თემა 6. უმუშევრობა, როგორც უმძაფრესი სოციალურ-ეკონომიკური მოვლენა და მისი ნეგატიური შედეგები

მსოფლიოს ნებისმიერ ქვეყანაში უმუშევრობით გამოწვეული სოციალური და ეკონომიკური შედეგები განიხილება ისეთ მნიშვნელოვან გლობალურ პრობლემებთან ერთად, როგორიცაა სიღარიბე და სოციალური სტაბილურობა. "საქართველოში უმუშევრობა ყველაზე მწვავე სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემა და აქტუალური გამოწვევაა. იგი გვევლინება ქვეყანაში სიღარიბის განმაპირობებელ მთავარ ფაქტორად. უმუშევრობა მაღალია როგორც ქალაქად, ისე სოფლად. უმუშევარ მოსახლეობას შორის დომინანტია ახალგაზრდობა, რაც კიდევ უფრო ზრდის სოციალურ რისკებს და საფრთხეს უქმნის ქვეყნის მომავალს"[1]-აღნიშნულია საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის შესავალში.

<u>საქართველოში სიღარიბის გამომწვევი ძირითადი მიზეზი</u> სწორედ უმუშევრობა და მოსახლეობის შემოსავლების დაბალი დონეა. საექსპერტო შეფასებით, უმუშევრობის დონე საქართველოში 32.0-36.0%-ის ფარგლებშია, ხოლო საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით 2000-2016 წლებში მისი დონე ქვეყანაში 10.3%-დან (2000 წელი) 11.8%-მდე მერყეობდა (2016 წელი), ხოლო მაქსიმალურ დონეს-16.9%-ს მან 2009 წელს მიაღწია **(იხ. ცხრილი-1).** ვინაიდან 2017 წლიდან საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური სამუშაო ძალის სტატისტიკას აწარმოებს დამოუკიდებელი კვლევის სახით და შერჩევის ზომაც გაიზარდა 3400-დან 6000 შინამეურნეობამდე კვარტალში, შესაბამისად განხორციელდა ძირითადი მაჩვენებლების კორექტირებაც. ასე მაგალითად, 2016 წელს უმუშევრობის დონის მაჩვენებელი კორექტირებულ იქნა 11.8%-დან 14.0%-მდე.
უმუშევრობის ასეთი დონე და მასშტაბები განპირობებულია საქართველოს ეკონომიკური განვითარების თავისებურებებისა და შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობიდან გამომდინარე, რომელთაგან უნდა გამოვყოთ:

- ✓ ეკონომიკური განვითარების არასაკმარისი დონე-სამუშაო ადგილების სიმცირე, შეზღუდული მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე და შესაბამისად დასაქმების შეზღუდული შესაძლებლობები. „1990-იანი წლების ეკონომიკური კოლაფსის შედეგად საქართველოში მკვეთრად შემცირდა სამუშაო ადგილების რაოდენობა და უმუშევრობამ მასობრივი ხასიათი მიიღო. ბოლო 10 წელიწადში ეკონომიკური განვითარების ძირითადი მაჩვენებლების მკვეთრი ზრდის მიუხედავად, ოფიციალური მონაცემებითაც, უმუშევრობა ქვეყანაში პერმანენტულად იზრდებოდა....უმუშევრობა ძირითადად ციკლური ხასიათისაა, თუმცა, მაღალია ასევე ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობის დონეც"[2].

[1]საქართველოს მთავრობის დადგენილება №199 „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ", 2013 წლის 2 აგვისტო ქ. თბილისი.
[2]საქართველოს მთავრობის დადგენილება №199 „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ", 2013 წლის 2 აგვისტო ქ. თბილისი.

ცხრილი-1

15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით საქართველოში 2000-2018 წლებში (ათასი კაცი)[3]

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

- ✓ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებული მკვეთრი დისბალანსი. „საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020“–ში აღნიშნულია, რომ „პრობლემას წარმოადგენს შრომის ბაზარზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსი. ბევრია ისეთი სპეციალობის მქონე ადამიანი, რომლებზეც შრომის ბაზარზე მოთხოვნა ნაკლებია. ამავე დროს, არასაკმარისია სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრი“[5]. ასევე ცალკეული კვლევები ადასტურებს, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და

---

[3]საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემები. **www.geostat.ge.**

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

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

სამუშაო ძალის მიწოდებას შორის არა მარტო რაოდენობრივი, არამედ სერიოზული სტრუქტურული (პროფესიების მიხედვით) და ხარისხობრივი (კვალიფიკაციის მიხედვით) დისბალანსი არსებობს. აღნიშნული დისბალანსი და უმუშევრობის ასეთი მაღალი დონე კიდევ ერთხელ ასაბუთებს ადამიანური რესურსების განვითარების აუცილებლობას;

- ✓ უმუშევრობის სფეროში არსებულ მდგომარეობას უფრო ამძიმებს მისი ხანგრძლივი ხასიათი. კერძოდ, უმუშევრებს შორის მაღალი ხვედრითი წილი უკავია იმ ადამიანებს, რომელთა უმუშევრობის პერიოდი ერთ წელს აღემატება. მსოფლიო ბანკის შეფასებით საქართველოში უმუშევრების ორ მესამედს (67,1%) წელიწადზე მეტი ხნის განმავლობაში არ ჰქონდა სამუშაო ადგილი, რაც უფრო ამცირებს დასაქმების შესაძლებლობას. ხანგრძლივი უმუშევრობის შედეგად დასაქმების მაჩვენებელი საკმაოდ დაბალია. მის განვითარებას ხელი შეუწყო სახელმწიფოს მხრიდან დასაქმების სტიმულირების მექანიზმის არარსებობამ, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობამ. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით ხანგრძლივ უმუშევართა წილი უმუშევართა საერთო რაოდენობის 42.1%-46.0%-ს შეადგენს;
- ✓ უმუშევრებში მაღალია უმაღლესი განათლების მქონე პირებისა და ახალგაზრდების წილი. სტატისტიკური მონაცემებით, საქართველოში უმუშევართა თითქმის 1/3-ს უმაღლესი განათლება აქვს. აღნიშნული განპირობებულია: მოსახლეობის მაღალი საგანმანათლებლო ცენზით, ანუ უმაღლესი განათლების მქონე პირთა დიდი წილით მოსახლეობის საერთო რაოდენობაში; შრომის პირობებისადმი მათი გაზრდილი მოთხოვნებითა და მოლოდინებით; სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული სტრუქტურული და ხარისხობრივი დისბალანსით; რიგი სპეციალობების უმაღლესი განათლების მქონე კადრების ჭარბწარმოებით; სპეციალობით დასაქმების შესაძლებლობების შეზღუდვით: დამსაქმებელთა მხრიდან სამუშაო გამოცდილებაზე აპელირებით. აღნიშნული მიზეზები განაპირობებენ აგრეთვე ახალგაზრდებს შორის უმუშევრობის მაღალ დონეს;
- ✓ სამუშაო ძალის შემადგენლობაში მაღალია თვითდასაქმებულთა ხვედრითი წილი. დასაქმებულთა თითქმის ორი მესამედი თვითდასაქმებულია. მათი უმრავლესობა სოფლის მეურნეობაშია და ძირითადად აწარმოებს პროდუქტს საკუთარი მოხმარებისთვის. სხადასხვა მონაცემებზე, გაანგარიშებებზე დაყრდნობით, ქვეყანაში უმუშევრებისა და თვითდასაქმებულების რაოდენობა შრომისუნარიანი მოსახლეობის დაახლოებით 70.0%-ს შეადგენს;
- ✓ შრომის ანაზღაურება ორგანიზაციის პრობლემები და მისი დაბალი დონე;
- ✓ შრომის ბაზრის ერთიანი საინფორმაციო სისტემის არარსებობა;
- ✓ პროფესიული განათლების არასაკმარისი კავშირი შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან;
- ✓ სამუშაო ძალის დაბალი პროფესიული მობილურობა;
- ✓ სამუშაოს მაძიებელთა პასიურობა და სხვა.

უმეშევრობა, არა მარტო საქართველოში, არამედ მთელ მსოფლიოში განიხილება, როგორც უმწვავესი სოციალურ-ეკონომიკური მოვლენა და ფენომენი, რომელიც ნათლად ასახავს ცალკეული ქვეყნის განვითარების სპეციფიკას. რომის პაპმა იოვანე პავლე II სავსებით სამართლიანად აღნიშნა, რომ–"უმუშევრობა ეს უბრალოდ ადამიანის უფულობა (უსახსრობა) კი არ არის, არამედ იგი მორალური და სულიერი სიკვდილის ერთ-ერთი ფორმაა".

უმუშევრობას და განსაკუთრებით ქრონიკულ უმუშევრობას საზოგადოებისათვის მოაქვს საკმაოდ ნეგატიური სოციალური და ეკონომიკური შედეგები, რაც ადექვატურ ასახვას პოულობს მოსახლეობის ცხოვრების დონესა და ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების პროცესზე. ამიტომ, საერთაშორისო პრაქტიკაში სერიოზულ ყურადღებას უთმობენ ამ ნეგატიური სოციალური და ეკონომიკური შედეგების შეფასებას. შედარებით ადვილად ხორციელდება უმუშევრობის ეკონომიკური შედეგების შეფასება, ხოლო სოციალური შედეგები, რომელიც რთული გასამიჯნია და ატარებს კომპლექსურ ხასიათს, სრულყოფილად ვერ ფასდება. უმუშევრობის უარყოფითი შედეგები და მისი გავლენის ხარისხი სოციალურ-ეკონომიკურ განვითარებაზე დამოკიდებულია ქვეყანაში არსებულ ვითარებაზე, სოციალური მდგომარეობის კონკრეტულ პარამეტრებზე.

უმუშევრობის მაღალი დონე საქართველოში მკვეთრად ამცირებს როგორც მოსახლეობის, ასევე სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავლებს. უმუშევრობის ყველაზე დიდი ნეგატიური შედეგი გამოშვებული პროდუქციის და გაწეული მომსახურების შემცირებაა. როდესაც სამუშაოს მსურველთა უმრავლესობა ვერ პოულობს სამუშაოს, საქონლისა და მომსახურების პოტენციური წარმოება უკვალოდ იკარგება, რასაც ეკონომისტები უწოდებენ ჩამორჩენას მთლიანი შიდა პროდუქტიდან. უფრო კონკრეტულად, იგი იანგარიშება როგორც სხვაობა პოტენციურ მთლიან შიდა პროდუქტსა (მშპ) და ფაქტობრივ მთლიან შიდა პროდუქტს შორის. პოტენციური მთლიანი შიდა პროდუქტი განისაზღვრება იმ დაშვებით, რომ მიღწეულია უმუშევრობის ბუნებრივი დონე ეკონომიკური ზრდის ნორმალური ტემპების პირობებში. მიღებულია, რომ უმუშევრობის ბუნებრივ დონესთან შედარებით ფაქტობრივი უმუშევრობის ყოველი ერთი პროცენტით ზრდა პოტენციურ მშპ-ს ამცირებს 2,0-2,5%-ით. აღნიშნული თანაფარდობა საშუალებას იძლევა გამოთვლილ იქნეს უმუშევრობით გამოწვეული პროდუქციის აბსოლუტური დანაკარგები.

ეკონომიკური დანაკარგების გაანგარიშებისას, განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში, უმუშევრობის ბუნებრივ დონედ აიღება 5.0-7.0%. უმუშევრობის ბუნებრივ დონედ მიჩნეულია ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობის ჯამი. ასეთი მიდგომა მოხერხებულია, როცა შესაძლებელია უმუშევრობის ცალკეული სახეების გამიჯვნა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საბაზრო ეკონომიკაში უმუშევრობის დანაკარგების შეფასება ხდება "უმუშევრობის ბუნებრივი დონის" კონცეფციის საფუძველზე, რადგან ეს უკანასკნელი დამაჯერებლადაა დასაბუთებული. მისი გამოყენება საქართველოში გარკვეულწილად შეზღუდულია რადგან შეუძლებელია უმუშევრობის ამა თუ იმ სახის

ფრიქციულ, სტრუქტურულ თუ ციკლურ უმუშევრობისათვის მიკუთვნება. მიუხედავად ამისა, გარკვეული დაშვებებით და შესაბამის მეთოდიკაზე დაყრდნობით შესაძლებელია უმუშევრობით გამოწვეული ეკონომიკური დანაკარგების მიახლოებითი გაანგარიშება.

რეალურად უმუშევრობის ეკონომიკური დანაკარგები გაცილებით მეტია, რადგან უმუშევრობის დონე, როგორც ზემოთ აღინიშნა ექსპერტების შეფასებით, საშუალოდ 34.0%-ია. ლოგიკურია, უმუშევრობის ეკონომიკური დანაკარგების გამოთვლა საკმაოდ პირობითია და მხოლოდ ზოგად წარმოდგენას იძლევა უმუშევრობის ნეგატიურ შედეგებზე. ცალკეული პიროვნებისათვის უმუშევრობა დაკავშირებულია მატერიალურ პრობლემებთან-მცირე შემოსავლებთან ან მის გარეშე დარჩენასთან. გარდა ამისა, უმუშევარი ადამიანი სოციალურ იზოლაციაშიც ექცევა და კარგავს საკუთარი მდგომარეობის უკეთესობისაკენ შეცვლის იმედს. უიმედობის გრძნობა უფრო მეტად იზრდება ახალი სამუშაოს წარუმატებელ ძიებაში. თუ ეს პროცესი დიდხანს გაგრძელდება, უმუშევარი საერთოდ გადის ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის შემადგენლობიდან.

სოციალური პათოლოგიების მაჩვენებლებზე უმუშევრობის ზემოქმედების ხარისხს სათანადო შესწავლა სჭირდება. ამ მხრივ საინტერესოა ჯ. ჰოპკინსის სახელობის უნივერსიტეტის წამყვანი ექსპერტის მ. ჰარვეი ბრენერის გამოკვლევები, რომელმაც დაადგინა რაოდენობრივი ურთიერთკავშირი უმუშევრობის დონესა და სოციალური პათოლოგიის მაჩვენებლებს შორის. მისმა გამოკვლევამ ცხადყო, რომ უმუშევრობის ზრდა იწვევს მასტიმულირებელ ეფექტს სოციალური პათოლოგიის მაჩვენებლების ზრდაში ხუთი წლის განმავლობაში. მაგალითად, სიკვდილიანობის პიკი დგება უმუშევრობის პიკიდან დაახლოებით ორი წლის შემდეგ. ეს დასკვნა გამომდინარეობს ღვიძლის ციროზით გარდაცვლილთა და ბავშვთა სიკვდილიანობის ანალიზიდან. მათი ძირითადი მიზეზებია სამედიცინო მომსახურების მკვეთრი გაუარესება, ალკოჰოლიზმი, მოწევა და ა.შ. დადგინდა აგრეთვე, რომ პირველ სამ წელიწადში იზრდება ფსიქიკურად დაავადებულთა, დანაშაულობის, მკვლელობების და თვითმკვლელობების რიცხვი. მომდევნო წლებში იზრდება ე.წ. ქრონიკული რეაქცია – სიკვდილიანობის მაჩვენებლების გადიდება გულის, სისხლძარღვთა და სხვა დაავადებების შედეგად. გამოკვლევის თანახმად, უმუშევრობის გადიდება ერთი პროცენტით (თუ იგი შენარჩუნებული იქნება ხუთი წლის განმავლობაში), მოსახლეობის სიკვდილიანობას ორი პროცენტით ადიდებს.

უმუშევრობის უარყოფითი სოციალური შედეგები განსაკუთრებული ფორმით გამოვლინდა საქართველოში. ეკონომიკური რეფორმების დაწყებიდან რამდენიმე წელიწადში უკვე შეიმჩნეოდა კავშირი უმუშევრობასა და ისეთ მოვლენებს შორის როგორიცაა: საზოგადოებაში მორალის დაცემა; დაავადებების, თვითმკვლელობების და სიკვდილიანობის მაჩვენებლების ზრდა; ქორწინების და შობადობის რიცხვის კატასტროფული შემცირება და ა.შ.

უმუშევრობის მაღალი დონე ქვეყანაში დამნაშავეობის ზრდის ერთ-ერთი განმაპირობებელი ფაქტორიც გახდა **(იხ. ცხრილი-2).** 2016 წლის მდგომარეობით ქვეყანაში რეგისტრირებული დანაშაულების რაოდენობამ შეადგინა 35 997 ერთეული. აღსანიშნავია, რომ ბოლო 10 წლის განმავლობაში რეგისტრირებული დანაშაულების რაოდენობა მალზე უმნიშვნელოდ მცირდებოდა. გარკვეულ პერიოდში იგი ზრდის ტენდენციითაც კი ხასიათდებოდა. ამასთან, განსაკუთრებით თვალშისაცემია მძიმე დანაშაულების მაღალი ხვედრითი წონა, რომელმაც აღნიშნულ პერიოდში საშუალოდ 24.5% შეადგინა. ხოლო ქურდობის ფაქტებზე საშუალოდ დანაშაულთა საერთო რაოდენობის 35,3% მოდის. მნიშვნელოვანია ასევე ძარცვის, ყაჩაღობის და ნარკომანიასთან დაკავშირებული შემთხვევები. იმის მიუხედავად, რომ ოფიციალურ სტატისტიკაში დაფიქსირებული არ არის დამნაშავის სტატუსი (დასაქმებული ან უმუშევარი), უნდა ვივარაუდოთ, რომ დამნაშავეთა უმრავლესობა უმუშევარი ან არაკანონიერი საქმიანობით დაკავებული პირებია.

ცხრილი-2.

რეგისტრირებული დანაშაულები სახეობების მიხედვით 2015-2016 წლებში საქართველოში[6]

მაჩვენებლები (ერთეული)	წელი	
	2015	2016
რეგისტრირებული დანაშაული, სულ	**35096**	**35997**
მათ შორის:		
დანაშაული სიცოცხლის წინააღმდეგ	747	905
დანაშაული ჯანმრთელობის წინააღმდეგ	4446	4660
დანაშაული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების წინააღმდეგ	495	689
დანაშაული ოჯახისა და არასრულწლოვნის წინააღმდეგ	16	10
დანაშაული საკუთრების წინააღმდეგ	12914	13296
დანაშაული საზოგადოებრივი უშიშროებისა და წესრიგის წინააღმდეგ	1941	1957
ნარკოტიკული დანაშაული	5126	5196
სატრანსპორტო დანაშაული	3182	3142
სამოხელეო დანაშაული	592	503
დანაშაული მმართველობის წესის წინააღმდეგ	2413	2060
სხვა დანაშაული	3224	3579

მეცნიერთა ერთი ნაწილი ამტკიცებს, რომ ეკონომიკური დაღმავლობის (დაცემის) პერიოდში უფრო მეტ ადამიანს აქვს მოტივი, რომ ჩაიდინოს დანაშაული. ცუდი ეკონომიკური პირობების გამო უფრო მეტი ადამიანი ჩადის დანაშაულს საკუთრების წინააღმდეგ (ძარცვა, ქურდობა, ყაჩაღობა), ამ გზით ისინი ცდილობენ მიიღონ ის, რისი

[6]საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემები. www.geostat.ge. საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო http://police.ge/ge/useful–information/statistics/ statistics1;

შეძენის საშუალებაც მათ არ აქვთ. ეკონომიკური სიდუხჭირე იწვევს ასევე მეტ ოჯახურ თუ სხვა ტიპის ძალადობას. მეცნიერთა მეორე ნაწილი კი საწინააღმდეგოს ამტკიცებს. ისინი მიიჩნევენ, რომ სწორედ ეკონომიკური აღმავლობის პერიოდშია მეტი დანაშაული მოსალოდნელი. ასეთ დროს უფრო მეტი ადამიანი ფლობს ფუფუნების საგნებს, რაც მათ მოპარვას უფრო ხელმისაწვდომს ხდის. გაუმჯობესებული ეკონომიკური პირობების შედეგად იზრდება მოთხოვნა ალკოჰოლსა და ნარკოტიკულ საშუალებებზეც, რასაც კვლავაც ძალადობისკენ მივყავართ.[7]

როგორც აღვნიშნეთ, უმუშევრობის უარყოფითი სოციალური შედეგები ვლინდება საზოგადოებისათვის ისეთ არასასურველ მოვლენებში, როგორიცაა ქორწინებების შემცირება ან განქორწინებების გაზრდა. ქორწინებების შემცირება, ბუნებრივია, ოჯახებში იწვევს ბავშვთა რაოდენობის შემცირებას და უარყოფითად აისახება საერთო დემოგრაფიულ სიტუაციაზე. უმუშევრობა თავის უარყოფით კვალს ტოვებს მოსახლეობის ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე. მოკვდაობის მიზეზებიდან მატულობს სისხლის მიმოქცევის სისტემის, საჭმლის მომნელებელი ორგანოების, სუნთქვის ორგანოების დაავადებებით გარდაცვლილთა რაოდენობა, რაც სხვა მიზეზებთან ერთად, არასრულფასოვან კვებას, ნერვულ დაძაბულობას, უიმედობას და სხვა არაჯანსაღ მოვლენებს უკავშირდება.

უმუშევრობის ნეგატიურ შედეგებზე მსჯელობა შეიძლება მისი ხანგრძლივობის მიხედვით. საქართველოში შრომისუნარიანმა მოქალაქემ, რომელსაც სურს მუშაობა, შეიძლება წლების განმავლობაში ვერ იშოვოს მისი პროფესიის შესაბამისი სამუშაო. უმუშევრობის ხანგრძლივი პერიოდი ამცირებს მომუშავის პროფესიულ-კვალიფიციური ცოდნის დონეს, ასეთ პიროვნებას საკმაოდ დიდი დრო სჭირდება სამუშაოზე ხელმეორედ ადაპტაციისათვის. უფრო რთულდება მდგომარეობა, როდესაც საწარმოში ადგილი აქვს ინოვაციურ პროცესებს და მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის შედეგად იცვლება წარმოების ტექნოლოგია. ასეთ შემთხვევაში შეიძლება მისი კვალიფიკაცია არასაკმარისი ან პროფესია მოძველებული აღმოჩნდეს და უმუშევარს ხანგრძლივი გადამზადება დასჭირდეს. ეს თავის მხრივ, დიდ ფინანსურ დანახარჯებთან არის დაკავშირებული. ხანგრძლივად უმუშევრების შრომის ბაზარზე დაბრუნება და მათი კონკურენტუნარია-ნობის გაზრდა დამატებით ძალისხმევასა და ფინანსებს საჭიროებს სახელმწიფოსა და დამსაქმებლების მხრიდან. ასეთ ვითარებაში ძალზედ მნიშვნელოვანია უმუშევართა გადამზადების მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამების განხორციელება, მით უფრო, რომ კერძო სექტორის ეკონომიკური შესაძლებლობები ამ სფეროში შეზღუდულია.

მართალია, უმუშევრობის უარყოფითი სოციალურ-ეკონომიკური შედეგები აშკარად თვალშისაცემია და იგი სპეციალისტების მიერ უმთავრესად უარყოფითად ფასდება, მაგრამ როგორც ყველა მოვლენას, უმუშევრობასაც შრომის ბაზარზე ზემოქმედების

[7] http://forbes.ge/blog/123/kriminali-da-ekonomika.

თვალსაზრისით, უარყოფითთან ერთად, გარკვეული პირობით დადებითი ასპექტებიც გააჩნია. კერძოდ, უმუშევრობის გარკვეული დონით არსებობა განაპირობებს:

- ✓ სამუშაო ძალის რეზერვის მუდმივ შენარჩუნებას;
- ✓ კონკურენციას მომუშავეებს შორის;
- ✓ შრომის მწარმოებლურობისა და ინტენსივობის სტიმულირებას;
- ✓ შრომის სოციალური მნიშვნელობისა და როლის ამაღლებას საზოგადოებაში;
- ✓ დასაქმებულის სოციალური სტატუსის ზრდას;
- ✓ სამუშაო ადგილის არჩევანის თავისუფლებას და ა.შ.

საბოლოო ჯამში უმუშევრობის უარყოფითი და დადებითი მხარეები შეიძლება შემდეგნაირად წარმოვადგინოთ **(იხ. ცხრილი 3).**

ცხრილი 3.

უმუშევრობის დადებითი და უარყოფითი სოციალურ-ეკონომიკური შედეგები

	დადებითი შედეგები	უარყოფითი შედეგები
სოციალური შედეგები	✓ სამუშაო ადგილის სოციალური სტატუსის და დატვირთვის ამაღლება; ✓ სამუშაო ადგილის არჩევანის თავისუფლება; ✓ შრომის სოციალური მნიშვნელობისა და როლის ამაღლება.	✓ საზოგადოების მთავარი მწარმოებლური ძალის ფუნქციონირების ეფექტიანობის შემცირება; ✓ მოსახლეობის ძირითადი ფენების ცხოვრების დონის გაქვეითება; ✓ სოციალური დაძაბულობა და პოლიტიკური დესტაბილიზაცია; ✓ კრიმინალური მდგომარეობის გაუარესება; ✓ შრომითი აქტივობის დაქვეითება; ✓ ფიზიკური და სულიერი დაავადებების ზრდა; ✓ სოციალური დიფერენციაციის ზრდა.
ეკონომიკური შედეგები	✓ სამუშაო ძალის რეზერვის შექმნა ეკონომიკის სტრუქტურული გარდაქმნებისათვის; ✓ კონკურენცია მომუშავეებს შორის, როგორც შრომის სტიმულის, უნარის გაუმჯობესების საშუალება; ✓ შრომის მწარმოებლურობისა და ინტენსივობის ზრდის სტიმულირება.	✓ მთლიანი შიდა პროდუქტის დანაკარგები, ✓ წარმოების მასშტაბების შემცირება; ✓ მომზადებაზე გაწეული ხარჯების არაეფექტიანობა; ✓ უმუშევრებზე გაწეული შემწეობების ხარჯების ზრდა; ✓ კვალიფიკაციის დაქვეითება; ✓ საგადასახადო შემოსავლების შემცირება.

საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიის „საქართველო 2020" შესაბამისად ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკა ეკონომიკურ ეფექტიანობასთან ერთად, იხელმძღვანელებს სოციალური უსაფრთხოების და სოციალური სამართლიანობის პრინციპებით. უმუშევრობის შემცირება და ღირსეული შრომის პირობებით მოსახლეობის უზრუნველყოფა, ხარისხიანი და ხელმისაწვდომი განათლების, ჯანდაცვისა და საბაზისო სოციალური უზრუნველყოფის სისტემების ინკლუზიურობაზე ორიენტაცია ამ პრინციპების განმახორციელებელ ინსტრუმენტებს წარმოადგენს. საბოლოო ჯამში კეთილდღეობის ზრდა უმუშევრობის შემცირებით უნდა მიიღწეს. ამავდროულად, ხელისუფლება მოსახლეობას საბაზისო სოციალური გარანტიებით და უღარიბესი ფენებისათვის მიზნობრივი სოციალური დახმარებით უზრუნველყოფს.

დამატებითი მასალა

უმუშევრობა საბაზრო ეკონომიკის თანმხლები სოციალურ-ეკონომიკური მოვლენაა. უმუშევრობის პირობებში **ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის ნაწილი ვერ იყენებს თავის სამუშაო ძალას.** შრომის ბაზარზე დარღვეულია მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის შესაბამისობა. სახელდობრ, სამუშაო ძალის მიწოდება აღემატება (ჭარბობს) მასზე მოთხოვნას. მოთხოვნას-მიწოდებას შორის შეუსაბამობა შეიძლება არსებობდეს როგორც რაოდენობრივი, ისე ხარისხობრივი თვალსაზრისით.

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

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

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

1. იყოს ,,სამუშაოს გარეშე" ე.ი. არ გააჩნდეს ანაზღაურებადი სამუშაო გარკვეული დროის განმავლობაში;
2. ,,მზად იყოს მოცემულ მომენტში მუშაობისათვის" ე.ი. მზად იყოს იმუშაოს დაქირავებით ან თვითონ დასაქმდეს;
3. ,,ეძებდეს სამუშაოს" ე.ი. კონკრეტულ ღონისძიებებს ახორციელებდეს ანაზღაურებადი სამუშაოს მოსაძებნად.

კონკრეტული პირობებიდან გამომდინარე, უმუშევრობა შეიძლება იყოს სხვადასხვა სახის. უმუშევრობის ცალკეული სახეების გამოყოფის საფუძველს მისი გამომწვევი მიზეზების სხვადასხვაობა წარმოადგენს.

უმუშევრობის შემდეგ ძირითად სახეებს გამოყოფენ: **ფრიქციული, სტრუქტურული და ციკლური უმუშევრობა**. თუმცა, ზოგი ავტორი მიუთითებს ასევე ტექნოლოგიურ, სეზონურ, ინსტიტუციონალურ და სხვა სახის უმუშევრობაზე.

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

სტრუქტურული უმუშევრობა ფრიქციულისაგან განსხვავებით, დროში უფრო მეტ ხანს გრძელდება და განპირობებულია სამუშაო ადგილებისა და მომუშავეთა პროფესიულ-კვალიფიციურ სტრუქტურაში არსებული განსხვავებით. სტრუქტურული უმუშევრობის ძირითადი მიზეზი ეკონომიკაში მიმდინარე სტრუქტურული ძვრებია. წარმოების სტრუქტურის ცვლილება ცალკეული დარგებისა და სფეროებს შორის თანაფარდობის ცვლილებაში აისახება. ზოგიერთ მათგანს სწრაფი განვითარების პერსპექტივები უჩნდება, იზრდება მოთხოვნა მათ მიერ წარმოებულ პროდუქციაზე, რასაც თან სდევს ინვესტიციების მოცულობის გადიდება და დასაქმების დონის ამაღლება. ამის პარალელურად, ზოგიერთი დარგი უკვე ვერ ახორციელებს კონკურენტუნარიანი პროდუქციის წარმოებას, იძულებული, შეამციროს წარმოების მასშტაბები და დასაქმების დონე, რომელიც იწვევს მომუშავეთა გამოთავისუფლებას და უმუშევართა რიგების გადიდებას. ამ შემთხვევაში სტრუქტურული ცვლილებები განაპირობებენ სამუშაო ძალის გადანაწილებას წარმოების ცალკეული

დარგებსა და სფეროებს შორის, რომელიც ყოველთვის გარკვეულ სირთულეებთან არის დაკავშირებული და ზოგიერთ შემთხვევაში მომუშავეებისაგან არ მარტო დარგობრივ-პროფესიულ, არამედ ტერიტორიულ მობილობასაც მოითხოვს. ამიტომ უმუშევართა რიგებში შეიძლება აღმოჩნდნენ არა მარტო ის ადამიანები, რომლებიც ვერ პოულობენ საკუთარი პროფესიისა და კვალიფიკაციის შესაბამის სამუშაოს, არამედ ისინიც, ვისაც გარკვეული მდგომარეობის გამო არ შეუძლია საცხოვრებელი ადგილის შეცვლა.

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

ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობა ეკონომიკის დინამიური განვითარების პირობებში სავსებით ბუნებრივი და ამავდროულად მისაღები მოვლენაა, რამდენადაც უშუალოდ ეკონომიკის განვითარების პრინციპებიდან გამომდინარეობს. ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობა შეიძლება წარმოიშვას მაშინაც კი, როცა მთლიანობაში სამუშაო ძალაზე (შრომაზე) ერთობლივი მოთხოვნა მიწოდების ტოლია. ფრიქციული უმუშევრობა წარმოიშობა შრომის ბაზრის დინამიურობისა და ინფორმაციული ნაკადების არასრულყოფილობის გამო, ხოლო სტრუქტურული უმუშევრობა-სამუშაო ძალაზე (შრომაზე) მოთხოვნასა და მიწოდებაში ტერიტორიული და პროფესიული დისპროპორციის შედეგად. საზოგადოებაში სრული დასაქმების მიღწევა არ გამორიცხავს ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობის არსებობას. უფრო მეტიც, უმუშევრობის პრობლემების კვლევაში დიდი ადგილი უკავია **უმუშევრობის ბუნებრივი დონის** კატეგორიის ანალიზს, რომელიც სწორედ ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობის ჯამს წარმოადგენს. უმუშევრობის ბუნებრივი დონე არ არის მუდმივი სიდიდე. მასზე ზემოქმედებს ეკონომიკური ზრდის ტემპები, სამუშაო ძალის სტრუქტურის ცვლილება, საზოგადოების დემოგრაფიული განვითარების ტენდენციები, სოციალური გარანტიები და სოციალური დაცვის დონე, პროფკავშირების საქმიანობა და ა.შ. აღსანიშნავია, რომ უმუშევრობის ფაქტობრივი დონე მის ბუნებრივ დონეს, უმეტეს შემთხვევაში, აღემატება. განსხვავება მათ შორის არსებითია ეკონომიკური აქტიურობის დაქვეითების პერიოდში, როცა უმუშევრობა ციკლურ ხასიათს იძენს და რომლის დაძლევაც დიდ სირთულეებთანაა დაკავშირებული. მიუხედავად იმისა, რომ უმუშევრობა ქვეყნის მაკროეკონომიკური არასტაბილურობის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მაჩვენებელია, ამ სოციალურ-ეკონომიკურ მოვლენას მკაცრი კვალი-

ფიკაცია ეძლევა მხოლოდ მაშინ, როდესაც უმუშევობის დონე საყოველთაოდ დადგენილ (მსოფლიო პრაქტიკაში მიღებულ) ბუნებრივ ზღვარს აღემატება.

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

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

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

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

- ✓ **უმუშევრების რიცხოვნობა;**
- ✓ **უმუშევრობის ხანგძლივობა;**
- ✓ **უმუშევრობის დონე;**
- ✓ **უმუშევართა სქესობრივ-ასაკობრივი სტრუქტურა;**
- ✓ **უმუშევართა პროფესიულ-კვალიფიციური სტრუქტურა;**

- ✓ **უმუშევართა დარგობრივი და ტერიტორიული სტრუქტურა;**
- ✓ **უმუშევრების შემადგენლობა სოციალური ჯგუფების მიხედვით;**
- ✓ **შრომის ბაზრის დაძაბულობის კოეფიციენტი**.

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

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

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

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

$$U_{დ}=U_{რ}/E_{A}/100\%$$

სადაც $U_{დ}$ _ უმუშევრობის დონეა (პროცენტებში);

$U_{რ}$ _ უმუშევართა რაოდენობაა;

E_{A} -ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობაა.

შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაციის ანალიზისათვის ხშირად გამოიყენება ასევე **შრომის ბაზრის დაძაბულობის კოეფიციენტი,** რომელიც გამოხატავს ერთ ვაკანტურ სამუშაო ადგილზე უმუშევრების რაოდენობას. აღნიშნული კოეფიციენტის გაანგარიშების საფუძველია თავისუფალი სამუშაო ადგილებისა და უმუშევრების რაოდენობის შესახებ არსებული მონაცემები. შრომის ბაზრის დაძაბულობის კოეფიციენტის საშუალებით შეიძლება მსჯელობა უმუშევრობის ხანგძლივობასა და დასაქმების შესაძლებლობებზე.

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

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

უმუშევრობის საერთოდ აღმოფხვრა მიუღწევადია განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებისთვისაც კი. მისი გარკვეული დონით არსებობა განიხილება როგორც თანამედროვე საბაზრო ეკონომიკის ორგანული შემადგენელი ელემენტი. სწორედ აღნიშნულიდან გამომდინარე განიხილება უმუშევრობის **ბუნებრივი დონის ცნება**. მასში იგულისხმება შრომის ბაზრის ისეთი მდგომარეობა, როცა არსებული ვაკანსიების რაოდენობა მიახლოებით ემთხვევა უმუშევართა რაოდენობას. ეს იმას არ ნიშნავს, რომ უმუშევრების პროფესიულ-კვალიფიციური შემადგენლობა სრულ შესაბამისობაშია არსებულ ვაკანსიებთან. უმუშევრობის ბუნებრივი დონის პირობებში ადგილი აქვს მხოლოდ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების რაოდენობრივ შესაბამისობას. **უმუშევრობის ბუნებრივი დონე ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობების ჯამის ტოლია**.

ოუკენის კანონის ფორმულა: უმუშევრობის ბუნებრივ დონესთან შედარებით ფაქტობრივი უმუშევრობის ყოველი ერთი პროცენტით ზრდა პოტენციურ მშპ-ის ამცირებს 2,0-2,5%-ით. აღნიშნული თანაფარდობა საშუალებას იძლევა გამოთვლილ იქნეს უმუშევრობით გამოწვეული პროდუქციის აბსოლუტური დანაკარგები.

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

$$პირდაპირი \; მეთოდით \; Y^* - \beta(U-U^*)*Y^* = Y$$

Y*-მშპ-ის ბუნებრიბი (პოტენციური) მოცულობაა, ანუ მშპ-ის მოცულობა სრული დასაქმების პირობებში;

სრული დასაქმება გულისხმობს ეკონომიკაში არსებული რესურსებისა (მიწა, შრომა, კაპიტალი, სამეწარმეო უნარი) და ტექნოლოგიების სრულად გამოყენებას;

Y-ნომინალური მშპ-ის მოცულობა საანგარიშო პერიოდში;

U -უმუშევრობის ფაქტიური დონე საანგარიშო პერიოდში;

U*-უმუშევრობის ბუნებრივი დონე საანგარიშო პერიოდში. ეკონომიკური დანაკარგების გაანგარიშებისას, განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში, უმუშევრობის ბუნებრივ დონედ აიღება 5.0-7.0%.

სამუშაო ძალის სტატისტიკა
საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური სამუშაო ძალის სტატისტიკას აწარმოებს შინამეურნეობების გამოკვლევის საფუძველზე. 1998-2016 წლებში სამუშაო ძალის მაჩვენებლების წყაროს წარმოადგენს შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევა. 2017 წელს შინამეურნეობების ინტეგრირებულ გამოკვლევას გამოეყო სამუშაო ძალის მოდული და ჩამოყალიბდა დამოუკიდებელი სამუშაო ძალის გამოკვლევად. 1998-2016 წლებში შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევის შერჩევის ზომას შეადგენდა დაახლოებით 3400 შინამეურნეობა კვარტალში, ხოლო 2017 წლიდან სამუშაო ძალის გამოკვლევის შერჩევის ზომა გაიზარდა დაახლოებით 6000 შინამეურნეობამდე კვარტალში.

სამუშაო ძალის გამოკვლევას ექვემდებარება კერძო შინამეურნეობებში მცხოვრები 15 წლის და უფროსი ასაკის წევრები, გარდა:
1.იმ პირებისა, რომლებიც არ იმყოფებიან შინამეურნეობაში 12 თვის და მეტი პერიოდის განმავლობაში;
2.სამხედრო პირებისა (წვევამდელები და სამხედრო პირები), რომლებიც ცხოვრობენ ყაზარმებში;
3.საპატიმროებში, ფსიქიატრიულ საავადმყოფოებში, მოხუცთა თავშესაფრებში, ინტერნატებში და სხვა ინსტიტუციურ დაწესებულებებში მცხოვრები პირებისა.

ქვეყნის სპეციფიკიდან გამომდინარე, გაეროს და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციების გათვალისწინებით ზედა ასაკობრივი ზღვარი არ არის დაწესებული, რადგან საპენსიო ასაკის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტივობა საკმაოდ მაღალია.

ქვემოთ მოცემული კრიტერიუმები და განმარტებები არ არის დადგენილი საქსტატის მიერ. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის, დასაქმებისა და უმუშევრობის შეფასება ხორციელდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) მეთოდოლოგიის მიხედვით.

