიშნულიდან ნათელია, რომ ღირსეული შრომა არის ყოველმხრივი კონცეფცია, რომელიც ეხება როგორც სამუშაოს არსებობას,

ასევე მის ხარისხს, პირობებსა და შედეგებს, როგორც ინდივიდებისთვის, ასევე საზოგადოებისთვის. ის წარმოადგენს ინტეგრირებულ მიდგომას შრომის ყველა ასპექტთან მიმართებით და არის არსებითი სიღარიბის შემცირებისა და მდგრადი განვითარების მიღწევისთვის. სწორედ ამიტომ, 2015 წლის სექტემბერში გაეროს გენერალურმა ასამბლეამ, ღირსეული შრომა და ღირსეული შრომის დღის წესრიგის ოთხი სვეტი (იხ. სქემა 2)-გახადა ახალი 2030 დღის წესრიგის განუყოფელ ელემენტებად, რომლის მთავარი მიზანია: სრული და პროდუქტიული დასაქმების, ასევე – ღირსეული შრომის მიღწევა ყველა ქალისა და მამაკაცისთვის 2030 წლისთვის, ანუ მდგრადი განვითარების მიზნები (SDG) აღიარებს ღირსეულ შრომას, როგორც მდგრადი ეკონომიკური ზრდის მნიშვნელოვან ფაქტორს - ღირსეული შრომის მიღწევა განუკუთვნება არა უბრალოდ დასახულ მიზანს, არამედ ის წარმოდგენილია როგორც „მდგრადი განვითარების ფაქტორი“ (DW and the 2030, ilo, 2016). გაეროს მიერ შემუშავებულმა მდგრადი განვითარების მიზნებმა (SDGs-Sustainable Development Goals), უნდა უზრუნველყოს სტაბილურობის შენარჩუნება და გრძელვადიანი სოციალურ-ეკონომიკური მდგრადობის პირობების შექმნა. ეს მიზნები გენერალური ასამბლეის რეზოლუციაში – „2030 წლის დღის წესრიგად“ იქნა აღიარებული და ათასწლეულის განვითარების მიზნებს (აგმ) ჩაენაცვლა. გენერალური ასამბლეის შემაჯამებელი დოკუმენტი – „ჩვენი სამყაროს ტრანსფორმაცია: მდგრადი განვითარების 2030 წლის დღის წესრიგი“, შეიცავს 17 გლობალურ მიზანს და 169 შესაბამის ქვემიზანს. შრომის, როგორც წარმოების უმნიშვნელოვანესი ფაქტორის, მატერიალური და ინტელექტუალური ფასეულობების წყაროს როლის გათვალისწინებით, დოკუმენტის N8 მიზანი („ღირსეული შრომა და ეკონომიკური ზრდა“ – „მდგრადი, ინკლუზიური და მდგრადი ეკონომიკური ზრდის, სრული და პროდუქტიული დასაქმებისა და ყველასთვის ღირსეული შრომის ხელშეწყობა“) კონცეპტუალურად აკავშირებს ერთმანეთთან ღირსეულ შრომასა და ეკონომიკურ ზრდას. კერძოდ, ის აღიარებს ეკონომიკური ზრდის, დასაქმებისა და ღირსეული შრომის ხელშეწყობის, ასევე, უსაფრთხო, დაცული და საიმედო შრომის პირობებში დასაქმების არასტანდარტული ფორმების შემცირების აუცილებლობას.

ღირსეული შრომის კონცეფციის საკანონმდებლო ბაზა და მისი რეალიზაციის აუცილებლობა საქართველოში

მიმდინარე გლობალიზაციისა და ეკონომიკის ციფრული ტრანსფორმაციის პირობებში, როცა ქვეყანაში სტაბილურად თითქმის უზრუნველყოფილია ეკონომიკური ზრდის ტემპები, უმუშევრობისა და სიღარიბის პრობლემა, კვლავ უმთავრეს გამოწვევად რჩება. „1991 წელს დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ მნიშვნელოვანი ძვრების მიუხედავად ქვეყანა მუდმივი გამონ-

