

საქართველოს სახელმწიფო სასოფლო-სამეურნეო  
უნივერსიტეტი

მარინა მერეკლიშვილი

“შრომითი რესურსების ფორმირებისა და გამოყენების  
ეკონომიკური ეფექტიანობა სოფლის მეურნეობაში  
საბაზრო ურთიერთობათა პირობებში”

ეკონომიკის მეცნიერებათა კანდიდატის სამეცნიერო ხარისხის  
მოსაპოვებლად წარმოდგენილი

დ ი ს ე რ ტ ა ც ი ა

სპეციალობა: 08.00.13 – სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ეკონომიკა

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: **ომარ ქეშელაშვილი**  
ეკონომიკის მეცნიერებათა დოქტორი,  
პროფესორი, საქართველოს სოფლის  
მეურნეობის მეცნიერებათა  
აკადემიის აკადემიკოსი

თბილისი – 2006 წელი

**შრომითი რესურსების ფორმირებისა და გამოყენების  
ეკონომიკური ეფექტიანობა სოფლის მეურნეობაში  
საბაზრო ურთიერთობათა პირობებში**

**შესავალი**

*I თავი – საბაზრო ურთიერთობები, როგორც შრომითი რესურსების გამოყენების გარემო, მისი არსი, ამოცანები და ძირითადი მოტივაციები*

- 1.1. საბაზრო ურთიერთობების არსი, ამოცანები და ძირითადი პრინციპები;
- 1.2. საბაზრო ურთიერთობები, როგორც შრომითი რესურსების ფორმირებისა და გამოყენების გარემო და მისი ძირითადი მოტივაციები;
- 1.3. შრომითი რესურსების ბაზარი, დასაქმების პირობები და მოთხოვნები.

*II თავი – სოფლის მეურნეობის განვითარების ძირითადი ტენდენციები და შრომითი რესურსების ფორმირების და გამოყენების პირობები*

- 2.1 სოფლის მეურნეობის განვითარების ბუნებრივ-ეკონომიკური გარემო;
- 2.2 სოფლის მეურნეობის განვითარების ძირითადი ტენდენციები და კანონზომიერებები;
- 2.3 შრომითი რესურსების ფორმირების პირობები და უმუშევრობის დონის ანალიზი;
- 2.4 ფერმერული მეურნეობები, როგორც შრომითი რესურსების დასაქმების სფერო და მათი განვითარების მიმართულებები.

*III თავი – შრომითი რესურსების ფორმირება და მისი გამოყენების ეკონომიკური ეფექტიანობა სოფლის მეურნეობაში*

- 3.1 შრომითი რესურსების გამოყენების სპეციფიკურ მაჩვენებელთა სისტემა;
- 3.2 ახალი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმები, როგორც შრომითი რესურსების გამოყენების გარემო და მათი სისტემური დახასიათება;
- 3.3 შრომითი რესურსების გამოყენების ეკონომიკური ეფექტიანობის ძირითადი მაჩვენებლები.

*IV თავი – შრომითი რესურსების გამოყენების ეფექტიანობის ამაღლების გზები და ღონისძიებები*

- 4.1 საერთაშორისო კონვენციები, კონსტიტუციური გარანტიები, საქართველოს კანონები და სამართლებრივ-ნორმატიული აქტები შრომის შესახებ.
- 4.2 შრომის ანაზღაურებისა და სტიმულირების სრულყოფის მეთოდურ-გამოყენებითი პოზიციები.

- 4.3 შრომის მენეჯმენტის სრულყოფის სარეკომენდაციო კონცეპტუალური პოზიციები
- 4.4 შრომის ბაზრის ფორმირებისა და რეგულირების ღონისძიებები და დასაქმების სახელმწიფო პროგრამის მოთხოვნები საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებით.

*დასკვნები და წინადადებები  
გამოყენებული ლიტერატურა*

## შ ე ს ა ვ ა ლ ი

თემის აქტუალობა და დასაბუთება. თანამედროვე პირობებში, საბაზრო ეკონომიკის მოთხოვნებისა და მოტივაციის შესაბამისად, აგრარული სექტორის განვითარების საერთო და პრიორიტეტულ პრობლემებს შორის განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება საწარმოო (რესურსული) პოტენციალის სწორად განსაზღვრა-შეფასებასა და მისი თითოეული ელემენტის გამოყენების რაციონალიზაციას.

ამ პოტენციალის ერთ-ერთი ე.წ. პოტენციალწარმომქმნელი სფეროა შრომითი რესურსები, რომლის სწორმა ფორმირებამ, საკუთარი საბაზრო სეგმენტისადმი მორგებულობამ და ოპტიმალურმა გამოყენებამ მნიშვნელოვნად უნდა შეუწყოს ხელი ისეთი დიდი სახელმწიფოებრივი დონის პრობლემის გადაწყვეტას, როგორცაა აგრარული სექტორის ეკონომიკური ზრდა.

შრომითი რესურსების გამოყენების სტრატეგიული პრობლემის გადაწყვეტამ საფუძველი უნდა შეუქმნას აგრარული სექტორის ეკონომიკურ-ტექნოლოგიური გარემოს, მთელი საწარმოო პოტენციალის ამოქმედებასა და გამოყენების ოპტიმიზაციისათვის, მარკეტინგული წესრიგის დამყარებისა და მოხმარების რაციონალიზაციისათვის.

საქართველოში, მეცნიერული გამოკვლევები შრომითი რესურსების ფორმირებისა და გამოყენების ირგვლივ მრავალი ათეული წელია მიმდინარეობს, თუმცა მისი ინტენსივობის დონემ უკანასკნელ წლებში საგრძნობლად იკლო. მიუხედავად ამისა ინტერესი მის მიმართ და მითუმეტეს ამ პრობლემის შესწავლისა და გამოყენების საჭიროება განსაკუთრებული სიმწვავეით დადგა დღევანდელ ეტაპზე. დემოგრაფიული სიტუაციის გამწვავებიდან გამომდინარე.

ახლა, ამ პრობლემის გადაწყვეტა სრულიად ახლებურ მიდგომას, დაკავშირებასა და გააზრებას მოითხოვს, რაც განპირობებულია საბაზრო ურთიერთობათა მოთხოვნებით, შრომის ბაზრის შექმნითა და

ფუნქციონირებით, სასურსათო უსაფრთხოების უზრუნველყოფის აუცილებლობით.

ამრიგად, როგორც დასტურდება, შრომითი რესურსების ფორმირებისა და გამოყენების პრობლემა, როგორც დღევანდელ ეტაპზე ისე პერსპექტივაში, უადრესად აქტუალურია და ფართო მასშტაბური და ინტენსიური მეცნიერული გამოკვლევების ჩატარებას მოითხოვს.

შრომითი რესურსების გამოყენების პრობლემებს ბევრი ცნობილი მეცნიერი სწავლობდა, რომელთა ნაშრომებმა დიდი როლი შეასრულეს საქართველოს აგრარული სექტორის ეკონომიკური პოტენციალის განმტკიცებაში. ამ თვალსაზრისით, უნდა აღინიშნოს შემდეგ მეცნიერთა ღვაწლი: ი. ჯაშის, პ. ჟღენტის, დ. ძნელაძის, ო. საღარეიშვილის, ა. იობაშვილის, ლ. კვირიკაძის, ვ. ბურკაძის, ო. ქემელაშვილის, ს. ვარდიაშვილის და სხვებისა.

**კვლევის მიზანი და ამოცანები.** გამოკვლევათა მიზანია საქართველოს პირობებში საბაზრო ურთიერთობათა მოთხოვნებისა და მიკროზონალური თავისებურებების გათვალისწინებით შრომითი რესურსების ფორმირებისა და გამოყენების ტენდენციებისა და კანონზომიერებების შესწავლა, ეკონომიკური ეფექტიანობის ოპტიმალური პარამეტრების დადგენა და მისი ამაღლების ღონისძიებების დამუშავება.

ამ მიზნის მისაღწევად გადაწყდა შემდეგი ამოცანები:

✓ გამოიკვეთა და დადგინდა საბაზრო ეკონომიკის პირობებში შრომითი რესურსების ფორმირებისა და გამოყენების ძირითადი მოთხოვნები, მოტივაციები და ეკონომიკური პოზიციები;

✓ განისაზღვრა და დადგინდა შრომის ბაზრის ჩამოყალიბებისა და დასაქმების პირობები და ფაქტორები;

✓ გაანალიზდა შრომითი რესურსების ფორმირების პირობები და უმუშევრობის დონე;

✓ შემუშავდა შრომითი რესურსების გამოყენების სპეციფიკურ მაჩვენებელთა სისტემა;

✓ მიკროზონალური თავისებურებების გათვალისწინებით, ეკონომიკურად შეფასდა შრომითი რესურსების გამოყენების ფაქტიური დონე, განისაზღვრა მისი ძირითადი ტენდენციები და კანონზომიერებები;

✓ განისაზღვრა შრომითი რესურსების გამოყენების ეკონომიკური ეფექტიანობის ძირითადი პარამეტრები, დადგინდა ეფექტიანობის სინთეზირებული მაჩვენებელი და მოხდა მისი განზოგადება;

✓ ჩამოყალიბდა შრომის შესახებ საერთაშორისო კონვენციები და კონსტიტუციური გარანტიები, საქართველოში მომქმედ სამართლებრივ-ნორმატიულ აქტებთან შესაბამისობაში;

✓ დამუშავდა შრომის ანაზღაურებისა და სტიმულირების სრულყოფის მეთოდოლოგიურ-გამოყენებითი პოზიციები;

✓ დამუშავდა შრომის მენეჯმენტის სრულყოფის სარეკომენდაციო – კონცეპტუალური პოზიციები;

✓ დამუშავდა შრომის ბაზრის ფორმირებისა და რეგულირების პერსპექტიული ღონისძიებები და დასაქმების სახელმწიფო პროგრამის მოთხოვნები.

**კვლევის ობიექტი.** კვლევის ობიექტს წარმოადგენს საქართველოს აგრარული სექტორის შრომითი რესურსები, რომელიც დეტალიზირებულია მიკროზონალური თავისებურებების მიხედვით.

**კვლევის მეთოდოლოგია.** გამოკვლევათა თეორიულ და მეთოდოლოგიურ საფუძველს წარმოადგენს თანამედროვე ეკონომიკური თეორია, საბაზრო ურთიერთობათა მოტივაციური მექანიზმი, მართვისა და პროგნოზირების ტექნოლოგიები.

კვლევის პროცესში გამოყენებულია ისეთი მეთოდები, როგორცაა: ეკონომიკურ-სტატისტიკური, ფუნქციონალური ანალიზი, სისტემური და კორელაციური მიდგომის, პროგნოზირების.

კვლევის მეთოდოლოგიური არსენალი მოიცავდა: ოფიციალურ ეკონომიკურ-სტატისტიკურ ინფორმაციას, მეცნიერ-ეკონომისტთა თეორიულ, მეთოდოლოგიურ და ეკონომიკურ შეხედულებებსა და დასკვნებს, საერთაშორისო კონვენციებს, შესაბამის სამართლებრივ-ნორმატიულ აქტებს.

### **კვლევის მეცნიერული სიახლე:**

✓ შრომითი რესურსების ფორმირებისა და გამოყენების პრობლემები საქართველოს აგრარულ სექტორში პირველად არის შესწავლილ-დამუშავებული საბაზრო ეკონომიკის მოტივაციების, შრომის ბაზრის მოთხოვნების გათვალისწინებითა და ეკონომიკური მექანიზმისა და ინსტიტუციონალური სისტემების ჩარჩოებში;

✓ შემუშავდა შრომითი რესურსების გამოყენების სპეციფიკურ მაჩვენებელთა სისტემა;

✓ ეკონომიკურად შეფასდა შრომითი რესურსება გამოყენება ზონალურ ჭრილში;

✓ განისაზღვრა შრომითი რესურსების გამოყენების ტენდენციები და კანონზომიერებები;

✓ განისაზღვრა შრომითი რესურსების გამოყენების ეკონომიკური ეფექტიანობა და პირველად დადგინდა მისი სინთეზირებული, განზოგადებული მაჩვენებელი;

✓ განისაზღვრა და შეფასდა შრომის მენეჯმენტის სრულყოფის სარეკომენდაციო გამოყენებითი პოზიციები;

✓ დამუშავდა შრომის ბაზრის ფორმირებისა და რეგულირების ღონისძიებები და დასაქმების სახელმწიფო პროგრამის მოთხოვნები.

**ნაშრომის თეორიული და პრაქტიკული მნიშვნელობა** – მდგომარეობს იმაში, რომ კვლევის შედეგების გამოყენებამ უნდა სრულყოს და გააუმჯობესოს საქართველოს აგრარულ სექტორში შრომითი რესურსების ფორმირება და გამოყენება, მისი მართვის სისტემა, უზრუნველყოს მისი ოპტიმიზაცია და რაციონალიზაცია, ხელი შეუწყოს შრომის ბაზრისა და საერთოდ მარკეტინგული სიტუაციის გაუმჯობესებას და საბოლოო ჯამში საწარმოო პოტენციალის ოპტიმიზაციის საფუძველზე უზრუნველყოს აგრარული სექტორის ეკონომიკური ზრდა.

კვლევის შედეგად მიღებული პარამეტრები, დასკვნები და წინადადებები შეიძლება გამოყენებულ იქნას აგრარული და ეკონომიკური რეფორმების გატარებისას შესაბამისი სამინისტროების, ფერმერული და სხვა ტიპის სასოფლო-სამეურნეო საწარმოების, სამეცნიერო კვლევითი და სასწავლო საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიერ, სახელმწიფო მიზნობრივი პროგრამებისა და საგრანტო პროექტების შედგენისას.

**კვლევის შედეგების აპრობაცია და რეალიზაცია:** კვლევის შედეგები სხვადასხვა დროს მოხსენდა სამეცნიერო პრაქტიკულ კონფერენციებს, გამოქვეყნდა სამეცნიერო შრომებში, რეფერირებულ ჟურნალებში, მოხსენებათა თეზისების სახით. სადისერტაციო ნაშრომი განხილული და მოწონებულია აგრარული ეკონომიკის ინსტიტუტის მარკეტინგული სტრატეგიის, დარგობრივ-რეგიონული ეკონომიკისა და ინტეგრაციის განყოფილების მიერ.

სადისერტაციო ნაშრომის თემატიკის ირგვლივ გამოქვეყნებულია ---- სამეცნიერო ნაშრომი.



თავი I – საბაზრო ურთიერთობები, როგორც შრომითი რესურსების გამოყენების გარემო, მისი არსი, ამოცანები და ძირითადი მოტივაციები

### 1.1 საბაზრო ურთიერთობების არსი, ამოცანები და ძირითადი პრინციპები

ყოველი საზოგადოება მისი განვითარების დონის, საზოგადოებრივ პოლიტიკური მოწყობის, ეკონომიკურ-ურთიერთობათა ფორმების, ეროვნული ტრადიციების, ცხოვრებისა და წარმოების წესის სამი ამოცანის წინაშე დგას:

- ✓ რა სახის საქონელი აწარმოოს;
- ✓ როგორ აწარმოოს;
- ✓ ვისთვის აწარმოოს.

ამ ამოცანების გადაწყვეტამ რაც შეიძლება მაქსიმალურად უნდა დააკმაყოფილოს საზოგადოების მოთხოვნა. ეს უმთავრესი პრობლემებია ყველა სახის ეკონომიკური სისტემისათვის;

კაცობრიობის არსებობის ისტორიაში ამ უმნიშვნელოვანესი პრობლემების რეალიზაცია სხვადასხვა მიდგომით ხდებოდა, ძირითადად კი მაინც საწარმოო ძალთა განვითარების მიღწეული დონის შესაბამისად წყდებოდა. შეიძლება ითქვას, რომ ამ მიმართულებით ჩამოყალიბდა ერთგვარი ლოგიკური, თანმიმდევრული საფეხურები, რომლებიც თითქმის უკლებლივ ყველა სახის ეკონომიკურმა სისტემამ განვლო. ამ საფეხურებიდან შეიძლება სამი ძირითადი გამოიყოს: ტრადიციულ-ინსტიტუტური, საბაზრო და დირექტიული. ტრადიციული მიდგომა დამახასიათებელია შედარებით პრიმიტიული წარმოებითი ურთიერთობების საზოგადოებისათვის, სადაც მოქმედებას განსაზღვრავს

მეურნეობის უკვე ჩამოყალიბებული ტრადიციული მეთოდები, რომლებიც თაობიდან თაობას გადაეცემა. ეკონომიკური სისტემის ორგანიზაციის მეორე მიდგომა აგებულია ე.წ. საბაზრო ურთიერთობებზე, სადაც ფუნქციონირებს საკუთარი სამეურნეო მექანიზმი, სხვადასხვა სახის ბაზრის სახით, რომლებშიც საქონელზე და მომსახურებაზე ფასები აწესრიგებენ მწარმოებელსა და მომხმარებელს შორის ურთიერთობას. მესამე მიდგომა საბაზრო ეკონომიკის ალტერნატიული ვარიანტია, რომელიც როგორც წარმოების, ისე მისი განაწილების პროცესს ადმინისტრაციული (მბრძანებლური) წესით ახორციელებს, საბაზრო ურთიერთობა კი აქ მკაცრად შეზღუდულია. ბაზარი პირდაპირი გაგებით ის ადგილია, სადაც ერთმანეთს ხვდებიან საქონლის გამყიდველი და მყიდველი. თანამედროვე პირობებში იგი ეკონომიკის განსაკუთრებულ სისტემად იქცა, რომელშიც ადამიანები ფულის საშუალებით ახორციელებენ თავიანთი შრომის შედეგად მიღებული პროდუქციის ერთმანეთში გაცვლას. ხშირად ეს პროცესი უშუალო ხასიათისაა: სავაჭრო გარიგება მყიდველსა და გამყიდველს შორის ფიზიკურად შეხვედრისას ხდება, თანამედროვე პირობებში სავაჭრო შეთანხმებისათვის ფიზიკურად შეხვედრა სავალდებულო არ არის, რადგან კავშირის თანამედროვე საშუალებებით სავაჭრო გარიგება შეიძლება განხორციელდეს შორ მანძილზეც სხვადასხვა ბაზრის დახმარებით. უნდა განვასხვაოთ ბაზარი, როგორც ეკონომიკური სისტემა, თავისი სამეურნეო მექანიზმით და სამომხმარებლო ბაზარი, როდესაც ადამიანები საჭირო საქონელს პრაქტიკულად ყიდიან ან ყიდულებენ.

ჩვეულებრივ ბაზარი ისეთ პროცესს ასახავს, როდესაც მომხმარებელი ირჩევს საჭირო სამომხმარებლო საქონელს, მწარმოებელი კი – რა, როგორ

და ვისთვის აწარმოოს, ხოლო მუშამ რამდენი და ვისთვის იმუშაოს. დღეს ყველაფერი ეს წყდება ფასების მარეგულირებელი თვისებით, პრინციპში, ბაზარი ისეთი ფენომენია, რომელიც ხელს უწყობს ფასების საშუალებით როგორც რესურსების, ისე შემოსავლების გადანაწილებას. ამ გზით ყალიბდება საბაზრო ურთიერთობების საკმაოდ მარტივი სქემა “საქონელი და მისი ფასი – ფული, ახალი ფასი და ახალი საქონელი”. ერთი შეხედვით ეს სქემა მართლაც მარტივია, მაგრამ მისი რეალიზაციისათვის საჭიროა რთული საბაზრო მექანიზმის ორგანიზაცია.

ბაზარი არეგულირებს წარმოებასა და მიმოქცევასაც. იგი ხელს უწყობს სამომხმარებლო საქონლის წარმოების პროცესს, მაღალეფექტური წარმოების ორგანიზაციას, მეცნიერებისა და ტექნიკის მიღწევების გამოყენებით, კვალიფიციური სამუშაო ძალისა და კომპენტენტური სამეურნეო კადრების საშუალებით წარმოების მაღალი კულტურის ორგანიზაციას და ამ გზით დაბალანსებული მეურნეობის შექმნას, რომელშიც საბაზრო მექანიზმი ძირითადად მარეგულირებელ და მასტიმულირებელ როლს ასრულებს.

საბაზრო ეკონომიკა ფაქტობრივად თანასწორუფლებიანი პარტნიორების გარიგება, შეთანხმება და ხელშეკრულებაა, იგი საბაზრო ინფრასტრუქტურის საშუალებით ხორციელდება: ბირჟების, ბანკების, სადაზღვევი კომპანიების და სხვა საფინანსო ინსტიტუტების სახით, მკაცრი საკანონმდებლო უზრუნველყოფით, სამეურნეო სუბიექტებს შორის მყარი კავშირებით, ურთიერთნდობითა და პატივისცემით, საიმედო გარანტიებით. ყველა ამ ელემენტის შეჯერებული მოქმედება უზრუნველყოფს საბაზრო გაცვლის მაღალ დონეს.

თავისუფალი ბაზარი მოქმედებს ყოველგვარი ადმინისტრაციული და იდოლოგიური ზეწოლის გარეშე. მაგრამ ეს არ ნიშნავს რომ სახელმწიფო მთლიანად იზოლირებულია ბაზრისგან. პირიქით, სახელმწიფო ყოველმხრივ მხარს უნდა უჭერდეს და ხელს უწყობდეს მას ეკონომიკური მეთოდებით, ფინანსური დახმარებით, საგადასახადო სისტემით, ინვესტიციური და სტრუქტურული პოლიტიკით. ამიტომ ბაზარს, რომლის მოქმედებაში სახელმწიფო უშუალოდ არ ერევა, თავისუფალი ბაზარი ეწოდება. კერძოდ მეწარმე ინდივიდები თავიანთ ინტერესს თავისუფალი ბაზრის პირობებშიც თვითონ იცავენ. მათი ძირითადი ამოცანაა, თავიანთი მოქმედებით მიიღონ რაც შეიძლება მეტი სარგებელი სხვისი დახმარების გარეშე. თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკის მექანიზმი გამოყენებულია ყველა განვითარებულ ქვეყანაში, იგი საკმაო სიზურტით ასრულებს ეკონომიკის საიმედო რეგულატორის როლს. თავისუფალი საბაზრო სამეურნეო მექანიზმის შექმნისათვის ამ ქვეყნებს საკმაოდ დიდი დრო დასჭირდათ.

საბაზრო ეკონომიკის სამეურნეო მექანიზმის ერთ-ერთი ძირითადი კომპონენტია თავისუფალი ფასწარმოქმნის სისტემა. საბაზრო წონასწორობის ფასი წარმოებასა და მოხმარებას შორის დაბალანსებული დამოკიდებულების საფუძველი და თვითრეგულირების საშუალებაა. რეალური ფასების საშუალებით შესაძლებელი ხდება სახალხო მეურნეობის დარგების განვითარება, რესურსების ეფექტიანი გამოყენება, წარმოების განვითარებაში სოციალური ორიენტაციის გაძლიერება.

საბაზრო ეკონომიკის სამეურნეო მექანიზმი ხელს უწყობს კონკურენციის აქტიური ფორმების განვითარებას. ნორმალური კონკურენტული ბრძოლისათვის აუცილებელი პირობაა ბაზარზე

საქონლის ყველა სახის, რაც შეიძლება მეტი გამყიდველი და მყიდველი არსებობდეს. ბაზარი თავისუფალი უნდა იყოს ყველა მწარმოებლისათვის, სადაც გაიმარჯვებს მხოლოდ ის, ვინც ყველაზე უკეთესად დააკმაყოფილებს მომხმარებლის ინტერესებს. თავისუფალი საბაზრო ურთიერთობების პირობებში დამოუკიდებლად და თავისუფლად მოქმედებს, როგორც გამყიდველი ისე მყიდველი.

საბაზრო ეკონომიკის სამეურნეო მექანიზმის საფუძველია მყარი საფინანსო და ფულადი მიმოქცევის სისტემა. ფაქტობრივად ბაზარი თვითონ აბალანსებს საქონლისა და ფულის რაოდენობას, აყალიბებს ისეთ კანონზომიერებას, როდესაც მიმოქცევაში მყოფი ფულის რაოდენობა უზრუნველყოფილია ბაზარზე გამოტანილი საქონლის რაოდენობით, მთავარ როლს ამ პროცესში თავისუფალი ფასაწარმოქმნის მექანიზმი ასრულებს.

საბაზრო მექანიზმის ეფექტიანობა განისაზღვრება იმით, თუ რამდენად სრულად არის მოცული ეკონომიკა საბაზრო ურთიერთობებით. შერეული ეკონომიკის პირობებშიც კი, როდესაც კერძო სექტორთან ერთად წარმოდგენილია სახელმწიფო სექტორიც, წამყვანი როლი საბაზრო ურთიერთობებს უნდა ჰქონდეს. კონკურენციულ ბრძოლაში უნდა მონაწილეობდეს ყველა სამეურნეო რგოლი და სუბიექტი, მხოლოდ ამ გზით არის შესაძლებელი ბაზრის მიერ მთლიანობაში ეკონომიკის რეგულატორის ფუნქციის შესრულება.

კერძო საკუთრება, როგორც საბაზრო ურთიერთობათა განვითარების საფუძველი, და კერძო ინიციატივა, როგორც პირადი ინტერესების რეალიზაციის საშუალება მიმართული უნდა იყოს ისეთი სამეწარმეო საქმიანობისაკენ, სადაც სუბიექტის პირადი თვისებები მაქსიმალურად

რეალიზებულია. ამიტომ ყველა ადამიანი სამუშაოს უნდა ირჩევდეს მხოლოდ პირადი სარგებლობის მაღალი მოტივაციებით. თავისუფალ მეწარმეობაში მთავარია რისკი, პირადი პასუხისმგებლობა და ურთიერთობები.

მრავალი განვითარებული სახელმწიფოს ეკონომიკური სისტემის ანალიზისას თვალში საცემია ის გარემოება რომ, ფაქტობრივად წმინდა საბაზრო სამეურნეო მექანიზმის პირობებში არცერთ სახელმწიფოს არ უცხოვრია. როგორც წესი მეტ-ნაკლებად ერთობლივად მოქმედებს როგორც საბაზრო, ისე სახელმწიფო სექტორი. ასეთ ეკონომიკას თანამედროვე პირობებში შერეულ ეკონომიკას უწოდებენ. შერეული ეკონომიკის სამეურნეო მექანიზმი ყველაზე უფრო ასახავს საზოგადოებრივი წარმოების ეფექტიანობისა და საზოგადოების მოთხოვნილების უკეთესად დაკმაყოფილების ამოცანებს. ამის გამო იგი ყველაზე გავრცელებულია თანამედროვე მსოფლიოში. ყოველ ქვეყანაში ეკონომიკის სამეურნეო მექანიზმი ყალიბდება კონკრეტული თავისებურებების მიხედვით. ამ მხრივ გამოირჩევა შერეული ეკონომიკის შემდეგი მოდელები (II-11 –99გვ.):

**ამერიკული** – რომელიც აგებულია მეწარმეობის წახალისებაზე, მოსახლეობის აქტიური ნაწილის გამდიდრებაზე. ხალხეს ფართო ფენების მასობრივი ორიენტაცია მიმართულია პირად წარმატებაზე და სოციალური თანასწორუფლებიანობა საერთოდ არ განიხილება. მთავარი მისწრაფება ეკონომიკის კეთილდღეობის ამაღლებაა.

**იაპონური** – გამოირჩევა მოსახლეობის ცხოვრების დონის, შრომის ნაყოფიერების ზრდის ტემპის რამდენადმე ჩამორჩენით, მთავარი მიზანია შრომის მაღალი ნაყოფიერების მიღწევა და ამ გზით პროდუქციის თვით

ღირებულების შემცირება, მსოფლიო ბაზარზე მისი კონკურენტუნარიანობის მკვეთრი ამაღლება. ასეთი მოდელის ფუნქციონირებისათვის აუცილებელია ეროვნული თვითშეგნების მაღალი დონე, ერის ინტერესების პიროვნების ინტერესებზე მაღლა დაყენება.

**შვედური** – დამახასიათებელია მძლავრი სოციალური ორიენტაცია, რომელიც მიმართულია მოსახლეობის ქონებრივი დიფერენციაციის წინააღმდეგ, განსაკუთრებით ნაკლებად უზრუნველყოფილი ფენების სასარგებლოდ. თავისუფალი საბაზრო მეურნეობასთან მნიშვნელოვან როლს ასრულებს სახელმყოფო ეკონომიკური პოლიტიკა.

ეკონომიკის სფეროში სახელმწიფოს ფუნქციები საკმაოდ მრავალფეროვანია, რომელთა შორის უმთავრესია:

✓ საბაზრო სისტემის ფუნქციონირების მხარდაჭერისა და გამარტივებისათვის სათანადო სამართლებრივი ბაზისა და საზოგადოებრივი ატმოსფეროს შექმნა;

✓ მაკროეკონომიკური განვითარების სტრატეგიული მიზნებისა და პრიორიტეტების განსაზღვრა;

✓ სოციალური ფასეულობების მართვა (დასაქმების უზრუნველყოფა);

✓ მეწარმეთა საქმიანობის რეგულირება (ლიბერალიზაცია, პრივატიზაცია, ანტიინფლაციური ღონისძიებები და ა.შ.);

✓ კონკურენციული გარემოს შექმნა-გაფართოება და დაცვა;

✓ რესურსების სამართლიანი განაწილება და გადანაწილება;

✓ ეკონომიკის სექტორებისა და სამეურნეო ერთეულების ურთიერთკავშირის გაძლიერების უზრუნველყოფა;

✓ გრძელვადიანი სტაბილური განვითარების უზრუნველსაყოფად სხვა ქვეყნებთან ეკონომიკური ურთიერთობების რეგულირება;

✓ ადამიანთა ჯგუფებს, ფირმებსა და განსხვავებულ სოციალურ წარმონაქმნებს შორის წამოჭრილი ეკონომიკური წინააღმდეგობების დაძლევა;

ეკონომიკის სფეროში სახელმწიფო რეგულირების ერთ-ერთი კველაზე მნიშვნელოვანი მექანიზმია სახელმწიფოს სოციალური პოლიტიკა. სოციალური პოლიტიკის განხორციელების მიმართულებები და მასშტაბები ყოველ კონკრეტულ ქვეყანაში განსხვავებულია. მიუხედავად ამისა შესაძლებელია გარკვეული ნიშნით მათი გაერთიანება. უპირველესად ესაა სოციალური პროგრამება, რომლებიც მოიცავს დროებით უმუშევართა, შრომისუუნაროთა, კმაყოფაზე მყოფთა და სხვათა მატერიალურ დახმარებას, დაზღვევას, კომპენსაციას და ა.შ.. ეს პროგრამები ბიუჯეტიდან ფინანსდება და სახელმწიფოს მიერ ქველმოქმედ პროგრამებადაა მიჩნეული.

სოციალური პოლიტიკის ევროპული მოდელი ადამიანის სიცოცხლისათვის საჭირო სტანდარტის (ნორმის) ქვემოთ მყოფი მოქალაქის უზრუნველყოფას ეფუძნება. მაგალითად გერმანიაში სოციალური პოლიტიკის სამი მიმართულებაა გამოყენებული:

✓ **პრევენტირებითი** (დაცვითი) ხასიათის ღონისძიებები – სახელმწიფო კონტროლი შრომის პირობებზე, შემოსავლების განაწილებაზე, მომხმარებელთა ინტერესების დაცვაზე, ჯანმრთელობაზე, გარემოზე და ა. შ.;

✓ **კომპენსირებითი** (ანაზღაურებითი) ხასიათის ღონისძიებები – აუცილებელი გარკვეული კატეგორიის პირთა (მოხუცებულების,



ავადმყოფების, ინვალიდების, უმუშევრების) ცხოვრების მინიმალური დონის შენარჩუნებისათვის;

✓ **სუბსიდირებითი** (დახმარებითი) ხასიათის ღონისძიებები – მათი მეშვეობით ხორციელდება სოციალური დახმარება.

საქართველოს საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის მძიმე პერიოდთან ერთად თანამედროვე მსოფლიო გლობალიზაციის ფერხულში ჩაბმაც მოუწია, რაც ჩვენი ქვეყნისთვის საკმაოდ რთული და მნიშვნელოვანი პროცესია. თუმცა საქართველოს ეკონომიკის სწორი და სწრაფი განვითარებისათვის აუცილებელია მოხდეს გლობალიზაციის როგორც მოვლენის მეცნიერული შესწავლა.

სამეცნიერო წრეებში დებატები მიმდინარეობს იმის თაობაზე, რომ, ერთის მხრივ, გლობალიზაცია არის ფენომენი, რომელსაც მსოფლიოს ყველა ქვეყნებისთვის მოაქვს სიკეთე და საერთო ინტერესები, მეორეს მხრივ, მას განიხილავენ, როგორც ბოროტებას, რომელსაც მივყევართ ანტიგლობალური განწყობების წარმოშობისა და ზრდისაკენ.

სამეცნიერო ლიტერატურაშიც გვხვდება სრულიად განსხვავებული შეფასებები მსოფლიო მეურნეობაში მიმდინარე ფუნდამენტური ძვრების შესახებ. პუბლიკაციების გარკვეულ ნაწილში მოგვიწოდებენ გლობალიზაცია მივიღოთ: როგორც ერთი მხრივ, უსაზღვრო შესაძლებლობები და პერსპექტივები, რომელსაც ინფორმაციული რევოლუცია აყენებს კაცობრიობის წინაშე, მეორეს მხრივ, როგორც ლიბერალური დემოკრატიის პრინციპების ისტორიული გამარჯვება, მესამეს მხრივ, როგორც რეალობის ვირტუალიზაცია, მეოთხე, უახლესი ტექნოლოგიის საფუძველზე ნეოიმპერიების შექმნის საფრთხე. თითოეულ

ამ მიდგომაში არის ჭეშმარიტების მარცვალი, ერთად აღებული კი ამდიდრებენ გლობალიზაციის გაგებას.

დასავლური აზრის მიხედვით, გლობალიზაციისა და გლობალიზაციის იდეურ–პოლიტიკური შედეგების დახასიათება განხილულ უნდა იქნეს შემდეგ ასპექტში: ადამიანის უფლებებს აქვს ფუძემდებლური მნიშვნელობა, დემოკრატია ტირანიაზე ძლიერია, ბაზარი გუნდურ ეკონომიკაზე ეფექტურია, გახსნილობა თვითიზოლაციას ჯობია. ღირებულებებისა და დადგენილებების სისტემამ, რომლის შემოქმედად და აქტიურ პროპაგანდისტებად ისტორიულად დასავლეთი გამოვიდა, თანამედროვე მსოფლიოში ფართო გავრცელება და აღიარება ჰპოვა.

სოციალურ–ეკონომიკური მეცნიერება, როგორც მსოფლიო ეკონომიკური აზრი, გლობალიზაციის არსს დღემდე ვერ საზღვრავს ერთსახოვნად. ასეთი სიტუაცია იქმნება იმ შემთხვევაში, როცა ანალიზის ობიექტი რთული და მრავალასპექტიანი მოვლენაა, გლობალიზაცია კი სწორედ ასეთია.

რუსულ მეცნიერებაში დღეს ფეხი მოიკიდა გლობალიზაციის ისეთმა გაგებამ, რომლის ქვაკუთხედი არის კაცობრიობის ნათესაური ერთიანობის შექმნა ძლიერი ინტეგრაციული პროცესების გავლენით, რასაც ადგილი აქვს საზოგადოებრივი ყოფის სხვადასხვა სფეროებში. ამ მიდგომაში იგულისხმება პოზიციების მთელი სპექტრი, როცა აქცენტს აკეთებენ ამ მასშტაბური პროცესის მრავალფეროვან ხასიათზე. როგორც რუსი მკვლევარი მ. ჩეშკოვი აღნიშნავს, გლობალიზაციისადმი მიდგომა და მის შეფასებაში განსხვავება მხოლოდ პირადი გემოვნებებითა და მისწრაფებებით არ არის ნაკარნახევი. გლობალიზაციის პრობლემებზე ერთდროულად მუშაობენ როგორც გლობალისტიკა, ასევე ტრადიციული

მეცნიერული დისციპლინები. ამასთანავე სამეცნიერო დისციპლინები უსწრებენ რაოდენობრივად, რაც წარმოშობს გლობალიზაციის კერძო მეცნიერულსახეებს, რომელთა მიხედვით ძნელია გამოკვლევის საგანზე წარმოდგენის შექმნა”.

ი. ფედოროვი, რომელიც იზიარებს ყველაზე გავრცელებულ ხედვას, აღნიშნავს: “ყველაზე ხშირად გლობალიზაციას უკავშირებენ მსოფლიო ინტეგრირების მთლიანობისა და ურთიერთკავშირების ხარისხობრივად ახალ დონეებს, თუმცა ეს უფრო რთული საწინააღმდეგო სურათის მხოლოდ ნაწილია. ბევრ რამეში გლობალიზაციის დღევანდელი ეტაპი წარმოადგენს თავისებურ დანამატებს ურთიერთკავშირებზე, რომელსაც აძლიერებს ტრანსნაციონალური მეურნეობა, ინფორმაციული და სხვა სახის მოქმედება”.

ა. ვოლოდინი და გ. შიროკოვი ყურადღებას ამახვილებენ საზოგადოებრივი ყოფის ახალ დამახასიათებელ ნიშანზე. ისინი იცავენ “გლობალიზაციის, როგორც გეოეკონომიკური, გეოპოლიტიკური და გეოჰუმანური კომპლექსური მოვლენის გაგებას, რომელიც ძლიერ დემონსტრაციულ ეფექტს ახდენს ამ პროცესში ჩართული ქვეყნების ყველა სასიცოცხლო ინტერესზე”.

ვ. მიხევევის განმარტებით, “გლობალიზაცია არის ქვეყნებსა და რეგიონებს შორის ეკონომიკური და პოლიტიკური ურთიერთკავშირების განვითარება იმ დონემდე, რომლის დროსაც შესაძლებელი და აუცილებელი ხდება დადგეს ერთიანი მსოფლიო სამართლებრივი სფეროს შექმნისა და ეკონომიკური და პოლიტიკური მშვიდობიანი მმართველობის ორგანოების საკითხი”.

მ. ჩემკოვის აზრით, “გლობალიზაცია ეს არის კაცობრიობის სხვადასხვა კომპონენტების შეერთების პროცესი, კაცობრიობის დიფერენციაციის პროცესის საპირისპირო მიმდინარეობა”.

ბევრ განმარტებაში ჯეროვნად არ აფასებენ ცვლილებების მასშტაბებს და ერთ მხარეს იხრებიან. ვფიქრობთ, რომ გლობალიზაციის ბუნების გაგების გასაღები უნდა ვეძიოთ სოციალურ სფეროში, იმ საზოგადოებრივი ყოფის ტრანსფორმაციაში, რომელშიც ჩვენ ვიმყოფებით და განვითარებას განვიცდით ასწლეულების განმავლობაში.

კაცობრიობის ყოფის ნაციონალური სახელმწიფოებრივი ფორმები თანდათანობით კარგავს პირველსახეს. მსოფლიო სამყარო შეუმჩნევლად გადადის ახალ საზოგადოებრივ წყობაზე. გლობალიზაცია არის კაცობრიობის თანაარსებობის გლობალური ფორმირების პროცესი. მიუხედავად იმისა, რომ გლობალიზაციის პროცესები სხვადასხვანაირად ესმით და აფასებენ, ამ პრობლემების შესახებ არსებულ მრავალრიცხოვან ნამუშევრებში ასე თუ ისე გამოსჭვივის გლობალიზაციის მნიშვნელოვანი არსებითი დახასიათება: საქმე ეხება კაცობრიობის თანაარსებობის ახალ ხასიათს, იმას, რომ ის ვეღარ ეტევა ნაციონალური სახელმწიფოებრივი წარმონაქმნების ჩვეულ ჩარჩოებში.

ადამიანის გამოსვლა ნაციონალური ჩარჩოებიდან, მისი ორგანიზაციის ტრანსნაციონალური ფორმების შექმნა წინასწარმეტყველებს ინდივიდების, სოციალური ჯგუფების, გაერთიანებების, მოსახლეობისა და სახელმწიფოების ყოფის პირობების კარდინალურ ცვლილებებს. ფაქტობრივად საუბარია გლობალურ თანაარსებობაზე, რომლის ჩარჩოებში არსებული ნაციონალურ–სახელმწიფოებრივი წარმონაქმნები გამოდის მეტნაკლებად დამოუკიდებელი სტრუქტურული

ერთეულების სახით. სამამულო და საზღვარგარეთის მეცნიერებაში ადამიანთა ახალმა თანაარსებობამ მეგასაზოგადოების სახე მიიღო.

ამ შეხედულებათა ერთიანობა ეხება ყველასათვის მისაწვდომ გაგებას და თანაბარ პირობებს ბუნებრივი სიმდიდრისა და ადამიანის შრომით შექმნილი კაპიტალის განაწილებაში. ახალი საუკუნე, ისევე როგორც ორასი წლის წინ, გამოირჩევა ახალი მეცნიერულ–ტექნოლოგიური ნახტომებით. ინტელექტი, ცოდნა, ტექნოლოგიები იქცევა მნიშვნელოვან ეკონომიკურ აქტივებად. მოწინავე ქვეყნებში, რომლებიც შედიან ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციაში, ერთობლივი შიდა პროდუქტის ნახევარზე მეტი იქმნება ინტელექტუალურად ძლიერ საწარმოებში.

ბოლო ათწლეულების სამეცნიერო აღმოჩენებში ყველაზე დიდი მნიშვნელობა ჰქონდა მყარი სხეულის ფიზიკისა და გენეტიკის გამოკვლევაში არსებულ სიახლეებს. მათ საფუძველი დაუდეს თანამედროვე ტექნოლოგიებს ინფორმატიკაში, კავშირების საშუალებებში, მედიცინაში, სოფლის მეურნეობაში. ინფორმაციულ რევოლუციას, რომელიც ეყრდნობა კომპიუტერებისა და ტელეკომუნიკაციათა ქსელების გაერთიანებას, ისეთივე მნიშვნელობა აქვს, როგორც ჰქონდა ორთქლის მანქანას ან ელექტროძრავას თავის დროზე.

ჩვენ საუკუნეში მსოფლიოს კომუნიკაციური ერთობა იძენს ახალ მნიშვნელობას. ინფორმაციის დიდი მოცულობის გავრცელების ტემპი ბევრად უსწრებს წინ ადამიანებისა და საქონლის გადაადგილების შესაძლებლობებს. იქმნება გლობალური საინფორმაციო სივრცე, რომელსაც სწრაფად აღიქვამს კაცობრიობა.

ინფორმაციულ რევოლუციას შეუძლია ძირფესვიანად გარდაქმნას საზოგადოებრივი ყოფა, გახსნას საზღვრები კონტაქტებისთვის დედამიწის ნებისმიერ წერტილში, შეცვალოს სხვადასხვა სახის ქმედების შინაარსი და ინდივიდები გადააქციოს მსოფლიო მოქალაქეებად.

## 1.2 საბაზრო ურთიერთობები, როგორც შრომითი რესურსების ფორმირებისა და გამოყენების გარემო და მისი ძირითადი მოტივაციები

მსოფლიოს გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ შრომის ბაზარი წარმოადგენს ეკონომიკის ყველაზე რეგულირებად ელემენტს, ხოლო ეკონომიკური კრიზისისა და ეკონომიკის ტრანსფორმაციის დროს სახელმწიფოს როლი შრომის ბაზარზე კიდევ უფრო იზრდება. ასეთ პირობებში დასაქმების სფეროს ორიენტირება, შრომის ბაზრის თვითრეგულირების მექანიზმზე დაყრდნობა არ არის გამართლებული.

სამუშაო ძალის ბაზარზე სახელმწიფოს პოლიტიკის განხორციელება სახელმწიფოსგან მოითხოვს მეცნიერულად დამუშავებული და დასაბუთებული პოლიტიკის გატარებას, რომელშიც გათვალისწინებული იქნება:

- ქვეყანაში არსებული სოციალურ–ეკონომიკური მდგომარეობა;
- სამუშაო ძალის, როგორც საქონლის, თავისებურებები და მისი გასხვისების სპეციფიკა;
- მოსახლეობის დასაქმების დონის ზრდა დასაქმების ახალი კონცეფციის საფუძველზე.

სამუშაო ძალის ბაზრის რეგულირების სახელმწიფო პოლიტიკის გატარებისას პირველ რიგში უნდა განისაზღვროს ამ პოლიტიკის მიზნები, ამოცანები და გზები, რომელთა მეშვეობით შესაძლებელი გახდება დასახული მიზნების მიღწევა. შრომის ბაზარზე სახელმწიფოს პოლიტიკის ძირითად მიზანს, ჩვენი აზრით, წარმოადგენს უმუშევრობის შემცირება, ერთი მხრივ, და, მეორე მხრივ – დასაქმების სრულყოფა. ამისათვის სახელმწიფომ უნდა იზრუნოს ისეთი ამოცანების შესრულებაზე, როგორცაა:

ა) სამუშაო ძალის მიწოდების რეგულირება;

ბ) სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ზრდის სტიმულირება

გ) სამუშაო ძალაზე არსებულ მოთხოვნა–მიწოდების შორის თანაფარდობის სრულყოფა.

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში ჩვენ გვიწევს ქვეყნისათვის ოპტიმალური დასაქმების პოლიტიკის მოდელის შერჩევა და შექმნა. საქართველოს დღევანდელი მდგომარეობიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილია დასაქმების პოლიტიკის ისეთი მოდელის შერჩევა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებული მოსახლეობის ცხოვრების დონის ზრდას სამუშაო ძალის ხარისხის ამაღლების, შრომის ნაყოფიერების და, აქედან გამომდინარე, ხელფასის ზრდის საფუძველზე და უმუშევართა რაოდენობის შემცირებას ანუ დასაქმების პოლიტიკა უნდა იყოს მიმართული შრომის ბაზრის თვით ხასიათის შეცვლაზე, რაც ნიშნავს გადასვლას დაბალი მწარმოებლურობის მქონე სამუშაო ძალის ჭარბი მიწოდებიდან უმუშევრობის დაბალ დონესა და მაღალმწარმოებლურ დასაქმებაზე. დასაქმების პოლიტიკის ასეთი მოდელი აუცილებლად უნდა ეფუძნებოდეს ჩვენი ქვეყნის დღევანდელ

სოციალურ, ეკონომიკურ, დემოგრაფიულ სპეციფიკურობას, კულტურისა და ტრადიციების თავისებურებებს (II-11–53გვ.).

სამუშაო ძალის ბაზარზე არსებული მძიმე მდგომარეობის დაძლევისაკენ მიმართული სახელმწიფოს პოლიტიკის დამუშავების დროს აუცილებელია მიზეზ–შედეგობრივი კავშირების გათვალისწინება, მკაფიოდ უნდა გაიმიჯნოს დღეს სამუშაო ძალის ბაზარზე შექმნილი მძიმე ვითარების მიზეზები და მათ მიერ გამოწვეული ნეგატიური შედეგები. ეს, ერთი მხრივ, დაგვეხმარება აქტიური ქმედებები მივმართოთ მიზეზების აღმოფხვრაზე და, მეორე მხრივ, მათ მიერ გამოწვეული შედეგების შერბილებაზე.

საქართველოს სამუშაო ძალის ბაზარზე შექმნილი სიტუაცია მნიშვნელოვნად არის განპირობებული წარმოების მოცულობის დაცემით, გაჭიანურებული ეკონომიკური კრიზისით, არასტაბილური საფინანსო–საკრედიტო სისტემით და ა.შ., რამაც გამოიწვია უმუშევრობის მასშტაბების გაფართოება და მისი ხანგრძლივობის ზრდა, შრომითი შემოსავლების შემცირება და მოსახლეობის ცხოვრების დონის დაცემა, სამუშაო ძალის სტრუქტურის რეგრესული ცვლილებები და ა.შ.