ეკონომიკურად აქტიური–15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც მუშაობს ან სთავაზობს თავის შრომას იმ საქონლისა და მომსახურების საწარმოებლად, რომლებიც გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის (გაერო) ეროვნული ანგარიშების სისტემაში ეროვნული პროდუქტის განსაზღვრის ჩარჩოებში ხვდება (დასაქმებული და უმუშევარი პირები).

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

რაიმე მიზეზით არ იმყოფებოდა სამუშაოზე, თუმცა ფორმალურად ირიცხებოდა მომუშავედ.

დაქირავებული–15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც საანგარიშო პერიოდის განმავლობაში ასრულებდა განსაზღვრულ სამუშაოს ხელფასის ან სხვა სახის ანაზღაურების (ფულით ან ნატურით) მიღების მიზნით. აგრეთვე, პირი, რომელსაც აქვს სამუშაო ადგილი, მაგრამ დროებით არ მუშაობს შვებულების, ავადმყოფობის, წარმოების დროებით გაჩერების, სამუშაოდან დროებით დათხოვნის ან მსგავსი მიზეზების გამო.

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

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

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

უმუშევრობის დონე–უმუშევართა პროცენტული წილი ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობაში.

დასაქმებულად ითვლება არა მხოლოდ მოსახლეობის ის ნაწილი, რომელიც დაქირავებით დასაქმებულია კერძო ან სახელმწიფო სექტორში და იღებს გასამრჯელოს ხელფასის სახით, აგრეთვე მოსახლეობის ის ნაწილიც, რომელიც მოგების, შემოსავლის (ფულით ან ნატურის სახით) ან სხვა სახის სარგებლის მიღების მიზნით ეწევა გარკვეულ საქმიანობას.

თვითდასაქმებულად ითვლება ადამიანი, რომელიც საკუთარ საწარმოში ან საკუთარ მეურნეობაში მუშაობს და გააჩნია საკუთარი შემოსავალი. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მეთოდოლოგიის შესაბამისად, იმისათვის, რომ ადამიანი ჩაითვალოს დასაქმებულად, არ არის აუცილებელი რომ მას ჰქონდეს ხანგრძლივვადიანი შრომითი ხელშეკრულება ან დაქირავებული იყოს ვინმეს მიერ. მიუხედავად იმისა, რომ თვითდასაქმებულთა გარკვეული ნაწილის სოციალური მდგომარეობა სახარბიელო არ არის და შესაძლოა ისინი ეძებდნენ დამატებით სხვა სამსახურს, ზემოაღნიშნული მეთოდოლოგიის თანახმად, თუ ადამიანი საკუთარი შრომით შემოსავალს იღებს, ის დასაქმებულად უნდა ჩაითვალოს.

თვითდასაქმებულთა აბსოლუტური უმრავლესობა დასაქმებულია სოფლად, საკუთარ ფერმერულ (გლეხურ) მეურნეობაში. მაგალითად, აქვს მიწის ნაკვეთი ან ჰყავს პირუტყვი, რომლიდან მიღებულ პროდუქციას იყენებს როგორც საკუთარი მოხმარებისათვის, ასევე გასაყიდად.

შედარებისთვის მოვიყვანოთ მაგალითი: დავუშვათ, რომ ადამიანი მუშაობს რომელიმე საწარმოში შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე. გამომდინარე იქიდან, რომ მას დიდი სამუშაო დატვირთვა არ აქვს, ან საწარმოს ფინანსური მდგომარეობა მძიმეა, შესაძლებელია დასაქმებულის თვიური შემოსავალი დაქირავებული შრომიდან შეადგენდეს 50 ან 100 ლარს. მიუხედავად ხელფასის მცირე ოდენობისა, ბუნებრივია რომ ეს ადამიანი დასაქმებულია. შესაძლოა, ადამიანს, რომელიც ცხოვრობს სოფლად, არ აქვს გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება კერძო ან იურიდიულ პირთან და შესაბამისად არ ითვლება არავის მიერ დაქირავებულად, ჰყავდეს საქონელი, ყიდდეს რძეს, ყველს და ა.შ. და თვეში ჰქონდეს 200 ლარი შემოსავალი. აღნიშნული პიროვნება განიხილება დასაქმებულად, ისევე როგორც დაქირავებით დასაქმებული პირი. შესაბამისად,

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მეთოდოლოგიის თანახმად, დასაქმებულად ითვლება ნებისმიერი პირი, რომელიც ეწევა ეკონომიკურ საქმიანობას მოგების, შემოსავლის (ფულით ან ნატურით) მიღების მიზნით, მიუხედავად შემოსავლის ოდენობისა, საქმიანობის ტიპისა და ხანგრძლივობისა.

სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულები, რეპეტიტორები, კერძო ტაქსების მეპატრონეები, საცალო ვაჭრობით დაკავებული ფიზიკური პირები და ა.შ. თუ გამოკითხვის მომენტის წინა შვიდი დღის განმავლობაში ერთი საათით მაინც მუშაობდნენ შემოსავლის (ხელფასის, ნატურალური შემოსავლის, მოგების და ა.შ.) მიღების მიზნით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და, შესაბამისად, საქსტატის მეთოდოლოგიის თანახმად, დასაქმებულად ითვლებიან.

თემა-7.დასაქმება შრომის ბაზარზე თანამედროვე გლობალიზაციის პირობებში

7.1.დასაქმება, როგორც სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორია

დასაქმება რთული სოციალურ-ეკონომიკური, დემოგრაფიული და ფსიქოლოგიური მოვლენაა, რომლის დარეგულირება შესაძლებელია სისტემური მიდგომით და კომპლექსური ღონისძიებების გატარებით. დიდია დასაქმების პოლიტიკის მნიშვნელობაც, რის გამოც განვითარებულ ქვეყნებში მას სახელმწიფო პოლიტიკის რანგში განიხილავენ. მასზეა დამოკიდებული მოსახლეობის ცხოვრების დონე. დასაქმებაში აისახება მოსახლეობის სოციალური განვითარების დონე და ხარისხი, რაც შრომის სფეროში მისი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებასთან არის დაკავშირებული. საბაზრო ეკონომიკის პირობებში დასაქმების პროცესის საბაზრო ხასიათი გამომდინარეობს შემდეგი **ფუნდამენტალური პრინციპების** რეალიზაციიდან:

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

შრომის საერთაშორისო სტანდარტებით განსაზღვრულია დასაქმების პრინციპები:

- ✓ მოქალაქის უფლება, სრულად განაგებდეს თავის შესაძლებლობებს მწარმოებლური და შემოქმედებითი შრომის სფეროში;
- ✓ მნიშვნელოვანი ზოგადსაკაცობრიო ფასეულობის–შრომის ნებაყოფლობითობის ცხოვრებაში დამკვიდრება, უმუშევრობისათვის სისხლის სამართლის პასუხისმგებლობის დაუშვებლობა;
- ✓ ადამიანის უფლება, იმუშაოს იქ და იმდენხანს, რამდენიც მას სურს;
- ✓ თითოეულის უფლება დამოუკიდებლად აირჩიოს მუშაობისა და სწავლის მისთვის მოსახერხებელი რეჟიმი;
- ✓ სახელმწიფოს გაძლიერებული პასუხისმგებლობა მოქალაქეთა შრომის უფლების რეალიზაციის მიზნით;
- ✓ სახელმწიფოს ვალდებულება, განახორციელოს ეკონომიკური, საკანონმდებლო და სოციალური ხასიათის ღონისძიებები დასაქმების სფეროში მოქალაქეთა უფლებების უზრუნველსაყოფად, აგრეთვე უზრუნველყოს ყველა დონის სახელმწიფო ორგანოსა და საბაზრო სტრუქტურების საქმიანობის რაციონალური კოორდინაცია და ყველა სახის რესურსის მაქსიმალურად ეფექტიანი გამოყენება.

საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად:

„მუხლი 2. შრომითი ურთიერთობა.

1. შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.

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

3. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო. (12.06.2013. N729)“[8].

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის თანახმად შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებული ან დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც შექმნილია „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს კანონითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით.

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

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

ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული. კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან ერთი ან მეტი დამსაქმებელთა გაერთიანება და ერთი ან მეტი დასაქმებულთა გაერთიანება.

ეკონომიკურ ლიტერატურაში დასაქმების მრავალი განმარტება არსებობს. მათთვის საერ-თო არის ის, რომ ,,დასაქმების" ცნება ძირითადად დაკავშირებულია ადამიანის შრომით საქმიანობაში მონაწილეობასთან. ზოგიერთ შემთხვევაში დასაქმება განიხილება მხოლოდ როგორც ეკონომიკური კატეგორია: ,,როგორც მოსახლეობის ფუნქციონალური მახასიათე-ბელი, რომელიც განსაზღვრავს საზოგადოებრივი შრომის პროცესში მისი (მოსახლეობის)

---

[8]საქართველოს ორგანული კანონი №4113-რს. **საქართველოს შრომის კოდექსი.** თბილისი, 2010 წლის 17 დეკემბერი. გვ–2.

ჩაბმის ხარისხს და საქმიანობის კონკრეტული სახეებისა და ფორმების მიხედვით შრომისუნარიანი მოსახლეობის განაწილების საბოლოო შეფასებას წარმოადგენს". დასაქმების, როგორც ეკონომიკური კატეგორიის შესწავლა ორ არგუმენტს ემყარება: პირველი დაკავშირებულია კონკრეტული ადამიანის დასაქმებასთან, მეორე-სახელმწიფოს როლთან დასაქმების პირობების უზრუნველყოფაში.

კონკრეტულ ადამიანთან მიმართებაში დასაქმება შეიძლება დაიყოს: **გარანტირებულად,** როდესაც ადამიანი, ვისაც სურს მუშაობა, უზრუნველყოფილია სამუშაოთი; **უგარანტიოდ,** როდესაც არ არსებობს ეკონომიკური პირობები, რათა თითოეული ადამიანი, რომელსაც შრომის უნარი და სურვილი გააჩნია, დაკმაყოფილდეს სამუშაოთი. დასაქმების პირობების უზრუნველყოფაში განსაკუთრებული როლი ენიჭება სახელმწიფოს, რაც იმითაა გამოწვეული, რომ დასაქმების ბუნება განპირობებულია არა მარტო ინდივიდის შრომისუნარიანობით, ასაკით ან მუშაობის სურვილით, არამედ პიროვნების შრომითი მისწრაფებების რეალიზაციის შესაძლებლობებით. მოკლედ, სახელმწიფოში ადამიანთა შრომითი საქმიანობის განხორციელების შესაძლებლობებისა და პირობების არსებობით. სწორედ იგი წარმოადგენს დასაქმების ძირითად წანამძღვარს.

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

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

დასაქმება ადამიანის სოციალური განვითარების ისეთ უმნიშვნელოვანეს ასპექტებს ახასიათებს, რომლებიც დაკავშირებულია შრომის სფეროში მისი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებასთან. ამ პოზიციიდან გამომდინარე, დასაქმება შეიძლება განხილულ იქნას რო-

გორც მოქალაქეების საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობა, რომელიც დაკავშირებულია პირადი და საზოგადოებრივი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებასთან და რომელსაც, როგორც წესი, მოაქვს ფულადი შემოსავალი.

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

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

ამრიგად, არსებული ანალიზის საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ **დასაქმება-ესაა სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორია, რომელიც ახასიათებს სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სხვადასხვა ფორმებს და დაკავშირებულია შემოსავლის მიღების მიზნით საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში ადამიანების მონაწილეობასთან.**

7.2. დასაქმების სახეები და ფორმები

გამოიყოფა დასაქმების ორი ძირითადი სახე-**სრული და არასრული დასაქმება.**

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

სრული დასაქმება პრაქტიკულად მეტად იშვიათად მიიღწევა, რასაც ობიექტური მიზეზები აქვს. უპირველეს ყოვლისა, ის, რომ ეკონომიკური საქმიანობა დინამიური პროცესია, რომელიც მუდმივად ვითარდება და იცვლება, განუწყვეტლივ მიმდინარეობს ახალი საქონლის წარმოება, ასევე მუდმივად აქვს ადგილი ახალი პროფესიების წარმოშობასა და ძველი პროფესიების გაქრობას. ბაზარზე ახალ პროფესიებზე მოთხოვნა ყოველთვის წინ უსწრებს მის მიწოდებას. ამიტომაა, რომ მაშინაც კი, როდესაც უმუშევრობის დონე საკმაოდ მაღალია, ყოველთვის არსებობს ვაკანტური სამუშაო ადგილების გარკვეული რაოდენობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სრული დასაქმება მიიღწევა არა მაშინ, როცა ნებისმიერი სახის სამუშაო ადგილების მიწოდება შეესაბამება საზოგადოების მხრიდან მასზე მოთხოვნას, არამედ მაშინ, როცა შემოთავაზებული სამუშაო ადგილები ეკონომიკურად მიზანშეწონილია. ეკონომიკურად მიზანშეწონილი სამუშაო ადგილები წარმოადგენენ პროდუქტიულ სამუშაო ადგილებს, რომლებიც საშუალებას აძლევენ ადამიანებს, სრულად მოახდინონ საკუთარი ინტერესების რეალიზაცია, მიაღწიონ შრომის მწარმოებლურობის მაღალ დონეს, მიიღონ ღირსეული ანაზღაურება. მაშასადამე, მაშინ როდესაც ეკონომიკურად მიზანშეწონილ სამუშაო ადგილებზე მოთხოვნა კმაყოფილდება შესაბამისი პროფესიულ-კვალიფიციური სტრუქტურის სამუშაო ძალით, ადგილი აქვს სრულ დასაქმებას.

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

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

ლიტერატურაში სრულ დასაქმებასთან ერთად იხმარება **რაციონალური და ეფექტიანი და-საქმების** ცნებები. "რაციონალური დასაქმება" უპირატესად, გარდამავალი ეკონომიკის პი-რობებში გამოიყენება, როდესაც ადგილი აქვს წარმოების დაცემასა და მასობრივ უმუშევ-რობას. იგი გამოხატავს გარკვეულ ბალანსს ეკონომიკურ ეფექტიანობასა და სოციალურ სა-მართლიანობას შორის დასაქმების სფეროში და დაკავშირებულია უმუშევრობის სოცია-ლურად მისაღებ დონეზე შენარჩუნებასთან. ,,ეფექტიან დასაქმებაში" იგულისხმება მოსახ-ლეობის ისეთი დასაქმება, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ შემოსავალს, თითოეული მოქალაქის საგანმანათლებლო და პროფესიული დონის ამაღლებას შრომის საზოგადოებ-რივი მწარმოებლურობის ზრდის საფუძველზე. ეფექტიანი დასაქმების პრობლემა წარმო-იშობა მაშინ, როცა დასაქმებულთა პროფესიულ-კვალიფიციური მომზადების დონე არ შე-ესაბამება მათ მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილების მახასიათებლებს, რასაც თან სდევს დანაკარგები, როგორც მომუშავეებისათვის, ასევე საზოგადოებისათვის მთლიანად. საბო-ლოოდ ეფექტიანი დასაქმების განხილვა მიზანშეწონილია ორი ასპექტით: ეკონომიკუ-რით, რაც გულისხმობს ადამიანური რესურსების რაციონალურ გამოყენებას და სოციალუ-რით, რაც მომუშავეთა ინტერესებს მაქსიმალურად ითვალისწინებს.

საბაზრო ურთიერთობებზე გარდამავალ პერიოდში გავრცელდა დასაქმების ისეთი ფორ-მებიც, როგორიცაა **ნაწილობრივი და ეპიზოდური დასაქმება**. ნაწილობრივია დასაქმება, როცა მომუშავე ხუთდღიანი სამუშაო კვირიდან მუშაობს 1- 3 დღეს, ხოლო ეპიზოდურია იმ შემთხვევაში, როცა დამსაქმებელი განსაზღვრავს მუშაობის კონკრეტულ დღეებს, რომე-ლიც არც პერიოდულობით და არც ხანგძლვიობით არ მეორდება.

დასაქმების არსებულ ფორმებს შორის განსაკუთრებულია **მეორადი დასაქმება**, რომელიც შეიძლება განიმარტოს როგორც უკვე შრომით საქმიანობაში ჩაბმულ მომუშავეთა დამატე-ბითი გამოყენების ფორმა. შედეგად მიიღება ერთი და იმავე პირის რამდენიმე სამუშაო

ადგილზე მუშაობის გავრცელების პრაქტიკა, რაც ძირითადად განვითარებადი ქვეყნების შრომის ბაზრისათვისაა დამახასიათებელი. მეორადი დასაქმებას თავისი ობიექტური მიზეზები აქვს, რომელთა შორის მთავარია შემოსავლების გადიდებისაკენ სწრაფვა. იმ პირობებში, როდესაც ხელფასი ჩამორჩება საარსებო მინიმუმს, მეორადი დასაქმება მომუშავისა და მისი ოჯახის წევრების მოთხოვნილებების გარკვეულ დონეზე დაკმაყოფილების ერთ-ერთი საშუალებაა.

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

სამეურნეო საქმიანობის პირობების შეცვლამ სამუშაო ძალის გამოყენების სულ უფრო მოქნილი ფორმების გამოყენების აუცილებლობა მოითხოვა. ჩამოყალიბდა ახლებული მიდგომები დასაქმების პრობლემებისადმი, რაც აისახა **გლობალური დასაქმების კონცეფციაში**. შრომის საერთაშორისო ბიუროს განმარტებით, ეკონომიკური განვითარების დაბალი ტემპების ქვეყნებში დასაქმების პრობლემებისადმი ახლებური (გლობალური) მიდგომის არსი იმაში მდგომარეობს, რომ განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება ეკონომიკურად და სოციალურად სასარგებლო შრომით საქმიანობაში შრომის ასაკის ყველა პირის ჩაბმას. დასაქმების გლობალური კონცეფციის ფარგლებში გავრცელება ჰპოვეს **მოქნილი (არატიპური) დასაქმების ფორმებმა.** არატიპური დასაქმების ფორმებზე მსჯელობა შეიძლება იმ შემთხვევაში, როცა მომუშავის სტანდარტული დასაქმებისათვის დამახასიათებელი შემდეგი ნიშნებიდან: ერთ დამსაქმებელთან მუშაობა; დამსაქმებლის საწარმოო შენობაში მუშაობა; სტანდარტული დატვირთვა სამუშაო დღის, კვირის, წლის განმავლობაში ერთ-ერთი მაინც არ არსებობს.

დაქირავებულთა **არატიპური დასაქმების** შედარებით გავრცელებული ფორმებია: **შინ მუშაობა, ნაწილობრივი დასაქმება, დროებითი დასაქმება.** მათი გავრცელება დამოკიდებულია ეკონომიკის დარგზე, მომუშავეთა სქესობრივ-ასაკობრივ სტრუქტურაზე და საქმიანი კონიუნქტურის მდგომარეობაზე. წარმოების განვითარების მოთხოვნებიდან გამომდინარე, როცა აუცილებელია წარმოების მოცულობის გადიდება, შვებულებაში მყოფი მომუშავეების შეცვლა და ა.შ. პრაქტიკაში გამოიყენება არატიპური დასაქმების ერთ-ერთი ფორმა **დროებითი დასაქმება**. მან დიდი ხანია გავრცელება ჰპოვა მსოფლიო შრომის ბაზარზე, დროებითი დასაქმება გულისხმობს საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში ჩართვას გარკვეული ვადით, რაც შრომითი ხელშეკრულებითაა გათვალისწინებული. დროებითი დასაქმების ვადა მერყეობს ერთი დღიდან რამდენიმე თვემდე.

7.3.დასაქმების გაზომვის მაჩვენებელთა სისტემა

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

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

$$\mathbf{D_{\text{დ}}(\%)=D_{\text{რ}}/P_{\text{რ}15+}\times 100\%}$$

სადაც $\mathbf{D_{\text{დ}}(\%)}$ -დასაქმების დონეა (პროცენტებში);

$\mathbf{D_{\text{რ}}}$ -დასაქმებულთა რაოდენობაა;

$\mathbf{P_{\text{რ}15+}}$ -15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობაა.

დასაქმების მდგომარეობის დახასიათებისათვის აუცილებელია ასევე შემდეგი მაჩვენებლების გამოყენება:

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

დასაქმების დარგობრივი და პროფესიულ-კვალიფიციური სტრუქტურა, მისი განვითარების ტენდენციები მნიშვნელოვნად განსხვავდება სქესისა და ასაკის მიხედვით. მოსახლეობის სქესობრივ-ასაკობრივი ჯგუფებს, რომლებიც საზოგადოებრივად სასარგებლო შრომაში მონაწილეობის ხასიათის ერთგვაროვნობით ხასიათდებიან მოსახლეობის სოციალურ-დემოგრაფიულ ჯგუფებს უწოდებენ. პრაქტიკული გამოცდილება ადასტურებს, რომ სქესისა და ასაკის მიხედვით მოსახლეობის დასაქმების თავისებურებების ანალიზისას მიზანშეწონილია, გამოიყოს შემდეგი სოციალურ- დემოგრაფიული ჯგუფები: მამაკაცები, ქალები, ახალგაზრდები (16-29 წლის ასაკის პირები), საშუალო ასაკის პირები (30-49 წელი), წინასაპენსიო ასაკის პირები, საპენსიო ასაკის პირები. თითოეული ჯგუფის წარმომადგენლების დასაქმებას მისთვის დამახასიათებელი თავისებურებები გააჩნია. მაგალითად, ქალთა შრომითი აქტივობა ისეთი ფაქტორების გარდა, როგორიცაა ასაკი, პროფესიული მომზადების დონე, დამოკიდებულია ასევე დემოგრაფიული განვითარების მიმართულებებზე, დედობისა და საწარმოო ფუნქციების ოპტიმალურ შეთანაწყობაზე. აღსანიშნავია ის გარემოე-

ბაც, რომ დამსაქმებლები, უმეტეს შემთხვევაში, თავს არიდებენ ქალების, განსაკუთრებით, მცირეწლოვანი ბავშვების დედების სამუშაოზე მიღებას. აღნიშნული კატეგორიის პირები, იმ ახალგაზრდებთან ერთად, ვინც პირველად გადიან შრომის ბაზარზე, მიეკუთვნებიან დაბალკონკურენტუნარიან კონტინგენტს.

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

მოსახლეობის დასაქმების მდგომარეობის ანალიზისას დიდი მნიშვნელობა აქვს მის არა მარტო რაოდენობრივ, არამედ ხარისხობრივ შეფასებას. ამ თვალსაზრისით შეიძლება, გა-მოიყოს ანალიზის შემდეგი ასპექტები: სოციალური; საკუთრების ფორმის მიხედვით; ტე-რიტორიულ-რეგიონული; დარგობრივი; პროფესიულ-კვალიფიციური; სქესობრივ-ასა-კობრივი და აშ. ისინი ურთიერთდაკავშირებულნი არიან. მაგალითად, დასაქმების სქესობ-რივ-ასაკობრივი სტრუტურა შეიძლება დახასიათდეს პროფესიულ-კვალიფიციური, დარ-გობრივი, სოციალური და სხვა ნიშნის მიხედვით. საკუთრების ფორმის მიხედვით დასაქ-მების სრუქტურა მოიცავს სახელმწიფო სექტორში და კერძო სექტორში დასაქმებულებს და ა.შ.

დასაქმება მოსახლეობის კეთილდღეობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მახასიათებელი და ეკონომიკის შემდგომი განვითარების აუცილებელი წინაპირობაა. იგი არსებული ობიექტური ურთიერთობებისა და კავშირების ერთობლიობაა და გამოხატავს შრომისუნარიანი მოსახლეობის მდგომარეობას შრომით საქმიანობაში მონაწილეობასთან მიმართებაში.

დასაქმება მხოლოდ წმინდა ეკონომიკური მოვლენა არ არის. იგი ერთი მხრივ დამოკიდებულია მოსახლეობის რიცხოვნობასა და დინამიკაზე, მის სქესობრივ-ასაკობრივ, პროფესიულ-კვალიფიციურ შემადგენლობაზე, დასაქმების სოციალურ ასპექტებზე, ხოლო მეორე მხრივ, შრომის საზოგადოებრივ დანაწილებაზე. ასე, რომ დასაქმებას გარკვეული დემოგრაფიულ-სოციალური შინაარსიც (დატვირთვა) გააჩნია. **დასაქმება როგორც სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორია გამოხატავს შრომით საქმიანობაში ადამიანთა მონაწილეობასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს-საზოგადოების მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების დონეს მომუშავეებზე და შრომისუნარიანი მოსახლეობის მოთხოვნილებების დაკმაყოფილების ხარისხს ანაზღაურებად, შემოსავლის მომტან სამუშაო ადგილებზე.**

სამუშაო ძალის რაციონალურად გამოყენებაზე, რაც პრაქტიკულად დასაქმების მდგომარეობით გამოიხატება, მნიშვნელოვანწილად არის დამოკიდებული როგორც

თითოეული საწარმოს, ისე მთელი ქვეყნის ეკონომიკის ნორმალური ფუნქციონირება. ამასთან, შრომის, როგორც წარმოების ფაქტორის რაციონალური გამოყენება გულისხმობს არა მხოლოდ დასაქმების დონის ამაღლებას, არამედ თითოეული ადამიანის შესაძლებლობის მაქსიმალურად გამოყენებას. მათ დასაქმებას ცოდნის, გამოცდილების და უნარის მიხედვით.

დასაქმების ეფექტიანობის გაზომვა შეუძლებელია ერთი რომელიმე მაჩვენებლით, მისი რაოდენობრივი მხარეების დახასიათება შესაძლებელია მაჩვენებელთა გარკვეული სისტემის საშუალებით.

პირველი მაჩვენებელი - ესაა მოსახლეობის პროფესიული შრომით დასაქმების დონე. იგი განისაზღვრება პროფესიული შრომით დასაქმებულთა რაოდენობის შეფარდებით მოსახლეობის საერთო რიცხოვნობასთან (პროცენტებში). მაგალითად, თუ საქართველოში დასაქმებულთა რიცხოვნობა შეადგენს 1877,7 ათას კაცს, ხოლო მოსახლეობის რიცხოვნობა 4400,0 ათას კაცს, მაშინ დასაქმების კოეფიციენტი იქნება 1877,7/4400,0=42,7%. ეს კოეფიციენტი ასახავს დასაქმების დამოკიდებულებას ისეთ დემოგრაფიულ მაჩვენებლებზე როგორიცაა: შობადობის, სიკვდილიანობის, მოსახლეობის ბუნებრივი მატების კოეფიციენტები. პროფესიული შრომით დასაქმების დონის მაჩვენებელი საზოგადოების კეთილდღეობის ერთ-ერთი მახასიათებელია.

მეორე მაჩვენებელია ეროვნულ მეურნეობაში შრომისუნარიანი მოსახლეობის დასაქმების დონე. დემოგრაფიული და სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორების ცვლილებების გამო ეს მაჩვენებელი მჭიდროდ არის დაკავშირებული შრომისუნარიანი მოსახლეობის დინამიკასთან. შრომისუნარიანი მოსახლეობის დასაქმების დონე ეკონომიკური თვალსაზრისით ერთის მხრივ ასახავს ეროვნული მეურნეობის მოთხოვნას მომუშავეებზე, ხოლო მეორეს მხრივ კი მოსახლეობის მოთხოვნას სამუშაო ადგილებზე. იგი განისაზღვრება როგორც პროფესიული შრომით დასაქმებული მოსახლეობის რაოდენობის შეფარდება შრომით რესურსებთან.

მესამე მაჩვენებელი ესაა საზოგადოების შრომითი რესურსების განაწილების პროპორციები საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში მათი მონაწილეობის ხასიათის მიხედვით. იგი გვიჩვენებს შრომის მწარმოებლურობის რა დონეზე ხდება მოსახლეობის დაკმაყოფილება სამუშაოთი და რა გზებით მიიღწევა სრული დასაქმება.

მეოთხე მაჩვენებელია მომუშავეთა განაწილების რაციონალური სტრუქტურა ეროვნული მეურნეობის სექტორების და დასაქმების სახეების მიხედვით, რაც არსებითად ნიშნავს ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით შრომითი პოტენციალის განაწილების პროპორციებს.

მეხუთე მაჩვენებელია მომუშავეთა პროფესიულ-კვალიფიკაციური სტრუქტურა, იგი საშუალებას იძლევა გამოვლინდეს დასაქმებულთა პროფესიულ-კვალიფიკაციური შემადგენლობისა და სამუშაო ადგილების სტრუქტურის შესაბამისობა, აგრეთვე განისაზღვროს თუ რამდენად შეესაბამება კადრების მომზადების სისტემა მასზე ეკონომიკის მოთხოვნებს.

მეექვსე მაჩვენებელია-შემოსავლებისა და შრომის ანაზღაურების დონე.

სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ბოლო პერიოდის მონაცემებით საქართველოში მოსახლეობის დასაქმების კუთხით გვაქვს შემდეგი სურათი (**იხ. ცხრილი-1**).

ცხრილი-1

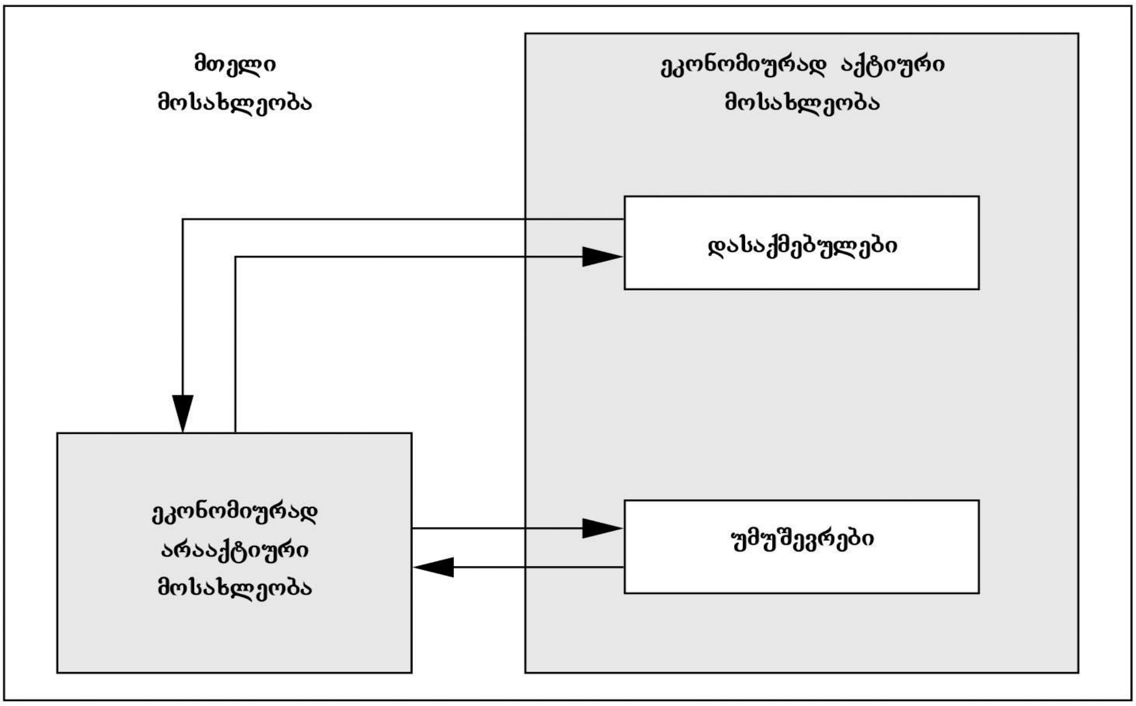
15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით საქართველოში 2000-2018 წლებში (ათასი კაცი) [www.geostat.ge]

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

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

ვინაიდან 2017 წლიდან საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური სამუშაო ძალის სტატისტიკას აწარმოებს დამოუკიდებელი კვლევის სახით და შერჩევის ზომაც გაიზარდა 3400-დან 6000 შინამეურნეობამდე კვარტალში, შესაბამისად განხორციელდა ძირითადი მაჩვენებლების კორექტირებაც. ასე მაგალითად, 2016 წელს დასაქმების დონის მაჩვენებელი კორექტი-რებულ იქნა 59.5%-დან 57.1%-მდე. 2017 წელს 2016 წელთან შედარებით დასაქმების დონე 0.4%-ითაა შემცირებული, ხოლო 2018 წელს წინა წელთან შედარებით მისი დონე კიდევ უფრო მეტად 0,9%-ით შემცირდა. საყურადღებოა, რომ 2018 წელს დასაქმების დონესთან ერთად შემცირების ტენდენციით ხასიათდება ქვეყნის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობისა და უმუშევრობის დონეც. აღნიშნული პერიოდისათვის მათი დონე შესაბამისად 1,9% და 1,2%-ით შემცირდა.

როგორც ვხედავთ საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ ბოლო სამი წლის განმავლობაში უმუშევრობის დონის შემცირებას დასაქმებულთა რაოდენობისა და დასაქმების დონის მაჩვენებლის ზრდა არ გამოუწვევია. ამიტომ, თუ გავითვალისწინებთ მოსახლეობის ცალკეული ჯგუფების, ნაკადების გადაადგილებას შრომის ბაზარე **(იხ. სქემა-1),** აშკარაა რომ 2017 და 2018 წელს დასაქმებულთა რიცხოვნობის შემცირება შესაბამისად 0,62% და 0,73%-ით, გამოწვეულია უმუშევართა და დასაქმებულთა გარკვეული ნაწილის გადასვლით ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობის ნაკადში. შესაბამისად, სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი 15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის წილი, ანუ ეკონო-მიკურად არააქტიური მოსახლეობა 2017 და 2018 წელს გაზრდილია 1,58% და 6,33%-ით.



სქემა 1

მოსახლეობის ცალკეული ჯგუფების ნაკადები შრომის ბაზარზე

აშკარაა რომ ასეთი სურათი დასაქმების ეფექტიანობის გაუმჯობესების თვალსაზრისით პოზიტიური დასკვნების გაკეთების საფუძველს არ იძლევა.

7.4.შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შსო) და დასაქმების რეგულირება

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია შეიქმნა 1919 წელს. მისი მიზანია მსოფლიო მასშტაბით სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების პროგრესული განვითარება და საზოგადოების სხვადასხვა ფენებს შორის მშვიდობის დამყარება. შრომის პირველი საერთაშორისო კონფერენცია გაიხსნა 1919 წლის 28 ოქტომბერს, რომელმაც მიიღო შრომის საკითხებზე პირველი ექვსი საერთაშორისო კონვენცია. 1946 წლამდე აღნიშნული ორგანიზაცია ფუნქციონირებდა ერთა ლიგასთან, როგორც ავტონომიური ორგანიზაცია. 1946 წლიდან კი იგი გახდა გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის დამოუკიდებელი სპეციალიზებული ორგანიზაცია. ამჟამად, ორგანიზაციის წევრია 178 სახელმწიფო. მთავრობის წარმომადგენლებთან ერთად მასში ამ სახელმწიფოების პროფკავშირებისა და მეწარმეთა დელეგატები მონაწილეობენ. შრომითი ურთიერთობების მოსაწესრიგებლად, ორგანიზაციას (ILO) შემუშავებული აქვს 190 კონვენცია, აქედან წევრ სახელმწიფოთათვის მხოლოდ 8 ფუნდამენტური მნიშვნელობის მქონე კონვენციის აღიარებაა (რატიფიცირება) სავალდებულო. დანარჩენი კონვენციების აღიარება სავალდებულო არ არის. აღიარების საკითხი წევრი სახელმწიფოს საკანონმდებლო ორგანოს (პარლამენტი) გადასაწყვეტია, რომელმაც წარმოდგენილი კონვენციის მიზანშეწონილობა და საჭიროება თავად უნდა განსაზღვროს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას საქართველო 1993 წელს შეუერთდა და იგი როგორც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი ქვეყანა, ვალდებულია გადახედოს კონვენციების რატიფიკაციისა და რატიფიცირებული კონვენციების იმპლემენტაციის საკითხს. საგულისხმოა ის ფაქტი, რომ ბოლო 11 წელია შსო-ს არცერთი კონვენცია არ გვაქვს რატიფიცირებული. დღეის მონაცემებით რატიფიცირებული გვაქვს 16 კონვენცია:

1. 117-ე კონვენცია ,,სოციალური პოლიტიკისა და მიზნების შესახებ“ – რატიფიცირებულია 23.04.94 წელს;
2. 122-ე კონვენცია ,,დასაქმების პოლიტიკის შესახებ“ – რატიფიცირებულია 23.04.94 წელს;
3. 29-ე კონვენცია ,,იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ“ – რატიფიცირებულია 22.02.95 წელს;
4. 52-ე კონვენცია ,,ყოველწლიური ფასიანი შვებულების შესახებ“ – რატიფიცირებუალია 22.02.95 წელს;
5. 111-ე კონვენცია ,,შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ – რატიფიცირებულია 04.05.95 წელს;
6. 142-ე კონვენცია ,,ადამიანის რესურსების განვითარების სფეროში პროფესიული ორიენტაციისა და პროფესიული მომზადების შესახებ“ – რატიფიცირებულია 04.05.95 წელს;

7. 138-ე კონვენცია ,,სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის შესახებ“ – რატიფიცირებულია 16.05.96 წელს;
8. 105-ე კონვენცია ,,იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ“ – რატიფიცირებულია 16.05.96 წელს;
9. 98-ე კონვენცია ,,კოლექტიური მოლაპარაკებების ორგანიზებასა და გამართვაზე უფლებათა პრინციპების გამოყენების შესახებ“ – რატიფიცირებულია 29.05.96 წელს;
10. 100-ე კონვენცია ,,მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“ – რატიფიცირებულია 29.05.96 წელს;
11. 87-ე კონვენცია ,,ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ“ – რატიფიცირებულია 23.06.99 წელს;
12. 88-ე კონვენცია ,,დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ“ – რატიფიცირებუალია 18.05.02 წელს;
13. 182-ე კონვენცია ბავშვთა შრომის აკრძალვისა და ყველაზე უარესი ფორმების აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ“ – რატიფიცირებულია 18.05.02 წელს;
14. 181-ე კონვენცია ,,დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ“ – რატიფიცირებულია 07.06.02 წელს;
15. 151-ე კონვენცია ,,სახელმწიფო სამსახურში დასაქმების პირობების განსაზღვრის პროცედურების და ორგანიზების უფლების დაცვის შესახებ“ – რატიფიცირებულია 16.07.03 წელს;
16. 163-ე კონვენცია ,,ზღვაში და ნავსადგურში მეზღვაურთა სოციალურ-საყოფაცხოვრებო მომსახურების შესახებ“ – რატიფიცირებულია 17.02.04 წელს.

ბოლო რამდენიმე წელია საქართველოში ეტაპობრივად მიმდინარეობს შრომის კანონმდე-ბლობაში ცვლილებების განხორციელება. საქართველო-ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულების მიხედვით, საქართველო ვალდებულია გაატაროს რიგი საკანონმდებლო რეფორმები და კანონმდებლობა შესაბამისობაში მოიყვანოს შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან. რისთვისაც აუცილებელია მოხდეს გადახედვა რატიფიცირებული კონვენციების და დაიწყოს ქვეყნისთვის ფუნდამენტურად მნიშვნელოვანი კონვენციების რატიფიცირების პროცესი. ამ მხრივ მნიშვნელოვანია 81-ე კონვენცია ,,შრომის ინსპექციის შესახებ“; 183-ე კონვენცია ,,დედობის უფლების შესახებ“; 159-ე კონვენცია ,,შშმპ-თვის პროფესიული რეაბილიტაციისათვის და დასაქმების შესახებ“

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ძირითადი ამოცანებია:
1) სოციალურ-შრომითი პრობლემის გადაწყვეტის მიმართულებით საერთაშორისო პოლიტიკისა და პროგრამების შემუშავება;
2) მოცემული პოლიტიკის განხორციელების მიზნით, საერთაშორისო შრომითი ნორმების შემუშავება და მიღება კონვენციებისა და რეკომენდაციების სახით;
3) სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების პრობლემების გადაწყვეტაში მონაწილე ქვეყნებისათვის დახმარება ტექნიკური თანამშრომლობის სახით;

4) ადამიანის უფლებების დაცვა (შრომაზე უფლება, ძალდატანებითი შრომისა და დისკრიმინაციისაგან დაცვა და ა.შ.);
5) ბრძოლა სიღარიბის წინააღმდეგ, სოციალური უზრუნველყოფის განვითარება;
6) შრომის პირობებისა და წარმოებითი გარემოს, უსაფრთხოების ტექნიკისა და შრომის ჰიგიენის გაუმჯობესების პროგრამების დამუშავება, გარემოს დაცვა;
7) მშრომელთა და მეწარმეთა ორგანიზაციებისადმი დახმარება სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების რეგულირებაში;
8) მოსახლეობის შედარებით დაუცველი ჯგუფებისათვის (ქალები, ახალგაზრდობა, ინვალიდები, ხანდაზმულები, მიგრანტები, ლტოლვილები და სხვ.) დახმარების ღონისძიებათა შემუშავება.