ვევების წინაშე დგას, რომელთაგან უმთავრესია ღირსეული სამუშაოს, შრომის უზრუნველყოფა ყველასათვის. სიღარიბის შემცირების მიუხედავად მისი დონე და მასშტაბები კვლავ მაღალი დარჩა. მოსახლეობის გარკვეული ნაწილი სოციალურად დაუცველია და არსებობს მათი სიღარიბეში ჩავარდნის რისკი. მცირდება ქვეყნის მოსახლეობა, დაბერებისა და გარე მიგრაციის მაღალი მასშტაბების გამო“ (DWCP-Georgia-EN-10-06-2024). როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ამ მნიშვნელოვანი პრობლემების დაძლევა შეუძლებელი იქნება ღირსეული შრომის (Decent Work) კონცეფციის რეალიზაციის გარეშე, რომელსაც საფუძველი ფაქტობრივად 1993 წლიდან ჩაეყარა. ეს ის პერიოდია, როცა ქვეყანა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) წევრი გახდა. იმ დროიდან დღემდე საქართველოს რატიფიცირებული აქვს ILO-ს 42 კონვენცია, მათ შორის ყველა 8 ფუნდამენტური კონვენცია¹. საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შეთანხმება (Association Agreement), განსაკუთრებით კი თავი 13 (დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები) (შეთანხმება, №200/42, 27.06.2014), ავალდებულებს საქართველოს: უზრუნველყოს ღირსეული სამუშაო პირობები; დაიცვას ILO-ს სტანდარტები შრომის სფეროში და გააძლიეროს სოციალური დიალოგი. სწორედ ამ მიზანს ემსახურება საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის ეროვნული სტრატეგია (დადგენილება №662, 30.12.2019), რომელიც მოგვიანებით შემუშავებულ იქნა საქართველოს კონსტიტუციის, შესაბამისი სამართლებრივი ჩარჩოს, ევროკავშირთან ასოცირების ზემოაღნიშნული შეთანხმების, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) 18 კონვენციისა და რეკომენდაციების, გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნების (SDG) შესაბამისად, რომლებიც შეეხება დასაქმების ხელშეწყობასა და ღირსეული შრომის პირობების უზრუნველყოფას. კერძოდ, სტრატეგიის უმთავრესი პრიორიტეტი ხდება „შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების ხელშეწყობა, რაც გულისხმობს დასაქმებულთა უფლებების დაცვის აღსრულების სისტემის გაუმჯობესებას, ღირსეული დასაქმების უზრუნველყოფასა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებას. განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა შრომის ბაზარზე თანაბარ მონაწილეობას“ (დადგენილება №662, 30.12.2019). აღნიშნული სტრატეგიის ძირითადი მიზნებისა და ამოცანების რეალიზაცია დღესაც წარმატებით მიმდინარეობს. თუმცა, ოფიციალური სტრატეგიული დოკუმენტი, რომლითაც საქართველო აღიარებს ღირსეული შრომის კონცეფცი-

1 აღნიშნულ კონვენციებს მიეკუთვნება: კონვენცია №29-იძულებითი შრომის შესახებ (1993); კონვენცია №87-გაერთიანების თავისუფლების შესახებ (1999); კონვენცია №98-კოლექტიური მოლაპარაკების შესახებ (1993); კონვენცია №100-თანაბარი ანაზღაურების შესახებ (1993); კონვენცია №105-იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ (1996); კონვენცია №111-დისკრიმინაციის შესახებ (1993); კონვენცია №138-მინიმალური ასაკის შესახებ (1996); კონვენცია №182-ბავშვთა შრომის უარესი ფორმების შესახებ (2002)].;

ას, ეს არის ILO – საქართველოს ღირსეული შრომის სამოქმედო პროგრამა (Decent Work Country Programme), რომელიც შეიქმნა საქართველოს მთავრობასა და ILO-ს შორის თანამშრომლობის ჩარჩოში. პირველი DWCP დაიდო 2016-2020 წლებისთვის, ხოლო მეორე გეგმა მოქმედებდა 2021-2025 პერიოდში (DWCP-Georgia-EN-10-06-2024). ამ პროგრამის რეალიზაციის მიზანი იყო უზრუნველყო გაეროს მდგრადი განვითარების თანამშრომლობის ჩარჩოსთან (UNSDCF) შე-საბამისობა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოში ღირსეული შრომის კონცეფციის რეალიზაცია და ღირსეული შრომის სტანდარტების დანერგვა განპირობებულია სხვა ობიექტური გარემოებებითაც, რომელთაგან უნდა გამოვყოთ:

- ღირსეული შრომა, პირველ რიგში განიხილება, როგორც ადამიანისეული კაპიტალისა და შრომითი პოტენციალის გამოყენების მნიშვნელოვანი მა-ხასიათებელი და შესაბამისად ის წარმოადგენს ეროვნული ეკონომიკის განვი-თარების საფუძველს და წარმოების უმთავრეს ფაქტორს:

- ღირსეული შრომა ცხოვრების ხარისხფაქტორია (Bedianashvili et al., 2024); ის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტი და სოციალური სახელმწიფოს გან-ვითარების საფუძველია. კონსტიტუციის მიხედვით კი, სოციალური სახელმწი-ფოს ფუნდამენტური კომპონენტებია „ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც უზრუნველყოფენ ღირსეულ ცხოვრებას და ადამიანის თავისუფალ განვითარე-ბას“, რაც სწორედ სრულად შეესაბამება ღირსეული შრომის პრინციპებს;

- ღირსეული შრომა წარმოადგენს სოციალურ-შრომითი ურთიერთობე-ბის განვითარების კრიტერიუმს, სოციალური დიალოგის წარმართვის ორიენ-ტირს, ისეთი მნიშვნელოვანი პრობლემების გადაწყვეტისას, როგორიცაა შრო-მითი საქმიანობისთვის ხელსაყრელი შრომის პირობების უზრუნველყოფა;