სამუშაო ძალის ბაზრის ჩამოყალიბების ეტაპზე მისი ძირითადი შემადგენელი ელემენტების და, აგრეთვე, თვითრეგულირებისა და თვითორგანიზაციის მექანიზმის განუვითარებლობის გამო სახელმწიფოს როლი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია. ამ ეტაპზე სახელმწიფომ უნდა იზრუნოს ეკონომიკის კრიზისული მდგომარეობიდან გამოსვლაზე, მოსახლეობის ცხოვრების დონის დაცემის პროცესის შეჩერებაზე, ხელი უნდა შეუწყოს წარმოების მოცულობისა და მეკ–ის ზრდას, ჩამოაყალიბოს



შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების, დასაქმებისა და უმუშევრობის რაციონალური პროპორციები.

სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის მიერ გამოქვეყნებული მონაცემებით არასახელმწიფო სექტორში დასაქმების მაჩვენებელი ბევრად აღემატება სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა მაჩვენებელს, რაც რათქმაუნდა ქვეყანაში საბაზრო ურთიერთობების განვითარებითაცაა გამოწვეული იხ. ცხრილი 1.2.1.

### დასაქმების განაწილება ეკონომიკის სექტორების მიხედვით

პროცენტულად (ცხრილი 1.2.1 )

	2000	2002	2004	2005
სულ – დასაქმებული ეკონომიკაში	100	100	100	100
აქედან – სახელმწიფო სექტორში	25,9	22,9	22,8	23,0
არასახელმწიფო სექტორში	74,1	77,1	77,2	77,0

დასაქმების სფეროზე სახელმწიფოს მხრიდან ზემოქმედების ინტენსივობიდან გამომდინარე, განასხვავებენ დასაქმების პასიურ და აქტიურ პოლიტიკას.

დღევანდელი საქართველოს ეკონომიკის დეპრესიული მდგომარეობიდან გამომდინარე, მხოლოდ პასიური მოლოდინის ტაქტიკა, ჩვენი აზრით, არ შეიძლება გამართლებილი იყოს; ის ხელს შეუწყობს მდგომარეობის შერბილებას. პასიურ პოლიტიკასთან ერთად განსაკუთრებული მნიშვნელობა უნდა მიენიჭოს დასაქმების აქტიურ პოლიტიკას, რაც ნიშნავს სამუშაო ძალის ბაზარზე სახელმწიფოს მხრიდან აქტიური ქმედებების განხორციელებას.

ყველა ამ ვითარების გათვალისწინებით შეგვიძლია დავსახოთ დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ისეთი ძირითადი მიმართულებები, როგორცაა:

- ✓ ერთობლივი მოთხოვნის ზრდაზე მიმართული სახელმწიფოს მაკროეკონომიკური პოლიტიკის გატარება;
- ✓ სახელმწიფოს მხრიდან ორგანიზაციული, საკანონმდებლო და ფინანსური ზომების მიღება, რაც მიმართული იქნება განათლების სისტემის განვითარებასა და კადრების გადამზადების სრულყოფაზე;
- ✓ ქვეყნის ეკონომიკის სტრუქტურული გარდაქმნის პროგრამაზე ორიენტირებული კადრების მომზადებისა და გადამზადების სისტემის ჩამოყალიბება;
- ✓ განათლების სისტემის ორიენტირება დამსაქმებელთა მოთხოვნებსა და ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების თანაფარდობის ცვლილებებზე;
- ✓ შრომით მოწყობაზე ორიენტირებულ უმუშევართა და დაუსაქმებელთა პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების უზრუნველყოფა;
- ✓ ხანგრძლივ უმუშევართა გადამზადებისა და ფსიქოლოგიური ადაპტაციის ცენტრების შექმნა;
- ✓ გადამზადების პრევენციული სისტემის შექმნა იმ პირთათვის, ვისაც სამუშაოდან გამოთავისუფლება ელოდება;
- ✓ კადრების დარგთაშორისი და რეგიონთაშორისი მობილურობის რეგულირება და ხელშეწყობა;
- ✓ საზოგადოებრივი სამუშაოების ორგანიზება;
- ✓ სამუშაო ძალის მიწოდების რეგულირებაზე მიმართული ღონისძიებების განხორციელება;
- ✓ თვითდასაქმების ხელშეწყობა, მცირე და საშუალო ბიზნესისა და მეწარმეობის სტიმულირება.

ცნობილია, რომ შრომის ბაზრის რეგულირებას სახელმწიფო ახორციელებს სამი მიმართულებით: სოციალური პოლიტიკის, დასაქმების პოლიტიკისა და მაკროეკონომიკური პოლიტიკის მეშვეობით.

სოციალური პოლიტიკის გატარება გულისხმობს ეფექტური სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის ჩამოყალიბებას. ეს, პირველ რიგში, ეხება უმუშევართა დახმარების განხორციელებას მათი ცხოვრების დონის ამაღლების მიზნით. გარდა ამისა, საპენსიო უზრუნველყოფის რეგულირებას. საქართველოს დღევანდელი მდგომარეობიდან გამომდინარე, სოციალური პოლიტიკის გატარება უნდა მოიცავდეს უმუშევრების, პენსიონერების, ინვალიდებისა და სხვა სოციალურად დაუცველი პირებისათვის დახმარებების დროულად გაცემას და მათი ოდენობის ზრდას ჯერ მინიმალური ხელფასის, ხოლო ქვეყნის ეკონომიკის განვითარების კვალობაზე – საარსებო მინიმუმის დონემდე და ზემოთ.

უნდა მოხდეს საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემის მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რათა გათვალისწინებული იქნეს პენსიაზე გასულთა და გამსვლელთა მუშაობის სტაჟი და ხელფასის მოცულობა. ასეთი ღონისძიებების განხორციელებას, ჩვენი აზრით, დიდი სტრატეგიული მნიშვნელობა აქვს, ვინაიდან:

- ხელს შეუწყობს მომუშავეთა სურვილს, აღიარონ თავიანთი დასაქმება და შემოსავალი;
- შეამცირებს ეკონომიკის სფეროში აღურიცხავ მომუშავეთა რაოდენობას;
- გამჭირვალეს გახდის ეკონომიკის ყველა სფეროში მომუშავეთა შემოსავლებს გადასახადებისათვის.

დასაქმების სფეროში განხორციელებული პოლიტიკა მიმართულია ახალი სამუშაო ადგილების, კადრების გადამზადების სისტემისა და შრომითი მოწყობის ცენტრების შექმნაზე.

სამუშაო ძალის ბაზარზე არსებული მძიმე მდგომარეობის გაუმჯობესება, როგორც აღინიშნა, უშუალოდ არის დამოკიდებული მის გამომწვევ მიზეზებთან ბრძოლაზე და, მაშასადამე, იმაზე, თუ რამდენად წარმატებულად განხორციელდება ქვეყნის ეკონომიკის აღმავლობის პროცესი. ამიტომ ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებაზე მიმართული მაკროეკონომიკური პოლიტიკის განხორციელებას უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება სამუშაო ძალის ბაზარზე შექმნილი პრობლემების გადასაჭრელად.

საქართველოს დღევანდელი ეკონომიკური და ფინანსური მდგომარეობიდან გამომდინარე, ქვეყნის ეკონომიკური აღმავლობა და, მაშასადამე, სამუშაო ძალის ბაზარზე არსებული პრობლემების გადაჭრა, მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული აქტიური საინვესტიციო პოლიტიკის განხორციელებაზე, რამაც ხელი უნდა შეუწყოს ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას. მაგრამ ინვესტიციების მოზიდვისათვის აუცილებელია მიმზიდველი საინვესტიციო გარემო, რაც დამოკიდებულია:

- ქვეყნის პოლიტიკურ და ეკონომიკურ სტაბილურობაზე;
- დადებული ხელშეკრულებების პირობების შესრულების გარანტირებულობაზე;

- სხვადასხვა სახის შეღავათების დაწესებაზე და ა.შ.

ინვესტორთა სახით პირველ რიგში გვევლინება საქართველოს მოსახლეობა, შრომითი კოლექტივები, ბანკები. კერძო პირი განახორციელებს საკუთარი სახსრების ინვესტირებას მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ სავსებით იქნება დარწმუნებული იმ ორგანიზაციის

საიმედოობაში, ვისაც ანდობს თავის ფულს. განსაკუთრებით მსხვილ ინვესტიციების დაბანდებას ახორციელებენ უცხოური კომპანიები, რომლებიც, როგორც ამას მრავალი ქვეყნის გამოცდილება გვიჩვენებს, წარმოადგენენ ადგილობრივი ეკონომიკის აღმავლობის მნიშვნელოვან ფაქტორს. მაგრამ, ჩვენი აზრით, ამ საკითხთან დაკავშირებით გარკვეული სიფრთხილე გვმართებს. უცხოური ინვესტიციების მოზიდვა უნდა განხორციელდეს გარკვეული შეზღუდვებით: სასურველია, განხორციელდეს არა პირდაპირი ინვესტიციები ანუ ინვესტიციები სამრეწველო კაპიტალის სახით, არამედ მოხდეს კაპიტალის მოზიდვა სესხების სახით. ამასთან, სასესხო კაპიტალის მოზიდვას უნდა ახლდეს გრძელვადიანი სასესხო განაკვეთის შემცირებაზე მიმართული ღონისძიებების კომპლექსი.

**დასაქმების მაკროეკონომიკური პოლიტიკა** გულისხმობს უმუშევრობის შემცირებისა და დასაქმების ზრდის მიზნით ფულად – საკრედიტო, საბიუჯეტო და საგადასახადო ღონისძიებების გატარებას. სპეციალური საკრედიტო–საგადასახადო პოლიტიკის დამუშავება ხელს შეუწყობს დასაქმების ზრდის სტიმულირებას. ასეთი პოლიტიკა უნდა ითვალისწინებდეს გარკვეული შეღავათების დაწესებას დასაქმების ღონის გაფართოებისათვის, მაგრამ ამავე დროს უნდა ახორციელებდეს კონტროლს იმაზე, თუ რის ხარჯზე მიმდინარეობს დასაქმების ღონის გაფართოება.

❖ ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა შეუძლებელია დასაქმების სამსახურების ეფექტური მუშაობის გარეშე. ასეთი საქმიანობა მოიცავს სამსახურის მაძიებლებისათვის ვაკანტური სამუშაო ადგილების შერჩევას,

ეკონომიკისათვის საჭირო კადრების მომზადებისა და გადამზადების დაფინანსებას და ა.შ.

❖ დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ფარგლებში უნდა შემუშავდეს ახალი სამუშაო ადგილების შექმნისა და შენარჩუნების პროგრამა. იგი უნდა განხორციელდეს ორი მიმართულებით:

❖ ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა და შენარჩუნება უშუალოდ სახელმწიფოს მიერ;

❖ კერძო კომპანიებსა და ფირმებში ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის სტიმულირება საგადასახადო, ფულად–საკრედიტო და საბიუჯეტო პოლიტიკის მეშვეობით.

დასაქმების სახელმწიფო პროგრამა უნდა ატარებდეს კომპლექსურ ხასიათს, კერძოდ, დასაქმების დონის ამაღლებასთან ერთად, მასში უნდა იყოს გათვალისწინებული დასაქმების ეფექტიანობა, დასაქმების პირობები, სტრუქტურა, ხასიათი და ა.შ., ანუ ყოველივე ის, რაც დასაქმების თანამედროვე კონცეფციით არის გათვალისწინებული. ეს პროგრამა აუცილებლად უნდა შეიქმნას ამა თუ იმ დარგისა და რაიონისათვის მისი მიზანშეწონილობის კრიტერიუმიდან გამომდინარე, რეგიონისა და დარგის განვითარების პერსპექტივებისა და მოცემულ დარგში წარმოებულ პროდუქტზე ბაზარზე არსებული მოთხოვნის მოცულობის გათვალისწინებით.

ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა უნდა მიმდინარეობდეს სხვადასხვა მიმართულებებით და ეფუძნებოდეს საკუთრების ფორმების მრავალფეროვნებას.

ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის ერთ–ერთ შესაძლებლობას წარმოადგენს საკუთარი საქმის ორგანიზება ანუ თვითდასაქმება.

საქართველოს დღევანდელი მდგომარეობიდან გამომდინარე, დასაქმების ეს ფორმა ყველაზე მისაღებია, მაგრამ საჭიროებს მხარდაჭერას სახელმწიფოს მხრიდან, რაც უნდა გამოიხატოს, პირველ რიგში, ფინანსურ მხარდაჭერაში და შეიძლება განხორციელდეს ორნაირად: ან ერთჯერადი დაფინანსების მეშვეობით (თვითდასაქმების ე.წ. ფრანგული მოდელი, რომელმაც გავრცელება ჰპოვა საფრანგეთში, შვედეთში, ესპანეთში და სხვ.), ან პერმანენტული დაფინანსების საფუძველზე სანამ ახალდაწყებული საქმიანობა გადის ჩამოყალიბების ეტაპს (თვითდასაქმების ინგლისური მოდელი, რომელიც გარდა ინგლისისა, გავრცელებულია გერმანიაში, კანადაში, ავსტრიაში, იტალიაში, ნიდერლანდებში). საქართველოს დღევანდელი პირობებიდან გამომდინარე, ინდივიდუალურ მეწარმეთა ინიციატივის გააქტიურებისათვის მიზანშეწონილად მიგვაჩნია ერთჯერადი დაფინანსების მეთოდის გამოყენება. მაგრამ მხოლოდ ფინანსური მხარდაჭერის განხორციელება საკმარისი არ არის და მას აუცილებლად უნდა დაემატოს განვითარებული კონსალდინგური მომსახურების გაწევა, რაც თვითდასაქმების პროგრამას უფრო იაფს, ქმედითს და შედეგიანს გახდის.

ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის საქმეში დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებას. როგორც ამას გვიჩვენებს განვითარებული ქვეყნების მაგალითი, სწორედ ამ ზომის საწარმოებში არის დასაქმებული მოსახლეობის უდიდესი ნაწილი.

მცირე და საშუალო ზომის საწარმოთა განვითარების პოლიტიკისა და ეკონომიკური სტრატეგიის შემუშავებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს მათი ფუნქციობის სპეციფიკურობა, კერძოდ: წარმოების მცირე ზომები, საწარმოთა დიდი რაოდენობა, საკუთარი ფინანსების უკმარისობა

და მათი გამოყენების შეზღუდულობა, საგარანტიო რესურსების ნაკლებობა და, როგორც შედეგი, საბანკო კრედიტების მიღების მცირე შესაძლებლობა და ა.შ. მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებისათვის აუცილებელია მათი ინფრასტრუქტურის განვითარება ანუ საკრედიტო-ფინანსური, ინფორმაციული, სერვისის, კონსალდინგისა და სხვა სამსახურების შექმნა, რომლებში მომუშავე სხვადასხვა სახის მაღალკვალიფიციური სპეციალისტები ხელს შეუწყობენ მცირე და საშუალო ბიზნესის საქმიანობას.

ჩვენს ქვეყანაში მცირე და საშუალო საწარმოთა განვითარება, ჩვენი აზრით, პირველ რიგში უნდა გულისხმობდეს ამ საწარმოთა ფინანსურ და საკონსულტაციო მხარდაჭერას, შეღავათიანი საკრედიტო პოლიტიკის გატარებას.

ეკონომიკის ტრანსფორმაციის პროცესში დასაქმება შემცირდა ჩვენთვის ისეთ ტრადიციულ დარგებში, როგორცაა კვების პროდუქტებისა და სასმელების, ტანსაცმლის წარმოება (მათზე მოთხოვნა ძირითადად კმაყოფილდება იმპორტის ხარჯზე), ხე-ტყის დამუშავება (ახლა ხორციელდება მხოლოდ ნედლეულის ექსპორტი), საფეიქრო ნაწარმის, რეზინისა და პლასტმასის წარმოება და ა.შ. ვფიქრობთ, რომ მიზანშეწონილი იქნება ამ დარგების აღდგენა და მათი შემდგომი განვითარება.

შრომის ბაზარზე არსებული მძიმე სიტუაციის განმუხტვის, უმუშევრობის დაძლევისა და დასაქმების მოცულობის ზრდის მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს აგრეთვე უმუშევართა დროებითი დასაქმებისათვის სამუშაოების ორგანიზება (II-12-495გვ.).



სახელმწიფოს ზემოქმედება შრომის ბაზარზე უნდა შეეხოს მის თითოეულ ელემენტს და, აქედან გამომდინარე, სამუშაო ძალის ბაზრის კვლავწარმოების ყველა ფაზას. ამასთან, სახელმწიფოს პოლიტიკა შრომის ბაზრის თითოეულ ქვესისტემაში უნდა ატარებდეს სპეციფიკურ და განსაზღვრულ ხასიათს, მას უნდა ჰქონდეს საკუთარი მიმართულება და მიზნები.

გარდა ამისა, გათვალისწინებული უნდა იქნეს ისეთი მნიშვნელოვანი ფაქტი, რომ მსოფლიოში მიმდინარე ეკონომიკური გლობალიზაციის პროცესი, რაც გამოიხატება სხვადასხვა ქვეყნის ეკონომიკების ურთიერთდამოკიდებულების გაძლიერებით, ართულებს და ზღუდავს სახელმწიფოს ზეგავლენის შესაძლებლობებს ეროვნული მეურნეობის მაკროეკონომიკურ პროცესებზე.

სახელმწიფოს ერთიანი სოციალურ–ეკონომიკური პოლიტიკა პირველ რიგში ეხება დასაქმების სახელმწიფო რეგულირებას. გლობალიზაციის პროცესი უფრო ამჟღავნებს ქვეყნებს შორის არსებულ დიფერენციაციას შრომის ნაყოფიერებაში, ანაზღაურებასა და შრომის პირობებში, რაც, ერთი მხრივ, ზრდის შრომითი მიგრაციის სურვილს და, მეორე მხრივ, ზღუდავს ამ პროცესს. ყოველივე ეს ობიექტურად იწვევს შრომითი პროტექციონისტული პოლიტიკის გატარების აუცილებლობას, რაც უნდა განხორციელდეს ორი მიმართულებით:

- პირდაპირი პროტექციონისტული ზემოქმედებით, როცა იზღუდება შრომითი იმიგრანტების ან ემიგრანტების ნაკადები;
- არაპირდაპირი პროტექციონისტული ზემოქმედებით, როცა ფართოვდება ეროვნული სასაქონლო წარმოება და იქმნება ახალი სამუშაო ადგილები.

საქართველოს დღევანდელი მდგომარეობიდან გამომდინარე, სახელმწიფომ არ უნდა შეზღუდოს შრომითი მიგრაციის მოცულობა, ვინაიდან მიგრაციის ასეთი ფორმა მოსახლეობის დაბალი შემოსავლებისა და მასობრივი უმუშევრობის პირობებში ბევრ ოჯახს გადარჩენის ერთგვარ შანსს აძლევს და ამასთან ერთად ზრდის მოსახლეობის ერთობლივ მოთხოვნას, მათ მსყიდველუნარიანობას. მაგრამ ყოველად დაუშვებელია ამ პროცესის სტიქიური განვითარება და საჭიროებს ყურადღებას და კონტროლს სახელმწიფოს მხრიდან. ამასთან, სახელმწიფომ ხელი უნდა შეუწყოს ადგილობრივი წარმოების აღორძინებას და განვითარებას, ადგილობრივი წარმოების კონკურენტუნარიანობის ამაღლებას, მის რესტრუქტურისაციას. სახელმწიფომ უნდა შეიმუშავოს დროებითი ღონისძიებების პროგრამა შიგა სასაქონლო ბაზრის დასაცავად, რაც ხელს შეუწყობს ადგილობრივი მრეწველობისა და სოფლის მეურნეობის და, შესაბამისად, ეროვნული სამუშაო ძალის ბაზრის განვითარებასა და მის ადაპტირებას მსოფლიოში შექმნილ ტენდენციებთან. იმის გამო, რომ ნედლეულის დიდი ნაწილი უცხოეთიდან შემოდის, საჭიროა მასზე საბაჟო გადასახადის შემცირება, ხოლო ზოგ შემთხვევაში მოხსნაც კი.

დღეს საქართველოს სამუშაო ძალის ბაზარზე არსებული პრობლემები გამოწვეულია იგივე მიზეზებით, რამაც განაპირობა ქვეყანაში მიმდინარე ეკონომიკური კრიზისი. ამის გამო დასაქმების პოლიტიკა აუცილებლად უნდა ხორციელდებოდეს ერთიანი ეკონომიკური პოლიტიკის ფარგლებში, სადაც დასაქმება წარმოადგენს სახელმწიფოს ერთ-ერთ პრიორიტეტს. დასაქმებისა და უმუშევრობის პრობლემების დაძლევა შესაძლებელია

მხოლოდ სამუშაო ძალის ბაზრის რეგულირების პოლიტიკის გატარების საფუძველზე მაკრო და მიკრო დონეებზე.

### 1.3 შრომითი რესურსების ბაზარი, დასაქმების პირობები და მოთხოვნები

თანამედროვე ეკონომიკაში მიმდინარე გლობალური ტენდენციები განსაზღვრავს სამუშაო ძალის ხარისხობრივ ხასიათს. უცხოელ და სამამულო ნაშრომთა ერთიანი ანალიზი საშუალებას იძლევა გამოვყოთ “ახალი სოციალური წყობის” ძირითადი მახასიათებლები.

პირველ რიგში ცოდნა (ინტელექტუალური შრომა) გვევლინება ღირებულების წყაროს ანაზღაურებასა და შრომის პირობებში, რაც, ერთის მხრივ, ზრდის შრომითი მიგრაციის სურვილს და მეორეს მხრივ, ზღუდავს ამ პროცესს. ყოველივე ეს ობიექტურად იწვევს შრომითი პროტექციონისტული პოლიტიკის გატარების აუცილებლობას. ეს უკანასკნელი უნდა განხორციელდეს ორი მიმართულებით:

- ✓ პირდაპირი ადმინისტრაციული ზემოქმედებით, როცა იზღუდება შრომითი იმიგრანტების ან ემიგრანტების ნაკადები;
- ✓ არაპირდაპირი პროტექციონისტული ზემოქმედებით, როცა ფართოვდება ეროვნული სასაქონლო წარმოება და იქმნება ახალი სამუშაო ადგილები.

საერთაშორისო შრომის ბაზარზე არსებული გლობალიზაცია, ასევე უკანასკნელ პერიოდში საქართველოში შრომის ბაზრის ტენდენციების ცვლა საჭიროებს დასაქმების კერძო სააგენტოების განვითარებასა და მათი რეგულირების მექანიზმების შემუშავების ხელშეწყობას. საერთაშორისო შრომის ბაზრის საზღვრების მოხსნასთან ერთად ამა თუ იმ ბაზარზე წარმოიშვება გარკვეულ სპეციალობაზე მოთხოვნა, რაც

დროულად და ეფექტურად უნდა იქნას შესწავლილი და გამოკვლეული კერძო დასაქმების სააგენტოების მიერ. 2006 წლის 25 მაისს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო ახალი შრომის კოდექსი, რომლის თანახმად გაუქმდა “დასაქმების შესახებ” საქართველოს კანონი. ყოველივე ზემოთ აღნიშნული ქმნის საფუძვლებს, რომ დასაქმების კერძო სააგენტოები შეასრულებენ მნიშვნელოვან როლს საერთაშორისო და ადგილობრივი შრომის ბაზრებზე. მნიშვნელოვანია მათი როლი შრომითი მიგრაციის საკითხებში. დღეისათვის არსებულმა გამოკვლევებმა აჩვენა, რომ შრომით მიგრანტთა რაოდენობა მერყეობს 800000–დან 1 მლნ–მდე (სხვადასხვა არაოფიციალური კვლევების საფუძველზე). საზღვარგარეთ გადინებას შრომითი მიგრანტები ახდენენ სხვადასხვა ვიზების მეშვეობით და შემდგომ თავიანთი ძალებითა და სხვა კერძო პირების შუამდგომლობით პოულობენ გარკვეული სახის სამუშაოს. აქედან გამომდინარე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ საზღვარგარეთ სამუშაოს შოვნის ლეგალური საშუალებით საქმიანობა შრომითი მიგრაციის რეგულირების ერთ–ერთი ინსტრუმენტია. ამგვარად კერძო პირების საშუალებით საქმიანობა შეიძლება ჩანაცვლებულ იქნას დასაქმების კერძო სააგენტოების მიერ, რომელთაც საერთაშორისო და ადგილობრივი გამოცდილებიდან გამომდინარე, ეფექტურად შეუძლიათ მაღალ-ხარისხიანი სერვისის გაწევა, ერთის მხრივ, საზღვარგარეთ დასაქმების მსურველებისთვის და მეორეს მხრივ, დამსაქმებლებისათვის და ამგვარად მოახდინონ შრომის საერთაშორისო ბაზარზე მოთხოვნისა და მიწოდების დაკმაყოფილება. დასაქმების კერძო სააგენტოების საქმიანობის უპირატესობაა ის, რომ მისი მეშვეობით დასაქმებული მუშახელი დაცულია როგორც ტრეფიკინგის და

იძულებითი შრომის გამოყენებისაგან, ასევე შრომითი უფლებების დარღვევისაგან.

2006 წლის 28 აპრილს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონი “ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ”. ამ კანონში სხვა საკითხებთან ერთად გათვალისწინებულია საქართველოს მოქალაქეთა და ქვეყანაში მუდმივად მცხოვრებ პირთა საქართველოს ფარგლებს გარეთ გასვლა დასაქმების მიზნით. აღნიშნულის უზრუნველსაყოფად დადგენილი წესით უცხო ქვეყნებთან შესაბამისი ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულების დადებისათვის მოლაპარაკებების გამართვა.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან მომზადდა “შრომითი მიგრაციის შესახებ” კანონპროექტი. აღნიშნულ კანონპროექტში მოცემულია დასაქმების კერძო სააგენტოების რეგულაცია როგორც შრომითი მიგრანტების ქვეყნიდან გაყვანაზე, ასევე მათ შემოყვანაზე. აღნიშნული კანონპროექტი ითვალისწინებს ნებართვის გაცემას შრომითი რესურსის შემოყვანასა და გაყვანაზე, აგრეთვე სახელმწიფო გარანტიებს შრომითი მიგრანტების მიმართ. მაგრამ სამინისტროებში მიმდინარე რეორგანიზაციებმა და ფუნქციების გადანაწილებამ გამოიწვია აღნიშნული კანონპროექტის განხილვის გადადება. უნდა აღინიშნოს, რომ მიმდინარეობს გაერო–ს “ყველა შრომითი მიგრანტის და მისი ოჯახის წევრების უფლებათა დაცვის საერთაშორისო კონვენციის” და “შრომითი მიგრანტების შესახებ” შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 97 კონვენციის რატიფიცირების მიზანშეწონილობის საკითხების განხილვა.

შრომითი რესურსების დასაქმება და უმუშევრობის აღრიცხვა ძალზე მნიშვნელოვანია. ის ასახავს შრომის მიწოდებას, შრომის დანახარჯებს, დასაქმების სტრუქტურას, სამუშაო დროის და არსებული შრომითი რესურსების გამოყენების ხარისხს. დროის სხვადასხვა პერიოდში შეგროვილი ინფორმაციები საშუალებას იძლევა თვალი ვადევნოთ შრომის ბაზარზე და დასაქმების სფეროში მიმდინარე ცვლილებებს და გამოვიყენოთ ისინი მაკროეკონომიკური პოლიტიკის შესაფასებლად (II-4–260გვ.).

შრომითი რესურსების აღრიცხვის სრულყოფისათვის აუცილებელია განისაზღვროს დასაქმების, როგორც ეკონომიკური კატეგორიის როლი და შინაარსი.

დასაქმების, როგორც ეკონომიკური კატეგორიის შინაარსი და საერთოდ მასთან დაკავშირებულ პრობლემებზე მიძღვნილ ნაშრომებში მეცნიერები განიხილავენ ისეთ ცნებებს როგორცაა: „დასაქმება“, „სრული დასაქმება“, „რაციონალური დასაქმება“, „ეფექტიანი დასაქმება“, „უმუშევრობის ბუნებრივი დონე“ და ა.შ.

განმარტებებში ხშირად დასაქმება გაიგივებულია შრომასთან. ზოგიერთი მეცნიერი დასაქმებას განსაზღვრავს, როგორც შრომის გამოყენების პროცესს, რომელიც ეფუძნება მოსახლეობის სხვადასხვა ჯგუფებს შორის შრომის საზოგადოებრივ დანაწილებას. დასაქმების როგორც შრომის გამოყენების პროცესის განხილვა მართებული არ არის, რადგან შრომა და შრომის პროცესი შეზღუდულია სამუშაო დროით და გულისხმობს შრომით აქტივობას, მაგრამ გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ადამიანი დასაქმებულად ითვლება იმ შემთხვევაშიც, თუ ის შვებულებაშია ან უშუალოდ არ არის დაკავებული სამუშაოთი. ფაქტია,

რომ „დასაქმებისა“, და „შრომის“ განსაზღვრა ერთმანეთს არ ემთხვევა დროითი ფაქტორით. ამრიგად, დასაქმება უფრო ფართო ცნებაა, როგორც სივრცობრივ ასევე დროით ასპექტში, ვიდრე პრაქტიკული საქმიანობა ანუ შრომა. თუმცა ზემოთ აღნიშნული სულაც არ გულისხმობს ამ ორი ცნების ცალ-ცალკე არსებობას. დასაქმება გულისხმობს შრომას, კონკრეტულ სამუშაოს, ვინაიდან შრომით პროცესის განხორციელების გარეშე დასაქმება წარმოუდგენელია.

დასაქმება, როგორც სოციალურ-ეკონომიკური მოვლენა, შეიძლება განვსაზღვროთ შემდეგნაირად: დასაქმება ესაა მოქალაქის საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობა, რომელიც დაკავშირებულია საზოგადოებრივი და პირადი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებასთან და როგორც წესი მოაქვს შემოსავალი.

არანაკლებ მნიშვნელოვანია „სრული დასაქმების“ ცნების განსაზღვრა. თანამედროვე ლიტერატურაში სრული დასაქმება განისაზღვრება უმუშევრობის „ბუნებრივ“ დონესთან მიმართებაში. მაგალითად, კ. მაკკონელი და ს. ბრიუ „სრული დასაქმებას“ მიიჩნევენ ისეთ დასაქმებად, როცა უმუშევრობის დონე ფრიქციულ და სტრუქტურულ უმუშევრობათა ჯამის ტოლია, ხოლო მათ ჯამს უწოდებენ „უმუშევრობის ბუნებრივი დონეს“.

სრული დასაქმების პირობებში უმუშევრობის ბუნებრივი დონის განსაზღვრა ძალიან ძნელია. მისი განსაზღვრა კიდევ უფრო რთულდება გარდამავალი ეკონომიკის პირობებში. აუცილებელია შეიცვალოს სრული დასაქმების ადრე არსებული გაგება, რომელიც გულისხმობდა სახალხო მეურნეობაში შრომისუნარიანი მოსახლეობის მოზიდვის მაქსიმალურად შესაძლებელ დონეს. თანამედროვე გაგებით სრული დასაქმების მიღწევა



არ გულისხმობს შრომისუნარიანი მოსახლეობის 100%-იან დასაქმებას. სრული დასაქმება ესაა პრაქტიკულად მაქსიმალურად შესაძლებელი დასაქმება, რომელიც მიიღწევა მაშინ, როცა სამუშაო ადგილზე მოსახლეობის მოთხოვნა შეთავაზებული, ეკონომიკურად მიზანშეწონილი სამუშაო ადგილების ტოლია.

განვითარებულ ქვეყნებში დასაქმების პრობლემის მოსაგვარებლად არსებობს შრომითი მოწყობის სამსახურები, რომლებიც იყოფა ორ ძირითად: დასაქმების სახელმწიფო სამსახურებად და კერძო სააგენტოებად.

– დასაქმების სახელმწიფო სამსახურები, როგორც წესი, იმყოფებიან ადგილობრივი, ქალაქის, რაიონის და ხელისუფლების ფედერალური ორგანოების იურისდიქციის ქვეშ, რომლებიც თავიანთ ფუნქციებს ანხორციელებენ დიდ ქალაქებსა და ადმინისტრაციულ ცენტრებში.

– კერძო სააგენტოები, რომლებიც თავიანთ მომსახურებას რეკლამირებას უკეთებენ გაზეთებში, ჟურნალებში და მასობრივი ინფორმაციის სხვა საშუალებებში, ხშირად გამოდიან როგორც კონსულტანტები დასაქმების სფეროში. ყველაზე უფრო შედეგიან სააგენტოებს აქვს ფართო მონაცემთა ბაზა, კომპანიების დოსიე, სადაც კონცენტრირებულია ცნობები ვაკანტური სამუშაო ადგილებისა და შრომის ანაზღაურების პირობების შესახებ; კომპანიების განვითარების და სამსახურებრივი კარიერის პერსპექტივის შესახებ.

გარდა შრომითი მოწყობის სახელმწიფო სამსახურებისა და კერძო სააგენტოებისა, შრომითი მოწყობის ფუნქციებს ასრულებენ სამოქალაქო სამსახურის ორგანოები, კომპანიის სპეციალური ქვეგანყოფილებები და შრომითი მოწყობის სპეციალური ცენტრები.

ბელგიის, დიდი ბრიტანეთის, გერმანიის, ესპანეთის, კანადის, საფრანგეთის, შვედეთის დასაქმების სამსახურები წარმოადგენენ გარკვეული ხარისხის დამოუკიდებელ ინსტიტუტებს, რომლებიც კონტროლირდება შესაბამისი სამინისტროს პასუხისმგებელი პირების მიერ. ასეთ სისტემაში უფრო ადვილია დამქირავებელთა და პროფკავშირების ინტერესების რეალიზაცია, ვინაიდან მათი წარმომადგენლები ჩართულია დასაქმების სამსახურის მართვის საბჭოებში ან კომიტეტებში.

ისეთ ქვეყნებშიც კი, როგორცაა აშშ და შვეიცარია, დასაქმების სამსახურები კონტროლირდება ადგილობრივ დონეზე, ცენტრალური მაკოორდინებელი ორგანოს მიერ.

დასაქმების სამსახურის სტრუქტურის გარდა მნიშვნელოვანი პრობლემაა მათი დაფინანსების საკითხი. შეიძლება გამოვყოთ დაფინანსების ორი ძირითადი სახე. მაგალითად საფრანგეთის, დიდი ბრიტანეთის, შვეციის, ნიდერლანდების დასაქმების სამსახურები ფინანსდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან. ზოგიერთ ქვეყანაში დაფინანსებისათვის გამოიყენება სხვადასხვა წყარო: უმუშევრობისაგან დაზღვევის ფონდი და სახელმწიფო ბიუჯეტის სახსრები. უმუშევრობისაგან დაზღვევის ფონდი ხშირად გამოიყენება ადმინისტრაციული ხარჯების დასაფარავად. დასაქმების პრობლემების მოგვარებაში დიდი ადგილი უკავია ასევე ადგილობრივ ორგანოებს. ადგილობრივი ორგანოები ასრულებენ კონსულტანტის როლს და ანხორციელებენ საშუამავლო საქმიანობას შრომის ბაზარზე.

განვითარებულ ქვეყნებიდან აღსანიშნავია იაპონიის გამოცდილება დასაქმების რეგულირების საქმეში. შრომის სამინისტრო და მის

დაქვემდებარებაში მყოფი ორგანიზაციები უშუალოდ არეგულირებენ შრომის ბაზარზე მიმდინარე პროცესებს. გარდა ამისა, არსებობს მნიშვნელოვანი მექანიზმი რომლებიც ზემოქმედებენ ცალკეულ ფირმებზე ან ქვეყნის ეკონომიკაზე მთლიანად. პირველ რიგში საუბარია სპეციალურ სისტემაზე, რომლის საფუძველსაც წარმოადგენს ე. წ. „მუდმივი დაქირავების“ პრაქტიკა. ეს სისტემა მასტაბილიზირებელ ზემოქმედებას ახდენს მოსახლეობის დასაქმებაზე, ყოველგვარი ეკონომიკური ცვლილებების დროს.

მსხვილი ორგანიზაციები ცდილობენ მაქსიმალურად აარიდონ თავი მომუშავეთა მასობრივ განთავისუფლებას. ამისათვის იყენებენ ისეთ ღონისძიებებს, როგორცაა: მომუშავეთა გადაყვანა ფილიალებში სამუშაოდ; სამუშაო დროის ხანგრძლივობის შემცირება; ახალგაზრდა სპეციალისტების სამუშაოდ მიღებაზე უარის თქმა; ნაადრევად პენსიაზე გასვლის სტიმულირება და ა.შ.

იაპონიაში მოქმედებს უმუშევრობის სავალდებულო დაზღვევის სისტემა, რომლის დაფინანსებაში მონაწილეობენ როგორც დამქირავებლები, ისე დაქირავებული მომუშავეები. უმუშევრობისაგან დაზღვევის ფონდი არ შემოიფარგლება მარტო უმუშევრობისათვის ფინანსური დახმარებით. დაზღვევის ფონდის სახსრები გამოიყენება შრომის ბაზარზე განსახორციელებელი პროგრამების დასაფინანსებლად.

აშშ-ში დასაქმებისა და პროფესიული მომზადების დეპატამენტსა და შტატების სააგენტოებს შორის არსებობს დაახლოებით 10 – შუალედური ფედერალური რეგიონალური ორგანო, რომლებიც უშუალოდ სააგენტოებს ევალებათ შრომითი მოწყობის და უმუშევრობისაგან დაზღვევის პროგრამის მართვა. დასაქმების სამსახურის სამუშაოებს პრაქტიკულად

ანხორციელებენ 3000–ზე მეტი ადგილობრივი ოფისები. აღნიშნული ადგილობრივი ოფისების ერთი ნაწილი დაკავებულია უმუშევრობისაგან დაზღვევის საკითხებით, მეორე ნაწილი საშუამავლო საქმიანობით, ხოლო მესამე ნაწილი ორივეს ერთდროულად ასრულებს.

აშშ–ში ყოველი მომუშავე თვითონ არის პასუხისმგებელი შრომის ბაზარის მოთხოვნის შესაბამისი კვალიფიკაციის მიღებაზე. თუმცა ეს არ გამორიცხავს გადამზადების და შრომითი მოწყობის სახელმწიფო პროგრამების არსებობას. ამჟამად ხორციელდება შრომითი მოწყობის ორი საერთო ეროვნული პროგრამა. პირველი პროგრამა მოეცავს ცალკეული დარგების მომუშავეთა ნაწილს. ამ დარგებში კრიზისული მდგომარეობა გამოწვეულია რიგი საერთაშორისო სავაჭრო შეთანხმებით, რომელმაც გამოიწვია ეროვნული წარმოების შემცირება. მეორე პროგრამის დანიშნულებაა თავდაცვით მრეწველობაში დასაქმებულთა გადამზადება და დახმარების ორგანიზაცია. საფრანგეთის, დასაქმების სამსახურს წარმოადგენს დასაქმების ნაციონალური სააგენტო, რომელსაც შრომის, დასაქმების და პროფესიული მომზადების სამინისტროს ეგიდით გააჩნია საკუთარი იურიდიული პასუხისმგებლობა. მართვას ანხორციელებს საბჭო 16 კაცის შემადგენლობით, პრეზიდენტის და ხუთი სხვადასხვა სამინისტროს წარმომადგენლის ჩათვლით. საბჭოში არიან აგრეთვე მეწარმეთა და პროფესიული ორგანიზაციების წარმომადგენლები.

რეგიონალურ დონეზე დასაქმების სამსახურს მართავს შესაბამისი კომიტეტი, სამინისტროს წარმომადგენელი, დირექტორის თავჯდომარეობით.

დასაქმების სამსახურების ძირითადი ფუნქციაა შუამავლობა სამუშაოს მოძებნაში. ვაკანსიები სისტემატურად ქვეყნდება მასობრივი ინფორმაციის საშუალებებში.

დაფინანსების მოქმედი სისტემა განაპირობებს დასაქმების სამსახურების შეზღუდულ დამოუკიდებლობას. თუმცა ბიუჯეტს ეროვნული დასაქმების სააგენტო, მაგრამ აუცილებელი სახსრები თითქმის მთლიანად სახელმწიფო ბიუჯეტიდან შემოდის.

ადგილობრივი ოფისების რიცხვი 600–დან 700–მდე მერყეობს, ხოლო თანამშრომელთა რაოდენობა 8–დან 9 ათასამდე. თანამშრომელთა 40% დაკავებულია შუამავლობის სფეროში და ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის შეკრებით.

აღმოსავლეთ და ცენტრალური ევროპის ქვეყნებში ეკონომიკური რეფორმების დასაწყისში, უმუშევრობის შემცირების ღონისძიებებს საფუძვლად დაედო შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა. იგი გულისხმობს ეკონომიკური აქტიურობის სტიმულირებას უმუშევრობასთან ბრძოლის მრავალრიცხოვანი ღონისძიებების გამოყენებით–დაწყებული საწარმოთა სუბსიდირებიდან, დამთავრებული გადამზადების და თვითდასაქმების ხელშეწყობის პროგრამებით.

დღესდღეობით, საქართველოში არსებობს დასაქმების სახელმწიფო სამსახური რომლის საქმიანობის ძირითადი მიზნებია:

- ✓ შრომის ბაზრის მდგომარეობის შესახებ სტატისტიკური ინფორმაციის შეგროვება და ერთიანი საინფორმაციო ბაზის შექმნა;
- ✓ შრომის ბაზრის კვლევის ორგანიზება;
- ✓ მოქალაქეთა შრომითი მოწყობის მიზნით საშუამავლო საქმიანობის ორგანიზება;

- ✓ უმუშევართა შემწეობის დანიშვნა;
- ✓ მოქალაქეთა პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ხელსეწყობა, ამ მიზნით წარმოებული ტენდერების ორგანიზებაში მონაწილეობა;

✓ სამუშაოს მაძიებელთა და დასაქმებელთა ინფორმირება შრომის ბაზარის მდგომარეობის, დასაქმების, უმუშევართა და დასაქმებულთა სოციალური გარანტიების საკითხზე და ა. შ.

შრომითი რესურსების დასაქმების და აღრიცხვის სრულყოფის საკითხი ქვეყანაში, ერთი შეხედვით, ასე თუ ისე მოგვარებულია, მაგრამ თუ ამ საკითხს ეროვნული მეურნეობის სფეროების მიხედვით შევხებით, აქ ბევრი რამ ჯერ კიდევ მოუგვარებელია. ეს განსაკუთრებით სოფლის მეურნეობას შეეხება. ცნობილია, რომ სოფლის მეურნეობის სტრუქტურული ცვლილების შედეგად ფაუქმდა ადრე არსებული მეურნეობის ისეთი ფორმები, როგორცაა საბჭოთა მეურნეობები, კოლმეურნეობები, სამეურნეობათაშორისო გაერთიანებები და სხვა ფორმები. მათ ნაცვლად ჩამოყალიბდა გლეხური (ფერმერული) მეურნეობები, სასოფლო-სამეურნეო საწარმოო კოოპერტივები, სააქციო და შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებები, აგროფირმები და სხვა. თუ ადრე არსებულ ფორმებში შრომითი რესურსების დასაქმების აღრიცხვის საკითხი მოგვარებული იყო, რაშიც მნიშვნელოვან როლს სტატისტიკური სამმართველოს ადგილობრივი (რაიონული) და მმართველობის სხვა ორგანოები ასრულებენ, რაფორმების შედეგად ეს საკითხი, უნდა ითქვას, ჰაერში დარჩა გამოკიდული და მოიპოვა მხოლოდ მწირი მონაცემები.

## დასაქმება ეროვნულ ეკონომიკაში

(ათასი კაცი) ცხრილი № 1.3.1

წლები	დასაქმებული სულ	მათგან სოფლის მეურნეობაში	
		რიცხოვნობა	წილი მთლიან დასაქმებაში %
2000	1839	957	52,0
2001	1878	990	52,7
2002	1839	988	53,7
2003	1814	996	54,9
2004	1783	962	54,0
2005	1745	948	54,3

საქართველოს სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის მონაცემების მიხედვით 2000–2005 წლებში დასაქმებულთა უმრავლესობა სოფლის მეურნეობაზე მოდის. 2000 წელს დასაქმებულთა 52% – სოფლად იყო დასაქმებული, ეს ტენდენცია გაგრძელდა მომდევნო წლებშიც და 2005 წელს ამ მონაცემმა 54,3 % შეადგინა. ეს მონაცემები მიგვითითებს სოფლის მეურნეობაში შრომითი რესურსების გამოყენების ზრდისკენ, რაც ქვეყანაში დასაქმების პრობლემის მოგვარებისკენ წინ გადადგმული ნაბიჯია.

მართალია, დღეისათვის არსებობს დასაქმების სახელმწიფო სამსახური, მაგრამ მისი მონაცემები მოიცავს დასაქმების სამსახურებში რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა და უმუშევართა მთლიან რაოდენობას და ცალკეული დარგების მიხედვით იგი არაა წარმოდგენილი, რაც არ იძლევა იმის საშუალებას, რომ წარმოდგენა ვიქონიოთ სოფლის მეურნეობაში შრომითი რესურსების დასაქმების და აღრიცხვის მდგომარეობაზე. დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის ოფიციალური მონაცემების მიხედვით, 2003 წელს რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობა 48.7 ათას კაცს შეადგენდა, რაც 73,5 ათასი კაცით ნაკლებია 2000 წელთან შედარებით. რეგისტრირებულ

უმუშევართა 47,1% ქალია. ზემოაღნიშნული რაოდენობიდან დასაქმების სამსახურის მიერ დასაქმებულია მხოლოდ 5,7 ათასი, ანუ 12,45% კაცი. ანალოგიურად მცირდება უმუშევართა ის რიცხვი, რომლებიც უმუშევრობის შემწეობას იღებენ. თუ 2000 წელს მათი რაოდენობა 2,8 ათას კაცს შეადგენდა, 2003 წელს მათი რიცხვი 0,8 ათას კაცამდე შემცირდა. ნაცვლად იმისა, ორმ შემწეობის მიმღებთა რაოდენობა გაზრდილიყო, პირიქით შემცირდა, თანაც ისეთ პირობებში, როცა ერთ უმუშევარზე 2003 წელს თვეში საშუალოდ 14 ლარი მოდიოდა.

ვფიქრობთ, დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის ზემოთ ჩამოთვლილი მონაცემები ნაკლებად რეალურია, რადგან, ჯერ ერთი, დასაქმების ნაკლებად პერსპექტიულობის გამო ყველა უმუშევარი არ რეგისტრირდება, მეორეც, უმუშევრობის დღევანდელ დონეს თუ გავითვალისწინებთ, ეს რიცხვი უფრო მეტი იქნება.

არასწორად მიგვაჩნია მოსაზრება იმის შესახებ, რომ თითქოს სოფლის მოსახლეობა, რომელსაც გააჩნია საკარმიდამო მეურნეობა დასაქმებულად ითვლება. თუ გავითვალისწინებთ, რომ ოჯახურ მეურნეობებში სასოფლო-სამეურნეო პროდუქტების რეალიზაციიდან მიღებულ შემოსავლებს მხოლოდ 14,4% უკავია, ასეთი დასაქმება მინიმალურადაც ვერ უზრუნველყოფს ოჯახის საარსებო მოთხოვნებს. ამდენად, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია მმართველობის ადგილობრივმა ორგანოებმა შრომითი რესურსების დასაქმების და უმუშევრობის რეალური სურათი ასახონ, რაც ბოლოს სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტში მოიყრის თავს.

ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან ნათლად ჩანს, რომ საქართველოს ჯერ კიდევ დიდი გზა აქვს გასავლელი იმისათვის, რომ ქვეყანაში



ჩამოყალიბდეს დახვეწილი დასაქმების სახელმწიფო სამსახური, რომელიც განვითარებულ სახელმწიფოებში არსებული ანალოგიური სამსახურების მსგავსად ხელს შეუწყობს შომითი რესურსების დასაქმებას და მათ შესახებ სრულყოფილი ინფორმაციის თავმოყრას.

## II თავი – სოფლის მეურნეობის განვითარების ძირითადი ტენდენციები და შრომითი რესურსების ფორმირების პირობები

### 2.1. სოფლის მეურნეობის განვითარების

#### ბუნებრივ-ეკონომიკური გარემო

საქართველოს ტერიტორიაზე დარგებისა და კულტურების სწორი განლაგება ცალკეული ბუნებრივ-სამეურნეო ზონების მიხედვით, სასოფლო-სამეურნეო წარმოების შემდგომი სპეციალიზაცია, სოფლის მეურნეობის გაძლიერების მეცნიერულად დასაბუთებული სისტემების დამუშავება და დანერგვა უნდა გადაიქცეს ჩვენი ქვეყნის სოფლის მეურნეობის შემდგომი განვითარების ამოცანების წარმატებით შესრულების უმნიშვნელოვანეს პირობად.

საქართველოს ტერიტორია გმორჩევა მრავალფეროვნებით. ამ ტერიტორიის რთული და მრავალფეროვანი ფიზიკურ-გეოგრაფიული თავისებურებანი მჟღავნდება როგორც ჰორიზონტალური, ისე ვერტიკალური მიმართულებით; ეს ფიზიკურ-გეოგრაფიული მხარეები ცალკეულ რეგიონებს მოიცავს, კერძოდ:

#### *I – მთათაშორისი ბარი*

რეგიონებით: 1. კოლხეთის ზღვისპირა ბარი;

2. იმერეთის მაღლობი;

3. შიდა ქართლის ბარი;

4. ქვემო ქართლის ბარი;

5. შიდა ქართლის ბარი;

6. ცივ-გომბორის ქედი და ივრის ზეგანი;

#### *II – სამხრეთი მთიანეთი*

რეგიონებით: 7. მთიანი აჭარა-გურია;

8. სამცხე-თრიალეთი;

9. ჯავახეთი-მთიანეთი;

### *III – კავკასიონის მთიანი მხარე*

რეგიონებით: 10. დასავლეთ კავკასიონი;

11. აღმოსავლეთ კავკასიონი;

მთათაშორისი ბარი წარმოადგენს ორ მთიან მხარეს (კავკასიონსა და სამხრეთ მთიანეთს) შორის დადაბლების ზოლს, რომელიც ვრცელდება შავი ზღვის ნაპირებიდან აღმოსავლეთით მდინარე მტკვრის ქვემო წელისაკენ. ამ ბარს უჭირავს საქართველოს მთელი ტერიტორიის 40%.

ბარის შუა ნაწილის ამაღლება იწვევს ოლქის დახრილობას დასავლეთით შავი ზღვისაკენ და აღმოსავლეთით კასპიის ზღვისაკენ.

ბარის რელიეფისათვის დამახასიათებელია შედარებით დადაბლებულ ნაწილებში ვაკეების გავრცელება, რომლებიც მათთან მოსაზღვრე მთიანი მხარეების მიმართულებით ჯერ გორაკ-ბორცვიან რელიეფში გადადიან, შემდეგ კი მთიან მხარეებთან მიახლოებისას დაბალ მთისწინების ხასიათს იძენენ. ამრიგად, ბარის დადაბლებული ნაწილების რელიეფში გამოირჩევა სამი სახეობა: ბარის, გორაკ-ბორცვიანი და მთისწინების რელიეფი.

მთათაშორისი ბარის რელიეფში გამოიყოფიან აგრეთვე ამაღლებული ნაწილები, რომლებიც დადაბლებულ ნაწილებს შორის არიან განლაგებული და ერთმანეთისაგან განსხვავდებიან ადგილმდებარეობით და ზედაპირის აგებულებით.

მთათაშორისი ბარისათვის საერთოდ დამახასიათებელია თბილი, ზომიერი ჰავა მოკლე ზამთრით, რაც გარკვეულ ფარგლებში მერყეობს

იმისდა მიხედვით, თუ როგორია ბარის სხვადასხვა ნაწილის სიმაღლითი განვითარება და შავი ზღვის თბილი აუზისაგან ან მშრალი კასპიისპირეთიდან დაცილება.

ბარის დასავლეთ და აღმოსავლეთ ნაწილებს შორის მნიშვნელოვანი სხვაობა შეიმჩნევა ატმოსფერული ნალექების მხრივაც; დასავლეთ ნაწილში ნალექები დიდი რაოდენობით მოდის, აღმოსავლეთ ნაწილში კი – გაცილებით ნაკლები.

ოჯახური მეურნეობისა და ზოგადად სოფლის მეურნეობის განვითარებისათვის უფრო გამოსადეგია საქართველოს მთათაშორისი ბარის ბუნებრივი პირობები და რესურსები, ვიდრე დანარჩენი ორი მთიანი მხარის – კავკასიონის მთიანი მხარისა და სამხრეთი მთიანეთის ბუნებრივი პირობები. მთათაშორის ბარში თავმოყრილია ქვეყნის მოსახლეობის ყველაზე დიდი ნაწილი, სოფლის მეურნეობაც უფრო მრავალსახოვნად არის განვითარებული.

*ქვემო ქართლის ბარი* გადაჭიმულია მდინარე მტკვრის ხეობის ორივე მხარეს, სოფელ ავჭალიდან თითქმის მდინარე ხრამის შესართავამდე.

ზედაპირის აგებულების მიხედვით იგი შეიძლება დავყოთ რამდენიმე ნაწილად: სოფელ ავჭალიდან სოფელ სოღალუდამდე განლაგებულია თბილისის ქვაბური, რომლის ძირზედაც მიედინება მტკვარი; მტკვრის ორივე მხარეზე, ადგილ-ადგილ სხვადასხვა სიმაღლეზე შეინიშნება ვაკე სივრცეები-ტერასები. თბილისის ქვაბურის დასავლეთის მხრიდან თრიალეთის ქედის განტოტებანი ვრცელდებიან, ხოლო ქვაბურის აღმოსავლეთ მხარეზე საფეხურებად ეშვებიან საგურამოს ქედის სამხრეთ კალთები, რომლებიც ვრცელ დამრეც ზედაპირებსა ქმნიან.

თბილისის ქვაბურის გაგრძელებაა ქვემო ქართლის ვაკე, რომელიც გაწოლილია მდინარე მტკვრის ორივე მხარეს და მდინარეების: ხრამისა და ალგეთის ქვემოწელზე. ეს ვაკე, ზღვის დონიდან 270-500 მეტრ სიმაღლეზე მდებარეობს. მასზე კუნძულივით აღიმართება მთა იაღლუჯა. აღმოსავლეთით ვაკეს ესაზღვრება ივრის ზეგნის კალთები, დასავლეთით იგი გარშემორტყმულია ჯავახეთის, ლოქისა და თრიალეთის ქედების და ბორცვების სარტყელით.

მთავარ მცენარეულ ფორმაციებს წარმოადგენენ ველის, ტყე-ველის, ბიცობი და მლაშობი ნიადაგების მცენარეულობა, ჭალის ტყეები, ძეძვნარები და ა.შ. ძეძვნარები (ტყეების შემდგომში) გვხვდება უმთავრესად ქვეზონის პერიფერიაზე. გაჩეხილი ჭალისპირა, მუხრანებისა და ნათელი ტყეების ადგილზე, რომლებსაც ჯერ კიდევ ცოტა ხნის წინათ, როგორც ჩანს, ეჭირათ ვრცელი ტერიტორიები. უთოიან ველებს უჭირავთ გარეჯის, სამგორის, გარდაბნის და სხვა ბორცვების ფერდობები. ჭალისფერი ტყეების შემორჩა მდინარე ქედის შესართავთან, ნათელი ტყეები ნაშთები შემორჩენილია გარეჯში, შულავრის მახლობელ ფერდობებზე. ნახევრად უდაბნოს მცენარეულობას უჭირავს დიდი ტერიტორია იაღლუჯას გარშემო და მის ფერდობებზე, სარვანის გავაკებაზე მლაშობი ნიადაგების მცენარეულობა გავრცელებულია კუმისის ტბის გარშემო და ა.შ.

საჭიროა აღინიშნოს რომ ვენახების მოსავლიანობა ამ ქვეზონაში ყველაზე დიდია ქვეყანაში. ვენახები იძლევა სუფრის ჯიშის ყურძენს, ქიშმიშს, შემაგრებულ ღვინოებს, ყურძნის წვენს, კონიაკის ღვინომასალასა და სხვ.

ქვემო ქართლის ბარის მთავარი მდინარეა მტკვარი. ბარის დასავლეთი ნაწილი ირწყვება მდინარე მტკვრის შენაკადებით – ალგეტით, ხრამით, მაშავერათი და დებედათი. მდინარე მტკვრის მარცხენა მხარე მოკლებულია შენაკადება. ზაფხულის პერიოდში ზოგიერთი შენაკადი სრულებით შრება, ან მათ წყალს მთლიანად იყენებენ სავარგულებისა და ბაღების მოსარწყავად. მდინარეები აქ გაზაფხულზე დიდდებიან; პატარა წყალდიდობა აღინიშნება აგრეთვე შემოდგომაზე.

თბილისის მიდამოებში, მდინარე მტკვრის მაღალ სანაპიროებზე მდებარეობს რამდენიმე პატარა ტბა; ზოგიერთი მათგანის ადგილზე ამჟამად მოწყობილია დიდი წყალსაცავი (“თბილისის ზღვა”), რომელიც ასაზრდოებს სამგორის სარწყავ (ქვემო მაგისტრალურ) არხს. თბილისიდან სამხრეთით მდებარეობს კუმისის ტბა, რომელიც მდიდარია გლაუბერის მარილით და ცნობილია თავისი სამკურნალო ტალახებით.

ქ. თბილისისა და ქ. რუსთავის საგარეუბნო სოფლის მეურნეობის ზონაში შეტანილია ქ. თბილისის ქვემოთ მდებარე ვაკეები. სახელდობრ, მარნეულისა და გარდაბნის ვაკეები, რომელთაც პერიფერიებზე აქვთ ზღვის დონიდან 600 მეტრამდე სიმაღლე და ეშვებიან მტკვრისაკენ 250-300 მეტრის სიმაღლემდე.

ჰავის მხრივ ქვემო ქართლის ვაკე განსხვავდება ზემო ქართლისაგან. ქვემო ქართლის ჰავა უფრო რბილი და თანაბარია; საშუალო წლიური ტემპერატურა  $12.5^{\circ}$ - $13^{\circ}$ -ია, ზამთარი რბილი და უთოვლო იცის, ზაფხული ცხელი; აგვისტოში საშუალო ტემპერატურა ბოლნისში უდრის  $23.5^{\circ}$ ; გარდაბანში –  $25^{\circ}$ . ნალექების რაოდენობა 500 მმ, მაგრამ წვიმების ნიაღვრული ხასიათის გამო, მიწა იწოვს უმნიშვნელო რაოდენობის ტენს.

რადგანაც ეს რაიონი სარწყავია, ამიტომ კულტურული მცენარეებისათვის საჭირო ტენის დეფიციტი მორწყვით ივსება.

ქვემო ქართლის ნიადაგების ძირითადი ტიპია წაბლა ნიადაგები. გარდაბნის ველზე გავრცელებულია ღია წაბლა, სუსტად დამლაშებული და სხვა ნიადაგები. მარნეულის ველზე გვხვდება ტიპიური წაბლა და სუსტად დამლაშებული წაბლა ნიადაგები. მტკვრისპირა ვაკისათვის ქვემოთ დამახასიათებელია სუსტად დამლაშებული, მლაშობი და აქა-იქ ჭაობის ნიადაგები. იაღლუჯას მთის ფერდობები ხასიათდება ბიცობი ნიადაგებით. მტკვრის, ალგეთის და სხვა მდინარეთა ჭალისპირა ნაწილებში გავრცელებულია ალუვიური ნიადაგები, აგრეთვე მდელოს სიღრმეში დამლაშებული, ალუვიური სუსტად ბიცობი მდელოს ჭაობიანი და სხვა ნიადაგები.

თავისი კლიმატური, ნიადაგური და სხვა ბუნებრივი თვისებებით ეს ზონა არის მევენახეობის, მშრალი სუბტროპიკების, მებოსტნეობისა და სხვა კულტურების ზონა. ამ რაიონში გვხვდება ვენახი, ლეღვი, ბროწეული, ნუში, უნაბი, ატამი, ვაშლი, მსხალი, ზღმარტლი, აღმოსავლური ხურმა, ფიჭოა, ზეთისხილი, მაგარი და რბილი ხორბალი, სიმინდი, ბოსტნეული, ნესვი, საზამთრო, კიტრი და ბევრი სხვა კულტურა.

კულტურულ მცენარეთა ზონების რუკა შედგენილია საქართველოს ბუნებრივი პირობების (ჰავის, ნიადაგისა და მცენარეული საფარის, გეოლოგიის), აგრეთვე ამჟამად და ისტორიულ წარსულში კულტურულ მცენარეთა განაწილებისა და გავრცელების შესწავლის საფუძველზე. რუკაზე გამოყოფილია 8 ზონა და 21 ქვეზონა.

დღესდღეისობით სასოფლო-სამეურნეო წარმოების სპეციალიზაციის რეგიონული სურათის ტენდენციური და კანონზომიერი ხასიათი შემდეგნაირად იკეთება:

- აღმოსავლეთ საქართველოში, სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ძირითად პროფილს, მემცენარეობის დარგებიდან განსაზღვრავს თავთავიანი მემარცვლეობა (რეგიონების მიხედვით 4.9% (სამცხე-ჯავახეთი)–20.7% (კახეთი), მებოსტნეობა (3.4% (კახეთი)–16.9% (ქვემო ქართლი), მეხილეობა (4.2% (კახეთი)–29.4% (შიდა ქართლი), მევენახეობა (0.2% (სამცხე-ჯავახეთი)–22.2% (კახეთი).

- დასავლეთ საქართველოში, სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ძირითად პროფილს, მემცენარეობის დარგებიდან განსაზღვრავს მესიმინდეობა (2.3% (აჭარა)–19.7% (გურია, სამეგრელო) და მებოსტნეობა (1.4% (აჭარა)–3.8% (იმერეთი).

შეიმჩნევა უარყოფითი და ეკონომიკურად გაუმართლებელი კანონზომიერება, კერძოდ დასავლეთ საქართველოში არცთუ დიდი ხნის წინათ (1990-იან წლამდე) მაპროფილებელ დარგს–მეჩაიეობას სოფლის მეურნეობის დარგობრივ სტრუქტურაში ძალზე უმნიშვნელო ხვედრითი წილი უკავია, რომელიც 1.1 %-იან დონეს არ აღემატება. რაც შეეხება მეციტრუსეობას, მის წილად მოდის 2.5% სამეგრელოში, 15.8% გურიაში და 46.1% აჭარაში.

მცხოვლეობის დარგებიდან, აღმოსავლეთ საქართველოს სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ძირითად პროფილს განსაზღვრავს მსხვილფეხა რქოსანი მესაქონლეობა (19.1% (კახეთი)–46.7% (მცხეთა-მთიანეთი), მეღორეობა (1.6% (ქვემო ქართლი)–9.6% (მცხეთა-მთიანეთი), მეცხვარეობა (0.5%–3.5% (ძირითადად მცხეთა-მთიანეთში, კახეთსა და



სამცხე-ჯავახეთში) და მეფრინველეობა (ძირითადად ქვემო ქართლში-16.3%, კახეთსა (6.9%) და შიდა ქართლში (3.0%).

დასავლეთ საქართველოში, სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ძირითად პროფილს, მეცხოველეობის დარგებიდან განსაზღვრავს მსხვილფეხა რქოსანი მესაქონლეობა (29.5% (აჭარა)–45.8% (რაჭა-ლეჩხუმი), აგრეთვე მეფრინველეობა (1.7% (აჭარა)–8.5% (იმერეთი და სამეგრელო). რაც შეეხება მეღორეობას, იგი გაადგილებულია იმერეთსა (7/2%) სამეგრელო-ზემო-სვანეთში (11.2%), გურიასა (5.4%) და რაჭა-ლეჩხუმში (16.3%).

როგორც საგანგებო გათვლები და სოფლის მეურნეობის სიტუაციური ანალიზი ადასტურებს, სოფლის მეურნეობის სპეციალიზაციის არსებული არასტაბილური დონე (ხასიათი) გარკვეული დროის მანძილზე კვლავ იქნება შენარჩუნებული, ვიდრე სოფლის მეურნეობის პროდუქციის გასაღების ყოფილი და ახალი ბაზრების დაბრუნებით არ იქნება მიღწეული მეხილეობის, მევენახეობის, მეჩაიეობისა და მეციტრუსეობის დარგების განვითარების ოპტიმალურად რეალური და ამასთან, მისაღები პირობები და შესაბამისად მასშტაბები.

ნიშანდობლივი და ხაზგასასმელია, რომ მაინც, ნელ-ნელა იკვეთება, ქვეყნის ცალკეულ რეგიონში, სასოფლო-სამეურნეო წარმოების სპეციალიზაციის დონის გაღრმავების ტენდენცია, რაც ეკონომიკური თვალსაზრისით უდავოდ დადებით მოვლენას წარმოადგენს. ეს, დასტურდება მრავალფაქტორული კორელაციურ-რეგრესიული ანალიზითაც. წარმოების ეფექტიანობის განმსაზღვრელი მაჩვენებლის-სოფლის მეურნეობის მთლიანი პროდუქციის გამოსავალი 1 ჰა. სასოფლო-სამეურნეო სავარგულზე, ყველაზე დიდ ცვლილებას ახდენს წარმოების

სპეციალიზაციის დონე, რომლის ერთი პროცენტით ზრდა იწვევს ამ შედეგობრივი მაჩვენებლის 0,46 %-ით ზრდას.

მძიმე ეკონომიკური პირობებისა და იმის გამო, რომ არ არსებობს გარანტირებული სასურსათო ბაზარი, მოსახლეობა უპირატესობას ანიჭებს ისეთი სასურსათო პროდუქტების წარმოებას, როგორცაა: მარცვლეული, კარტოფილი, ბოსტნეული და მეცხოველეობის პროდუქცია, ამიტომაც 1988 წლიდან მოყოლებული მარცვლეულის წარმოების ხვ. წილი 7,5 %-დან 2005 წელს 11.8 %-მდე ამაღლდა, ბოსტნეულისა—6.7 დან 7.4 %-მდე, კარტოფილისა 5.2 დან 7.6%-მდე.

სოფლის მეურნეობის დარგობრივი სტრუქტურისა და დამუშავებაში მყოფი მიწების ათვისებისა და გამოყენების დონის შესაბამისად, 2005 წლის მონაცემებით, საქართველოში მთლიანად წარმოებულია (ათას ტონობით): მარცვლეული-423 (2003 წლის 754-ის ნაცვლად) მ.შ. ხორბალი-75 (225-ის ნაცვლად); კარტოფილი-220 (425-ის ნაცვლად); ბოსტნეული-190 (430-ის ნაცვლად); ხილი-228 (260-ის ნაცვლად); ყურძენი-227 (200-ის ნაცვლად); ხორცი 69,0 (107,7-ის ნაცვლად); რძე და რძის პროდუქტები 625 (642-ის ნაცვლად) (იხ.ცხრილი 2.1.1).

უკანასკნელ წლებში, სოფლის მეურნეობის პროდუქტების წარმოების სტაბილურობაზე მნიშვნელოვანი უარყოფითი გავლენა იქონია საქართველოში შექმნილმა არახელსაყრელმა ბუნებრივმა პირობებმა. 2005 წელს წარმოებული პროდუქციის მოცულობა მნიშვნელოვნად ჩამორჩება 2003 წლის მონაცემებს. არასრულფასოვანმა აგროტექნიკური ღონისძიებების ჩატარებამ, საწვავის, სასუქების, შხამქიმიკატების დაბალმა ხარისხმა და მაღალმა ფასებმა, ტექნიკურად და მორალურად მოძველებულმა ტექნიკის გამოყენებამ და სხვა, რამაც განაპირობა

ერთწლიანი და მრავალწლიანი კულტურების მოსავლიანობის შემცირება. 2000, 2003 და 2005 წლებში მარცვლეულის მოსავლიანობამ შესაბამისად შეადგინა: 13,5; 21,1 და 15,7 ც/ჰა მ.შ. ხორბლისამ –10,0; 19,0 და 17,0; სიმინდის–16,0; 24,0 და 24,0; კარტოფილის – 89,0; 117,0 და 108,0; ბოსტნეულის – 93,4; 150,2 და 65,8 ც/ჰა.

**საქართველოს სოფლის მეურნეობის ძირითადი პროდუქტების წარმოების მოცულობები დინამიკაში (ათასი ტონა) ცხრილი 2.1.1**

პროდუქციის დასახელება	წ ლ ე ბ ი			2003 წელი 2000 წელთან %		2005 წელი 2000 წელთან %	
	2000	2003	2005	ზრდის ტემპი	მატების ტემპი	ზრდის ტემპი	მატების ტემპი
1. მარცვლეული მ.შ.	420	754	423	179,5	+79,5	100,7	+0,7
ხორბალი	89	225	75	252,8	+152,8	84,3	-15,7
2. კარტოფილი	302	425	229	140,7	+40,7	75,8	-24,2
3. ბოსტნეული	354	430	190	121,5	+21,5	53,7	-46,3
4. ხილი	250	260	228	104	+4,0	91,2	-8,8
5. ყურძენი	210	200	227	95,2	-4,8	108,1	+8,1
6. ციტრუსი	40	59,2	99	148	+48	247,5	+147,5
7. მსხ.რქ.პირ. ხორცი	48,3	50,1	31,3	103,7	+3,7	64,8	-35,2
8. ღორის ხორცი	36,9	36,7	21,4	99,5	-0,5	58,0	-42,0
9. ცხვრის ხორცი	8,8	8,4	3,5	95,5	-4,5	44,3	-55,7
10. ფრინველის ხორცი	13,7	13,4	12,4	97,8	-2,2	90,5	-9,5
11. რძე და რძის პროდ	642	765	625	119,2	+19,2	97,3	-2,7
12. კვერცხი (მლნ.ც.)	361	458	438	126,9	+26,9	121,3	+21,3

ამის შედეგად შემცირდა სოფლის მეურნეობაში წარმოებული პროდუქციის ღირებულება საშუალოდ ქვეყანაში 11,3%-ით, იმერეთში 21,3%-ით, სამეგრელო-ზემო სვანეთში 24,5%-ით, გურიაში 17%-ით, რაჭა-ლეჩხუმში 14,5%-ით, შიდა ქართლში 19,2%-ით, მცხეთა-მთიანეთში 10,2%-ით, ხოლო კახეთში 31,0%-ით. ზრდის ტენდენცია გამოიკვეთება აჭარაში (27,1%), სამცხე-ჯავახეთში (18,2%), ქვემო ქართლში (7,4%).

დადგინდა, რომ სოფლის მეურნეობის მთლიან პროდუქციაში (მიმდინარე ფასებით) მეცხოველეობის ხვ. წილი 49,8-ს უდრის. მეცხოველეობის დარგებიდან თავისი სამეურნეო-ეკონომიკური მნიშვნელობით გამოირჩევა და პირველ ადგილზეა მსხვილფეხა რქოსანი მესაქონლეობა (მთლიან პროდუქციაში–35,4%-ით). აღნიშნული

მდგომარეობა გაპირობებულია მეცხოველეობის პროდუქციაზე მზარდი და გაცილებით მაღალი საბაზრო ფასებით. მიუხედავად აღნიშნულისა, ეს დარგები მაინც სუსტად არის განვითარებული, ვერ პასუხობენ ბაზარზე შექმნილ მერყევ კონკურენციას და მოთხოვნა-მიწოდების მოტივაციებს.

ახლი ტენდენციები და კანონზომიერებები ვლინდება მეცხოველეობის დარგის განვითარების თვალსაზრისით. საქართველოს ყველა კატეგორიის მეურნეობებში, 2005 წლის მდგომარეობით, ირიცხება (ათას სულობით): მსხვილფეხა რქოსანი პირუტყვი-1048,5 (2003 წლის 1242,5 ათასის ნაცვლად); მ.შ. ფური-5410 (2003 წლის 728 ათასის ნაცვლად); ღორი-109,9 (2003 წლის 473,8 ათასის ნაცვლად); ცხვარი და თხა-706,5 (2003 წლის 722,2 ათასის ნაცვლად); ფრინველი-6149,7 (2003 წლის 9200,6 ათასი ფრთის ნაცვლად).

სოფლის მეურნეობის მთლიან პროდუქციაში, მეცხოველეობის მაღალი ხვედრითი წონის მიუხედავად, წლების განმავლობაში, ჯერ კიდევ საგრძნობლად დაბალია მისი პროდუქტების წარმოების დონე, ერთ სულ მოსახლეზე გაანგარიშებით. 2005 წელს, ამ მაჩვენებელმა ყველა სახის ხორცის მიხედვით მიაღწია 16,0 კგ. რძის მიხედვით – 143,0 კგ. კვერცხის მიხედვით – 100 ცალს. მოხმარებამ კი შეადგინა შესაბამისად: 27,0; 155,8 კგ. და 85 ცალი, რაც ადამიანის ფიზიოლოგიურ ნორმებთან (62; 319კგ. და 220 ცალი) შედარებით საგრძნობლად დაბალია. ეს დანაკლისი ივსება იმპორტით და ხელს უწყობს ქვეყნიდან ვალუტის გადინებას (2005 წელს შემოტანილი იყო 53,3 ათასი ტონა ხორცი, მ.შ. 11,5–საქონლის, 13,6–ღორის, 0,1–ცხვრისა და თხის და 28,1 ათასი ტონა ფრინველის და რძე და რძის პროდუქტები–77 ათასი ტონა. ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ საქართველოში სურსათის მოხმარების ასეთი დაბალი დონე გამოიწვია მოსახლეობის დიდი უმრავლესობის გადახდისუუნარობამ.

## 2.2 სოფლის მეურნეობის განვითარების ძირითადი ტენდენციები და კანონზომიერებები

არსებითი გარდაქმნები აგრარულ–სასურსათო სფეროში დაიწყო საბაზრო ურთიერთობების დანერგვით, რამაც დასაბამი მისცა ეკონომიკურ რეფორმას. ეს კი გახდა ახალი საწარმოო ურთიერთობების დამკვიდრების, თავისუფალი ბაზრის ჩამოყალიბებისა და ექვივალენტური გაცვლების ახალი პროპორციების საფუძველი. სამწუხაროდ აგრარული რეფორმა ნაჩქარევად, მოუმზადებლად და რთულ პერიოდში დაიწყო და ამ უმნიშვნელოვანეს ღონისძიებას არ ჰქონდა შესაბამისი სახელმწიფო მხარდაჭერა. დაბეჯითებით შეიძლება ითქვას, რომ არ ტარდებოდა სათანადო ღონის სახელმწიფო რეგულირების, კოორდინაციისა და კონტროლის ღონისძიებები. სახელმწიფო ფუნქციას ამ საკითხზე ასრულებდნენ და ძალიანაც აქტიურად კერძო ნომენკლატურული პირები, რომლებიც საკუთარ ინტერესებზე აგებდნენ მთელ საქმიანობას და მოახერხეს მაღალნაყოფიერი მიწის დიდი ფართობებისა თუ უძრავი ქონების ხელში ჩაგდება სოფლის სოციალურად დაუცველი მოსახლეობის გადატაკების ხარჯზე.

მიწის პრივატიზების პროცესში არ იქნა გათვალისწინებული აღმოსავლეთ ევროპის და ბალტიისპირეთის გამოცდილება, სადაც წარმატებით ფუნქციონირებენ მიწის მესაკუთრეთა კოოპერატივები და მიწის ერთობლივად დამუშავების ამხანაგობები. ჩეხეთ–სლოვაკეთში და

რუსეთის ზოგიერთ რესპუბლიკაში საბაზრო ურთიერთობებზე გადასვლა აგროსამრეწველო კომპლექსის კაპიტალდაბანდების პირობებში შეინარჩუნეს, რამაც გაამართლა. ვფიქრობთ, რომ ასეთი რეფორმის გატარებით შეიძლება საქართველოშიც წარმატების მიღწევა, რადგანაც ამ პირობებში შენარჩუნებული იქნებოდა სამელიორაციო სისტემები, მეცხოველეობის მსხვილი სამეწარმეო კომპლექსები, მეფრინველეობის ფაბრიკები და სოფლის ინფრასტრუქტურის ობიექტები. ეს კი ხელს შეუწყობდა სოფლის მეურნეობაში მოსავლიანობისა და პროდუქტიულობის მიღწეული დონეების შენარჩუნება–გაუმჯობესებით სურსათის წარმოების მოცულობის ზრდას (II-4–150გვ.).

სახელმწიფო რეგულირების სისტემა შორეული პერსპექტივისათვის იქნა გადატანილი და როგორც დასავლეთის გამოცდილება და ეკონომიკური ექსპერტების დასკვნები გვიჩვენებს მოვსპეთ ცენტრალური ხელმძღვანელობისა და რეგულირების აწყობილი სისტემა და საუკეთესო მექანიზმი. მისი ჩანაცვლება კი ვერაფრით შევძელით, რამაც გამოიწვია მოსახლეობის სოციალურ ფენებად დაყოფა, უმუშევრობა, სიღატაკე, სოფლის ინფრასტრუქტურის მოშლა, მოსახლეობის მიგრაცია, მატერიალურ–ტექნიკური ბაზის გაპარტახება, წარმოების დაქვეითება და სურსათით დაუკმაყოფილებლობა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე დღეს აქტიურად დგას დღის წესრიგში სოფლის სოციალური და ეკონომიკური განვითარების გადაჭრა, რაც აუცილებლად მოითხოვს სახელმწიფოს სისტემურ მიდგომასა და მხარდაჭერას, რადგან უკვე აღარ შეიძლება სასწრაფო ზომების მიღების გადადება სოფლის მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამამღლების, მისი სოციალური და საწარმოო ინფრასტრუქტურის აღორძინებისა და

წარმოების სწრაფი ტემპით გაფართოების უზრუნველსაყოფად. ამ მიმართებით ძირითადია სახელმწიფოს ეკონომიკური რეგულირება და მისი მექანიზმის სრულყოფა, რომლის ძირითადი მიზანია აგრარულ სფეროში უცხოური და სამამულო კაპიტალის მოზიდვა, ტექნიკურ-ტექნოლოგიური გადაიარაღება, რომელმაც საფუძველი უნდა ჩაუყაროს წარმოების ეფექტიანობის ამაღლებას. ეს კი გულისხმობს დიდი რაოდენობის კონკურენტუნარიანი პროდუქციის წარმოებას, რაც უზრუნველყოფს ქვეყნის მოსახლეობის საკვებით მომარაგებას, გადამამუშავებელ მრეწველობას ნედლეულით და სოფლის სოციალურ მდგომარეობის გამოსწორებას. ეს ორივე პრობლემა განუყრელია, რამდენადაც ეფექტური წარმოება ქმნის სასურსათო ბაზრის ფუნქციონირების, საზოგადოების სტაბილური განვითარებისა და მოსახლეობის კეთილდღეობის ამაღლების საფუძველს. მეორეს მხრივ მოსახლეობის ცხოვრების დონის გაუმჯობესებას თან სდევს სოფლის იერსახის შეცვლა, გალამაზება, საცხოვრებლად მიმზიდველობა რაც სოფლად ახალგაზრდობის დამაგრებისა და შრომითი პოტენციალის გამტკიცების საწინდარია.

ყოველივე ზემოთაღნიშნულიდან გამომდინარე იკვეთება მიმდინარე ეტაპზე ქვეყნის სოფლის მეურნეობის განვითარების პრიორიტეტული მიმართულებები, რომელშიც ძირითადად მიგვაჩნია შემდეგი:

- რესურსდამზოგი, ეკოლოგიურად უსაფრთხო ტექნოლოგიების დანერგვა რესურსების კონცენტრაციის საფუძველზე მათი ეფექტიანობის ამაღლება და ქვეყნის სასურსათო უსაფრთხოების უზრუნველყოფის მიღწევა;

- მიწათსარგებლობის ეფექტიანობის მკვეთრი ამაღლება სამელიორაციო სისტემების სრული რეაბილიტაცია, ნიადაგების ნაყოფიერების დაცვა და ამაღლება, მეურნეობრიობის ფორმების სრულყოფა, წარმოების კონცენტრაცია;

- სასურსათო ბაზრის ოპტიმალური დაბალანსება, რაც გულისხმობს მოთხოვნა-მიწოდების ობიექტური კანონის მოქმედების პირობებში ამ პროცესის დარეგულირებას;

- სახელმწიფო ფინანსურ მხარდაჭერას, რაც სხვადასხვა ფორმით უნდა განხორციელდეს;

- წარმოების ინტენსიფიკაცია, რომელიც როგორც რთული და კომპლექსური პროცესი:

ა) ბიოლოგიური და ტექნიკური ფაქტორების კომპლექსურად გამოყენებას მაღალი ეფექტის მიღების მიზნით;

ბ) გარემოს დეგრადაცია-ნგრევის პროცესების შემცირებას;

გ) ბუნებრივი ფაქტორების გავლენების მინიმიზაციას;

დ) ერთეულ პროდუქციაზე ენერგორესურსების დანახარჯების შემცირებას;

ე) სოფლის მეურნეობის წარმოების ორიენტირებას ეკოლოგიურად წმინდა კონკურენტუნარიან პროდუქციაზე

- ეროვნული მეურნეობის ცალკეულ დარგებს შორის ეკონომიკური ურთიერთობების გაღრმავება და ექვივალენტური გაცვლების უზრუნველყოფა-დარეგულირება;

- სოფლის სოციალური ინფრასტრუქტურის საერთო მდგომარეობის გაუმჯობესება-მოგვარება;



- საგადასახადო სისტემის გამარტივება და დღეს კანონით მოქმედი ხუთი სახის შეცვლა მხოლოდ მიწის გადასახადით, რომელშიც თავმოყრილი უნდა იქნას ყველა სახე და დიფერენცირებული, როგორც ნიადაგის ნაყოფიერების ისე მიწის მთლიანი ფართობის მიხედვით.

ამასთან ერთად დასავლეთის მდიდარი გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ აგრარული რეფორმის ქვაკუთხედია ფასები და აუცილებელია მისი ცენტრალური რეგულირება. ეს სისტემა საუკეთესოდ მუშაობდა წარმოების სოციალისტური წესის პირობებში სახელმწიფო შესყიდვის სახით და მისი უარყოფა შეცდომა იყო, როდესაც არ იყო დამუშავებული მისი შემცვლელი პირობა. სახელმწიფო შესყიდვის ეს სისტემა ითვალისწინებდა ბიუჯეტიდან დანამატის გაცემას, რომელიც, მწირ მიწებზე მომუშავე საწარმოებს საშუალებას აძლევდა დაეფარა ხარჯები და გადაედო გარკვეული თანხები გაფართოებული კვლავწარმოებისა და სოციალური დანიშნულებისათვის. ფასების ასეთი სისტემა დღესაც წარმატებით გამოიყენება ევროკავშირში, სადაც სოფლის მეურნეობის პროდუქცია გადამმუშავებლებთან, ექსპორტიორებთან და საცალო მოვაჭრეებთან მიდის სრული ფასის 2/3 ნაწილის მოცულობის პირობებში. დანარჩენი 1/3 კი არის დიფერენცირებული საბიუჯეტო დანამატი, რომლის საშუალებითაც ხდება წარმოების გაფართოება, საწარმოთა ეკონომიკური პირობების გამოთანაბრება, სოფლის სოციალური და ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესება.

საქართველოს სოფლის მეურნეობაში დღეს ასეთი სისტემის ჩამოყალიბებისათვის აუცილებელ ღონისძიებად მიგვაჩნია:

- ფასების მონოპოლიის შესამცირებლად სახელმწიფოს მიერ კონკურენციის გაღრმავებისათვის ხელშეწყობა, რაც გულისხმობს

მსოფლიო და სამამულო გამოცდილების შერწყმას და წარმოებაში ფართოდ დანერგვას;

- სურსათის მწარმოებლებისათვის ყოველგვარი პირობების შექმნა ნებისმიერ ბაზარზე შესაღწევად, საკუთარი სავაჭრო და გადამმუშავებელი ობიექტების ასამოქმედებლად;

- სახელმწიფო ბიუჯეტში სპეციალური ფონდების შექმნა და ფასების დასარაეგულირებლად, რომელშიც ფართოდ უნდა იქნას გამოყენებული მოწინავე ქვეყნების გამოცდილება;

- მოგების ზღვრული ნორმის დადგენა, რომლის ზევითაც რეალიზატორს ქვეყნის ტერიტორიაზე მოწეული ჭირნახულის ნებისმიერ ბაზარზე გაყიდვის უფლება არ ექნება;

- მოქნილი და სტაბილური სახელმწიფო მხარდაჭერა სურსათის მწარმოებელთა შემოსავლების ზრდის, დასაქმების გაუმჯობესებისა და სიღარიბის დაძლევისათვის;

- ფასების ოპერატიულად დარეგულირება, იმპორტულ პროდუქციაზე ეკოლოგიური სისუფთავისა და ხარისხის მკაცრი კონტროლით, რომ ისინი 10-15%-ით მაღალი იყოს სამამულო წარმოების ანალოგიურ პროდუქტებზე;

- მთიან რეგიონებსა და ქვეყნის სტრატეგიულ საკვებ პროდუქტებზე დოტაციის ოდენობის განსაზღვრა და მისი გაცემის ღონისძიებების დამუშავება;

- მწარმოებლებს დამამზადებლებსა და გადამმუშავებელი მრეწველობის მუშაკებს შორის საბოლოო შედეგების (მოგების) სამართლიანი გადანაწილება ფასების დიქტატით;

- ფერმერებისათვის მიმზიდველი და ხელმისაწვდომი საკრედიტო სისტემის გაფართოებული ქსელის შექმნა;

- მწარმოებლებსა და მომხმარებლებს შორის ჩამოყალიბებული უამრავი რგოლის აღმოფხვრა, რომლებსაც შემოსავლების მნიშვნელოვანი წილი მიაქვს ორივე მხარის საზიანოდ.

ყველაფერი ეს მოითხოვს სოფლის მეურნეობაში მრავალმხრივი საქმიანობის გეგმაზომიერ წარმართვას ერთიანი ეროვნული პროგრამის შესაბამისად, რომელშიც სხვა საკითხებთან ერთად გათვალისწინებული იქნება დარგში კოოპერირების ფართო მშენებლობა საბაზრო ურთიერთობათა ფონზე. სახელმწიფო ბიუჯეტის დღევანდელი მოცულობისა და მატერიალურ-ტექნიკური პროგრესის დონიდან გამომდინარე, აუცილებელ პირობას წარმოადგენს ინვესტიციების ამ დარგში მიმართვისა და მიზნობრივი გამოყენების უზრუნველყოფა სოფლის მეურნეობის რესურსული პოტენციალის მკვეთრი ამაღლების მიზნით. მხოლოდ ამ პირობებშია შესაძლებელი სოფლის მეურნეობის ხანგრძლივი კრიზისიდან გამოსვლის, სოფლის ეკონომიკური გარდაქმნისა და მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლების მიღწევა.

სოფლის მეურნეობის განვითარების ფაქტიური მდგომარეობის, ძირითადი ტენდენციებისა და კანონზომიერებების შესწავლის საფუძველზე ირკვევა, რომ უკანასკნელ წლებში, გარკვეული დადებითი ცვლილებები მოხდა ეკონომიკურ-ტექნოლოგიური გარემოს გამოყენებისა და საერთოდ სოფლის მეურნეობის ეკონომიკური ზრდის თვალსაზრისით.

საქართველოს სოფლის მეურნეობის დღევანდელი სურათი, სასოფლო-სამეურნეო სავარგულების, ნათესი და მრავალწლიანი

კულტურების ფართობების, სასოფლო-სამეურნეო დარგების გაადგილებისა და პროდუქციის წარმოების მოცულობების, აგრეთვე სასურსათო უსაფრთხოების თვალსაზრისით, შემდეგნაირია:

სასოფლო-სამეურნეო სავარგულების ფართობი (ათას ჰექტარობით) შეადგენს 3025,7, მ.შ. კერძო საკუთრებაშია 767,3 (25,35); სახნავი-802,1 (26,5%), მ.შ. კერძო საკუთრებაში-438,5 (54,7%); მრავალწლიანი ნარგავები-263,5 (8,7%), მ.შ. კერძო საკუთრებაში 180,5 (68,4%); სათიბები-149,5, მ.შ. კერძო საკუთრებაში 44,0 (30,6%); საძოვარი-1796,6, მ.შ. კერძო საკუთრებაში 84,5 (4,7%).

ანალიზით ირკვევა, რომ 2000 წელთან შედარებით 2003 წელს სავარგულების ფართობი მთლიანობაში იზრდება 8,1 ათასი ჰექტარით, მათ შორის სახნავი 10,2 ათასი ჰა-ით, სათიბ-საძოვრები 3,6 ათასი ჰა-ით, ხოლო მრავალწლიანი ნარგავების ფართობი მცირდება 6,3 ათასი ჰა-ით.

ეს ცვლილებები მეტ-ნაკლებად განსხვავებულია რეგიონების მიხედვით და იკვეთება შემდეგი ტენდენციური მახასიათებლები: კერძოდ: სასოფლო-სამეურნეო სავარგულების ფართობი გაიზარდა აჭარაში (0,8%), იმერეთში (0,3%), შიდა ქართლში (0,1%), კახეთში (0,9%), ქვემო ქართლში (0,6%), სამეგრელო-ზემო სვანეთში (0,2%). შემცირდა გურიაში (3,6%) და სამცხე-ჯავახეთში (0,1%). განსაკუთრებით აღინიშნება სახნავი ფართობის შემცირება რაჭა-ლეჩხუმში (2,2%), მრავალწლიანი ნარგავებისა იმერეთში (2%), რაჭა-ლეჩხუმში (5,6%), შიდა ქართლში (2,3%), მცხეთა-მთიანეთში (1,3%), ქვემო ქართლში (4,4%), სამცხე-ჯავახეთში (6,2%) იხ. ცხრილი 2.2.1.

ამრიგად, გამოიკვეთა ის ტენდენცია, რომ სასოფლო-სამეურნეო სავარგულებიდან რეგიონთა უმრავლესობაში იზრდება სახნავი მიწები, ხოლო მრავალწლიანი ნარგავები რამდენადმე მცირდება, აღინიშნება

სათიბ-სადოვრების ზრდაც. ეს ფაქტი აშკარად მიუთითებს სავარგულების არაეფექტურ და არაინტენსიურ გამოყენებაზე. ინტენსიური სავარგულების დაბალ-ინტენსიურში გადაყვანა აიხსნება იმით, რომ მიწის მესაკუთრეების უმეტესობა არ, ანდა ვერ ამუშავებს სასოფლო-სამეურნეო სავარგულებს, რის გამოც ის გადადის სათიბ-სადოვრების კატეგორიაში.

**სასოფლო-სამეურნეო სავარგულების სტრუქტურა  
(ათასი ჰა-ით და %-ით)**

ცხრილი 2.2.1

	2000 წ.				2005 წ.				ზრდის ტემპი %-ით			
	მათ შორის				მათ შორის				2005წ. 2000წ-თან			
რეგიონები	საოფ-სამ. სავარგული	სახნავი	მრავალწ ნარგავები	სათიბ-სადოვარი	საოფ-სამ. სავარგული	სახნავი	მრავალწ ნარგავები	სათიბ-სადოვარი	საოფ-სამ. სავარგული	სახნავი	მრავალწ ნარგავები	სათიბ-სადოვარი
საქართველო %	3017,6 100	791,9 26,2	269,8 8,9	1936,5 64,2	3025,7 100	802,1 26,5	263,5 8,7	1940,1 64,3	100,3 -	101,2 -	97,7 -	100,5 -
აჭარის ა/რ %	73,1 100	10,2 14,0	15,9 21,7	46,1 63,1	73,7 100	10,4 14,1	16,3 22,1	46,1 62,6	100,8 -	102,0 -	159,0 -	100,0 -
იმერეთი %	215,6 100	85,4 39,6	29,6 13,7	97,7 45,3	216,3 100	86,5 40,0	29,0 13,4	97,5 45,1	100,3 -	101,3 -	98,0 -	99,8 -
სამეგრელო-ზემო სვანეთი %	282,4 100	71,1 25,2	36,3 12,8	168,3 59,6	283,1 100	71,1 25,1	38,7 13,6	167,4 59,1	100,2 -	100,0 -	106,9 -	99,5 -
გურია %	75,8 100	22,1 29,2	24,6 32,4	28,3 37,3	73,1 100	22,4 30,6	24,8 33,9	25,1 34,3	96,4 -	101,4 -	100,8 -	88,7 -
რაჭა-ლეჩხუმი %	153,3 100	8,9 5,8	3,6 2,3	141,0 92,0	153,9 100	8,7 5,7	3,4 2,2	141,6 92,0	100,4 -	97,8 -	94,4 -	100,4 -
შიდა ქართლი %	226,3 100	78,1 34,5	39,1 17,3	107,8 47,6	226,6 100	79,4 35,0	38,2 16,9	107,5 47,6	100,1 -	101,7 -	97,7 -	99,7 -
მცხეთა-მთიანეთი %	290,9 100	38,4 13,2	7,6 2,6	243,5 83,7	291,1 100	38,6 13,3	7,5 2,6	243,8 83,8	100,1 -	100,5 -	98,7 -	100,1 -
კახეთი %	625,5 100	213,5 34,1	51,9 8,3	358,0 57,2	630,9 100	217,7 34,5	46,5 7,4	364,8 57,8	100,9 -	102,0 -	89,6 -	101,9 -
ქვემო ქართლი %	399,0 100	134,4 33,7	13,9 3,5	247,5 62,0	401,2 100	137,1 34,2	11,9 3,0	248,8 62,0	100,6 -	102,0 -	85,6 -	100,5 -
სამცხე-ჯავახეთი %	400,3 100	82,1 20,5	3,2 0,8	314,0 78,5	400,2 100	82,5 20,6	3,0 0,7	314,0 78,5	99,9 -	100,5 -	93,8 -	100,0 -
სამანაბლო %	57,9 100	2,9 5,0	100 0,2	54,9 94,8	57,8 100	2,9 5,0	100 0,2	54,9 95,0	99,8 -	100,0 -	100,0 -	100,0 -

აფხაზეთის ა/რ %	217,3 100	44,8 20,6	44,1 20,3	128,4 59,1	217,3 100	44,8 20,6	44,1 20,3	128,4 59,1	100,0 -	100,0 -	100,0 -	100,0 -
--------------------	--------------	--------------	--------------	---------------	--------------	--------------	--------------	---------------	------------	------------	------------	------------

ვფიქრობთ, რომ საქართველოს კანონმდებლობა უნდა ითვალისწინებდეს გარკვეულ სანქციებს ამ თვალსაზრისით, რამეთუ ეროვნული ეკონომიკის 17-18% პირდაპირ არის დამოკიდებული აგრარულ ბაზარზე.