ამჟამად შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს ისეთ პრობლემებს, როგორიცაა:
1) დემოკრატიზაციის პროცესის მხარდაჭერა. განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა ტრიპარტიზმის განვითარებას, მათ შორის, პარტნიორებს, (მომუშავეები, დამსაქმებლები, სახელმწიფო) შორის ურთიერთობის ჰარმონიზაციას;
2) ბრძოლა სიღარიბესთან (უმეტესად, დასაქმების ამაღლებისა და სამუშაო ძალის გადამზადების გზით);
3) მშრომელთა შრომითი და სამოქალაქო უფლებების დაცვა.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, სხვა სტრუქტურებისაგან განსხვავებით, ხასიათდება სამმხრივი სტრუქტურით. ქვეყნები ამ ორგანიზაციაში, ყველა დონეზე წარმოდგენილია მთავრობებით, მშრომელებისა და მეწარმეების (დამსაქმებლების) ორგანიზაციებით. მათ მიერ მიღებული გადაწყვეტილება ითვალისწინებს თითოეული მხარის ინტერესებს, რითაც მიიღწევა სოციალური მშვიდობა.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საქმიანობა განისაზღვრება მისი წესდებით.
შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტრუქტურა რთული და მრავალფეროვანია.

შრომის საერთაშორისო კონფერენცია აღნიშნული ორგანიზაციის უმაღლესი ორგანოა. იგი მუშაობს სპეციალური რეგლამენტით. შრომის საერთაშორისო კონფერენციას იწვევენ წელიწადში ერთხელ ჟენევაში, როგორც წესი, ივნისის დასაწყისში. თითოეული სახელმწიფოდან გადამწყვეტი ხმის უფლებით კონფერენციას ესწრება 4 დელეგატი: 2 მთავრობიდან და თითო-თითო მშრომელებიდან და მეწარმეებიდან. კონფერენციას ესწრებიან, აგრეთვე, საპატიო სტუმრები (კონფერენციაზე სიტყვით გამოდის ერთი ან ორი სახელმწიფოს ან მისი მთავრობის მეთაური) და სხვ.

შრომის საერთაშორისო კონფერენცია განსაზღვრავს ამ ოგანიზაციის მუშაობის მიმართულებებს. იგი განიხილავს მსოფლიოში სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების აქტუალურ პრობლემებს, ამუშავებს და ამტკიცებს შრომის საერთაშორისო ნორმებს-

კონვენციებისა და რეკომენდაციების სახით ღებულობს რეზოლუციებს ორგანიზაციის მუშაობის ცალკეულ საკითხებზე.

სამ წელიწადში ერთხელ ე.წ. გენერალურ კონფერენციაზე ხდება ახალი **ადმინისტრაცი-ული საბჭოს** არჩევა. კონფერენციაზე, აგრეთვე, იქმნება ისეთი მუდმივი კომიტეტები, როგორიცაა:

ა)განმკარგულებელი კომიტეტი, რომელიც არეგულირებს კონფერენციისა და კომიტეტების პროგრამასა და მუშაობას, შეიმუშავებს და განიხილავს წინადადებებს ახალი კომიტეტების შექმნის შესახებ;

ბ)უფლებამოსილებათა შემოწმების კომიტეტი. იგი ახორციელებს დელეგატებისა და მრჩევლების უფლებამოსილებას. ასეთი შემოწმების შემდეგ ქვეყნდება კონფერენციის ყველა დელეგატისა და მონაწილის სია;

გ)საფინანსო კომიტეტი. იგი შედგება სახელმწიფოთა წარმომადგენლებისაგან და განიხილავს შემდეგ საკითხებს: სახელმწიფოთა მიერ საწევრო შენატანების გადახდის მდგომარეობას, სხვადასხვა დავალიანებათა დაფარვას, საბიუჯეტო ხარჯთაღრიცხვებს, წინადადებებს რეგიონების მიხედვით დანახარჯების განაწილების შესახებ და ა.შ. ამ კომიტეტში შედის ორგანიზაციის წევრ სახელმწიფოთა თითო სამთავრობო წარმომადგენელი;

დ)კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების კომიტეტი. იგი განიხილავს სახელმწიფოთა მიერ რატიფიცირებული კონვენციების შესრულების შესახებ ცნობებსა და მოხსენებებს, ისმენს ზოგიერთი ქვეყნის სამთავრობო წარმომადგენლების მოხსენებას აღნიშნულ საკითხზე და კონფერენციისათვის წარსადგენად ამზადებს სპეციალურ მოხსენებას. ყველა კომიტეტი, გარდა საფინანსოსა, სამმხრივია.

ადმინისტრაციული საბჭო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის აღმასრულებელი ორგანოა. იგი აღნიშნული ორგანიზაციის მუშაობას ხელმძღვანელობს მის კონფერენციებს შორის და ადგენს მათ დღის წესრიგს. იგი წარმართავს, აგრეთვე, შრომის საერთაშორისო ბიუროსა (შსბ) და სხვადასხვა მუდმივი კომიტეტების მუშაობას. ადმინისტრაციული საბჭო ირჩევს შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალურ დირექტორს, განიხილავს ბიუჯეტის პროექტსა და საფინანსო ხარჯთაღრიცხვებს, რომლებიც შემდეგ გააქვს კონფერენციის სესიაზე.

შრომის საერთაშორისო ბიუროს შტაბ-ბინა ჟენევაშია. იგი შრომის საერთაშორისო ორგა-ნიზაციის მუდმივი სამდივნოა, მისი ადმინისტრაციული და აღმასრულებელი ორგანოა. იგი, აგრეთვე, ამ ორგანიზაციის მთავარი კვლევითი და საინფორმაციო ცენტრია.

7.5.შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ძირითადი სფეროები

1. დასაქმება და უმუშევრობა

სრული დასაქმების უზრუნველყოფა, უმუშევრობის შემცირება და უმუშევრებისადმი დახმარება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ერთ-ერთი მთავარი ამოცანაა. ფილადელფიის დეკლარაციაში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ საზეიმოდ აიღო ვალდებულება წაახალისოს ყველა ქვეყნის მიერ პროგრამების მიღება, რომლებიც ხელს შეუწყობენ მოსახლეობის სრულ დასაქმებასა და ცხოვრების დონის ამაღლებას. მიუხედავად ამისა, დასაქმების მდგომარეობა მსოფლიოში ჯერ კიდევ მძიმეა. მაგალითად, 1991 წლის 81-ე შრომის საერთაშორისო კონფერენციის მონაცემებით, აღნიშნულ წელს (1994) მსოფლიოში სამუშაო ძალის დაახლოებით 30% არ იყო ჩაბმული მწარმოებლურ შრომაში. 120 მილიონი კაცი რეგისტრირებული იყო როგორც უმუშევარი, მათ შორის 35 მილიონი კაცი ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში, დაახლოებით 700 მილიონი დასაქმებული იყო არასრულად. გამონაკლისია მხოლოდ აღმოსავლეთ და სამხრეთ აღმოსავლეთ აზიის ცალკეული ქვეყანა. აქ მაღალია ეკონომიკური განვითარების დონე, კლებულობს სიღარიბე, ზოგიერთ ქვეყანაში სამუშაო ძალის ნაკლებობაც კი შეიმჩნევა.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ თავისი საქმიანობით დაამტკიცა, რომ „სრული დასაქმება" არ ნიშნავს უმუშევრობის აღმოფხვრას საერთოდ. იგი ნიშნავს მის იმ დონეზე შენარჩუნებას, რომელიც უზრუნველყოფს საბაზრო ეკონომიკის ნორმალურ ფუნქციონი-რებას. ცხადია, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას არ შეუძლია შექმნას სამუშაო ადგილები. ეს სახელმწიფოთა ხელისუფლების საქმეა. ამ ორგანიზაციის ამოცანაა დაეხმაროს ქვეყნებს სათანადო კანონმდებლობის შექმნაში და ჯანსაღი საზოგადოებრივი აზრის ჩამოყალიბებაში, წაახალისოს ქვეყნების ქმედებანი და საერთაშორისო თანამშრომლობა, რომლებიც მიმართულია მოსახლეობის დასაქმებისა და ცხოვრების დონის ამაღლებისაკენ.

დასაქმების მსოფლიო პროგრამა. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ შეიმუშავა და 1969 წელს თავის საიუბილეო სესიაზე გამოაცხადა დასაქმების მსოფლიო პროგრამა. პროგრამაში ნათქვამია, რომ მწარმოებლური დასაქმების მაღალი დონისათვის პასუხისმგებლობა ეკისრება არა მარტო შესაბამისი ცალკეული ქვეყნის მთავრობას, არამედ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ყველა წევრ ქვეყანას. დასაქმების მსოფლიო პროგრამა შეიცავს როგორც განვითარებად, ისე ეკონომიკურად განვითარებულ ქვეყნებს. აღნიშნული პროგრამა პირდაპირ კავშირშია დასაქმების სფეროში პოლიტიკის შესახებ 1964 წელს მიღებულ კონვენციასა და რეკომენდაციასთან. ამ კონვენციასა და რეკომენდაციაში მოცემულია კონკრეტული გზები და მეთოდები, რომლებიც უნდა განახორციელონ ეროვნულმა მთავრობებმა დასაქმების დონის ასამაღლებლად. აქვე მითითებულია მოცემულ სფეროში საერთაშორისო თანამშრომლობის მიმართულებებსა და კონკრეტულ გზებზე. დასაქმების მსოფლიო პროგრამის ეგიდით სწავლობენ ისეთ

საკითხებს, როგორიცაა: უფრო შრომატევადი წარმოების დანერგვის საშუალებანი, მზარდი მიგრაციის შედეგები და ა.შ. აღნიშნული პროგრამებით გათვალისწინებულია ცოდნის ამაღლება ისეთი მნიშვნელოვანი ურთიერთკავშირის სფეროში, რომლის ერთი მხარეა პოლიტიკა შრომის, დასაქმებისა და ადამიანური რესურსების სფეროში, ხოლო მეორე მხარეა დემოგრაფიული ფაქტორები.

აქტიური პოლიტიკა შრომის ბაზარზე. უმუშევრობის შემცირების ინტერესებიდან გამომდინარე, საჭიროა შრომის ბაზარზე აქტიური პოლიტიკის გატარება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გაგებით, მისი არსი მდგომარეობს არა იმდენად, უმუშევრებისადმი მატერიალურ დახმარებაში, რამდენადაც სხვადასხვა ღონისძიებათა სისტემის განხორციელების ბაზაზე, დასაქმების დონის ამაღლებაში. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ რეკომენდებული შრომის ბაზარზე აქტიური პოლიტიკის მიზნებია:

1. სამართლიანობა, რაც გულისხმობს შრომის ბაზარზე სამუშაოს მოპოვებაში თანაბარ უფლებებს და მოსახლეობის ნაკლებად დაცული ჯგუფები (ქალები, ინვალიდები და ა.შ.) დასაქმების მხარდაჭერას;
2. ეკონომიური ზრდა, რაშიც იგულისხმება მწარმოებლური სამუშაო ადგილების მხარდაჭერა და განვითარება;
3. ეფექტიანობა. მასში იგულისხმება: უკუგება შრომითი რესურსების გამოყენებიდან და შრომის მწარმოებლურობისა და მოსახლეობის შემოსავლების ზრდა.

აღნიშნული მიზნების მიღწევა რთულია. საქმე ისაა, რომ ხშირად დასაქმების ზრდას ახლავს საშუალოდ ერთ მომუშავეზე შემოსავლების შემცირება. ყოველივე ამას ხელს უწყობს დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ისეთი მიმართულებები, როგორიცაა:

1. ახალი სამუშაო ადგილებისა და საწარმოების შექმნა;
2. ხელფასის ზრდის შეზღუდვა;
3. დასაქმების უფრო მოქნილი ფორმების დანერგვა, რომლებიც იწვევენ მოთხოვნილებას სამუშაო ძალაზე;
4. საზეგანაკვეთო სამუშაოთა შემცირება;
5. პენსიაზე გასვლის ასაკში შემცირება და ა.შ.

2. კადრების პროფესიული მომზადება სა გადამზადება, ადამიანის უფლებები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საქმიანობაში ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია სხვადასხვა და განსაკუთრებით, განვითარებადი ქვეყნებისათვის, დახმარების გაწევას, კადრების მომზადებასა და გადამზადებაში. აღნიშნული ღონისძიება ამცირებს უმუშევრობას. საქმე ისაა, რომ უმუშევრობის მაღალი დონის ქვეყნებშიც კი არსებობს მნიშვნელოვანი რაოდენობის რთული მაღალკვალიფიციური შრომის ვაკანტური სამუშაო ადგილები, რომელთა წარმატებით დაკავება შეუძლიათ მაღალკვალიფიციურ მომიჯნავე პროფესიების მქონე ადამიანებს.

დიდია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ნორმატიული როლი პროფესიული მომზადების რეგულირებაში. კადრების მომზადების თაობაზე მის მიერ გამოიცემა მრავალი კონვენცია და რეკომენდაცია. მათ შორის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანია 1975 წელს მიღებული №142 კონვენცია ადამიანური რესურსების განვითარების შესახებ. იგი 1983 წელს შეივსო პროფესიული მომზადებისა და ინვალიდთა შრომითი დასაქმების შესახებ კონვენციით (№59). 1974 წელს იმავე ორგანიზაციის მიერ მიღებულ იქნა კონვენცია (№140) „განათლების მიზნით ანაზღაურებადი შვებულების შესახებ".

დიდი მნიშვნელობა აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ორგანიზაციულ-პრაქტიკულ საქმიანობას. იგი ახორციელებს მნიშვნელოვან საგანმანათლებლო პროგრამებს სხვადასხვა პროფსიების მქონე კადრების მომზადების მიმართულებით. განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა ქალების, ახალგაზრდობის, მიგრანტების, ინვალიდების და სხვა მომზადების შრომითი საქმიანობისათვის. დახმარების ერთ-ერთი სახეა ინსტრუქტორების მომზადება, რომლებიც შემდეგ თავიანთ ქვეყნებში აქტიურად მონაწილეობენ კადრების პროფესიულ მომზადებასა და გადამზადებაში.

ადამიანის უფლებები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საქმიანობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი და ამასთან, ურთულესი პრობლემაა ადამიანის უფლებები. ამ ორგანიზა-ციას აქვს მთელი საკონტროლო სისტემა, რომელიც განიხილავს სხვადასხვა ქვეყანაში შრომის სფეროში კანონმდებლობის დარღვევის შესახებ საჩივრებს იმის გამო, რომ ადამიანის უფლებების ხაზით დარღვევები უმეტესად ხდება შესაბამის სახელმწიფოთა მთავრობების მხრიდან, აღნიშნული საკითხი უმეტესად პოლიტიკურ ხასიათს ღებულობს. ადამიანის უფლებების დაცვის საკითხებზე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მრავალი მნიშვნელოვანი კონვენციაა მიღებული. მათ შორის აღსანიშნავია:
ა)კონვენცია იძულებითი შრომის შესახებ (№ 29, 1930 წ.)
ბ)კონვენცია ასოციაციების თავისუფლებისა და უფლებების დაცვის შესახებ ორგანიზა-ციაში (№87, 1948 წ.);
გ)კონვენცია შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ (№111, 1958წ.).

3. შრომის ორგანიზაცია და შრომის ჰიგიენა

მოცემულ სფეროში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საქმიანობაში ყურადღება გამახვილებულია ადამიანთა მოღვაწეობის ისეთ მნიშვნელოვან პრობლემებზე, როგორიცაა: შრომის ორგანიზაცია და დაცვა, წარმოებითი სფერო, უსაფრთხოების ტექნიკა და შრომის ჰიგიენა, შრომის ჰუმანიზაცია, გარემოს დაცვა და ა.შ. მოცემულ სფეროში აღნიშნული ორგანიზაციის მოღვაწეობა სამი მიმართულებით ხორციელდება. ესენია:

1. **ნორმატიული საქმიანობა,** რაც გამოიხატება შრომის სფეროში საერთაშორისო ნორმების მიღებაში. ასეთებია: 1977 წელს მიღებული №148-ე კონვენცია" წარმოებითი გარემოს შესახებ (ჰაერის დაბინძურება, ხმაური, ვიბრაცია)კონვენცია" და მისი

შესაბამისი რეკომენდაციები უსაფრთხოების, შრომის ჰიგიენისა და წარმოებითი გარემოს შესახებ (1981 წელი, №155) და ა.შ.

2. **პროგრამების დამუშავება და განხორციელება.** 1970 წლიდან შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ დაიწყო შრომის ჰუმანიზაციის მიმართულებით სპეციალური პროგრამების განხორციელება. 70-იანი წლების მეორე ნახევრიდან შრომის პირობებისა და წარმოებითი გარემოს გაუმჯობესების საერთაშორისო პროგრამის განხორციელება. იგი ითვალისწინებს წევრი სახელმწიფოების წახალისებას მოცემულ სფეროში, მათთვის დახმარების გაწევას ასეთი პროგრამების დამუშავებაში, შესაბამისი გამოკვლევების ჩატარებაში, სამმხრივი კონფერენციების მოწყობაში და ა.შ;
3. გამოკვლევები, პუბლიკაცია და ინფორმაცია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ ტარდება გამოკვლევები სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სხვადასხვა მნიშვნელოვან თემებზე. ფაქტობრივად, აღნიშნული ორგანიზაცია კოორდინატორია ყველა იმ კვლევითი სამუშაოში, რომლებიც სხვადასხვა სახელმწიფოში ტარდება შრომის სფეროში (შრომის დაცვა, ჰიგიენა, უსაფრთხოება და ა.შ.).

4.ხელფასი, სოციალური უზრუნველყოფა, მშრომელთა ცალკეული კატეგორიები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას თავის ერთ-ერთ მთავარ ამოცანად მიაჩნია მსოფლიოს მასშტაბით დაცული იქნეს პრინციპი, რომლის მიხედვითაც ხელფასმა უნდა უზრუნველყოს ცხოვრების დამაკმაყოფილებელი პირობები, ყველა ქვეყანამ უნდა ცნოს და დაიცვას პრინციპი - **„თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი შრომისათვის".**

მოცემულ სფეროში პირველი კონვენცია და სათანადო რეკომენდაცია მიღებულ იქნა 1928 წელს. იგი შეეხებოდა მინიმალური ხელფასის დაწესებას. ცხადია, იგი არ ავალდებულებს სახელმწიფოებს, მხოლოდ მოუწოდებს მათ დააწესონ მინიმალური ხელფასის სიდიდე. მომდევნო წლებშიაც შრომი საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებულ იქნა მრავალი კონვენცია და რეკომენდაცია (1949 წ., 1951წ., 1970წ. და ა.შ.), რომლებიც ძირითადად ეხება მინიმალური ხელფასის დაწესებას და მისი სიდიდის განსაზღვრის პრინციპებსა და კრიტერიუმებს. ასეთ კრიტერიუმებად გათვალისწინებულია:

1) მომუშავეებისა და მათი ოჯახების მოთხოვნილება, ცხოვრების ღირებულება, ხელფასის საერთო დონე და სოციალური დახმარებები (შემწეობები);
2) შრომის მწარმოებლურობის დონე და დასაქმების მაღალი დონის მიღწევისა და შენარჩუნების სასურველობა.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია დიდ სამუშაოებს ატარებს სოციალური უზრუნველყოფის სფეროში. ამ პრობლემებზე მიღებული ათობით კონვენცია და რეკომენდაცია. მოცემულ სფეროში აღნიშნული ორგანიზაციის საქმიანობაში გამოყოფენ ორ პერიოდს: ომამდელი (მხედველობაშია მეორე მსოფლიო ომი) პერიოდი ცნობილია სოციალური დაზღვევის სახელწოდებით, ხოლო ომის შემდგომი პერიოდი-საკუთრივ სოციალური უზრუნველყოფის სახელწოდებით. 1952 წელს სოციალური

უზრუნველყოფის შესახებ მიღებულ იქნა მნიშვნელოვანი კონვენცია (№102). მან სოციალურ უზრუნველყოფაში პირველად დაამტკიცა უნივერსალობის პრინციპი, რომელიც მოიცავს მოსახლეობის ყველა ფენას და სოციალური დაზღვევისა და სოციალური უზრუნველყოფის ყველა სახეს. კონვენცია განსაზღვრავს სხვადასხვა დახმარებებისა და შეწეობების მინიმალურ ნორმებს პროცენტებში წინა შემოსავლების ჯამიდან ან ხელფასის სიდიდიდან. სოციალური უზრუნველყოფის სფეროში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია წარმატებით თანამშრომლობს კანმრთელობის მსოფლიო ორგანიზაციასთან (ჯმო) და სოციალური უზრუნველყოფის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან (სუსო). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია თავის მოღვაწეობაში ცალკე გამოყოფს მოსახლეობისა და ეკონომიკის ცალკეული დარგის მომუშავეთა იმ კატეგორიებს, რომლებსაც განსაკუთრებით ესაჭიროებათ დაცვა. ასეთებია: ქალები, ახალგაზრდობა, მიგრანტები, მეზღვაურები, ინტელექტუალური შრომის მუშაკები და სხვა.

თემა 8. დასაქმების აქტიური პოლიტიკა და დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე

8.1.დასაქმების აქტიური და პასიური პოლიტიკა შრომის ბაზარზე.

ნებისმიერი ქვეყნაში ეკონომიკური განვითარების დაჩქარებისა და არსებული სოციალური პრობლემების გადაჭრისათვის უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფას, სადაც უმთავრესი როლი დასაქმების აქტიური პოლიტიკის შემუშავებამ და მისმა შემდგომმა პრაქტიკულმა რეალიზაციამ უნდა შეასრულოს. ეს უკანასკნელი სახელმწიფოს ერთ-ერთი ძირითადი ფუნქცია და მოვალეობაა. კერძოდ, სახელმწიფოს მარეგულირებელი როლი უნდა გამოიხატოს ძირითადად დასაქმების აქტიური პოლიტიკის განხორციელებაში და პასიური პოლიტიკის ღონისძიებების მინიმუმამდე შემცირებაში. დასაქმების აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიის შესაბამისად "საქართველოს მთავრობა განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის შემუშავების აუცილებ-ლობას. აქტიური პოლიტიკის მთავარი მიზანია მოსახლეობის პროდუქტიული დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდა, განსაკუთრებით, როდესაც საქმე ეხება ისეთ მოწყვლადჯგუფებს, როგორებიც არიან ახალგაზრდები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები და ა.შ. არსებული მნიშვნელოვანი ინიციატივების საფუძველზე, შეიქმნა შრომის ბაზრის საკითხებზე მომუშავე გარკვეული პასუხისმგებელი სტრუქტურები: საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის-სოციალური მომსახურების სააგენტოს ბაზაზე ჩამოყალიბდა დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი. 2013 წელს წარმატებით დასრულდა მოლაპარაკებები ევროკავშირის წარმომადგენლობასთან დასაქმებისა და პროფესიული განათლების სფეროში სექტორული მხარდაჭერის პროგრამის ამოქმედების შესახებ"[10]. სტრატეგიაში ასევე მოცემულია დასაქმების სახელმძღვანელო პრინციპები ევროპაში (ევროპა 2020 წლის სტრატეგიის სახელმძღვანელო პრინციპების მე-2 ნაწილი), რომელიც აქცენტს აკეთებს დასაქმების აქტიური პოლიტიკის განხორციელებაზე. ამ მხრივ შრომის ბაზრის სერვისები ითვალისწინებს დასაქმების საჯარო სამსახურის მიერ განხორციელებულ ყველა სერვისსა და აქტივობას, ამ უკანასკნელში შედის, ასევე საჯარო დაფინანსებით განხორციელებული ნებისმიერი პროგრამა სამუშაოს მაძიებელთათვის. შრომის ბაზრის სხვადასხვა ღონისძიება/ზომა კი, თავის მხრივ, მოიცავს უმუშევართა და სხვა სამიზნე ჯგუფების გააქტიურებაზე მიმართულ ღონისძიებებს, რაც მოიცავს ტრენინგს, სამუშაო ადგილზე როტაციას და სამუშაოს დანაწილებას, დასაქმების წახალისებას, სამუშაო ადგილის პირდაპირ შექმნასა და მეწარმეობის განვითარებას. ევროკავშირის ქვეყნებში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა გამიზნულია ბაზარზე არსებულ კონკრეტულ ჯგუფებზე: უმუშევრები; დასაქმებულები, რომლებიც სამუშაოს არანებაყოფლობითი დაკარგვის

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

რისკის წინაშე დგანან; ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობა, რომელსაც სამუშაოს დაწყება სურს.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (OECD) შრომის ბაზრის აქტიურ პოლიტიკას განსაზღვრავს შემდეგნაირად: „შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა არის ნებისმიერი სოციალური დანახარჯი (განათლების სფეროს გარდა), რომელიც მიმართულია იმაზე, რომ ბენეფიციარს გაეზარდოს დასაქმების ან შემოსავლის მიღების შესაძლებლობა". ეს პოლიტიკა მოიცავს დასაქმების საჯარო სამსახურსა და ადმინისტრაციაზე გაწეულ ხარჯს, მომზადება/გადამზადების პროგრამებს, სკოლიდან სამუშაოზე გადასვლის წამახალისებელ სპეციალურ პროგრამებს ახალგაზრდებისათვის, პროგრამებს, რომლებიც უმუშევარ ადამიანებს ეხმარება სამუშაოს პოვნაში და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის სპეციალურ პროგრამებს.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის უპირატესობა აღიარებულია ცივილიზებული ქვეყნების მრავალწლიანი გამოცდილებით, რადგან ასეთი პოლიტიკა სტიმულს აძლევს მოსახლეობის ყოველ სოციალურ-დემოგრაფიულ ჯგუფს შრომის ბაზარზე აქტიური მოქმედებისათვის, ხელს უწყობს კადრების მომზადება-გადამზადებისა და უმუშევართა სოციალური დაცვის სისტემის გაუმჯობესებას **(იხ. ცხრილი-1).**

ცხრილი-1

დასაქმების აქტიური პოლიტიკა, მიზანი და ძირითადი მიმართულებები

დასაქმების აქტიური პოლიტიკა	სახელმწიფოს მიერ გატარებული ორგანიზაციული, სამართლე-ბრივი და ეკონომიკური ღონისძიებების სისტემა, რომელიც მიმართულია სამუშაო ძალის კონკურენტურანიაბის ამაღლებისა და შრომითი საქმიანობის სფეროს გაფართოებისაკენ, უმუშევ-რობის შემცირებისა და ეფექტიანი დასაქმების ზრდისაკენ.
დასაქმების აქტიური პოლიტიკის მიზანი	იძულებითი უმუშევრობის გამომწვევი რეალური მიზეზების აღმოფხვრა და რეალური უმუშევრობის ბუნებრივ დონემდე შემცირება, დასაქმების ეფექტიანობის ზრდა
დასაქმების აქტიური პოლიტიკის მიმართულებები	✓ არსებული სამუშაო ადგილების შენარჩუნებისა და ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის მიზნით სპეციალური ღონისძიებების განხორციელება, ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის სტიმულირება; ✓ უმუშევართა პროფესიული მომზადება და გადამზადება, კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფორიენტაცია, პროფესი-ული განათლების მიღების ხელშეწყობა, სამუშაო ძალის კონკურენტუნარიანობის ამაღლება მათი შრომითი მოწყობისა და აქტიურ შრომით საქმიანობაში ჩართვის მიზნით; ✓ რეგისტრირებულ უმუშევართათვის თვითდასაქმებასა და სამეწარმეო საქმიანობის დაწყებაში ხელშეწყობა; ✓ მოქალაქეთა შრომით მოწყობასა და საკუთარი ბიზნესის

	ორგანიზებაში დახმარება; ✓ უფასო საშუამავლო მომსახურეობა უმუშევართა შრომითი მოწყობის მიზნით, მათ შორის საზღვარგარეთ; ✓ საინფორმაციო მომსახურების გაწევა ზოგადად და პროფორიენტაციის მიზნით; ✓ ვაკანსიების ბანკის ორგანიზება, შესაფერისი სამუშაოს ძიებაში დახმარების აღმოჩენა; ✓ აქტიური ღონისძიებების გატარება ვაკანტური სამუშაო ადგილების შევსებისათვის და სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის დაკმაყოფილება ✓ დროებითი და საზოგადოებრივი სამუშაოების ორგანიზაცია; ✓ უმუშევართა აღრიცხვა, რეგისტრაცია და მონიტორინგი.

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

დასაქმების აქტიურმა პოლიტიკამ უნდა უზრუნველყოს:

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

<u>პერსპექტივაში აღნიშნული პოლიტიკის მიზანია</u> სიღარიბის დონის შემცირებაა, ვინაიდან მისი გამომწვევი უმთავრესი მიზეზი ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის დაუსაქმებლობაა. დასაქმების აქტიური პოლიტიკის მიზანი პერსპექტივაში ასევე უნდა იყოს შრომითი ცხოვრების ხარისხისა და შესაბამისად ქვეყნის მოსახლეობის ცხოვრების დონის გაუმჯობესება.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის გატარება გრძელვადიან პერიოდს მოითხოვს. იგი უნდა იცვლებოდეს ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პერსპექტივები-დან და შესაძლებლობებიდან გამომდინარე. დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ფარგლებში განსახორციელებელი სამუშაოები საჭიროებს კორდინირებას და თანამე-დროვე ტიპის ეფექტიანი მენეჯმენტის განხორციელებას. განვითარებულ ქვეყნებში დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის გამტარებელს დასაქმების სახელმწიფო სამსახურები წარმოადგენენ, როგორც მთელი ქვეყნის, ისე რეგიონების მასშტაბით. შრომის ბაზარზე საშუამავლო მომსახურების გარდა, დასაქმების სამსახურები, რომლებიც ცალკეულ ქვეყანაში სხვადასხვა სახელწოდებით (დასაქმების სააგენტო, შრომის ბირჟა, დასაქმების სამსახური და სხვ.) ფუნქციონირებენ, უზრუნველყოფენ შემდეგი სპეციფიკური ფუნქციების შესრულებას:

I. ანალიტიკური ფუნქციები:

- შრომის ეროვნული და რეგიონული ბაზრების კონიუნქტურის შესწავლა და პროგნოზირება;
- შრომის ბაზრის ტევადობისა და სტრუქტურის ცვლილების ანალიზი და პროგნოზი;
- ეკონომიკური, სამეცნიერო-ტექნიკური, დემოგრაფიული, სოციალური, ეკოლოგიური, საკანონმდებლო და სხვა ფაქტორების ცვლილების ანალიზი;
- დასაქმების დინამიკის შესწავლა;
- სამუშაო ძალის დამქირავებლების ქცევის მოტივაციის და მისი განმსაზღვრელი ფაქტორების შესწავლა;
- ეროვნული მეურნეობის სტრუქტურული ცვლილებების შესწავლა და პროგნოზირება. მისი სამუშაო ძალით უზრუნველყოფა და მასზე მოთხოვნის ცვლილების ტენდენციების განსაზღვრა;
- არსებული სამუშაო ადგილების სტრუქტურის, მათი ხარისხობრივი მახასიათებლების შესწავლა;
- რეგიონის სამუშაო ძალის კონკურენტუნარიანობის შესწავლა და პროგნოზი;
- შრომის საერთო დანახარჯებში სამუშაო ძალის ღირებულებისა და ფასის ანალიზი;
- სამუშაო ძალის ფასზე მოქმედი ფაქტორების ანალიზი;
- დასაქმების სფეროში გატარებული მასტიმულირებელი პოლიტიკის ანალიზი;
- დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნის სტიმულირების მეთოდების შესწავლა;
- პროფორიენტაციის მიზნით ჩატარებული სამუშაოების ანალიზი;
- ქვეყანაში (რეგიონებში) შრომითი მიგრაციის მიზეზების ანალიზი;

II. მართვის ფუნქცია:

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

დასაქმების აქტიური პოლოტიკის ფარგლებში განსახორციელებელი ღონისძიებები უნდა დაეფუძნოს შრომის ბაზარზე რეალურად არსებულ მდგომარეობის შეფასებას და მიმდინარე პროცესებზე სისტემატიური დაკვირვების შედეგად გაკეთებულ დასკვნებს. აღნიშნულის უზრუნველყოფა შეიძლება შრომის ბაზრის კვლევის და მონიტორინგის გზით. შრომის ბაზრის კვლევის მიზანი უნდა იყოს სამუშაო ძალაზე სხვადასხვა რეგიონის ეკონომიკის მოთხოვნისა და მოსახლეობის შრომითი ორიენტაციის შესწავლის საფუძველზე მათი დასაქმების შესაძლებლობების დადგენა და რეკომენდაციების შემუშავება დასაქმებაში ხელშეწყობის კონკრეტული პროგრამების მოსამზადებლად. ეკონომიკური და სოციალური განვითარების მონიტორინგის, მეწარმეთა სოციოლოგიური

გამოკითხვის საფუძველზე უნდა განისაზღვროს კვლევაში ჩართული მოსახლეობის ჯგუფების, რეგიონების ეკონომიკური განვითარების შესაძლებლობები, პრიორიტეტული მიმართულებები და მაკროეკონომიკურ თუ რეგიონულ დონეზე განსახორციელებელი ღონისძიებები. მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის მონიტორინგით უნდა დადგინდეს ის ძირითადი ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის, დასაქმებისა და უმუშევრობის დონეზე. შესწავლილ უნდა იქნეს ოჯახის შემოსავლების სტრუქტურა და წყაროები, მოსახლეობის საინვესტიციო განწყობა და მოლოდინი, კონკრეტული მიზეზები, რომლებიც აფერხებენ ამა თუ იმ რეგიონში ბიზნესის განვითარებას.

შრომის ბაზრის კვლევა უნდა განხორციელდეს შემდეგი კონკრეტული მიმართულებებით:

- რეგიონების ეკონომიკური და სოციალური მდგომარეობის და განვითარების შესაძლებლობების მონიტორინგი;
- მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის მონიტორინგი;
- მოსახლეობის პროფესიული ინტერესების, შრომითი ორიენტაციისა და სამუშაოსადმი წაყენებული მოთხოვნების მონიტორინგი;
- სამუშაო ძალაზე დამსაქმებელთა (მეწარმეთა) მოთხოვნის მონიტორინგი.

შრომის ბაზრის კვლევის მიმართულებებიდან, დასაქმების პრობლემების გადაწყვეტაში, შეიძლება ითქვას, რომ ძირითადია სამუშაო ძალაზე დამსაქმებელთა მოთხოვნის შესწავლა[11]. ნებისმიერ დონეზე კვლევის მიზანი უნდა იყოს სამუშაო ძალის დასაქმების შესაძლებლობებისა და წინაპირობების განსაზღვრა, იმ მოთხოვნების დადგენა რასაც დამქირავებლები აყენებენ პოტენციური მომუშავეების წინაშე. აღნიშნულთან ერთად კვლევის პროცესში უნდა გამოვლინდეს მეწარმეობის განვითარების ხელშემშლელი ფაქტორები, მათი დაძლევის ძირითადი გზები და საშუალებები. კვლევის შედეგების დამუშავებისა და განზოგადების საფუძველზე შესაძლებელია:

- განისაზღვროს საკვლევი რეგიონის, ქალაქისა თუ ცალკეული საწარმოს შრომის ბაზრის განვითარების ძირითადი მიმართულებები და პარამეტრები;
- დადგინდეს მოსახლეობის დასაქმების შესაძლებლობები, სფეროები და ობიექტები;
- მომზადდეს ინფორმაციული ბაზა დასაქმების ხელშეწყობის, სამუშაო ადგილების შენარჩუნების, ახალი სამუშაო ადგილების შექმნისა და საზოგადოებრივი სამუშაოების ორგანიზების კონკრეტული პროგრამების შესამუშავებლად;
- გამოიყოს შრომის ბაზრის ცალკეული სეგმენტები და მოსახლეობის გაზრდილი სოციალური რისკის მქონე ჯგუფები, რომლებიც სახელმწიფოს მხრიდან საჭიროებენ აქტიურ მხარდაჭერას;

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

- ✓ განისაზღვროს დაუსაქმებელი მოსახლეობის სოციალურ-დემოგრაფიული და პროფესიული სტრუქტურა, შრომითი და პროფესიული ორიენტაცია, შრომითი მობილურობა და მათი შესაბამისობა სამუშაო ძალაზე მეწარმეთა მოთხოვნებთან;
- ✓ შემუშავდეს კონკრეტული მიმართულებები, რეკომენდაციები და ღონისძიებები მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობისათვის.

შრომის ბაზრის სისტემატური კვლევა და მონიტორინგი მიმართული უნდა იყოს ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის თვითდასაქმებისა და სამეწარმეო ინიციატი-ვების მხარდაჭერისაკენ. ეფექტიანი თვითდასაქმების ხელშეწყობის მიზნით უნდა განისაზღვროს მცირე და საოჯახო ბიზნესის განვითარების მიმართულებები. სამუშაო ადგილების შექმნისა და არსებული სამუშაო ადგილების შენარჩუნებისათვის უნდა განხორციელდეს სამეწარმეო საქმიანობის მსურველთა სამეურნეო ინიციატივების ფინანსური, ტექნიკური და საკონსულტაციო მხარდაჭერა, რაც ითვალისწინებს მოსახლეობის აღნიშნული კატეგორიის მომზადებასა და გადამზადებას კვალიფიკაციის ამაღლების კურსების ორგანიზების გზით. სამეწარმეო საქმიანობის ინიციატივის მხარდაჭერა უნდა მოიცავდეს ფინანსური მხარდაჭერის მექანიზმის შემუშავებას, შეღავათიანი პირობებით და აღნიშნული მექანიზმის შესაბამის საკანონმდებლო უზრუნველყოფას.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ერთ-ერთი მიმართულება უნდა გახდეს სტრუქტურული უმუშევრების პროფესიული მომზადება და გადამზადება. აღნიშნული ღონისძიების ძირითადი ამოცანა უნდა გახდეს უმუშევართა კონკურენტუნარიანობის ამაღლება და სამუშაოზე მოწყობა. მომზადება და გადამზადება ორიენტირებული უნდა იყოს სადღეისოდ არსებულ ვაკანსიებზე და სამუშაო ძალის პროგნოზირებულ მოთხოვნაზე.