- ღირსეული შრომა აერთიანებს კომპლექსურ მიდგომას, რათა სიღრმი-სეულად გავიაზროთ ადამიანის შრომითი საქმიანობის მოტივები, ფასეულო-ბები, ღირებულებები. ასევე დასაბუთებულია, რომ არსებობს პირდაპირი კავ-შირი ღირსეულ შრომასა და კომპანიის საქმიანობის ეფექტიანობის დონეებს შორის;

- შრომის ფუნქციების გართულებამ, საწარმოო პროცესების ავტომა-ტიზაციამ და კომპიუტერიზაციამ გაზარდა მოთხოვნები მაღალკვალიფიციურ სპეციალისტებზე, რომელთა მომზადება შესაძლებელია მხოლოდ ადამიანის ინტელექტუალური და სოციალური რეალიზაციისათვის საჭირო ღირსეული შრომის პირობებისა და სამუშაოს ინოვაციური ორიენტაციის უზრუნველყო-ფით;

- ღირსეული შრომის მიღწევა პირდაპირ აისახება საწარმომო საქმიან-ობის როგორც რაოდენობრივ, ასევე ხარისხობრივ მახასიათებლებზე. შრო-

მის მაღალი მწარმოებლურობის შედეგად იზრდება წარმოების მოცულობა, მცირდება საწარმოო ხარჯები პროდუქციის ერთეულზე, მყარდება სახელმწიფოს ეკონომიკური პოზიციები მსოფლიოს ბაზრებზე. შრომის მწარმოებლურობის ზრდა ასევე განაპირობებს ხელფასის ზრდას, შეძლებული საზოგადოების ფორმირებას, ადამიან-კაპიტალის განვითარებისათვის სტიმულირების პირობების შექმნას;

- ღირსეულ შრომაზე ორიენტაცია შექმნის ბაზას პიროვნების ყოველმხრივი, პირველ რიგში კი მისი კრეატიულობისა და ინოვაციური განვითარებისათვის;

- ღირსეული შრომა უზრუნველყოფს პერსონალისთვის შრომის კეთილსასურველი პირობების შექმნას, რაც ზრდის მათ მოტივაციასა და დაინტერესებას, ამცირებს საწარმოო ტრამვას, დაავადებებს, ჯანმრთელობის დაზღვევის ხარჯებს და საბოლოო ანგარიშით ზრდის სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობას.

ღირსეული შრომის კონცეფციის განხორციელების ძირითადი გამოწვევები საქართველოში

გაეროს 2025 წლის მდგრადი განვითარების მიზნების ანგარიშის მიხედვით, ღირსეული შრომის პროგრესს აფერხებს: გლობალური ეკონომიკური ზრდის მაჩვენებლის ჩამორჩენა; შრომის მწარმოებლურობის ზრდის დაბალი ტემპები და შრომითი უფლებების დაცვის შემცირება; არაფორმალური დასაქმების მაღალი დონე და მასშტაბები (58.0%); ქალებისა და ახალგაზრდების უმუშევრობის დონის მაღალი მაჩვენებლები, ასევე იმ პირთა წილი, რომლებიც არ სწავლობენ, არ მუშაობენ და არ გადიან პროფესიული მომზადების კურსებს (NEET) (Report 2025, UNSD). რაც შეეხება საქართველოს ბოლო პერიოდში, ეკონომიკური ზრდის შედარებით მაღალი ტემპის მიუხედავად, სხვა უამრავი პრობლემაც არსებობს შრომის ბაზარზე და სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სფეროში, რაც მნიშვნელოვნად აფერხებს ღირსეული შრომის სტანდარტების დანერგვისა და ღირსეული შრომის კონცეფციის რეალიზაციას. მათგან მნიშვნელოვანია:

- უმუშევრობისა და, შესაბამისად, სიღარიბის მაღალი დონე და მასშტაბები (Tsartsidze et al., 2025), რასაც თან ახლავს სოციალურ-ეკონომიკური დაუცველობის ზრდა, გენდერული უთანასწორობა სამუშაო ძალაში მონაწილეობის თვალსაზრისით, შრომითი ემიგრაციის მაღალი დონე და მასშტაბები (Tukhashvili et al., 2012); (Shelia & Tukhashvili, 2020);

- განსაკუთრებით მწვავეა ახალგაზრდების პროფორიენტაციისა და ახალგაზრდა სპეციალისტების დასაქმების პრობლემები, რადგან აშკარად იკ-

ვეთება შრომის ბაზარზე არსებულ მიმდინარე მოთხოვნაზე უნარების შეუსაბამობა (Lobzhanidze, 2022); (Tukhashvili et al., 2018);

- ეროვნული ეკონომიკის მასშტაბით რიგ დარგებში ჯერ კიდევ დაბალია შრომის მწარმოებლურობის დონე (Tsartsidze et al., 2025);

- არაფორმალური დასაქმების მაღალი მასშტაბები (29.1%), განსაკუთრებით სოფლად (34.4%), რაც ეკონომიკური სტაბილურობის უზრუნველყოფისათვის მნიშვნელოვან ბარიერს წარმოადგენს (Tsartsidze et al., 2025);