უფრო რთული და შეუსაბამო ტენდენციები შეიმჩნევა სახნავი ფართობის გამოყენების თვალსაზრისით. თუ 2000 წელს მთელი ნათესი ფართობი შეადგენდა 610.8 ათას ჰექტარს, იგი 2003 წელს შემცირდა 561.7, ხოლო 2005 წლისთვის 297.2 ათას ჰექტრამდე. ნათესი ფართობის სტრუქტურაში 2000 წელთან შედარებით, 2005 წელს მარცვლეული კულტურების ფართობი შემცირდა 116.0 ათასი ჰექტრით, ტექნიკური კულტურებისა 47.0 ათასი, კარტოფილის, ბოსტნეულის და ბალჩეული კულტურებისა 34.0 ათასი, საკვები კულტურებისა 52.0 ათასი ჰექტრით.

2005 წელს ნათესი ფართობი შეადგინა 297.2 ათას ჰა, რომელთაგან ოჯახურ მეურნეობებში მოქცეულია 284.4 ათასი ჰა. (95.7%), მთელ ნათეს ფართობში საშემოდგომო მარცვლეული კულტურები იკავებს 55.0, საგაზაფხულო მარცვლეული კულტურები 151.0 მ.შ. სიმინდი-125.5; პარკოსანი კულტურები-6.7; ტექნიკური კულტურები-22.7; ბოსტნეული კულტურები-32.0; კარტოფილი-21.5; საკვები კულტურები-9.6 ათას ჰა-ს.

ნათესი ფართობის რეგიონიზაცია საშუალებას იძლევა შევამჩნიოთ შემდეგი ტენდენციები და კანონზომიერებები:

– აღმოსავლეთ საქართველოს რეგიონების ნათესი ფართობი უპირატესად დაკავებულია საშემოდგომო და საგაზაფხულო თავთავიანი მარცვლეულით, სიმინდით (კახეთი, ქვემო ქართლი), ლობიოთი და სხვა პარკოსანი კულტურებით (შიდა ქართლი, მცხეთა-მთიანეთი), მზესუმზირით (კახეთი), კარტოფილით (ქვემო ქართლი, სამცხე-ჯავახეთი),

ბოსტნეული კულტურებით მეტ-ნაკლებად ყველგან), საკვები კულტურებით (უპირატესად ქვემო ქართლი და სამცხე ჯავახეთი).

– დასავლეთ საქართველოს რეგიონების ნათეს ფართობს ძირითადად იკავებს სიმინდი (იმერეთი, სამეგრელო) და ბოსტნეულ-ბაღჩეული კულტურები.

უკანასკნელი წლების მონაცემებით, საქართველოში, სახნავი მიწები, 1990 წელთან შედარებით, 4,9 ათასი ჰექტრით გაიზარდა, მრავალწლიანი ნარგაობის ფართობი კი 60,0 ათასი ჰექტრით შემცირდა, რომელიც სახნავი მიწების ზრდის უმნიშვნელოვანესი რეზერვია. აშკარავდება, რომ ინტენსიური სავარგულების დიდი ფართობები ტრანსფორმირდება დაბალინტენსიურ სავარგულებში, რისი მიზეზიცაა ეროზიული პროცესების განვითარება. ეს იმის აუცილებლობის წინაშე გვაყენებს, რომ უნდა გატარდეს კულტექნიკური და აგროტექნიკური ღონისძიებების კომპლექსი, რათა მოხდეს ამ მიწების ტრანსფორმირება სახნავში.

აღნიშნულ პერიოდში, სათიბების ფართობი 14,1 ათასი ჰექტრით, საძოვრებისა კი 186,5 ათასი ჰექტრით შემცირდა, რაც ძირითადად გამოწვეულია იმით, რომ საქართველო ვეღარ სარგებლობს მის ფარგლებს გარეთ (ყიზლარში) არსებული ზამთრის საძოვრებით. ამის გამო ქვეყანაში სასოფლო-სამეურნეო სავარგულების ფართობი შემცირდა 241,9 ათასი ჰექტრით.

ყოველი ჰექტარი მიწის სავარგულების შენარჩუნებისა და ინტენსიური გამოყენებისათვის აუცილებელია მათი რაციონალური და მკაცრად მიზნობრივი გამოყენება და დაცვა მავნე პროცესებისაგან. ამით თავიდან იქნება აცილებული სასოფლო-სამეურნეო სავარგულების არასასურველი ტრანსფორმაცია;

განსაკუთრებულ ყურადღებას მოითხოვს იმ მიწების გამოყენება, რომლებიც სპეციალური ღონისძიებების გატარებას საჭიროებს. ნიშანდობლივია, რომ ქვეყანაში, მილიონ ჰექტარზე მეტი სასოფლო-

სამეურნეო სავარგული განიცდის ეროზიულ ზემოქმედებას, ხოლო ეროზირებულია 852,0 ათასი ჰექტარი, დამლაშებული, ბიცი და ბიცობია 250,0 ათასზე მეტი ჰექტარი სავარგული.

როგორც ირკვევა, უკანასკნელი წლების მონაცემებით, მოსახლეობის სხვადასხვა სოციალურ ფენას საკუთრებაში გადაეცა 767,3 ათასი ჰექტარი სასოფლო-სამეურნეო სავარგული (ქვეყნის მთლიანი სავარგულების 25,2%), აქედან, 438,5 ათასი ჰა. სახნავი (57,1%), 180,5 ათასი ჰა. მრავალწლიანი ნარგავები (23,5%), 44,0 ათასი ჰა. სათიბი ფართობი (5,7%), 84,5 ათასი საძოვარი (11,1%).

იჯარით გაცემულია 903,0 ათასი ჰა. სასოფლო-სამეურნეო სავარგული (40,0%). 230,5 ათასი ჰა. სახნავი (10,2%), 20,7 ათასი ჰა. მრავალწლიანი ნარგავები (1,2%), 45,8 ათასი ჰა. სათიბი (2,0%), 600,0 ათასი ჰა. საძოვარი (26,6%).

ფიზიკურ პირებზე გაცემულია 473,1 ათასი ჰა, ანუ საშუალოდ 11,4 ჰა. იურიდიულ პირებზე-432,0 ათასი ჰა. ანუ საშუალოდ 102,9 ჰა.

ირკვევა, რომ იჯარით გაცემული ფართობების 52,0% (470,9 ათასი ჰა.) ყოფილ სასოფლო-სამეურნეო საწარმოთა წევრებზე მოდის. გლეხებსა და მუშებს დაბალნაყოფიერი მიწები და მცირე ფართობები ერგოთ.

სახელმწიფო საკუთრებაში, გაუცემლად დარჩენილია 2258,5 ათასი ჰა(33,8%) სასოფლო-სამეურნეო სავარგული, მ.შ. 363,3 ათასი ჰა. სახნავი (16,1%), 83,3 ათასი ჰა. მრავალწლიანი ნარგავები (3,7%), 98,8 ათასი ჰა. სათიბი (4,4%), 1712,1 ათასი ჰა საძოვარი (75,8%).

უნდა აღინიშნოს, რომ ინტენსიური სავარგულების დიდი ნაწილი, რაც გაუცემლად არის დარჩენილი დაბალნაყოფიერი და მწირი ნიადაგებია.

კვლევაში გვიჩვენა, რომ 2000 წელთან შედარებით 2005 წელს სოფლის მეურნეობის მთლიანი პროდუქციის მოცულობა გაიზარდა 41,4 %-ით და შეადგინა 2309,5 ათასი ლარი. მ.შ. მემცენარეობისამ-1239,1, ხოლო მეცხოველეობისამ-1037,9 ათასი ლარი. მიუხედავად ამისა ერთ



სულ მოსახლეზე გაანგარიშებით ხორბლის წარმოება შესაბამის პერიოდში შემცირდა 3 კგ-ით, კარტოფილის–17 კგ-ით, ბოსტნეულის–37 კგ-ით, ხორცის–9 კგ-ით, რძის–3 კგ-ით, ხოლო სიმინდის წარმოება გაიზარდა 1 კგ-ით, ყურძნის – 4 კგ-ით, კვერცხის–12 ცალით.

გამოვლინდა, რომ 1996-2005 წლებში მემცენარეობის დარგებთან შედარებით უფრო სტაბილურად იზრდება მეცხოველეობის პროდუქციის წარმოების მაჩვენებლები, ამის მიუხედავად, სოფლის მეურნეობის დარგობრივ სტრუქტურაში მემცენარეობის დარგის ხვედრითი წილი 2005 წელს შეადგენს 50,2 %, (1988 წლამდე ეკავა 47-48%), რაც გამოწვეულია მეხილეობის, მევენახეობისა და მეციტრუსეობის ხვედრითი წილის ზრდით. მეცხოველეობის დარგის ხვ. წილი, 49,8 % შეადგინს.

### 2.3 შრომითი რესურსების ფორმირების პირობები და უმუშევრობის დონის ანალიზი

შრომითი რესურსები საკმაოდ რთული სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორიაა. იგი უნდა განვიხილოთ ერთი მხრივ, როგორც ეკონომიკური და მეორეს მხრივ–როგორც სტატისტიკური კატეგორია. როგორც ცნობილია შრომის პროცესი მოიცავს სამ ძირითად ელემენტს: შრომის იარაღს, შრომის საგანს და სამუშაო ძალას.

ამ სამი ელემენტიდან ყველაზე მთავარია სამუშაო ძალა, რომლის გარეშეც წინა ორი ელემენტი უმოქმედო იქნებოდა. აქედან გამომდინარე, სამუშაო ძალა და შრომის რესურსები არის ეკონომიკური მეცნიერების ერთ-ერთი ყველაზე მთავარი საკითხი. კლასიკოსების განმარტებით სამუშაო ძალა არის ადამიანის უნარი შექმნას მატერიალური დოვლათი, მაგრამ მატერიალურ დოვლათს ქმნის არა მხოლოდ უნარი, არამედ ამ

უნარის მატარებელი (ადამიანი). აქედან გამომდინარე შრომის რესურსები წარმოადგენს სამუშაო ძალას, განხილულს მის მატარებელთან ერთად და განსაზღვრულს რაოდენობრივად.

შრომითი რესურსების, როგორც ეკონომიკური კატეგორიის შესწავლის დროს ჩვენ გვაინტერესებს შრომითი რესურსების ფუნქციონირების ძირითადი არსი. ე.ი. აქ წინა პლანზე გამოდის სამუშაო ძალის ცნება. მისი ეკონომიკური კატეგორიის განხილვისას უნდა გავანალიზოთ ყველა ის პირობა, რომელშიც ხდება სამუშაო ძალის ფუნქციონირება. რაც შეეხება შრომით რესურსებს, როგორც სტატისტიკურ კატეგორიას, აქ მთავარია მისი რაოდენობრივი განსაზღვრა და იმ რაოდენობრივი პროპორციების დაცვა, რაც უზრუნველყოფს შრომითი რესურსების უფრო ეფექტიან და სასარგებლო ფუნქციონირებას. როდესაც შრომით რესურსებს ვახასიათებთ, პირველ რიგში ვგულისხმობთ, რომ საქმე გვაქვს ადამიანთან, მის ადამიანურ თვისებებთან, რომელსაც იგი ამჟღავნებს შრომის პროცესში (II-12-490გვ.).

შრომით რესურსებზე საუბრისას მნიშვნელოვანია შრომითი რესურსების ასაკობრივი სტრუქტურის დახასიათება. მისი ასაკობრივი სტრუქტურა შედგება ოთხი ძირითადი ჯგუფისაგან; ესენია:

- 1) ახალგაზრდები – 16 – 29 წწ.
- 2) საშუალო ასაკის – 30 – 49 წწ.
- 3) წინასაპენსიო ასაკის – 50 – 60 (ქალები) წწ; 50-65 (კაცები) წ.წ.
- 4) საპენსიო ასაკის–60 და მეტ(ქალები) წწ.; 65 და მეტი(კაცები) წწ.

თითოეულ ამ მახვილ ასაკობრივ ჯგუფში არსებობს საერთო ეკონომიკური კანონზომიერება, რომელიც ახასიათებს ამ ჯგუფში შემავალი მოსახლეობის უმეტესობას. ასე მაგალითად, 16-29 წლის ასაკობრივ ჯგუფში ახალგაზრდების უმეტესი ნაწილი დაკავებულია სწავლით და ისინი მხოლოდ 25 წლიდან ებმებიან აქტიურ შრომით საქმიანობაში, ამიტომ ყველაზე მაღალი შრომითი აქტივობის მქონე ჯგუფად შეიძლება ჩაითვალოს 30-50 წლის ასაკობრივ ჯგუფში მყოფი

შრომითი რესურსები. 50 წლის შემდეგ მოსახლეობის შრომითი აქტივობა თანდათან კლებულობს. დასაქმების მხრივ სპეციფიკურ ჯგუფს წარმოადგენს საპენსიო ასაკის მქონე მოქალაქეთა ჯგუფი, რადგან მათი შრომითი აქტივობის შემცირების გამო მათ უწევთ თავიანთი სამუშაო ადგილების დატოვება.

საქართველოს დასაქმების სამსახურში რეგისტრირებულ უმუშევართა ასაკის მიხედვით შემდეგი სახითაა მოცემული (იხ. ცხრილი 2.3.1)

**დასაქმების სამსახურში რეგისტრირებული უმუშევრების განაწილება ასაკის მიხედვით**

საშუალო წლიური, ათასი კაცი (იხ. ცხრილი 2.3.1 )

	2000	2002	2004	2005
უმუშევრები –სულ	101,0	21,9*	46,6	34,3
მ.შ. 16-29	36,7	3,0	5,6	5,1
30-49	40,2	12,2	34,4	23,7
50 და მეტი	23,7	6,7	6,6	5,5

\* დასაქმების სამსახურის რეორგანიზაციის შედეგად ხელახალი რეგისტრაციის გამო მონაცემები წინა წელთან შედარებით შემცირებულია.

წყარო: დასაქმების სახელმწიფო სამსახური.

შრომითი რესურსების ფორმირების პროცესის შესწავლისას გამოიყენება ისეთი მაჩვენებლები როგორებიცაა:

**ა) შობადობის ზოგადი კოეფიციენტი:**  $n = \frac{N}{S} \times 1000$ , სადაც

– წლის განმავლობაში დაბადებულების რაოდენობაა;

შ – მოცემულ წელს მოსახლეობის საშუალო რაოდენობა;

$$s = \frac{S_1 + S_2}{2},$$

სადაც შ<sub>1</sub> – წლის დასაწყისში მოსახლეობის რაოდენობაა;

შ<sub>2</sub> – წლის ბოლოს მოსახლეობის რაოდენობა;

1000-ზე გამრავლება ნიშნავს, რომ ეს კოეფიციენტი გაანგარიშებულია 1000 კაცზე ე.ი. გაანგარიშებულია პრომილებში.

**ბ) მოკვდაობის ზოგადი კოეფიციენტი:**  $m = \frac{M}{S} \times 1000$ , სადაც

– წლის განმავლობაში გარდაცვლილთა რაოდენობაა.

**გ) ბუნებრივი მატების ზოგადი კოეფიციენტი:**  $b.m = \frac{N-M}{S} \times 1000$ ,

სადაც–ბ.მ– არის სხვაობა დაბადებულებსა და გარდაცვლილებს შორის.

**დ) შობადობის სპეციალური კოეფიციენტი:**  $s = \frac{N}{W} \times 1000$ , სადაც

**W** – ფერტირული ასაკის მქონე ქალთა რაოდენობა (15-49 წ.წ.).  
 სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის მონაცემებით  
 წარმოდგენილ ცხრილში ჩანს 2000–2006 წლებში საქართველოს  
 დემოგრაფიული მდგომარეობა (იხ. ცხრილი 2.3.2).

**საქართველოს მოსახლეობის დემოგრაფიული მდგომარეობა**

ათასი კაცი (ცხრილი 2.3.2)

წ ლ ე ბ ი	2000	2002	2004	2005
სახეზე მყოფი მოსახლეობა სულ	4435,2	4371,5	4315,2	4321,5
მ.შ. ქალაქად	2308,2	22843,8	2252,5	2257,5
სოფლად	2127,0	2086,7	2062,7	2064,0
დაბადებულთა რიცხვ.	48,8	46,6	49,6	46,5
გარდაცვლილთა რიცხვ.	47,4	46,4	48,8	43,0
ბუნებრივი მატება	1,4	0,2	0,8	3,5
მიგრაციული საღლო (%)	-35,2	-27,8	5,5	76,3

2.3.2 – ცხრილიდან ჩანს, რომ თუ 2000 წელს დაბადებულთა რიცხვმა 48,8 ათასი შეადგინა. ეს რიცხვი თანდათან კლებულობს და 2006 წელს მხოლოდ 46,5 ათასი იყო. გარდაცვლილთა რიცხოვნობა 2000 წელს 47,4 ათასი იყო. შემდეგ წლებში იგი კლებულობს და 2000 წელს მან 42,3 ათასი შეადგინა. რატომღაც სიკვდილიანობის შემცირება კარგის მაჩვენებელია, მაგრამ ამ მონაცემებიდან გამომდინარე ბუნებრივი მატებაც კლებულობს. 2000 წელს ბუნებრივი მატება 1,4 ათასი იყო, ხოლო 2000 წელს 5,5 ათასი.

შრომითი რესურსების ხარისხის მახასიათებელია მისი კვალიფიკაცია, ე.ი. შრომის სირთულე, რომელსაც ის ეწევა. შრომითი რესურსები აღებული მის ხარისხობრივ მახასიათებლებთან ერთად წარმოადგენს შრომით პოტენციალს. ის არის ქვეყნის სიმდიდრე.

სინამდვილეში თითოეულ მათგანს თავისი ადგილი და როლი აქვს საზოგადოებრივ ურთიერთობათა დახასიათებაში.

“სამუშაო ძალასთან” შედარებით, ტერმინი “შრომითი რესურსები” უფრო გვიან წარმოიშვა. შრომით რესურსებში უნდა ვიგულისხმოთ მოსახლეობის ის ნაწილი, რომელსაც აქვს შესაძლებლობა და სურვილი გამოიყენოს თავის თავში არსებული სამუშაო ძალა.

რაც შეეხება შრომითი პოტენციალის ცნების ფორმირებას – ეს არის სათანადო პირობებში პოტენციურად რეალიზებადი შრომითი უნარის მაქსიმალური სიდიდე.

შრომისუნარიანი მოსახლეობა და შრომითი რესურსები მუდმივ მოძრაობაშია. იცვლება მათი რაოდენობრივ-ხარისხობრივი მაჩვენებლები. ამ მოძრაობაში ფორმირდება შრომითი პოტენციალი.

შრომითი პოტენციალის დემოგრაფიული ასპექტით კვლევა მოსახლეობის კვლავწარმოების კანონზომიერებისა და თავისებურებების გამოვლენითაც გამოიხატება. იგი უნდა წარიმართოს დემოგრაფიული და სოციალურ-ეკონომიკური პროცესების ერთიანობის ფონზე.

შრომითი პოტენციალის ფორმირების კანონზომიერებათა დადგენისათვის საჭიროა მოსახლეობისა და შრომითი რესურსების ბუნებრივი მატების, მისი შემადგენლობის–შობადობისა და სიკვდილიანობის ანალიზი;

ეს კატეგორიები განსაზღვრავენ შრომითი პოტენციალის რაოდენობრივ მხარეს და იძლევიან საშუალებას გავითვალისწინოთ წარმოების უზრუნველყოფა ადამიანის ფაქტორით.

შრომითი პოტენციალის ფორმირება დაკავშირებულია ქვეყანაში არსებულ ეკონომიკურ მდგომარეობასთან. აუცილებლად უნდა შეფასდეს დემოგრაფიული ვითარება და მისი შედეგების გავლენა საქართველოს შრომითი პოტენციალის ცვლილებებზე.

შრომითი პოტენციალის ფორმირების ანალიზისას ცალკე უნდა გამოიყოს მოსახლეობის მიგრაცია. მიგრაციული პროცესები მჭიდრო

კავშირშია ეკონომიკურ ზრდასთან. იგი პირდაპირ ზემოქმედებს შრომითი პოტენციალის რაოდენობრივ მხარეზე, ცვლის შრომითი რესურსების რიცხოვნობას, რადგან მიგრანტთა უდიდეს ნაწილს შრომითი რესურსები შეადგენენ.

მიგრაციის შედეგად იცვლება მოსახლეობის კვლავწარმოების რეჟიმი, შობადობა, სიკვდილიანობა, ბუნებრივი მატება, ასაკობრივი სტრუქტურა და ა.შ. მიგრაცია დიდ გავლენას ახდენს აგრეთვე დემოგრაფიული დაბერების პროცესზე.

შრომითი რესურსების ქვეყნის გარეთ გადინების ე.ი. მიგრაციის გამომწვევი მიზეზები შეიძლება იყოს: განათლების დონის (კვალიფიკაციის) ამაღლების სურვილი, მაღალანაზღაურებადი სამუშაო ადგილის შოვნა, ცხოვრების პირობების გაუმჯობესება და ა.შ.

ქვეყნიდან მაღალკვალიფიციური სპეციალისტების წასვლა დიდ ზიანს აყენებს ეკონომიკის განვითარებას; აქვე არ შეიძლება არ აღინიშნოს ის ფაქტი, რომ ჩვენი ქვეყნიდან წასული მაღალი კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტები ვერ პოულობენ თავიანთი კვალიფიკაციის შესაფერის სამუშაო და დასაქმებულნი არიან დაბალანაზღაურებად, ე.წ. შავ სამუშაო ადგილებზე, რომლებზეც ადგილობრივი მუშახელი უარს ამბობს. მიგრაციაში მყოფი მაღალკვალიფიციური შრომითი რესურსების გარეშე შეუძლებელია განვითარდეს ქვეყნის ეკონომიკის ისეთი სასიცოცხლო დარგები, როგორცაა: მრეწველობა, სოფლის მეურნეობა, მშენებლობა, ტრანსპორტი, კავშირგაბმულობა, ვაჭრობა, ჯანდაცვა, განათლება და სხვ.

როცა საქართველოს შრომითი რესურსების მიგრაციის პრობლემებზე ვმსჯელობთ, პირველი რიგის ამოცანად ამ კონტიგენტის აღრიცხვა უნდა დავსახოთ. მათი რიცხოვნობისა და შემადგენლობის შესახებ სრულყოფილი ინფორმაცია პრაქტიკულად არ არსებობს.

როგორც 2.3.2 – ცხრილიდან ჩანს 2000 წელს საქართველოს გარეთ მიგრირებულთა სალდომ (წასულთა რაოდენობას გამოკლებული ჩამოსულთა რაოდენობა) – (-35,2) ათასი კაცი შეადგინა. აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ 2000 წელთან შედარებით 2005 წელს ქვეყნიდან გასულთა რაოდენობა შემცირდა, რაც რათქმაუნდა დადებითი მოვლენაა და იმედს იძლევა რომ თანდათან შეწყდება ქვეყნიდან შრომითი რესურსების გადინება.

ქვეყნიდან შრომითი რესურსების გადინების ერთ-ერთი ძირითადი მიზეზი უმუშევრობაა. საქართველოს კანონში “დასაქმების შესახებ” უმუშევარი განსაზღვრულია როგორც სამუშაო ასაკის შრომისუნარიანი პირი, რომელსაც არა აქვს სამუშაო, ეძებს მას და მზად არის სამუშაოს შესასრულებლად.

ეკონომიკურ ლიტერატურაში განხილულია უმუშევრობის სამი ძირითადი ფორმა (II-11–326გვ.):

ა) ფრიქციული უმუშევრობა – დაკავშირებულია მომუშავეთა ინციდიენტით სამუშაო ადგილის ცვლილებასთან. ამ დროს მუშაკთა გარკვეულ ნაწილს აქვს არჩევის საშუალება, ნაწილი კი ახალი სამუშაოს ძებნაშია, ფრიქციულ უმუშევრობას მიეკუთვნება აგრეთვე ახალგაზრდობა, რომლებიც პირველად ეძებენ სამუშაოს.

ბ) სტრუქტურული უმუშევრობა – წარმოიშობა მაშინ, როცა მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის ზეგავლენით ხდება ეკონომიკის მასშტაბური სტრუქტურული გარდაქმნები. ამ ცვლილებათა გამო ზოგიერთ პროფესიაზე ნაკლები მოთხოვნაა და იგი შეიძლება მოძველებულად ჩაითვალოს, სამაგიეროდ მოთხოვნა სხვა პროფესიებზე გაიზრდება იმ ახალი ხელობების ჩათვლით, ადრე რომ არ არსებობდა.

გ) ციკლური უმუშევრობა – წარმოიშობა ყველა დარგში, ყველა სფეროსა და რეგიონში, სამუშაო ძალაზე დაბალი მოთხოვნის გამო. ეს უმეტეს წილად ხდება ეკონომიკური ციკლის დაცემის ფაზაში, რომელიც ხასიათდება მთლიანი ხარჯების უკმარისობით. როდესაც საქონელსა და

მომსახურებაზე მთლიანი მოთხოვნა მცირდება, დასაქმება კლებულობს, ხოლო უმუშევრობა იზრდება.

უმუშევრობის დონის გამოსათვლელად უმუშევართა საერთო რაოდენობა უნდა შევაფარდოთ მთლიან შრომით რესურსებზე და გავამრავლოთ 100-ზე.

$$\text{უმუშევრობის დონე} = \frac{\text{უმუშევ. რაოდენობა}}{\text{შრ. რესურს. რაოდენობა}} \times 100$$

საქართველოში შრომისუნარიანმა მოქალაქემ, რომელსაც სურს მუშაობა, შეიძლება წლების განმავლობაში ვერ იშოვოს მისი პროფესიის შესაბამისი სამუშაო. უმუშევრობის ხანგრძლივი პერიოდი ამცირებს მომუშავეს პროფესიული კვალიფიკაციის დონეს. ასეთ მომუშავეს დიდი დრო სჭირდება სამუშაოზე კვლავ ადაპტირებისათვის და კვალიფიკაციის ამაღლებისათვის. მდგომარეობა კიდევ უფრო რთულდება, როდესაც საწარმოში მიმდინარეობს ტექნიკური გადაიარაღება (განახლება) და მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის შედეგად იცვლება წარმოების ტექნოლოგია. ასეთ შემთხვევაში შეიძლება მისი კვალიფიკაცია არასაკმარისი აღმოჩნდეს, რადგან მისი პროფესიული კვალიფიკაციის დონე არ შეესბამება ახალ მოთხოვნებს. მომუშავე იძულებული ხდება აიმაღლოს კვალიფიკაცია და გაიაროს გადამზადების კურსები.

საქართველოს სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის მონაცემებით ქვეყანაში უმუშევრობის პრობლემის მოგვარება და შრომითი რესურსების დასაქმება სახელმწიფოს მხრიდან მოითხოვს მეცნიერულად დასაბუთებული დასაქმების პოლიტიკის განხორციელებას. სახელმწიფომ უნდა განახორციელოს მთელი რიგი ღონისძიებები, რათა ქვეყანაში არსებული სოციალურ-ეკონომიკური სიტუაციის გათვალისწინებით დასაქმების პოლიტიკა გახადოს უფრო ეფექტური.

საქართველოში დასაქმების საკითხებს არეგულირებს დასაქმების სახელმწიფო სამსახური, რომელსაც მთლიანად გადაეცა დასაქმების



ერთიანი ფონდის ფუნქციები. დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის ფუნქციები და საქმიანობის საგანია:

- შრომის ბაზრის მდგომარეობის შესახებ სტატისტიკური ინფორმაციის შეგროვება და ერთიანი საინფორმაციო ბანკის შექმნა;

- სამუშაოს მაძიებელთა რეგისტრაცია, აღრიცხვა და მონიტორინგი;

- თავისუფალი (ვაკანტური) სამუშაო ადგილების შესახებ ინფორმაციის მოპოვება და საინფორმაციო ბანკის შექმნა;

- სამუშაოს მაძიებელთა და დამსაქმებელთა ინფორმირება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მისი მიწოდების მდგომარეობის შესახებ;

- დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითად მიმართულებათა შესახებ მოსახლეობის ინფორმირება;

- სამუშაოს მაძიებელთა შრომითი მოწყობის მიზნით საშუამავლო საქმიანობის ორგანიზება;

- სამუშაოს მაძიებელთა პროფორიენტაციული მომსახურების ორგანიზება;

- მონაწილეობა დასაქმების ეროვნული, ადგილობრივი და სპეციალური პროგრამების შემუშავების, განხილვისა და განხორციელების პროცესში;

- სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადების, გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების ხელშეწყობა;

- ახალი სამუშაო ადგილების შექმნისა და არსებულის შენარჩუნების მიზნით საწარმოებისა და ორგანიზაციების ფინანსური დახმარების ფორმებისა და მიზანშეწონილობის საკითხების შესწავლა და პროექტების წარდგენა განხილვის მიზნით;

- უმუშევართა შემწეობის მიმღებ პირთა დადგენა და შემწეობის და სტიპენდიის დანიშვნა სათანადო პროგრამების ფარგლებში;

- დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელების მიზნით დამქირავებელთა წარმომადგენლობით ორგანიზაციებთან საერთაშორისო ორგანიზაციებთან, საზღვარგარეთის ქვეყნების დასაქმების

სამსახურებთან და სხვა დაინტერესებულ ორგანიზაციებთან, ასევე ხელისუფლების ცენტრალურ და ადგილობრივ ორგანიებთან, დამქირავებლებთან და დასაქმების კერძო სააგენტოებთან თანამშრომლობა;

- დასაქმების ადგილობრივი პროგრამების შემუშავება;
- დასაქმების პროგრამით გათვალისწინებულ ღონისძიებათა განსახორციელებლად ნორმატიული აქტების პროექტების მომზადება და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროში წარდგენა.

დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის მონაცემებით დასაქმების სამსახურში რეგისტრირებული ისედაც მცირე სამუშაოს მაძიებლებიდან, მხოლოდ უმნიშვნელო ნაწილი პოულობს სამსახურს, დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის დახმარებით (იხ. ცხრილი 2.3.3).

### დასაქმების სამსახურში რეგისტრირებული უმუშევრებისა და სამუშაო ადგილების რაოდენობა

წლის ბოლოსათვის (ცხრილი 2.3.3 )

წლები	რეგისტრირებული უმუშევრები, ათასი კაცი	რეგისტრირებული ვაკანსიები, ათასი	უმუშევართა რაოდენობა ერთ ვაკანსიაზე	დასაქმების სამსახურების მიერ დასაქმებული სამუშაოს მაძიებელი, ათასი კაცი
2000	116,9	1,3	90	10,4
2002	37,0	1,9	19	6,0
2004	46,9	0,7	66	4,0
2005	29,8	0,5	59,6	3,4

მიუხედავად იმისა, რომ ყველა დაწესებულებას საქართველოს კანონმდებლობით, ევალება შესაბამისი სამსახურებისათვის ინფორმაციის მიწოდება ვაკანსიების შესახებ, 6-ცხრილში მოცემული მონაცემები გვიჩვენებს, რომ რეგისტრირებულ უმუშევრებთან შედარებით ვაკანსიების რიცხვი გაცილებით მცირეა. მაგალითად, 2000 წელს

რეგისტრირებულ უმუშევართა რაოდენობა 116.9 ათასი კაცი იყო, მაშინ როცა რეგისტრირებულ ვაკანსიათა რაოდენობა 1.3 ათას-ს შეადგენდა;

როგორც 2.3.3 – ცხრილიდან ჩანს 2006 წელს რეგისტრირებულ უმუშევართა რაოდენობა 29,6 ათას კაცს შეადგენდა; სამწუხაროდ, ეს იმას არ ნიშნავს, რომ ქვეყანაში მდგომარეობა გამოსწორდა და უმუშევართა რაოდენობა შემცირდა. სამუშაოს მაძიებელთა უმრავლესობა არ აკითხავს დასაქმების სახელმწიფო სამსახურს, რადგან მათ არ აქვთ დასაქმების იმედი; აქედან გამომდინარე ქვეყანაში არ არსებობს უმუშევართა რაოდენობის შესახებ ზუსტი ინფორმაცია. 2000-2005 წლების მონაცემები გვიჩვენებს, რომ სამწუხაროდ დასაქმების სამსახურების მიერ დასაქმებულთა რაოდენობა ძალზედ მცირეა.

დასაქმების სამსახურის მონაცემებზე დაყრდნობით (მიუხედავად იმისა, რომ ეს მონაცემები არასრულყოფილია) შეიძლება დავასკვნათ, რომ 2000 წელს დასაქმების სამსახურში რეგისტრირებულ უმუშევართა უმრავლესობა უმაღლესი განათლების მქონე სპეციალისტები იყვნენ, თუმცა 2004–2006 წლებში იმრავლა საშუალო განათლების მქონე პირთა რეგისტრაციამ დასაქმების სამსახურში (იხ. ცხრილი 2.3.4).

**დასაქმების სამსახურში რეგისტრირებული უმუშევრების  
განაწილება განათლების მიხედვით**

ცხრილი 2.3.4

	2000	2002	2004	2005
უმუშევრები –სულ	101,0	21,9*	46,6	34,3
მ.შ. დაწყებითი და საბაზო	0,0	0,0	0,0	0,1
არასრული საშუალო	26,8	0,1	0,5	0,7
სრული საშუალო	44,7	14,5	30,1	21,7
უმაღლესი	29,1	7,3	16,0	11,8

\* დასაქმების სამსახურის რეორგანიზაციის შედეგად ხელახალი რეგისტრაციის გამო მონაცემები წინა წელთან შედარებით შემცირებულია.  
წყარო: დასაქმების სახელმწიფო სამსახური.

## 2.4 ფერმერული მეურნეობები, როგორც შრომითი რესურსების დასაქმების სფერო და მათი განვითარების მიმართულებები

როგორც ცნობილია, გასული საუკუნის 90-იანი წლების პერიოდიდან, ძველი ორგანიზაციული სტრუქტურების ნაცვლად, როგორც სხვა სფეროებში, ისე სოფლის მეურნეობაშიც, დაფუძნდა და ჩამოყალიბდა ისეთი, სრულიად ახალი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმები, როგორიცაა: ინდივიდუალური საწარმო, სააქციო საზოგადოება, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება, კომანდიტური საზოგადოება, კოოპერატივი.

ამ ფორმათა უმრავლესობამ, სოფლის მეურნეობაში, ამ დარგის ბუნებრივ-ეკონომიკური სპეციფიკური თავისებურებებიდან გამომდინარე, ფართო გასაქანი ვერ ჰპოვა და მათ ნაცვლად ძალზე დიდი მასშტაბი შეიძინა აგრარული სექტორისათვის ზედმიწევნით მორგებულმა და ისტორიულ ფესვებზე დამყარებულმა ისეთმა ფორმამ, როგორცაა ფერმერული მეურნეობები, რომელთა რაოდენობაც 800 ათასს აღემატება.

მისანიშნებელია, რომ ამ ფორმირებათა ჩამოყალიბების პროცესი სამეწარმეო კანონის გვერდის ავლით მოხდა და მიუხედავად იმისა, რომ ამ მიმართულებით ჯერაც არ გაგვაჩნია ერთიანი იურიდიული ნორმები და ვალდებულებები, ფერმერული მეურნეობების შექმნის ფართომასშტაბურმა ფაქტმა თითქმის იურიდიული სტატუსის ძალა შეიძინა. ეს, თითქმის უპრეცედენტო შემთხვევაა ეკონომიკურ და იურიდიულ პრაქტიკაში.

სტატისტიკურ დოკუმენტაციაში (კრებულებში) ამ მეურნეობათა საქმიანობამ ფართო ასახვა ჯერ ვერ ჰპოვა. მათ შესახებ მასალების მოპოვება, მეტ-ნაკლებად, გაძნელებულია, საანალიზო კონკრეტული მაჩვენებლების აღება კი, მათთან უშუალო კონტაქტების საფუძველზე ხდება შესაძლებელი.

რაც შეეხება დანარჩენ ორგანიზაციულ-სამართლებრივ ფორმებს: სააქციო საზოგადოებებს, შპს-ებს და სხვა (რომელთა ნაწილიც თანდათან გარდაიქმნა ფერმერულ მეურნეობებად), მათი საქმიანობის შესახებ სტატისტიკური ხასიათის მასალის მოპოვება თითქმის შეუძლებელია, ანდა, თუ ეს როგორმე მოხერხდა, ის, ისეთი მწირი და ღარიბია, რომ მის საფუძველზე რაიმე მეცნიერული ანალიზის ან დასკვნის გაკეთება და მითუმეტეს ტენდენციებისა და კანოზომირებების დადგენა შეუძლებელია.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის მხედველობაში მიღებით, აგრარული ეკონომიკის ინსტიტუტში ჩატარებულმა გამოკვლევებმა, რომელიც

ითვალისწინებდა ახალი ორგანიზაცი-ულ-სამართლებრივი ფორმების მიხედვით მეცნიერულ კვლევას (ეს ეხება ინსტიტუციონალურ სისტემას, ეკონომიკურ მექანიზმს, მენეჯმენტს, საწარმოო პოტენციალს, არსებული ტენდენციებისა და კანონზომიერებების დადგენას, პროგნოზულ გათვლებს), უპირატესად და ერთმნიშვნელოვნად მოიცვა ფერმერული მეურნეობების სივრცე. ამ მიდგომის სისწორე მხოლოდ იმ ფაქტითაც დასტურდება, რომ, ამჟამად, ფერმერულ მეურნეობებზე მოდის მთელი სასოფლო-სამეურნეო სავარგულების 28%, სახნავის – 57,8%, მრავალწლიანი ნარგავების 43,8 %, გარდა ამისა, ფერმერული მეურნეობები აწარმოებენ საქართველოში წარმოებული სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის თითქმის აბსოლუტურ მოცულობას.

უნდა ვივარაუდოთ, რომ მომავალში ფერმერულ მეურნეობათა მასშტაბები კვლავ გაიზრდება, თუმცა იმ სახეცვლილებით, რომ მათ ბაზაზე უფრო გაბედულად და დასაბუთებულად აღმოცენდება კოოპერატიული და მინი-ინტეგრირებული ფორმირებები, ცხადია, გამოკვლევათა პოზიციური მიდგომებიც ამისდაკვალად შეიცვლება და დაიხვეწება. ამ თვალსაზრისით აუცილებელია მტკიცე სამართლებრივი ბაზის შექმნა.

აუცილებელი ჩანს, სტატისტიკურ დოკუმენტაციაში (კრებულებში) ფერმერულ მეურნეობათა შესახებ ძირითადი, საანალიზო საფუძვლად გამოსადეგი მასალების (მონაცემების) სავალდებულო წარმოდგენა თვით ფერმერულ მეურნეობათა მიერ.

ამრიგად, საკვლევი თემის ირგვლივ გაშლილმა გამოკვლევებმა უპირატესად მოიცვა ფერმერული მეურნეობები (ფორმირებები) და აგრეთვე ისეთი ახალი ინსტიტუციონალური ეკონომიკური სუბიექტი, როგორცაა საკრედიტო კავშირები, რომელთა ხაზითაც უკვე დაგროვდა გარკვეული გამოცდილება.

მომავალ წლებში, როგორც ამას ინსტიტუტის საკვლევი თემატიკური გეგმა ითვალისწინებს, კვლევა გადასწვდება საფინანსო-

საბანკო, სარეალიზაციო, საშუამავლო და საგადასახადო ინსტიტუტებს, ფასებისა და ფასწარმოქმნის სისტემას, საგარეო-ეკონომიკურ კავშირებს, აგრარული ბაზრის ფორმირებისა და რეგულირების პრობლემებს, რითაც შეიკვრება ინსტიტუციონალური სისტემის მთელი ციკლი.

ამჟამად, აგრარული სფეროს სამეურნეო მექანიზმის სრულყოფა და სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ახალ, მრავალფეროვან ფორმებზე გადასვლა ეყრდნობა საბაზრო ეკონომიკის პრინციპებს, რომლის ერთ-ერთი გზა პრივატიზებაა.

საქართველოს დამოუკიდებლობის მოპოვებასთან ერთად, დაიწყო სოფლის მეურნეობის სტრუქტურული რეორგანიზაცია. მოქმედი 1744 სასოფლო-სამეურნეო საწარმოდან (კოლმეურნეობები, საბჭოთა მეურნეობები და სამეურნეობათაშორისო საწარმოები) რეორგანიზებული იქნა – სახაზინო საწარმოდ – 85, ანუ 4,87 %, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებად – 285, ანუ 16,34 %, სააქციო საზოგადოებად – 104, ანუ 5,9 %, კოოპერატივად – 398 ანუ 22,8 %, სხვა ფორმად – 213, ანუ 12,2% და ლიკვიდირებულია – 644, ანუ 36,9%.

როგორც სამხარეო ჭრილში შესწავლილმა მასალის ანალიზმა გვიჩვენა სახაზინო საწარმოები ყველაზე მაღალი ხვედრითი წილით წარმოდგენილია კახეთში – 31,8 % და შიდა ქართლში – 18,8 %; შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებები – მერეთში – 27,0 % და ქვემო ქართლში – 16,9 %; სააქციო საზოგადოებები – გურიაში 29,8 % და სამეგრელო-ზემო სვანეთში – 23,1 %; კოოპერატივები – სამეგრელო-ზემო სვანეთში – 27,6 % და კახეთში – 17,6 %; სხვა ფორმით – იმერეთში – 26,8 % და სამცხე-ჯავახეთში – 15,9 %.

მონაცემები ადასტურებს იმ მოსაზრებას, რომ მეურნეობრიობის ესა თუ ის ფორმა მიზანშეწონილია, იქ სადაც მათთვის საუკეთესო პირობებში არსებობს. მაგალითად, სააქციო საზოგადოებები უფრო ხელსაყრელია მრავალწლიანი ნარგავების მიმართულების რეგიონებში.

რეორგანიზებული სასოფლო-სამეურნეო საწარმოთა მთლიანი რაოდენობიდან სხვადასხვა ფორმით გარდაქმნილად ოფიციალურად რეგისტრირებულია 64,6 %, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ დანარჩენ რაოდენობას ოფიციალური იურიდიული სტატუსი არ გააჩნია.

ყველა კატეგორიის მეურნეობებში ნათესი ფართობის თითოეული ჰექტრიდან 2005 წ. მიღებული იქნა საშემოდგომო ხორბალი – 12,0ც., სიმინდი მარცვლად – 18ც., ქერი – 12ც., მზესუმზირა – 6,0ც., ხილი – 30,3ც., ყურძენი – 24,3ც., რაც ძალზე დაბალ მაჩვენებლად ითვლება. აღსანიშნავია ისიც, რომ თითქმის ყველა კულტურის მოსავლიანობა წინა წლებთან შედარებით კლების ტენდენციით ხასიათდება, რაც ძირითადად გამოწვეულია იმით, რომ სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის ძირითად მწარმოებელ-გლეხურ (ფერმერულ) მეურნეობებს ფინანსური დეფიციტის გამო საშუალება არა აქვთ შეძინონ სასუქები, შხამქიმიკატები და სხვა მატერიალურ-ტექნიკური საშუალებები.

2006 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით მეურნეობათა ყველა კატეგორიაში იყო მსხვილფეხა რქოსანი პირუტყვი – 1163,3 ათასი სული, აქედან ძროხა 681 ათასი სული, ცხვარი და თხა – 789,2 ათასი სული, ღორი – 343,1 ათასი სული. 2000 წელთან შედარებით მსხვილფეხა რქოსანი პირუტყვი შემცირდა 14 ათასი სულით სამაგიეროდ გაიზარდა ძროხების სულადობა 34,7 ათასი სულით, ასევე გაიზარდა ცხვრის სულადობა – 161,1 ათასით, ხოლო ღორის სულადობა შემცირდა 100,3 ათასი სულით. პირუტყვის სულადობის ზრდა ძირითადად მოხდა მოსახლეობაში არსებული სულადობის ზრდის ხარჯზე.

ერთი საფურაჟე ძროხიდან ჩამოწველილია – 935 კგ. რძე, რაც 2000 წლის დონეზეა და შემცირების ტენდენციით ხასიათდება. მატყლის ნაპარსმა ერთ ცხვარზე 3,0 კგ. შეადგინა, ხოლო საშუალო კვერცხმდებლობამ კი 164 ცალი.

როგორც ირკვევა, 2005 წელს ფუნქციონირებდა 800,0 ათასი ოჯახური (ფერმერული) მეურნეობა, რაც 2 ათასი ერთეულითაა



გაზრდილი 1998 წელთან შედარებით. მათ გადა-ცემული აქვთ საკუთრებაში 865,0 ათასი ჰექტარი სასოფლო-სამეურნეო სავარგული, აქედან 462,0 ათასი ჰა სახნავი, 116 ათასი ჰა მრავალწლიანი ნარგავები, 287 ათასი ჰა სათიბი და საძოვარი. გარდა ამისა გაცემულია იჯარით: სასოფლო-სამეურნეო სავარგული -825 ათასი ჰა, - სახნავი 263,2 ათასი ჰა, მრავალწლიანი ნარგავები-30,5 ათასი ჰა, სათიბი-43,8 ათასი და საძოვარი-487,5 ათასი ჰა. სულ გადაცემულია საკუთრებაში და იჯარით-1575,1 ათასი ჰა. სასოფლო-სამეურნეო სავარგული, 694,3 ათასი ჰა სახნავი, 212,3 ათასი ჰა მრავალწლიანი ნარგავები, 83,4 ათასი ჰა სათიბი და საძოვარი 565,1 ათასი ჰა.

2006 წლისათვის მათ ჰყავდათ: 1159,5 ათასი სული მსხვილფეხა რქოსანი პირუტყვი, რაც 11,1 ათასი სულით ნაკლებია 2000 წლის ანალოგიურ მაჩვენებელთან შედარებით, 678,5 ათასი სული ძროხა, 765,1 ათასი სული ცხვარი და თხა, რაც 165,3 ათასი სულით მეტია, 2000 წლის შესაბამის მაჩვენებელთან შედარებით. 342,3 ათასი სული ღორი, ანუ 100,3 ათასი სულით ნაკლები 2000 წლის მაჩვენებელთან შედარებით, რაც ძირითადად გამოწვეულია ბოლო დროს მასიურად გავრცელებული ღორის ინფექციური დაავადებით და მასობრივი დაცემით, რამაც ქვეყნის თითქმის ყველა რაიონის მოსახლეობა დააზარალა.

მეურნეობრიობის ამ ფორმის მიერ 2006 წელს წარმოებული იქნა: მარცვლეული 307,6 ათასი ტონა ანუ 88,5 ათასი ტონით ნაკლები ვიდრე 2000 წელს, ბოსტნეული 217,4 ათასი ტონა, ანუ 211,4 ათასი ტონით ნაკლები ვიდრე 2000 წელს და კარტოფილი - 131,7 ათასი ტონა ანუ 167,2 ათასი ტონით ნაკლები ვიდრე 2000 წელს. შესაბამის წლებში შემცირდა ყურძნის წარმოება 98,5 ათასი, ხილისა 76,4 ათასი ტონით. 2006 წელს მიღებულია 132,3 ათასი ტონა ყურძენი და 199,5 ათასი ტონა ხილი. წარმოების დონის დაქვეითება ძირითადად გამოიწვია ამ კულტურების ფართობების მკვეთრმა შემცირებამ და წარმოებული პროდუქციის რეალიზაციის სირთულემ, რაც იმაში გამოიხატება, რომ მისი

სარეალიზაციო ფასი საგრძნობლად დაბალია და წარმოება არარენტაბელური ხდება.