უმუშევრობის თანამედროვე მდგომარეობიდან გამომდინარე, დასაქმების აქტიურმა პოლიტიკამ უნდა მოიცვას უმუშევართა დროებითი დასაქმების პროგრამები, რაც გულისხმობს დროებითი (საზოგადოებრივი) სამუშაოების ორგანიზებას. საზოგადოებ-რივი სამუშაოები ძირითადად უნდა ხორციელდებოდეს სოციალური ინფრასტრუქტუ-რის ობიექტების განვითარება-რეაბილიტაციის მიზნით.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის პარალელურად, უმუშევარი მოსახლეობის დროებითი სოციალური დაცვის მიზნით უნდა განხორციელდეს **პასიური პოლიტიკა.** იგი უზრუნველყოფს უმუშევრობის ნეგატიური შედეგების აღმოფხვრას და ითვალისწინებს: უმუშევრებზე შემწეობის გაცემას, მისი ვადის ამოწურვის შემდეგ სოციალურ დახმარებას, პენსიების ვადამდე ადრე დანიშვნას, აუნაზღაურებადი სვებულების მიცემას და სხვა. უმუშევრის შემწეობის ოდენობა და გაცემის ხანგრძლივობა უნდა დაუკავშირდეს ისეთ კრიტერიუმებს, როგორიცაა: ხელფასის სიდიდე, უმუშევართა ასაკი და სამუშაო სტაჟი.

შემწეობის გაცემა უნდა იყოს დროებითი ხასიათის ღონისძიება და არ უნდა ამცირებდეს უმუშევართა და სამუშაოს მაძიებელთა შრომითი მოტივაციის ხარისხს.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის მნიშვნელოვანი მიმართულებაა პროფესიული კადრების მომზადება შრომის ბაზრის მოთხოვნების გათვალისწინებით. რისთვისაც საჭიროა „პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამები საქართველოს მზარდი და ცვალებადი შრომის ბაზრის არსებულ და სამომავლო მოთხოვნებს შეესაბამებოდეს“. აღნიშნული შედეგის მისაღწევად, განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა პროფესიული სტანდარტების განახლებასა და შემუშავებას დამსაქმებელთა აქტიური მონაწილეობით, მოდულური პროგრამების დანერგვას და არაფორმალური განათლების აღიარების პრაქტიკაში გატარებას. აღნიშნული ხელს შეუწყობს პროფესიული განათლების სისტემის მოქნილობასა და უწყვეტი განათლების განვითარებას.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის რეალიზაციის მიზნით აუცილებელია შრომის ბაზრის ერთიანი საინფორმაციო სისტემის შექმნა, რომლის საშუალებითაც შესაძლებელი იქნება შრომის ბაზრის დინამიკის მონიტორინგი, მტკიცებულებაზე დაფუძნებული პოლიტიკის შემუშავება, განხორციელებული პროგრამების ეფექტიანობის შეფასება და ჩართული მხარეებისათვის ინფორმაციის მიწოდება.

შრომისა და დასაქმების სფეროში აქტიური სახელმწიფო პოლიტიკის გატარება საჭიროებს დსაქმების, შრომითი მიგრაციისა და შრომის უსაფრთხოების სფეროში კანონმდებლობის დახვეწას და მის ეტაპობრივ დაახლოებას ევროკავშირის კანონმდებლობასთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან, რაც უზრუნველყოფს საქართველოში აღნიშნულ სფეროებში საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვას. ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების ხელშეკრულების მე-14 თავის „დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების“ შესახებ 349-ე მუხლი განსაზღვრავს დასაქმებასთან დაკავშირებულ შემდეგ საკითხებს:

- ✓ დასაქმების პოლიტიკა, რომელიც მიმართულია მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილის შექმნისკენ, რათა შემცირდეს არაფორმალური ეკონომიკა და არაფორმალური დასაქმება;
- ✓ შრომის ბაზრის აქტიური ზომების წახალისება და დასაქმების ეფექტიანი სერვისების ხელშეწყობა, რათა მოხდეს შრომის ბაზრის მოდერნიზება და მისი მორგება მონაწილე მხარეების საჭიროებებზე;
- ✓ უფრო მეტად ინკლუზიური შრომის ბაზრისა და სოციალური დაცვის სისტემის განვითარება, რომელიც მოწყვლადი ჯგუფების (შშმ პირებისა და უმცირესობების ჯგუფების) ინტეგრირებაზე იქნება მიმართული;
- ✓ სოციალური პარტნიორების ჩართულობისა და სოციალური დიალოგის გაძლიერება, მათი შესაძლებლობების გაძლიერებით.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის შემუშავებისა და რეალიზაციის თვალსაზრისით ბოლო პერიოდში ძალზე მნიშვნელოვანია **საქართველოს მთავრობის მიერ მიღებული შემდეგი ნორმატიული საკანონმდებლო აქტები:**

1. საქართველოს მთავრობის დადგენილება N400 „საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიის „საქართველო 2020“ დამტკიცებისა და მასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ღონისძიების თაობაზე“, 2014 წლის 17 ივნისი, ქ. თბილისი.
2. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №199 „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“, 2013 წლის 2 აგვისტო ქ. თბილისი.
3. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №733 „შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“, 2014 წლის 26 დეკემბერი
4. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №167 „შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“. 2016 წლის 4 აპრილი;
5. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №68 „შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“, 2016 წლის 11 თებერვალი;
6. საქართველოს პრემიერ მინისტრის ბრძანება N300 “პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგიის დამტკიცების თაობაზე (2013-2020 წლები)”, 26 დეკემბერი 2013 წელი;
7. საქართველოს მთავრობის განკარგულება №2420 “საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევის განხორციელების მიზნით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ” 2014 წლის 24 დეკემბერი ქ. თბილისი
8. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №333 „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ 2016 წლის 18 ივლისი ქ. თბილისი;
9. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №451 „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ 2015 წლის 31 აგვისტო ქ. თბილისი
10. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №12 „შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ 2018 წლის 15 იანვარი ქ. თბილისი

აღნიშნული სტრატეგიებისა და კონცეფციების საფუძველზე შემუშავდა კონკრეტული ღონისძიებები და პროგრამები, რომლებიც პირდაპირ უკავშირდება დასაქმების აქტიურ პოლიტიკის რეალიზაციას. მათგან მნიშვნელოვანია:

- ✓ „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამა“[12], რომლის ძირითად მიზანს წარმოადგენს ქვეყანაში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება/განხორციელება;
- ✓ სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება/გადამზადების პროგრამა[13], რომელიც მიზნად ისახავს სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული კონკურენტუნარიანობის გაზრდას და მათი პროფესიონალიზმის გაუმჯობესებას შრომის ბაზარზე მოთხოვნილ პროფესიებში, სამუშაო ადგილზე სტაჟირების დახმარებით, რამაც საბოლოო ჯამში ხელი უნდა შეუწყოს სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმებას;
- ✓ მუშავდება შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამა, რომლის მიზანი იქნება ღია შრომის ბაზარზე შშმ პირთა ინტეგრაცია და მათი კონკურენტუნარიანობის გაზრდა.

შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიის რეალიზაცია საჭიროებს საქართველოს მთავრობის მიერ შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ეროვნული დოკუმენტის შემუშავებას, რომელშიც განსაზღვრული იქნება, თუ რას წარმოადგენს პოლიტიკის ეს მიმართულება, რა მიზნები გააჩნია და როგორია მისი განხორციელების ძირითადი პრინციპები.

შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელების მიზნით ძალზე მნიშვნელოვანია საქართველოს მთავრობის მიერ რატიფიცირებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შემდეგი კონვენციები:

17. 88-ე კონვენცია ,,დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ“ – რატიფიცირებუ-ლია 18.05.02 წელს;
18. 122-ე კონვენცია ,,დასაქმების პოლიტიკის შესახებ“ – რატიფიცირებულია 23.04.94 წელს;
19. 142-ე კონვენცია ,,ადამიანის რესურსების განვითარების სფეროში პროფესიული ორიენტაციისა და პროფესიული მომზადების შესახებ“– რატიფიცირებულია 04.05.95 წელს;
20. 181-ე კონვენცია ,,დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ“ – რატიფიცირებულია 07.06.02 წელს;

---

[12]საქართველოს მთავრობის დადგენილება №333 „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ 2016 წლის 18 ივლისი ქ. თბილისი.

[13]საქართველოს მთავრობის დადგენილება №451 „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ 2015 წლის 31 აგვისტო ქ. თბილისი.

მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო ცვლილებების მიუხედავად, საქართველოში არ არსებობს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სრულყოფილი საკანონმდებლო რეგულაცია. ამიტომ, ზემოაღნიშნულ ღონისძიებებთან ერთად შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიის წარმატებით რეალიზაციისათვის საჭირო იქნება შემდეგი ძირითადი ამოცანების გადაწყვეტა:

- ✓ შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელებისათვის საჭირო კონცეპტუალური, იურიდიული და ოპერაციული ჩარჩოს შექმნა.
- ✓ სტრატეგიის განხორციელებისათვის საჭირო სამართლებრივი აქტების შემუშავება და მიღება.
- ✓ სამუშაოს მაძიებელთათვის მიწოდებული დასაქმების სერვისების ხარისხის გაუმჯობესება.
- ✓ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა - მიწოდების დისბალანსისა და სხვა სტრუქტურული შეუსაბამობების შემცირება, მომზადება/გადამზადების პროგრამების საშუალებით.
- ✓ საჯარო საინვესტიციო პროექტებსა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შორის კავშირის დამყარება.
- ✓ შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელებისა და შედეგების მონიტორინგის ეფექტიანი სისტემის დანერგვა.

8.2. დიკრიმინაცია შრომის ბაზარზე

- ✓ დისკრიმინაციის არსი და გაზომვის თავისებურებები.
- ✓ დისკრიმინაციის სახეები.
- ✓ დისკრიმინაცია დამქირავებლის, მომხმარებლის და მომუშავის მხრიდან.
- ✓ გენდერული დისკრიმინაცია
- ✓ პროფესიული სეგრეგაცია და დისკრიმინაცია ხელფასის მიხედვით.
- ✓ დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ფედერალური პროგრამები.

დისკრიმინაციის არსი და გაზომვის თავისებურებები. დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე ისეთი სიტუაციაა, როდესაც მეწარმეს არ სურს ამა თუ იმ ჯგუფის წარმომადგენლის (ეროვნება რასა, რელიგია) დაქირავება ან სთავაზობს მას შრომის ანაზღაურების უარეს პირობებს სხვა ჯგუფებთან შედარებით.

დისკრიმინაციის გამოვლენა შრომის ბაზარზე გაცილებით ადვილია, ვიდრე მისი გაზომვა. ქალთა და მამაკაცთა სხვადასხვა პროფესიებში მონაწილეობის უთანაბრობის გამოხატვა შესძლებელია **დისიმილაციის ინდექსის** საშულებით. ეს ინდექსი გვიჩვენებს ერთი რომელიმე სქესის მომუშავეთა რა პროცენტმა უნდა შეიცვალოს თავისი პროფესია (იმ პირობებში როცა მეორე სქესის ყველა მომუშავე რჩება თავის სამუშაოზე), რომ ადგილი ჰქონდეს ქალთა და მამაკაცთა თანაბარ განაწილებას პროფესიების მიხედვით. თუ ყველა პროფესია დაექვემდებარება სრულ სეგრეგაციას, ინდექსი გაუტოლდება 100, ხოლო თუ

ქალების და მამაკაცები თანაბრად იქნებიან განაწილებული პროფესიების მიხედვით, ინდექსი გაუტოლდება 0-ს.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ყოველგვარი სეგრეგაცია სქესის მიხედვით დაკავშირებული არ არის შრომის ბაზარზე დიკრიმინაციასთან. ის შეიძლება გამოწვეული იყოს, ყოველ შემთხვევაში ნაწილობრივ მაინც, იმ არჩევანით, რაც გაკეთდა შრომის ბაზარზე გამოსვლამდე. კრიტერიუმები, რომელიც გაზომავს პროფესიული სეგრეგაციის იმ ნაწილს, რაც დაკავშირებულია დამქირავებლის განსხვავებულ დამოკიდებულებასთან მომუშავეების მიმართ, ჯერ-ჯერობით დამუშავებული არ არის. თუმცა აღნიშნული იმას არ ნიშნავს, რომ ასეთი დისკრიმინაცია არ არსებობს ან მისი ჩვენება არ შეიძლება. ამისათვის საჭიროა სპეციალური კვლევების განხორციელება და ცალკეული საწარმოების მონაცემების ანალიზი.

დისკრიმინაციის გაზომვა ხელფასის მიხედვით ასევე აწყდება რიგ სიძნელეებს. იდეალურ შემთხვევაში დისკრიმინაცია უნდა გაიზომოს **ოთხ ეტაპად**:

პირველ ეტაპზე უნდა გაიზომოს ყველა მახასიათებელი, რომელიც თეორიულად გავლენას ახდენს ხელფასის სიდიდეზე, ასეთი მაჩვენებლებია: განათლება და პროფესიული მომზადება, გამოცდილება, მუშაობის დრო, ფირმის მასშტაბი, პროფესია, საქმიანობის სფერო.

შემდგომ უნდა შეფასდეს თითოეული ამ მაჩვენებლის გავლენა ქალთა შრომის ანაზღაურებაზე;

მესამე ეტაპზე უნდა დადგინდეს, რამდენს გამოიმუშავებდა ქალი, რომ მისი მწარმოებლურობის მახასიათებლები იყოს ზუსტად ისეთივე, როგორც მამაკაცის.

და ბოლოს, ქალთა ხელფასის ჰიპოტეზური ვარიანტი (ჩვენს მიერ გაანგარიშებული დაშვებების საფუძველზე) შედარდეს მამაკაცის რეალურ საშუალო გამომუშავებას. აღსანიშნავია, რომ ხელფასის მიხედვით დისკრიმინაციის ასეთი "იდეალური" გაზომვა აწყდება ორ მთავარ პრობლემას: მწარმოებლურობის ყველა პოტენციურად გაზომვადი მახასიათებლის შესახებ არ არის მონაცემები და მეორე, ზოგიერთი მახასიათებელი თავისი შინაგანი ბუნებიდან გამომდინარე, არ შეიძლება გაიზომოს (მაგ. თანდაყოლილი მახასიათებლები).

დისკრიმინაციის სახეები. როგორც აღინიშნა, შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის არსებობა გამოიხატება იმაში, რომ ცალკეულ მომუშავეს, რომელიც ფლობს იგივე უნარ-ჩვევებს და კვალიფიკაციას, ხასიათდება ისეთივე მწარმოებლურობით როგორც სხვა, განსხვავებულად ექცევიან მხოლოდ იმის გამო, რომ იგი მიეკუთვნება ამა თუ იმ დემოგრაფიულ ჯგუფს.

სპეციალისტები გამოყოფენ დისკრიმინაციის რამდენიმე სახეს:

1.**დისკრიმინაცია დაქირავებისას (ან სამუშაოდან განთავისუფლებისას)** გამოიხატება იმაში, რომ სხვა თანაბარ პირობებში მოსახლეობის ამა თუ იმ ჯგუფს ყველაზე ბოლოს

იღებენ სამსახურში და პირველ რიგში ანთავისუფლებენ. მოსახლეობის ამ ჯგუფში ყველაზე მაღალია უმუშევრობის დონე.

2.**დისკრიმინაცია პროფესიის არჩევისას ან სამსახურში დაწინაურებისას** ვლინდება იმაში, რომ მოსახლეობის გარკვეული ჯგუფი იზღუდება საქმიანობის სფეროს, პროფესიების არჩევაში ან თანამდებობების დაკავებაში, მიუხედავად იმისა, რომ მათ შეუძლიათ ამ სამუშაოების შესრულება. ასეთი დისკრიმინაციის შედეგად ხდება ადამიანების თავმოყრა ისეთ სამუშაოებზე, რომლისთვისაც მათი კვალიფიკაცია მეტად მაღალია.

3.**დისკრიმინაცია შრომის ანაზღაურებაში** წარმოიშობა იმ შემთხვევაში, როცა მომუშავეთა ერთ ჯგუფს მეორესთან შედარებით ერთი და იგივე სამუშაოს შესრულებაში უნაზღაურდება ნაკლები, ეი. ანაზღაურებაში განსხვავება არ უკავშირდება შრომის ეფექტიანობაში განსხვავებას.

4.**დისკრიმინაცია განათლების მიღებასა და პროფესიულ მომზადებაში** გამოიხატება განათლების ხელმისაწვდომობის შეზღუდვაში ან უფრო დაბალი ხარისხის საგანმანათლებლო მომსახურების გაწევაში.

5.**დისკრიმინაცია დამქირავებლის, მომხმარებლის და მომუშავის მხრიდან**. შრომის ბაზარზე დისკრიმინაციის საკითხებს რამდენადმე განსხვავებულად უდგება ადამიანური კაპიტალის ცნობილი მკვლევარი გ. ბეკერი. იგი გამოყოფს დისკრიმინაციის **სამ მთავარ ტიპს: დისკრიმინაცია დამქირავებლის, მომხმარებლის ან მომუშავის მხრიდან.**

5.1.**დისკრიმინაცია დამქირავებლის მხრიდან** გამოიხატება იმაში, რომ მათ ერთგვარი ამოჩემება აქვთ მოსახლეობის გარკვეული ჯგუფის მიმართ (რასობრივი, ასაკობრივი, გენდერული ნიშნის მიხედვით). დავუშვათ თეთრკანიან დამქირავებლებს ამოჩემება აქვთ ქალებისა და ეროვნული უმცირესობების მიმართ, მაშინ როცა მომხმარებლებს და კოლეგებს ასეთი ამოჩემება არ აქვთ. ასეთ შემთხვევაში დამქირავებლები უპირატესობას მიანიჭებენ თეთრკანიანი მამაკაცების დაქირავებას მაღალანაზღაურებად სამუშაოებზე, მაშინ როცა ქალები და ეროვნული უმცირესობები შრომის იგივე მწარმოებლურობით ხასიათდებიან. ეს უკანასკნელნი იძულებულნი არიან თავისი შრომა დამქირავებლებს შესთავაზონ გაცილებით დაბალ ფასად, რათა კონკურენცია გაუწიონ თეთრკანიან მამაკაცებს. თავის მხრივ, ის დამქირავებელი, ვისაც ასეთი ამოჩემება ან მიდრეკილება აქვდ დისკრიმინაციისადმი, ეწევა დამატებით დანახარჯებს, რადგან მის მიერვე პრივილეგირებულ მომუშავეებს უხდის მაღალ ხელფასს.

5.2.**დისკრიმინაცია მომხმარებლის მხრიდან** როგორც წესი, წარმოიშობა დასაქმების იმ სფეროებში, სადაც მაღალია მომხმარებლებთან კონტაქტის სიხშირე და ინტენსივობა. მაგალითად, მომხმარებლების ერთ ნაწილს ურჩევნია თეთრკანიანი მამაკაცების მომსახურება, ხოლო მეორე ნაწილს -ქალებისა და ეროვნული უმცირესობების.

პაციენტების უმრავლესობას ურჩევნია მამაკაც ექიმთან ვიზიტი ან მგზავრები უფრო საიმედოდ თვლიან მამაკაც მძღოლს, თუნდაც ქალი იყოს იგივე ან უფრო მაღალი კვალიფიკაციის. ასეთ შემთხვევაში ფირმებისათვის მამაკაცი უფრო "მეტი" ღირს, ვიდრე თუნდაც მაღალკვალიფიციური ქალი. ის დამქირავებელი რომელიც მაქსიმალურად ცდილობს მომხმარებელთა ამოჩემების დაკმაყოფილებას, დაიქირავებს მათთვის მისაღებ კატეგორიას, გადაუხდის მაღალ ხელფასს და შესაბამისად ზრდის მომსახურების ფასებს. ასე, რომ მომხმარებლის მხრიდან ამოჩემება ამცირებს სამუშაო ძალის ერთი ნაწილის დასაქმების შესაძლებლობებს და გამომუშავებას. დისკრიმინაციის ეს სახე განიხილება როგორც პროფესიული სეგრეგაციის[14] მთავარი მიზეზი.

5.3.დისკრიმინაციის მესამე ტიპი დამყარებულია კოლეგის მხრიდან ამოჩემებაზე. მაგალითად, დასაქმებულთა ერთ ნაწილს არ სურს შრომის პროცესში ურთიერთობა ჰქონდეს მეორე სქესის წარმომადგენლებთან. მაგალითად, როცა დასაქმებულ მამაკაცს არ სურს ქალი ხელმძღვანელის დაქვემდებარებაში ყოფნა ან იმ ფირმაში მუშაობა, სადაც ქალებს მაღალი თანამდებობები უკავიათ. თუ ფირმა დაინტერსებულია მამაკაცების დასაქმებაში, მაშინ მათ უნდა გადაუხადონ უფრო მაღალი ხელფასი ანუ გაუკეთონ დანამატი მათი სქესობრივი კუთვნილების მიხედვით.

გ. ბეკერის მიერ აღწერილი დისკრიმინაციის ტიპები არსებობენ მსოფლიოს მასშტაბით. მიუხედავად კონკურენტული ბაზრის განვითარებისა, ბეკერის პროგნოზი იმასთან დაკავშირებით, რომ კონკურენცია ბუნებრივად დაძლევდა დისკრიმინაციას, არ გამართლდა.

6.გენდერული დისკრიმინაცია. შრომის ბაზარზე ყველაზე აშკარად გამოხატულია გენდერული დისკრიმინაცია. დისკრიმინაციის არსებობის მიზეზების გაცნობიერებაში მნიშვნელოვანი როლი შეასრულა პროფესიული სეგრეგაციის გენდერულმა და ფემინისტურმა თეორიებმა. გენდერული თეორიის ამოსავალი თეზისი არის, ის, რომ ქალის მდგომარეობა შრომის ბაზარზე დაკავშირებულია ოჯახში მამაკაცის დაქვემდებარებულ მდგომარეობასთან. პრაქტიკულად ყველა საზოგადოებაში საოჯახო მოვალეობებისა და ბავშვების მოვლა ქალის მთავარ ვალდებულებად ითვლება, ხოლო ოჯახის მარჩენალის ფუნქცია ეკისრება მამაკაცს. ცნობილი მკვლევარის, რ. ანკერის აზრით, სწორედ ამიტომ გამოდიან ქალები შრომის ბაზარზე მამაკაცებთან შედარებით ნაკლები ადამიანური კაპიტალით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გამოკვლევებზე დაყრდნობით რ. ანკერი ასაბუთებს გენდერული სტერეოტიპების გავლენას პროფესიულ სეგრეგაციაზე დასაქმების სფეროში. ეს გამოკვლევები ჩატარდა გარდამავალი ეკონომიკისა (ბულგარეთი, ჩეხეთი, სლოვაკეთი, უნგრეთი) და განვითარებად (ინდოეთი, შრი-ლანკა, განა) ქვეყნებში. ბევრმა დამქირავებელმა პირდაპირ მიუთითა, რომ მათთვის

[14]**გენდერული სეგრეგაცია** ვლინდება ქალებისა და მამაკაცების ასიმეტრიულ განაწილებაში დარგობრივ, პროფესიულ და თანამდებობრივ ჭრილში. გამოყოფენ ჰორიზონტალურ და ვერტიკალურ სეგრეგაციას. დარგობრივი და პროფესიული სეგრეგაცია შეიძლება ჩაითვალოს ჰორიზონტალურ, ხოლო თანამდებობრივი-ვერტიკალურ სეგრეგაციად.

მომუშავის სქესი მეტად მნიშვნელოვანი ფაქტორია. მაგალითად, ჩეხეთში, უნგრეთსა და სლოვაკეთში დამქირავებელთა 90%-მა აღნიშნა, რომ მოწყობილობის რემონტსა და მომსახურებასთან დაკავშირებულ სამუშაოებზე უპირატესობას ანიჭებენ მამაკაცების დაქირავებას. 55-65% ასევე მამაკაცებს ანიჭებს უპირატესობას სამრეწველო საწარმოებში დასაქმებისას. აღნიშნული ვითარება ცხადია, რომ უარყოფითად აისახება ქალთა ეკონომიკურ მდგომარეობაზე. მაგ. გაეროს მონაცემებით ქალები შეადგენენ მსოფლიოს ზრდასრული მოსახლეობის ნახევარს და რეგისტრირებული სამუშაო ძალის 1/3-ს. მათზე მოდის ნამუშევარი საათების 2/3 და იღებენ მხოლოდ მსოფლიო შემოსავლის 1/3-ს.

პროფესიული სეგრეგაცია და დისკრიმინაცია ხელფასის მიხედვით. სამუშაოზე დაქირავებისას ქალთა დისკრიმინაცია გამოიხატება ორი ძირითადი ფორმით. პირველი, როცა დამქირავებლები ერთნაირ სამუშაოზე, თანაბარ პირობებში დასაქმებულ და ერთნაირი უნარ-ჩვევების მქონე ქალებს მამაკაცებთან შედარებით უხდიან ნაკლებს **(დისკრიმინაცია ხელფასის მიხედვით)** და მეორე, როცა დამქირავებლები ქალებს იღებენ დაბალანაზღაურებდ და ნაკლებ საპასუხისმგებლო თანამდებობებზე და მაღალანაზღაურებად სამუშაო ადგილებს არეზერვებენ მამაკაცებისათვის, როცა ორივე სქესის წარმომადგენლებს ერთნარი პროფესიული მომზადება აქვთ გავლილი და და პოტენციური მწარმოებლურობაც თანაბარია **(პროფესიული სეგრეგაცია).** როდესაც შრომის ბაზარზე არსებობს ასეთი დისკრიმინაცია, ცხადია, რომ ეს უშუალო გავლენას ახდენს პროფესიის არჩევასა და განათლებაზე, რომელზეც დამოკიდებულია მწარმოებლურობის მახასიათებლები. დისკრიმინაციის პირობებში ქალები ნაკლებ ინვესტიციას ახორციელებენ განათლებაში და შესაბამისად ნაკლებ ადამიანურ კაპიტალსაც ფლობენ. თუმცა სპეციალისტების ერთი ნაწილი არ ეთანხმება ამ მოსაზრებას და აღინიშნავს, რომ ქალებისა და მამაკაცების პროფესიულ არჩევანზე გავლენას ახდენს მშობლები, მასწავლებლები, ტრადიციები და სხვა. მაგალითად. რ. ანკერი აღნიშნავს, რომ რიგ შემთხვევებში ქალთა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა ფორმირდება შრომის კანონმდებლობის თავისებურებებით. პროტექციონისტური ღონისძიებები ქალებთან მიმართებაში ხშირად ზღუდავს მათ დაქირავებას გარკვეულ სამუშაო ადგილებზე. მაგალითად გაეროს მთელი რიგი კონვენციებით (შეზღუდვები ქალთა ღამის საათებში მუშაობისას (შსო კონვენცია N4); მიწისქვეშა სამუშაოებზე დასაქმებაში (შსო კონვენცია N45) და სხვა) გათვალისწინებულია რიგი შეზღუდვები და აკრძალვები ქალთა შრომის გამოყენებისას.

თემა-9. არაფორმალური შრომის ბაზარი

ქვეყანაში არსებული სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემების დაძლევისა და ეკონომიკური განვითარების თვალსაზრისით უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს ქრონიკული უმუშევრობის დაძლევისა და მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობას, როგორც ბიზნეს-გარემოს სრულყოფის, ისე შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის საჭირო ღონისძიებების გატარების გზით. ამიტომ, საქართველოს მთავრობამ შეიმუშავა შრომის ბაზრის ფორმირებისა და განვითარების სახელმწიფო სტრატეგია, სადაც პრიორიტეტად აღიარებულია შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების აქტიური მხარდაჭერა. ამ უკანასკნელის აუცილებლობა განპირობებულია შემდეგი ობიექტური გარემოებებით:

- ✓ შრომის ბაზარი მოწოდებულია, ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური განვითარე-ბის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, უზრუნველყოს შრომითი პოტენციალის რაციონალური გამოყენება და განვითარება, მოსალოდნელ სტრუქტურულ ცვლილებებ-თან ადამიანური რესურსების დროულად მორგება, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ოპტიმალური თანაფარდობის დაცვა, ეკონომიკური დაცემის პერიოდში დასაქმების სტაბილიზაცია, უმუშევრობის ზრდის შეჩერება და ა.შ;
- ✓ სტიქიურად განვითარებადი შრომის ბაზარი ვერ უზრუნველყოფს დასაქმების სფეროში სოციალური სამართლიანობის პრინციპების დაცვას, სამუშაოს მაძიებელთათვის დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების შექმნას, განსაკუთრებით საზოგადოების იმ ჯგუფებისათვის, რომლებიც შრომის ბაზარზე დაბალ კონკურენტუნარიანები არიან და სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებულ მხარდაჭერას საჭიროებენ;
- ✓ სოციალურ პარტნიორობაზე დაფუძნებული მოქნილი შრომის ბაზარი განაპირობებს უმუშევრობის დონის ზრდის შეჩერებას, შრომითი უფლებების თანაბარი რეალიზაციის და უმუშევართა სოციალური დაცვის მექანიზმის შემუშავებას.

აღნიშნულ ამოცანათა გადაჭრა შესაძლებელია მხოლოდ შრომისა და დასაქმების სფეროში მიზანმიმართული სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებითა და გატარებით. ამ პოლიტიკის საბოლოო მიზანია შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების, ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების ხელშეწყობა. შედეგად, მან უნდა უზრუნველყოს თავისი ძირითადი ფუნქციის (ეკონომიკური სექტორების შესაბამისი ადამიანური რესურსებით დროული და ოპტიმალური უზრუნველყოფა) რეალიზაცია. შრომის ბაზრის გამართულ ფუნქციონირებაზე მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული, როგორც ქვეყნის შრომითი და ეკონომიკური პოტენციალის გამოყენების ხარისხი, ასევე, მოსახლეობის ცხოვრების დონე და სოციალური კმაყოფილება.

სამწუხაროდ საქართველოში ცივილიზებული საბაზრო გარემოს ადექვატური შრომის ბაზარი ჯერ კიდევ არ არსებობს. მისი ფორმირება მიმდინარეობს, როგორც პოსტსაბჭოთა სახელმწიფოებისთვის დამახასიათებელი, ასევე მხოლოდ ჩვენი ქვეყნისათვის

ნიშანდობლივი სპეციფიკური პირობებისა და ფაქტორების ზეგავლენით. 1990-იანი წლებიდან მოყოლებული, ქვეყანაში შექმნილმა მძიმე ეკონომიკურმა ვითარებამ, უმუშევრობამ, საწარმოთა ფინანსურმა მდგომარეობამ, ხელფასების თავისდროულმა გაუცემლობამ, პროფესიული მოძრაობის კრიზისმა და სხვა ნეგატიურმა მოვლენებმა, ერთგვარად ბიძგი მისცა ამ სფეროში სხვადასხვა ნეგატიური ტენდენციების განვითარებას, რომელთა შორის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევას-ეკონომიკის არაფორმალურ სექტორში მოსახლეობის დასაქმების ზრდის ტენდენცია წარმოადგენს.

"საქართველოს, ისევე, როგორც სხვა მსგავსი განვითარების ქვეყნების, შრომის ბაზრის ერთ-ერთი თავისებურებაა არაფორმალური დასაქმების (თვითდასაქმებულების გარკვეული ნაწილის და ე.წ. არაფორმალურ სექტორში დასაქმების) მაღალი წილი დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში. თვითდასაქმებულთა უმრავლესობა ეწევა არაფორმალურ, დაურეგისტრირებელ საქმიანობას. საქართველოში არაფორმალური დასაქმების დიდი მასშტაბები განპირობებულია იმ რთული სოციალურ-ეკონომიკური პროცესებით, რომლებიც განვითარდა ქვეყანაში 90-იან წლებში. არაფორმალური დასაქმების ზრდა რეალურად არის მოსახლეობის რეაქცია დასაქმების პირობების გაუარესებაზე, უმუშევრობის ზრდაზე, ცხოვრების დონის დაცემაზე და ა.შ. ოფიციალური სტატისტიკით, საქართველოში დასაქმებულთა თითქმის 2/3 თვითდასაქმებულია. ყოველივე ზემოაღნიშნული უარყოფით გავლენას ახდენს საქართველოს შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაზე.....საქართველოში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობიდან მხოლოდ 38%-ია დაქირავებით მომუშავე, დანარჩენი კი თვითდასაქმებული და არაფორმალურად დასაქმებულია".[15]

არაფორმალურმა დასაქმებამ საქართველოში მართლაც საკმაოდ დიდი მასშტაბები მიიღო. შეიძლება ითქვას, რომ ქვეყანაში დამკვიდრდა არაფორმალური საქმიანობის ისეთი სახეობები, როგორიცაა სამშენებლო და სარემონტო სამუშაოები, საშუამავლო საქმიანობა, ოჯახებში დამლაგებლებად, აღმზრდელებად მუშაობა, წვრილი ხელოსნობა, რეპეტიტორობა, სამედიცინო მომსახურება, ქუჩის ვაჭრობა და სხვა. საექსპერტო შეფასებებით საქართველოში დასაქმებულთა მინიმუმ 32.0% ჩართულია რაიმე სახეობის არაფორმალურ საქმიანობაში. ხოლო ცალკეული ექსპერტები კიდევ უფრო პესიმისტურ სურათსაც იძლევიან: "არაფორმალური დასაქმების ფენომენი არსებობს ყველა ქვეყანაში, თუმცა გააჩნია პროცენტულ მაჩვენებელს. მაგალითად, აშშ-ში თვითდასაქმებული ქვეყნის მოსახლეობის მხოლოდ 7%-ია, 93% კი ფორმალიზებულია, როგორც მომსახურების, ისე რეალურ სექტორში. ევროპის ქვეყნებში ეს მაჩვენებელი დაახლოებით 15 %-მდეა, მაშინ როდესაც საქართველოში თვითდასაქმებულთა რაოდენობა 62-63%-ს აღწევს"[16]. მართლაც არაფორმალურმა დასაქმებამ საქართველოში იმდენად დიდი მასშტაბები შეიძინა, რომ

[15]საქართველოს მთავრობის დადგენილება №199 „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ", 2013 წლის 2 აგვისტო ქ. თბილისი.
[16]http://fortuna.ge/.

თავისუფლად შეიძლება დავასკვნათ შემდეგი: **ფაქტობრივად არაფორმალური სექტორი გახდა შრომის ბაზრის დამოუკიდებელი სეგმენტი, რომელიც მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მოსახლეობის დასაქმებასა და მთლიანად ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობაზე.**

მეორეს მხრივ, ქრონიკული უმუშევრობა, დასაქმების შესაძლებლობების შეზღუდულობა, განვითარებული ქვეყნების ბაზრებთან შედარებით, შრომის ანაზღაურების დაბალი დონე უბიძგებს საქართველოს მოსახლეობის ყველაზე აქტიურ ნაწილს, დატოვონ ქვეყანა და არსებობის წყარო საზღვარგარეთ ეძებონ. სპეციალური კვლევები ადასტურებს, რომ შრომით მიგრანტთა 80-85% ქვეყანას ეკონომიკური მიზეზებით (უმუშევრობა, დაბალი ხელფასი) ტოვებს. შრომითი მიგრანტების უმრავლესობა საზღვარგარეთ არალეგალურად, არასპეციალობით, დაბალკვალიფიციურ და დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზე, ანუ კვლავ არაფორმალურ სექტორშია დასაქმებული.

არაფორმალური დასაქმება არა მარტო საქართველოს, არამედ მთელი მსოფლიოს, საერთაშორისო საზოგადოების აქტუალური პრობლემაა. არც თუ შორეულ წარსულში, ოფიციალური სტატისტიკა იგნორირებას უკეთებდა არაფორმალურ დასაქმებას, საჭიროდ არ თვლიდა მასთან დაკავშირებული მონაცემების მოპოვებას. ეკონომიკური განვითარების პროგრამები და სტრატეგიები ორიენტირებული იყო მსხვილ წარმოებაზე, არაფორმალური სექტორი წარმავალ მოვლენად ითვლებოდა იმ მოტივით, რომ შეიქმნებოდა საკმარისი რაოდენობის სამუშაო ადგილები და შესაძლებელი გახდებოდა მუშაობის მსურველთა დასაქმება. უკანასკნელ ათწლეულებში ეკონომიკურმა დაცემამ, სტრუქტურულმა გარდაქმნებმა, ურბანიზციის მაღალმა ტემპებმა, მოსახლეობის მატებამ და სხვა მოვლენებმა ბევრ ქვეყანაში არაფორმალური დასაქმების მოულოდნელი და უპრეცენდენტო გაფართოება გამოიწვია. აუცილებელი შეიქმნა მისი მასშტაბებისა და დასაქმებულთა შემადგენლობის განსაზღვრა. ამ მიზნით შრომის სტატისტიკოსთა საერთაშორისო კონფერენციამ მიიღო რეზოლუცია, რომელიც შეეხება არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა სტატისტიკას. რეზოლუცია აზუსტებს არაფორმალური სექტორის სტატისტიკური განსაზღვრის კრიტერიუმებს და რეკომენდაციებს იძლევა მისი გამოკვლევის შესახებ. აღნიშნულ სამუშაოებში მონაწილეობა მიიღო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ და შემოგვთავაზა არაფორმალური სექტორის სტატისტიკური განსაზღვრის ორიენტირები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ **არაფორმალური სექტორი განისაზღვრება როგორც წვრილი სამეურნეო, სამეწარმეო ერთეულების მიერ განხორციელებული დამოუკიდებელი საქმიანობა საქონელის, მომსახურების წარმოებისა და რეალიზაციის მიზნით, სადაც ძირითადად გამოიყენება ოჯახის წევრებისა და მათ მიერ დაქირავებულ მომუშავეთა შრომა. ანუ აღნიშნულ სექტორში ჩართულია დამოუკიდებელი, თვითდასაქმებული, მწარმოებლები. ზოგიერთი მათგანი ოჯახის წევრების, დაქირავებულების და მოწაფეების შრომასაც იყენებს.**

აღნიშნულის მიუხედავად, არაფორმალური დასაქმების მასშტაბების დადგენა და შეფასება მაინც ჭირს, რადგან ხშირად ძნელია დასაქმების არაფორმალურ სექტორში ჩრდილოვანი და კრიმინალური დასაქმების გამოყოფა. არაფორმალური სექტორი, ჩრდილოვანი ეკონომიკა, ფარული წარმოება ურთიერთგადახლართულია და საზღვრები მათ შორის პირობითია. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) განმარტებით არაფორმალური სექტორი არ წარმოადგენს კრიმინალური და ჩრდილოვანი ეკონომიკის ნაწილს და არ მოიცავს იმ დასაქმებულებს, რომლებიც ეწევიან აკრძალულ საქმიანობას (კონტრაბანდა, ნარკოტიკების წარმოება და რეალიზაცია და სხვა).**ამიტომ არაფორმალურ სექტორს უნდა მივაკუთვნოთ მოქალაქეების (რომლებიც არ იხდიან გადასახადს) მიერ დამოუკიდებლად ან წვრილი სამეურნეო ერთეულის ფარგლებში განხორციელებული არარეგისტრირებული საქმიანობა. იგი შეიძლება წარიმართოს საკუთარი სახსრების ხარჯზე ან არაფორმალური სექტორის შრომის საშუალებების გამოყენებით. ანუ, <u>ზოგადად არაფორმალური დასაქმება უნდა განვიხილოთ, როგორც იმ დასაქმებულთა ოფიციალურად არარეგისტრირებული ეკონომიკური საქმიანობა, რომლებიც არ იხდიან კანონმდებლობით დადგენილ გადასახადებს.</u> მაშასადამე, დაქირავებული მომუშავეების დასაქმება ითვლება არაფორმალურად მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მათი შრომითი ურთიერთობები პრაქტიკულად არ რეგულირდება (არ რეგისტრირდება) ეროვნული შრომითი კანონმდებლობის შესაბამისად, მათი შემოსავლები არ იბეგრება, მათზე არ ვრცელდება სოციალური დაცვის სისტემა და მთელი რიგი შეღავათები დასაქმების სფეროში.**

გვინდა შევნიშნოთ, რომ არაფორმალური დასაქმება უმთავრესად ხორციელდება ეკონომიკის არაფორმალურ სექტორში, მაგრამ ასეთივე საქმიანობა შეიძლება მოხერხდეს ფორმალურ სექტორშიც, ფორმალური სექტორის წარმოების საშუალებების გამოყენებით. ამ თვალსაზრისით შესაძლებელია სინონიმებად გამოვიყენოთ ცნებები: "არაფორმალური", "გაუფორმებელი", "არარეგისტრირებული" დასაქმება. ამასთან, არაფორმალური დასაქმება და დასაქმება ეკონომიკის არაფორმალურ სექტორში, მათი გარეგნული მსგავსების მიუხედავად, ერთი და იგივე არ არის. პირველ შემთხვევაში იდენტიფიკაციის კრიტერიუმად გამოდის იურიდიულად გაუფორმებელი შრომითი ურთიერთობები, ხოლო მეორე შემთხვევაში, სახელმწიფო რეგისტრაციის არ არსებობა იურიდიული პირის სახით. ასე, რომ არაფორმალური დასაქმებისათვის ნიშანდობლივად უნდა მივიჩნიოთ იურიდიული გაუფორმებლობა, როგორც დაქირავებისას, ასევე საკუთარი საქმის წარმართვისას. არაფორმალური დასაქმების ზოგადი კლასიფიკაცია შეიძლება წარმოვიდგინოთ შემდეგი სახით **(იხ. ცხრილი-1)**.