- მინიმალური ხელფასის დაბალი დონე და მისი რეგულირების მექანიზმის არარსებობა (Tsartsidze et al., 2025);

- შრომითი უფლებების დაუცველობა, არ ხდება მისი პატივისცემა და სათანადოდ დაფასება, ასევე, შრომის ინსპექციის შეზღუდული რესურსები და მონიტორინგის სისუსტე;

- პროფკავშირების სისუსტე, სამუშაო უსაფრთხოების სტანდარტების ხშირი დარღვევა;

- სოციალური პარტნიორობის სისტემისა და დიალოგის განვითარების აუცილებლობა შრომის ბაზრის ძირითად სუბიექტებს შორის;

- შრომის კოდექსის შემდგომი გაუმჯობესებისა და შრომის ევროპული სტანდარტების დანერგვის აუცილებლობა და სხვა.

დასკვნები და რეკომენდაციები:

1. ღირსეული შრომის კონცეფციის რეალიზაციისას, პირველ რიგში, აუცილებელია გავაცნობიეროთ ის, რომ ღირსეული შრომის მაღალი სტანდარტის მიღწევა შესაბამისობაშია სახელმწიფოს ეკონომიკური კეთილდღეობის პოლიტიკის მიზნებთან, რადგან სწორედ ის უზრუნველყოფს როგორც საზოგადოების, ასევე სახელმწიფოსა და დამსაქმებლების მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას. შრომითი საქმიანობის პირობების სრულყოფა არამხოლოდ მომუშავეების, არამედ დამსაქმებლებისა და მთლიანად საზოგადოების ინტერესების გამომხატველია. აღნიშნული საკითხი განსაკუთრებით საყურადღებოა დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ღონისძიებების შემუშავებისას. ამიტომ, ძნელია არ დაეთანხმო მოსაზრებას, რომ „დასაქმების პოლიტიკის შემუშავებისა და განხორციელების პროცესი მეტ კვლევას და საკითხის ღრმა შესწავლას მოითხოვს“ (Kakulia & Tkemaladze, 2023);

2. დღეს ქვეყანაში არსებული რეალური სოციალურ-ეკონომიკური ვითარებიდან გამომდინარე, ყველაზე არსებითი მნიშვნელობა ღირსეულ, მაღალმწარმოებლურ, ეფექტიან შრომას, დასაქმებას უნდა მიენიჭოს. საერთაშორისო დონეზე უკვე კარგა ხანია პრიორიტეტულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ საყოველთაოდ აღიარებული პრინციპი - „ღირსეული შრომა – ადამიანის კეთილდღეობისა და ქვეყნის განვითარების საფუძველია“

(Tsartsidze, 2025). აღნიშნული პრინციპის რეალიზაცია კი, უპირველეს ყოვლისა, საჭიროებს ცივილიზებული, თანამედროვე შრომის ბაზრის ადეკვატური სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების ფორმირებას, სოციალური სამართლიანობის, სოციალური პარტნიორობის სისტემის დამკვიდრებას, ადამიანი-სეული კაპიტალის განვითარებას, მისი ხარისხის ამაღლებას. სწორედ ეს უკანასკნელი უნდა გახდეს ქვეყნის ეკონომიკური მოდერნიზაციისა და ინოვაციური განვითარების უმთავრესი ამოცანა. ხოლო „ეფექტიანი დასაქმება უნდა გახდეს ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდისა და ცხოვრების დონის ამაღლების საფუძველი“ (ცარციძე, 2025); (Tkemaladze, 2023).

3. დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ფარგლებში აუცილებელია მთავრობის როლის გაძლიერება სამუშაო ადგილების უშუალოდ პირდაპირ შექმნის პროცესში. მაგალითად, ქართველ მეცნიერ-მკვლევართა ნაწილი, თანამედროვე მონეტარული თეორიის (MMT) და გარანტირებული დასაქმების (JG) კონცეფციის კვლევისას მიდიან დასკვნამდე, რომ „ერთობლივი მოთხოვნის მატება, ადამიან-კაპიტალის ზრდა და კერძო დამქირავებლების სტიმულების ამაღლება ვერ იძლევა შრომის უფლების გარანტიას“. აღნიშნულის მისაღწევად, მათი აზრით, საჭიროა „ისინი შეივსოს მთავრობის მიერ სამუშაო ადგილების პირდაპირი შექმნით“, რომ „სამუშაო ადგილების პირდაპირი შექმნის პროგრამას შეუძლია უზრუნველყოს დასაქმება საბაზისო ხელფასით მათთვის, ვისაც სხვაგვარად არ შეუძლიათ სამუშაოს პოვნა. არცერთ სხვა პროგრამას არ ძალუძს გარანტირებულად შექმნას სამუშაო ადგილებზე ხელმისაწვდომობა ღირსეული ხელფასით“ (ჩიქობავა მ., კაკულია ნ., ლობჯანიძე მ., ლაბარაშვილი თ., ტყემალაძე ი. 2026). ფაქტობრივად, **JS** პროგრამა ავტორების მიერ აღიქმება როგორც კერძო სექტორში დასაქმების ისეთი პროგრამა, რომელიც შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და ფისკალური პოლიტიკის ნაწილია და უზრუნველყოფს ადამიანის სრული დასაქმების უფლების რეალიზაციას, დაცვას და საბოლოო ანგარიშით - კი მაკროეკონომიკურ სტაბილურობას ბაზრების ყველაზე მცირე შეფერხებით.