ზრდის ტენდენციით ხასიათდება მეცხოველეობის პროდუქციის (გარდა მსხვილფეხა რქოსანი პირუტყვის ხორცისა) წარმოება. ზრდის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი აღინიშნება რძის წარმოების მიხედვით. 2006 წელს წარმოებულია 712,8 ათასი ტონა რძე, რაც 5,0 ათასი ტონით აღემატება 2000 წლის ანალოგიურ მაჩვენებელს, მატყლი 2,1 ათასი ტონა, ანუ 0,3 ათასი ტონით მეტი. ამ უკანასკნელის წარმოების გადიდებას ხელს უშლის ის, რომ მისი რეალიზაცია არ ხდება იმ მიზეზით, რომ საქართველოში პრაქტიკულად არ ფუნქციონირებს მატყლის გადამმუშავებელი არც ერთი საწარმო და საფეიქრო მრეწველობისათვის ძვირფასი ნედლეული ჩაწოლილია მოსახლეობაში და ფუჭდება.

2005 წელს, სოფლის მეურნეობის პროდუქტების მთლიანი წარმოებიდან ფერმერული მეურნეობებზე მოდიოდა მარცვლეულის – 94% მ.შ. ხორბლის –81, ქერის და სიმინდის – 99, პარკოსანი კულტურების – 100, მზესუმზირის –91, თამბაქოს – 100, სოიოს – 100,8, კარტოფილის –78, ბოსტნეულ–ბაღჩეულის – 99, ხილის – 99,8, ციტრუსის – 100, ყურძნის – 92, ჩაის – 68, ხორცის – 97,8, რძის 99,7, კვერცხის – 86,2, მატყლის – 100 და თაფლის – 100%.

ამ მონაცემებით ერთხელ კვლავ დასტურდება ის ფაქტი, რომ ქვეყნის სოფლის მეურნეობის პროდუქტების ძირითადი მწარმოებლები სწორედ ოჯახური მეურნეობებია. ამ უკანასკნელთა მიერ წარმოებული იქნა 852,0 მლნ. დოლარის (მიმდინარე ფასებში) სოფლის მეურნეობის მთლიანი პროდუქცია, რაც 324 მლნ. დოლარით ნაკლებია 2000 წლის შესაბამის მაჩვენებელთან შედარებით. მთლიანი წარმოებიდან 50,2% მოდიოდა მემცენარეობის და 49,8 % მეცხოველეობის წილად. წარმოებული სოფლის მეურნეობის მთლიანი პროდუქციიდან 98,2 % ოჯახური მეურნეობებზე მოდის, ხოლო დანარჩენი 1,8 % კი სხვა სასოფლო სამეურნეო საწარმოებზე.

საქართველოს სოფლის მეურნეობის სტრუქტურული რეორგანიზაციის პროცესში უპირატესობა მიენიჭა გლეხური (ფერმერული) მეურნეობების ჩამოყალიბებას, თუმცა, დაშვებული იქნა შეცდომები. მათი ორგანიზაცია თვითმიზანი კი არ უნდა ყოფილიყო, არამედ უნდა მიმართულიყო სასოფლო-სამეურნეო წარმოების შემდგომი განვითარებისაკენ. მოცემულ ეტაპზე და შემდგომშიც დიდი მნიშვნელობა აქვს იმის დადგენას, თუ რამდენად ეფექტურია სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ორგანიზაციის ეს ფორმა. აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის მონაცემებით გლეხური მეურნეობები გაიგივებულია ოჯახურ მეურნეობებთან, ამდენად ტექსტში ოჯახური და გლეხური მეურნეობები თითქმის ერთი და იგივე მცნებაა.

გლეხური (ფერმერული) მეურნეობის ეფექტიანი ფუნქციონირების განსაზღვრის ძირითადი კრიტერიუმი უნდა იყოს სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის წარმოების მოცულობის ზრდა მისი ხარისხის გათვალისწინებით.

კვლევამ გვიჩვენა, რომ ფერმერული მეურნეობის შემდგომი რეგულირებული განვითარებისა და ეფექტიანი ფუნქციონირების მიზნით უნდა გატარდეს შემდეგი ღონისძიებები:

– უპირველეს ყოვლისა უნდა დასრულდეს საკუთრებაში გადაცემული მიწების ზუსტი აღრიცხვა და სათანადო დამადასტურებელი დოკუმენტების (პასპორტის) გაცემა. ამასთან, საკვანძო პრობლემას წარმოადგენს მიწაზე გადასახადის კრიტერიუმის სწორი განსაზღვრა. ასეთ კრიტერიუმად მიღებული უნდა იქნას მიწის კადასტრი. ეს უკანასკნელი უნდა დამუშავდეს მაღალ მეცნიერულ დონეზე, საყოველთაოდ მიღებული და აპრობირებული მეთოდის საფუძველზე და რაც მთავარია შეფასებაც უნდა მოხდეს დიფერენცირებულად მისი ცალკეული კონტურების მიხედვით. ჩვენის აზრით, ამ გადასახადში აკუმულირებული უნდა იყოს ყველა პირობა და გლეხმა უნდა გადაიხადოს მხოლოდ ეს ერთი გადასახადი. გარდა ამისა, საჭიროა

მკაცრი კონტროლი დაწესდეს მიწაზე გადასახადის დადგენილი ტარიფების ზუსტ დაცვაზე, რადგან ზოგიერთ რაიონში ეს მაჩვენებელი არ არის დიფერენცირებული და ყველგან დაწესებულია რაიონის საშუალო და ყურადღება არ ექცევა ნიადაგის ნაყოფიერებას. ამასთან, არის ფაქტები, რომ იჯარით აღებულ ფართობებზე ფაქტიურად ახდებიან დაწესებული ტარიფის ნახევარს, ხოლო კერძო საკუთრებაში გადაცემულზე კი სრული ტარიფის მიხედვით.

ფერმერული მეურნეობის ეფექტიანი ფუნქციონირების განმსაზღვრელი პირობაა მათი წარმოების საშუალებებით მომარაგება, საწარმო-ტექნიკური მომსახურება და წარმოებული პროდუქციის დამზადება-რეალიზაცია. როგორც მსოფლიო გამოცდილება ცხადყოფს ამ სამი სფეროს გარეშე ინდივიდუალური, ფერმერული მეურნეობა, თუნდაც მიწის კერძო საკუთრებაზე დამყარებული ვერ განვითარდება.

ამ პირობების უზულებელყოფის გამო ფერმერულ მეურნეობებს ძალზე უჭირთ და შეიძლება ფუნქციონირებაც შეწყვიტონ.

წამყვან აგრარულ ქვეყნებში ფართოდ არის გავრცელებული ფერმერულ მეურნეობათა ჯგუფური კავშირები, მომსახურე და მომმარაგებელ კოოპერატივებთან. ჩვენში ეს ფუნქციები სწორი და შემოქმედებითი ორგანიზაციის პირობებში წარმატებით შეიძლება განახორციელონ მატერიალურ-ტექნიკური მომარაგების, საწარმო-ტექნიკური მომსახურების და სოფლის მეურნეობის პროდუქტების დამზადების რაიონულმა გაერთიანებებმა. მათ სარ-გებლობაში უნდა გადავიდეს ყოფილ საზოგადოებრივ მეურნეობათა ტექნიკა, დამზადების, მანქანა-ტრაქტორთა ექსპლუატაციისა და რემონტის ფუნქცია, თავიანთი ბაზებითა და სასაწყობო მეურნეობებით, რაც შეეხება შტატს და სტრუქტურას იგი დიფერენცირებულად უნდა გადაწყდეს და მუშაობის პერიოდში კიდევ უფრო დაიხვეწოს. პრინციპული თვალსაზრისით ეს იქნება მობილური, კომერციული ორგანიზაცია, რომელმაც მწარმოებელსა და ბაზარს შორის შუამავლის როლი უნდა შეასრულოს.

კონკრეტული პირობებიდან გამომდინარე სასურველია რაიონის შიგნით მას ქონდეს ფილიალები. ამრიგად, სოფლის მეურნეობის პროდუქტების მწარმოებელი დაკავებული უნდა იყოს მხოლოდ პროდუქციის წარმოებით და მას არ უნდა უხდებოდეს იმაზე ზრუნვა, თუ სად შეიძინოს წარმოებისათვის საჭირო ესა თუ ის საშუალება და როგორ და რა არხებით მოახდინოს წარმოებული პროდუქციის რეალიზაცია. დღეისათვის, სხვა საკითხებთან ერთად სწორედ წარმოებული პროდუქციის რეალიზაცია არის ამ მეურნეობათა განვითარების დამაბრკოლებელი პრობლემა. მაგალითად, გლეხმა მის მიერ მოყვანილი 10 ტონა საზამთროს 100 კმ. მანძილზე ტრანსპორტირებისათვის მინიმუმ 300 ლარი უნდა გადაიხადოს. გარდა ამისა, ისინი დიდი წნეხის ქვეშ ჰყავთ საპატრულო პოლიციასა და სხვადასხვა მაკონტროლებელ სტრუქტურას.

დამაბრკოლებელი ფაქტორია ისიც, რომ ღვინის ქარხნებს არ გააჩნიათ ფულადი სახსრები ყურძნის შესასყიდად.

აღნიშნული გაერთიანებები რესურსების ნაწილს სახელმწიფოსაგან მიიღებენ, ხოლო დანარჩენს კომერციული საქმიანობით შეივსებენ. ისინი, ფერმერულ მეურნეობებთან იმუშავენ კონტრაქტული სისტემით. ამის მერე, ფერმერულ მეურნეობებს დაუდებენ კონტრაქტს მატერიალურ-ტექნიკურ მომარაგებაზე, საწარმოო-ტექნიკურ მომსახურებასა და წარმოებული პროდუქციის დამზადებაზე. ხელშეკრულება უნდა იყოს მარტივი, ორივე მხრისათვის მისაღები და ითვალისწინებდეს სანქციებს მისი დარღვევისათვის.

ფერმერული მეურნეობების ორგანიზაციისა და ფუნქციონირების პირველ პერიოდში მთელი რიგი ობიექტური და სუბიექტური მიზეზების გამო (სახსრების უკმარისობა, განათლების დაბალი დონე და სხვა) უკანა პლანზე იწვევს ან სრულიად იგნორირებულია სასოფლო-სამეურნეო წარმოებაში მეცნიერების მიღწევებისა და მოწინავე გამოცდილების გამოყენება და დანერგვა. ამას კი შეიძლება

გაუთვალისწინებელი შედეგები მოჰყვეს ფერმერულ მეურნეობათა მიერ პროდუქციის წარმოების შემცირების თვალსაზრისით.

პრაქტიკამ გვიჩვენა, რომ უკანასკნელ წლებში მნიშვნელოვანი შემობრუნება მოხდა, როგორც მევენახეობის, ისე მეხილეობის დარგის აღორძინების მიმართულებით. ამის შესაბამისად, გადუდებლად დგება საკითხი ვაზის ნერგისა და საყრდენი საშუალებების წარმოების გაფართოებისათვის. საქართველოს მეზღვეობის, მევენახეობისა და მეღვინეობის ინსტიტუტის გაანგარიშებით საჭიროა ფუნქციონირებდეს ისეთი სანერგე მეურნეობები, რომლებსაც ექნებათ 200–300 ჰექტარი ვაზის სადღეები, ნაცვლად ამჟამად არსებული 20 ჰექტრისა.

ასევე პრობლემად რჩება ცემენტის საყრდენი ბოძების წარმოების საკითხი. მისი უქონლობის გამო იმძლავრა სპეკულაციამ. მართალია, ადრე მის ნაცვლად გამოიყენებოდა აკაცია, მაგრამ უკანასკნელ წლებში წარმოქმნილმა ენერგო კრიზისმა მთლიანად მოსპო არა მარტო აკაციის ნარგაობა, რომელიც ძირითადად ქარსაფარად იყო გამოყენებული, არამედ ტყეებიც.

საქართველოს მთავრობამ უნდა მიიღოს საჭირო ზომები, რათა კვლავ აღდგეს ცემენტის საყრდენი ბოძების წარმოება მომხმარებლისათვის შეღავათიან ფასებში. ასევე პრობლემატურია ვენახის შპალერისთვის საჭირო მავთულის საკითხიც.

ჩვენს მიერ ჩატარებული გამოკვლევები საფუძველს გვაძლევს საქართველოს ფერმერული მეურნეობის ძირითადი ტიპების მიხედვით თვალსაწიერი პერიოდისათვის განვჭვრიტოთ ოპტიმალური სტრუქტურული პარამეტრები, რომლის პრაქტიკული რეალიზაციაც მნიშვნელოვანწილად იქნება დამოკიდებული როგორც ქვეყნის ეკონომიკურ პოლიტიკაზე, ისე მტკიცე საკანონმდებლო ბაზაზე.

როგორც საგანგებო გათვლებმა გვაჩვენა:

ა) მარცვლეულის საწარმოო მიმართულების ფერმერულ მეურნეობებს უნდა გააჩნდეთ არა ნაკლებ 250-300 ჰა. სახნავი, სადაც

დარგის გაძღოლის პროგრესული ტექნოლოგიის შედეგად წარმოების რენტაბელობა მინიმუმ 25% იქნება.

ბ) მევენახეობის საწარმოო მიმართულების ფერმერულ მეურნეობას უნდა გააჩნდეთ 25-30 ჰა. მსხმოიარე ვენახის ფართობი.

გ) მეჩაიეობის საწარმოო მიმართულების ფერმერულ მეურნეობას უნდა ჰქონდეთ 20-25 ჰა. ჩაის პლანტაცია.

დ) მეხილეობის საწარმოო მიმართულების ფერმერულ მეურნეობას უნდა ჰქონდეთ 20-25 ჰა სრულმოსავლიანი ხეხილის ბაღი. ხილის მთლიანი ფართობიდან 15-18 ჰა. იქნება სუსტ საძირეზე გაშენებული, ტრანსპორტაბელური ჯიშები, ძირითადად ვაშლი და მსხალი, დანარჩენი კი კურკოვანი, უმთავრესად ატამი და ქლიავი. კურკოვნების რეალიზაცია მოხდება მოსავლის აღებისთანავე. ვაშლის რეალიზაცია მოხდება ეტაპობრივად – ნაწილი გაიყიდება მოკრეფის პერიოდში, ხოლო ნაწილი – ზამთარში. 20-25 პროცენტამდე არასტანდარტული პროდუქცია გადამუშავება ჩირად, კერკად, ნატურალურ წვენად და სხვა. ფინანსური საშუალებებიდან გამომდინარე ფერმერს შეუძლია ააშენოს ხილის გადამუშავების მარტივი ტიპის საამქრო.

ე) მსხვილფეხა რქოსანი მესაქონლეობის საწარმოო მიმართულების ფერმერულ მეურნეობას უნდა ჰყავდეთ 40-50 სული მეწველი ფური, 50 ჰა. სახნავი, საკუთარი საკვებწარმოებისთვის და 100 ჰექტრამდე საძოვარი.

ვ) მეცხვარეობის საწარმოო მიმართულების ფერმერულ მეურნეობას უნდა ჰყავდეთ 900-1000 სული ცხვარი, 200 ჰა საძოვარი და 50 ჰა სათიბი.

### III თავი – შრომითი რესურსების ფორმირება და მისი გამოყენების ეკონომიკური ეფექტიანობა სოფლის მეურნეობაში

#### 3.1 შრომითი რესურსების გამოყენების სპეციფიკურ მაჩვენებელთა სისტემა

შრომითი რესურსების გამოყენების სპეციფიკაზე მსჯელობისას, როგორც წესი პირველ რიგში განიხილება ისეთი უმნიშვნელოვანესი ეკონომიკური კატეგორია, როგორცაა დასაქმება. დასაქმება, როგორც სოციალურ-ეკონომიკური მოვლენა, არის მოქალაქეთა სასარგებლო საქმიანობა, რომელიც დაკავშირებულია პირადი და საზოგადოებრივი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებასთან და რომელსაც, როგორც შედეგი, ახლავს შრომითი შემოსავალი.

დასაქმების კატეგორიას შესაბამისი კანონმდებლობა არეგულირებს. საბაზრო ეკონომიკაზე მორგებულმა კანონმა “დასაქმების შესახებ” უნდა უპასუხოს შემდეგ კითხვებს:

- 1) როგორი უნდა იყოს დასაქმება საბაზრო ეკონომიკის პირობებში;
- 2) რა ცვლილებებს ახდენს კანონი დასაქმების ძირითად მახასიათებლებში;
- 3) რა უნდა გაკეთდეს დასაქმების ძირითადი მახასიათებლების რეგულირებისა და სრულყოფისათვის.

საქართველოს კანონით “დასაქმების შესახებ” განსაზღვრულია ძირითადი პრინციპები დასაქმების შესახებ.



ამ კანონის I პრინციპია: თითოეული მოქალაქის უფლება სრულად განაგებდეს თავის შესაძლებლობებს მწარმოებლურ და შემოქმედებითი შრომის სფეროში; რაიმე ფორმით ძალდატანება დაუშვებელია, გარდა კანონით დაწესებული განსაკუთრებული შემთხვევებისა; ყოველ მოქალაქეს აქვს უფლება თვითონ გადაწყვიტოს მიიღოს თუ არა მონაწილეობა ამა თუ იმ საზოგადოებრივ საქმიანობაში; თითოეული მოქალაქე თვითონ წყვეტს, ეკონომიკის რომელ დარგში ან სექტორში (საკუთრების ფორმის მიხედვით) დასაქმდეს, თვითონ ირჩევს პროფესიას და ა.შ.

სახელმწიფოს როლი განისაზღვრება იმით, რომ შექმნას ყველასათვის თანაბარი სამართლებრივი პირობები მათი შესაძლებლობების რეალიზაციისათვის. სწორედ ამას მოითხოვს დასაქმების II პრინციპი. იგი საფუძვლად უნდა დაედოს სახელმწიფოს მიერ განხორციელებულ დასაქმების პოლიტიკას, თუმცა ამ პოლიტიკამ არ უნდა შეზღუდოს საბაზრო ეკონომიკის პრინციპები და არ უნდა დაუშვას სახელმწიფოს მხრიდან უხეში ჩარევები. დასაქმებაზე სახელმწიფოს პირდაპირი ზემოქმედება ძირითადად უნდა ითვალისწინებდეს წამახალისებელ, მასტიმულირებელ ღონისძიებებს; არავითარ შემთხვევაში არ შეიძლება ისეთი ღონისძიებების გამოყენება, რომლებიც არღვევს ადამიანთა თავისუფლებას და მათ ეკონომიკურ და სოციალურ უფლებებს.

ყოველივე ზემოთთქმულიდან გამომდინარე, საბაზრო ეკონომიკის პირობებში სრული დასაქმების ცნება იცვლება. იცვლება მისი ძველი განმარტება, რომლის მიხედვითაც სრულ დასაქმებაში იგულისხმებოდა საზოგადოებრივ წარმოებაში შრომისუნარიანი

მოსახლეობის მაქსიმალურად ჩაბმა. საბაზრო ეკონომიკის პირობებში სრული დასაქმება შეიძლება მიჩნეულ იქნეს საზოგადოებრივ წარმოებაში შრომისუნარიანი მოსახლეობის ჩაბმის ნებისმიერი დონისას, თუ იგი უზრუნველყოფს მოსახლეობის მოთხოვნილების დაკმაყოფილებას სამუშაო ადგილებით.

დასაქმება შეიძლება ჩაითვალოს სრულად, თუ იგი აკმაყოფილებს წარმოების ეფექტიანობის მოთხოვნებს, ხელს უწყობს მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის მიღწევათა დანერგვას, შრომის ნაყოფიერების ამაღლებას, აგრეთვე ქმნის ხელსაყრელ პირობებს ჯამრთელი მომავალ თაობისა და მაღალკვალიფიციურ მუშაკთა კვლავწარმოებისათვის.

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში დასაქმების თანამედროვე თეორიის მამამთავრად ითვლება ცნობილი ინგლისელი ეკონომისტი ჯონ მეინარდ კეინსი. მან 1936 წელს თავის ნაშრომში “დასაქმებისა და ფულის ზოგადი თეორია” გააკეთა დასკვნა, რომ კაპიტალიზმის დროს არ არსებობს სრული დასაქმების გარანტიის მექანიზმი. კეინსელების მტკიცებით, ეკონომიკა შეიძლება დაბალანსებული იყოს უმუშევრობის მნიშვნელოვანი დონის ან ინფლაციის პირობებშიც. მათი აზრით, სრული დასაქმება უფრო მეტად შემთხვევითობაა, ვიდრე კანონზომიერება, კაპიტალიზმი არაა თვითრეგულირებადი სისტემა. უმუშევრობისა და ინფლაციის მიზეზია მნიშვნელოვანი ეკონომიკური გადაწყვეტილებების მიღებისას სინქრონულობის არარსებობა. აქ, უპირველეს ყოვლისა, იგულისხმება გადაწყვეტილებების დაგროვება და ინვესტიციები. ჯ.მ. კეინსს არასწორად მიაჩნდა კლასიკოსების მტკიცება იმის თაობაზე, რომ

ინვესტიციები იზრდება დაგროვების ზრდის კვალობაზე, რამდენადაც დაგროვების სუბიექტები და ინვესტორები ეკონომიკურ აგენტთა სხვადასხვა ჯგუფებია და ხელმძღვანელობენ სხვადასხვა მოტივებით. კეინსელები თვლიან, რომ დაგროვების დონე ნაკლებადაა დამოკიდებული პროცენტის განაკვეთზე. ასევე, პროცენტის განაკვეთი არაა ინვესტირების ერთადერთი ფაქტორი. მათ მიაჩნიათ, რომ ინვესტირების დამატებითი მნიშვნელოვანი ფაქტორია ინვესტირებზე მოსალოდნელი მოგების ნორმა. ამიტომ, რომ წარმოების დაცემისას, პროცენტის განაკვეთის დაცემის მიუხედავად, ინვესტიციების დონე დაბალია მოსალოდნელი მოგების სიმცირის გამო.

კეინსელები მთლიანად უარყოფენ კლასიკოსების თეორიული დებულების მეორე ასპექტსაც, რომლის მიხედვითაც ფასების და ხელფასის რეგულირება, მათი შემცირების მიმართულებით, აღმოფხვრის უმუშევრობის გავლენას საერთო დანახარჯებზე. კეინსელები ამტკიცებენ, რომ ფასებისა და ხელფასის თანაფარდობის ელასტიურობა უბრალოდ არ არსებობს, იმ ხარისხით, რომელიც აუცილებელთა სრული დასაქმების კვლავწარმოებისათვის, ერთობლივად მოთხოვნის შემცირების პირობებში. უნაკლო კონკრეტული საბაზრო სისტემა არ არსებობს, მასზე მოქმედებს ბაზრის მექანიზმის არასრულყოფილება და არაეკონომიკური ხასიათის ფაქტორები, რომლებიც მნიშვნელოვნად ამცირებენ ფასებისა და ხელფასის ელასტიურობას. ამიტომ, კეინსიანელების აზრით, იმის მტკიცება, რომ ერთობლივი მოთხოვნის შემცირების პირობებში ფასებისა და ხელფასების შემცირება იწვევს უმუშევრობის შედეგების გათანაბრებას, შეცდომაა, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ფასები და

ხელფასი ელასტიურია, ერთობლივი მოთხოვნის შემცირებით გამოწვეული უმუშევრობა არ შემცირდება, რამდენადაც ხელფასის საერთო შემცირება გამოიწვევს საერთო ფულადი შემოსავლების შემცირებას და შესაბამისად, პროდუქციასა და შრომაზე საერთო მოთხოვნის დაცემას.

დასაქმებას, როგორც ეკონომიკური კატეგორიას გააჩნია ოთხი სოციალური ასპექტი: 1) დასაქმების განუყოფელი კავშირი ადამიანის მნიშვნელოვან კონსტიტუციურ უფლებასთან – შრომის უფლებასთან; 2) დასაქმების განმსაზღვრელი როლი ცხოვრების დონისა და არსებობს ღირსეული პირობების ფორმირებაში; 3) მაღალეფექტური შრომის ახალი მოტივაციის ფორმირება, რომელიც თითოეულისა და მთლიანობაში მთელი საზოგადოების კეთილდღეობის ამაღლების საფუძველია; 4) შრომითი საქმიანობის როლი ადამიანის ჩამოყალიბებაში, მისი პროფესიული შესაძლებლობების გაფართოებაში, პიროვნების განვითარების სტიმულირებაში<sup>1</sup>.

სახელმწიფოში დასაქმების პოლიტიკის სწორი მიმართულებით განხორციელდება ხელს შეუწყობს ქვეყანაში საზოგადოების განვითარებას, რომელიც განსაზღვრავს სხალხო მეურნეობაში ფინანსური, მატერიალური და შრომითი რესურსების გადანაწილებას, მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის პრიორიტეტულ მიმართულებებს, მწარმოებლური ძალების განლაგებას, ცხოვრების ხარისხისა და დონის ამაღლების გზებს.

როდესაც საუბარია შრომითი რესურსების გამოყენებაზე და მათ დასაქმებაზე, დაუშვებელია ყურადღების მიღმა დარჩეს ისეთი უმნიშვნელოვანესი საკითხი, როგორცაა შრომის ორგანიზაცია.

<sup>1</sup> ნ. პაიჭაძე – “შრომის ეკონომიკა” – თბ. 2000 წ. 69 გვ.

ეკონომიკურ ლიტერატურაში იგი განსაზღვრულია, როგორც მეცნიერებისა და პრაქტიკის მოთხოვნათა ბაზაზე დაფუძნებული ტექნიკურ და ორგანიზაციულ ღონისძიებათა ერთობლიობა, რომლის მიზანია წარმოებით პროცესში ადამიანისა და ტექნიკის ოპტიმალური შეერთების საფუძველზე, შრომის ეფექტიანობის ამარლება ადამიანის ჯანმრთელობაზე ზიანის მიუყენებლად (II-4-260გვ.).

შრომის მეცნიერული ორგანიზაციის ძირითადი მიმართულებებია:

- 1) შრომის დანაწილების და კოოპერაციის სრულყოფა;
- 2) სამუშაო ადგილების ორგანიზაციისა და მომსახურების გაუმჯობესება;
- 3) შრომის ილეთებისა და მეთოდების რაციონალიზაცია;
- 4) შრომის ნორმირების სრულყოფა;
- 5) შრომის პირობების გაუმჯობესება, შრომისა და დასვენების რეჟიმის რაციონალიზაცია;
- 6) შრომის მატერიალური და მორალური სტიმულირების ორგანიზაციის რულყოფა და მშრომელთა შემოქმედებითი ინიციატივის ამაღლება;
- 7) კადრების მომზადების შერჩევის, გამოყენებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების ორგანიზაციის სრულყოფა;
- 8) საინფორმაციო მუშაობის გაუმჯობესება და სხვა.

ყველა ზევით აღნიშნული საკითხის გადაწყვეტა ამა თუ იმ საწარმოში ან მეურნეობაში, ხელს შეუწყობს შრომითი რესურსების ეფექტურ გამოყენებას; თუმცა, მხოლოდ ამ საკითხების მოგვარება ვერ გადაწყვეტს ქვეყანაში არსებული შრომითი რესურსების ეფექტურ გამოყენებას.

ეკონომიკურ ლიტერატურაში შრომითი რესურსების ეფექტიან გამოყენებაზე მოქმედი ფაქტორები დაყოფილია ოთხ ძირითად ჯგუფად, ესენია:

1) მეცნიერულ-ტექნიკური – დაკავშირებულია უპირველეს ყოვლისა, წარმოების სასუალებათა განვითარების დონესა და მათი გამოყენების ხასიათთან. ისინი გავლენას ახდენენ შრომითი რესურსების რიცხოვნობაზე, პროფესიულ დონესა და წარმოების ორგანიზაციულ სტრუქტურაზე.

2) ეკონომიკური – დაკავშირებულია სასოფლო-სამეურნეო წარმოებაში შრომითი რესურსების ეფექტიანად გამოყენების მართვის მექანიზმთან.

3) ორგანიზაციული – იგულისხმება წარმოების მართვის სრულყოფის, სამუშაო დროს დანაკარგების შემცირებისა და წარმოების ორგანიზაციული სტრუქტურის ცვლილებებისადმი მიდგომის საკითხები, როდესაც შრომითი რესურსების რაოდენობის ოპტიმიზაცია ხდება.

4) სოციალური – დაკავშირებულია სოციალურ-ეკონომიკური ურთიერთობის სისტემასთან. ეს უკანასკნელი დიდ გავლენას ახდენს შრომითი რესურსების გამოყენების ეფექტიანობაზე.

შრომითი რესურსების გამოყენების ეფექტიანობის ამაღლების ფაქტორების ქვეშ იგულისხმება ძალები, რომლებიც არსებით გავლენას ახდენენ გაფართოებულ კვლავწარმოებაზე. მაშასადამე, სასოფლო-სამეურნეო წარმოებაში შრომითი რესურსების გამოყენების ეფექტიანობის ამაღლების პირობები, ფაქტორები და გზები ერთმანეთთან მჭიდროდაა დაკავშირებული, ურთიერთს განსაზღვრავენ, ზემოქმედებენ და ქმნიან ერთიან სისტემას.

სასოფლო-სამეურნეო წარმოებაში შრომითი რესურსების გამოყენების ეფექტიანობის მაჩვენებელთა სისტემის შედგენის მიზანი იმაში მდგომარეობს, რომ განისაზღვროს შრომითი

კოლექტივის ოპტიმალური სიდიდე (დახარჯული შრომის ხარისხის და რაოდენობიდან გამომდინარე), გაანალიზოს შრომის მატერიალური სტიმულირების დანახარჯები და გამოავლინოს მათი გამოყენების ეფექტიანობა.

სოფლის მეურნეობაში შრომითი რესურსების გამოყენების ეფექტიანობის მაჩვენებლები ორ ჯგუფად იყოფა:

I – წარმოების აბსოლუტური ეფექტიანობის მაჩვენებლები. ამ ჯგუფში შემაჯავალი მაჩვენებლები, როგორც წესი, ასახავენ მიწის რაციონალურად გამოყენების დონეს და მათ განსაზღვრავენ ფართობის ერთეულზე მიღებული მთლიანი ან სასაქონლო პროდუქციისა და მოგების მოცულობებით. მაჩვენებლთა ეს ჯგუფი ასახავს სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ეფექტიანობის მნიშვნელოვან მხარეს. ახასიათებს რა მის რაოდენობრივ მხარეს და მიუთითებს მიწის რესურსების აბსოლუტური ნაყოფიერების გამოყენების დონეზე.

II – ახასიათებს წარმოების შეფარდების ეფექტიანობას, რომლის მიხედვითაც შეიძლება ნაყოფიერების ეკონომიკური დონის შეფასება.

რესურსების გამოყენების ეფექტიანობის შეფასებისათვის მეცნიერთა ერთ ნაწილს მიაჩნია, რომ გამოყენებული უნდა იქნას შემდეგი მაჩვენებლები:

1. შრომითი რესურსების გამოყენების ინტენსიურობა (მუშაკთა რაოდენობა 100ჰა სასოფლო-სამეურნეო სავარგულზე და მუშაკის მიერ ნამუშევარი დღეების რაოდენობა წლის განმავლობაში);

2. შრომითი რესურსების გამოყენებით მიღებული ეფექტის მახასიათებლები (ერთ მუშაკზე მთლიანი ეროვნული პროდუქცია და მთლიანი შემოსავალი);

3. შრომითი რესურსების გამოყენების დონეზე მოქმედი მაჩვენებლები (ენერგოუზრუნველყოფა, ენერგოშეიარაღება,

ფონდშიარადება, ფონდადჭურვილობა, შრომის ანაზღაურებაზე სასოფლო-სამეურნეო სავარგულების შეფასების ბაღი).

4. საშედეგო მაჩვენებლები (მთლიანი პროდუქცია და მთლიანი შემოსავალი 100 ჰა სასოფლო-სამეურნეო-სავარგულზე, მოგების დონე),

ხოლო რაც შეეხება სოფლის მეურნეობაში შრომითი რესურსების ეფექტიანობის დონეს და მის შეფასებას მეცნიერთა აზრით ყველაზე მნიშვნელოვანი მაჩვენებლებია:

- ა) შრომითი რესურსების დასაქმების ხარისხი;
- ბ) შრომითი რესურსების გამოყენება წლის დაძაბულ პერიოდში;
- გ) შრომის ნაყოფიერება.

ქვეყნის ეკონომიკაში, სოფლის მეურნეობა ყველაზე სპეციფიკური სფეროა. სოფლის მეურნეობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, შრომის ნაყოფიერების ზრდაზე მრავალი ფაქტორი მოქმედებს და ისინი ყველა კონკრეტულ შემთხვევაში განსხვავებული სიდიდით ახდენენ მასზე ცვლილებებს. ისინი ძირითადად მატერიალურ-ტექნიკურ და სოციალურ-ეკონომიკურ ჯგუფებს მიეკუთვნებიან.



### 3.2 ახალი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმები, როგორც შრომითი რესურსების გამოყენების გარემო და მათი სისტემური დახასიათება

საქართველოს სოფლის მეურნეობა მთელი საბჭოური პერიოდის განმავლობაში ცალმხრივად ვითარდებოდა. წინა პლანზე იყო წამოწეული მეჩაიეობა, მევენახეობა და სხვა დარგები, რომლებიც პრიორიტეტულად იყო მიღებული საბჭოთა კავშირის ცენტრალური ხელისუფლების მიერ; საქართველოსთვის ისეთ უმნიშვნელოვანეს დარგებს, როგორცაა მარცვლეულის და მეცხოველეობის პროდუქციის წარმოება სამწუხაროდ სათანადო ყურადღება არ ექცეოდა, რითაც ფაქტობრივად მოიშალა ქვეყნის სასურსათო ბაზა.

დღესდღეობით გადაუდებელ ამოცანად იქცა საქართველოში რადიკალური აგრარული რეფორმის განხორციელება. აგრარულმა რეფორმამ უნდა მოიცვას მიწათსაკუთრებისა და მიწათსარგებლობის რეფორმა, მეურნეობრიობის ფორმების თვისებრივი გარდაქმნა, ფერმერული, საარენდო, სააქციო, კოოპერატიული და სხვა მეურნეობების ფორმირება, დირექტიული დაგეგმვის საბოლოოდ შეცვლა ინდიკატური დაგეგმვით, სახელმწიფოებრივი კანონმდებლობითა და ეკონომიკური რეგულირებით შრომითი ურთიერთობებისა და სოციალური სფეროს რადიკალური გარდაქმნა და ყოველივე ამის შედეგად – საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლა.

საქართველოში მიმდინარე პოლიტიკურ-ეკონომიკური ცვლილებების განხორციელებისათვის აუცილებელი გახდა ძირეულად შეცვლილიყო საკანონმდებლო ბაზა. ქვეყანაში განსახორციელებელი აგრარული რეფორმის საფუძველი გახდა კანონი “მეწარმეთა შესახებ” (I-5).

საქართველოს სამოქალაქო კოდექსისა და “მეწარმეთა შესახებ” საქართველოს კანონის შესაბამისად, სამეწარმეო ურთიერთობის

სუბიექტები არიან ფიზიკური და იურიდიული პირები, რომელთა ორგანიზაციული ფორმა წესრიგდება “მეწარმეთა შესახებ” კანონით. კანონი დღეისათვის იცნობს საწარმოს ექვს ორგანიზაციულ-სამართლებრივ ფორმას. ესენია:

1. ინდივიდუალური საწარმო;
2. სოლიდარული პასუხისმგებლობის საზოგადოება;
3. კომანდიტური საზოგადოება;
4. შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება;
5. სააქციო საზოგადოება;
6. კოოპერატივი.

აღნიშნული კანონის შესაბამისად სამეწარმეო საქმიანობა არის არაერთჯერადი და მართლზომიერი საქმიანობა, რომელიც ხორციელდება მოგების მიღების მიზნით. ყველა დაინტერესებულ პირს უფლება აქვს ახორციელებდეს ან უძღვებოდეს სამეწარმეო საქმიანობას და ასეთი საქმიანობისათვის მათ უნდა შექმნან (დააფუძნონ) კანონით განსაზღვრული ორგანიზაციულ სამართლებრივი ფორმა ანუ ჩამოაყალიბონ საწარმო.

ახლად დაფუძნებული საწარმო, როგორც სამართლის სუბიექტი წარმოიქმნება მისი კანონით გათვალისწინებული სასამართლო-სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრაციის მომენტიდან. წინააღდეგ შემთხვევაში, საწარმოს დაფუძნება ერთის მხრივ არ წარმოადგენს რაიმე ორგანიზაციული ხასიათის სუბიექტს და მასში მონაწილე პარტნიორების (დამფუძნებლები) რეგისტრაციამდე განხორციელებულ ქმედებებზე (გარიგებებზე) პასუხისმგებლები არიან სოლიდარულად.

სასამართლო-სამეწარმეო რეესტრში საწარმოს რეგისტრაციაში გატარებისათვის საჭიროა სასამართლოს წარედგინოს განცხადება უფლებამოსილი პირის მიერ და მასზე დართული კანონით გათვალისწინებული საბუთები, რომლებიც დამოწმებული უნდა იყოს ნოტარიუსის მიერ. თავისთავად ცხადია სახელმწიფო ბაჟის შესახებ

ქვითარს და აუდიტის დასკვნას ნოტარიალურად დამოწმება არ სჭირდება.

**კაპიტალური საზოგადოებების** – კომანდიტური საზოგადოება, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება, სააქციო საზოგადოება – კანონით სასამართლოში რეგისტრაციისათვის დამატებით საჭიროა ისეთი მონაცემები, როგორცაა, შენატანის ოდენობა, საწესდებო კაპიტალის ოდენობა, საბუთი შესრულებული შენატანის შესახებ, წილის განსაზღვრა, დირექტორების (სამეთვალყურეო საბჭოს არსებობისას) პერსონალური მონაცემები და მათი ხელმოწერის ნიმუშები დამოწმებული ნოტარიუსით, შესაბამისად მათი დანიშვნის ან არჩევის შესახებ დოკუმენტები. ეს მოთხოვნები სავალდებულოა ყველა მეწარმისათვის, რათა მან კანონის სრული დაცვით დაიწყოს თავისი სამეწარმეო საქმიანობა.

ამა თუ იმ საზოგადოების რეგისტრირება სასამართლო-სამეწარმეო რეესტრში და მოგვიანებით ამ საზოგადოებაში განხორციელებული ცვლილებები საჭიროებს ხელახალ რეგისტრაციას. ვინაიდან, საწარმოს შესახებ ინფორმაცია ატარებს ოფიციალურ ხასიათს და იგი ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული პირისათვის. წინააღმდეგ შემთხვევაში რომელიმე არარეგისტრირებული ფაქტი შესაძლებელია გარკვეული შეცდომის ან არაკეთილსინდისიერებისაკენ იყოს მიმართული, ხოლო რაც შეეხება იურიდიული თვალსაზრისით არარეგისტრირებულ ფაქტებს ისინი იურიდიული ძალის არმქონე არიან და შესაბამისად ყოველგვარი გარიგება თუ რაიმე საქმიანობა, რომელიც განხორციელებულა არარეგისტრირებული ფაქტის შესაბამისად ჩაითვლება იურიდიული ძალის არმქონედ. ასე მაგალითად, რომელიმე საწარმოს დამფუძნებელთა მიერ განხორციელდა საერთო კრებაზე საწესდებო კაპიტალის გაზრდა, რის შესახებ ცხადია აუცილებელია კრების ოქმი და საწარმოს წესდებაში ცვლილების შეტანა, პარტნიორებმა ამის შემდგომ განახორციელეს რაიმე გარიგება და

კონტრაგენტს განუმარტეს, რომ მათი საწარმო გადახდისუნარიანია და გააჩნია სათანადო საწესდებო კაპიტალის ოდენობა. რა თქმა უნდა ასეთი სახის მოქმედება არის არაკეთილსინდისიერი, იმდენად რამდენადაც პარტნიორების მიერ მიღებული გადაწყვეტილება და ამ გადაწყვეტილების მხოლოდ კრების ოქმში დაფიქსირება არ არის საკმარისი, ამასთან მოვიყვან კანონის მე-5 მუხლის მე-6 პუნქტს, რომლის მთავარი მოთხოვნა ჩამოყალიბებულია შემდეგი რედაქციით: “5.4 მუხლითა და 5.2 მუხლის მე-2 აბზაცით გათვალისწინებული რეგისტრაციისათვის ფაქტების ყოველი ცვლილება ასევე საჭიროებს რეგისტრაციას. ცვლილება ძალაში შედის მხოლოდ მისი რეგისტრაციის შემდეგ. პარტნიორების ცვლილება სააქციო საზოგადოებაში არ მოითხოვს სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრაციას” რაც შეეხება რეესტრში ცვლილებებს და საერთოდ რეგისტრაციის სისტემას, კიდევ ერთხელ ავლნიშნავ, რომ კანონით დადგენილი ძირითადი მოთხოვნა აუცილებლად უნდა შესრულდეს, იქნება ეს საფირმო სახელწოდების, საწესდებო კაპიტალის, იურიდიული მისამართის, სამეთვალყურეო საბჭოს, დირექტორის (დირექტორების), თუ სხვა რაიმე ფაქტის შესახებ მიმართული ქმედება, რომელიც რაიმეთი განსხვავდება ყველა სასამართლო სამეწარმეო რეესტრში რეგისტრირებული ფაქტისაგან.

აგრეთვე მნიშვნელოვანია თუ რა სამართლებრივი ბუნება და შედეგები გააჩნია საწარმოს ლიკვიდაციას. მაშინ როდესაც, პარტნიორები გადაწყვეტენ საწარმოს ლიკვიდაციას, ცხადია ლიკვიდაციის პროცესში ერთგება ახალი მონაწილე, რომელმაც უნდა განახორციელოს ლიკვიდაციის პროცესი, ასეთ სუბიექტს კანონი უწოდებს ლიკვიდატორს და ამასთანავე უშვებს იმ შემთხვევებსაც თუ როდის შეიძლება დაინიშნოს სასამართლოს მიერ ლიკვიდატორი. ლიკვიდაციის პროცესის მსვლელობის შესახებ კანონმდებლობის მიერ რაიმე განსაკუთრებული და სახელმძღვანელო დებულება არ არის შექმნილი, კანონმდებელი ზოგადად გვეუბნება, რომ ლიკვიდაციის

პროცესში უნდა მოხდეს საწარმოს ქონების რეალიზაცია და დაკმაყოფილდნენ საწარმოს ყველა კრედიტორები, ძირითადად ლიკვიდაციის პროცესის რეგულირება, იქნება ეს გრძელვადიანი თუ ჩვეულებრივი ლიკვიდაცია, შესაძლებელია რეგისტრირებულ იქნეს ლიკვიდაციის პროცესის მსვლელობის მარეგულირებელი დებულებები. რამდენადაც ვეხებით საწარმოთა ლიკვიდაციის პროცესს, მინდა ავღნიშნო, რომ სახელმწიფო ქონების მართვის სამინისტროს მიერ მიღებულია ნორმატიული აქტი “სახელმწიფო ქონების მონაწილეობით (საწესდებო კაპიტალის 50%-ზე მეტი) შექმნილი საწარმოების ლიკვიდაციის წესის შესახებ”, რომლის სათაურიდანვე ჩანს, რომ ის არეგულირებს სახელმწიფო წილობრივი მონაწილეობით შექმნილი საწარმოების ლიკვიდაციის პროცესს. დებულებით აგრეთვე შეიძლება ისარგებლოს ყველა ლიკვიდატორმა შეუზღუდავად. ლიკვიდაციის პროცესში შეიძლება წარმოიშვას სადაო საკითხები და აქ მათი რეგულირება უშუალოდ სასამართლოს პრეროგატივაა. პრაქტიკულად ძნელია ითქვას, რომ სასამართლო სრულად აკონტროლებს საწარმოს ლიკვიდაციის პროცესს, მაგრამ ნათელია, რომ სასამართლო არის პროცესის მარეგულირებელი, იმდენად რამდენადაც პარტნიორების გადაწყვეტილება ლიკვიდაციის შესახებ ეცნობება სასამართლოს; პარტნიორებს შორის ლიკვიდაციის პროცესში სადაო საკითხთან მიმართებაში ერევა სასამართლო და მის მიერ ინიშნება ლიკვიდატორი, თვითლიკვიდაციისას ქონების პარტნიორებს შორის გადანაწილებისას ერთ წლიანი საგაღდებულო ვადა სასამართლოს მიერ დასაბუთებულად შესაძლებელია შემცირებულ იქნეს.

საწარმოს საბოლოოდ ლიკვიდაციის პროცესის დასრულების შემდგომ, ანუ მას შემდეგ, რაც გასტუმრებულია კრედიტორული დავალიანებები, გადანაწილებულია პარტნიორებს შორის ქონება, სასამართლო უფლებამოსილია სასამართლო-სამეწარმეო რეესტრიდან ამოშალოს საწარმოს რეგისტრაციის ფაქტები.

### 3.3 შრომითი რესურსების გამოყენების ეკონომიკური ეფექტიანობის ძირითადი მაჩვენებლები

21-ე საუკუნის დამდეგს საქართველოს შრომის ბაზარზე კვლავ შენარჩუნებულია გასული ასწლეულის ბოლოსათვის დამახასიათებელი ძირითადი ტენდენცია: სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული მკვეთრი დისბალანსი. თანამედროვე შრომის ბაზარი ჩამოყალიბდა საქართველოს ეკონომიკის რეფორმირების პირობებში და ისევ გრძელდება 90-იანი წლების სოციალურ-ეკონომიკური კრიზისის ნეგატიური ზეგავლენა, რამაც განაპირობა წარმოების სტრუქტურის გაუარესება, მრეწველობის როლის დაქვეითება, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შემცირება, განსაკუთრებით მაღალკვალიფიციური კადრების დასაქმების პრობლემის გამწვავება, საერთო და რეგისტრირებული უმუშევრობის ზრდა. ცნობილია, რომ მზარდი უმუშევრობა როგორც სოციალური, ასევე ეკონომიკური ასპექტით, მეტისმეტად წამგებიანია ქვეყნისთვის, რადგანაც მთელ რიგ ის წარმოშობს პრობლემებს:

1. ეცემა მოსახლეობის მსყიდველობითი უნარი;
2. ბიუჯეტი კარგავს გადასახადის გადამხდელებს, ხოლო საწარმოები – გამოცდილ კადრებს;
3. იზრდება სოციალური დაძაბულობის ხარისხი საზოგადოებაში;
4. ქვეყნის ეკონომიკური პოტენციალის არასრული გამოყენება იწვევს მთლიანი შიდა პროდუქტის მოცულობის ჩამორჩენას;
5. უმუშევართა შემწეობით უზრუნველყოფა ტვირთად აწვება ბიუჯეტს და სხვ.

დღეისათვის ქვეყანაში უმუშევრობა აღიარებულია სიღარიბის გამომწვევ მთავარ მიზეზად. სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის მონაცემებით, საქართველოში 2003 წელს მოსახლეობის 54,5% სიღარიბის ოფიციალური ზღვარის დაბლა იმყოფებოდა. უმუშევრობის დონე 2004 წ. მე-3 კვარტალის მონაცემებით, 13,1%-ს აღწევს. ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს უმუშევრობით გამოწვეული დანაკარგების შესახებაც. 2002 წელს ქვეყნის მასშტაბით უმუშევრობით გამოწვეულ ნეგატიურ ეკონომიკურ და სოციალურ შედეგებს 1360,3 მლნ. ლარით განისაზღვრება, რაც მთლიანი შიდა პროდუქტის 19,5%-ს შეადგენს და 2002 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტს 45,5%-ით აღემატება. ქვეყანაში უმუშევრობის მასშტაბების მხოლოდ ოფიციალური მონაცემების საფუძველზე, ჩვენი გათვლებით, საქართველოს ბიუჯეტს ყოველწლიურად, სულ მცირე, ნახევარი მილიარდი ლარი აკლდება. ეკონომიკის ცალკეულ დამოუკიდებელ ექსპერტთა შეფასებებით კი, ეს ციფრი 2-3-ჯერ მეტია. ქვეყანაში შექმნილი ამ უაღრესად საგანგაშო ვითარების პირობებში მეტად საინტერესოა შრომის ბაზრის ამჟამინდელი მდგომარეობის კომპლექსური დახასიათება. ოფიციალური სტატისტიკის მიხედვით, ქვეყანაში ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის რაოდენობა 2005 წლის მონაცემებით, შეადგენს 2023,9 ათას კაცს. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის 86,2% (1744,6 ათასი კაცი) დასაქმებულია, რომელთაგან დაქირავებული შრომით დასაქმებულია მისი დაახლოებით მესამედი 29,7% (600,5 ათასი კაცი), 56,5% კი თვითდასაქმებულია (1143,3 ათასი კაცი)(იხ.ცხრილი 3.3.1).

## ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა

ათასი კაცი(ცხრილი 3.3.1)

	2000	2002	2004	2006
<b>ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა სულ</b>	2051,6	2104,2	2041,0	2023,9
მ.შ. – დასაქმებულები	1839,9	1839,2	1783,3	1744,6
აქედან – დაქირავებულები	648,3	650,9	600,9	600,5
თვითდაქირავებულები	1042,9	1184,9	1180,8	1143,3
უმუშევრები	221,2	265,0	257,6	279,3

აღსანიშნავია, რომ, 2000 წელთან შედარებით, 3,5 პროცენტითაა შემცირებული დასაქმებულთა წილი სამუშაო ძალის შემადგენლობაში. შესაბამისად, გაზრდილია უმუშევრობის დონე. 2000 წელს 52,1% სოფლის მეურნეობაში იყო დასაქმებული, ხოლო 2005 წელს ეს მონაცემი 54,3%-მდე (ანუ 3,2%-ით) გაიზარდა, რათქმაუნდა ეს მისასაღმებელი ფაქტია. თუმცა, სოფლის მეურნეობაში დასაქმების ასეთი მაღალი მაჩვენებელი გამოწვეულია თვითდასაქმებით. სოფლად თვითდასაქმების ასეთი მაღალი მონაცემი, რომელიც დაბალი განვითარების ქვეყნებისთვისაა დამახასიათებელი, გარდა მძიმე ეკონომიკური პირობებისა, იმითაც აიხსნება, რომ თვითდასაქმებულად აღირიცხებიან ოჯახურ საწარმოში უსასყიდლოდ მომუშავე პირებიც (იხ. ცხრილი 3.3.2).

### დასაქმების განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით

პროცენტობით ჯამთან (ცხრილი 3.3.2)

	2000	2002	2004
<b>სულ – დასაქმებულები</b>	100	100	100
სოფლის მეურნეობა, ნადრობა და სატყეო მეურნეობა	52,1	53,8	54,0
სამთომომპოვებელი მრეწველობა	0,4	0,3	0,2
დამამუშავებელი მრეწველობა	5,9	4,6	5,1
მშენებლობა	1,8	1,9	2,4
ვაჭრობა	10,0	11,7	11,0



ამის შედეგია ის, რომ არაბუნებრივად მაღალია დასაქმების დონე სოფლებში, სადაც 15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის 75%-ია მაშინ, როდესაც იგივე ციფრი ევროკავშირის ქვეყნებში 50%-ს არ აღემატება. ამით აიხსნება ის მდგომარეობაც, რომ ქალაქად ფიქსირდება უმუშევრობის ბევრად მაღალი დონე, ვიდრე სოფლად, თუმცაღა რეალურად დღეისათვის ქალაქში დასაქმების პოტენციალი, სოფელთან შედარებით, გაცილებით მაღალია. აუცილებლად უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ უმუშევრობის საშუალო მაჩვენებელზე დაბალი უმუშევრობის არსებობა სოფლად იმაზე კი არ მიუთითებს, რომ იქ მდგომარეობა კარგადაა, არამედ იმაზე, რომ იქ დასაქმება არასრული და არაეფექტურია.

2000 წლის მაჩვენებლებით სამთომომპოვებელ და დამამუშავებელ მრეწველობაში, ასევე მშენებლობაში დასაქმებულთა რაოდენობა ბევრად დაბალია. აღნიშნულ პერიოდში ქვეყანაში უდიდეს მასშტაბებს მიაღწია ფარულმა უმუშევრობამ და არასრულმა დასაქმებამ. დასაქმების შესაძლებლობების შეზღუდულობამ განაპირობა ქვეყნიდან შრომისუნარიანი მოსახლეობის მნიშვნელოვანი ნაწილის მიგრაცია საზღვარგარეთის ქვეყნებში. ცალკეულ ექსპერტთა შეფასებებით, საქართველოდან შრომით მიგრანტთა რაოდენობა მერყეობს 0,8–დან 1 მლნ კაცამდე. უნდა ითქვას, რომ ეს შეფასებები საქართველოს მოსახლეობის 2002 წლის აღწერის მასალებით თითქმის დასტურდება. მიგრაციული პროცესების შედეგად მნიშვნელოვნად შემცირდა შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ერთობლივი მიწოდება, მაგრამ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შემცირების ტემპები ბევრად აღემატებოდა მიწოდების შემცირების ტემპებს, რამაც ასახვა ჰპოვა მოსახლეობის დასაქმებისა და ეკონომიკური აქტიურობის დონეზე. დასაქმების შესაძლებლობების შემცირებამ ქვეყნის მოსახლეობის დიდი ნაწილი აიძულა, გადარჩენის ალტერნატიული გზები ეძებნა და ბევრი მათგანი ე.წ. თვითდასაქმებულთა კატეგორიას შეუერთდა. თვითდასაქმებულთა

80%–ზე მეტი დასაქმებულია სოფლის მეურნეობაში და ეს ტენდენცია გარკვეული ზრდით ხასიათდება. ამასთანავე, შეინიშნება დასაქმების სხვა სფეროებიდან სოფლის მეურნეობაში მუშახელის გადასვლა, რადგანაც ეს ერთადერთი დარგია, რომელიც ბოლო წლების შემდეგ ვითარდება. დასაქმებულთა რიცხოვნობის ზრდის პარალელურად სოფლის მეურნეობაში ხდება მეტისმეტად არაეფექტიანი დასაქმება. არგუმენტად საკმარისია შემდეგი ფაქტის კონსტატირება: 2006 წლისათვის, წინა წლებთან შედარებით, სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა ხვედრითი წონა გაზრდილია 25,2%–დან 55,3%–მდე მაშინ, როდესაც მთლიანი შიდა პროდუქტის საერთო მოცულობაში სოფლის მეურნეობის მიერ წარმოებული პროდუქციის წილი 29,8%–დან 20,6%–მდე შემცირებული (იხ.ცხრილი 3.3.3). მეურნეობის სხვა

დარგებიდან, რომლებიც თვითდასაქმებულთა შედარებით მაღალი

**საქართველოს მთლიანი შიდა პროდუქტი მიმდინარე ფასებში,**

**მლნ. ლარი** ცხრილი 3.3.3

წლები	2003	2004	2005
სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და სატყეო მეურნეობა, მეთევზეობა და თევზჭერა	1 653,0	1 610,7	1 716,4
სამთომშობვებითი მრეწველობა	75,3	77,0	91,3
გადამამუშავებელი მრეწველობა	746,1	803,9	998,7
პროდუქციის გადამამუშავება შინამეურნეობების მიერ	370,0	396,8	406,8
მშენებლობა	547,4	793,2	937,9
ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი სარგებლობის საგნების რემონტი	1 137,6	1 247,2	1 388,8
სასტუმროები და რესტორნები	244,9	266,2	330,3
ტრანსპორტი, დამხმარე და დამატებითი სატრანსპორტო საქმიანობა	880,6	931,8	974,6
კაეშირგაბმულობა და ფოსტა	306,9	381,3	468,4
საფინანსო საქმიანობა	126,0	130,3	231,7
ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და კომერციული მომსახურება	209,5	262,4	305,3
სახელმწიფო მმართველობა	307,6	573,8	750,5
განათლება	278,0	344,1	385,2
ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური მომსახურება	346,2	345,8	404,0
შინამეურნეობებში დაქირავებული მომსახურება	9,4	8,9	9,6
მშპ საბაზისო ფასებში, მლნ. ლარი	8 041,9	8 989,6	10 284,5
მშპ საბაზრო ფასებში, მლნ. ლარი	8 564,1	9 824,3	11 620,9

ხვედრითი წონით ხასიათდებიან, გამოირჩევა ვაჭრობისა და საყოფაცხოვრებო მომსახურების, აგრეთვე ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობის სფეროები. ერთ–ერთ ბოლო ადგილზეა სამთო და გადამამუშავებელი მრეწველობა. სამწუხაროდ, მშპ ზრდის ტემპი 2003-2005 წლებში საკმაოდ დაბალია, როგორც სოფლის მეურნეობაში ისე სხვა შედარებით დარგებში. ეს ფაქტი მნიშვნელოვნად უკან ხევს ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდას და შესაბამისად ქვეყნის ცხოვრების დონეს.

სქესობრივ–ასაკობრივ ჭრილში საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზისას შემდეგი კანონზომიერებებია თვალშისაცემი: რაოდენ პარადოქსულადაც უნდა მოგვეჩვენოს, საქართველოში ბოლო წლებში ეკონომიკური აქტიურობისა და დასაქმების დონის მიხედვით 50–64 წლის ასაკობრივ ჯგუფში მეოფი სამუშაო ძალა დომინირებს. საკმაოდ მაღალია 15–24 წლის მოსახლეობის უმუშევრობის დონე. სქესობრივ ჭრილში ეკონომიკური აქტიურობის დახასიათებისას შემდეგი ტენდენცია აღინიშნება: მამაკაცები უფრო აქტიურები არიან ქალებთან შედარებით (მაგ., 2004 წ. მე–3 კვარტალისათვის, შესაბამისად, 79,4% და 58,1%), ხოლო მათი დასაქმების დონე 13,5 პროცენტული პუნქტით აღემატება ქალებისას. ოფიციალური სტატისტიკის მონაცემებით, უმუშევრობის დონე უფრო მაღალია მამაკაცებს, ვიდრე ქალებს შორის. ეს მაჩვენებლები 2004 წლისათვის, შესაბამისად, 13,8 და 12,2%–ს შეადგენს, რაც შეიძლება პარადოქსული ჩანდეს ქალთა დასაქმების დაბალი დონის ფონზე. ეს გარემოება იმით აიხსნება, რომ ქალებს შორის საკმაოდ დიდია ე.წ. „სამუშაო ძალის გარეთ მყოფთა“ წილი. ეკონომიკურად არააქტიურ მოსახლეობაში ქალების წილი დაახლოებით

2-ჯერ უფრო მაღალია, ვიდრე მამაკაცებისა. ამასთან ერთად, დასაქმებულ ქალებს შორის განსაკუთრებით მაღალია საოჯახო მეურნეობაში უსასყიდლოდ მომუშავე ქალების წილი (მამაკაცებთან შედარებით თითქმის 2-ჯერ მეტი). აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ რეგიონებში დასაქმების შედარებით მაღალი დონე დაბალი ხელფასის პირობებში მიიღწევა. ამასთან დაკავშირებით საინტერესოა საქართველოს მოსახლეობის საშუალო თვიური შემოსავლების სტრუქტურის ანალიზი. პირველ რიგში აღსანიშნავია ის გარემოება, რომ დასაქმებულთა 25%-ს დამატებითი არაფორმალური სამუშაო აქვს, რაც ართულებს მათი ანაზღაურების ზუსტ აღრიცხვას. ამასთანავე, თვითდასაქმებულთა 80%-ზე მეტი სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობას ეწევა და ამისათვის რაიმე სისტემატურ და ფიქსირებულ ანაზღაურებას არ იღებს. სოციალურ-ეკონომიკური ცვლილებების ტრანსფორმაციის პირობებში ხელფასმა საქართველოში, ფაქტობრივად, დაკარგა თავისი ფუნქცია. მცირე ხელფასის პრობლემამ კიდევ უფრო გაამწვავა სოციალური დაძაბულობა საზოგადოებაში, შეამცირა მოსახლეობის მსყიდველობითუნარიანობა და, შესაბამისად, მისი დანაზოგი, რამაც, თავის მხრივ, წარმოების, შრომის მწარმოებლურობის შემცირება განაპირობა. აღნიშვნის ღირსია საშუალო ნომინალური ხელფასის სიდიდეში პრინციპული ხასიათის ცვლილებები დარგების მიხედვით. თუკი საყოველთაო რეფორმამდე, ხელფასის დონის მიხედვით, მოწინავე დარგების ხუთეულს შეადგენდა მშენებლობა, კრედიტის სფერო, სახელმწიფო მმართველობა, მრეწველობა და მეცნიერება, 2002 წლის მონაცემებით (შემოსავლების მიხედვით), აღნიშნული ხუთეული წარმოდგენილია შემდეგი დარგებით: მშენებლობა; საფინანსო შუამავლობა; ელექტროენერგია, გაზი, წყალმომარაგება; ტრანსპორტი; სასტუმროები და რესტორნები. ჩამონათვალს გამოაკლდა: სახელმწიფო მმართველობა (ცალკეული უწყებების გარდა, სადაც შრომის ანაზღაურების ავტონომიური სისტემები მოქმედებს), მრეწველობა და

მეცნიერება. ამასთან, ხელფასების შემცირება განსაკუთრებით მასშტაბურია სოციალური სფეროს დარგებში, ანუ დღეისათვის საზოგადოებრივი პროგრესის განმსაზღვრელ დარგებში. სამაგიეროდ, იზრდება თვითდასაქმებით, სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის რეალიზაციით, ფულის სესხებით მიღებული შემოსავლებისა და არაფულადი შემოსავლების წილი. აქედანაც ჩანს, რომ ხელფასის როლი მკვეთრადაა შემცირებული და წინა პლანზე სხვადასხვა გზით მიღებული შემოსავლებია. ბოლო პერიოდის საქართველოს შრომის ბაზრისათვის მეტად აქტუალური გახდა არაფორმალური ანუ მეორადი დასაქმების ზრდის ტენდენციაც როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო სექტორში. ამას უამრავი ობიექტური თუ სუბიექტური მიზეზი განაპირობებს: დაბალი ხელფასი ოფიციალურ სამუშაო ადგილზე, ხანგრძლივი უმუშევრობა, სპეციალობის მიხედვით დასაქმების შეუძლებლობა, არასრული სამუშაო დროით დასაქმება და სხვ. ამ პროცესმა ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის მნიშვნელოვანი ნაწილი მოიცვა. აღნიშნული კონტინგენტის დასაქმების სტატუსი შემდეგი სახისაა: პირველ ადგილზე სოფლის მეურნეობაში თვითდასაქმებულთა და ოჯახურ საწარმოში უსასყიდლოდ მომუშავეთა ხვედრითი წონა, მომდევნო ადგილებს იკავებენ დაქირავებული შრომით დასაქმებულნი და არასასოფლო სფეროში თვითდასაქმებულნი. შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის შესაფასებლად საინტერესოა სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს ინფორმაციის ანალიზიც. აღსანიშნავია, რომ სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტისა და სააგენტოს მონაცემთა შორის გარკვეული სხვაობაა, თუმცაღა ძირითადი კანონზომიერებები და ტენდენციები არსებითად არ იცვლება. 2005 წლის ბოლოსათვის სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოში რეგისტრირებულია 30,4 სამუშაოს მაძიებელი, რომელთა 98,0% უმუშევარია. წინა წლების განსხვავებით, 2005 წელსაც მაძიებელთა

შორის ქალები სჭარბობენ (ქალთა წილი რეგისტრირებულ უმუშევართა საერთო რაოდენობის 53,0%). შეიძლება ითქვას, რომ გარკვეულწილად მოიმატა დასაქმების სახელმწიფო სტრუქტურისადმი მოსახლეობის ნდობის ხარისხმა. სამუშაოს მაძიებელთა ასაკობრივი სტრუქტურა შემდეგნაირია: 2006 წელს ტრადიციულად, პირველ ადგილზეა 30–49 ასაკის რეგისტრირებულ უმუშევართა 22,0%, მეორე ადგილი უკავიათ 50 და მეტი ასაკის რეგისტრირებულ უმუშევრებს უკავიათ (5,4%). საბიუჯეტო სექტორში დაწყებული მასობრივი გამონთავისუფლების ფონზე უახლოეს მომავალში მოსალოდნელია აღნიშნული კონტინგენტის რაოდენობის კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი ზრდა. სამწუხაროდ ძალზედ პასიურობენ 16–29 წლის უმუშევრები, ეს კატეგორია დასაქმების სახელმწიფო სამსახურში სამუშაოს მაძიებლად რეგისტრირებულთა მხოლოდ 4,8%-ს შეადგენს (იხ. ცხრილი 2.3.1).

დასაქმების სახელმწიფო სამსახურში (I-2–129გვ.) არსებული შრომით რესურსებზე მოთხოვნის საინფორმაციო ბაზის შესწავლამ გვიჩვენა რომ ტრადიციულად ვაკანსიათა მნიშვნელოვანი ნაწილი მოდის ისეთ დაბალკვალიფიციურ პროფესიებზე, როგორცაა დამხმარე მუშა, გამყიდველი, მძღოლი, პრესის აგენტი, მიმტანი, დამლაგებელი, დარაჯი, მეეზოვე, ავტოსადგომის მორიგე, მტვირთავი და სხვ. ბოლო წლებში საგრძნობლად გაიზარდა მოთხოვნა დაცვის თანამშრომლებზე, სადაზღვევო და სარეკლამო აგენტებზე, ბუღალტრებზე, პროფესიონალ მკერავებზე, თუმცა უნდა ითქვას, რომ აღნიშნული ვაკანსიების დიდი ნაწილი, ხშირ შემთხვევაში კი მათი აბსოლუტური უმრავლესობა (ბუღალტრის ვაკანსიის გარდა) ჯერჯერობით კვლავ აუთოვისებელი რჩება. მეტისმეტად დაბალია მოთხოვნა მაღალკვალიფიციურ სპეციალისტებზე ეკონომისტებზე, ექიმებზე, ინჟინრებზე, დისტრიბუტორებზე, ტექნოლოგებზე და სხვ. სამწუხაროდ, ვაკანსიის ათვისების დაბალი კოეფიციენტით გამოირჩევა არა მარტო დაბალი, არამედ მაღალკვალიფიციური პროფესიებიც. მაგალითად, დისტრიბუტორის,

ფარმაცევტის, თარჯიმნის, მენეჯერის, პროგრამისტის და ა.შ. აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ ხშირ შემთხვევაში დამჭირავებელი (განსაკუთრებით თბილისში) სამუშაოს მაძიებელს კონკრეტულ პროფესიასთან ერთად უამრავ დამატებით, საკმაოდ რთულ, მოთხოვნასაც უყენებს(მაგალითად, კომპიუტერთან მაღალკვალიფიციური მუშაობისა და უცხო ენის სრულყოფილად ცოდნა, კომუნიკაბელურობის მაღალი უნარი, კარგი გარეგნული მონაცემები, ასაკი, ანაზღაურების გარეშე საგამოცდო ვადით მიღება, მომსახურების სფეროში დამატებით საკუთარი კლიენტურის არსებობა და სხვ.). რაღა თქმა უნდა, ეს დეტალები გათვალისწინებულ უნდა იქნეს, რადგანაც ისინი ხშირად უარყოფით ზეგავლენას ახდენენ ამა თუ იმ ვაკანსიის ათვისების მაჩვენებელზე. ჩვენი ანალიზიდან გამომდინარე, მიგვაჩნია, რომ პროფესიული მომზადება–გადამზადების სამომავლო პროგრამებში სხვა სპეციალობებთან ერთად აუცილებლად უნდა იქნეს გათვალისწინებული ზემოთ დასახელებული ის სპეციალობებიც, რომელთა ვაკანსიების ათვისების მაჩვენებლები მკვეთრად დაბალია. თანაც, ეს უნდა განხორციელდეს დიფერენცირებულად, ცალკეული რეგიონების მიხედვით. დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს და განსაკუთრებით მის რაიონულ განყოფილებებს მართებთ საქმიანობის არსებითი გარდაქმნა, მეტი აქტიურობა საშუალო ფუნქციის შესრულებისას, ძირითადად ვაკანსიების მოძიების, ასევე სამუშაოს მაძიებელთა და დამსაქმებელთა შორის ურთიერთდამაკავშირებელ ქმედით რგოლად გადაქცევის მიმართულებითაც. ამასთან დაკავშირებით საჭირო გახდება ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებთან მჭიდრო თანამშრომლობა, რომელთა დახმარებითაც გაჩნდება დროებითი სამუშაო ადგილების შექმნის შესაძლებლობა. ეს გარკვეული ვადით მაინც დაამაგრებს, ანდა საკუთარ ოჯახებს დაუბრუნებს კონკრეტული რაიონის, ქალაქისა თუ რეგიონის ე.წ. „ჭარბ“ მუშახელს, რომელიც

ხშირ შემთხვევაში სამუშაოს საძებნელად გადახვეწილია შორეულ თუ ახლო უცხოეთში, ანდა თბილისშია თავმოყრილი.

აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ მოთხოვნები პროფესიებზე ბოლო პერიოდში საკმაოდ სწრაფად იცვლება. სამეურნეო ინფრასტრუქტურის განვითარება პარალელურად აუცილებლად წარმოშობს მოთხოვნას სხვადასხვა თანამედროვე სპეციალობაზე, რისი სისტემატური და კომპლექსური შესწავლა საჭიროდ მიგვაჩნია შრომის ბაზრის ოპერატიული და ოპტიმალური მართვის განსახორციელებლად. აღნიშნული პრობლემის გარკვეულწილად გადაჭრა, ჩვენი აზრით, ამ ეტაპზე მხოლოდ სპეციალური სოციოლოგიური კვლევების განხორციელების გზით შეიძლება, რომელთა შედეგადაც გამოიკვეთება პრიორიტეტული პროფესიები და სპეციალობები, აგრეთვე თანამედროვე პროფესიული სტანდარტები, რომელთა დაუფლების გარეშე საქართველოში ამჟამად არსებული, დაბალი კვალიფიციის სამუშაო ძალა კიდევ დიდი ხნის განმავლობაში ვერ შეძლებს სამუშაოს მიღებას. უფრო მეტიც, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ქვეყანაში უახლოესი პერსპექტივისათვის დაგეგმილი ეკონომიკური რეფორმების, მნიშვნელოვანი პოლიტიკური და ფინანსური სტაბილიზაციის, საინვესტიციო გარემოს მკვეთრი გაუმჯობესების პირობებშიც კი მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების პრობლემა კვლავ „აქილევსის ქუსლად“ დარჩება და ციკლური უმუშევრობა გადაიზარდება მასობრივ ტექნოლოგიურ უმუშევრობაში. აღნიშნული სოციოლოგიური კვლევების განხორციელების ყველაზე ოპტიმალური საშუალებაა მეწარმეებთან ინტერვიუების პრაქტიკის დანერგვა, რასაც დამსაქმებლებთან საქმიანი ურთიერთთანამშრომლობის პრინციპი ედება საფუძვლად. მეწარმეებისაგან (დამსაქმებლებისგან) მიღებული ინფორმაცია, სამუშაო ძალისა და შინამეურნეობების კვლევისაგან განსხვავებით, უფრო კონკრეტული და მიზნობრივია. კერძოდ, მისი საშუალებით არა მარტო შეფასდება სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების რაოდენობრივი



თანაფარდობა, არამედ გაირკვევა კიდევ, თუ რომელ სეგმენტზე, პროფესიაზე, სპეციალობებზე არის დეფიციტი. ეს ინფორმაცია კი შემდგომში ოპერატიულად უნდა გადაეცეს არა მარტო უმუშევართა მომზადება-გადამზადების შესაბამის სამსახურებს, არამედ საერთოდ კვალიფიციური კადრების მომზადების დაგეგმვის მთელ სისტემას.

## IV თავი – შრომითი რესურსების გამოყენების ეფექტიანობის ამაღლების გზები და ღონისძიებები

### 4.1. საერთაშორისო კონვენციები, კონსტიტუციური გარანტიები და საქართველოს კანონები და სამართებლივ-ნორმატიული აქტები შრომის შესახებ

საქართველოში მომხდარმა სოციალურ-პოლიტიკურმა და ეკონომიკურმა ცვლილებებმა ქვეყნის ეკონომიკის მკვეთრი დაცემა გამოიწვია. უმძიმეს მდგომარეობაში აღმოჩნდა ქვეყნის ეკონომიკის ისეთი სასიცოცხლო დარგები როგორცაა: მრეწველობა, სოფლის მეურნეობა, მშენებლობა, ვაჭრობა, ჯანდაცვა, ტრანსპორტი, კავშირგაბმულობა, განათლება და ა.შ. საქართველოში საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლა მეტად მტკივნეულად განვითარდა მოსახლეობისათვის. ქვეყანაში, სადაც არ არსებობდა დასაქმების პრობლემა, უცბად, მოსახლეობის დიდი ნაწილი აღმოჩნდა უმუშევარი. საჭირო გახდა შრომითი რესურსების დასაქმების და მათი უფლებების დასაცავად არსებული კანონების და ნორმატიული აქტების გადამუშავება. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ ჩვენი კანონები და ნორმატიული აქტები არ ეწინააღმდეგებოდეს სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების კონვენციებსა და რეკომენდაციებს (I-3–85გვ..

შრომის ეკონომიკის სფეროში ყველაზე მნიშვნელოვანი საერთაშორისო ორგანიზაციაა – შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) შეიქმნა 1919 წელს პარიზის საზავო კონფერენციაზე, როგორც ერთა ლიგასთან არსებული ავტონომიური ორგანიზაცია. 1946 წლიდან მოქმედებს, როგორც გაერო-ს

სპეციალიზებული დაწესებულება. ამ ორგანიზაციის წევრია მსოფლიოს 150 სახელმწიფო. მთავრობის წარმომადგენლობასთან ერთად მასში მონაწილეობს წევრი ქვეყნების პროფესიული კავშირებისა (პროფკავშირებისა) და მეწარმეთა დელეგატები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წესდებით მისი მიზანია: ცხოვრებისა და შრომის პირობების შესწავლა და გაუმჯობესება; ეკონომიკური და სოციალური სტაბილურობისათვის ხელის შეწყობა; სოციალური დაზღვევისა და სრული დასაქმების უზრუნველყოფა; მოზარდთა და ქალთა შრომის დაცვა; ხელფასის დამაკმაყოფილებელი დონისა და თანაბარი ანაზღაურების გარანტია; სილატაკის წინააღმდეგ ბრძოლა და ა.შ. ორგანიზაცია ამზადებს და ამუშავებს საერთაშორისო კონვენციებისა და რეკომენდაციების პროექტებს ზემოთ ჩამოთვლილ საკითხებზე. ILO-ს მიერ მიღებული კონვენციებისა და რეკომენდაციების ძირითადი მიზანია ჩამოაყალიბოს შრომითი სტანდარტები. ILO-ს ერთ-ერთი ფუნქციაა ზედამხედველობა გაუწიოს, წევრ-სახელმწიფოებს და აგრეთვე იმ სახელმწიფოებს, რომლებიც შეუერთდნენ ამა თუ იმ კონვენციას და რეკომენდაციას, თუ როგორ ახორციელებენ მათ მთავრობები ქვეყნის შიდა პოლიტიკაში. შრომითი სტანდარტები შეიძლება იყოს ტექნიკური ხასიათის, მაგრამ რაც ყველაზე მნიშველოვანია ეს სტანდარტები ასევე შეიცავენ ადამიანთა უფლებების დაცვის კომპონენტებსაც. მაგალითად შეგვიძლია მოვიყვანოთ ILO-ს 111 კონვენცია, სადაც აღნიშნულია, რომ ადამიანს უფლება აქვს ისარგებლოს თანასწორი უფლებებით სამუშაოზე აყვანის, ანაზღაურების, სამუშაოზე დაწინაურების და სხვა შესაძლებლობებით, რასის, ეროვნების, სქესის, რელიგიური მრწამსის, პოლიტიკური შეხედულებებისა და ქონებრივი მდგომარეობის

მიუხედავად ყველაფერი ეს მნიშვნელოვანია ქალებისათვის, რომლებიც ტრადიციულად ვერ იღებენ თანაბარ ანაზღაურებას, ხშირია შემთხვევები, როდესაც ამა თუ იმ მაღალ თანამდებობაზე უპირატესობა ენიჭება მამაკაცს, მაშინ როდესაც ქალი არაფრით არ ჩამოუვარდება მას (მამაკაცს) (II-21-263გვ.).

ILO-ს კონვენციები და რეკომენდაციები არის სამართლებრივი ინსტრუმენტები, რომლებიც არეგულირებენ შრომითი ადმინისტრირების ზოგიერთ ასპექტებს, სოციალურ პოლიტიკას და/ან იცავს ადამიანის უფლებებს. ILO-ს კონვენციებში ყურადღება გამახვილებულია ქალთა უფლებების დაცვაზე. OIL-ს სტანდარტები, რომლებიც ეხება ქალებს, ზოგადად მოიცავს ორ ძირითად პრინციპს:

1. დაიცვას მშრომელი ქალები ექსპლუატაციისაგან და სახიფათო შრომითი პირობებისაგან;
2. გზა გაუხსნას ქალებისათვის სამსახურეობრივ პერსპექტივას ქალებისა და მამაკაცებისათვის თანაბარი უფლებების უზრუნველყოფის გზით.

რატიფიცირებულ კონვენციებზე ზედამხედველობა ხორციელდება სახელმწიფოთა რეგულარული ანგარიშგებისა და ILO-ს მონიტორინგის მეშვეობით, აგრეთვე საჩივრის პროცედურებითაც.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებულია მთელი რიგი კონვენციები და რეკომენდაციები, რომლებიც რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ და გათვალისწინებულია საქართველოს მთელ რიგ კანონებში.

1995 წლის 4 მაისს საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებულ იქნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 1958

წელს მიღებული 111 კონვენცია – “შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ” ამ კონვენციის დებულების შესრულებას ხელს უწყობს შემდეგი კანონები:

- ა) საქართველოს კონსტიტუცია;
- ბ) საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი;
- გ) საქართველოს კანონი “დასაქმების შესახებ”;
- დ) საქართველოს კანონი “საჯარო სამსახურის შესახებ” და ა.შ.

საქართველოში შრომის უფლება გარანტირებულია ქვეყნის კონსტიტუციის 30-ე და 32-ე მუხლებით, რომლებიც ადგენენ შრომის თავისუფლებას. ქვეყანაში იძულებითი შრომა აკრძალულია.

“დასაქმების შესახებ” საქართველოს კანონის შესაბამისად საქართველოს ყველა მოქალაქისათვის გარანტირებულია შრომის უფლების განხორციელების თანაბარი შესაძლებლობა რასის, ეროვნების, სქესის, რელიგიური მრწამსის, პოლიტიკური შეხედულებებისა და ქონებრივი მდგომარეობის მიუხედავად.

“შრომის კანონთა კოდექსით” რეგულირდება მომუშავეთა შრომის პირობები, ხელფასი, სამუშაო და დასვენების დროის გრაფიკი, ინდივიდუალური შრომითი დავები, სამუშაოზე მიღებისა და განთავისუფლების წესი და სხვა, რაც გამორიცხავს ყოველგვარ დისკრიმინაციას, ამასთან უზრუნველყოფს მოქალაქეთა შრომის სამართლიანობისა და თანასწორობის პრინციპების განუხრელ დაცვას შრომისა და დასაქმების სფეროში.

შრომის და დასაქმების სფეროში სქესის საფუძველზე დისკრიმინაცია აკრძალულია. სქესს და ასაკს ყურადღება ექცევა მხოლოდ ისეთ სამუშაოებზე, სადაც ქალთა და მოზარდთა შრომის გამოყენება

აკრძალულია. ასეთი სამუშაოები განსაზღვრულია შრომის კანონთა კოდექსით (I-2-125გვ.).

შრომა ღამისა და ზეგანაკვეთურ სამუშაოებზე შეზღუდულია შემდეგი კატეგორიის პირთათვის:

ა) ორსული ქალების, მეძუძური დედებისა და იმ ქალებისათვის, რომელთაც ჰყავთ ერთ წლამდე ასაკის შვილები;

ბ) მუშებისა და მოსამსახურეებისათვის, რომელთაც 18 წელი არ შესრულებიათ;

გ) სხვა კატეგორიის მუშაკებისათვის, კანონმდებლობის შესაბამისად; საქართველოში მცხოვრებ უცხოელ მოქალაქეებს და მოქალაქეობის არ მქონე პირებს კონსტიტუციის 47-ე მუხლის თანახმად საქართველოს მოქალაქის თანაბარი უფლებანი და მოვალეობანი აქვთ გარდა საქართველოს კონსტიტუციითა და კანონით გათვალისწინებული გამონაკლისებისა.

საქართველოში დასაქმების ეროვნული პოლიტიკა ეფუძნება ისეთ პრინციპებს, როგორცაა:

ა) ქვეყნის ყველა მოქალაქისათვის შრომის უფლების განხორციელების თანასწორი შესაძლებლობის უზრუნველყოფა, მისი სოციალური კუთვნილების მიუხედავად;

ბ) მოქალაქის შრომითი ინიციატივის მხარდაჭერა და წახალისება;

გ) მოქალაქის დასაქმებისათვის ხელშეწყობა, უმუშევრობის მაქსიმალური შემცირება;

დ) უმუშევრის სოციალური დაცვის უზრუნველყოფა;

ე) დასაქმების სფეროში გასატარებელ ღონისძიებათა შემუშავების, რეალიზაციისა და კონტროლისათვის სახელმწიფო მმართველობის

ორგანოებთან პროფკავშირებისა და მეწარმეთა ასოციაციების აქტიური თანამშრომლობა;

ვ) დასაქმების პრობლემათა გადაჭრაში საერთაშორისო თანამშრომლობა და სხვა.

საქართველოს მოქალაქეებს “დასაქმების შესახებ” კანონის შესაბამისად გარანტირებული აქვთ:

- უფლება ისარგებლონ უფასო პროფესიული მომზადებით, გადამზადებითა და პროფესიული კონსულტაციით;

- საქმიანობისა და სამუშაოს სახეობის არჩევის თავისუფლება;

- შესაფერისი სამუშაოს შერჩევასა და შამუშაოზე მოწყობაში უფასო ხელშეწყობა;

- პროფესიისა და სამუშაოს მიღების, პროფესიული მომზადების, დასაქმებისა და შრომის პირობების შერჩევის დროს ყოველგვარი დისკრიმინაციისაგან დაცვა;

- საზოგადოებრივ სამუშაოებში მონაწილეობის შესაძლებლობა და სხვა.

შრომის კანონთა კოდექსის მიხედვით მუშაკს უფლება აქვს:

- 1) მოითხოვოს შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღი პირობების შექმნა და სამუშაოსთან დაკავშირებული ჯანმრთელობის მდგომარეობის მოშლისას მიყენებული ზიანის მთლიანი ანაზღაურება;

- 2) თანაბარი მუშაობის პირობებში ჰქონდეს თანაბარი ანაზღაურება შრომის რაოდენობისა და ხარისხის შესაბამისად ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე – კანონმდებლობით დადგენილი წესით;

3) ისარგებლოს დასვენებით სამუშაო დღის განმავლობაში, დასვენებისა და უქმე დღეებში, ასევე ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულებით;

4) გაერთიანდეს პროფესიულ კავშირში;

5) შრომის უუნარობისა და მოხუცებულობის პერიოდში უზრუნველყოფილი იყოს საარსებო მინიმუმით, კანონმდებლობით დადგენილი წესით;

6) თავისი უფლებებისა და თავისუფლების დასაცავად მიმართოს სასამართლოს.

1996 წლის ივნისში საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებულ იქნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 1951 წლის 100 კონვენცია “თანაბარი ანაზღაურების შესახებ”. ამ კონვენციის დებულების შესრულებას ხელს უწყობს:

ა) საქართველოს კონსტიტუცია;

ბ) საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი;

გ) საქართველოს კანონი “დასაქმების შესახებ” და ა.შ.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად სახელმწიფო ვალდებულია უზრუნველყოს შრომის სამართლიანი ანაზღაურება.

შრომის კანონთა კოდექსის მე-2 მუხლის ბ) პუნქტით დაქირავებულს თანაბარი მუშაობის პირობებში უნდა ჰქონდეს თანაბარი ანაზღაურება შრომის რაოდენობისა და ხარისხის შესაბამისად ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, მაგრამ არანაკლებ საარსებო მინიმუმისა, კანონმდებლობით დადგენილი წესით.



“საარსებო მინიმუმის გაანგარიშების წესის შესახებ” საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტების თანახმად საქართველოს სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის მიერ ხდება საარსებო მინიმუმის ღირებულების გაანგარიშება, რომლის საფუძველზეც დგინდება თანაფარდობა საარსებო მინიმუმსა და მინიმალურ შემოსავალს შორის. სამომხმარებლო ფასების ინდექსის მიხედვით სამომხმარებლო ფასების ზრდის შედეგად საარსებო მინიმუმსა და მინიმალურ შემოსავალს შორის თანაფარდობის გაუარესების, მინიმალური შემოსავლის ოდენობის საარსებო მინიმუმთან დადგენილი თანაფარდობის აღსადგენად ხდება მისი გადასინჯვა (I-4–283გვ.).

შრომის ანაზღაურებისას აკრძალულია რაიმე შეზღუდვა მუშაკის რასის, სქესის, რელიგიური მრწამსის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებების მიუხედავად.

1996 წლის ნოემბერში საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებულ იქნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 1930 წელს მიღებული 29 კონვენციის “იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ”. ამ კონვენციის დებულების შესრულებას ხელს უწყობს:

- ა) საქართველოს კონსტიტუცია;
- ბ) საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსი;
- გ) საქართველოს კანონი “პატიმრობის შესახებ”;
- დ) საქართველოს კანონი “არასამხედრო ალტერნატიული შრომითი საქმიანობის შესახებ და ა.შ.

საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამისად შრომა თავისუფალია. საქართველოს თითოეულ მოქალაქეს აქვს იმ შრომითი საქმიანობის უფლება, რომელსაც თავისუფლად ირჩევს ან რომელზედაც იგი

თანხმდება, უფლება აირჩიოს საქმიანობის სფერო და პროფესია, აგრეთვე უმუშევრობის დროს ისარგებლოს სახელმწიფო გარანტიებით.

“ალტერნატიული შრომითი სამსახურის შესახებ” საქართველოს კანონი არეგულირებს საქართველოს მოქალაქეთა მიერ სამხედრო ვალდებულების არასამხედრო, ალტერნატიული შრომითი სამსახურის ფორმით მოხდასთან დაკავშირებულ სამართლებრივ ურთიერთობებს.

არასამხედრო, ალტერნატიული შრომითი სამსახური არის საზოგადოებრივად სასარგებლო სამოქალაქო სამსახური, რომელიც ცვლის სამხედრო სამსახურს და ემყარება სამხედრო ვალდებულებების სამხედრო სამსახურის ფორმით მოხდაზე უარის თქმის დასაბუთებას სინდისის, აღმსარებლობისა და რწმენის თავისუფლების საფუძველზე.

მოქალაქე არასამხედრო, ალტერნატიული შრომით სამსახურს გადის შემდეგ სპეციალიზებულ არასამხედრო-შრომით ფორმირებებში, ჯგუფებში ან ინდივიდუალურად:

ა) საავარიო-სამაშველო, ეკოლოგიურ, ხანძარსაწინააღმდეგო ან სხვა სპეციალურ არასამხედრო-შრომით ფორმირებებში;

ბ) სამოქალაქო დანიშნულების სამშენებლო, სარემონტო ორგანიზაციებსა და ობიექტებზე;

გ) ორგანიზაციებსა და ობიექტებზე, რომლებიც სოფლის მეურნეობის პროდუქციას აწარმოებენ;

დ) კომუნალური მომსახურების დაწესებულებებში;

ე) ჯანდაცვის დაწესებულებებში.

ზემოთ აღნიშნული კონვენციები, საქართველოს კანონები და სამართლებრივ-ნორმატიული აქტები შრომის შესახებ წარმოადგენს მეცნიერულ-სამართლებრივ ბაზას და მოიცავს ამოსავალ პრინციპებსა და

მოთხოვნებს, რომელთა საფუძველზე უნდა განხორციელდეს მთელი ქვეყნის ტერიტორიაზე როგორც შრომითი რესურსების ფორმირება, ისე მათი გამოყენება, რაც უნდა შესატყვისოს და შეესაბამოს ეკონომიკურ–ტექნოლოგიურ გარემოს, ცალკეული რეგიონებისა და სოფლის მეურნეობის დარგის სპეციფიკურ მოთხოვნათა გათვალისწინებით.

## 4.2 შრომის ანაზღაურებისა და სტიმულირების

### სრულყოფის მეთოდოლოგიურ-გამოყენებითი პოზიციები

შრომითი რესურსების საბაზრო ფასის ყველაზე მნიშვნელოვანი კატეგორიაა ხელფასი. ბურჟუაზიული პოლიტიკის ეკონომია ხელფასს მიიჩნევს შრომის ფასად. ამ თვალსაზრისს თავის ადრინდელ შრომებში იზიარებდა მარქსიც, მაგრამ მოგვიანებით კ. მარქსმა უარყო აღნიშნული მოსაზრება და ხელფასი განსაზღვრა როგორც სამუშაო ძალის ღირებულების ფულადი ფორმა. „ხელფასი არის არა შრომის ღირებულება ანუ ფასი არამედ – სამუშაო ძალის ღირებულება, ანუ ფასის, მხოლოდ შენიღბული ფორმა“.<sup>1</sup> მარქსისტული პოლიტიკური ეკონომიის მტკიცებით, ხელფასის ბურჟუაზიული განმარტება ჩქმალავს სამუშაო ძროის დაყოფას აუცილებელ და ზედმეტ სამუშაო ძროდ ანუ ფარავს კაპიტალური ექსპლოატაციის არსს – ხელფასი რომ მუშის მთლიანი შრომის ანაზღაურება იყოს, მაშინ კაპიტალისტი მოგებას ვერ მიიღებდა (II-4–283გვ.).

ბურჟუაზიული პოლიტიკური ეკონომიკის მიმდევრები, როგორც უკვე ითქვა, არ განასხვავებენ სამუშაო ძალასა და შრომას. მათი მტკიცებით შრომის ბაზარზე იყიდება შრომა, რომლის საფასურია ხელფასი. ამ თვალსაზრისს ადგას ყველა ბურჟუაზიული მკვლევარი. მათ შორის აზრთა სხვაობა წარმოიშობა მხოლოდ ხელფასის დონის განმსაზღვრელი ფაქტორების შესახებ.

რა განსაზღვრავს სამუშაო ძალის ღირებულებას? კ. მარქსის პასუხი ამ კითხვაზე ასეთია: სამუშაო ძალის ღირებულება არის საზოგადოებრივი მოვლენა, რომ „საზოგადოებრივად აუცილებელი“ დანახარჯები ასახავენ საზოგადოებრივ ურთიერთობას, რომელიც თავის

<sup>1</sup> კ. მარქსი, ფ. ენგელსი, რჩეული ნაწერები. ტ. 2. გვ. 23. თბ. 1950 წ.

მხრივ, დაკავშირებულია საზოგადოების განვითარების საფეხურთან და კლასობრივ ბრძოლასთან. მაშასადამე, სამუშაო ძალის ღირებულება არ განისაზღვრება მხოლოდ საარსებო საშუალებების ღირებულებით. ადამიანი საზოგადოების ნაწილია და მისი სამუშაო ძალის, როგორც საქონლის, ღირებულება განისაზღვრება ამ საქონლის წარმოების ხარჯებით, რომელშიც შედის:

1. მუშის ფიზიკური მოთხოვნების დაკმაყოფილების საშუალებები;
2. მუშის სოციალურ-კულტურული მოთხოვნების დაკმაყოფილებისათვის აუცილებელი მინიმალური საშუალებები;
3. მუშის ოჯახის შენახვის ხარჯები;
4. მუშის კვალიფიკაციის ამაღლების ხარჯები.

ღირებულება, ანუ საზოგადოებრივი წარმოების ხარჯები ცვალებადი სიდიდეა და აქვს მოძრავი დონე. მისი ცვლილება დაკავშირებულია საზოგადოებრივი შრომის ნაყოფიერების ზრდასთან. იგივე შეიძლება ითქვას სამუშაო ძალის როგორც საქონლის ღირებულების სიდიდეს ცვლილებაზე.

თანამედროვე მუშა, წარმოების მაღალ მოთხოვნებს რომ პასუხობდეს, საჭიროებს ცხოვრების უფრო მაღალ დონეს, თანამედროვე საზოგადოებაში საჭიროა უფრო მაღალი დონე. მეწარმეს აინტერესებს მუშის შრომის საათობრივი მწარმოებლურობა, რომელიც დამოკიდებულია მუშის გონებრივ მომზადებასა და მის მიერ გამოყენებულ შრომის იარაღებზე, ასევე მუშის შრომის ინტენსიურობაზე, ანუ დროის ერთეულში ენერჯის ხარჯვაზე. მეწარმის ინტერესის რეალიზაცია კი მოითხოვს მუშის ზოგადი პირობების გაუმჯობესებას.

კაპიტალისტი დანახარჯს სამუშაო ძალაზე განიხილავს როგორც წარმოების ხარჯებს და ცდილობს დანახარჯის ეს ნაწილი დაიყვანოს რაც შეიძლება დაბალ დონეზე – ფიზიკური არსებობის მიჯნამდე. თავის

მხრივ მუშახელი იბრძვის ხელფასის მომატებისათვის და უფრო მაღალი ცხოვრების დონის მიღწევისათვის. ორგანიზებულ მუშათა ჯგუფს (პროფკავშირებს) შეუძლია სამუშაო ძალის ფასის გადიდება. უფრო მაღალი ხელფასი კი იწვევს მოხმარების ზრდას და შესაბამისად, ბაზრის გაფართოებას.

ხელფასზე საუბრისას მნიშვნელოვანია შრომის ზღვრული ნაყოფიერების მცნება. ეკონომიკაში არსებობს ხელფასის განსაზღვრება შრომის ზღვრული ნაყოფიერებით. ეს თეორია იცავს ზოგადად თეზისს, იმის შესახებ, რომ წარმოების ფაქტორების ანაზღაურება ხორციელდება მათი ზღვრული ნაყოფიერების შესაბამისად. მართლაც, თუ წარმოების ყველა ფაქტორს მივიჩნევთ ერთნაირ მწარმოებლურ ფაქტორად, მაშინ ამ გაგებით ადამიანები და წარმოების იარაღები თანაბარ როლს ასრულებენ შრომის პროცესში და ორივეს თანაბარი ანაზღაურება აქვთ. ამის გამო მუშა, ხელფასის ფორმით, ღებულობს საკუთარი პროდუქტის ღირებულების კუთვნილ ნაწილს. შესაბამისად, მოთხოვნა შრომაზე დამოკიდებულია შრომის პროდუქტებზე, ანუ შრომის უნარზე შექმნას ზედმეტი ღირებულება. აქედან გამომდინარე, მეწარმისათვის მნიშვნელობა აქვს სწორედ სხვაობას სამუშაო ძალის ღირებულებასა და შრომის პროდუქტს შორის. ამის გამო მაღალი ხელფასი შეიძლება ასახავდეს სამუშაო ძალის დაბალ ღირებულებას, თუ მაღალია შრომის ნაყოფიერება. ხელფასის ამ თეორიისათვის მნიშვნელოვანი იყო ნაყოფიერების კლებადობის პრინციპი, რომელიც ზღუდავს სამუშაო ძალის გამოყენების საზღვარს როგორც მიკრო, ასევე მაკრო დონეზე.