ცხრილი-1

არაფორმალური დასაქმება და მისი ძირითადი სახეობები[17]

საწარმოო ერთეულები ტიპების მიხედვით	საქმიანობის სახეობა დასაქმებული პირების სტატუსის მიხედვით									
	ინდივიდუალურად მომუშავე პირები		დამსაქმებლები		ოჯახში დამხმარე მომუშავეები	დაქირავებული მომუშავეები		საწარმოო კოოპერატივების წევრები		
	არაფორმალური სექტორი	ფორმალური სექტორი	არაფორმალური სექტორი	ფორმალური სექტორი	არაფორმალური სექტორი	არაფორმალური სექტორი	ფორმალური სექტორი	არაფორმალური სექტორი	ფორმალური სექტორი
რეალური ეკონომიკის საწარმოები					1	2			
არაფორმალური სექტორის საწარმოები	**3**		**4**		**5**	**6**	**7**	**8**	
შინამეურნეობები	**9**					**10**			

არაფორმალური დასაქმება	**უჯრა 1-6 და უჯრა 8-10**
დასაქმება არაფორმალურ სექტორში	**უჯრა 3-8 გარდა 7-ისა**
არაფორმალური დასაქმება არაფორმალური სექტორის გარეთ	**უჯრა 1,2,9 და 10.**

როგორც ცხრილის მონაცემებიდან ჩანს არაფორმალური დასაქმება მოიცავს საქმიანობის შემდეგ სახეობებს:

1.პირები, რომლების მუშაობენ საკუთარი სახსრებით არაფორმალური სექტორის საკუთარ საწარმოებში (**უჯრა-3**);

2.დამსაქმებლები, დაქირავებით დასაქმებული პირები არაფორმალური სექტორის საკუთარ საწარმოებში (**უჯრა-4**);

3.მომუშავეები-ოჯახის წევრები, მიუხედავად იმისა დასაქმებულები არიან ისინი რეალური ეკონომიკის, თუ არაფორმალური სექტორის საწარმოებში (**უჯრა 1, 5**);

4.არაფორმალური საწარმოო კოოპერატივების წევრები (**უჯრა-8**);

[17]თეთრი უჯრები ასახავს-არაფორმალური დასაქმების სხვადასხვა ტიპებს. მუქი-შავი ასახავს-ლოგიკურად შეუძლებელ ვარიანტს, ხოლო მუქი-ნათელი ასახავს ფორმალური დასაქმების სხვადასხვა ტიპებს.

5.დაქირავებული მომუშავეები, რომლებსაც უკავიათ არაფორმალური სამუშაო ადგილები რეალური ეკონომიკის საწარმოებში, არაფორმალურ სექტორში ან შინამეურნეობებში ანაზღაურებად სამუშაოებზე **(უჯრა-2,6 და 10);**

6.საკუთარი სახსრებით მომუშავე პირები, დასაქმებულები იმ საქონლისა და მომსახურების წარმოებით, რომლებიც გათვალისწინებულია მხოლოდ საკუთარი მოხმარებისათვის მათი შინამეურნეობების მიერ **(უჯრა-9).**

იმისათვის, რომ უფრო სიღრმისეულად გავერკვეთ არაფორმალური დასაქმების არსში ერთმანეთს შევადაროთ ფორმალური და არაფორმალური დასაქმების საერთო და განმასხვავებელი ნიშნები. მათ შორის პრინციპულია განსხვავება არა მარტო სამართლე-ბრივი საფუძვლების, არამედ დასაქმების ძირითადი მიზნების მიხედვით **(იხ. ცხრილი-2).**

ცხრილი-2

ფორმალური და არაფორმალური დასაქმება, შრომითი ურთიერთობები, მათი საერთო და განმასხვავებელი ნიშნები

ძირითადი მახასიათებლები	**ფორმალური შრომითი ურთიერთობები**	**არაფორმალური შრომითი ურთიერთობები**
სამართლებრივი საფუძვლები	ურთიერთობები შრომის კოდექსის შესაბამისად	ზეპირსიტყვიერი შეთანხმება
დასაქმების მიზანი	შემოსავლის მიღება	საარსებო საშუალებებზე ორიენტაცია
შრომის პირობები	შრომითი კონტრაქტით განსაზღვრული კონკრეტული პირობები	შრომის პირობების განუსაზღვრელობის მაღალი რისკი
შრომის დაცვა	კანონმდებლობით დადგენილი ნორმების დაცვის აუცილებლობა	შრომის დაუცველობის მაღალი ხარისხი
შრომის ანაზრაურება	კონტრაქტით განსაზღვრული ანაზღაურება	ანაზღაურება შეთანხმებით
მომუშავის ინტერესების დაცვა	გარანტირებულია სასამარლოში მიმართვის უფლების საფუძველზე	დამოკიდებულია დამსაქმებლის წესიერების ხარისხზე
მომუშავის მიერ შრომითი ვალდებულებების შესრულების მექანიზმი	უზრუნველყოფილია სანქციებით განთავისუფლებამდე	უზრუნველყოფილია ხელფასის გაუცემლობით

არაფორმალური დასაქმების მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ძალზე აქტუალურია მისი სისტემატური კვლევა, არსებული დონისა და მასშტაბების შეფასება, რაც გარკვეულ სიძნელეებთან არის დაკავშირებული. სირთულე განპირობებულია იმით, რომ მისი მასშტაბების შეფასება, ძირითადად არაპირდაპირი მეთოდებით ხდება, რომელიც

უკავშირდება თვით დასაქმებული მოსახლეობის გამოკვლევას, გამოკითხვას. აღნიშნული მეთოდების გამოყენებით მიღებული შედეგების საიმედოობა და ხარისხი შედარებით დაბალია. ამიტომ, არაფორმალური დასაქმების მასშტაბებს აანალიზებენ საექპერტო შეფასებების მეთოდის გამოყენებითაც.

არაფორმალური დასაქმების შეფასების მნიშვნელოვანი მაჩვენებელია არაფორმალურ სექტორში წარმოებული მთლიანი შიდა პროდუქტის (მშპ-ის) წილი. არაფორმალური დასაქმება უმთავრესად განვითარებადი ქვეყნების პრობლემაა, სადაც სამუშაო ძალის დიდი ნაწილია დასაქმებული და სწორედ ეს სექტორი განსაზღვრავს ეკონომიკის ფუნქციონირებას. მიახლოებითი შეფასებებით ლათინურ ამერიკაში არაფორმალურ სექტორზე მოდის დასაქმებულთა საერთო რიცხოვნობის 40%, აზიის ქვეყნებში 55%, აფრიკის ქვეყნებში 70%. განვითარებად ქვეყნებში არაფორმალური სექტორის წვლილი მნიშვნელოვანია მშპ-ის წარმოებაში, იგი 5%-დან 35%-მდე მერყეობს, აქ თავმოყრილია ქალაქად დასაქმებულთა 1/3-დან 1/2-მდე **(იხ. ცხრილი-3)**.

ცხრილი-3

არაფორმალური დასაქმება და მისი წილი მშპ-ში მსოფლიოს ცალკეული ქვეყნების მიხედვით[18]

ქვეყანა	წილი მშპ-ში (%)	ქვეყანა	წილი მშპ-ში (%)
აზერბაიჯანი	59,3	ავსტრალია	14,0
ბელორუსია	19,1	ავსტრია	9,0
ესტონეთი	18,5	ბელგია	22,5
ყაზახეთი	34,2	დანია	18,3
ლატვია	34,8	ფინეთი	18,9
ლიტვა	25,2	საფრანგეთი	14,9
მოლდოვა	37,7	გერმანია	14,9
რუსეთი	41,0	დიდი ბრიტანეთი	14,0
უკრაინა	47,3	საბერძნეთი	29,0
ბულგარეთი	32,7	იტალია	27,3
უნგრეთი	28,4	იაპონია	11,1
პოლონეთი	13,9	შვეცია	19,9
რუმინეთი	18,3	შვეიცარია	8,1
სლოვაკეთი	10,2	აშშ	8,9

ცხადია, რომ გარდამავალი პერიოდის კრიზისულმა მოვლენებმა განაპირობა არაფორმალური დასაქმების ზრდა პოსტსაბჭოთა ქვეყნებშიც. მაგალითად, ცალკეული მკვლევარების შეფასებით, უკრაინის სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის ოფიციალური მონაცემებით არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულია 4.5 მილიონი ადამიანი (მთლიანად დასაქმებული მოსახლეობის 20.0%), სოციოლოგიური კვლევების

[18]statistical update on employment in the informal economy - ILO. www.ilo.org/wcmsp5 /groups /public/dgreports/---stat/.../wcms_157467.pdf.

მონაცემებით კი ამ სექტორში ჩართულია 8.5 მლნ კაცი (დასაქმებული მოსახლეობის 40.0%), ხოლო უკრაინის ეკონომიკის სამინისტროს მონაცემებით არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული მოსახლეობის წილი საერთო დასაქმებულთა 16.0-20.0%-ს შეადგენს.[19] ასევე დიდია არაფორმალური დასაქმების მასშტაბები რუსეთის ფედერაციაშიც. ბოლო წლების მონაცემების მიხედვით შეფასების სხვადასხვა სისტემების გამოყენების საფუძველზე არაფორმალურ სექტოში დასაქმების დონე 15.0%-დან 30.0%-მდე მერყეობდა[20]. არაფორმალურ სექტორში დასაქმების მდგომარეობა და თავისებურებანი განსაზღვრავს რუსეთის ფედერაციაში მისი სტრუქტურის სპეციფიკასაც. კერძოდ, არაფორმალური დასაქმების ყველაზე მაღალი წილი ვაჭრობაშია-23.3%, შემდეგ სოფლის მეურნეობაში-12.5%, გადამამუშავებელ დარგებში-11.7%, ტრანსპორტში-10.8%, მშენებლო-ბაში-9.3%, სახელმწიფო მართვა-7.1%, განათლება-5.1%, ჯანდაცვა-4.9%, სხვა დარგები-15.3%[21].

საქართველოში 2017 წლის ოფიციალური მონაცემების მიხედვით, რომელიც პირველად დაფიქსირდა სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ, არაფორმალურად დასაქმებულთა წილი არასასოფლო-სამეურნეო სფეროს დასაქმებულებში 33.9%-ს შეადგენდა **(იხ. ცხრილი-4).** სამწუხაროა, რომ ამ უკანასკნელის თაობაზე ოფიციალური ინფორმაცია ცალკეული დარგების მიხედვით არ მოიპოვება, თუმცა თუ ვიმსჯელებთ ცალკეული კვლევებისა და ჩვენს მიერ ჩატარებული ანალიზის შედეგებიდან გამომდინარე, არაფორმალურად დასაქმებულთა წილი საკმაოდ მაღალია მშენებლობასა და მომსახურების სფეროს სხვადასხვა დარგებში (განათლება, ჯანდაცვა, ტრანსპორტი და სხვა).

ცხრილი-4

არაფორმალური დასაქმება საქართველოში 2017 წელს პროცენტებში [www.geostat.ge]

დასახელება	ქალი	მამაკაცი	ქალაქი	სოფელი	სულ
არაფორმალურად დასაქმებულთა წილი არასასოფლო-სამეურნეო სფეროს დასაქმებულებში	29.2	37.9	33.2	35.8	**33.9**

ეკონომიკის არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა რიცხოვნობის დადგენა და მისი მასშტაბების განსაზღვრა განვითარებული ქვეყნების პრობლემაცაა. მაგალითად, ინგლისში ერთადერთი მაჩვენებელი არაფორმალურ სექტორში დასაქმების შესახებ არის განსხვავება მშპ-ს ღირებულებაში, შემოსავლების და გასავლების (დანახარჯების) მიხედვით. ამასთან, სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტი ვერ იძლევა არაფორმალური დასაქმების ზუსტ მაჩვენებელს. დამოუკიდებელ ექსპერტთა აზრით, არაფორმალურ სექტორში იქმნება მშპ-ს 3.0-5.0%, ხოლო საგადასახადო სამსახური მიიჩნევს, რომ არაფორმალურად დასაქმებულები აწარმოებენ მშპ-ს 6.0%-8.0%, ანუ 85.0 მილიარდი გირვანქა სტერლინგის ღირებულების საქონელსა და მომსახურებას. ევროპის ზოგიერთ ქვეყანაში მშპ-ში ჩაირთვება არაფორმალური საქმიანობის მასშტაბების შეფასებითი

---

[19] Неформальная занятость в Украине: измерение, масштабы, динамика. www.myshared.ru/slide/539512

[20] **Fedorova E.P.** Informal employment in Russia: trend and causes Ph.D. Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент» №1, 2014. http://economics.open-mechanics.com/articles/1050.pdf.

[21] http://economic-theory.com/o-zhurnale-economics.html.

მაჩვენებელი. მაგალითად, იტალიაში არაფორმალური ეკონომიკის წილი ოფიციალურად შეფასებულია მშპ-ს 16.0%-ით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონაცემებით ბოლო პერიოდში იგი 30.0%-ს აღწევს, სხვა განვითარებულ ქვეყნებში კი 5.0%-დან 10.0%-მდე მერყეობს. რუსეთში კი იგი, როგორც აღვნიშნეთ 15.0%-30.0%-ის ფარგლებშია.

როგორც საერთაშორისო მასშტაბით ჩატარებული გამოკვლევები ადასტურებს არაფორმალური დასაქმებისათვის ნიშანდობლივია:

- არასტაბილურობა;
- კაპიტალის ბაზარზე შეღწევის შეზღუდულობა;
- პროფესიული მომზადება-გადამზადების სირთულეები;
- სოციალური დაცვის, დაზღვევისა და უზრუნველყოფის სისტემასთან მიუწვდომლობა;
- სამართლებრივი დაცვის შეზრუდულობა და სხვა.

ხოლო საქართველოში ჩატარებული კვლევების შედეგების ანალიზი გვიჩვენებს, რომ რომ არაფორმალური დასაქმების სფეროსათვის ძირითადად ნიშანდობლივია:

- არაფორმალური დასაქმება ძირითადად მოიცავს შრომითი საქმიანობის რამდენიმე სფეროს. კერძოდ, საცალო ვაჭრობას, სამშენებლო-სარემონტო სამუშაოებს, ცალკეული სახეობის სამედიცინო და საგანმანათლებლო მომსახურებას;
- არაფორმალური დასაქმება უმთავრესად გამოხატულია თვითდასაქმებით, დაქირავებული შრომა გამოიყენება მხოლოდ სამშენებლო-სარემონტო სამუშაოებზე;
- დასაქმებულთა აბსოლუტური უმრავლესობისათვის აღნიშნული საქმიანობა საარსებო სახსრების მოპოვების საშუალებაა. არაფორმალური დასაქმება დამოუკიდებლობის გამოვლენის, მოქნილი შრომის რეჟიმით მუშაობის შესაძლებლობის, ან სოლიდური შემოსავლების უფრო იოლი გზით მიღების საშუალებას მხოლოდ დასაქმებულთა მცირე ნაწილისათვის წარმოადგენს;
- არაფორმალური დასაქმება უმთავრესად მძიმე შრომას. მომუშავენი ძირითადად არაპრესტიჟულ, არამიმზიდველ სამუშაოებს ასრულებენ და პროფესიული ზრდის პერსპექტივა არა აქვთ.

მიუხედავათ იმისა, რომ არაფორმალური დასაქმების შედეგად მშპ-ის გარკვეული ნაწილი იქმნება **(იხ. ცხრილი-3),** მისი შემცირების აუცილებლობას განაპირობებს რიგი მოვლენები, რომელთაგან მნიშვნელოვანია ის, რომ იგი მოქცეულია საკანონდებლო ჩარჩოს ფარგლებს გარეთ და აღნიშნული სექტორიდან არ ხდება გადასახადების ამოღება. მეორეს მხრივ, უნდა გავითვალისწინოთ ისიც, რომ არაფორმალური დასაქმება მოსახლეობის გარკვეული ნაწილისათვის არსებობისა და თავის გადარჩენის საშუალებაა. ამიტომ ცხადია, რომ უახლოეს პერიოდში არაფორმალური დასაქმების მასშტაბების აღმოფხვრა ვერ მოხერხდე-ბა, მაგრამ საჭიროა არაფორმალური დასაქმების ტენდენციები და თავისებურებები გათვა-ლისწინებულ იქნეს დასაქმების რეგიონული პოლიტიკის შემუშავებისას. პრობლემის გადაწყვეტა, პირველ რიგში, გულისხმობს ეფექტიანი დასაქმების ღონისძიებების დასახვას და რეალიზაციას. აღნიშნული ღონისძიებები უნდა იყოს პრაქტიკული ხასიათის და

მოიცავდეს როგორც რეგიონის, ასევე საწარმოს დონეზე განსახორციელებელ რაციონალურ ეკონომიკურ პოლიტიკას, შრომის ანაზღაურების სისტემის მოწესრიგებას, დასაქმებულთა და უმუშევართა აღრიცხვის სრულყოფას, დასახულ ღონისძებათა საკანონმდებლო უზრუნველყოფას და ა.შ. ამ მხრივ ბოლო პერიოდში ძალიან მნიშვნელოვანია საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 2 აგვისტოს N199 დადგენილება "საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ".

საქართველოს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგია არაფორმალური დასაქმების შემცირებისათვის მეტი და უკეთესი ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას მიიჩნევს: „საქართველოში დასაქმებულთაგან მილიონზე მეტი ადამიანი თვითდასაქმე-ბული იყო (რაც მთლიანად დასაქმებულთა 60%-ს შეადგენდა). ეს რიცხვები მიანიშნებს, რომ საქართველოს მოსახლეობაში დიდია იმ ადამიანთა წილი, ვისაც შრომის ბაზრის სხვადასხვა სახის სერვისი ან დახმარება სჭირდება.

ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების ხელშეკრულების მე-14 თავის „დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების" შესახებ 349-ე მუხლი განსაზღვრავს დასაქმებასთან დაკავშირებულ შემდეგ საკითხებს:

დასაქმების პოლიტიკა, რომელიც მიმართულია მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილის შექმნისკენ, რათა შემცირდეს არაფორმალური ეკონომიკა და არაფორმალური დასაქმება;

შრომის ბაზრის აქტიური ზომების წახალისება და დასაქმების ეფექტიანი სერვისების ხელშეწყობა, რათა მოხდეს შრომის ბაზრის მოდერნიზება და მისი მორგება მონაწილე მხარეების საჭიროებებზე"[22]

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

თემა 10. შრომის მწარმოებლურობა და ეფექტიანობა

10.1 მწარმოებლურობის არსი, სახეები და გაზომვის მაჩვენებელთა სისტემა

ეკონომიკური თეორიის მიხედვით ზოგადად, მწარმობლურობის არსი იმაში მდგომარეობს, რომ მოინახოს ოპტიმალური თანაფარდობა წარმოების მაქსიმალურად შე-საძლებელ შედეგსა და მის მისაღწევად საჭირო მინიმალურ დანახარჯს შორის. აქედან გა-მომდინარე, **მწარმოებლურობა_ესაა მოცემულ პერიოდში წარმოებული საქონლის მოცუ-ლობის შეფარდება მის საწარმოებლად საჭირო დანახარჯებთან.**

შრომის მწარმოებლურობა რთულ და წინააღმდეგობრივ ეკონომიკურ კატეგორიას წარმო-ადგენს. იგი დამოკიდებულია წარმოების ფაქტორების, უპირველეს ყოვლისა, ძირითადი კაპიტალის გამოყენების დონეზე. ამასთან, შრომის მწარმოებლურობა საზოგადოებრივი წარმოების ეფექტიანობის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მაჩვენებელია. იგი საშუალებას იძლევა, შეფასდეს როგორც ერთი მომუშავის, ასევე მთელი კოლექტივის შრომის ეფექტია-ნობა.

ზოგადად, შრომის მწარმოებლურობა განისაზღვრება, როგორც წარმოებული პროდუქცი-ის მოცულობის (პროდუქციის გამოშვება) შეფარდება მის საწარმოებლად საჭირო შრომით დანახარჯებთან. ამასთან, **პროდუქციის გამოშვება** განისაზღვრება, როგორც ეკონომიკური ერთეულის მიერ ფაქტობრივად წარმოებული და რეალიზებული პროდუქციის მოცულობა, გაყიდვისათვის შეძენილი საქონლისა და მომსახურების, აგრეთვე მატერიალური საბრუნავი საშუალებების მარაგების ცვლილებების ჩათვლით.

იმ შემთხვევაში, როდესაც მწარმოებლურობის დონისა და დინამიკის განსაზღვრი-სას გამოიყენება წარმოებული პროდუქცია გამოხატული ნატურალურ და პირობით-ნატუ-რალურ მაჩვენებლებში, მაშინ მას შეიძლება შევუფარდოთ მხოლოდ შრომითი დანახარ-ჯები. შედეგად მივიღებთ შრომითი დანახარჯების ერთეულზე გამომუშავების მაჩვენე-ბელს, გამოსახულს ნატურალურ და პირობით-ნატურალურ გამოხატულებაში. მსგავსი მე-თოდით შრომის მწარმოებლურობის გაანგარიშებას დიდი მნიშვნელობა აქვს ეკონომიკის ერთგვაროვანი პროდუქციის მწარმოებელ დარგებში შრომის მწარმოებლურობის დონის დახასიათებისათვის.

შრომის საათობრივი ან დღიური მწარმოებლურობა მიიღება პროდუქციის მოცუ-ლობის გაყოფით ნამუშევარ კაც/საათებზე ან კაც/დღეებზე.

პროდუქციის მოცულობის გაყოფით მომუშავეთა საშუალოსიობრივ რიცხოვნობაზე მიიღება შრომის მწარმოებლურობა (თვის, კვარტლის, წლის მიხედვით).

ამგვარად, შრომის მწარმოებლურობა შეიძლება გამოვსახოთ შემდეგი დამოკიდებუ-ლებით:

$$Qn=Q/S \text{ ან } Qn=Q/N$$

სადაც_ **Qn** ესაა შრომის მწარმოებლურობის დონე, **Q**_წარმოებული პროდუქციის მოცულობა, **S** _ნამუშევარი დროის (გაწეული შრომის) რაოდენობა, **N**-პერსონალის საშუალოსიობრივი რიცხოვნობა.

შრომის მწარმოებლურობის დონის ცვლილება (დინამიკა) განისაზღვრება, როგორც საანგარიშო პერიოდში შრომის მწარმოებლურობის დონის შეფარდება საბაზისო პერიდოს შესაბამის მაჩვენებელთან. იგი ახასიათებს საბაზისო პერიოდში შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ან კლების პროცენტს საბაზისო პერიოდთან შედარებით.

შრომის მწარმოებლურობის გაზომვის სამი მეთოდი არსებობს:

ნატურალური, ღირებულებითი და შრომითი.

ნატურალური მეთოდის არსი იმაში მდგომარეობს, რომ შრომის მწარმოებლურობა (გამომუშავება) განისაზღვრება ფიზიკური ზომის ერთეულში გამოსახული (ცალი, ტონა, მეტრი და სხვა) გამოშვებული პროდუქციის მოცულობის გაყოფით მომუშავეთა რიცხოვნობაზე ან ნამუშევარი საათების რაოდენობაზე.

(მაგალითი. მეტალურგიულმა კომბინატმა წლის განმავლობაში აწარმოა 50 ათასი ტონა თუჯი. კომბინატში მომუშავეთა საშუალოწლირი რიცხოვნობა შეადგენს 2 000 კაცს. აღნიშნული მონაცემების საფუძველზე შრომის მწარმოებლურობა შეადგენს:

შმ=50 000 ტონა/2 000კაცი = 25 ტონა/კაცი)

შრომის მწარმოებლურობის გაზომვის ნატურალური მეთოდი გამოიყენება ერთგვაროვანი პროდუქციის წარმოების შემთხვევაში. Aამიტომ, მისი გამოყენების ფარგლებიც შეზღუდულია.

შრომის მწარმოებლურობის გაზომვის **ღირებულებითი (ფულადი) მეთოდის** არსი იმაში მდგომარეობს, რომ ამ შემთხვევაში წარმოებული პროდუქციის მოცულობა გამოისახება პროდუქციის გამოშვების ღირებულებით მაჩვენებელში.

(მაგალითი. საწარმომ წლის განმავლობაში გამოუშვა A დასახელების 2.0 მლნ. ლარის ღირებულების, B დასახელების 1,5 მლნ. ლარის ღირებულების და C დასახელების 1,0 მლნ ლარის ღირებულების პროდუქცია. მომუშავეთა საშუალოწლირი რიცხოვნობა შეადგენს 1000 კაცს წელიწადში. ერთი მომუშავის საშუალოწლიური გამომუშავება შეადგენს:

შმ=(2 000 000 + 1 500 000 +1 000 000)ლარი/1 000კაცი=4 500 ლარი/კაცზე)

ღირებულებითი მეთოდი საშუალებას იძლევა, განვახორციელოთ არაერთგვაროვანი, დიფერენცირებული ფასების მქონე პროდუქციის აღრიცხვა და, შესაბამისად, შრომის მწარმოებლურობის დონის გაზომვა. მიუხედვად ამისა, ამ მეთოდს გარკვეული ნაკლოვანებებიც ახასიათებს.

შრომითი მეთოდის გამოყენების შემთხვევაში წარმოებული პროდუქციის მოცულობა და გაწეული დანახარჯები გამოისახება ნორმა-საათებში.

(***მაგალითი. საწარმომ წლის განმავლობაში გამოუშვა 5 ათასი ერთეულის A დასახელების ნაწარმი და 10 ათასი ერთეული B დასახელების ნაწარმი. A დასახელების პროდუქციის ერთეულის შრომატევადობა შეადგენს _ 10 ნორმა.საათს, B დასახელების პროდუქციის ერთეულის შრომატევადობა არის _ 6 ნორმა.საათი. მომუშავეთა საშუალოწლირი რიცხოვნობა 500 კაცია.***

ერთი მომუშავის შრომის მწარმოებლურობა იქნება:

შმ=(5000×10+10000×6)/500=220 ნორმ.საათი/კაცზე)

შრომის მწარმოებლობის გაზომვის შრომითი მეთოდის გამოყენება გარკვეული ნაკლოვანების მატარებელია. გაანგარიშების მაღალი სიზუსტის უზრუნველსაყოფად აუცილებელია, შრომის მოქმედი ნორმები იყოს მეცნიერულად დასაბუთებული, რაც ხშირად მიუღწეველ პრობლემას წარმოადგენს, რადგანაც წარმოებაში მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის მიღწევების დანერგვას თან არ სდევს შესაბამისი ნორმების დამუშავება და წარმოებაში დანერგვა. ეს ბუნებრივია, მოქმედებს შრომითი მაჩვენებლების გაანგარიშების სიზუსტეზე. ამასთან, შრომითი მეთოდის გამოყენება მეტად შრომატევად სამუშაოს წარმოადგენს.

შრომის მწარმოებლურობის შებრუნებულ სიდიდეს **შრომატევადობა** წარმოადგენს, რომელიც გვიჩვენებს პროდუქციის ერთეულის წარმოებისათვის საჭირო სამუშაო დროის რაოდენობას. პროდუქციის შრომატევადობის შემცირება პირდაპირაა დაკავშირებული შრომის მწარმოებლურობასთან, რაც ჩანს შემდეგი დამოკიდებულებიდან:

$$\Delta შმ(\%)=(შ_{შ}\times 100\%)/(100\%-შ_{შ})$$

$$შ_{შ}(\%)=(შმ\times 100\%)/(100\%+შმ)$$

სადაც, ∆შმ_ესაა საანგარიშო პერიოდში შრომის მწარმოებლურობის მატების ტემპი საბაზისო პერიოდთან შედარებით, %-ში; $შ_{შ}$_პროდუქციის ერთეულზე შრომატევადობის შემცირება საბაზისო პერიოდთან შედარებით, %-ში.

(მაგალითი. საწარმომ საბაზისო პერიოდთან შედარებით პროდუქციის შრომატევადობის დონე 2.5%-ით შეამცირა. ეს შემდეგნაირად იმოქმედებს შრომის მწარმოებლურობის გადიდებაზე:

$$\Delta შმ=(2.5\%\times 100\%)/(100\%-2.5\%)=2.56\%)$$

ამგვარად, პროდუქციის ერთეულზე შრომატევადობის 2.5%-ით შემცირებამ შრომის მწარმეობლურობის 2.56%-ით გადიდება გამოიწვია.

(მაგალითი. საწარმომ საბაზისო პერიოდთან შედარებით შრომის მწარმოებლურობის დონე 2.5%-ით გაზარდა, რაც შემდეგნაირად იმოქმედებს პროდუქციის შრომატევადობის შემცირებაზე:

$$შ_{შ}=(2.5\%\times 100\%)/(100\%+2.5\%)=2.44\%$$

ამგვარად, შრომის მწარმოებლურობის 2.5%-ით გადიდებამ განაპირობა პროდუქციის შრმატევადობის 2.44%-ით შემცირება.

განასხვავებენ შრომატევადობის შემდეგ ნაირსახეობებს: **ტექნოლოგიურ, წარმოების მომსახურების, საწარმოო, წარმოების მართვისა და სრულ შრომატევადობას**.

ტექნოლოგიური შრომატევადობა წარმოადგენს ყველა ძირითადი _ როგორც სანარდო, ასევე დროითი მუშების შრომითი დანახარჯების ჯამს;

წარმოების მომსახურების შრომატევადობა ($შ_{მომს}$) _ ესაა ძირითადი საამქროების, ყველა დამხმარე უბნებისა და სამსახურების დამხმარე მუშების შრომითი დანახარჯები, რომლებიც ახორციელებენ წარმოების მომსახურებას.

საწარმოო შრომატევადობა ($შ_{სწ}$) _ ესაა ძირითადი და დამხმარე საამქროების ყველა მუშის შრომის დანახარჯები, რომელიც იანგარიშება შემდეგნაირად:

წარმოების მართვის შრომატევადობა ($შ_{მართ}$) ასახავს ხელმძღვანელებისა და სპეციალის-ტების შრომით დანახარჯებს, ხოლო **სრულ შრომატევადობა** წარმოადგენს პერსონალის ყველა კატეგორიის შრომის დანახარჯებს.

ეკონომიკური ანალიზისას ხშირად გამოიყენებენ ასევე **სამუშაო დროის დანახარჯებისა და შრომის მწარმოებლურობის ინდექსებს.**

სამუშაო დროის დანახარჯების ინდექსი ($J_{დრ}$) – ასახავს პროდუქციის ერთეულზე სამუ-შაო დროის დანახარჯების (შრომატევადობის) შემცირებას და გაიანგარიშება ფორმულით:

$$J_{დრ}=\sum q_1\times t_1/\sum q_1\times t_0$$

სადაც q_1 _ ესაა საბაზისო პერიოდში წარმოებული პროდუქციის მოცულობა გამოსახუ-ლი შესაბამის ერთეულებში; t_0 და t_1 _ პროდუქციის ერთეულის წარმოებაზე სამუშაო დროის დანახარჯები, შესაბამისად, საბაზისო და საანგარიშო პერიოდში.

შრომის მწარმოებლურობის ინდექსი ($J_{შრ}$) სამუშაო დროის დანახარჯების ინდექსის შებ-რუნებული სიდიდეა, რომელიც შემდეგი ფორმულით იანგარიშება:

$$J_{შრ}=\sum q_1\times t_0/\sum q_1\times t_1$$

შრომის მწარმოებლურობის ცვლილების განსაზღვრისათვის ფართოდ გამოიყენება ასე-ვე ინდექსი, რომელიც გაიანგარიშება შესადარის ფასებში გამოსახული, ერთი მომუშავის გამომუშავების მოცულობის შედარებით საბაზისო და საანგარიშო პერიოდებში:

$$J_გ=\sum Q_1\times P/\sum N_1:\sum Q_0\times P/\sum N_0$$

$$J_გ= q_1/q_0$$

სადაც Q_0 და Q_1_საბაზისო და საანგარიშო პერიოდში გამოშვებული პროდუქციის მო-ცულობაა ნატურალურ გამოსახულებაში; P_პროდუქციის ერთეულის შესადარისი ფასია; N_0 და N_1_მომუშავეთა საშუალოსიობრივი რიცხოვნობაა საბაზისო და საანგარიშო პერი-ოდში; q_0 და q_1_საწარმოოს საწარმოო-სამრეწველო პერსონალის ერთ მომუშავეზე გაანგა-რიშებული პროდუქციის გამომუშავების მოცულობაა შესადარის ფასებში, შესაბამისად, საბაზისო და საანგარიშო პერიოდში.

(მაგალითი. საანგარიშო პერიოდში საწარმოში A დასახელების პროდუქციის წარმოებამ შადგინა 10 ათასი ერთეული (საბაზისო პერიოდში _ 9 ათასი ერთეული), B დასახელების პროდუქციისა _ 5 ათასი ერთეული (საბაზისო პერიოდში _ 4 ათასი ერთეული). A დასახე-ლების პროდუქციის ერთეულის ღირებულებამ შეადგინა 5 ლარი, B დასახელების პრო-დუქციის ერთეულის ღირებულებამ შეადგინა 10 ლარი. მომუშავეთა საშუალოწლიური რიცხოვნობა საანგარიშო პერიოდში შეადგენდა 1000 კაცს, ხოლო საბაზისო პერიოდში _ 1100 კაცს.

არსებული მონაცემების მიხედვით შრომის მწარმოებლურობის ინდექსი იქნება:

მონაცემების მიხედვით შრომის მწარმოებლურობის ინდექსი იქნება:

$$J_გ= \frac{10000\times5+5000\times10}{1000}:\frac{9000\times5+4000\times10}{1100}=1{,}294)$$

ერთი მომუშავის გამომუშავების მოცულობის მიხედვით შრომის მწარმოებლურობის ინდექსის გამოყენებით შეიძლება საწარმოს ცალკეული ქვედანაყოფების მიხედვით შრო-

მის მწარმოებლურობის მაჩვენებლის შედარება და შრომის მწარმოებლურობის ზრდის რეზერვების გამოვლენა.

10. 2. შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ფაქტორები და რეზერვები

შრომის მწარმოებლურობის პრობლემის შესწავლისას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მისი ზრდის ფაქტორების გამოვლენას. მათ მიეკუთვნება, უპირველეს ყოვლისა, მეცნიერულ-ტექნოლოგიური პროგრესის მიღწევების დანერგვა წარმოებაში, ასევე შრომისა და წარმოების ორგანიზაციის სრულყოფა.

EK ეკონომიკურ ლიტერატურაში შრომის მწარმოებლურობის ფაქტორთა კლასიფიკაციაში რამდენიმე მიდგომა არსებობს: ერთ-ერთი მიდგომის თანახმად შეიძლება გამოვყოთ შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ფაქტორთა ორი ჯგუფი: 1. ფაქტორთა ჯგუფი, რომელიც ექვემდებარება საქმიანი სუბიექტის მართვას: სტრატეგიული გადაწყვეტილება, ორგანიზაციული საკითხები, შრომითი ურთიერთობები, ხელმღვანელები და საშუალო რგოლის მაკონტროლებელი კადრები, ტექნოლოგია, წარმოების საშუალებები, გამოკვლევები და გამოგონებები, პროდუქციის ხარისხი, შრომის პირობები, ინფორმაცია; 2. ფაქტორები, რომლებიც არ ექვემდებარებიან საქმიანი სუბიექტის მართვას: მთავრობის პოლიტიკური ღონისძიებები, ინფრასტრუქტურა, საბაზრო მექანიზმი, კანონები, შრომითი რესურსები, კულტურა და სოციალური ღირებულებები.

აღნიშნულის გარდა შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ფაქტორები შეიძლება დავაჯგუფოთ შემდეგნაირადაც.

- **მატერიალურ-ტექნიკური ფაქტორები, რომლებიც დაკავშირებულია წარმოების ტექნიკურ დონესთან, ტექნოლიგიების, ტექნიკისა და გამოსაყენებელი მასალების სრულყოფასთან;**
- **ორგანიზაციული ფაქტორები, რომლებიც ახასიათებენ შრომის, წარმოებისა და მართვის ორგანიზაციას;**
- **სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორები, რომლებიც მიეკუთნებიან წარმოების პიროვნულ კომპონენტს_მომუშავეთა მომზადებას, მათ მოტივირებასა და კმაყოფილებას.**

დამოუკიდებელ ფაქტორად შეიძლება გამოვყოთ ასევე წარმოების მასშტაბი.

მატერიალურ-ტექნიკური ფაქტორების კომპლექსი, რომელიც გავლენას ახდენს შრომის მწარმოებლურობის ზრდაზე, **ხასიათდება შემდეგი მაჩვენებლებით**: **შრომის ენერგოაღჭურვილობა_**ყველა სახის ენერგიის მოხმარების დონე ერთ სამრეწველო მუშაზე; **შრომის ელექტროაღჭურვილობა_**ელექტროენერგიის მოხმარება ერთ სამრეწველო მუშაზე; **შრომის ტექნიკური აღჭურვილობა_**ძირითადი საწარმოო ფონდების მოცულობა ერთ მომუშავეზე; **მექანიზაციისა და ავტომატიზაციის დონე_**მექანიზებული და ავტომატიზირებული შრომით დასაქმებული მუშების წილი; **წარმოების ქიმიზაცია, პროგრესიული მასალებისა და ქიმიური პროცესების გამოყენება_**წარმოების ქიმიზირებული პროცესების წილი.

შრომის მწარმოებლურობის ფაქტორთა შორის წამყვანი ადგილი უკავიათ მატერიალურ-ტექნიკურ ფაქტორებს, რადგანც სწორედ ისინი უზრუნველყოფენ შრომის ეკონომიას.