4. ღირსეული შრომის სტანდარტების მისაღწევად აუცილებელია შემუშავდეს კომპლექსური პროგრამები არაფორმალური დასაქმების ლეგალიზაციის, სოციალური დაცვის სისტემის გაძლიერების, შრომითი უფლებების დაცვის განმტკიცების, მწვანე და ციფრული ეკონომიკის სფეროში ინოვაციების ინვესტირების მიმართულებით. ამავდროულად აუცილებელია უზრუნველყოფილ იქნეს ფინანსებსა და ეკონომიკურ შესაძლებლობებზე თანაბარი წვდომა, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც გლობალური ეკონომიკური გაურკვევლობა მწვავდება.

5. ღირსეული შრომის სტრატეგიის განხორციელების პროცესში აუცილებელია შრომის კანონმდებლობის კიდევ უფრო დახვეწა, რათა დამსაქმებლებს

მიეცეთ სტიმული, რომ იყვნენ სამუშაო პირობების გაუმჯობესების ღონისძიებების ინიციატორები, აკონტროლონ და აქტიური მონაწილეობა მიიღონ ამ პროცესში. ეს უკანასკნელი კი ხელს შეუწყობს სამართლიანი სოციალური და შრომითი ურთიერთობების იდეალის დამკვიდრებას, მუშაკთა სოციალური დაცვის სისტემის გაუმჯობესებას, პერსონალის სოციალური აქტივობის დონის ამაღლებას, მენარმეების სოციალური პასუხისმგებლობის გაძლიერებას, სოციალური პარტნიორობის სისტემის განვითარებას და საზოგადოებაში სოციალური დაძაბულობის შემცირებას.

6. ღირსეული შრომის, ეფექტიანი დასაქმების მიღწევის მიზნით უნდა გავითვალისწინოთ, რომ შრომის ბაზარზე სულ უფრო სწრაფად იზრდება მოთხოვნები პერსონალის პროფესიული მომზადების დონისადმი, კომპიუტერული, საინფორმაციო ტექნოლოგიების ცოდნისა და წარმოების პროცესში ინოვაციების დანერგვის უნარების განვითარების მიმართულებით. მიმდინარე ციფრული ტრანსფორმაციის პირობებში პერსონალი ფასდება არამხოლოდ ისეთი თვისებებით, როგორიცაა – პასუხისმგებლობა, მიზანდასახულობა, შრომისმოყვარეობა, არამედ დღეს განსაკუთრებული ყურადღება შემოქმედებითობასა და კრეატიულობას ექცევა. აქ გადამწყვეტია საგანმანათლებლო მომსახურების ბაზრის როლი, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს: შრომის ბაზრის მიმდინარე მოთხოვნების შესაბამისი კვალიფიციური კადრების მომზადება, რომელიც აკმაყოფილებს ცივილიზებული შრომის ბაზრის მოთხოვნებს; ინოვაციური პროექტების განხორციელება სამეცნიერო და ტექნიკურ სფეროში, შესაბამისი კვლევების განხორციელება და მათი შედეგების წარმოებაში დანერგვა; ინოვაციური პროექტების გამოყენება სპეციალისტების მომზადებაში; ინოვაციური და საგანმანათლებლო ინფრასტრუქტურის განვითარება.

7. ღირსეული შრომის სტანდარტების დანერგვის მიზნით, აუცილებელია შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურისა და ერთიანი საინფორმაციო სისტემის განვითარება, შრომის კანონმდებლობის დახვეწა და ევროსტანდარტებთან მისი შესაბამისობის უზრუნველყოფა.

ლიტერატურა:

- ლობჯანიძე მ. (2022). უმუშევრობა ახალგაზრდებში და პროფესიული ორიენტაციის მნიშვნელობა. თსუ ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის 100 წლის იუბილესადმი მიძღვნილი IV საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში“. <https://dspace.tsu.ge/items/f4ccfb0b-af6f-4723-905b-47b063816534>.
- ტყემალაძე ი. (2023). საქართველოს თანამედროვე შრომის ბაზარი - გამოწვევები და გადაჭრის გზები. ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“. 15 (3). გვ. 74-91.