ხელფასის სიდიდე მერყეობს სამუშაო ძალის ღირებულების ირგვლივ. მისი ზრდა თუ შემცირება დამოკიდებულია მუშათა კლასის ორგანიზებულობის ხარისხზე, შრომის ბაზრის მდგომარეობასა და საზოგადოებრივი შრომის ნაყოფიერების მიღწეულ დონეზე; თუ ასეთია

ხელფასის არსი მაშინ ხელფასის გამოვლინებას არ შეუძლია შეცვალოს საბაზრო ეკონომიკაში ხელფასის ძირითადი კანონი. იმის გამო, რომ ხელფასი ფულად ფორმაში გაიცემა პირველი განსხვავება წარმოიშობა ნომინალურ და რეალურ ხელფასს შორის.

ფულში გამოსახული მუშის შრომის ანაზღაურებას ეწოდება ნომინალური ხელფასი. რაც უფრო მაღალია მუშის ნომინალური ხელფასი, მით უფრო მაღალია მისი ცხოვრების დონე, მაგრამ მინიმალური ხელფასი თავისთავად არ იძლევა სწორ წარმოდგენას მუშის შრომის ანაზღაურების ფაქტობრივ მდგომარეობაზე. მთავარია ნომინალური ხელფასის ყიდვის უნარიანობა, მისი რეალური შინაარსი. უკანასკნელი გვიჩვენებს, თუ მუშის ნომინალური ხელფასით რა რაოდენობის პროდუქტების და მომსახურეობის შეძენა შეიძლება. ეს კი თავის მხრივ ძირითადად დამოკიდებულია ბაზარზე ჩამოყალიბებულ ფასებსა და გადასახადების მოცულობაზე, მაშასადამე, რეალური ხელფასი არის იმ საქონელთა ერთობლიობა, რომლის შეძენა შეუძლია მუშას თავისი ნომინალური ხელფასით.

საქართველო სტატისტიკის სახელმწიფო მონაცემებით დღესდღეისობით ეკონომიკური სახეებისა და სქესის მიხედვით დასაქმებულების საშუალოთვიური ნომინალური ხელფასი შემდეგნაირად ნაწილდება (იხ ცხრილი 4.2.1).

**ეკონომიკაში დასაქმებულების საშუალოთვიური ნომინალური ხელფასი ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით**

(ლარი) (ცხრილი 4.2.1)

	2005		2006	
	მამაკაცი	ქალი	მამაკაცი	ქალი
<b>ეკონომიკა – სულ</b>	267,9	131,1	362,0	177,6
სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და სატყეო მეურნეობა	136,0	105,5	155,8	130,9
დამამუშავებელი მრეწველობა	243,5	147,7	293,7	191,8
მშენებლობა	303,3	204,1	399,2	250,4
საფინანსო საქმიანობა	1077,2	1025,0	1356,4	449,1

4.2.1–ცხრილიდან აშკარაა რომ ყველაზე დაბალი ანაზღაურება დღესდღეისობით არის სოფლის მეურნეობაში, სახელმწიფოს უპირველესი მოვალეობაა მუშაობა წარმართოს სოფლად ინვესტიციების მოსაზიდად, რათა სოფლად არსებული სამუშაო ძალა უზრუნველყოფილ იქნას საარსები მინიმუმით მაინც.

რეალური ხელფასი, როგორც კატეგორია, ყალიბდება მოთხოვნისა და მიწოდების გავლენით. მოთხოვნაში იგულისხმება რესურსები, კაპიტალი და ტექნოლოგია. მოთხოვნა შრომაზე ცვალებადი სიდიდეა. ეკონომიკური ციკლის აღმავლობის პერიოდში მასზე მოთხოვნა, როგორც წესი, იზრდება. კრიზისის პერიოდში კი პირიქით – მცირდება. მუშის შრომის შედეგი (სრული პროდუქტი) დამოკიდებულია რესურსების კაპიტალის ტექნოლოგიისა და კვალიფიკაციის ოპტიმალურ გამოყენებაზე (მოხმარებაზე). ამ პირობებში რეალური ხელფასი იქ არის მაღალი, სადაც უფრო სრულყოფილია წარმოების ტექნიკური აღჭურვილობა და მუშაკთა კვალიფიკაცია. რაც შეეხება შრომის მიწოდებას მას მრავალი ფაქტორი განსაზღვრავს. მაგ: აქტიური მოსახლეობის რიცხვიანობა და მისი წილი მთლიან მოსახლეობაში; წლის განმავლობაში ნამუშევარი საათების რაოდენობა; შრომის ნაყოფიერების დონე და ა. შ. როცა შრომის მიწოდება, წარმოების სხვა ფაქტორებთან (კაპიტალი, მიწა...) შედარებით შეზღუდულია, მაშინ ხდება ნომინალური ხელფასის ზრდა.

რეალური ხელფასი განისაზღვრება ცხოვრების ღირებულების ინდექსის დახმარებით. ამ მიზნით ნომინალური ხელფასის ინდექსი იყოფა ცხოვრების ღირებულების ინდექსზე. ცხოვრების ღირებულება დამოკიდებულია საქონელსა და მომსახურების ფასის დონეზე, გადასახადების მოცულობაზე, სახელმწიფო დახმარების სიდიდეზე და სხვა. თუ ნომინალური ხელფასის ზრდა ჩამოშორდება ცხოვრების



ღირებულების მატებას, მაშინ ხდება რეალური ხელფასის შემცირება და პირიქით. იმის გამო, რომ მუშებმა შეინარჩუნონ ცხოვრების მიღწეული დონე, მათ მიადწიეს ხელფასის მოძრავი სკალის შემოდებას, რომელიც ითვალისწინებს ხელფასის ავტომატურ მატებას, ცხოვრების ღირებულების ინდექსის ამაღლების შესაბამისად.

რაც შეეხება ანაზღაურების ფორმებს, ხელფასს აქვს ორი ძირითადი ფორმა:

1) დროით ფორმას საფუძვლად უდებს სამუშაო დრო (საათი, კვირა, ორი კვირა, თვე).

2) სანარდო ფორმაში კი დახარჯული შრომის გაზომვის საფუძვლად გამოდის წარმოებული პროდუქციის რაოდენობა.

ხელფასის დროითი ფორმა იმ შემთხვევაში გამოიყენება, როცა მოცემულ წარმოებაში გაძნელებულია ან შეუძლებელია ცალკეული მუშის დახარჯული შრომის აღრიცხვა. დროით ხელფასს ღებულობს აგრეთვე წარმოების ხელმძღვანელი, ინჟინერ-ტექნიკოსთა მომსახურეთა უმრავლესობა.

ხელფასის სანარდო ფორმის გამოყენება ხდება წარმოების იმ დარგებში ან უბნებში, სადაც შრომა ნორმირებულია და შესაძლებელია თითოეული მუშის შრომის აღრიცხვა. წარმოებული პროდუქტის რაოდენობაზე დაფუძნებული ხელფასი (სანარდო) დასაწყისში ხელს უწყობს შრომის ინტენსიფიკაციას. იგი წარმოშობს იმის ილუზიას, რომ თითქოს წარმოებული პროდუქტების რაოდენობის გადიდებით იზრდება მუშის ხელფასი. მაგრამ ეს ილუზია დიდხანს არ რჩება. სინამდვილეში სამუშაოს მომცემი სანარდო ხელფასის დაწესების დროს ითვალისწინებს საშუალო შრომის ნაყოფიერებას, რათა მუშას გადაუხადოს საშუალო ხელფასი. მაგრამ როგორც კი გაიზრდება შრომის საშუალო ნაყოფიერება, მაშინვე გადაისინჯება გამოშვების

ნორმები. ეს პრაქტიკა განსაკუთრებით გავრცელებული იყო ცენტრალიზებული გეგმიანი ეკონომიკის ქვეყნებში.

ხელფასის რეგულირების მექანიზმი განვითარებულ კაპიტალისტურ ქვეყნებში დაფუძნებულია სამი უმნიშვნელოვანესი რგოლის ურთიერთშეწყობაზე: შრომის ბაზარი, რომელიც ემორჩილება ღირებულების კანონის მოქმედებას; სახელმწიფო ჩარევა; კოლექტიური ხელშეკრულებები, რომლებიც იღება პროფკავშირულ ორგანიზაციებსა და მეწარმეებს შორის, თითოეული რგოლი იკავებს განსაზღვრულ ადგილს რეგულირების საერთო სისტემაში, აქვს თავისი ობიექტური და კონკრეტული მექანიზმი. მათი ურთიერთკავშირი განპირობებულია მრავალი სხვადასხვა ფაქტორის ზემოქმედებით, რომელთა შორისაც საჭიროა განსაკუთრებით გამოვეყნოთ შრომითი ურთიერთობების სპეციფიკა და პროფკავშირული მოძრაობა ამა თუ იმ ქვეყანაში.

თუ შევაფასებთ შრომის ანაზღაურების რეგულირების საკითხებში სახელმწიფო ჩარევის როლს, აუცილებელია ავღნიშნოთ, რომ ის უპირატესად ატარებს არაპირდაპირ, არამედ ირიბ ხასიათს. სახელმწიფოს მთავარ ფუნქციას წარმოადგენს მოსახლეობის შემოსავლების მინიმალური დონის უზრუნველყოფა, რისთვისაც იგი სხვადასხვა აქტების დახმარებით ატარებს შესაბამის საგადასახადო პოლიტიკას, ადგენს ხელფასის მინიმალურ სიდიდეს და სხვა. მწარმოებლები იღებენ ვალდებულებას, რომ კორექტირება გაუკეთონ ამ უკანასკნელს ფასების ზრდასთან დაკავშირებით.

სახელმწიფოს მიერ შრომის ანაზღაურების პირდაპირი რეგულირება ხორციელდება მხოლოდ ეკონომიკის სახელმწიფო სექტორის საწარმოებისა და ორგანიზაციებისათვის და ამით შემოიფარგლება, რადგან მათი უმეტესობა ფუნქციონირებს სრული სამეურნეო დამოუკიდებლობისა და გამოსყიდვის პრინციპებზე, მონაწილეობს

ბაზარზე კონკრეტულ ბრძოლაში. მათთვის ისევე, როგორც ეკონომიკის კერძო სექტორის საწარმოებისა და ორგანიზაციებისათვის, ხელფასის პოლიტიკის ძირითად პრინციპს წარმოადგენს დონეთა შეპირისპირება და თანაფარდობა ანაზღაურებაში, რომელიც ფაქტიურად წარმოიქმნება შრომის ბაზარზე. მძაფრი ინფლაციის, კრიზისების პერიოდში სახელმწიფო არეგულირებს ხელფასს. საზოგადოებრივი შრომის ნაყოფიერების ზრდის შესაბამისად მას ზრდის ზედა საზღვრების დადგენის საშუალებით ან განსაზღვრავს ფასების მატების შესაბამისად ხელაფასის ინდექსაციის სიდიდეს და წესს.

საერთო ეროვნული კოლექტიური ხელშეკრულებები არეგულირებენ ხელფასს ირიბად, რის გამოც ისინი ასრულებენ სოციალურ ფუნქციას, რომელიც შეეძლო შეესრულებინა თვით სახელმწიფოს: იძლევიან მინიმალური სიდიდის გარანტიას; განსაზღვრავენ მისი ინდექსაციის წესს, რომელიც აუცილებელია ეკონომიკის კერძო სექტორის საწარმოებისა და ორგანიზაციებისათვის.

დარგობრივი კოლექტიური ხელშეკრულებები, რომლებიც იდება პერიოდულად, 3-4 წელიწადში ერთხელ, უპირატესად ითვალისწინებს წარმოების კონკრეტულ პირობებს, ამიტომ ისინი ასრულებენ არა მარტო სოციალურ, არამედ ეკონომიკურ და მასტიმულირებელ როლსაც. მათი დადებისას მეწარმეები ცდილობენ შეზღუდონ ხელფასის მატება, უკავშირებენ რა მას შრომის ნაყოფიერების ზრდას, წარმოების ეფექტიანობის ამაღლებას. დარგობრივ კოლექტიურ ხელშეკრულებებში განსაზღვრავენ სატარიფო ბაძეს, ანუ ადგენენ მომუშავეთა ძირითადი პროფესიულ კვალიფიციური ჯგუფების მიხედვით სტაჟისთვის გარანტირებული წანამატის სიდიდეს, დამატებითი სამუშაოებისათვის ანაზღაურების წესს, პრემიალურ სისტემებს და სხვა.

ხელფასის რეგულირებაში მეტად საჭირო როლი ეკუთვნის კოლექტიურ ხელშეკრულებებს, რომელიც იღება საწარმოს დონეზე. აქ მკაფიოდ ვლინდება პროფკავშირების დამცველის ფუნქცია. საწარმოს კოლექტიურ ხელშეკრულებებში სატარიფო განაკვეთებთან ერთად ფიქსირდება დანამატებისა და დანარიცხების კონკრეტული სიდიდეები, რომლებიც დეკლარირებულია საერთო ეროვნულ და დარგობრივ კოლექტიურ ხელშეკრულებებში.

ხელფასის უშუალო რეგულატორის ფუნქციას განვითარებულ კაპიტალისტურ ქვეყნებში ასრულებს შრომის ბაზარიც. საბოლოო ანგარიშით სწორედ ბაზარზე ფორმირდება სხვადასხვა შრომის კონკრეტული შეფასება. საბაზრო რეგულირება ივსება სახელმწიფო რეგულირებით, აგრეთვე კოლექტიური ხელშეკრულებების სისტემის გამოყენებით, ამიტომ საუბარი შრომის ანაზღაურების საკითხებში საბაზრო სტიქიის შესახებ არამართებულია.

სხვადასხვა სახის შრომის საბაზრო შეფასებას იყენებენ ხელფასის საზოგადოებრივი საშუალო სტატისტიკური დონის გაანგარიშებისათვის. შრომის სახელმწიფო ორგანოები ამ მაჩვენებლის განსაზღვრისათვის ამუშავებენ და აანალიზებენ საკუთრების სხვადასხვა ფორმის მქონე საწარმოებისა და ორგანიზაციების მიერ წარმოდგენილ მონაცემებს. მეწარმეები მას საფუძვლად უდებენ ხელფასის დიაპაზონის გაანგარიშებას მუშის თითოეული თანრიგის, მოსამსახურის, სპეციალისტის და ხელმძღვანელის თანამდებობის მიხედვით.

საშუალო სტატისტიკური ხელფასი ობიექტურად ასახავს შრომის საზოგადოებრივ შეფასებას და წარმოადგენს თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფის ინსტრუმენტს, რადგან ის საშუალებას გვაძლევს ჯერ ერთი – გონივრულად შევაკავოთ ხელფასის

ზრდა, ხოლო მეორე – აღმოფხვრათ შედარებით კვალიფიციური კადრების დენადობა.

მეწარმეთა საქმიანობის შეთანხმებულობის მიზნით საშუალო ხელფასის ზრდის რეგულირების დარგში მთელ რიგ ქვეყნებში იქმნება მათი კავშირები. ასე მაგალითად, იაპონიაში შრომითი ურთიერთობის შეთანხმებული პოლიტიკის დამუშავებით დაკავებულია მეწარმეთა სპეციალური ასოციაცია. ის ყოველწლიურად დებულობს რეკომენდაციებს წარმოების მოცულობის ზრდის სიდიდის მიხედვით ხელფასის ოპტიმალური ზრდის შესახებ. იგი განიხილება ცალკე მეწარმეებსა და პროფკავშირების მიერ ყველა რეგიონში, ხოლო შემდეგ მიიღება კოლექტიური ხელშეკრულების დადების საფუძველად. ამ რეკომენდაციიდან ფაქტიური გადახრა არ აღემატება ერთ პროცენტს. საჭიროა აღვნიშნოთ, რომ პროფკავშირები იკავებენ მეწარმეებთან თანამშრომლობის პოზიციას. ისინი არ ისწრაფვიან მეტისმეტად აამაღლონ ხელფასი, იციან რა რომ ეს დაუყონებლივ გამოიწვევს ინფლაციას. ამის შედეგად ხელფასის ზრდის ტემპი ყოველთვის დაბალია შრომის ნაყოფიერების ან პროდუქციის ზრდის ტემპზე, არ არსებობს მკაფიო განსხვავება ანაზღაურების სიდიდეებში არა მხოლოდ დარგების, არამედ საწარმოების მასშტაბითაც. წამყვან კაპიტალისტურ ქვეყნებში შეიმჩნევა ხელფასის ისეთი სისტემების მუდმივი უარყოფა, რომლებიც ორიენტირებულია გამომუშავების ზრდის სტიმულირებაზე და უპირველეს ყოვლისა სანარდო ანაზღაურებაზე.

შრომის ანაზღაურების ზრდის რეგულირების ცენტრალურ რგოლს წარმოადგენს შრომის კოდექსი და პროფკავშირებს, სამინისტროებს, საწარმოებსა და კონკრეტულ მომუშავეებს შორის შრომის ანაზღაურების საკითხზე დადებული სახელშეკრულებო ურთიერთობები. პარლამენტის მიერ მიღებული შრომის კოდექსით დგინდება მშრომელთა

ძირითადი სოციალური გარანტიები: ხელფასის მინიმალური დონე, უმუშევართათვის დახმარების დანიშნვის პირობები, პენსიების სიდიდე და მისი გაცემისათვის აუცილებელი სამუშაო სტაჟი, ანაზღაურებადი შვებულების ხანგრძლივობა, სამუშაოებზე დაქირავების პირობები. ამის საფუძველზე წყდება სხვა საკითხები, რომლებიც პირდაპირ ან ირიბად ახდენენ გავლენას შრომის ანაზღაურების ფონდის და სოციალური ხასიათის დანახარჯების ფორმირებაზე.

დარგობრივი პროფკავშირების მიერ სამინისტროებთან დადებულ ხელშეკრულებებში (ეროვნული შრომითი ხელშეკრულებები) დგინდება ანაზღაურების საკმაო ფართო დიაპაზონის მქონე დარგების ერთიანი სატარიფო სისტემები. ეროვნულ შრომით ხელშეკრულებებში განისაზღვრება აგრეთვე სამუშაო სტაჟი ხელფასის მომატებისათვის. მაგალითად, ორი წლის შემდეგ ყოველწლიური დადებითი ატესტაციის პირობებში მომუშავეს ხელფასი შეიძლება გაიზარდოს განაკვეთის ორი პროცენტით.

ყოველივე ეს საშუალებას იძლევა კონტროლი გაეწიოს შრომის ანაზღაურებაზე გაწეული სახსრების სიდიდეს, უზრუნველყოფილ იქნას მოსახლეობის სოციალური დაცვა, გაიზარდოს ხელფასი მომუშავეთა პროფესიული დონის ზრდასთან ერთად, დაინიშნოს დახმარებები უმუშევართათვის და პენსიები განსაზღვრული კვალიფიკაციის მომუშავეთათვის.

საქართველოში დღესდღეობით არსებული კანონებისა და დადგენილებების ანალიზი გვიჩვენებს, რომ ჯერ კიდევ არ არსებობს შრომის ანაზღაურების ორგანიზაცია და მინიმალური ხელფასის სახელმწიფო რეგულირების მექანიზმი და მისი განმსაზღვრელი საკანონმდებლო სისტემა. ამ საკითხის ზოგადი საფუძველები არსებობს,

მხოლოდ და მხოლოდ, “საქართველოს სამეწარმეო საქმიანობის შესახებ” კანონში.

მინიმალური ხელფასი არის შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ღირებულების ქვედა ზღვარი, რომელიც, შეესაბამება ჯანმრთელობისათვის ნორმალურ პირობებში შესრულებული ნაკლებად რთული (მარტივი) სამუშაოს შრომის ანაზღაურებას. თეორიული პოზიციებიდან მინიმალური ხელფასის სიდიდე უნდა იყოს საკმარისი ერთი მომუშავის მინიმალურად აუცილებელი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებისათვის. მაშასადამე, მინიმალური ხელფასის ეკონომიკური არსი მდგომარეობს მშრომელის მიერ მწარმოებლური შრომის უნარის შენარჩუნებასა და სამუშაო ძალის ნორმალურ კვლავწამოებაში. მინიმალური ხელფასის გაანგარიშება უნდა მოვახდინოთ რეალური მინიმალური სამომხმარებლო კალათის საფუძველზე.

მინიმალური სამომხმარებლო კალათა წარმოადგენს იმ აუცილებელი საქონლის (მომსახურეობის) ნაკრების ღირებულებას, რომელიც საჭიროა ადამიანის მინიმალური მოთხოვნილების კვლავწარმოებისათვის. სამომხმარებლო კალათა მოიცავს სხვადასხვა სახის კვების პროდუქტის, სამრეწველო საქონლისა და მომსახურეობის ნაკრებს. სამომხმარებლო კალათის შედგენისას საჭიროა დადგინდეს კვების პროდუქტების ნუსხა და რაოდენობა, რომელიც აუცილებელია ადამიანისათვის, რათა მან აღიდგინოს დახარჯული ენერჯია. ამ ნუსხის შედგენის დროს საჭიროა გავითვალისწინოთ სოციალური გარემო, ეროვნული ჩვევები, ასაკი, სქესი, პროდუქტის ბიოლოგიური ღირებულება, ეკონომიკის მდგომარეობა და სხვა ფაქტორები. სამომხმარებლო კალათის ზუსტი ნუსხის შედგენა ხელს შეუწყობს ქვეყანაში სრულყოფილი შრომითი რესურსების ჩამოყალიბებას.

მინიმალური ხელფასის განსაზღვრის ძირითადი პრინციპები უნდა იყოს:

- 1) მომუშავეთა სოციალური დაცვა;
- 2) “ხელფასის სამართლიანი დონის” მიღწევა;
- 3) ინფლაციის ტემპების შესაბამისად მინიმალური ხელფასის სისტემური ამაღლება;
- 4) ხელფასის საერთო დონეზე გავლენის მოხდენა.

სახელმწიფო რეგულირების ფუნქციას მიეკუთვნება არა მარტო მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტისა და ხელფასის განსაზღვრა, არამედ მისი სისტემური გადასინჯვა და რეგულირება. ამისათვის მთავრობამ უნდა იხელმძღვანელოს შემდეგი კრიტერიუმებით, რომლებიც აუცილებლად უნდა იქნეს გათვალისწინებული კანონში:

1. სამომხმარებლო საქონელსა და მომსახურეობაზე ფასების ზრდა (ინფლაციის ტემპის გათვალისწინებით);
2. საშუალო ხელფასის ზრდა;
3. სამუშაო ძალის ბაზრის კონიუნქტურა;
4. საერთო ეკონომიკური პირობები.

ყოველი ზემოთ აღნიშნული საკითხის საქართველოს რეალობაში გათვალისწინება საშუალებას მოგვცემდა მნიშვნელოვნად გაუმჯობესებულიყო შრომითი რესურსების ანაზღაურების საკითხები.



### 4.3. შრომის მენეჯმენტის სრულყოფის სარეკომენდაციო

#### კონცეპტუალური პოზიციები

მენეჯმენტი ინგლისური წარმოშობის სიტყვაა და “მართვას” ნიშნავს, მაგრამ წარმოების მართვა შეისწავლის არა მარტო მენეჯმენტის საფუძვლებს, არამედ აგრეთვე “მარკეტინგს” და “წარმოების ორგანიზაციას”.

მენეჯმენტი, ისევე როგორც წარმოების ორგანიზაცია, შეისწავლის ძირითადად საწარმოს შიდა სფეროს. წარმოების ორგანიზაციისაგან განსხვავებით, რომლის შესწავლის საგანი წარმოების შიგნით არსებული ფუნქციონალურ-ტექნოლოგიური სტრუქტურაა, მენეჯმენტი შეისწავლის საწარმოს ორგანიზაციულ-ადმინისტრაციულ ასპექტებს.

ცნება “მენეჯმენტი” გამოიყენება სხვადასხვა ფუნქციის შემსრულებელთა მიმართ, ისეთების მიმართ როგორებიცაა: ამა თუ იმ დაწესებულების დირექტორი, გამგე, ჯგუფის ხელმძღვანელი და ა.შ. ყველა მენეჯერს აერთიანებს რამდენიმე ნიშანი:

- მენეჯერი ხელმძღვანელობს ერთ ან რამდენიმე თანამშრომელს;
- მენეჯერი მართავს მთლიან საწარმოს ან მის რაღაც ნაწილს;
- მენეჯერს მინიჭებული აქვს შესაბამისი უფლება-მოვალეობანი.

იგი უფლებამოსილია მიიღოს გადაწყვეტილება, რომელთა შესრულება აუცილებელია მასზე დაქვემდებარებულ მუშაკებისათვის, ანუ მენეჯერი თავის ორგანიზაციაში ახორციელებს დაგეგმვას, კოორდინაციას, რეგულირებას, კონტროლს, იღებს შესაბამის გადაწყვეტილებებს და დაჰყავს კონკრეტულ შემსრულებელად.

მენეჯერის მიერ სრულდება არა მხოლოდ მომუშავეთა მართვა, არამედ საწარმოს დანადგარებისაც. მუშა, რომელიც მართავს დაზგა-დანადგარებს, ამ შემთხვევაში გვევლინება როგორც მართვის სუბიექტი. იგი ამავე დროს არის მართვის ობიექტი თავისი მენეჯერის მიმართ.

ასე, რომ წარმოების მართვა არის მუშაკთა და შემსრულებელთა მართვა, რომლებიც თავის მხრივ წარმოების საშუალებებს მართავენ.

მენეჯმენტი, ეს არა მარტო ადამიანების მართვაა, არამედ წარმოების პროცესში მათი შრომის ურთიერთდამოკიდებულებათა მართვაცაა. მენეჯმენტის საგანია მმართველობითი ურთიერთობების გამოვლენა და შესწავლა.

მენეჯმენტის, მ.შ. შრომის მენეჯმენტის ამოცანაა წარმოების მართვის კანონებისა და კანონზომიერებათა აღმოჩენა, კვლევა, მოქმედების მექანიზმის შესწავლა და აქედან გამომდინარე მენეჯმენტის სისტემის ეფექტური ფორმების შემუშავება.

მენეჯმენტი, ეკონომიკურ მეცნიერებათა სფეროს მიეკუთვნება, მაგრამ იგი შეისწავლის არა მხოლოდ ეკონომიკურ ურთიერთობათა ასპექტებს (რომელიც მისთვის აუცილებელია), არამედ ფილოსოფიურ, სამართლებლივ, სოციალურ-ფსიქოლოგიურ ეთიკურ და სხვა ურთიერთობათა ასპექტებსაც. ამასთან ერთად მისი ამოცანაა ახსნას კანონზომიერებანი, რომელიც აღნიშნულ ურთიერთობათა პროცესში ვლინდება და ამის საფუძველზე დაამუშაოს კონკრეტული ამოცანის გადაწყვეტის ხერხები და მეთოდები. ე.ი. მენეჯმენტი შეიძლება განხილულ იქნას, როგორც წარმოების და მომსახურების ორგანიზაციის მეთოდების, ტექნიკის და ტექნოლოგიის, ადამიანურ ურთიერთობათა განვითარების კანონზომიერებათა შესახებ ცოდნის სისტემა, რომელიც ძირითადი ელემენტისაგან შედგება:

- მენეჯმენტის თეორიისაგან, რომელიც ავლენს და შეისწავლის მართვის სფეროში მოქმედ კანონებს, კანონზომიერებებს, პრინციპებს, კატეგორიებსა და ცნებებს, ახდენს მათ სისტემატიზაციას.

- მენეჯმენტის მეთოდებისაგან, რომელიც შეისწავლის შემსრულებელ ჯგუფებზე და მათ თითოეულ წევრზე ზემოქმედების ეკონომიკური, სოციალურ-ფსიქოლოგიურ და ადმინისტრაციული

ზემოქმედების ხერხებს და მეთოდებს, მათი პრაქტიკული გამოყენების გზებს.

- მენეჯმენტის ორგანიზაციისგან, რომელიც შეისწავლის მმართველობით ფუნქციებს, ადგენს ურთიერთდაქვემდებარების წესს, მართვის ორგანიზაციულ ფორმებისა და მათი ქვედანაყოფების დებულებებს, თანამდებობრივ ინსტრუქციებს და სხვა.

- მენეჯმენტის ტექნიკისა და ტექნოლოგიისაგან, რომელიც სწავლობს მენეჯმენტის სისტემაში ინფორმაციის მიღებისა და დამუშავების წესს, სამმართველო გადაწყვეტილებათა მიღებას, სისტემური ანალიზის საქმეში შესაბამისი პროგრესული ტექნიკის და მათემატიკური მეთოდების გამოყენების გზებს.

მენეჯმენტის კანონებს, კანონზომიერებას და პრინციპებს ობიექტური ხასიათი აქვთ. ეს იმას ნიშნავს, რომ მენეჯმენტი მათ არ ირჩევს, არამედ მათ მოქმედებას ითვალისწინებს, თავისი საქმიანობის თავისუფალ წესად იხდის, ვინაიდან ისინი არსებობენ და მოქმედებენ ადამიანის ნებისაგან დამოუკიდებლად. რაც შეეხება დანარჩენ სამ ელემენტს, მათი შრჩევა მენეჯერის ცოდნასა და უნარზეა დამოკიდებული. ამიტომ მათ მენეჯმენტის შემადგენელ ელემენტებსაც უწოდებენ მენეჯერის მართვის ხელოვნება არის ზოგადთეორიული დებულებისა და ტიპიური მმართველობითი სიტუაციების კონკრეტულ პირობებში გამოყენების შემოქმედებითი და ყველაზე ეფექტური მეთოდების დაუფლება. ეკონომიკის განვითარების თანამედროვე ეტაპზე მენეჯმენტის მეცნიერების ამოცანა იმაშიცაა, რომ დააჩქაროს ტიპიურ სიტუაციათა შერჩევა და ფორმირება, ჩამოაშოროს მათ შემთხვევითი, კერძო მომენტები, მოახდინოს სისტემატიზაცია და განზოგადება.

მართვის თანამედროვე მეცნიერების საწყისები დასავლეთ ევროპაში XVIII საუკუნის მეორე ნახევარში იღებს სათავეს, მაგრამ უფრო მძლავრად იგი იწყებს განვითარებას. XIX საუკუნის დასარულს და XX საუკუნის დასაწყისში. თუ ადრე ძირითადი ყურადღება ეთმობოდა

კონკრეტულად მართვას, XX საუკუნის დასაწყისში, განსაკუთრებით კი აშშ-ში ძლიერდება გამოკვლევები სოციალური სისტემების სფეროში.

მართვის ამერიკულმა თეორიამ “მეცნიერული მენეჯმენტის” სახელწოდება მიიღო. მის მამამთავრად ითვლება ამერიკელი ინჟინერი ფ. ტეილორი (1856-1915 წ.წ.) მისი ძირითადი ნაშრომები, სადაც შრომის მეცნიერული ორგანიზაციის პრინციპების დასაბუთება მოახდინა, არის “ფაბრიკის მართვა” (1903 წ.), “მეცნიერული მართვის პრინციპები” (1911 წ.) და სხვა ნაშრომები, რომლებიც მიუძღვნა წარმოების ტექნიკისა და ტექნოლოგიის კონკრეტულ საკითხებს. მთლიანად მის ნაშრომებს ეწოდა - ტეილორის სისტემა.

ტეილორის სისტემა იძლევა კონკრეტულ ღონისძიებათა ჩატარების რეკომენდაციას, რომლებიც იმსახურებენ მუშათა შრომის, აგრეთვე წარმოების სხვა საშუალებათა რაციონალურ გამოყენებას, მასალების გამოყენებაში მკვეთრი რეგლამენტის (ნორმების) შემოღებას; იარაღების, ინსტრუმენტების, ოპერაციათა და მუშათა მოძრაობის სტანდარტიზაციას; სამუშაო დროის ზუსტად აღრიცხვას, შრომის დიფერენცირებულ სისტემების გამოყენებას და სხვა.

ფ. ტეილორი მიუთითებდა, რომ, თუ ადრე წარმოების ორგანიზაციასა და მართვისა საკითხებში პირველ ადგილზე იდგა ორგანიზტორი, ახლა მისი მოღვაწეობა დაყვანილია თვით საწარმოო სისტემის ორგანიზაციის ფუნქციებამდე. ყველა საქმიანი საკითხები უნდა გადაწყდეს თვით სისტემის მიერ და არა ორგანიზაციის ცალკეული გენიოსების მიერ.

ტეილორმა შემოიტანა წინადადება, უარი ეთქვათ იმ დროს საყოველთაოდ მიღებულ მართვის ორგანიზაციაზე, რომელიც მხოლოდ პირად გაბედულობაზე და ცოდნაზე იყო დამყარებული. ტეილორის მთავარი შეცდომა იმაშია, რომ მას ადამიანის მოქმედების მიზნად მიაჩნია მხოლოდ მისი ეკონომიკური ინტერესი – რაც შეიძლება მეტი მატერიალური მოგება მიეღო თავისი შრომის შედეგად. იგი ამტკიცებდა,

რომ მუშის, როგორც მართვის ობიექტის ქცევა საწარმოში დამყარებულია, მხოლოდ ეკონომიკურ მოტივებზე. ამან გამოიწვია თავის სამუშაოს მიმართ მუშის დამოკიდებულების ფორმირებაში ფსიქოლოგიური ელემენტების და ფაქტორების სრული იგნორირება. ცხოვრებისეულ გამოცდილებას ვერ გაუძლო აგრეთვე მისმა “გამარტივების” პრინციპმა, რომლის თანახმადაც საუკეთესოდ ითვლება ისეთი ტექნიკური სისტემა, რომელშიც ადამიანის საქმიანობა დაიყვანება უმარტივეს რეაქციითა და მოძრაობათა სერიამდე. სინამდვილეში, ასეთი მოძრაობა არ შეიძლება გახდეს მუშაკის შინაგანი მოთხოვნილება. შრომის მნიშვნელობა ადამიანისათვის იზრდება მის წინაშე დასმულ ამოცანათა გადაწყვეტის, საკუთარი ინიციატივის გამოჩენის პირობებში.

ტელიორის სისტემამ დიდი განვითარება ჰპოვა მაღალგანვითარებულ-ინდუსტრიულ ქვეყნებში. ამ მოძღვრების გამოჩენილი მიმდევრები იყვნენ: გ. განდი, ფ. გალდბერდი, გ. ემირსონი, გ. ჩერსი, ა. ფაილორი და სხვა. ა. ფაილორმა წინს წამოსწია მართვაში არა “წმინდა” ადმინისტრირების, არამედ სტიმულირების, წახალისების, დაქვემდებარებულთა მიერ შრომის სრულყოფის და კვალიფიკაციის ამაღლებით დაინტერესების ფუნქციები.

20-იან წლებში განვითარდა მართვის პერიფერიების გადაწყვეტაში “ადამიანურ-ურთიერთობათა” ქცევა. თუ ადრეული თეორიის საფუძველი იყო მანქანების, მოწყობილობებისა და მასალების ოპტიმალური გამოყენება, ხოლო ადამიანი უკანა პლანზე ედგა. შემდგომში იწყება წარმოების პროცესში ადამიანის მოქმედების ყოველმხრივი შესწავლა. შეისწავლება ამ დროისათვის არა მხოლოდ მანქანების მართვა, არამედ ადამიანების მართვაც, შრომის მორალური და სოციალური ფაქტორები, ადამიანთა ჯგუფური ურთიერთობანი, შრომის ჰუმანიზაციის საკითხები.

“ადამიანურ ურთიერთობათა” დოქტრინის წარმომადგენლები მართვას განიხილავენ როგორც ადამიანთა შრომით ურთიერთობათა კომპლექსს, ხოლო თვით და მიმართულ არსებას, რომელსაც მრავალი

მოთხოვნები აქვს, ისინი ამტკიცებენ, რომ ადამიანი დაინტერესდება შრომის მაღალ შედეგიანობით, თუ დავაკმაყოფილებთ მის სოციალურ და ფსიქოლოგიურ მოთხოვნილებებს. მუშის გაწყობა, მისი მოქმედება და მსოფლმხედველობა ხდება სოციოლოგების სპეციალური კვლევის საგანი.

“ადამიანურ ურთიერთობათა” სკოლა განსვავებით კლასიკური თეორიისაგან, რომელიც საწარმოს მხოლოდ ორგანიზაციის მოდელს ეყრდნობა, ძირითადად ყურადღებას უთმობს ადამიანის ქცევითი მოდელის ჩამოყალიბებას, მცდელობას, საწარმოში შექმნას ნორმალური თანამშრომლობის პირობები, გააფართოვოს გადაწყვეტილების მიღებაში მონაწილეთა რიცხვი, მიაღწიოს “სოციალურ-ინტეგრაციულ” პიროვნებათა და შემსრულებელთა ჯგუფებისა და საზოგადოების გაერთიანებას, “თავისი” ფირმის საქმიანობით მუშაკთა საყოველთაო დაინტერესებას, წინ იწევს ყოველი მუშაკის ინდივიდუალური თავისებურებების და მიდრეკილებათა გაგება. მათ მიერ ცხოვრების აზრის შეცნობა და ყოველივე ამის გამოყენება საწარმოო ამოცანების მაღალ დონეზე გადაწყვეტაში.

სარეკომენდაციო ხასიათი აქვს იმას, რომ თანდათან, სულ უფრო მეტ აქტუალობას იძენს მენეჯერიზმი-პროფესონალ მმართველთა თეორია, რომელიც ხასიათდება კომპლექსურობით. მოიცავს მმართველობით ურთიერთობათა არა მხოლოდ წარმოების ორგანიზაციულ-ტექნიკური არამედ ეკონომიკურ, ფილოსოფიურ ასპექტებსაც. დიდი ყურადღება ეთმობა სისტემურ ანალიზს, მათემატიკურ მოდელებს, პროგნოზირებას შრომის მოტივაციისა და ინტენსიფიკაციის გაძლიერების ფსიქოლოგიურ ხერხებს. პროფესიონალ მმართველთა თეორიის მომხრეთა აზრით თანდათან მთელი ხელისუფლება გადადის მენეჯერ-ინჟინრების, ტექნიკოსების და მეცნიერთა ხელში რომლებიც მნიშვნელოვან პოზიციებს იკავებენ აკონომიკურად განვითარებულ მსხვილ სამრეწველო ქვეყნებში. თანდათან ერთმანეთოსაგან იმიჯნება საწარმოს მფლობელის

ფუნქციები და საწარმოს უშუალო მმართველის-მენეჯერის ფუნქციები. იქმნება მენეჯერ-სპეციალისტთა განსაკუთრებული პროფესია, რომელთაც მესაკუთრეები ქირაობენ წარმოების გაძღოლისათვის, სხვადასხვა სფეროში.

შრომის მენეჯმენტის სრულყოფის მიზნით სარეკომენდაციო კონცეპტუალურ პოზიციებს კანონზომიერებებისა და პრინციპების ფორმით წარმოადგენს შემდეგი:

მართავს, როგორც მეცნიერებას გააჩნია თავისი სპეციფიკური კანონზომიერებანი. ეს კანონზომიერებანია: წარმოების რიტმულობისა და უწყვეტობის კანონზომიერება; გეგმაზომიერი განვითარების კანონზომიერება; პროპორციული განვითარებისა და მართვის ელემენტებს შორის ოპტიმალური შეთანაწყობის კანონზომიერება და დეცენტრალიზაციის კანონზომიერება.

წარმოების რიტმულობისა და უწყვეტობის კანონზომიერება-უზურნველყოფს წარმოების პროცესის უწყვეტ განხორციელებას დადგენილი დროისა და პერიოდულობის მიხედვით. წარმოება მუშაობას იწყებს ნედლეულის დამუშავებით. როდესაც მიიღება მზა პროდუქცია, მთავრდება ერთი საწარმოო ციკლი. ე.ი. პროცესს მედლეულის დამუშავებიდან – მზა პროდუქციის მიღებამდე. ამ შემთხვევაში წარმოება არ წყვეტს მუშაობას. ერთ საწარმოო ციკლს მოჰყვება მეორე საწარმოო ციკლი, მეორეს-მესამე და ა.შ. ეს პროცესი გრძელდება უწყვეტად, რაც გამოიხატება საწარმოო პროცესის უწყვეტობაში. ამავე დროს ყოველ საწარმოო ციკლს აქვს თავისი შესრულების დრო. საწარმოო ციკლის შესრულების ვადები მტკიცედ უნდა იქნას დაცული, ე.ი. დაცული უნდა იქნას საწარმოო ციკლის რიტმულობა. საერთოდ რაც უფრო მოკლეა საწარმოო ციკლი და ნაკლები დრო სჭირდება მის შესრულებას, მით უფრო უკეთესია წარმოებისათვის, რადგან ის მეტ ბრუნს გააკეთებს და მეტ პროდუქციას აწარმოებს. პრაქტიკაში სისტემატურად ისახება საწარმოო ციკლის შემცირების ღონისძიებანი.

ყოველ წარმოებას აქვს თავისი ტექნოლოგია, პროდუქციის დამზადების წესი. წარმოების პროცესში მტკიცედ უნდა იქნას დაცული ტექნოლოგია ცალკეული ოპერაციების მიხედვით. ამავე დროს დაცული უნდა იქნას ოპერაციათა თანმიმდევრობა და შესრულების ვადები, რაც თავის მხრივ უზრუნველყოფს ოპერაციათა განხორციელებას უწყვეტად დადგენილ თანმიმდევრობისა და ვადების მიხედვით ამ პროცესის რეგულირება სამეურნეო პრაქტიკაში ხორციელდება რიტმულობისა და უწყვეტობის კანონზომიერებაზე დაყრდნობით.

გეგმაზომიერი განვითარების კანონზომიერება – გულისხმობს წარმოების გეგმის განვითარებას. გეგმაზომიერი განვითარების კანონზომიერების როლი კიდევ უფრო მაღლდება საბაზრო ეკონომიკის პირობებში. ცნობილია, რომ საბაზრო ეკონომიკის პირობებში წარმოების ბაზარი კარნახობს თუ რა სახეობის და რა რაოდენობის პროდუქცია უნდა აწარმოოს საზოგადოების მოთხოვნილების შესაბამისად. აქედნ გამომდინარე ადგილი ექნება პროდუქციაზე მოთხოვნილების ხშირ ცვლილებებს მატების ან კლების თვალსაზრისით. ასეთ პირობებში აუცილებელი იქნება საწარმოო პროგრამის-საწარმოო დავალებების ოპერატიული შედგენა, მოთხოვნილების შესაბამისად. ეს კი მოითხოვს ოპერატიული გეგმების დროულ შედგენას მოთხოვნების შესაბამისად. ე.ი. ამაღლდება ოპერატიული დაგეგმვის როლი და მნიშვნელობა. ამასთან ერთად აუცილებელი იქნება ცალკეული დარგებისა და პროდუქციის უმნიშვნელოვანესი სახეობების მიხედვით პროგნოზული გაანგარიშებები, აუცილებელი იქნება პერსპექტიული დაგეგმვა. ამ პროცესების რეგულირება ხორციელდება გეგმაზომიერი განვითარების კანონზომიერებით.

პროპორციული განვითარებისა და მართვის ელემენტებს შორის ოპტიმალური შეთანაწყობის კანონზომიერება.

აქ საჭიროა გაკეთდეს შ მდგეგი განმარტებები:



სახალხო მეურნეობა მთლიანობაში, დარგები და საწარმოები მართვის თვალსაზრისით წარმოადგენს მართვის ეკონომიკურ სისტემას. ნებისმიერი სისტემა შედგენა ელემენტებისაგან ანუ ქვესისტემებისაგან. მმართველი ქვესისტემა და სამართავი ქვესისტემა. მმართველი ქვესისტემა წარმოადგენს მართვის სუბიექტს და იგი შედგება მართვის აპარატისაგან, ხელმძღვანელებისაგან, რომელთა უმთავრესი ფუნქციაა მართვა.

სამართავი ქვესისტემა წარმოადგენს მართვის ობიექტს-წარმოების საშუალებები და იქ დასაქმებული შრომითი კოლექტივი, რომელთა უმთავრესი ამოცანაა მათ ხელში არსებული რესურსების რაციონალური გამოყენება, საწარმოო დავალებების შესრულება.

საწარმოს შემთხვევაში მმართველი ქვესისტემა წარმოების მართვის აპარატი, ხოლო მართვის ობიექტია თვით წარმოება.

თავის მხრივ მმართველი ქვესისტემა მოიცავს მთელი რიგი მართვის ელემენტების ქვესისტემას: ტექნიკურს, ეკონომიკურს და ორგანიზაციულს. მართვის ელემენტებს შორის ოპტიმალური თანაფარდობაა. ეს კანონზომიერება მოითხოვს, რომ პირველ რიგში თანაფარდობა დაცული უნდა იქნას მმართველი და სამართავი ქვესისტემებს შორის, რაც პრაქტიკულად გულისხმობს წარმოების შემთხვევაში მართვის მუშაკებისა და მუშების რიცხოვნობის თანაფარდობას. მუშათა რაოდენობის პროპორციულად უნდა განისაზღვროს მართვის მუშაკთა რაოდენობაც დადგენილი ნორმების მიხედვით და ადგილი არ უნდა ჰქონდეს მართვის მუშაკთა შტატების გაბერვას. ცნობილია, რომ მართვის მუშაკები არ ქმნიან მატერიალურ დოვლათს და რაც უფრო დიდია მათი რიცხვი, მძიმე ტვირთად აწევა მათი შენახვა წარმოებას. აქედსან გამომდინარე აუცილებელია ოპტიმალური თანაფარდობის დამყარება მმართველი და სამართავი ქვესისტემებს შორის. ამის გარდა ცნობილია, რომ წარმოება შედგება ცალკეული საამქროებისაგან. ამ შემთხვევაში საამქროები განიხილებიან, როგორც წარმოების ერთიანი მმართველი

სისტემის შემადგენელი ქვესისტემები ანუ ელემენტები. საამქროები განლაგებულია ტექნოლოგიური ხაზის მიხედვით. პირველი საამქროს პირობითი “საბოლოო პროდუქტი” წარმოადგენს მეორე საამქროს ნედლეულს, რაც გადადის შემდგომი დამუშავებისათვის და ა.შ. აქედან გამომდინარე ცალკეული საამქროების საწარმოო დავალებები, შედგენილი უნდა იქნას იმ პროპორციით და თანაფარდობით, რომ ყოველმა საამქრომ უზრუნველყოს შემდგომი საამქროს ნორმალური მუშაობა. ანალოგიური თანაფარდობა და პროპორციები უნდა დამყარდეს სხვაც სისტემების მიხედვითაც. ამ პროცესების რეგულირება ხორციელდება აღნიშნული კანონის საფუძველზე.