ორგანიზაციულ ფაქტორები ხასიათდებიან შემდეგი მაჩვენებლებით:

1. **წარმოების მართვის ორგანიზაციის სრულყოფა** (მართვის აპარატის სტრუქტურის სრულყოფა, წარმოების მართვის სისტემის სრულყოფა, საწარმოო პროცესების ოპე-

რატული მართვის გაუმჯობესება, მართვის ავტომატიზირებული სისტემების დანერგვა და განვითარება);

2. **წარმოების ორგანიზაციის სრულყოფა** (წარმოების მატერიალური, ტექნიკური და საკადრო მომზადების გაუმჯობესება, დამხმარე სამსახურებისა და მეურნეობების_სატრანსპორტო, სასაწყობო და სხვა, ორგანიზაციის სრულყოფა);
3. **შრომის ორგანიზაციის სრულყოფა** (შრომის დანაწილებისა და კოოპერაციის სრულყოფა, შრომის მოწინავე მეთოდებისა და ხერხების გამოყენება, სამუშაო ადგილების ორგანიზაციისა და მომსახურების სრულყოფა, შრომის ორგანიზაციის მოქნილი ფორმების დანერგვა და სხვა).

სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორები ხასიათდება შრომითი კოლექტივის პროფესიულ-კვალიფიციური მომზადების დონით, სოციალურ-დემოგრაფიული შემადგენლობით, შრომითი აქტიურობითა და ინიციატივიანობით და ა.შ.

შრომის მწარმოებლურობაზე გავლენის ხასიათიდან გამომდინარე, ყველა ზემოთ აღნიშნული ფაქტორი შეიძლება დავყოთ **პირდაპირი და ირიბი** ზემოქმედების ფაქტორებად. **ფაქტორების** მოქმედება შეიძლება წარმოვიდგინოთ ფუნქციონალური დამოკიდებულების სახით, რომელიც საშუალებას გვაძლევს, მეტნაკლები სიზუსტით დავადგინოთ, თუ რა გავლენას ახდენს ესა თუ ის ფაქტორი შრომის მწარმოებლურობის ზრდაზე. **პირდაპირ ფაქტორებს** მიეკუთნება მატერიალურ-ტექნიკური და ორგანიზაციული ფაქტორები. **ირიბი** ზემოქმედების ფაქტორებს მიეკუთნება, ძირითადად, სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორები.

შრომის მწარმოებლურობის ზრდის რეზერვები_ესაა პროდუქციის წარმოების მოცულობის ზრდისა და ხარისხის ამაღლების, ასევე შრომითი დანახარჯების შემცირების გამოუყენებელი შესაძლებელობები. რაოდენობრივად იგი შეიძლება განვსაზღვროთ, როგორც გარკვეული დროის მანძილზე შრომის მწარმოებლურობის მიღწეულ და მაქსიმალურად შესაძლებელ სიდიდეებს შორის სხვაობა.

შრომის მწარმოებლურობის რეზერვების კლასიფიკაციაშიც შეიძლება გამოვყოთ რამდენიმე მიდგომა: მიზანშეწონილია რეზერვების დაჯგუფება ფაქტორების შესაბამისად. წარმოების პროცესის ანალიზისას ის საშუალებას იძლევა, გამოვლინდეს შრომის მწრმოებლურობის ზრდის თითოეული ფაქტორის მიხედვით არსებული გამოუყენებელი შესაძლებლობები და დანაკარგები, და, შესაბამისად, დავსახოთ მათი გამოყენების გაუმჯობესების გზები;

შრომის მწარმოებლურობის ზრდის რეზერვები შეიძლება დავყოთ ასევე ფაქტორების გამოყენების ხასიათის (ექსტენსიური და ინტენსიური) და ზემოქმედების მიმართულების (გამოყენებული რესურსების ჯგუფების) მიხედვით;

წარმოშობის დონეების მიხედვით რეზერვები შეიძლება იყოს: **ზოგადსახელმწიფო, რეგიონული, დარგთაშორისი, დარგობრივი, შიგასაწარმოო.**

ზოგადსახელმწიფო რეზერვების გამოყენება გავლენას ახდენს შრომის მწარმოებლურობის ზრდაზე მთელი ქვეყნის მასშტაბით. მათ მიეკუთნება წარმოების განლაგება, დასაქმებული მოსახლეობის რაციონლური გამოყენება და სხვა;

რეგიონული რეზერვები ახასიათებს მოცემული რეგიონისათვის დამახასიათებელი ფაქ-ტორების უფრო ეფექტიანი გამოყენების შესაძლებლობებს;

დარგთაშორისი რეზერვები ახასიათებს სხვადასხვა დარგის საწარმოებს შორის დარგთა-შორისი კავშირების გაუმჯობესების შესაძლებლობებს;

დარგობრივი რეზერვები – ესაა შრომის მწარმოებლურობის ზრდის შესაძლებლობები კონკრეტული დარგის კონკრეტულ საწარმოებში;

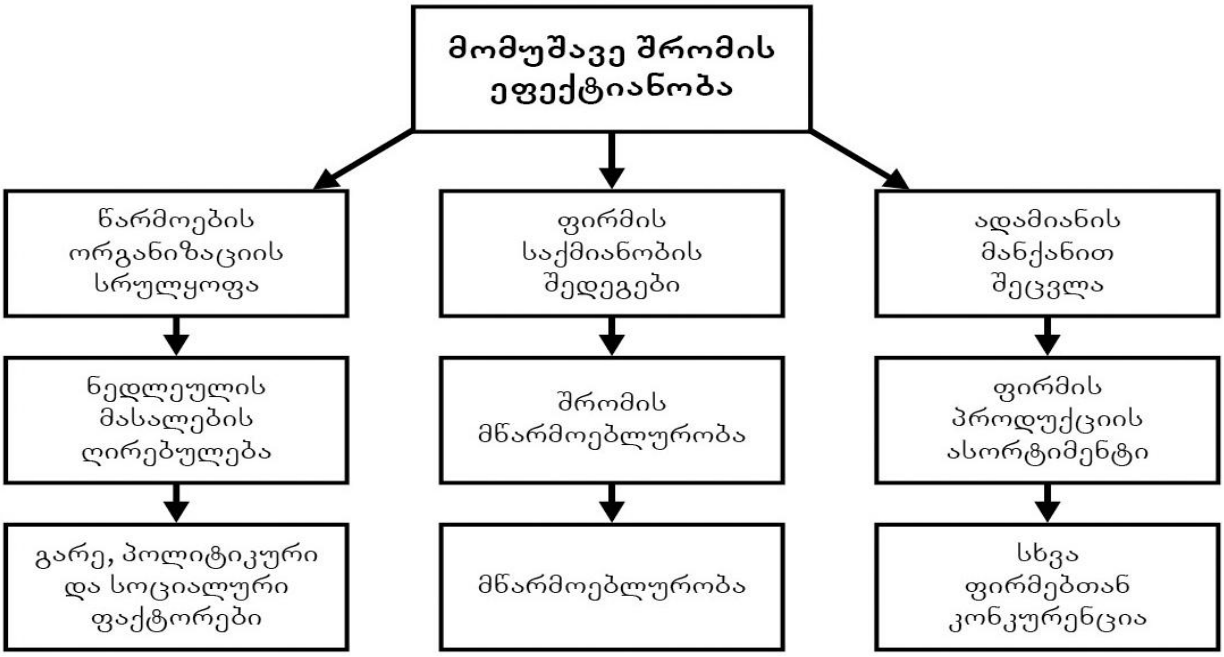
შიგასაწარმოო რეზერვები განისაზღვრება საწარმოებში ნედლეულის, მასალების, მოწ-ყობილობების, სამუშაო დროის გამოყენების ეფექტიანობის ზრდით. სამუშაო დროის პირ-დაპირი დანაკარგების გარდა, ადგილი აქვს ფარულ დანაკარგებთან, რაც წუნდებული, არ-სებული სტანდარტებისადმი შეუსაბამო პროდუქციის წარმოებასთან არის დაკავშირებუ-ლი.

გამოყენების ვადების მიხედვით შრომის მწარმოებლობის ზრდის რეზერვები შეიძლება იყოს **მიმდინარე და პერსპექტიული**. **მიმდინარე რეზერვები** გამოიყენება თვის, კვარტლის, წლის განმავლობაში გამომდინარე საწარმოების რეალური შესაძლებლობებიდან. **პერსპექ-ტიულს** მიეკუთნება რეზერვები, რომელთა ამოქმედებისათვის საწარმოს უახლოეს პერი-ოდში საკმარისი რესურსები არ აქვს და რომლებიც შეიძლება ამოქმედდეს ერთ წელიწად-ში, ან უფრო მეტი ხნის შემდეგ.

10.3. შრომის მწარმოებლურობის ზრდის სტიმულირების მეთოდები

ქვეყნის ეკონომიკის განვითარების, მსოფლიო ბაზარზე მისი პროდუქციის კონკურენტუნარიანობის ამაღლების მთავარი განმსაზღვრელი ფაქტორია შრომის მწარმოებლურობის ზრდა. იგი უდიდეს გავლენას ახდენს ცალკეული ფირმის ეფექტიანობის ამაღლებასა და მომუშავეთა მატერიალურ სტიმულირებაზე, მათი ხელფასის დონეზე.

შრომის მწარმოებლურობა არის ცალკეული მომუშავის შრომის ხარისხის მაჩვენებელი და საბაზრო ეკონომიკის პირობებში იგი განსაზღვრავს შრომის "შედეგიანობას" ან "ეფექტიანობას", იგი უნივერსალური მაჩვენებელია ყველა კატეგორიის მომუშავეთათვის. შრომის ეფექტიანობა დამოკიდებულია მომუშავის პიროვნულ თვისებებზე, იმაზე თუ რამდენად სრულად იყენებს იგი თავის შესაძლებლობებს. საჭიროა აღინიშნოს, რომ ცალკეული მომუშავის შრომის ეფექტიანობის ამაღლება პირდაპირ გავლენას ახდენს ფირმის საქმიანობის საერთო შედეგებზე, მაგრამ ამასთანავე უდიდესი მნიშვნელობა აქვს გარე ფაქტორების გათვალისწინებასაც **(იხ. სქემა-1).**



სქემა-1

შრომის ეფექტიანობა, შრომის მწარმოებლურობა, ფირმის საქმიანობის შედეგები

შრომის მწარმოებლურობის ამაღლებაში მატერიალური სტიმულირების ფაქტორის როლის განსაზღვრისას უდიდესი მნიშვნელობა აქვს შრომის მწარმოებლურობისა და ხელფასის ზრდის ტემპებს შორის თანაფარდობის დადგენას. როგორც განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის რიგი ქვეყნების სტატისტიკური მონაცემების ანალიზი გვიჩვენებს ნომინალური ხელფასის ზრდის ტემპი წინ უსწრებს შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ტემპს.

თუმცა არის გარკვეული პერიოდები როცა ინფლაციის პირობებში ხელფასის ზრდის ტემპი ჩამორჩება შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ტემპს. ასე მაგალითად, აშშ-ში 1982-1984 წლებში შრომის მწარმოებლურობა გაიზარდა 23,5%-ით, მინიმალური ხელფასი 65,6%, ხოლო ნომინალური ხელფასი მხოლოდ 7,8%-ით გაიზარდა[23].

აქედან გამომდინარე, მხოლოდ ნომინალური ხელფასი არ შეიძლება იყოს ერთადერთი კრიტერიუმის შრომის მწარმოებლურობის ზრდის ტემპთან შედარებისას.

საწარმოს რენტაბელობის დონის დადგენისას ინფლაციასთან ერთად მხედველობაში მიიღება სამუშაო ძალაზე გაწეული დანახარჯები ერთეულ პროდუქციაზე გაანგარიშებით. მისი სიდიდე ბევრ ქვეყანაში გამოიყენება როგორც პერსონალის სტიმულირების პოლიტიკის გადასინჯვის ინდიკატორი. იმ შემხთვევაში თუ ეს ხარჯები ჭარბობენ საშუალო სტატისტიკურ მაჩვენებლებს ფირმები ატარებენ საწარმოო დანახარჯების კომპლექსურ ეკონომიკურ ანალიზს.

---

[23] **ცარციძე მ.** სამუშაო ძალის კვლავწარმოება და შრომის ანაზღაურება ეროვნული შრომის ბაზრის ფორმირების პროცესში. გამომცემლობა „ცოდნის წყარო", თბილისი 1999 წელი. გვ. 123.

შრომის მწარმოებლურობის ზრდის სტიმულირების საფირმო პოლიტიკა შეიძლება განვიხილოთ, როგორც ფართო, ისე ვიწრო ასპექტში. ფართო ასპექტი გულისხმობს საჭირო პროფესიის მაღალკვალიფიციური პერსონალის მოზიდვას მაღალი კონკურენტუნარიანი ხელფასის დანიშვნის გზით. ეს უზრუნველყოფს ხელფასით უკმაყოფილო საჭირო კადრების ადგილზე დამაგრებას. ახალი მომუშავეების დაქირავება ფირმებს გაცილებით ძვირი უჯდებათ. ხელფასით მომუშავის დასაკმაყოფილებლად დიდი მნიშვნელობა აქვს სხვადასხვა კვალიფიკაციისა და პროფესიების მქონე მომუშავეთა შრომის ანაზღაურებაში ოპტიმალური შესაბამისობის შენარჩუნებას. ქვეყნის მასშტაბით ამის მიღწევა ხდება დარგების მიხედვით საშუალო ხელფასის მაჩვენებლისა და მაღალი შემოსავლების დაბეგვრის დასაბუთებული პოლიტიკის გატარების მეშვეობით. ფირმის დონეზე დიდი მნიშვნელობა აქვს მომუშავეებზე სოციალური დახმარების გაცემის სწორი პოლიტიკის გატარებას, წახალისების სისტემებს, მოგებაში მონაწილეობის სისტემის გამოყენებას და სხვა. თუმცა მატერიალური სტიმულირების საერთო სისტემაში წამყვანი ადგილი უკავია ფირმის საქმიანობის შედეგებში ინდივიდუალური წვლილის მიხედვით წახალისების სისტემას. გასაგებია, რომ შრომის ეფექტიანობის ამაღლება იწვევს მისი მწარმოებლურობის ზრდას, რაც თავის მხრივ აუმჯობესებს კომპანიის სამეურნეო საქმიანობის საბოლოო შედეგებს. ამიტომ თუ მხოლოდ მომუშავის ძალისხმევაზე და ტალანტზე იქნება დამოკიდებული წარმოებული პროდუქციის რაოდენობა და ხარისხი, მაშინ შრომის ანაზღაურებაში გადამწყვეტ ადგილს იკავებს წახალისება ეფექტური შრომისათვის. ეს კი სტიმულს აძლევს მომუშავეს იმუშაოს უფრო მეტი ინტენსივობით. აღნიშნულის შედეგად, კომპანიას შეუძლია მიაღწიოს მატერიალური რესურსების მნიშვნელოვან ეკონომიას და შრომის ბაზარზე კომპანიის კონკურენტუნარიანობის ზრდას. ჩნდება კეთილსინდისიერი და ტალანტის მქონე მომუშავეთა მოზიდვის შესაძლებლობა. რამდენადაც მაღალნაყოფიერი შრომისათვის ინდივიდუალური ანაზღაურება აძლევს შედარებით მაღალი ხელფასის მიღების შესაძლებლობას.

თანამედროვე წარმოება მომუშავისაგან მოითხოვს არა იმდენად მაღალ გამომუშავებას რამდენადაც სიახლეებზე, ინოვაციურ პროცესებზე მოქნილ რეაგირებას. მომუშავემ უნდა უზრუნველყოს საწარმოო პროცესების უწყვეტობა. უნდა ჰქონდეს კოლეგებთან ურთიერთობის კარგი უნარი, შესძლოს დამოუკიდებლად მიიღოს ოპტიმალური გადაწყვეტილება და გააჩნდეს პასუხისმგებლობა.

მატერიალური სტიმულირების სისტემაში რთული საკითხია შრომის ეფექტიანობის ამაღლებისათვის კონკრეტული პრემიალური თანხის სიდიდის განსაზღვრა. თუ ეფექტიანობის ზრდის ყოველი პროცენტი იწვევს ბიზნესის შედეგების ეკვივალენტურ ზრდას, როგორ უნდა მოხდეს ამ შემთხვევაში ეფექტიანი შრომისათვის წახალისება?

დასავლეთის სპეციალისტები, მაგ. რ. სიბსონი და სხვები თვლიან, რომ პრემია უნდა გაიზარდოს იგივე პროცენტით, როგორც იზრდება შრომის ეფექტიანობა, რამდენადაც პროდუქციის წარმოებაზე გაწეული დანახარხები არ იზრდება გამოსაშვები პროდუქციის მეტი მოცულობით წარმოებისას, როცა პერსონალის რიცხოვნობა უცვლელია. ამასთან კომპანიის მუშაობის ეფექტიანობა შეიძლება გაიზარდოს ორჯერ.

რომელი პარამეტრების მიხედვით ხორციელდება მომუშავის შრომის ეფექტიანობის შეფასება?

მომუშავეთა "წვლილის შეფასების" სისტემა მხედველობაში ღებულობს არა მხოლოდ შრომის ეფექტიანობას (ნორმების გადაჭარბებით შესრულება, პროდუქციის ხარისხის ამაღლება, წუნის შემცირება, სამუშაო დროის ფონდის ეფექტური გამოყენება და სხვა), არამედ სხვა მაჩვენებლებსაც (ლოიალობა, კვალიფიკაციის ამაღლება, მოცემულ ფირმაში მუშაობის სტაჟი, პასუხისმგებლობის გრძნობა, გადაწყვეტილების მიღების უნარი, კოლეგებთან ურთიერთობა და სხვა), რომლებიც უცებ არ აისახება შრომის შედეგებში.

მაშასადამე, როგორც საზღვარგარეთის პრაქტიკა გვიჩვენებს საწარმოს ხელმძღვანელობა შრომის მწარმოებლურობისა და სამუშაოს ეფექტიანობის ზრდის საკითხის გადაწყვეტისას განიხილავს სხვა ფაქტორების გავლენასაც კერძოდ:

- ხელფასის საწყისი განაკვეთი სამუშაოზე მოწყობისას;
- საწარმოში ან მის რომელიმე ქვედანაყოფში ხელფასის იერარქიულ სისტემაში მოცემული მომუშავის ხელფასი;
- ხელფასის უკანასკნელად მომატების შემდეგ გასული დრო ან ამ მატების სიდიდე;
- მოცემულ საწარმოს სხვადასხვა ქვედანაყოფებში ანალოგიური სამუშაოების შესრულებისათვის შრომის ანაზღაურების დონე.

შრომის ეფექტიანობის ამაღლებისათვის გამოყენება წახალისების როგორც მატერიალური ისე არამატერიალური სისტემები. მატერიალური წახალისება ხორციელდება მომუშავის "წვლილის შეფასების", პრემიალური და მომუშავის მაღალ თანამდებობაზე (თანრიგზე) გადაყვანის გზით. უცხოელი სპეციალისტების აზრით ამ სისტემებში ყველაზე მნიშვნელოვანია თანამდებობრივი დაწინაურება ან მაღალ თანრიგზე გადაყვანა. მეორე ადგილზეა პრემიალური სისტემები, რამდენადაც ისინი მოიცავენ მომუშავეთა ფართო მასებს და საჭიროებენ მნიშვნელოვან თანხებს. მესამე ადგილზეა მომუშავის შრომითი წვლილის შესაბამისად მატერიალური წახალისება. ეს სისტემები მომუშავეთა პასუხისმგებლობაზე დამოკიდებულებით მოქმედებენ სხადასხვაგვარად. მათი გამოყენება დამოკიდებულია მრავალ ფაქტორზე, რომელთაგან მთავარია მომუშავეების მიერ შესასრულებელი შრომითი ფუნქციის თავისებურებები, სამუშაოს სირთულე და სხვა პირობები. ასე მაგ. შრომითი წვლილის შესაბამისად დაბალი რგოლის მომუშავეთა (დაზგოსნები, კონვეიერულ ხაზებზე დაკავებული ოპერატორები, მუშები რომლებიც ემსახურებიან სხვადასხვა აპარატებს) მატერიალური წახალისება პრაქტიკაში მიღებული არის მათი შრომის შედეგების შეფასების სირთულის გამო. ნორმები რომელიც მათ უნდა შეასრულონ საჭიროებენ ოპტიმალურ შესრულებას. მომუშავეთა უმრავლესობისათვის ამ ნორმების მაქსიმალურად შესრულება შეუძლებელია და ეკონომიკურად მიზანშეწონილიც არ არის იმის გამო, რომ მთელი საწარმოო პროცესი მკაცრად სინქრონირებულია. ზოგიერთი საწარმოო ქვეყანაყოფის მომუშავეებისათვის მიზანშეწონილია სანარდო-პრემიალური სისტემის გამოყენება. აშშ-ში ასეთი სისტემით მოცულია მომუშავეთა ერთ მესამედზე ნაკლები. საქმე იმაშია, რომ სანარდო სისტემები საჭიროებენ მოცდენების მიზეზების გულმოდგინედ შესწავლას, რადგან ხშირად იგი ხდება მუშისაგან დამოუკიდებელი მიზიზებით და საჭიროა მისი ანაზღაურება. სანარდო

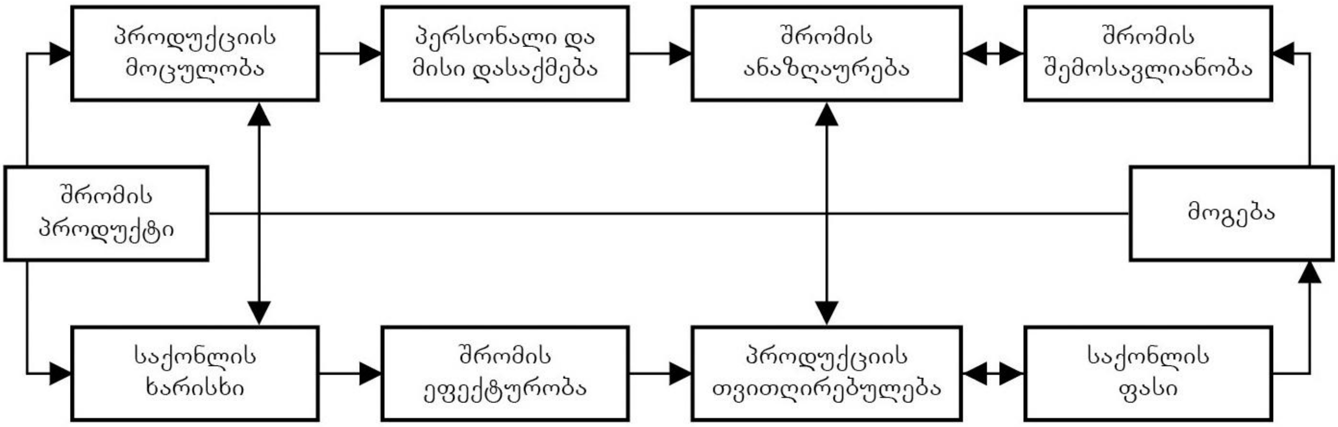
სისტემები საჭიროებენ ასევე ნორმების სისტემატურ გადასინჯვას, რადგან დროის გარკვეული პერიოდის შემდეგ ისინი ძველდება. მომუშავეები ინარჩუნებენ გამომუშავების დონეს ნორმების გაზრდის შიშით. ყველაფერი ეს განაპირობებს სანარდო სისტემის გამოყენების შეზღუდვას.

საშუალო რგოლის მომუშავეებისათვის სამსახურებრივი დაწინაურება წარმოადგენს შრომის ანაზღაურების მთავარ საშუალებას და განსაკუთრებით საჭიროა მათთვის ვისაც უნდა კარიერის შექმნა. პრემიალური სისტემები მოიცავენ ამ დონის მომუშავეთა უმნიშვნელო რაოდენობას. მათთვის ჩვეულებრივ მუშაობის ეფექტიანობაზე დამოკიდებულებით გათვალისწინებულია ხელფასის განაკვეთის (თანამდებობრივი სარგოს) სულ რამოდენიმე დონე.

მაღალი რგოლის მომუშავეებისათვის სამსახურებრივი დაწინაურება, როგორც წახალისების ფორმა, იშვიათად გამოიყენება, რამდენადაც მათ უკვე მიაღწიეს თავისი კარიერის პიკს. მათი განაკვეთების ზრდა შრომითი წვლილის შესაბამისად თითქმის შეუძლებელია რადგან მათი შრომის შეფასებას ფაქტიურად არავინ ახდენს.

ხელფასის ორგანიზაციისა და მატერიალური წახალისების აღწერილი სისტემების გამოყენება საჭიროა ხელფასის საერთო პოლიტიკის მაღალ დონეზე წარმართვისათვის. გასათვალისწინებელია, რომ საჭიროა ამ სისტემის პერიოდული გადასინჯვა და შევსება მატერიალური წახალისების ისეთი სისტემებით, რომელიც პირდაპირ იქნება მუშის ძალისხმევაზე დამოკიდებული და ხელს შეუწყობს შრომის ნაყოფიერების ზრდას.

შრომის მწარმოებლობასა და ეფექტიანობაზე მოქმედი ფაქტორებისა და განხილული სისტემების ანალიზიდან გამომდინარე, შეიძლება შევიმუშაოთ კომპანიის პერსონალის ერთობლივი საქმიანობის ეკონომიკური შედეგების ამაღლების მექანიზმი, რომელიც შეიძლება წარმოვადგინოთ შემდეგი სქემის მიხედვით **(სქემა-2)**



(სქემა-2)

კომპანიის პერსონალის ერთობლივი საქმიანობის (შრომის) შედეგების, ეფექტიანობის ამაღლების მექანიზმი

იმისათვის რომ კომპანიამ საბაზრო ეკონომიკის პირობებში მიაღწიოს მაქსიმალურ და სტაბილურ მოგების მიღებას, პერსონალის შრომის ეფექტიანობის ამაღლებისა და

გამოყენების საფუძველზე, ყურადღება უნდა მიექცეს სამი ძირითადი არსებითი ფაქტორის არსებობას, რომლების მნიშვნელოვნად ზემოქმედებს შრომის შედეგებზე:

1. შრომის პროდუქტის (წარმოებული პროდუქციის, სამუშაოს, მომსახურების) რაოდენობა და ხარისხი, მახასიათებელი ფაქტორები;
2. პერსონალის შემადგენლობის რაოდენობრივ-ხარისხობრივი, პროფესიულ-კვალიფიკაციური მახასიათებლები, მათი დასაქმების ხარისხი, ეფექტიანობა და შრომის ანაზღაურების დონე;
3. პროდუქციის თვითღირებულების შემადგენელი ელემენტების (ხარჯების) დონესა და სტრუქტურაზე მოქმედი ფაქტორები და მახასიათებლები.

კომპანიამ ყურადღება უნდა მიაქციოს, არა მარტოO აღნიშნული ფაქტორების გამოყოფასა და აღრიცხვას, არამედ პესონალის საქმიანობის (შრომის) ეფექტიანობის ამაღლების მიზნით განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, როგორც მთლიანობაში პერსონალის შემადგენლობის, სტრუქტურისა და ურთიერთკავშირის სისტემური ანალიზი, ისე თვით საკადრო სამსახურების მუშაობის ხარისხისა და ეფექტიანობის შეფასება. ეს უკანასკნელი შეიძლება არაპირდაპირ (ირიბად) განხორციელდეს შემდეგი მაჩვენებლებით: შრომის მწარმოებლურობა; კადრების დენადობა; გაცდენები; უბედური შემთხვევების რაოდენობა; წუნის დონე; საჩივრების რაოდენობა; სხვა სამუშაოზე გადაყვანის შესახებ განაცხადება და ა.შ. საკადრო სამსახურების მუშაობის ეფექტიანობა ასევე დაკავშირებულია შემდეგ მაჩვენებლებთან: შრომითი დისციპლინის განმტკიცება და დროის დანაკარგის აღმოფხვრა; პერსონალზე ხარჯების ოპტიმიზაცია; შრომის კეთილსასურველი პირობებისა და მუშაკების ჯანმრთელობის შენარჩუნება; სამუშაოზე საუკეთესო სპეციალისტების მიღება; მატერიალური და მორალური წახალისების პროგრესული სისტემების შემუშავება. საერთაშორისო პრაქტიკაში გავრცელებულია საკადრო სამსახურების მუშაობის ეფექტიანობის შეფასება სხვა მაჩვენებლებიც, რომლების განხილული იყო მეხუთე თემაში.

10.4. შრომითი ცხოვრების ხარისხი შრომის მწარმოებლურობისა და ფირმის საქმიანობის ეფექტიანობის ამაღლების მთავარი სტიმული.

თანამედროვე კომპანიებში ადამიანის **შრომითი ცხოვრების მაღალი ხარისხი** განიხილება, როგორც შრომის მწარმოებლურობისა და მთლიანად ფირმის საქმიანობის ეფექტიანობის ამაღლების ერთ-ერთი მთავარი სტიმული.

შრომითი ცხოვრების ხარისხის დაგეგმვის ეკონომიკურ ბაზას წარმოადგენს მ.შ.პ-ის მაღალი დონე. როდესაც საზოგადოების ყველა წევრისათვის ნორმალური საცხოვრებელი მინიმუმით უზრუნველყოფის პრობლემა მეორე პლანზე გადადის, წარმოების მოცემული დონის პირობებში ეკონომიკის ექსტენსიური რეზერვები სრულად გამოყენებულია, საზოგადოების დემოკრატიზაციის და ჰუმანიზაციის პროცესი ვითარდება წარმატებით.

შრომითი ცხოვრების ხარისხის (**quality of work life**) კონცეფცია ცნობილი უცხოელი ეკონომისტების მიერ შემუშავებულია შედარებით ახლო წარსულში. კონცეფციის არსი მდგომარეობს მაჩვენებელთა ერთობლიობის განსაზღრაში, რომელიც ახასიათებს კარგ

შრომის ორგანიზაციულ, სოციალურ და ფსიქოლოგიურ პირობებს და მათი ზეგავლენის შეფასებას წარმოების საბოლოო შედეგებზე. უცხოური ლიტერატურის და საზღვარგარეთის მოწინავე ფირმების გამოცდილების საფუძველზე შეიძლება ჩამოვაყალიბოთ შრომითი ცხოვრების ხარისხის შემდეგი მაჩვენებლები:

- შრომითი კოლექტივი;
- შრომის ანაზღაურება;
- სამუშაო ადგილი;
- საწარმოს ხელმძღვანელობა;
- სამსახურებრივი კარიერა;
- სოციალური გარანტიები;
- სოციალური სიკეთე.

თვითეული მაჩვენებელი თავის თავში მოიცავს მაჩვენებელთა ქვეჯგუფებს, რომლებიც შემდეგი სახითაა წარმოდგენილი:

შრომითი კოლექტივი კარგი ფსიფოლოგიური კლიმატი; ნორმალური დამოკიდებულება ადმინისტრაციასთან; თანამშრომელთა მონაწილეობა მართვაში; მინიმალური სტრესები სამუშაოზე; პოზიტიური მოტივაცია.

შრომის ანაზღაურება მაღალი სატარიფო განაკვეთები; დაჯილდოება კარგი მუშაობის შედეგებისათვის; პრემიები კვარტლის და წლის შედეგებისათვის; პრემიები ნამსახურები წლებისათვის, ასაკის მიხედვით; ეკონომიკური კეთილდღეობის შეგრძნება;

სამუშაო ადგილი ტერიტორიული სიახლოვე სამუშაო ადგილთან; კარგი ოფისი და ავეჯი; სამსახურებრივი ტრანსპორტი; შრომის კარგი ერგონომიკული და ფიზიოლოგიური პირობები; პირადი უსაფრთხოება.

საწარმოს ხელმძღვანელობა ხელმძღვანელებისადმი ნდობა; კარგი ურთიერთობა უფროსებთან; პიროვნების უფლებების დაცვა; სტაბილური საკადრო პოლიტიკა; ფირმისადმი ერთგულება.

სამსახურებრივი კარიერა კარიერის დაგეგმვა; პერსონალის სწავლების წახალისება; დაწინაურება დამსახურების მიხედვით; კადრების ობიექტური ატესტაცია; ჩამორჩენის არ არსებობა.

სოციალური გარანტიები შვებულების მიცემა გრაფიკის მიხედვით; გარანტირებული შემწეობის ანაზღაურება; სიცოცხლის დაზღვევა; კომპენსაცია ტარნპორტზე, საცხოვრებელ ადგილზე.

სოციალური სიკეთე მატერიალური დახმარება; ფირმის ტანსაცმელი დაფეხსაცმელი; სპორტულ გამაჯანსაღებელი მომსახურება; დაბადების დღეებზე და იუბილეებზე დასაჩუქრება; შეღავათიანი კრედიტები საცხოვრებელზე და ტრანსპორტზე.

ნებისმიერ ფირმაში შრომითი ცხოვრების ხარისხის შეფასება მნიშვნელოვანია მომავალში განსახორციელებელი ღონისძიებების დასაგეგმად. თანამედროვე კომპანიებში მას სპეციალური ანკეტების გამოყენებითაც კი ახორციელებენ. მაგალითისათვის წარმოდგენილია ანკეტის ნიმუში, რომლის დახმარებითაც შესაძლებელია შრომითი ცხოვრების ხარისხის შეფასება. ანკეტაში კონკრეტული მაჩვენებლის მიხედვით ყველაზე

მაღალი მიღწევები ფასდება 10 ქულით, ხოლო ყველაზე დაბალი კი 1 ქულით **(იხ. ცხრილი-2)**

ცხრილი-2

შრომითი ცხოვრების ხარისხის მაჩვენებლები

მაჩვენებლები		ექსპერტული შეფასება 10 ბალიანი სისტემით									
1. შრომითი კოლექტივი		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	კარგი ფსიქოლოგიური კლიმატი										
2	ნორმალური დამოკიდებულება ადმინისტრაციასთან										
3	თანამშრომელთა მონაწილეობა მართვაში										
4	მარეგლამენტირებელი დოკუმენტების დაცვა										
5	მინიმალური სტრესი სამუშაოზე										
6	მომუშავეთა პოზიტიური მოტივაცია შრომისადმი										
7	მცირე სოციალური ჯგუფების ურთიერთდამიკიდებულება										
8	კოლექტივის მუშაობის უნარი										
9	კოლექტივის სოციალური სტუქრურა (სქესი, ასაკი, ეროვნება)										
10	კოლექტივის მუშაობის ეფექტიანობა										
2. შრომის ანაზღაურება		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	შრომის ანაზღაურების გამოყენებული სატარიფო სისტემა										
12	კვალიფიკაციის და შრომის ანაზრაურების განაკვეთების დასაბუთება										
13	კარგი შრომის ანაზღაურება										
14	დამატებითი ანაზრაურების შესაძლებლობა										
15	დანამატები პროფესიათა შეთავსების, ხარისხის, წოდების გამო										
16	დაჯილდოება საბოლოო შედეგებისათვის										
17	პრემიები წლიური და კვარტალური შედეგებისათვის										
18	პრემიები ნამსახურები წლებისათვის										
19	შრომის ანაზრაურებაში სამართლიანობის შეგრძნება										

20	ეკონომიკური კეთილდღეობის შეგრძნება										
3. სამუშაო ადგილი		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	სამუშაოსთან ტერიტორიული სიახლოვე										
22	კარგი ოფისი და ავეჯი										
23	თანამედროვე ტექნიკა										
24	სამსახურებრივი ტრანსპორტი, ავტოსადგომი										
25	შრომის კარგი ერგონომიკული, ფიზიოლოგიური პირობები										
26	სამუშაო ადგილის ორგანიზაციის დონე										
27	პირადი მუშაობის ტექნიკა (ყოველდღიური ჟურნალი და ა.შ.)										
28	მიზნობრივი დაგეგმვა ორგანიზაციაში										
29	შრომის ნორმირების დონე										
30	პირადი უსაფრთხოების შეგრძნება										
4. ორგანიზაციის ხელმძღვანელობა		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31	ხელმძღვანელობისადმი ნდობა										
32	კარგი ურთიერთობა ხელმძრვანელობასთან										
33	მომუშავის პიროვნების უფლებების დაცვა										
34	სტაბილური საკადრო პოლიტიკა										
35	დაქვემდებარებულებისამი პატივისცემა										
36	ორგანიზაციისადმი ერთგულება										
37	ხელმძღვანელობის სტილით კამყოფილება										
38	ხელმძღვანელობის არჩევის შესაძლებლობა										
39	ხელმძღვანელობის მუშაობის უნარი										
40	მომავალში ხელმძღვანელთან მუშაობის სურვილი										
5. სამსახურებრივი კარიერა		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
41	კარიერის ტიპიური მოდელების არსებობა										
42	ლიდერების გამოვლენა და მათთან მუშაობა										
43	სამსახურებრივი კარიერის დაგეგმვა										
44	ხელმძღვანელობა ხელს უწყობს კარიერას										

45	პირადი და ორგანიზაციის მიზნების შეთავსება										
46	პერსონალის სწავლების წახალისება										
47	დაწინაურება კვალიფკაციის და დამსახურების მიხედვით										
48	კადრების ობიექტური ატესტაცია										
49	ხანგრძლივი მუშაობის სურვილი(მუდმივი დაქირავება)										
50	ზრდის შესაძლებლობა (ჩამორჩენის არ არსებობა)										
6. სოციალური გარანტიები		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
51	სამედიცინო ,,ფურცლების" მიცემა მომუშავისათვის										
52	შვებულების მიცემა გრაფიკით										
53	გარანტირებული შემწეობის ანაზღაურება										
54	დახმარება განთავისუფლების ან შტატების შემცირების შემთხვევაში										
55	დახმარება თანამშრომლის სიკვდილის შემთხვევაში										
56	დამატებითი პენსია										
57	სამედიცინო დაზღვევა										
58	სამოქალაქო უფლებების დაცვა										
59	სიცოცხლის და უბედური შემთხვევის დაზღვევა										
60	სოციალური დაცულობის შეგრძნება										
7.სოციალური სიკეთე		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
61	შვებულებისას მატერიალური დახმარების მიღება										
62	ტანსაცმლის და ფეხსაცმლის მიცემა ფირმის მიერ										
63	სპორტულ-გამაჯანსაღებელი მომსახურების ანაზღაურება										
64	საჩუქრები დაბადების დღეებზე ან იუბილეზე										
65	შეღავათიანი კრედიტები საცხოვრებელი სახლის ან ავტონომანქანის შეძენისას										
66	სატრანსპორტო ხარჯების კომპენსაცია										
67	საკვებზე დანახარჯების კომპენსაცია (ლგოტები)										
68	ბავშთა დაწესებულებებზე დანახარჯების კომპენსაცია										

69	სრული მატერიალური კეთილდღეობის მიღწევა										
70	სოციალური კეთილდღეობის შეგრძნება										

ქულების შეჯამება ხორციელდება ცალკეული მაჩვენებლების მიხედვით და შემდეგ დგინდება ცალკეული განყოფილებისა და ქულების მთლიანი ჯამი: თუ ქულების ჯამი 50-ზე ნაკლებია, შრომითი ცხოვრების ხარისხი არადამაკმაყოფილებელია; 50-დან 69-მდე დამაკმაყოფილებელია; 70-დან 80-მდე კარგია; 90-ზე მეტი საუკეთესოა. თუ შვიდივე განყოფილების ქულების ჯამი: ნაკლებია 349-ზე შრომითი ცხოვრების ხარისხი არადამაკმაყოფილებელია; 350-დან 489-მდე დამაკმაყოფილებელი; 490-დან 629-მდე კარგი; 630-ზე მეტი საუკეთესო.