- ჩიქობავა მ., კაკულია ნ., ლობჯანიძე მ., ლაზარაშვილი თ., ტყემალაძე ი. (2026). ღირსეული სამუშაო ადგილების შექმნისა და ეკონომიკური ზრდის დაჩქარების შესაძლებლობები MMT-ის (თანამედროვე მონეტარული თეორიის) გარანტირებული დასაქმების (JG) კონცეფციის გათვალისწინებით. ჟურნალი „ეკონომისტი“, N1. თსუ პ. გუგუშვილის სახელობის ეკონომიკის ინსტიტუტის გამომცემლობა.
- ცარციძე მ. (2025). სიღარიბის დაძლევის პერსპექტივები საქართველოში მიმდინარე გლობალიზაციისა და ციფრული ტრანსფორმაციის პირობებში. ეკონომიკური მეცნიერება და საქართველოს ეკონომიკა. ISBN 978-9941-525-21-6 Economic science and the economy of Georgia. გამომცემლობა „უნივერსალი“. <https://www.researchgate.net/publication/396975486>.
- ცარციძე მ. (2025). ღირსეული შრომა (DW)-მდგრადი, სტაბილური ეკონომიკური ზრდის მიღწევის სტრატეგიული მიზანი საქართველოში. თსუ, ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი. X საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია: „გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში“ მასალათა კრებული.
- ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთი მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერგიის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, №200/42, 27 ივნისი 2014 წელი. <https://matsne.gov.ge/>
- საქართველოს მთავრობის დადგენილება №662 „საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის დამტკიცების თაობაზე“, ქთბილისი 2019 წლის 30 დეკემბერი. გვ. 4 (matsne.gov.ge);
- Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development (ILO, 2016). <https://future-of-work-labourafterlaudatosi.net/2017/10/13/decent-work-and-the-2030-agenda-for-sustainable-development-ilo-2016/>; https://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/wcms_554824.pdf;
- Decent Work Country Programme Georgia 2024-2025. International Labour Organization. DWCP-Georgia-EN-10-06-2024-proof.pdf;
- Decent Work. <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work/>;
- Employment and Decent Work. European Commission. https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en;
- ILO-Declaration-2008. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. Adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10 June 2008. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/ILO-Declaration-2008_En.pdf.
- ILO (1999). Report of the Director-General: Decent Work. International Labour Conference, 87th Session, Geneva. <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>.
- Opening Remarks by the Director-General to the International Labour Conference Decent Work for Sustainable Development ILO 96-2007/Report I (A. <https://www.ilo.org › media › download>.
- Report 2025, UNSD. Promote Inclusive and Sustainable Economic Growth, Employment and Decent Work for All. Goal 8: Economic Growth - United Nations Sustainable Development. The Sustainable Development Goals Report 2025. <https://unstats.un.org/sdgs/ report/2025/>;
- Bedianashvili G., Tsartsidze M., Mikeladze N., Gabroshvili Z. (2024). Human Capital and Economic Growth under Modern Globalization, Entrepreneurship and Sustainability Issues 12(1): 268-289. [https://doi.org/10.9770/jesi.2024.12.1\(19\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2024.12.1(19)).
- Kakulia N., Tkemaladze I. (2023). Macroeconomic Effects of Labor Market Regulation in Geor-

- gia. Journal „Innovative Economics and Management“. 10 (3) pp. 6-13. DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.10.3.2023.6-13>.
- Shelia M. Tukhashvili M. (2020). Exspeddet Emigration of Students from Georgia. Ecoforum. Volume 9, Issue 2(22). <https://www.researchgate.net>;
 - Tsartsidze m., Kereselidze L., Gabadadze Sh. (2025). Peculiarities of Labor Market Development in Georgia under the Conditions of Digital Transformation of the Economy and European Integration. Bulletin of the Georgian National Academy of Sciences, 19, n.4. science.org.ge/bnas/vol-19-4.html;
 - Tsartsidze M. (2025). Employment Change Trends in Georgia in the Context of Digital Transformation of the Economy and Ongoing European Integration. 8th International Multidisciplinary Academic Conference (IMAC). Latvia, Jurmala. <https://irissymposium.wixsite.com/economics/our-support>.
 - Tukhashvili M., Shelia M., Taktakishvili G., Zubiashvili T., Chelidze N. (2012). Socio-economic Problems of Return Migration in Georgia. Publishing House “Universali. Tbilisi.
 - Tukhashvili M., Tsartsidze M., Latsabidze N., Lobzhanidze M., Shelia M. (2018). Emigration Intentions of Students of Higher Education Institutions of Georgia (Examples from Ivane Javakhishvili Tbilisi State University). European Journal of Humanities and Social Sciences N3. :139-14718.

References:

- Lobzhanidze M. (2022). Umushvroba akhlagazrdebshi da profesiuli orientaciis mniSvneloba. [Youth Unemployment and Importance of Professional Orientation. The 4th International Scientific Conference Dedicated to the 100th Anniversary of the Faculty of Economics and Business of Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, “Challenges of Globalization in Economics and Business.” Ivane Javakhishvili Tbilisi State University Press]. <https://dspace.tsu.ge/items/f4c-cfb0b-af6f-4723-905b-47b063816534>. in Georgian
- Tkemaladze I. (2023). Sakartvelos tanamedrove shromis bazari – gamowvevebi da gadawris gzebi [Modern Labor Market in Georgia – Challeges and Solutions. Journal “Economics and Business”. 15(3), pp.74-91. Ivane Javakhishvili Tbilisi State University Press]. in Georgian
- Chikobava M., Kakulia N., Lobzhanidze M., Lazarashvili T., Tkemaladze I. (2026). Girseuli samushao adgilebis shekmnisa da ekonomikuri zrdis dachkarebis shesazleblobebi MMT-is (tanamedrove monetaruli teoriiis) garantirebuli dasakmebis (JG) koncepciis gatvaliswinebit. [Creating Decent Jobs and Accelerating Economic Growth Considering the Guaranteed Employment (JG) Concept of MMT (Modern Monetary Theory). Journal “Economisti” No. 1. Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, P. Gugushvili Institute of Economics]. In Georgian
- Tsartsidze M. (2025). Sigaribis dazlevis perspeqtivebi sakartveloshi mimdinare globalizatsiisa da cifruli transformaciis pirobebshi. [Prospects for Overcoming Poverty in Georgia under the Conditions of Ongoing Globalization and Digital Transformation. ISBN 978-9941-525-21-6 Economic Science and the Economy of Georgia. Publishing House “Universali”]. <https://www.researchgate.net/publication/396975486>. in Georgian
- Tsartsidze M. (2025). Girseuli shroma (DW)-mdgradi, stabiluri ekonomikuri zrdis miRwevis

strategiuli mizani sakartveloshi. [Decent Work (DW) as a Strategic Goal for Achieving Sustainable and Stable Economic Growth in Georgia Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Faculty of Economics and Business. Proceedings of the 10th International Scientific Conference: "Challenges of Globalization in Economics and Business"]. in Georgian

- The Association Agreement between Georgia, of the one part, and the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the other part, No. 200/42, 27 June 2014. <https://matsne.gov.ge/>. in Georgian
- Resolution No. 662 of the Government of Georgia on the Approval of the National Strategy on Labour and Employment Policy of Georgia for 2019–2023, Tbilisi, 30 December 2019, p. 4. (matsne.gov.ge). in Georgian
- Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development (ILO, 2016). <https://future-ofwork-labourafterlaudatosi.net/2017/10/13/decent-work-and-the-2030-agenda-for-sustainable-development-ilo-2016/>; https://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/wcms_554824.pdf;
- Decent Work Country Programme Georgia 2024-2025 | International Labour Organization. DW-CP-Georgia-EN-10-06-2024-proof.pdf;
- Decent Work. <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work>;
- Employment and Decent Work. European Commission. https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en;
- ILO-Declaration-2008. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. Adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10 June 2008. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/ILO-Declaration-2008_En.pdf.
- ILO (1999). Report of the Director-General: Decent Work. International Labour Conference, 87th Session, Geneva. <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>.
- Opening Remarks by the Director-General to the International Labour Conference Decent Work for Sustainable Development ILO 96-2007/Report I (A. <https://www.ilo.org> › media › download.
- Report 2025, UNSD. Promote Inclusive and Sustainable Economic Growth, Employment and Decent Work for All. Goal 8: Economic Growth - United Nations Sustainable Development. The Sustainable Development Goals Report 2025. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2025/>;
- Bedianashvili G., Tsartsidze M., Mikeladze N., Gabroshvili Z. (2024). Human Capital and Economic Growth under Modern Globalization, Entrepreneurship and Sustainability Issues 12(1): 268-289. [https://doi.org/10.9770/jesi.2024.12.1\(19\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2024.12.1(19)).
- Tsartsidze m., Kereselidze L., Gabadadze Sh. (2025). Peculiarities of Labor Market Development in Georgia under the Conditions of Digital Transformation of the Economy and European Integration. Bulletin of the Georgian National Academy of Sciences, 19, n.4. science.org.ge/bnas/vol-19-4.html;
- Tukhashvili M., Shelia M., Taktakishvili G., Zubiashvili T., Chelidze N. (2012). Socio-economic Problems of Return Migration in Georgia. Publishing House Universali. Tbilisi.
- Shelia M. Tukhashvili M. (2020). Exspecdet Emigration of Students from Georgia. Ecoforum. Volume 9, Issue 2(22). <https://www.researchgate.net>;
- Tukhashvili M., Tsartsidze M., Latsabidze N., Lobzhanidze M., Shelia M. (2018). Emigration Intentions of Students of Higher Education Institutions of Georgia (Examples from Ivane Javakhishvili Tbilisi State University). European Journal of Humanities and Social Sciences N3. :139-14718.

- Kakulia N., Tkemaladze I. (2023). Macroeconomic Effects of Labor Market Regulation in Georgia. Journal „Innovative Economics and Management“. 10(3). pp. 6-13. DOI: <https://doi.org/10.46361/2449-2604.10.3.2023.6-13>.
- Tsartsidze M. (2025). Employment Change Trends in Georgia in the Context of Digital Transformation of the Economy and Ongoing European Integration. 8th International Multidisciplinary Academic Conference (IMAC). Latvia, Jurmala. <https://irissymposium.wixsite.com/economics/our-support>.