დეცენტრალიზაციის კანონზომიერება – გულისხმობს ადგილზე მართვის უფლებების გადაცემას. საწარმოებისა და ორგანიზაციების განთავისუფლებას ზემდგომი ორგანოების მეურვეობისაგან. ცნობილია, რომ სოციალიზმის პირობებში საწარმოთა ხელმძღვანელობა ხდებოდა ზემოდან დიქტატის წესით. ზემდგომი ორგანოები კარნახობდნენ საწარმოებს რა რაოდენობისა და რა სახეობის პროდუქცია უნდა ეწარმოებინათ ცენტრალიზებული დაგეგმვის სახით. მართვის ყველა ფუნქციები მოყრილი იყო ბიუროკრატიული ცენტრალური აპარატის ხელში. ამან გამოიწვია სახალხო მეურნეობის მთლიანი მოშლა. დღეისათვის, როდესაც მოხდა ჩვენს ქვეყანაში სოციალისტური სტრუქტურების ნგრევა და სრული ლიკვიდაცია, საწარმოები და ორგანიზაციები თავისუფლდებიან ზემდგომი მართვის ორგანოების მეურვეობისაგან და მიმდინარეობს მართვის დეცენტრალიზაცია – ყველა წარმოება ხდება დამოუკიდებელი, საკუთრების ფორმების მიუხედავად. გარდამავალ პერიოდში, რომელშიც ამჟამად იმყოფება ჩვენი რესპუბლიკა, მიმდინარეობს საწარმოთა პრივატიზაცია ე.ი. საწარმოთა გადასვლა კერძო საკუთრებაში. ცხადია, კერძოს საწარმოები თავისთავად დამოუკიდებელნი იქნებიან. ამასთან ერთად რიგი საწარმოები ახლაც და მომავალშიც იქნება სახელმწიფო საკუთრებაში.

მაგრამ ეს არ ნიშნავს იმას, რომ ეს საწარმოები არ განთავისუფლდებიან დიქტატისაგან. კერძო საწარმოების ანალოგიურად სახელმწიფო საწარმოებიც ინარჩუნებენ სრულ დამოუკიდებლობას. მათაც თავიანთი სამეურნეო საქმიანობა უნდა ააგონ ბაზრის მოთხოვნილების შესაბამისად. ე.ი. უნდა განხორციელდეს მართვის სრული დეცენტრალიზაცია.

გარდა კანონზომიერებისა, მართვის სრულყოფის პროცესში უნდა დავეყრდნოთ მის შემდეგ პრინციპებს:

დემოკრატიზაცია, მართვის მეცნიერულობა, მართვის ოპტიმალობის დაინტერესება, მატერიალური დაინტერესება, კადრების მომზადება და სწორი განაწილება.

მართვის დემოკრატიზაცია – პრინციპი გულისხმობს მართვის პრინციპების წარმართვას დემოკრატიული პრინციპებით. ყოველი საწარმო, ორგანიზაცია როგორც – იურიდიული პირი უნდა იყოს თავისუფალი, რაც გამოიხატება იმაში, რომ ის უნდა ინარჩუნებდეს სრულ დამოუკიდებლობას, დამოუკიდებლად ზემდგომი ორგანოების გარეშე უნდა წარმართავდეს თავის სამეურნეო საქმიანობას. თვითონ უნდა განსაზღვრავდეს ბაზრი მოთხოვნილების შესაბამისად რა სახეობისა და რა რაოდენობის პროდუქცია აწარმოოს, რომ მიიღოს მაქსიმალური მოგება. ზემდგომი ორგანოები კი არ უნდა ჩაერიონ მათ საქმიანობაში, არამედ მათ ხელი უნდა შეუწყონ და შეუქმნან პროდუქციის წარმოებისა და რეალიზაციის საუკეთესო პირობები. უნდა ეხმარებოდნენ ნედლეულის და მასალების მომარაგებაში. ახალი ტექნიკის და ტექნოლოგიის დანერგვაში.

მართვისათვის მეცნიერულობა – გულისხმობს, რომ მართვა უნდა ხდებოდეს მეცნიერებისა და ტექნიკის თანამედროვე მიღწევების საფუძველზე. საწარმოში სისტემატურად უნდა ინერგებოდეს სრული მეცნიერულ მიღწევები, სრულყოფილი ტექნიკური სასუალებები და პროგრესული ტექნოლოგია. საბაზრო ეკონომიკის პირობებში უფრო

ეფექტურად წარიმართება ეს პროცესი, რამდენადაც აღიარებას ჰპოვებს ის მეცნიერული გამოკვლევები, რომლის აქტიური რეალიზაცია იქნება შესაძლებელი. ამასთან ერთად მოხდება სასარგებლო მეცნიერული იდეებისა და გამოგონებების შექმნა საწარმოების მიერ. ეს პროცესი კი თავის მხრივ ხელს შეუწყობს მეცნიერებისა და ტექნიკის განვითარებას.

მართვის ოპტიმალურობა – თანამედროვე საწარმოების მართვა შეუძლებელია მათემატიკური მეთოდებისა და მართვის ტექნიკური საშუალებების გარეშე, რამდენადაც დღეისათვის საწარმოებისა მართვა საჭიროებს სწრაფ ოპერატიული და კვალიფიციური გადაწყვეტილებების მიღებას. ეს თავის მხრივ მოითხოვს არსებული სიტუაციების სწრაფ შეფასებას და მოზღვავებული ინფორმაციული ნაკადების დროულ დამუშავებას და ოპტიმალური გადაწყვეტილების მიღებას. სწორედ ამის შესაძლებლობას იძლევა მათემატიკური მეთოდებისა და მართვის ტექნიკური პროცესების (გამოთვლითი ტექნიკა, კომპიუტერები) გამოყენება. მათი საშუალება ხორციელდება დროის მოკლე მონაკვეთში მრავალი ვარიანტული გაანგარიშებები და აქედან ოპტიმალურობის შერჩევა კონკრეტული სიტუაციებისა და გადასაწყვეტი ამოცანების მიხედვით. ამ პროცესების რეგულირება ხორციელდება მართვის ოპტიმალურობის პრინციპის გამოყენებით.

მატერიალური დაინტერესება – ყველა ცივილიზებულ საზოგადოებაში ატარებს მარეგულირებელ ხასიათს. მუშა, რომელიც დგას დაზგასტგან და შრომობს, იგი დარწმუნებული უნდა იყოს, რომ იგი მიიღება თავისი დახარჯული შრომის შესაბამის ანაზღაურებას და მატერიალურად იქნება უზურნველყოფილი. ასეთ პირობებში ცხადია, მუშა ამუღავნებს თავისი შესაძლებლობის მაქსიმუმს და ქმნის მატერიალურ დოვღათს.

კადრების მომზდება და სწორი განაწილება – სახალხო მეურნეობის და საერთოდ წარმოების ეფექტიანება ძირითადად დამოკიდებულია კადრებზე. იმაზე თუ რამდენად მომზადებული და კვალიფიციური

კადრები მართავენ წარმოებას – სახალხო მაეურნეობას. როგორც წესი, მართვის მუშაკების შერჩევა უნდა ხდებოდეს მათი მომზადების და კვალიფიკაციის მიხედვით.

კვალიფიციური კადრების აღზრდის მთავარი საფუძველია კადრების მომზადების სისტემა. დღეისათვის ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანი სამუშაოები ტარდება ჩვენს ქვეყანაში. არსებულ განათლების სისტემაში მიმდინარეობს რეფორმები კერძო საკუთრებასა და საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლასთან დაკავშირებით. შემოღებულია მთელი რიგი ახალი საგნების სწავლება. ეს საგნებია: საბაზრო ეკონომიკა, მარკეტინგი, მენეჯმენტი, ბიზნესი და სხვა. შეიქმნა კერძო უმაღლესი სასწავლებლების მთელი სისტემა, რომლებიც მოამზადებენ სპეციალისტებს ბიზნესისა და კომერციის დარგში, სხვადასხვა დარგის მენეჯრებს და სხვ.

ზემოთ ჩამოყალიბებული მენეჯმენტის კანონზომიერებები და პრინციპები დაკავშირებულია ერთმანეთთან და მათი გამოყენება უნდა ხდებოდეს კომპლექსურად, რამაც უნდა უზრუნველყოს დასაქმების სისტემის სრულყოფა, შრომის ბაზრის სწორი ფორმირება და რეგულირება სახელმწიფო და კერძო ინტერესების შესაბამისად.

#### 4.4 შრომის ბაზრის ფორმირებისა და რეგულირების ღონისძიებები და დასაქმების სახელმწიფო პროგრამის მოთხოვნები საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებით

თანამედროვე პირობებში დასაქმების რეგულირების სისტემა ეფუძნება ეკონომიკური ზრდის სახელმწიფო კონცეფციას, რომელიც პირველ რიგში გულისხმობს წარმოების მოცულობისა და მისი ეფექტიანობის ზრდას, შრომის მწარმოებლურობის ამაღლებას. მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით, ასევე დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მომუშავეთა დასაქმების დამატებითი პირობების შექმნას.

განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში ყოველთვის დიდი ყურადღება ეთმობოდა უმუშევრობის დაძლევისა და მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების პრობლემებს. ასე მაგალითად, 1974–1975 წლებში, როცა მსოფლიო ეკონომიკურმა კრიზისმა განვითარებულ ქვეყანათა უმეტეს ნაწილში ეკონომიკური ვარდნა გამოიწვია, უმუშევრობის დაძლევისა და დასაქმების რეგულირების მიზნით ჩამოყალიბდა ერთიანი სახელმწიფო პროგრამების სისტემა და შეიქმნა შესაბამისი საკანონმდებლო აქტები. სწორედ ამ წლებში დასაქმების პოლიტიკა ხდება მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც არსებითად მოქმედებს ეროვნული შრომის ბაზრების ფუნქციონაზე.

განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში დასაქმების სახელმწიფო ორგანოების ყურადღების ცენტრშია მოსახლეობის 5 ავტონომიური ჯგუფი:

1. მაღალკვალიფიციური უმცირესობა, რომელსაც საკმაოდ მყარი პოზიციები უკავია წარმოებაში;
2. საშუალო პროფესიული დონის პირები, რომლებიც მეტ-ნაკლებად არიან დაცულნი პროფკავშირებით და კოლექტიური

ხელშეკრულებებით;

3. მაღალკვალიფიციური იშვიათი პროფესიების მქონე მუშაკები;

4. არაკვალიფიციური მუშები, რომლებიც, როგორც წესი, პირველ რიგში ხდებიან უმუშევრები;

5. ინვალიდები, ქრონიკულად დაავადებულნი, ლოთები, ნარკომანები და შელახული რეპუტაციის მქონე პირები. მოსახლეობის ბოლო ორი ჯგუფი სახელმწიფო ორგანოების ზრუნვის უმთავრესი ობიექტი გახდა.

დასაქმების უზრუნველყოფის ერთ–ერთ მიმართულებად შეიძლება მივიჩნიოთ დასაქმების სპეციალური პროგრამების საშუალებით სახელმწიფოს მიერ სამუშაო ადგილების შექმნა ამავე სექტორში.

ჩვენს მიერ ჩატარებულმა კვლევებმა ცხადყო, რომ შრომის ბაზარი არის საერთო ეკონომიკური საბაზრო მექანიზმის ერთ–ერთი უმთავრესი შემადგენელი ნაწილი. სწორედ ის იძლევა საშუალებას, ეფექტიანად იქნეს გამოყენებული შრომითი პოტენციალი, უნდა შეიქმნას კონკურენტუნარიანი გარემო სამუშაო ადგილებზე. შესაბამისად, მოხდეს კვალიფიციური კადრების რაოდენობრივი ზრდა. შრომის ბაზარი ასევე ხელს უწყობს სამუშაო ძალის მობილურობის ზრდას და, შესაბამისად, დასაქმების ალტერნატიული ფორმების გავრცელებას.

საქართველოს პირობებში საბაზრო ეკონომიკის პირობებში დასაქმების პოლიტიკისათვის ოპტიმალური და მისაღებია აქტიური პოლიტიკის განხორციელება, რაც უზრუნველყოფს მოსახლეობის მაქსიმალური რაოდენობის დასაქმებასა და სამუშაო ძალის მაღალ ხარისხს კონკურენტუნარიანი პროდუქციის გამოშვების სტიმულირების, ეკონომიკური ზრდისა და საზოგადოების კეთილდღეობის ფონზე.

შრომის ბაზრის ფორმირებისა და დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ძირითად პერსპექტიულ მიმართულებად უნდა მივიჩნიოთ:

1. არაკონკურენტუნარიან და ნაკლებად დაცულ მუშაკთა დასაქმების მხარდაჭერის სპეციალური ფორმების გამოყენება,

სპეციალური სამუშაო ადგილების შენარჩუნება და შექმნა, პროფორიენტაცია და პროფგანათლება სამუშაოზე მოწყობის გარანტიით (მათ შორის, ინვალიდები, მარტოხელა დედები, რომლებიც ზრდიან არასრულწლოვან ბავშვებს და მოზარდები).

2. იმ პირთა პროფესიული გადამზადება, რომლებიც დიდი ხნის განმავლობაში იყვნენ უმუშევრები;

3. შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ხარისხის ამაღლება, საშუალო და უმაღლესი განათლების სისტემის სრულყოფის ხარჯზე, რაც ორიენტირებულია დამჭირავებლისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნაზე;

4. უწყვეტი განათლების სისტემის ფორმირება (სამუშაო ადგილზე განათლების მიღებისა და თვითგანათლების შესაძლებლობების გაფართოების ჩათვლით);

5. პროფორიენტაციის სისტემის დახვეწა და მოსახლეობის ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა;

6. ეკონომიკის საბაზრო სექტორში სამუშაო ადგილების შექმნა ან პროფილის შეცვლა, რაც უზრუნველყოფს მუშაკების დასაქმების რესტრუქტურისადაც, იძულებით უმუშევართა შრომით მოწყობას სპეციალობების მიხედვით და მცირე და საშუალო ბიზნესის ხელშეწყობა.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის განხორციელება და შრომის ბაზრის რეგულირებისათვის საჭიროა შემდეგი ორგანიზაციული ღონისძიებების კომპლექსის გატარებას:

1. შრომის ბირუების საინფორმაციო ბანკებში სამუშაო ძალის მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის შესაბამისობა, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარების უზრუნველყოფა სამუშაო ძალის მესაკუთრესა და დამჭირავებელს შორის საინფორმაციო-საკონსულტაციო სპეციალიზებული სამსახურების შექმნის გზით;



2. აქტიური და სპეციალიზებული საშუაშაველო ფორმების ფართო გამოყენება: ვაკანსიების ბაზარი, სპეციალისტების დღეები და ა.შ.

3. რეგიონული და ლოკალური შრომითი ბაზრის კონიუნქტურის განვითარების შესაბამისად მოხდეს დაუსაქმებელი სამუშაო ძალის შრომითი, პროფესიული და ტერიტორიული მობილურობის შეთანაწყობა;

4. უმუშევრობის ხანგრძლივობის რეგულირება რეგისტრაციისა და აღრიცხვის რაციონალური ფორმების გამოყენების საფუძველზე, სოციალური გარანტიების კორექტირება რეგიონულ შრომის ბაზარზე მდგომარეობის შეცვლის გათვალისწინებით.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკა ხელს შეუწყობს შრომის ბაზარზე სტრუქტურული გადახრების შემცირებას, სამუშაო ძალის მობილურობის გაზრდას, მოთხოვნის მიხედვით მათ პროფესიულ ადაპტაციას და ხელსაყრელი კონიუნქტურის მქონე რეგიონებში შრომითი მიგრაციის ურთიერთშეთანხმებულ ქმედებას.

დღევანდელ პირობებში უმუშევართა დახმარება ქვეყნების დასაქმების სისტემის აუცილებელი კომპონენტია. დახმარება საშუალებას აძლევს უმუშევარ ადამიანებს, ახალი სამუშაო ადგილის პოვნამდე საარსებო წყარო ჰქონდეთ.

ამ მიზნით მიზანშეწონილად მიგვაჩნია სოციალური დახმარების ერთიანი სახელმწიფო ფონდის არსებობა, რომელიც სოციალურ დახმარებებს გასცემს შრომისუუნარო ინვალიდებზე, მარტოხელა მოხუცებზე, უმუშევარ მარტოხელა დედებზე, რომლებიც ზრდიან არასრულწლოვან ბავშვებს, მოზარდებზე. ხოლო დანარჩენ კატეგორიაზე კი მხოლოდ განსაზღვრული ვადით (2 თვე) გასცემს სოციალურ დახმარებებს ფულადი სახით; 2 თვის გასვლის შემდეგ კი პიროვნება უნდა დასაქმდეს ამა თუ იმ სფეროში.

დასაქმების სახელმწიფო პროგრამა უნდა ეყრდნობოდეს დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკას. ამ პოლიტიკის მიზანს უნდა წარმოადგენდეს სრული, ეფექტიანი და თავისუფალი არჩევითი

დასაქმების ურთიერთშერწყმა, რაც უნდა განხორციელდეს პროფესიული მომზადების, გამოთავისუფლებული მოქალაქეების კვალიფიკაციის ამაღლებისა და გადამზადების, ხანგრძლივი დროით (ქრონიკული) უმუშევრობის შეჩერების, დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის ეფექტიანობის ამაღლებისა და იმ ღონისძიებათა რეალიზაციის საფუძველზე, რომლებიც მიმართულია შრომის ბაზარზე მოქალაქეების სოციალური დაცვისაკენ.

დასაქმების რეგულირების ამოცანას წარმოადგენს როგორც სრული დასაქმების მიღწევა, ასევე უმუშევრობის ხანგრძლივობის შემცირება და უმუშევართა მიერ სამუშაო ადგილების ინტენსიური ძებნის სტიმულირების გაძლიერება. დასაქმების უზრუნველყოფის თვალსაზრისით, ასევე მნიშვნელოვანია კადრების პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების სისტემის განვითარება, რომელიც შეასრულებს ორ ერთმანეთთან დაკავშირებულ ფუნქციას:

1. უზრუნველყოფს ეკონომიკის მოთხოვნების შესაბამისად მუშაკების პროფესიულ-კვალიფიციური შემადგენლობის ტრანსფორმაციას;
2. შეამცირებს უმუშევრობის მასშტაბებს, განსაკუთრებით მის სტრუქტურულ და ტექნოლოგიურ შემადგენლობებს.

კადრების მომზადება-გადამზადება უნდა განხორციელდეს მაკრო და მიკრო ეკონომიკურ დონეებზე.

**პირველ** შემთხვევაში საუბარია სახელწიფოს ზემოქმედებაზე მუშაკთა პროფესიონალურ-კვალიფიციური შემადგენლობის ფორმირების პროცესზე, რისი მიზანიცაა უმუშევრობის შემცირება ან მისი მასობრივი გამოვლენისათვის ხელის შეშლა.

**მეორე** შემთხვევაში იგულისხმება სახელმწიფო და არასახელმწიფო საკადრო პოლიტიკა, რომელიც მიმართულია წარმოების კვალიფიციური კადრებით დაკმაყოფილებაზე. აუცილებელია, შეიქმნას პროფესიული დასაქმების მართვის კომპლექსური სისტემა, რაც საშუალებას მოგვცემს, ეფექტიანად გადავწყვიტოთ უმუშევრობის პრობლემა მოსახლეობის

პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების გზით. უმუშევრობასთან ბრძოლაში პასიურ ღონისძიებათა გატარებიდან საჭიროა, გადავიდეთ აქტიურ, მიზანმიმართულ ქმედებაზე. დიდი როლი ენიჭება ადგილობრივ ინიციატივებს შრომის მოწყობის, საინოვაციო-სამეწარმეო საქმიანობის ხელშეწყობაში. მოსახლეობის რეგიონული მობილურობის მიზნით უნდა მოხდეს მათი საცხოვრებელი და სამუშაო ადგილის შეცვლასთან დაკავშირებული ხარჯების კომპენსირება. ამგვარად, გარდამავალ პერიოდში დასაქმების პოლიტიკაში უმნიშვნელოვანეს ადგილს იკავებს დასაქმების სოციალურად მისაღები ღონის უზრუნველყოფა.

კრიზისიდან გამოსვლისა და ეკონომიკურ ზრდაზე გადასვლისათვის აუცილებელია დასაქმების სახელმწიფო რეგულირების აქტიური პოლიტიკა, რომელმაც უახლოეს პერიოდში შემდეგი ამოცანები უნდა გადაწყვიტოს:

1. სოციალური, დემოგრაფიული, მიგრაციული პოლიტიკის შეთანხმება დასაქმების პოლიტიკის პრიორიტეტებთან და მიზნებთან. კვალიფიციური კადრების საზღვარგარეთ გასვლის მინიმუმამდე დაყვანა, მიგრანტების დასაქმების ხელშეწყობა, ლტოლვილებისა და იძულებით გადაადგილებულ პირთა შემოსავლების რეგულირება. შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობის ხარისხის რეგულირება (ჯანმრთელობის მდგომარეობა და ა.შ.)

2. საფინანსო-საკრედიტო, სტრუქტურული, საინვესტიციო, შიდა ეკონომიკური პოლიტიკის შეთანხმება დასაქმების პოლიტიკის პრიორიტეტებსა და მიზნებთან;

3. მოქმედ საწარმოებში, სადაც შესაძლებელია ეკონომიკური ზრდა, კვალიფიციური კადრების შენარჩუნება და განახლება, მის მიერ წარმოებულ პროდუქციაზე მოთხოვნის გადიდების და ფინანსური მდგომარეობის გაუმჯობესების ხარჯზე;

4. შრომითი პოტენციალის იმ კვალიფიციური ნაწილის დასაქმების ხელშეწყობა, რომლის საქმიანობა დაკავშირებულია

სამეცნიერო-ტექნიკურ პროგრესთან და უახლესი ტექნოლოგიების გამოყენებასთან, მაგრამ ამჟამად დროებით კრიზისულ მდგომარეობაშია.

5. საწარმოო პერსონალის იმ ნაწილის წინასწარი გადამზადების უზრუნველყოფა, რომელზეც მოთხოვნა მცირდება წარმოებაში მოსალოდნელი სტრუქტურული ცვლილებებისა და მოდერნიზაციის ან გაკოტრების შედეგად;

6. უმუშევართა დარჩენილი სამუშაო ძალის სასწრაფოდ შრომითი მოწყობის უზრუნველყოფა, რათა თავიდან ავიცილოთ მათი კვალიფიკაციის დაკარგვა.

7. უმუშევართა და მათი ოჯახის დაბალშემოსავლიანი წევრების სოციალური დახმარების გაძლიერება. უმუშევართა სოციალური მხარდაჭერა – ეს არის არსებითად დასაქმების პოლიტიკის ძირითადი მიმართულება.

უმუშევრობის დაძლევისა და ეფექტიანი დასაქმების პრობლემების გადაწყვეტისას დიდი სარგებლობის მოტანა შეუძლია დასავლეთის განვითარებული ქვეყნების გამოცდილების გაზიარებას, საქართველოს სპეციფიკის, ქვეყნის სოციალურ-პოლიტიკური და კულტურული ტრადიციების გათვალისწინებით.

## დასკვნები და წინადადებები

ჩვენ მიერ ჩატარებული გამოკვლევების საფუძველზე მიზანშეწონილად მიგვაჩნია ჩამოვყალიბოთ შემდეგი დასკვნები და წინადადებები:

1. შრომითი რესურსების ფორმირებისა და გამოყენებისათვის სახელმწიფო პოლიტიკა უნდა ატარებდეს აქტიურ ხასიათს. დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის მიერ გამოქვეყნებული ვაკანსიები ცხადყოფს, რომ ბოლო პერიოდში მოთხოვნები პროფესიებზე საკმაოდ სწრაფად იცვლება. სამეურნეო ინფრასტრუქტურის განვითარება პარალელურად აუცილებლად წარმოშობს მოთხოვნას სხვადასხვა თანამედროვე სპეციალობაზე, რისი სისტემატური და კომპლექსური შესწავლა საჭიროდ მიგვაჩნია შრომის ბაზრის ოპერატიული და ოპტიმალური მართვის განსახორციელებლად. აღნიშნული პრობლემის გარკვეულწილად გადაჭრა, ჩვენი აზრით, ამ ეტაპზე მხოლოდ სპეციალური სოციოლოგიური კვლევების განხორციელების გზით შეიძლება, რომელთა შედეგადაც გამოიკვეთება პრიორიტეტული პროფესიები და სპეციალობები, აგრეთვე თანამედროვე პროფესიული სტანდარტები, რომელთა დაუფლების გარეშე, საქართველოში ამჟამად არსებული, დაბალი კვალიფიციის სამუშაო ძალა ვერ შეძლებს სამუშაოს მიღებას. უფრო მეტიც, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ქვეყანაში უახლოესი პერსპექტივისათვის დაგეგმილი ეკონომიკური რეფორმების, მნიშვნელოვანი პოლიტიკური და ფინანსური სტაბილიზაციის, საინვესტიციო გარემოს მკვეთრი გაუმჯობესების პირობებშიც კი მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების პრობლემა კვლავ „აქილევსის ქუსლად“ დარჩება და ციკლური უმუშევრობა

გადაიზარდება მასობრივ ტექნოლოგიურ უმუშევრობაში. აღნიშნული სოციოლოგიური კვლევების განხორციელების ყველაზე ოპტიმალური საშუალებაა მეწარმეებთან ინტერვიუების პრაქტიკის დანერგვა, რასაც დამსაქმებლებთან საქმიანი ურთიერთთანამშრომლობის პრინციპი ედება საფუძვლად. მეწარმეებისაგან (დამსაქმებლებისგან) მიღებული ინფორმაცია, სამუშაო ძალისა და სოფლის მეურნეობების კვლევისაგან განსხვავებით, უფრო კონკრეტული და მიზნობრივია. კერძოდ, მისი საშუალებით არა მარტო შეფასდება სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების რაოდენობრივი თანაფარდობა, არამედ გაირკვევა კიდევ, თუ რომელ სეგმენტზე, რომელ პროფესიაზე და სპეციალობებზე არის დეფიციტი. ეს ინფორმაცია კი შემდგომში ოპერატიულად უნდა გადაეცეს არა მარტო უმუშევართა მომზადება-გადამზადების შესაბამის სამსახურებს, არამედ საერთოდ კვალიფიციური კადრების მომზადების დაგეგმვის მთელ სისტემას.

2. ეკონომიკის სფეროში სახელმწიფოს ფუნქციები საკმაოდ მრავალფეროვანია, რომელთა შორის უმთავრესია:

ა) საბაზრო სისტემის ფუნქციონირების მხარდაჭერისა და გამარტივებისათვის სათანადო სამართლებრივი ბაზისა და საზოგადოებრივი ატმოსფეროს შექმნა;

ბ) მაკროეკონომიკური განვითარების სტრატეგიული მიზნებისა და პრიორიტეტების განსაზღვრა;

გ) სოციალური ფასეულობების მართვა (დასაქმების უზრუნველყოფა);

დ) მეწარმეთა საქმიანობის რეგულირება (ლიბერალიზაცია, პრივატიზაცია, ანტიინფლაციური ღონისძიებები და ა.შ.);

ე) კონკურენციული გარემოს შექმნა-გაფართოება და დაცვა;

ფ) რესურსების სამართლიანი განაწილება და გადაანაწილება;

გ) ეკონომიკის სექტორებისა და სამეურნეო ერთეულების ურთიერთკავშირის გაძლიერების უზრუნველყოფა;

ჰ) გრძელვადიანი სტაბილური განვითარების უზრუნველსაყოფად სხვა ქვეყნებთან ეკონომიკური ურთიერთობების რეგულირება;

ო) ადამიანთა ჯგუფებს, ფირმებსა და განსხვავებულ სოციალურ წარმონაქმნებს შორის წამოჭრილი ეკონომიკური წინააღმდეგობების დაძლევა;

**3. ეკონომიკის სფეროში სახელმწიფო რეგულირების ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი მექანიზმია სახელმწიფოს სოციალური პოლიტიკა. ჩვენ მიერ ჩატარებული კვლევების შედეგად ვთვლით, რომ აუცილებელია დავსახოთ დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ისეთი ძირითადი მიმართულებები, როგორცაა:**

- ერთობლივი მოთხოვნის ზრდაზე მიმართული სახელმწიფოს მაკროეკონომიკური პოლიტიკის გატარება;
- სახელმწიფოს მხრიდან ორგანიზაციული, საკანონმდებლო და ფინანსური ზომების მიღება, რაც მიმართული იქნება განათლების სისტემის განვითარებასა და კადრების გადამზადების სრულყოფაზე;
- ქვეყნის ეკონომიკის სტრუქტურული გარდაქმნის პროგრამაზე ორიენტირებული კადრების მომზადებისა და გადამზადების სისტემის ჩამოყალიბება;
- განათლების სისტემის ორიენტირება დამსაქმებელთა მოთხოვნებსა და ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების თანაფარდობის ცვლილებებზე;
- შრომით მოწყობაზე ორიენტირებულ უმუშევართა და დაუსაქმებელთა პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების უზრუნველყოფა;

- ხანგრძლივ უმუშევართა გადამზადებისა და ფსიქოლოგიური ადაპტაციის ცენტრების შექმნა;
- გადამზადების პრევენციული სისტემის შექმნა იმ პირთათვის, ვისაც სამუშაოდან გამოთავისუფლება ელოდება;
- კადრების დარგთაშორისი და რეგიონთაშორისი მობილურობის რეგულირება და ხელშეწყობა;
- საზოგადოებრივი სამუშაოების ორგანიზება;
- სამუშაო ძალის მიწოდების რეგულირებაზე მიმართული ღონისძიებების განხორციელება;
- თვითდასაქმების ხელშეწყობა, მცირე და საშუალო ბიზნესისა და მეწარმეობის სტიმულირება.

4. საქართველოს დღევანდელი ეკონომიკური და ფინანსური მდგომარეობიდან გამომდინარე, ქვეყნის ეკონომიკური აღმავლობა და, მაშასადამე, სამუშაო ძალის ბაზარზე არსებული პრობლემების გადაჭრა, მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული აქტიური საინვესტიციო პოლიტიკის განხორციელებაზე, რამაც ხელი უნდა შეუწყოს სოფლის მეურნეობის განვითარებას და შესაბამისად ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას. მაგრამ ინვესტიციების მოზიდვისათვის აუცილებელია მიმზიდველი საინვესტიციო გარემო, რაც დამოკიდებულია:

- ქვეყნის პოლიტიკურ და ეკონომიკურ სტაბილურობაზე;
- დადებული ხელშეკრულებების პირობების შესრულების გარანტირებულობაზე;
- სხვადასხვა სახის შეღავათების დაწესებაზე და ა.შ.

5. დასაქმების სახელმწიფო პროგრამა უნდა ატარებდეს კომპლექსურ ხასიათს, კერძოდ, დასაქმების დონის ამაღლებასთან ერთად, მასში უნდა იყოს გათვალისწინებული დასაქმების ეფექტიანობა, დასაქმების პირობები, სტრუქტურა, ხასიათი და ა.შ., ანუ ყოველივე ის, რაც დასაქმების თანამედროვე კონცეფციით არის გათვალისწინებული. ეს



პროგრამა აუცილებლად უნდა შეიქმნას შესაბამისი დარგისა და რაიონისათვის მისი მიზანშეწონილობის კრიტერიუმიდან გამომდინარე, რეგიონისა და დარგის განვითარების პერსპექტივებისა და მოცემულ დარგში წარმოებულ პროდუქტზე ბაზარზე არსებული მოთხოვნის მოცულობის გათვალისწინებით. ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა უნდა მიმდინარეობდეს სხვადასხვა მიმართულებებით და ეფუძნებოდეს საკუთრების ფორმების მრავალფეროვნებას.

6. გარდა ამისა, გათვალისწინებული უნდა იქნეს ისეთი მნიშვნელოვანი ფაქტი, რომ მსოფლიოში მიმდინარე ეკონომიკური გლობალიზაციის პროცესი, რაც გამოიხატება სხვადასხვა ქვეყნის ეკონომიკების ურთიერთდამოკიდებულების გაძლიერებით, ართულებს და ზღუდავს სახელმწიფოს ზეგავლენის შესაძლებლობებს ეროვნული მეურნეობის მაკროეკონომიკურ პროცესებზე.

7. საქართველოს დღევანდელი მდგომარეობიდან გამომდინარე, სახელმწიფომ არ უნდა შეზღუდოს შრომითი მიგრაციის მოცულობა, ვინაიდან მიგრაციის ასეთი ფორმა მოსახლეობის დაბალი შემოსავლებისა და მასობრივი უმუშევრობის პირობებში ბევრ ოჯახს გადარჩენის ერთგვარ შანსს აძლევს და ამასთან ერთად ზრდის მოსახლეობის ერთობლივ მოთხოვნას, მათ მსყიდველუნარიანობას. მაგრამ ყოველად დაუშვებელია ამ პროცესის სტიქიური განვითარება და საჭიროებს ყურადღებას და კონტროლს სახელმწიფოს მხრიდან. ამასთან, სახელმწიფომ ხელი უნდა შეუწყოს სოფლის მეურნეობის და ადგილობრივი წარმოების აღორძინებას და განვითარებას, ადგილობრივი წარმოების კონკურენტ-უნარიანობის ამაღლებას, მის რესტრუქტურისაციას. სახელმწიფომ უნდა შეიმუშავოს დროებითი ღონისძიებების პროგრამა შიგა სასაქონლო ბაზრის დასაცავად, რაც ხელს შეუწყობს ადგილობრივი მრეწველობისა და სოფლის მეურნეობის

და, შესაბამისად, ეროვნული სამუშაო ძალის ბაზრის განვითარებასა და მის ადაპტირებას მსოფლიოში შექმნილ ტენდენციებთან.

**8.** მნიშვნელოვანია სოფლის მეურნეობის სოციალური და ეკონომიკური განვითარებისათვის ხელშეწყობა, რაც აუცილებლად მოითხოვს სახელმწიფოს სისტემურ მიდგომასა და მხარდაჭერას, სოფლის მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლების, მისი სოციალური და საწარმოო ინფრასტრუქტურის აღორძინებისა და წარმოების სწრაფი ტემპით გაფართოების უზრუნველსაყოფად. ამ მიმართებით ძირითადია სახელმწიფოს ეკონომიკური რეგულირება და მისი მექანიზმის სრულყოფა, რომლის ძირითადი მიზანია აგრარულ სფეროში უცხოური და სამამულო კაპიტალის მოზიდვა, ტექნიკურ-ტექნოლოგიური გადაიარაღება, რომელმაც საფუძველი უნდა ჩაუყაროს წარმოების ეფექტიანობის ამაღლებას. ეს კი გულისხმობს დიდი რაოდენობის კონკურენტუნარიანი პროდუქციის წარმოებას, რაც უზრუნველყოფს ქვეყნის მოსახლეობის საკვებით მომარაგებას, გადამამუშავებელ მრეწველობას ნედლეულით და სოფლის სოციალურ მდგომარეობის გამოასწორებს. ეს ორივე პრობლემა განუყრელია, რამდენადაც ეფექტური წარმოება ქმნის სასურსათო ბაზრის ფუნქციონირების, საზოგადოების სტაბილური განვითარებისა და მოსახლეობის კეთილდღეობის ამაღლების საფუძველს. მეორეს მხრივ მოსახლეობის ცხოვრების დონის გაუმჯობესებას თან სდევს სოფლის იერსახის შეცვლა, გაღამაზება, საცხოვრებლად მიმზიდველობა რაც სოფლად ახალგაზრდობის დამაგრებისა და შრომითი პოტენციალის გამტკიცების საწინდარია.

**9.** ყოველივე ზემოთაღნიშნულიდან გამომდინარე იკვეთება მიმდინარე ეტაპზე ქვეყნის სოფლის მეურნეობის განვითარების პრიორიტეტული მიმართულებები, რომელშიც ძირითადად მიგვაჩნია შემდეგი:

ა) რესურსდამზოგი, ეკოლოგიურად უსაფრთხო ტექნოლოგიების დანერგვა რესურსების კონცენტრაციის საფუძველზე მათი ეფექტიანობის

ამაღლება და ქვეყნის სასურსათო უსაფრთხოების უზრუნველყოფის მიღწევა;

ბ) მიწათსარგებლობის ეფექტიანობის მკვეთრი ამაღლება სამელიორაციო სისტემების სრული რეაბილიტაცია, ნიადაგების ნაყოფიერების დაცვა და ამაღლება, მეურნეობრიობის ფორმების სრულყოფა, წარმოების კონცენტრაცია;

ც) სასურსათო ბაზრის ოპტიმალური დაბალანსება, რაც გულისხმობს მოთხოვნა-მიწოდების ობიექტური კანონის მოქმედების პირობებში ამ პროცესის დარეგულირებას;

დ) სახელმწიფო ფინანსურ მხარდაჭერას, რაც სხვადასხვა ფორმით უნდა განხორციელდეს;

ე) წარმოების ინტენსიფიკაცია, რომელიც როგორც რთული და კომპლექსური პროცესი:

ფ) ბიოლოგიური და ტექნიკური ფაქტორების კომპლექსურად გამოყენებას მაღალი ეფექტის მიღების მიზნით;

გ) გარემოს დეგრადაცია-ნგრევის პროცესების შემცირებას;

ჰ) ბუნებრივი ფაქტორების გავლენების მინიმიზაციას;

ი) ერთეულ პროდუქციაზე ენერგორესურსების დანახარჯების შემცირებას;

ჯ) სოფლის მეურნეობის წარმოების ორიენტირებას ეკოლოგიურად წმინდა კონკურენტუნარიან პროდუქციაზე

კ) ეროვნული მეურნეობის ცალკეულ დარგებს შორის ეკონომიკური ურთიერთობების გაღრმავება და ექვივალენტური გაცვლების უზრუნველყოფა-დარეგულირება;

ლ) სოფლის სოციალური ინფრასტრუქტურის საერთო მდგომარეობის გაუმჯობესება-მოგვარება;

მ) საგადასახადო სისტემის გამარტივება და დღეს კანონით მოქმედი ხუთი სახის შეცვლა მხოლოდ მიწის გადასახადით, რომელშიც

თავმოყრილი უნდა იქნას ყველა სახე და დიფერენცირებული, როგორც  
ნიადაგის ნაყოფიერების ისე მიწის მთლიანი ფართობის მიხედვით.

## გამოყენებული ლიტერატურა

### I – საკანონმდებლო აქტები:

1. საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი;
2. საქართველოს „შრომის კოდექსი“;
3. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) – კონვენციები;
4. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“;
5. საქართველოს კანონი „მეწარმეობის შესახებ“.

### II – წიგნები და სტატიები:

1. ო. ქეშელაშვილი – „ბიზნესის ორგანიზაცია“ 1995წ.
2. ო. ქეშელაშვილი – „ვინ იცის ეკონომიკა“ 2004წ.
3. მ. ტუხაშვილი – „საქართველოს მოსახლეობის განათლების პოტენციალი“ (1995წ.)
4. „ეკონომიკური თეორიის“ –Tsu-ს გამოცემა (1992წ.)
5. ვ. გურგენიძე – „მენეჯერთა შრომის ორგანიზაცია“ (1997წ.)
6. ა. გრიშკაშვილი – „გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნების პრობლემები, პერსპექტივები“ (1998წ.)
7. გ. მერაბიშვილი – „შრომის სოციალური და ფსიქოლოგიური ასპექტები“ (1999წ.)
8. გ. ჯოლია – „საგარეო ეკონომიკური ურთიერთობები“ (1998წ.)
9. ი.ლივშიცი – „საბაზრო ეკონომიკური ურთიერთობები“ (1996წ.)
10. მ. თორია, მ. ცარციძე – „უმუშევრობი პრობლემები და მათი დაძლევის გზები საქართველოში“ (1997წ.)
11. გ. ადეიშვილი, რ. ასათიანი – „ეკონომიკური თეორია“ (1998წ.)
12. კ.რ. მაკონელი, ს.დ. ბრიუ – „ეკონომიკის“ (1997წ.)
13. ვ. ჩოჩელი – „სამუშაო ძალის ბაზარზე ზემოქმედების პოლიტიკა“ (ქურ. „ეკონომიკა“ №5-7 1997წ.)

14. ნ. მიქიაშვილი – „შრომის, როგორც წარმოების ფაქტორის შესახებ“ (ქურ. „ეკონომიკა“ №5-7 1997წ.)
15. ი. არჩვაძე – „მოსახლეობის საშემოსავლო და ქონებრივი დიფერენციაციის ზოგიერთი სოციალურ-ეკონომიკური ასპექტები თანამედროვე საქართველოში“ (ქურ. „ეკონომიკა“ №1-3 1997წ.)
16. ა. ცერცვაძე, კ. პატარია, გ. ჭელიძე – „დაზღვევა როგორც სოც. დაცვის ეფექტიანი საშუალება“ (ქურ. „ეკონომიკა“ №4-6 1998წ.)
17. რ. ანდლუაღაძე, დ. კვირიკაძე, მ. ანდლუაღაძე – „აგროსამრეწველო კომპლექსის დაჩქარებული განვითარების ძირითადი მიმართულებები“ (ასკემსკის შრომათა კრებული Iტ. 1998წ.)
18. რ. ანდლუაღაძე – „პრიორიტეტული დარგები აგრარულ სექტორში“ (ქურ. კვალი №1 1998წ.)
19. ვ. ბურკაძე – საქართველოს რეგიონების აგრარული სექტორის ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიული მიმართულებები და მართვის ძირითადი პრინციპები“ 2001წ.
20. ჯ. კეინსი – „დასაქმების, პროცენტის და ფულის ზოგადი თეორია“ ქუთაისი 1995წ.
21. დ. ძნელაძე – „საბაზრო ეკონომიკის საკითხები“ 1993წ.
22. გ. დოღონაძე, ე.ძაგანია – „სოფლის მეურნეობის რესურსული პოტენციალის განსაზღვრა და მისი გამოყენება მთის პირობებში. (ასკემსკის შრომათა კრებული Iტ. 1998წ.)
23. ლ. კვირიკაძე, ნ. ჩეკურიშვილი, ვ. მახარეშვილი – „ინტენსიური ფაქტორების გააღწევა შრომის ნაყოფიერების ზრდაზე“ (ასკემსკის შრომათა კრებული Iტ. 1998წ.)
24. თ. ვაშაკიძე – „აგრარული გარდაქმნების ზოგიერთი სოციალურ-ეკონომიკური შედეგი“. 2000წ.
25. ლ. კვირიკაძე – „სოფლად სამუშაო ძალის ფორმირების რეგიონალური თავისებურებანი“ („მეცნიერება“ 1985წ.)

26. თ. კუნჭულია – „საქართველოს სოფლის მეურნეობის საბაზრო ეკონომიკაზე გადაყვანის პრობლემები“ („მეცნიერება“ 1997წ.)
27. რ. ქუტიძე – „რესპუბლიკის შრომითი პოტენციალი და მისი კვლავწარმოება“ თსუ 1990წ.
28. მ. ტუხაშვილი – „საქართველოს შრომითი პოტენციალი“ თსუ 1998წ.
29. ნ. ჭითანავა – „საბაზრო ეკონომიკა და აგროსამრეწველო კომპლექსის განვითარების პრობლემები“ 1993წ.
30. ნ. ჩეკურიშვილი, მ. მერეკლიშვილი „სოფლის შრომითი რესურსების ფორმირების აქტუალური საკითხები“ (ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი სამეცნიერო-თეორიული კონფერენცია 1997 წ.)
31. ა. ქავთარაძე მ. მერეკლიშვილი – „დასაქმების სამართლებრივი საკითხები“ (საქ. ასკ. ეკონომიკისა და მართვის ს/კ ინსტიტუტი სამეცნიერო შრომების კრებული ტომი II(XXV) 1999 წ.)
32. მ. მერეკლიშვილი – „დემოგრაფია და დასაქმების პრობლემები მოხსენებით“ (ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი საერთაშორისო კონფერენცია 2000 წ.)
33. მ. მერეკლიშვილი – „დასაქმებულთა აღრიცხვა და მისი რეგულირების საკითხები“ (ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სოხუმის ფილ. (ეკონომისტთა IV რესპ. კონფერ.) 2001 წ.)
34. მ. მერეკლიშვილი – „შრომითი რესურსების დასაქმებისა და ქვეყნის ეკონომიკის განვითარების ურთიერთკავშირი“ (პ.გუგუშვილის სახელობის ეკონომიკის ინსტიტუტი აკადემ. ა.გუნიას 90 წლისთავთან დაკავშირებული საიუბილეო კონფერენციის მოხსენებათა თეზისები 2002 წ.)
35. მ. მერეკლიშვილი – „შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები შრომითი რესურსების დასაქმების შესახებ“ (ივ.

ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი  
გოგიჩაიშვილის საიუბილეო კონფერენცია)

36. გ. ძნელაშვილი, ნ. მეღვაძე, მ. მერეკლიშვილი, მ. ხუციშვილი – „აგრარულ სექტორში დასაქმების პოლიტიკის სრულყოფის საკითხები“ ასკ. ეკონომიკისა და მართვის ს/კ ინსტიტუტი სამეცნიერო შრომების კრებული ტ. IV (XXVII) 2003 წ.
37. მ. მერეკლიშვილი, ნ. მეღვაძე – „შრომითი რესურსების დასაქმების საკითხები სოფლის მეურნეობის ახალ ორგანიზაციულ-სამართლებრივ ფორმებში“ (ასკ. ეკონომიკისა და მართვის ს/კ ინსტიტუტი სამეცნიერო შრომების კრებული ტ.V (XXVIII) 2004 წ.)
38. ნ. ჭინჭარაული, მ. მერეკლიშვილი – „სოფლის მეურნეობის მდგრადი განვითარების ძირითადი მიმართულებები“ (ასკ. ეკონომიკისა და მართვის ს/კ ინსტიტუტი სამეცნიერო შრომების კრებული ტ.VI (XXVIII) 2005 წ.)
39. გ. ძნელაშვილი, მ. მერეკლიშვილი – „შრომითი რესურსების დასაქმებისა და აღრიცხვის სრულყოფის საკითხები“ (ასკ. ეკონომიკისა და მართვის ს/კ ინსტიტუტი სამეცნიერო შრომების კრებული ტ.VI (XXVIII) 2005 წ.)
40. გ. ძნელაშვილი, ნ. ნატროშვილი, მ. მერეკლიშვილი – „მსოფლიო გლობალიზაცია და საქართველოს აგროსამრეწველო კომპლექსი“ (ასკ. ეკონომიკისა და მართვის ს/კ ინსტიტუტი სამეცნიერო შრომების კრებული ტ.VI (XXVIII) 2005 წ.)
41. მ. მერეკლიშვილი – „შრომითი რესურსების დასაქმებისა და გამოყენების საკანონმდებლო ბაზის სრულყოფის საკითხები აგრარულ სექტორში“ (საქართველოს სახელმწიფო სასოფლო-სამეურნეო უნივერსიტეტი აგრარული მეცნიერების პრობლემები; სამეცნიერო შრომათა კრებული ტ. XXXVI, თბილისი. 2006წ.)



### III სტატისტიკური კრებულები:

1. „საქართველოს სოფლის მეურნეობა“ – საქართველოს სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტი 2000-2006 წ.წ.
2. „საქართველოს სტატისტიკური წელიწადეული“ – საქართველოს სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტი 2000-2006 წ.წ.
3. „მიგრაციის სტატისტიკა“ – საქართველოს სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტი 2006 წ.
4. „სასურსათო ბალანსი“ – საქართველოს სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტი 2006 წ.

### **სადისერტაციო ნაშრომები, ავტორეფერატები:**

1. მ. ტუხაშვილი – „საქართველოს შრომითი პოტენციალის ფორმირება და განაწილება“-სადოქტორო დისერტაცია 1997წ.
2. მ. ცარციძე – „მუშების შრომის ანაზღაურება და სტიმულირება საბაზრო ეკონომიკის პირობებში“-სადოქტორო დისერტაცია 1998წ.
3. მ. კვიციანი – „დასაქმების რეგულირება და მისი სრულყოფის დონისძიებები საქართველოში“ -საკანდიდატო დისერტაცია 1999წ.
4. დ. ტივიშვილი – „სასოფლო-სამეურნეო საწარმოო და ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმები და მათი ჩამოყალიბების პრინციპები და განვითარების გზები“-საკანდიდატო დისერტაცია 1999წ.