თემა-11. შრომის ანაზღაურების ორგანიზაცია თანამედროვე შრომის ბაზრის პირობებში

11.1. ხელფასის არსი, პრინციპები, ამოცანები და მასზე მოქმედი ფაქტორები

ხელფასი, როგორც ეკონომიკური კატეგორია სხვადასხვა პერიოდში წარმოების მოცემული წესის ყველა ელემენტთან მიმართებასა და ურთიერთკავშირში სხვადასხვაგვარად განიმარტებოდა, რაც მუდმივი დისკუსიისა და კამათის საგანი იყო. თანამედროვე შრომის ეკონომიკის თეორიებში კი ხელფასის შესახებ ჩამოყალიბდა შემდეგი ძირითადი კონცეფციები:

- ✓ ხელფასი არის სამუშაო ძალის ფასი. მისი სიდიდე და დინამიკა დამოკიდებულია საბაზრო ფაქტორების ზემოქმედებაზე, პირველ რიგში კი მოთხოვნასა და მიწოდებაზე;
- ✓ ხელფასი არის "სამუშაო ძალის", როგორც საქონლის ღირებულების ფულადი გამოხატულება, "სამუშაო ძალის", როგორც საქონლის ღირებულების გარდაქმნილი ფორმა. მისი სიდიდე განისაზღვრება წარმოების და საბაზრო ფაქტორებით-მოთხოვნითა და მიწოდებით, რომელთა ზემოქმედებითაც ხორციელდება ხელფასის გადახრა სამუშაო ძალის ღირებულებიდან;
- ✓ ხელფასი არის შრომითი მომსახურების ფასი, ანუ უბრალოდ შრომის ფასი. აღსანიშნავია, რომ ხელფასის არსთან დაკავშირებით ამ თვალსაზრისს იზიარებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციაც (შსო).

თანამედროვე ეკონომიკურ ლიტერატურასა თუ სპეციალურ ეკონომიკურ ლექსიკონებში ვხვდებით სხვა საინტერესო განმარტებებსაც: "ხელფასი არის ფულადი კომპენსაცია, რომელსაც მომუშავე ღებულობს მის მიერ დახარჯული შრომის სანაცვლოდ"; "ხელფასი არის წარმოების პროცესში ჩართული შრომითი რესურსების ფასი"; "ხელფასი პროდუქციის წარმოებასა და რეალიზაციაზე გაწეული დანახარჯების ნაწილია, რომელიც მიმართულია საწარმოს მომუშავის შრომის ანაზღაურებაზე"; "ხელფასი არის გასამრჯელო შრომისათვის, მისი სიდიდე მნიშვნელოვნად განისაზღვრება დახარჯული შრომის რაოდენობისა და ხარისხის მიხედვით, თუმცა მასზე ზემოქმედებს ისეთი საბაზრო ფაქტორები, როგორიცაა მოთხოვნა და მიწოდება, არსებული კონკრეტული კონიუნქტურა, ტერიტორიული ასპექტები, საკანონმდებლო ნორმები". მაგალითად, აშშ-ში მინიმალური ხელფასი, ისევე როგორც საათობრივი განაკვეთები რეგულირდება კანონმდებლობით. საყურადღებოა კიდევ ერთი განმარტება, რომლის მიხედვითაც: "ხელფასი არის გასამრჯელო შრომისათვის, რომელიც დამოკიდებულია მომუშავის კვალიფიკაციაზე, შესასრულებელი სამუშაოს პირობებზე, რაოდენობაზე, ხარისხსა და სირთულეზე. ასევე მასში შედის მასტიმულირებელი და საკომპენსაციო ხასიათის გასაცემლები".

წარმოების ფაქტორების თეორიის შესაბამისად, მესაკუთრე საწარმოო რესურსების, წარმოების ფაქტორების გამოყენების შედეგად ღებულობს შემოსავალს მოგების, რენტისა და პროცენტის სახით. დაქირავებულ შრომასთან მიმართებაში ასეთ გასამრჯელოს წარმოადგენს ხელფასი. კლასიკური, ნეოკლასიკური, ინსტიტუციონალური მიმართულე-

ზის ეკონომიკური თეორიების თანახმად, ერთი მხრივ, ხელფასი წარმოადგენს იმ სასიცოცხლო საშუალებათა ფონდს, რომელიც აუცილებელია სამუშაო ძალის კვლავწარმოებისათვის და მეორე მხრივ, დამსაქმებლის ზღვრულ დანახარჯებს სამუშაო ძალაზე, რომელიც იძლევა მოგების მიღების გარანტიას. ამიტომ, ხელფასი ერთდროულად გამოდის როგორც დაქირავებული მომუშავის შემოსავალი და დამსაქმებლის დანახარჯები. ეს უკანასკნელი განსაზღვრავს ურთიერთობის სუბიექტთა ინტერესების განსხვავებულობასა და მათ ერთიანობას. ამ ინტერესთა შეჯერების მიზნით დგინდება ხელფასის განაკვეთი, რომელიც ასახავს სამუშაო ძალის ფასს. მისი სიდიდე წარმოადგენს შრომის ბაზრის ძირითადი სუბიექტების ეკონომიკური ინტერესების საგანს. იგი არის ასევე ინსტრუმენტი, რომელიც ხელს უწყობს ამ ინტერესთა ეფექტიანი ზემოქმედების მიღწევას.

ხელფასთან მიმართებაში საქართველოს შრომის კოდექსით განისაზღვრება შრომის ანაზღაურების ფორმები, ოდენობა, გაცემის წესი, დრო, ადგილი და სხვა პირობები, თუმცა ხელფასის შინაარსობრივი განმარტება მასში მოცემული არ არის.[24]

მრავალი სხვადასხვა მოსაზრებების შეჯერების საფუძველზე შეიძლება აღვნიშნოთ, რომ საბაზრო ეკონომიკის პირობებში **ხელფასი შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვალდებულებების შესრულებისათვის მომუშავის შრომითი დანახარჯების (მომსახურების) კომპენსაციაზე მიმართული ფულადი თანხაა (დამსაქმებლის, როგორც წარმოების ფაქტორების მესაკუთრისა და სამუშაოს მიმცემის შემოსავლის ნაწილია) რომელიც სრულადაა დამოკიდებული მომუშავის კვალიფიკაციაზე, შესასრულებელი სამუშაოს პირობებზე, რაოდენობაზე, ხარისხსა და სირთულეზე, აგრეთვე საკომპენსაციო და მასტიმულირებელი ხასიათის გასაცემლებზე. დამსაქმებელი ვალდებულია გასცეს დაქირავებულ მომუშავეზე გამომუშავებული სახსრები გარკვეული სამუშაოს შესრულების ან მომსახურების გაწევისათვის შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად. ე. ი. აანაზღაუროს დაქირავებული მომუშავის შრომა. თვით შრომის ანაზღაურება კი შეიძლება განვიხილოთ როგორც ურთიერთობათა სისტემა, რომელიც დაკავშირებულია შრომის შედეგების მიხედვით დამსაქმებლის მხრიდან მომუშავის გასამრჯელოს დადგენისა და მისი გაცემის უზრუნველყოფასთან და ხორციელდება მოქმედი კანონმდებლობის, ნორმატიულ-სამართლებრივი აქტების, კოლექტიური ხელშეკრულებების, შეთანხმებებისა და შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად.**

მაშასადამე, ხელფასი წარმოადგენს მნიშვნელოვან ეკონომიკურ და სამართლებრივ კატეგორიას და თუ განვაზოგადებთ ზემოაღნიშნულ მიდგომებს, შეიძლება ითქვას რომ, იგი განხილულია როგორც შრომითი მომსახურების ფასი, რომელიც განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულების მონაწილე მხარეთა მიერ, რომლებიც ასევე ადგენენ დამსაქმებლისა და მომუშავის უფლებებსა და ვალდებულებებს შრომის ანაზღაურების

---

[24] საქართველოს შრომის კოდექსი. 17.12.2010წ. პარლამენტი, ორგანული კანონი 4113. თავიVII. მუხლი-31.

სფეროში. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება გამოვყოთ ხელფასის როგორც მნიშვნელოვანი კატეგორიის თავისებურებანი:

- ✓ ხელფასი თავისი არსითა და დანიშნულების მიხედვით მომუშავეთა შემოსავლებისა და საარსებო წყაროს ძირითადი ნაწილია;
- ✓ თოთოეული მომუშავის ხელფასი დამოკიდებულია არა მარტო მათ მიერ დახარჯული შრომის რაოდენობასა და ხარისხზე, არამედ რეალურ შრომით წვლილსა და პერსონალის საქმიანობის საბოლოო შედეგებზე;
- ✓ ხელფასი არის არა მარტო შრომის მიხედვით განაწილების ძირითადი ფორმა, არამედ წარმოადგენს უმნიშვნელოვანეს მატერიალურ სტიმულს. ვინაიდან მომუშავეები ცრდილობენ რა დაიკმაყოფილონ მატერიალური და სულიერი მოთხოვნილებები ისინი ობიექტურად არიან დაინტერესებული ხელფასის ზრდით, რაც პირდაპირაა დაკავშირებული პირადად მათი და მთელი პერსონალის შრომის ეფექტიანობის ზრდასთან;
- ✓ ხელფასი-მომუშავის შრომის ეფექტიანობაზე ზემოქმედების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია;
- ✓ ხელფასი-შრომის სფეროში სახელშეკრულებო ურთიერთობების ერთ-ერთი ძირითადი პირობაა, რომელიც რეგულირდება კანონმდებლობით.

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში ხელფასის ეფექტიანმა ორგანიზაციამ უნდა გადაწყვიტოს **ორი ძირითადი ამოცანა:**

1.იყოს თითოეული მომუშავის შრომის ანაზღაურების გარანტი-მისი შრომის შედეგებისა და შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის ფასის მიხედვით **(იხ. თემა-1, სქემა-1)**, რომელიც წარმოადგენს მისი და მისი ოჯახის წევრების კეთილდღეობის ძირითად წყაროს.

2.უზრუნველყოს დამსაქმებლისათვის (იმისაგან დამოუკიდებლად თუ ვინ იქნება იგი: სახელმწიფო, საჯარო, საზოგადოებრივი თუ კერძო ორგანიზაცია) ისეთი სამეურნეო შედეგის მიღწევა, რომელიც მას პროდუქციის (სამუშაოს, მომსახურების) რეალიზაციიდან მიღებული ამონაგებიდან ყველა დანახარჯების დაფარვისა და რენტაბელობის ნორმალური დონის უზრუნველყოფის, შესაბამისად ნორმალური მოგების მიღების საშუალებას მისცემს. ანუ იგი არის წარმოების ფუნქციონირებისა და განვითარების მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელიც უზრუნველყოფს „ერთობლივი გადამხდელუნარიანი მოთხოვნის ფორმირებას".

შრომის ფაქტორის რაციონალური და ეფექტიანი გამოყენება უნდა გახდეს მომავალში, პერიოდულად და გონივრულად, შრომის ანაზღაურების ზრდის აუცილებელი პირობა. მაგრამ საჭიროა გათვალისწინებულ იქნას, რომ ხელფასის სისტემატური ზრდა მიიღწევა მისი ეფექტიანი და რაციონალური ორგანიზაციით. ამ დროს მცირდება პროდუქციის ერთეულზე ხელფასის დანახარჯების ხვედრითი წონა და იქმნება თითოეული მომუშავის შრომის ანაზღაურების გადიდების შესაძლებლობა საწარმოს სამეურნეო საქმიანობის

ეფექტიანობის ზრდის შესაბამისად. ეს უკანასკნელი კი დაქირავებულ მომუშავესა და დამსაქმებლის ინტერესებს შორის კომპრომისის მიღწევის აუცილებელი პირობაა.

ზემოაღნიშნული ამოცანების გადაწყვეტისათვის აუცილებელია შრომის ანაზღაურების ორგანიზაცია განხორციელდეს შემდეგი **ძირითადი პრინციპების საფუძველზე:**

- ✓ რეალური ხელფასის სისტემატური ზრდა წარმოებისა და შრომის ეფექტიანობის მატების შესაბამისად;
- ✓ შრომის ნაყოფიერების უპირატესი ზრდა ხელფასთან შედარებით, რაც გულისხმობს შრომითი შემოსავლების მაქსიმიზაციას წარმოების განვითარებისა და მისი ეფექტიანობის ზრდის შესაბამისად;
- ✓ ხელფასის დიფერენციაცია წარმოების საბოლოო შედეგების, შრომის პირობებისა და შინაარსის, დარგობრივი და ტერიტორიული დაქვემდებარების და სხვა ფაქტორების შესაბამისად, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს მომუშავეთა მატერიალური დაინტერესება კვალიფიკაციის ამაღლებაში, პროდუქციის ხარისხის გადიდებაში და სხვა;
- ✓ „თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი შრომისათვის". საბაზრო ეკონომიკის პირობებში აღნიშნული პრინციპის რეალიზაცია ნიშნავს შრომის ანაზღაურებაში დისკრიმინაციის აღმოფხვრას, უპირველეს ყოვლისა სქესის, ასაკისა და ეროვნული ნიშნების მიხედვით და სოციალური სამართლიანობის დამკვიდრებას;
- ✓ შრომის ანაზღაურების სახელმწიფო რეგულირება;
- ✓ შრომის ბაზრის გავლენის გათვალისწინება. სახელმწიფო რეგულირებისა და თვითრეგულირების მექანიზმების როლი ხელფასის განაკვეთის ფორმირებაში;
- ✓ ხელფასის ფორმებისა და სისტემების სიმარტივე, ლოგიკურობა და საიმედოობა.

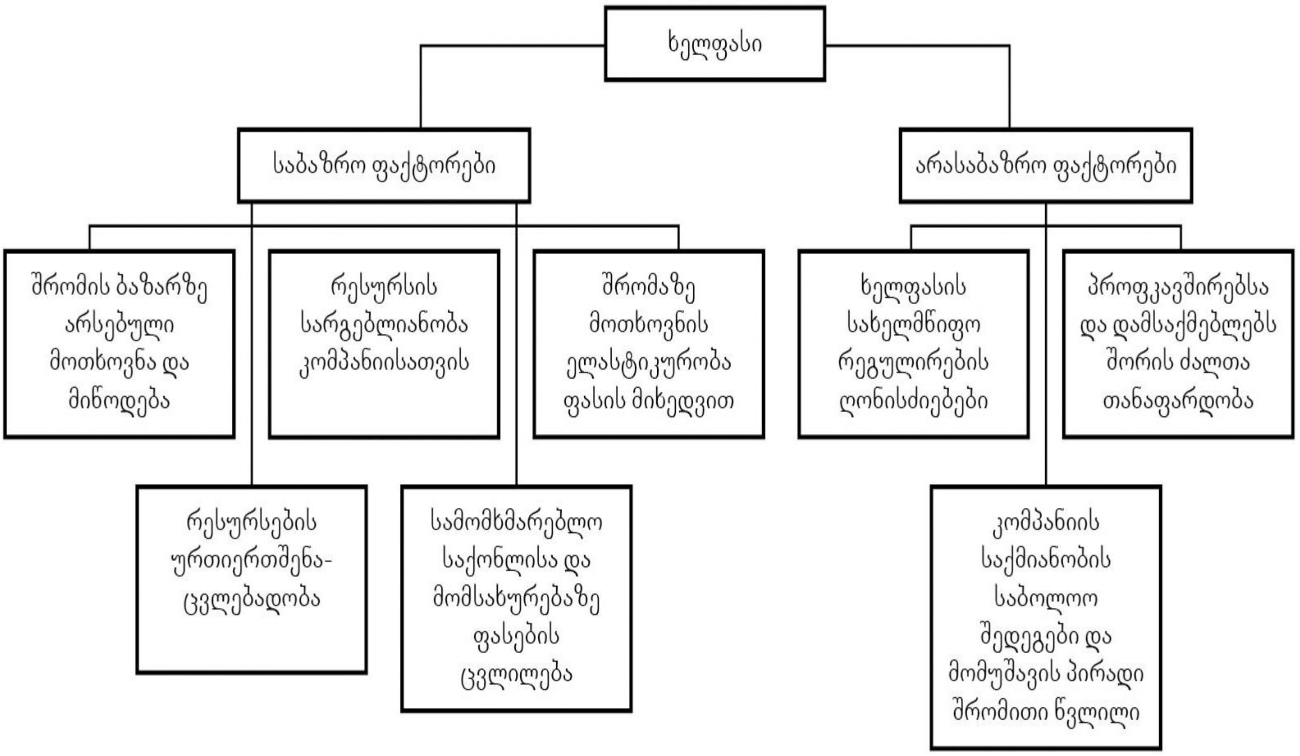
საბაზრო ეკონომიკის პირობებში ხელფასის სიდიდეზე ზემოქმედებს როგორც საბაზრო, ისე არასაბაზრო ფაქტორები **(იხ. სქემა-1)**, რომლის შედეგადაც ყალიბდება შრომის ანაზღაურების განსაზღვრული დონე. ხელფასის სიდიდეზე მოქმედ საბაზრო ფაქტორებს შორის შეიძლება გამოვყოთ შემდეგი:

- ✓ საქონლისა და მომსახურების ბაზარზე მოთხოვნისა და მიწოდების ცვლილება;
- ✓ მეწარმისათვის რესურსის სარგებლიანობა (ზღვრული შემოსავლის დამოკიდებულება შრომის ფაქტორის გამოყენებაზე და ამ ფაქტორზე გაწეული ზღვრული დანახარჯების სიდიდეზე);
- ✓ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ელასტიურობა ფასის მიხედვით.
- ✓ რესურსების ურთიერშენაცვლებადობა;
- ✓ სამომხმარებლო საქონელსა და მომსახურებაზე ფასების ცვლილება.

ხელფასზე მოქმედი არასაბაზრო ფაქტორებიდან შეიძლება გამოვყოთ:

- ✓ სახელმწიფო რეგულირების ღონისძიებები მინიმალური ხელფასისა და კანონმდებლობით დადგენილი გარანტირებული საკომპენსაციო გასაცემლების დადგენასთან დაკავშირებით;

- ✓ პროფკავშირების პოლიტიკა, პროფკავშირული მოძრაობა და მათი გამოსვლები;
- ✓ საწარმოს საქმიანობის საბოლოო შედეგები და მომუშავის პირადი შრომითი წვლილი- ეს ფაქტორი პირდაპირ კავშირშია ხელფასის სიდიდესთან.



სქემა-1

ხელფასის სიდიდეზე მოქმედი საბაზრო და არასაბაზრო ფაქტორები

11.2. ხელფასის ფუნქციები

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში ხელფასმა უნდა შეასრულოს **სამი ძირითადი ფუნქცია:**

- ✓ **კვლავწარმოების ფუნქცია**-სამუშაო ძალის ნორმალური, ანუ გაფართოებული კვლავწარმოება-მომუშავის მატერიალური საშუალებებითა და მომსახურების ისეთი მოცულობით უზრუნველყოფა, რაც საკმარისია სამუშაო ძალის გაფართოებული კვლავწარმოებისათვის, ანუ საწარმოში ფიზიკური და ინტელექტუალური შრომის უნარის (რომელიც განუწყვეტლივ იცვლება ტექნიკური და სოციალური ფაქტორების გავლენით) კვლავწარმოებისათვის. ამ მხრივ შეიძლება აღინიშნოს, რომ ხელფასს გააჩნია ე. წ. **სოციალური ფუნქციაც**, რითაც იგი სამომხმარებლო ბაზარზე მოსახლეობის გადახდისუნარიანობასა და სოციალური სამართლიანობის პრინციპის რეალიზაციას უზრუვნელყოფს;
- ✓ **სტიმულირების ფუნქცია**-სამუშაო ძალის გამოყენებით წარმოების ისეთი განსაზღვრული შედეგების მიღწევა, რომელიც საშუალებას მისცემს დამსაქმებელს (სამუშაოს მიმცემს) საბოლოო ანგარიშით მიიღოს მოსალოდნელი მოგება ანუ საერთო შემოსავალი;

- ✓ **რეგულირების ფუნქცია**-მისი მეშვეობით ხორციელდება შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის ზემოქმედება. იგი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს აგრეთვე პერსონალის ფორმირებაზე, მომუშავეთა რიცხოვნობაზე და მათი დასაქმების დონეზე. ამ ფუნქციას შუალედური მდგომარეობა უკავია კვლავწარმოებისა და სტიმულირების ფუნქციებს შორის და მათთან მიმართებით ასრულებს ინტეგრირების როლს, რისი მეშვეობითაც მიიღწევა დამსაქმებლებისა და მომუშავის ინტერესების დაბალანსება.

ხელფასის აღნიშნული ფუნქციების ეფექტიანი რეალიზაცია დამოკიდებულია თითოეული ფუნქციის მატარებელ სუბიექტზე. ასე მაგ: საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში კვლავწარმოების ფუნქცია რეალიზდება პროფკავშირების მიერ და წარმოადგენს მის პრეროგატივას. ხელფასის მასტიმულირებელი ფუნქციის რეალიზაცია ძირითადად დამსაქმებლის ამოცანაა და ხორციელდება შრომის ანაზღაურებისა და სტიმულირების ეფექტიანი სისტემის დანერგვით. ხელფასის მარეგულირებელი ფუნქციის წარმატებით შესრულება ბაზრის თვითრეგულირების მექანიზმთან ერთად შეუძლია სახელმწიფო აღმასრულებელი ხელისუფლების ორგანოებს.

საქართველოში განსაკუთრებით თვალშისაცემია ხელფასის კვლავწარმოებითი ფუნქციის შესუსტება. იგი შეიძლება დავახასიათოთ რამდენიმე მაჩვენებლით, რომელთაგან ძირითადია: ხელფასის შესაბამისობა მინიმალურ სამომხმარებლო ბიუჯეტთან (საარსებო მინიმუმთან); ხელფასის მსყიდველობითუნარიანობის შემცირება, რასაც ადგილი აქვს ნომინალური ხელფასის ზრდასთან შედარებით, სამომხმარებლო ფასების (სამომხმარებლო საქონლისა და მომსახურების ფასების) უპირატესი ზრდის გამო.

პრაქტიკული ანალიზისათვის ძალზედ მნიშვნელოვანია ერთმანეთისაგან გაიმიჯნოს ნომინალური და რეალური ხელფასის ცნებები. **ნომინალური ხელფასი** არის მომუშავის მიერ დროის განსაზღვრულ პერიოდში, შრომის ანაზღაურების მოქმედი ფორმებისა და სისტემების შესაბამისად, მის მიერ გაწეული შრომითი მომსახურეობის სანაცვლოდ, შრომითი ხელშეკრულების პირობების შესაბამისად მიღებული ფულადი თანხა. თუ არ გავითვალისწინებთ ფასების დონის ცვლილებას ვერ დავასაბუთებთ, რომ ნომინალური ხელფასის ზრდა ყოველთვის იწვევს თუ არა ცხოვრების დონის გაუმჯობესებას. ამიტომ, უნდა განვსაზღვროთ **რეალური ხელფასი**, რომელიც ითვალისწინებს არსებული ფასების პირობებში ნომინალური ხელფასის მსყიდველობითუნარიანობას (საქონლისა და მომსახურების მოცულობა, რომელიც შეიძლება შევიძინოთ ნომინალური ხელფასით) და მისი დონე გაიანგარიშება შემდეგნაირად:

$$L_{რეალ} = L_{ნომ}/I_{სფი}$$

$L_{რეალ}$ - რეალური ხელფასი;

$L_{ნომ}$ - ნომინალური ხელფასი;

$I_{სფი}$ -სამომხმარებლო ფასების ინდექსი.

ხელფასის სტიმულირების ფუნქცია, როგორც უკვე აღვნიშნეთ მდგომარეობს სამუშაო ძალის გამოყენებით წარმოების ისეთი განსაზღვრული შედეგების მიღწევაში, რომელიც საშუალებას მისცემს მეწარმეს (დამსაქმებელს) საბოლოო ჯამში მიიღოს სასურველი ოპტიმალური მოგება, ანუ საერთო შემოსავალი. აღნიშნული ფუნქციის რეალიზაცია უზრუნველყოფს წარმოების პროცესში მომუშავის ქცევის განსაზღვრული სტერეოტიპის ჩამოყალიბებას, შრომითი საქმიანობის პროცესში მისი ფიზიკური და გონებრივი შესაძლებლობების მაქსიმალურ გამოყენებას.

ხელფასის სტიმულირების ფუნქციის სწორი გაგებისა და მისი აღდგენის გზების განსაზღვრისათვის საჭიროა მხედველობაში მივიღოთ შემდეგი გარემოება. საბაზრო ეკონომიკის პირობებში არსებობს დამსაქმებელსა და მომუშავეს შორის ურთიერთობის ორი ძირითადი დონე:

- ✓ შრომის ბაზარი, სადაც განისაზღვრება სამუშაო ძალის ფასი (ხელფასის განაკვეთი) და საბოლოოდ ხდება კოლექტიური ხელშეკრულების დადება;
- ✓ საწარმო, სადაც სამუშაო ძალის ფასისა და მეწარმისათვის აუცილებელი შრომის შედეგებიდან გამომდინარე, განისაზღვრება მომუშავის ხელფასის დონე. საბოლოო ჯამში დგინდება შრომის ანაზღაურების სისტემები ცალკეული კონკრეტული სამუშაო ადგილების, სამუშაოთა სახეების, მომუშავეთა ჯგუფების, პროფესიების და სხვა კონკრეტული პირობების მიხედვით.

მომუშავესა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობების თავისებურება საწარმოს შიგნით იმაში გამოიხატება, რომ ისინი აღარ ატარებენ საბაზრო ხასიათს. ხელფასის განაკვეთები უკვე განსაზღვრულია. მომუშავე ვალდებულია თავისი ქცევით, შრომით, ვალდებულებების მაღალ დონეზე შესრულებით გაამართლოს იგი. მან უნდა იშრომოს კეთილსინდისიერად, ნორმალური ინტენსივობით მთელი სამუშაო დღის განმავლობაში. დამსაქმებელი კი ვალდებულია უზრუნველყოს მომუშავე სამუშაოთი და შეუქმნას შრომის ნორმალური და უსაფრთხო პირობები.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ხელფასის სტიმულირების ფუნქციის რეალიზაცია შეუძლებელია შრომის რაციონალური ორგანიზაციისა და ნორმირების გარეშე. ფართო გაგებით ეს უკანასკნელი გულისხმობს შრომითი ვალდებულებების მკაფიო აღწერასა და მომუშავესაგან განსაზღვრული ხარისხობრივი და რაოდენობრივი მაჩვენებლების მიღწევას. შრომის ორგანიზაციისა და მართვის პრაქტიკაში გამოიყოფა შრომის ნორმირების ორი სახეობა: შრომის სატარიფო ნორმირება (ახასიათებს შრომის სირთულეს, შრომის პირობებს, შრომის პროფესიულ, თანამდებობრივ განაწილებას და სხვა) და შრომის ორგანიზაციულ-ტექნიკური ნორმირება (ახასიათებს შრომით საქმიანობას საჭირო რაოდენობრივი შედეგიდან გამომდინარე). იგი დამოკიდებულია შრომის ტექნიკურ აღჭურვილობაზე, სამუშაო ადგილების მიხედვით სამუშაოთა განაწილებაზე, სამუშაოს შესრულების ტექნოლოგიაზე და ა. შ. საბაზრო ეკონომიკის განვითარების მთელი ისტორია განუყოფლად უკავშირდება შრომის ნორმირების მეთოდოლოგიისა და

პრაქტიკის განვითარებას. მისი მეშვეობით შესაძლებელი გახდა ერთის მხრივ, მომუშავის დაცვა მაღალი ინტენსივობით და რიტმით მუშაობისაგან, რაც იწვევს სამუშაო ძალის ხარისხის ვადაზე ადრე დაქვეითებას, შესუსტებას, ხოლო მეორეს მხრივ დამსაქმებლისათვის უზრუნველყოფს შრომის სასურველი შედეგების მიღწევას და აიძულებს მომუშავეს არ შეამციროს საწარმოო დავალება.

ხელფასის **რეგულირების ფუნქციამ** უნდა უზრუნველყოს მისი ძირითადი მიზნის "თანაბარი შრომისათვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის" დაცვა. მიმდინარე პერიოდში შრომის ანაზრაურების ორგანიზაციისა და რეგულირების სრულყოფის მიზნით ძალზე მნიშვნელოვანია საქართველოს ხელისუფლების მიერ მიღებული ახალი კანონმდებლობა, რომელიც ძალაში მიმდინარე 2018 წლის 01 იანვრიდან შევიდა[25].

ხელფასის რეგულირების ფუნქციის აღდგენისას უნდა გავითვალისწინოთ, რომ მომუშავის მიერ დამსაქმებლისაგან მიღებული ფულადი სახსრები, რომელიც ამავე დროს მეწარმის მიერ შრომის ანაზღაურებაზე გაწეული ხარჯებია, წარმოადგენს მომუშავის შემოსავლის ძირითად წყაროს და მთლიანობაში აყალიბებს ერთობლივ მოთხოვნას.

11.3. ხელფასის თანამედროვე ფორმები და სისტემები

თანამედროვე გაგებით ხელფასის ფორმები და სისტემები შეიძლება განვიხილოთ, როგორც მომუშავის კუთვნილ ხელფასთან მისი შრომის დანახარჯებისა და შედეგების ურთიერთშესაბამისობის ორგანიზაციულ-ეკონომიკური მექანიზმი. კერძოდ, ხელფასის ფორმები წარმოადგენს დროის განსაზღვრულ პერიოდში მომუშავის შრომის შედეგებთან შრომის ანაზღაურების სიდიდის დადიგენის მეთოდებს (პრინციპებს), ხოლო შრომის ანაზღაურების სისტემა კი ამ ურთიერთშესაბამისობის რეალიზაციის ტექნოლოგიას. ხელფასის თანამედროვე ფორმებისა და სისტემების რეალიზაცია ხორციელდება შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის სისტემის საფუძველზე **(იხ. სქემა-2)**.
მსოფლიოს განვითარებულ ქვეყნების პრაქტიკაში დღემდე ფართოდ იყენებენ შრომის ანაზღაურებისა და სტიმულირების პროგრესულ სისტემებს:

- ✓ სატარიფო სისტემას;
- ✓ უტარიფო სისტემასა და
- ✓ მოგებაში მონაწილეობის სისტემას და სხვა შერეულ სისტემებს.

განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში აღნიშნული სისტემების გამოყენებისას მხედველობაში ღებულობენ დარგის, საწარმოს თავისებურებებს, მისი განვითარების პერსპექტივებს, მიზნებსა და ამოცანებს. პოსტსოციალისტურ ქვეყნებში, მათ შორის საქართველოში ზემოაღნიშნული სისტემების (განსაკუთრებით უტარიფო და მოგებაში მონაწილეობის სისტემების) გამოყენების პრაქტიკა არ არსებობს.

[25]საქართველოს კანონი N1825 „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ". 22 დეკემბერი 2017წ. საქართველოს პარლამენტი.

სქემა-2

შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის სისტემის ზოგადი სქემა და მისი შემადგენელი ელემენტები

შრომის ნორმები და ნორმატივები	სატარიფო სისტემა	სანარდო ანაზღაურება	დროითი ანაზღაურება	შრომის პრემირება (სტიმულირება)
ხელფასის	სატარიფო განაკვეთები მუშებისათვის	ინდივიდუალ ური	ინდივიდუალ ური	ინდივიდუალ ური
გამომუშავების	საკვალიფიკაციო თანრიგები მუშებისათვის	კოლექტიური (ბრიგადული)	კოლექტიური	კოლექტიური
დროის	ესსც-ერთიანი სატარიფო-საკვალიფიკაციო ცნობარი მუშებისათვის	პირდაპირი სანარდო	პირდაპირი დროითი	კოლექტიური
შრომატევა დობის	თანამდებობ რივი სარგოები	პრემიალური სანარდო	დროითი პრემიალური	ამონაგებიდან
მომსახურების	საკვალიფიკაციო კატეგორიები	აკორდული	საგანაკვეთო პრემიალური	შემოსავლე ბიდან
	ხმთსც-ხელმძღვანელ მუშაკთა თანამდებობების საკვალიფიკაციო ცნობარი	აკორდულ-პრემიალური		მოგებიდან

11.3-1.ხელფასის ორგანიზაციის სატარიფო სისტემა

ნებისმიერ წარმოებაში პროდუქციის დამზადებაში მონაწილეობს სხვადასხვა პროფესიისა და კვალიფიკაციის მქონე მუშები, რომლებიც სხვადასხვა სირთულის სამუშაოებს ასრულებენ განსხვავებული საწარმოო პირობებში. ცხადია, მათი შრომის ანაზღაურება ერთმანეთისაგან უნდა განსხვავდებოდეს, რაშიც დიდი როლი უნდა შეასრულოს სატარიფო სისტემის გამოყენებამ.

სატარიფო სისტემა იმ ნორმატივების ერთობლიობაა, რომელთა მეშვეობითაც ხორციელდება სხვადასხვა ჯგუფის და კატეგორიის მომუშავეთა ხელფასის რეგულირება. სატარიფო სისტემის შემადგენელ ელემენტებს მიეკუთვნება:

- ✓ სატარიფო-საკვალიფიკაციო მახასიათებლები, სატარიფო-საკვალიფიკაციო ცნობარები;
- ✓ სატარიფო განაკვეთები
- ✓ სატარიფო ბადეები;
- ✓ სპეციალისტების და მოსამსახურეების თანამდებობრივი განაკვეთების სქემები, სარგოები.

სატარიფო სისტემა და მისი ცალკეული ელემენტი გამოიყენება საბაზრო ეკონომიკის ყველა ქვეყანაში. როგორც წესი, იგი მუშავდება ეკონომიკის სექტორის დონეზე, აგრეთვე უშუალოდ საწარმოში და ჩაირთვება კოლექტიური ხელშეკრულებასა და დარგობრივ სატარიფო შეთანხმებებში. პროფესიებისა და კვალიფიკაციის დონის მიხედვით მუშების კონკრეტული სატარიფო განაკვეთების ამ დოკუმენტებში ჩართვა შრომის ანაზღაურების გარანტიას წარმოადგენს. ასეთ სისტემას მხარს უჭერენ პროფკავშირები და მეწარმეები. პროფკავშირებს საშუალება ეძლევათ კოლექტიური მოლაპარაკების მსვლელობისას მიაღწონ ხელფასის რეგულარულ ზრდას.

მუშების პროფესიებისა და სამუშაოების სატარიფო-საკვალიფიკაციო ცნობარი (სსც) არის ეკონომიკის კონკრეტულ დარგში არსებული პროფესიებისა და სამუშაოების დახასიათება და სხვადასხვა შინაარსის სამუშაოებისას მუშების მიმართ წაყენებული მოთხოვნები. ცნობარში მითითებულია კონკრეტული პროფესიების მიხედვით თანრიგების რიცხვი. ამასთან, თითოეულ პროფესიაზე და კვალიფიციურ თანრიგზე დამუშავებულია სამი განყოფილებისაგან შემდგარი კვალიფიციური მახასიათებლები:

1)"სამუშაოთა დახასიათება" _ განყოფილებაში მოცემულია სამუშაოს მოკლე დახასიათება, რომლის შესრულებაც უნდა შეეძლოს მოცემული თანრიგის მუშას, მითითებულია მუშის შესასრულებელი ფუნქციები ამ სამუშაოს შესრულებისათვის მოწყობილობის გაწყობასა და მომსახურებისათვის, სამუშაოს რეჟიმის შერჩევისა და განსაზღვრისათვის;

2)"უნდა იცოდეს" _ განყოფილებაში მითითებულია მუშის იმ მინიმალური თეორიული და პრაქტიკული ჩვევების, ცოდნის აღწერა, რომელიც საჭიროა მოცემული სამუშაოების შესასრულებლად.

3)"სამუშაოების ნიმუში" _ განყოფილებაში განთავსებულია მოცემული კვალიფიციური თანრიგისათვის ყველაზე დამახასიათებელი ტიპიური სამუშაოების ჩამონათვალი.

სსც საშუალებას იძლევა სწრაფად და საკმაოდ ობიექტურად განისაზღვროს შესასრულებელი სამუშაოების სირთულე, ამა თუ იმ კვალიფიციური თანრიგის მიკუთვნების მართებულება და შესაბამისად შრომის ანაზღაურების ობიექტურობა. სსც საშუალებას გვაძლევს აგრეთვე ობიექტურად შეფასდეს მუშის კვალიფიციური დონე მასზე მორიგი საკვალიფიკაციო თანრიგის მინიჭებისას, კვალიფიციურად იყოს განხილული მეწარმესა და მუშებს შორის წარმოშობილი სადავო საკითხები, რომელიც

დაკავშირებულია შესასრულებელი სამუშაოს შინაარსთან, სამუშაოს შეფასების დადგენის სისწორესთან და სხვა.

სატარიფო განაკვეთი არის დროის ერთეულში გაწეული შრომის ანაზღაურების სიდიდე მოქმედ ფულად ერთეულებში. სხვადასხვა საწარმოებისათვის ის შეიძლება გამოიხატოს სხვადასხვაგვარად. ეკონომიკის უმრავლეს დარგებში (მანქანათმშენებლობა, ქიმიური, ელექტრონული, საფეიქრო მრეწველობა და სხვა) გამოიყენება საათობრივი სატარიფო განაკვეთები. ისეთ დარგებში, როგორიცაა ქვანახშირის, სამთო-მომპოვებელი, ნავთობმომპოვებელი მრეწველობა და სხვა, წარმოების თვისებების გათვალისწინებით გამოიყენება დღიური და თვიური სატარიფო განაკვეთები. ენერგეტიკულ მრეწველობაში მოწყობილობის ექსპლუატაციით, დასაქმებული მუშებისათვის უფრო მიზანშეწონილია თვიური სატარიფო განაკვეთი.

სატარიფო განაკვეთები უზრუნველყოფენ შესაბამისობას შრომის რაოდენობასა და მის ანაზღაურებას შორის. ამ უკანასკნელის სიდიდე დროის ერთეულში დამოკიდებულია მრავალ ფაქტორზე, მათგან შეიძლება გამოვყოთ: სამუშაოს სირთულე ან მუშის კვალიფიკაცია.

სატარიფო ბადე წარმოადგენს მოცემულ დარგში მოქმედი სატარიფო განაკვეთების და შესაბამისი სატარიფო კოეფიციენტების ერთობლიობას. მისი დახმარებით ხორციელდება მუშის შრომის ანაზღაურების დიფერენციაცია, მათი კვალიფიკაციისა და შესასრულებელი სამუშაოს სირთულის მიხედვით. ბადეში კვალიფიციური თანრიგების რაოდენობა დარგის მასშტაბით, მისი ერთიანობის შენარჩუნების მიზნით სასურველია დადგენდეს სამუშაოებისა და მუშების პროფესიების ესსც-ის საფუძველზე. უმრავლეს დარგებისა და პროფესიებისათვის პრაქტიკაში გამოიყენება 6 ან 8 თანრიგიანი ბადეები **(იხ. ცხრილი-1)**.

ცხრილი-1

საერთაშორისო პრაქტიკაში გამოყენებული 8 თანრიგიანი სატარიფო ბადე

სატარიფო თანრიგი	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
სატარიფო კოეფიციენტი	1	1.07	1.14	1.28	1.50	1.70	1.80	2.0

სატარიფო კოეფიციენტი გვიჩვენებს, თუ მოცემული თანრიგის მუშის (სამუშაოების) შრომის ანაზღაურების დონე რამდენჯერ აღემატება პირველი თანრიგის შესაბამისი მარტივი სამუშაოების (მუშის) შრომის ანაზღაურების დონეს. უმაღლესი და უმდაბლესი თანრიგის შესაბამისი კოეფიციენტების თანაფარდობას ეწოდება სატარიფო ბადის დიაპაზონი. ყოველი შემდგომი სატარიფო კოეფიციენტის ზრდა წინასთან შედარებით გვიჩვენებს, თუ მოცემული თანრიგის მუშის (სამუშაოს) შრომის სატარიფო ანაზღაურების დონე რამდენი პროცენტით აღემატება წინა თანრიგის შრომის ანაზღაურების დონეს.
სატარიფო სისტემის გამოყენებისას აუცილებელია ყურადღება მიექცეს საწარმოს საჭირო კვალიფიციური კადრებით უზრუნველყოფას, ანუ სხვანაირად რომ ვთქვათ, სამუშაოს თანრიგი სრულად უნდა შეესაბამებოდეს მუშის თანრიგს, რადგან მის რომელიმე

მიმართულებით გადახრა არაეფექტიანია საწარმოსათვის. ასე მაგალითად, თუ დაბალი კვალიფიცკაციის მუშა ასრულებს მაღალი კვალიფიკაციის სამუშაოს, მაშინ ადგილი აქვს პროდუქციის ხარისხის გაუარესებას, წუნის ხვედრითი წონის ზრდას და სხვა. ხოლო თუ პირიქით ხდება ე. ი. მაღალთანრიგოსანი მუშა ასრულებს დაბალი თანრიგის მუშის სამუშაოს, მაშინ ადგილი აქვს ხელფასის მომატებულ ხარჯვას, რადგან მაღალკვალიფიციური მუშა მოითხოვს მისი თანრიგის შესაბამის ანაზღაურებას.