Peculiarities in Implementing the Concept of Decent Work in Georgia: Challenges and Prospects

Murman Tsartsidze

Associate Professor
Iv. Javakhishvili Tbilisi State University
murman.tsartsidze@tsu.ge

Irma Tkemaladze

Guest Lecturer
Professor's Assistant
Iv. Javakhishvili Tbilisi State University
irma.tkemaladze@tsu.ge

Shota Gabadadze

Doctoral Student
Iv. Javakhishvili Tbilisi State University
[shota.gabadadze@tsu.g](mailto:shota.gabadadze@tsu.ge)

In the context of ongoing globalization and the digital transformation of the economy, the concept of enhancing “decent work and quality of life” has become particularly relevant for achieving sustainable and stable development. The evolution of labor relations – and especially the provision of decent working conditions – must play a crucial role in this process. This issue is especially pressing in Georgia, where widespread, chronic unemployment remains one of the most acute and persistent challenges, recognized as a major driver of poverty. Addressing these problems requires close attention to the recommendations of the International Labor Organization regarding labor market regulation and social and labor relations more broadly, as well as the proper fulfillment of obligations outlined in the Association Agreement with the European Union.

The “Decent Work Concept,” as a tool for implementing the global goals of the International Labor Organization, shifts the focus toward the quality of employment, social protection, security, and satisfaction with working conditions. Ensuring decent work has therefore become a global imperative. Its growing importance is closely

linked to the Fourth Industrial Revolution, the accelerated pace of automation, digital transformation, and the emergence of new social risks — all of which directly affect social and labor relations.

In these conditions, guaranteeing decent work requires greater emphasis on employment opportunities, security, social guarantees, and the development of social dialogue, alongside the establishment of uniform standards in social and labor relations at the international level. Many international researchers argue that the implementation of decent work (DW) standards forms the foundation of effective performance management, making it clear that achieving strategic goals is possible only through the creation of decent working conditions.

Against this backdrop, research into the challenges of achieving decent work is highly relevant – particularly for Georgia. In line with the Association Agreement signed between Georgia and the European Union (Agreement N200/42, 2014), which envisages active cooperation in the field of migration, a key priority is the introduction of modern labor standards. Central to this is the adoption of decent labor standards and the realization of the Decent Work Concept.

Decent work is an integral part of sustainable development, promoting both economic equality and social justice. The concept rests on four main strategic goals – its four pillars: Promoting and implementing fundamental principles and rights in the workplace; Expanding opportunities for decent employment and income for women and men; Increasing the scope and effectiveness of social protection; Strengthening social partnership and social dialogue. Decent work is therefore a comprehensive concept that addresses not only the existence of employment but also its quality, conditions, and outcomes—for individuals and for society as a whole. It represents an integrated approach to all aspects of work and is essential for poverty reduction and the achievement of sustainable development.

Recognizing this, in September 2015 the UN General Assembly made decent work and its four pillars integral elements of the 2030 Agenda. One of its central goals is to achieve full and productive employment and decent work for all women and men by 2030. The Sustainable Development Goals (SDGs) thus acknowledge decent work as a key driver of sustainable economic growth. Despite this global recognition, numerous challenges continue to hinder the implementation of decent work standards. According to the UN 2025 Sustainable Development Goals report, progress is constrained by: Declining global economic growth rates; Low labor productivity growth and weakening protection of labor rights; High levels of informal employment (58.0%); Elevated unemployment among women and young people, as well as a significant share of youth not engaged in education, employment, or vocational training (NEET)

For Georgia, despite relatively strong economic growth in recent years, persistent problems in the labor market and social relations have significantly hindered the implementation of the ILO–Georgia Decent Work Action Programme 2021–2025 (DWCP-Georgia-EN-10-06-2024). Key challenges include:

High unemployment and poverty, accompanied by socio-economic vulnerability, gender inequality in labor force participation, and extensive labor emigration;

Acute employment problems among young specialists, with a clear mismatch between skills and labor market demand;

Low labor productivity across several sectors of the national economy;

High levels of informal employment (29.1%), especially in rural areas (34.4%), undermining economic stability;

Low average nominal and minimum wages, with no effective regulatory mechanism;

Weak protection of labor rights, limited resources for labor inspection, and inadequate monitoring;

Frequent violations of labor safety standards and weak trade unions;

Underdeveloped systems of social partnership and dialogue among labor market stakeholders;

Labor legislation, including the Labor Code, requiring further refinement to align fully with European labor standards.

Given these challenges, it is clear that the highest priority must be placed on ensuring decent, highly productive, and effective employment. At the international level, the principle long recognized by the International Labor Organization — “decent work is the foundation of human well-being and national development” — remains central. Realizing this principle requires the establishment of adequate social and labor relations within a modern, civilized labor market, the creation of systems of social justice and partnership, and the development and improvement of human capital.

This should become the core task of Georgia’s economic modernization and innovative development. Decent, effective employment is the foundation for inclusive economic growth and for raising living standards across the country.

Keywords: Decent work, concept, employment, globalization, digital transformation, sustainable development.

JEL Codes: J08, J21, J24, J38, O15