11.3-2. ხელფასის უტარიფო სისტემა

ხელფასის უტარიფო სისტემას საფუძვლად უდევს გარკვეული თანაფარდობა სხვადასხვა სახის (გაითვალისწინება მომუშავეთა კვალიფიციური ჯგუფი, მუშის თანრიგი, პროფესია, თანამდებობა და სხვა) შრომის ანაზღაურებაში, რის საფუძველზეც ხდება ხელფასისათვის განკუთვნილი სახსრების (ხელფასის ერთიანი ფონდი) განაწილება ცალკეულ მომუშავეებს შორის. ამ შემთხვევაში მომუშავის გასამრჯელო, როგორც მინიმუმი სამ ფაქტორზეა დამოკიდებული: მის კვალიფიკაციაზე, ფაქტიურ შრომით წვლილზე და საწარმოს სამეურნეო საქმიანობის საბოლოო შედეგებზე. ხელფასის გასაანგარიშებლად შეიძლება დამუშავდეს მომუშავეთა შრომის ანაზღაურების ურთიერთშესაბამისობის ბადე. ამის მაგალითად გამოდგება საერთაშორისო პრაქტიკაში სხვადასხვა კომპანიების მიერ დამუშავებული შრომის ანაზღაურების უტარიფო მოდელი, რომლის მიხედვითაც რეკომენდირებულია სხვადასხვა სირთულის შრომის ანაზღაურების ურთიერთშესა-ბამისობის თერთმეტთანრიგიანი ბადე **(იხ. ცხრილი-2).**

განსხვავება სხვადასხვა კვალიფიციური ჯგუფის მომუშავეების შრომის ანაზღაურების თანაფარდობის უკიდურეს მნიშვნელობებს შორის საკმარისი უნდა იყოს სხვადასხვა სირთულის შრომის სტიმულირებისათვის, მაგრამ ამავე დროს დაუშვებელია შრომის ანაზღაურებაში დაუსაბუთებლად დიდი დიფერენციაცია.

დარიცხვის სპეციპიკიდან და თავისებურებებიდან გამომდინარე ხშირად ხელფასის უტა-რიფო სისტემას სატარიფო სისტემის ანტიპოდსაც უწოდებენ. სატარიფო სისტემით მომუ-შავე ხელფასს ღებულობს შრომის პროცესში საკუთარი წვლილის შესაბამისად, უტარიფო სისტემით კი მომუშავის ხელფასი დამოკიდებულია შრომის საბოლოო შედეგზე. პრინცი-პული განსხვავება ამ ორ სისტემას შორის შემდეგია: სატარიფო სისტემაში პირველადია მომუშავის გამომუშავება, მეორადი-ხელფასის ფონდი. უტარიფოში პირიქით, პირველა-დია, ხელფასის ფონდი, მეორადი-ინდივიდის გამომუშავება. უტარიფო სისტემის გამოყე-ნებისას ხელფასის ფონდსა და საწარმოს საქმიანობის საბოლოო შედეგებთან შესაბამისობა გარანტირებულია, რაც არ არსებობს სატარიფო სისტემაში.

ცხრილი 2

საწარმოს სხვადასხვა კვალიფიკაციური ჯგუფის მომუშავეთა შრომის ანაზღაურების თანაფარდობის ბადე

მომუშავეთა კვალიფი-ციური ჯგუფები	0	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
თანაფარდობის "ინტერ-ვალები" სხვადასხვა ხარისხის შრომის ანაზღაურებაში მინიმალურთან შედარებით	0.7-1.3	1.0-1.6	1.3-1.9	1.6-2.2	1.9-2.7	2.3-3.1	2.7-3.7	3.2-4.2	3.7-4.9	4.3-5.5	4.9-6.1	5.5-6.7
მომუშავეთა ძირითადი კატეგორიები: მუშები	+	+	+	+	+	+						
ტექნიკოსები და მოსამსახურეები	+	+	+	+	+	+						
სპეციალისტები				+	+	+	+	+				
საამქროების, განყოფი-ლებებისა და სხვა საწარმოო ქვედანაყო-ფების ხელმძღვანელე-ბი და მათი მოადგი-ლეები			+	+	+	+	+	+	+			
დირექტორი, დირექ-ტორის მოადგილე, მთავარი ინჟინერი								+	+	+	+	+

პრაქტიკაში არსებობს უტარიფო სისტემით, თითოეული მუშის ხელფასის ფონდის განსაზღვრის სხვა მიდგომებიც. მაგალითად, მისი გაანგარიშებას ახდენენ შემდეგი ფორმულითაც:

$$\mathbf{Li} = \mathbf{L} \times \frac{X_i \times K_i \times T_i}{\sum_{i=1}^{n} X_i \times K_i \times T_i}$$

L - კოლექტივისათვის განკუთვნილი ხელფასის ფონდია (ლარი);

X$_i$ - i-ური მუშის კვალიფიკაციის დონის კოეფიციენტი (ბალი, პროცენტი ან სხვა ერთეული);

K$_i$ - i-ური მუშის შრომითი მონაწილეობის კოეფიციენტი (ბალები, პროცენტი ან სხვ.ერთ.);

T$_i$ - i -ური მუშის მიერ ფაქტობრივად ნამუშევარი დრო (სთ, დღე, თვე);

n -მომუშავეთა რაოდენობა (კაცი);

მაშასადამე, უტარიფო სისტემით შრომის ანაზღაურება დამოკიდებულია შემდეგ ფაქტორებზე: მომუშავეთა რიცხოვნობა; ნამუშევარი დრო; შრომითი მონაწილეობის კოეფიციენტი (შმკ); მუშათა კვალიფიკაციის დონეზე (მკდ).
მომუშავეთა კვალიფიკაციის დონის (მკდ) გაანგარიშება ორი მეთოდით ხდება: პირველ შემთხვევაში იგი განსაზღვრება ფაქტობრივი ხელფასის მიხედვით. ე.ი. მომუშავის კვალიფიკაცია ფასდება არა მარტო იმით, რა იცის და განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტები გააჩნია, არამედ მის მიერ ფაქტობრივად მიღებული ხელფასით, რადგან მაღალი ხელფასით ის თავისი ცოდნისა და განათლების რეალიზაციის მეტ უნარს ადასტურებს. კერძოდ, (მკდ) გაანგარიშება შემდეგი ფორმულით:

$$\mathbf{X = L_{საშ} / L_{მინ.}}$$

$L_{საშ}$ -მუშის საშუალო ხელფასი უტარიფო ხელფასის დანერგვამდე 6 თვით ან ერთი წლით ადრე (ლარი);
$L_{მინ}$–იგივე პერიოდში ყველაზე დაბალანაზღაურებადი მუშის საშუალო ხელფასი (ლარი).

საშუალო ხელფასის გაანგარიშებისას მხედველობაში მიიღება შემდეგი გასაცემლები: სატარიფო ხელფასი ან თანამდებობრივი სარგო; პრემია, მიღებული შრომის საბოლოო შედეგებისათვის; სართები პროფესიის შეთავსებისთვის; დანამატები პროფესიული ოსტატობისათვის; სართები შრომის ინტენსიურობის ზრდისათვის.

მეორე მეთოდით მკდ-ს განსაზღვრა შრომის ანაზღაურების მოქმედი პირობების საფუძველზე ხდება. მაგალითად, თუ მეწარმე და მომუშავე პირობას დებენ, რომ კვალიფიკაციის დონე განისაზღვროს სამუშაოს სირთულის, შრომის ინტენსიურობის, პროფესიული ოსტატობის და ა.შ. სხვა პარამეტრებით, მკდ გაიანგარიშება ამ პარამეტრების შესაბამისი კოეფიციენტთა გადამრავლებით. ე.ი.

$$\mathbf{X = K_{სირთ}{}^{*}\, K_{შრ.ინტ.}{}^{*}\, K_{პროფ.ოსტ.}{}^{*}............}$$

რაც შეეხება შრომითი მონაწილეობის კოეფიციენტს (შმკ), ის უტარიფო სისტემის მეორე მნიშვნელოვანი ელემენტია და განისაზღვრება სხვადასხვა მაჩვენებლების საფუძველზე. შმკ-ის ზრდისა და შემცირების პირობები დამქირავებლისა და კოლექტივის შეთანხმებით წესდება. შმკ-ს ზრდის პირობები შეიძლება იყოს: მომუშავის შრომითი აქტივობა; მუშაობის მოწინავე მეთოდების გამოყენება; შრომითი გამოცდილების გაზიარება ახალგაზრდა მუშებისათვის; მომიჯნავე პროფესიის შეთავსება; მატერიალური რესურსების ეკონომია და ა.შ. შემამცირებელ პირობებს შეიძლება განეკუთვნებოდეს: მასალების გადახარჯვა; უინიციატივობა, პასიურობა; შრომითი დისციპლინის დარღვევა (გაცდენები); მოწყობილობის მოცდენების ზრდა და ა.შ.

ხელფასის ორგანიზაცია უტარიფო სისტემის საფუძველზე შესაძლებელია განხორციელდეს იქ, სადაც კოლექტივი თავის თავზე იღებს პასუხისმგებლობას შრომის საბოლოო შედეგებზე. ამასთან, მისი გამოყენება შესაძლებელია იმ კოლექტივში, რომლის წევრები ერთმანეთს კარგად იცნობენ და მათ შორის ურთიერთპატივისცემაა.

11.3-3. მოგებაში მონაწილეობის სისტემები

განვითარებული ქვეყნების პრაქტიკაში ფართოდაა გავრცელებული მომუშავეთა მიერ კომპანიის მოგებაში მონაწილეობის სისტემები.

მოგებაში მონაწილეობის სისტემაში იგულისხმება მომუშავეებსა და კომპანიას შორის შრომის მწარმოებლურობისა და ხარისხის ამაღლების შედეგად მიღებული დამატებითი მოგების განაწილება. ამ სისტემების გამოყენება ხასიათდება რიგი თავისებურებებით:

- ✓ მოგებაში მონაწილეობის სისტემის გამოყენებისას მხედველობაში მიიღება მთელი კომპანიის ან მისი რომელიმე სტრუქტურული ერთეულის ეფექტიანობა, მწარმოებლურობა მთლიანობაში და შესაბამისად პრემიის გაცემა ხდება ყველა მომუშავეზე და არა ცალკეული, შერჩეული პიროვნებების მიხედვით;
- ✓ სისტემები ორიენტირებულია იმ მომუშავეებზე, რომლებიც ხელფასს ღებულობენ გამომუშავებული დროის მიხედვით და მათი ინდივიდუალური შრომითი შედეგები ყოველთვის პირდაპირ არ არის დაკავშირებული წარმოების საბოლოო შედეგებთან;
- ✓ სისტემები ვრცელდება როგორც მუშებზე, ასევე მოსამსახურე და სხვა კატეგორიის პერსონალზე.

მოგებაში მონაწილეობის სისტემებიდან შეიძლება გამოვყოთ: **სკენლონის, რაკერის და იპროშეარის სისტემები**[26].

სკენლონის სისტემა დაფუძნებულია მომუშავეებსა და კომპანიას შორის შრომის ნაყოფიერების ამაღლების შედეგად (კერძოდ, ერთ მომუშავეზე გაანგარიშებული გამომუშავება) მიღებული ხელფასის ეკონომიის სახსრების განაწილებაზე. თავდაპირველად განისაზღვრება ხელფასის ფონდის ხვედრითი წონა რეალიზებული პროდუქციის თვითღირებულებაში (**K_0**). დროის გარკვეულ პერიოდში მოცემული მაჩვენებლის შემცირების შემთხვევაში, როცა პროდუქციის თვითღირებულებაში ხელფასის ფონდის ფაქტიურად ხვედრითი წონა ნაკლები იქნება (**K_0**-ზე) გასანაწილებელი ეკონომიის თანხა განისაზღვრება, როგორც სხვაობა თავდაპირველად ნორმატივით დარიცხულ ხელფასის ფონდსა (რეალიზებული პროდუქციის ფაქტიური მოცულობიდან) და ფაქტიურ ხელფასის ფონდს შორის. მიღებული ეკონომია კომპანიასა და მომუშავეებს შორის ნაწილდება **1:3** პროპორციით. მომუშავეთა პრემირებისათვის განკუთვნილი თანხის **1/5** მიდის სარეზერვო ფონდში, ხოლო დარჩენილი თანხა ნაწილდება მომუშავეებს შორის-რეალიზებული პროდუქციის მოცულობის გაზრდაში მათი შრომითი წვლილის მიხედვით.

---

[26]Участие работников в прибыли. Система Скэнлона. Система Ракера. Система Ипрошеар. www.bibliotekar.ru/upravlenie-personalom-3/136.htm. 2018;

Управление персоналом. Планирование карьеры. bibliotekar.ru/biznes-33/26.htm;

ისევე როგორც მოგებაში მონაწილეობის სხვა სისტემები, სკენლონის სისტემაც ხელს უწყობს მართვაში მუშა-მოსამსახურეთა აქტაურ ჩართვას. თვით ამ სისტემის შემქმნელს ჯოზეფ სკენლონს, მეტალურგთა პროფკავშირების ერთ-ერთ ფუნქციონერს, მიაჩნდა, რომ მუშებს სათანადოდ სტიმულირების შემთხვევაში შეუძლიათ მეტად საჭირო ინფორმაცია მიაწოდოს ხელმძღვანელობას წარმოების ეფექტიანობის ამაღლების შესახებ. სკენლონის სისტემა არსებითად მიმართულია პროდუქციის თვითღირებულებაში ხელფასის დანახარჯების ხვედრითი წონის შემცირებაზე. ხელფასთან შედარებით შრომის ნაყოფიერების ზრდის წინმსწრები ტემპის უზრუნველყოფაზე და ამიტომ გამოიყენება იმ კომპანიებში, სადაც წარმოების სხვა ფაქტორებისაგან განსხვავებით შრომის ფაქტორის დანახარჯების ხვედრითი წონა მაღალია. იმ შემთხვევაში, როცა ხელფასის ხვედრითი წონა პროდუქციის თვითღირებულებაში დაბალია, სკენლონის სისტემით დარიცხული პრემიის ოდენობა მიზერული იქნება. ბუნებრივია, შრომის ნაყოფიერების გაზრდის სტიმულირების ასეთი მეთოდიც ნაკლებმნიშვნელოვანი გახდება.

რაკერის სისტემა ეფუძნება მომუშავეებზე პრემიის გაცემას პირობით წმინდა პროდუქციის (პწპ) მოცულობის გადიდებისათვის ერთ დოლარ ხელფასზე გაანგარიშებით. იგი როგორც წესი, გამოიყენება კაპიტალტევადი დარგების საწარმოებში. საქმე იმაშია, რომ ხელფასზე დანახარჯების ეკონომიის გარდა, პწპ-ის ზრდა შეიძლება უზრუნველყოფილ იქნას სხვადასხვა სახის განივთებული შრომის (მატერიალურ-ენერგეტიკული რესურსების მარაგებით) და სხვათა ეკონომიით. ასე რომ, პწპ-ში ხელფასის ხვედრითი წონის უმნიშვნელო შემცირების ან სტაბილური დონის პირობებშიც კი მომუშავეთა პრემიის ოდენობა წარმოების ეფექტიანობის ზრდის თანაბარია და შეიძლება საკმაოდ მნიშვნელოვანი იყოს.

იპროშეარის სისტემა ემყარება მომუშავეთა წახალისებას განსაზღვრული მოცულობის პროდუქციის წარმოებაზე დახარჯული სამუშაო დროის ეკონომიისათვის. სტიმულირების ეს სისტემა დამუშავებული იქნა კონსულტანტის (მენეჯმენტის სფეროში) მ. ფეინოს მიერ. ის არსებითად განსხვავდება მოგებაში მონაწილეობის სხვა სისტემებისაგან. პირველ ყოვლისა იმით, რომ შრომის მწარმოებლურობის ამაღლების შედეგები იზომები არა დოლარებში, არამედ დახარჯული დროის (კაც/საათი) ერთეულებში.

პრაქტიკაში გამოიყენება მოგებაში მონაწილეობის სისტემების სახესხვაობანიც. ისინი შეესაბამებიან ამა თუ იმ ფორმის, თუ საწარმოს სამეურნეო საქმიანობის კონკრეტულ პირობებს და მთლიანობაში მოიცავენ მათ ცალკეულ სტრუქტურულ ქვედანაყოფებს. მაგალითად, არსებობენ სისტემები, რომლებიც ითვალისწინებენ მომუშავეების მიერ თავისი კომპანიის აქციების შეძენას. რაც უფრო მაღალია კომპანიის კონკურენტუნარიანობა, მით მაღალია მისი აქციის კურსი ბირჟაზე. აქციის მფლობელობა მომუშავეებს აიძულებთ მონაწილეობა მიიღონ საქმიან ოპერაციებში, მართვაში.

მოგებაში მონაწილეობის ზემოაღნიშნული სისტემის წარმატებით გამოიყენება "მაკდონელდ-დუგლასში", "მოტორელეში", "ჯერნერალ ელექტრიკში", "ფაიერ სტიუნში" და სხვა ფირმებში. თუმცა ცალკეულ ფირმებში გამოყენებული სისტემები ზუსტად ერთნაირი არაა, მაგრამ არსებობს მთელი რიგი დამახასიათებელი ნიშნები, რომლებიც საბოლოოდ განსაზღვრავენ მათი გამოყენების ეფექტიანობას:

1.მოგებაში მონაწილეობის სისტემის გამოყენება არაეფექტიანია, თუ იგი არ ითვალისწინებს საწარმოო პრობლემების გამოვლენასა და გადაწყვეტაში, წარმოების სრულყოფისა და განვითარების გზების ძიებაში მომუშავეთა ჩართვას. მთავარია გვესმოდეს, რომ მოგებაში მონაწილეობის ამა თუ იმ სისტემის გამოყენება მიმართული არაა მხოლოდ მომუშავეთა ანაზღაურების ზრდისაკენ, არამედ იგი შრომითი პროცესების მართვისა და კონტროლის მეთოდიცაა და უზრუნველყოფს მომუშავეთა რაციონალიზატორული საქმიანობის შედეგად წარმოების განვითარების სტიმულირებას;

2.პრემიის განსაზღვრა უნდა დაეფუძნოს ისეთ მაჩვენებლებს, რომლებზეც მომუშავეებს რეალური ზეგავლენის მოხდენა და კონტროლის გაწევა შეუძლიათ. მსოფლიო გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ მოგებაში მონაწილეობის სისტემების გამოყენებამ უზრუნველყო საწარმოო ატმოსფეროს გაუმჯობესება, მომუშავეთა მოტივაციის ზრდა;

3.მომუშავეები ჩართულნი უნდა იყვნენ მოგებაში მონაწილეობის სისტემის დამუშავებასა და შრომის მწარმოებლურობის ზრდის შედეგად მიღებული შემოსავლის განაწილების პროცესში. აღნიშნული სისტემა არ უნდა დამუშავდეს მხოლოდ სპეციალისტების და ხელმძღვანელების ვიწრო წრის მონაწილეობით. რადგან ხშირ შემხთვევაში რიგით მომუშავესაც კარგად შეუძლია განსაზღვროს რა გზით შეიძლება შრომის მწარმოებლურობის ამაღლება, რა ფაქტორები ზემოქმედებენ მასზე და რისთვის შეიძლება მომუშავეთა პრემირება.

მოგებაში მონაწილეობის სისტემებს აღნიშნულ დადებით მხარეეთან ერთად დანერგვისას თან ახლავს რიგი პრობლემები, რომელთა გათვალისწინება აუცილებელია.

11.3-4.ხელფასის სანარდო და დროითი ფორმები

სანარდო ანაზღაურებისას მუშის ხელფასი განისაზღვრება სანარდო შეფასების საფუძველზე, პროდუქციის ერთეულზე სამუშაო დროის დანახარჯების ნორმის ან გამომუშავების მიხედვით. დროითი ანაზღაურებისას მუშის ხელფასი განისაზღვრება ფაქტიურად ნამუშევარი დროისა და სატარიფო განაკვეთის, სარგოს მიხედვით. ხელფასის ცალკეული ფორმის შერჩევა დამოკიდებულია წარმოების ორგანიზაციისა და ტექნოლოგიის თავისებურებაზე. პროდუქციის ხარისხის უზრუნველყოფაზე, შრომის ორგანიზაციის ფორმებსა და სამუშაო ძალით საწარმოს უზრუნველყოფის აუცილებლობაზე. აღნიშნული ფაქტორები შრომის ანაზღაურების ფორმებს

განსაზღვრავენ მხოლოდ ტექნიკური პირობებისა და მათი გამოყენების სფეროს გამიჯვნის შესაძლებლობების თვალსაზრისით: შრომის ანაზღაურების დროითი ფორმა გამოიყენება იმ შემთხვევაში როცა შეუძლებელია სანარდო ფორმის გამოყენება. ამ შემთხვევაში მთავარია შრომის ნაყოფიერების დონის განსაზღვრის (ნატურალურ მაჩვენებლებში გამოხატული პროდუქციის მოცულობის შეფარდება სამუშაო დროის დანახარჯებთან) შესაძლებლობა. სწორედ ასეთი შესაძლებლობაა სანარდო ანაზღაურების საფუძველი. დროითი ანაზღაურებისას შრომის ეფექტიანობის, მისი შედეგებისა და დანახარჯების შეფასებისათვის გამოიყენება მხოლოდ ღირებულებითი საზომი. ამასთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, რომ ინგლისურენოვან ლიტერატურაში შრომის ანაზღაურების სანარდო ფორმა განისაზღვრება, როგორც **efficiency wage**, ანუ-ხელფასი შრომის ნაყოფიერების მიხედვით.

ხელფასის სანარდო და დროით ფორმას გააჩნია თავისი უპირატესობები და ნაკლიც. მაგალითად, სანარდო ხელფასი საკმაოდ ძლიერ სტიმულატორს წარმოადგენს, რადგან დიდია მაღალი ხელფასის მიღების შესაძლებლობა. პროდუქციის ზრდაზე ორიენტაციისას მცირდება საწარმოო ხარჯები პროდუქციის ერთეულზე. ამ დროს ნაკლებია მოთხოვნილება კონტროლზე, რის გამოც სანარდო ხელფასით ანაზღაურებისას, მეტია უხარისხო პროდუქციის წილი და დგება არასაწარმოო პერსონალის ანაზღაურების პრობლემაც.

რაც შეეხება დროით ხელფასს, მისი უპირატესობა ისაა, რომ ის მომუშავეთათვის ადვილად გასაგებია და მარტივია შრომის მწარმოებლურობის სარეგულირებლად. ამასთან, სტაბილური შემოსავლის წყაროა, მაგრამ მისი ნაკლია ის, რომ მუშაობის შედეგების წახალისების შესაძლებლობები შედარებით შეზღუდულია.

სანარდო და დროითი ხელფასი პრაქტიკაში სხვადასხვა სახით გამოიყენება.
ხელფასის სანარდო ფორმა გვხვდება შემდეგი სახით:

- ✓ პირდაპირი ინდივიდუალური სანარდო;
- ✓ სანარდო პრემიული;
- ✓ სანარდო პროგრესული და რეგრესული;
- ✓ პროგრესულ-პრემიალური სანარდო;
- ✓ ირიბი სანარდო;
- ✓ აკორდული სანარდო;
- ✓ კოლექტიური სანარდო.

ხელფასის სანარდო ფორმები

პირდაპირი ინდივიდუალური სანარდო ხელფასი გაიანგარიშება თითოეული მომუშავისათვის მისი შრომითი წვლილის მიხედვით, რაც გამოიხატება მის მიერ შესრულებული სამუშაოს, წარმოებული პროდუქციის ან გაწეული მომსახურების მოცულობის მიხედვით დროის გარკვეულ პერიოდში. ამ შემთხვევაში დგინდება გამოშვებული პროდუქციის, შესრულებული სამუშაოს ერთეულზე უცვლელი სანარდო შეფასება და იგი

წარმოადგენს ნებისმიერი სანარდო ანაზღაურების ფორმის ძირითად ელემენტს. შესაბამისად პირდაპირი ინდივიდუალური სანარდო ხელფასი შეიძლება ვიანგარიშოთ შემდეგი ფორმულით:

$$\mathbf{L = P \times V},\ \text{სადაც}$$

P -პროდუქციის ერთეულის სანარდო შეფასებაა (ლარი);

V-დამზადებული პროდუქციის რაოდენობა (ცალი).

თავის მხრივ, პროდუქციის ერთეულის სანარდო შეფასება განისაზღვრება შემდეგნაირად:

$$\mathbf{P = H \times T},\ \text{სადაც}$$

H-დროის ნორმაა, პროდუქციის ერთეულის დასამზადებლად;

T-შესასრულებელი სამუშაოს შესაბამისი სატარიფო განაკვეთი.

(**მაგალითი:** ნარდად მომუშავემ დღის განმავლობაში 15 დეტალი გამოუშვა. ერთეული დეტალის დამზადების დროის ნორმა 0.5 საათია, ხოლო შესასრულებელი სამუშაოს შესაბამისი სატარიფო განაკვეთი, კვალიფიციური თანრიგის გათვალისწინებით 7.62 ლარს შეადგენს საათში. ასეთ შემთხვევაში ერთეული პროდუქციის სანარდო შეფასება

$$P = H \times T = 0.5*\text{სთ.}*7.62\text{ლარი/სთ.} = 3.81\ \text{ლარს},$$

ხოლო დღიური სანარდო ხელფასი $L = P \times V = 3.81\text{ლ.}*15 = 57.15$ ლარი

სანარდო შეფასების სიდიდე პირდაპირ კავშირშია სატარიფო განაკვეთის სიდიდესა და დროის ნორმებთან, ხოლო იგი გამომუშავების ნორმის[27] უკუპროპორციულია. დროის ნორმის გადიდება ან შემცირება შესაბამისად იგივე ზომით იწვევს სანარდო შეფასების ზრდას ან შემცირებას. ხოლო სანარდო შეფასებასა და გამომუშავების ნორმას შორის კავშირი არაპირდაპირია. კერძოდ, სანარდო შეფასება მცირდება უფრო ნაკლებად გამომუშავების ნორმის ზრდასთან შედარებით. სანარდო შეფასების ცვლილება (პროცენტებში) გამომუშავების ნორ-მის ცვლილებასთან მიმართებაში შეიძლება გამოვსახოთ შემდეგი ფორმულებით:

$$\Delta R = 100*\Delta H_{\text{გამომ}} /(100+ \Delta H_{\text{გამომ}})\ \text{ან}\ \Delta Ri = 100*\Delta H_{\text{გამომ}i} /(100- \Delta H_{\text{გამომ}i})$$

სადაც **ΔR** სანარდო შეფასების შემცირება პროცენტებში;

$\Delta H_{\text{გამომ}}$ გამომუშავების ნორმების ზრდა პროცენტებში;

ΔRi სანარდო შეფასების ზრდა პროცენტებში;

$\Delta H_{\text{გამომ}i}$ გამომუშავების ნორმის შემცირება პროცენტებში.

[27]**გამომუშავების ნორმა**-პროდუქციის (სამუშაოს) მოცულობა, რომელსაც ამზადებს მომუშავე ან მომუშავეთა ჯგუფი დროის ერთეულში (წუთი, საათი, ცვლა, თვე) წარმოების განსაზღვრული ორგანიზაციულ-ტექნიკური დონის პირობებში.

(**მაგალითი:** 1.მომუშავის გამომუშავების ნორმა $\Delta H_{\text{გამომ.}}$ 5%-ით გაიზარდა, მაშინ ერთეული პროდუქციის (სამუშაოს) სანარდო შეფასება შესაბამისად შემცირდება 4.76%-ით. $\Delta R=100\%*\Delta H_{\text{გამომ}} /(100\%+ \Delta H_{\text{გამომ}})=5\%*100\%/105\%=4.76\%$.

2.დავუშვათ გამომუშავების ნორმა $\Delta H_{\text{გამომi}}$ 4%-ით შემცირდა, მაშინ ერთეული პროდუქციის, სამუშაოს სანარდო შეფასების ზრდა შესაბამისად 4.17%-ს შეადგენს. $\Delta Ri=100\%*\Delta H_{\text{გამომi}} /(100\%-\Delta H_{\text{გამომi}})=100\%*4\%/96\%=7.41\%$).

სანარდო პრემიალური ხელფასი. პრაქტიკაში ყველაზე მეტადაა გავრცელებულია სანარ-დო-პრემიული ფორმა, რომელიც გაიანგარიშება შემდეგი ფორმულით.

$$\mathbf{L = L_{\text{პირ.სანარდო}}+П\ (\text{პრემია})}$$

(**მაგალითი:** მუშამ დაამზადა 85 დეტალი. ერთეული დეტალის სანარდო შეფასება 0.54 ლარია. კომპანიის პრემირების დებულების მიხედვით თუ წუნდებული პროდუქციის წარმოებას არ ქონია ადგილი, როგორც აღნიშნულ შემთხვევაში მომუშავეს ერიცხება დგიური ხელფასის 10% პრემიალური დანამატის სახით.

$$L = L_{\text{პირ.სანარდო}}+П\ (\text{პრემია})=85*0.54+45.9*0.1=50.49\ \text{ლარი})$$

სანარდო პროგრესული და რეგრესიული ხელფასი. სანარდო-პროგრესული სისტემისას ხელფასი განისაზღვრება ფორმულით:

$$\mathbf{L = P_0V_0 + P_{\text{პროგ.}}V_{\text{ნორმის ზევით}}},\ \text{სადაც}$$

$\mathbf{P_0}$ -ჩვეულებრივი გზით გაანგარიშებული სანარდო შეფასებაა;
$\mathbf{V_0}$ -დადგენილი ნორმით შესრულებული სამუშაოს მოცულობა;
$\mathbf{P_{\text{პროგ.}}}$ -პროგრესულად გაზრდილი სანარდო შეფასება;
$\mathbf{V_{\text{ნორმის ზევით}}}$ -ნორმის ზევით შესრულებული სამუშაოს მოცულობა.

პროგრესულად გაზრდილი სანარდო შეფასების ($\mathbf{P_{\text{პროგ.}}}$) გასაანგარიშებლად დგება სპეცია-ლური სკალა, რომელშიც მოცემულია, რამდენი პროცენტით უნდა გაიზარდოს გეგმური სანარდო შეფასება სამუშაოს ნორმის გადაჭარბებით შესრულებისას. მაგალითად, თუ მუ-შამ შრომის ნორმა 10%-მდე გადაჭარბებით შეასრულა, სანარდო შეფასება გეგმურთან შე-დარებით შეიძლება 20%-ით გაიზარდოს. თუ გადაჭარბება 10%-ზე მეტია, მაშინ სანარდო შეფასების ზრდა ზეგეგმურ პროდუქციაზე შესაძლებელია 50%-ს შეადგენდეს.

(**მაგალითი:** ნარდად მომუშავემ დღის განმავლობაში 20 დეტალი გამოუშვა. მათ შორის დადგენილი ნორმის ფარგლებშია 15 ერთეული. ნორმის ფარგლებში დამზადებული ერთეული დეტალის სანარდო შეფასება 3.2 ლარია, ხოლო ნორმის ზევით დამზადებული

პროდუქციის ყოველი ერთეულისათვის გათვალისწინებულია სანარდო შეფასების ზრდა 20%-ით. ასეთ შემთხვევაში მუშის დღიური სანარდო ხელფასი შეადგენს 67.2 ლარს.

$$L = P_0V_0 + P_{\text{პროგ.}}V_{\text{ნორმის ზევით}} = 15*3.2+5*3.2*1.2=48+19.2=67.2 \text{ ლარი.}$$

სანარდო პროგრესული სისტემა პრაქტიკაში ნაკლებად გამოიყენება. მისი ნაკლია: გაანგარიშების სირთულე, შრომის ინტენსივობის ზრდა, რაც მომუშავის ჯანმრთელობაზე ცუდად მოქმედებს და ხელფასის ფონდის გადახარჯვის საშიშროება. ამიტომ მას მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევებში იყენებენ. მისი შებრუნებული სახეა სანარდო რეგრესული ხელფასი, რომლის გამოყენება მიზანშეწონილია მაშინ, როცა საწარმოში ხანდაზმული, მაგრამ კვალიფიციური კადრების შენარჩუნება უნდათ, როცა საწარმოს წინაშე პროდუქციის ზრდის ამოცანა არ დგას.

პროგრესულ პრემიალური სანარდო სისტემის დროს, ანაზღაურების საერთო მოცულობაში ძირითად სანარდო ხელფასსა და პროგრესულ დანამატთან ერთად გაითვალისწინება პრემიაც, არა მარტო პროდუქციის, სამუშაოს, მომსახურების მოცულობის გაზრდისათვის, არამედ წარმოების სხვა რაოდენობრივი და ხარისხობრივი პარამეტრების გაუმჯობესებისათვის (პროდუქციის ხარისხის გაუმჯობესება, მასალების ეკონომია, შრომის მწარმოებლურობის ზრდა და სხვა). ეს უკანასკნელი იანგარიშება შემდეგი ფორმულით :

$$L = P_0V_0 + P_{\text{პროგ.}}V_{\text{ნორმის ზევით}} + \Pi(\text{პრემია})$$

ირიბი სანარდო ხელფასი გამოიყენება დამხმარე და მომსახურე მუშების შრომის ანაზღაურებისას და გაიანგარიშება ფორმულით:

$$L = P_{\text{ირ.}} \times V_{\text{ფაქტ.}} \text{ სადაც}$$

$P_{\text{ირ.}}$ -ირიბი სანარდო შეფასებაა;
$V_{\text{ფაქტ.}}$-მომსახურე მუშის მიერ ფაქტობრივად შესრულებული სამუშაოს მოცულობა.

რაც შეეხება ხელფასის შერეულ ფორმებს, მათგან ყველაზე მეტად გავრცელებულია აკორდული, აკორდულ-პრემიალური, ხელფასის საპაიო ფორმა, საკომისიო და ე.წ. "მცურავი სარგოები".

ხელფასის აკორდულ და აკორდულ-პრემიული ფორმის გამოყენება მიზანშეწონილია მაშინ, როცა საწარმოო შეკვეთის შესრულება სურთ მაქსიმალურად შემცირებულ ვადებში. ამისათვის მუშებს გამოუყოფენ მთლიანად შესრულებულ სამუშაოზე გათვალისწინებულ ხელფასის ფონდს, რომელსაც უხდიან ეტაპობრივად ავანსის სახით. საბოლოო ანგარიშსწორება ხორციელდება ობიექტის დამთავრებისთანავე. თუ სამუშაო განსაკუთრებით ხარისხიანადაა შესრულებული, მაშინ მუშებს პრემიასაც გამოუყოფენ. ხელფასის ეს

სახე, ძირითადად, მშენებლობაში გამოიყენება, თუმცა ინფლაციის დროს ამ სახით ხელფა-სის გაცემა შეზღუდულია. როგორც ვხედავთ აკორდული სისტემა როგორც წესი გამოიყენება მუშათა (ბრიგადა, რგოლი, განყოფილება) და ფაქტიურად განიხილება კოლექტიური ანაზღაურების ფორმა მათი შრომის საბოლოო შედეგების მიხედვით. ამასთან სხვა ფორმებისაგან იგი განსხვავდება იმით, რომ ამ შემთხვევაში მუშებისათვის წინასწარ ცნობილი ხდება ხელფასის საერთო ფონდი, რომელის გაანგარიშებულია და ჩადებულია შესასრულებელი სამუშაოების საერთო ხარჯთაღრიცხვაში.

საპაიო ფორმით ხელფასის მიცემისას, ხელფასის სიდიდე განისაზღვრება იმის მიხედვით, რამდენია მომუშავის წილი ანუ პაი ხელფასის ფონდში და როგორია საწარმოს ან მისი ქვე-დანაყოფის შრომის საბოლოო შედეგი.

ხელფასის საკომისიო ფორმა პროდუქციის რეალიზაციის ზრდის სტიმულირების საშუა-ლებაა. მომუშავე ხელფასს რეალიზებული პროდუქციის მოცულობიდან გარკვეული პრო-ცენტის სახით იღებს. მაგალითად, კოლექტიური ხელშეკრულებით დადგენილია, რომ მუ-შის საკომისიო ნორმატივია 1%, მაშინ 10000 ლარის პროდუქციის რეალიზაციის შემთხვე-ვაში მომუშავის ხელფასი 100 ლარი იქნება.

დროითი ხელფასის გამოყენება მიზანშეწონილია იმ დროს, როცა წარმოების პროცესში აქ-ცენტი გადატანილია პროდუქციის ხარისხზე. ან როდესაც პროდუქციის ნომეკლატურა ფართოა და არ გვაქვს მასიური და სერიული წარმოების ტიპი.

ხელფასის დროითი ფორმა ამჟამად უფრო პროგრესულ ფორმადაა მიჩნეული. განვითარე-ბული ეკონომიკის ქვეყნებში ფირმები ძირითადად ხელფასის დროით ფორმას იყენებენ. დროითი ხელფასის გაცემისას მომუშავის ხელფასის სიდიდე განისაზღვრება მისი კვალი-ფიკაციის შესაბამისად, ფაქტობრივად ნამუშევარი დროის მიხედვით. ე.ი.

L = T×F (1), სადაც

T-სატარიფო განაკვეთია (ლარი/საათი, ლარი/დღეში, ლარი/თვეში);

F-ფაქტიურად ნამუშევარი დრო (საათი, დღე და ა.შ.).

(**მაგალითი:** შესაბამისი კვალიფიციური თანრიგის მუშის სატარიფო განაკვეთი 9.5 ლარს შეადგენს საათში. მუშამ თვის განმავლობაში 176 საათი გამოიმუშავა. მაშინ მისი თვიური ხელფასი 1672 ლარს შეადგენს. L = T×F=9.5 ლ/სთ*176სთ=1672 ლარს.)

სატარიფო განაკვეთი დროით ხელფასში დგინდება მომუშავის თანრიგის მიხედვით. დროითი ხელფასის სახეებია:

- ✓ მარტივი დროითი;
- ✓ დროითი პრემიული ნორმირებული დავალებით;
- ✓ დროითი პრემიულის სახით.

მარტივი დროითი ხელფასის სიდიდე იანგარიშება (1) ფორმულით. დროითი პრემიული სახით ანაზღაურებისას ხელფასი განისაზღვრება შემდეგი ფორმულით:

$$L = L_{სატ.} + П \text{ სადაც}$$

$L_{სატ.}$ -სატარიფო ხელფასია, რომელიც გაიანგარიშება (1) ფორმულით (ლარი);
П-პრემიის ის რაოდენობაა, რომელიც მუშას მიეცა შრომის განსაზღვრული რაოდენობი-სათვისა და ხარისხობრივი მაჩვენებლების მიღწევის გამო.

შრომის ანაზღაურების ფორმებისა და სისტემების შერჩევა ტრადიციული სატარიფო მიდგომის ჩარჩოებში, მოითხოვს: სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სფეროში მისიისა და სტრატეგიული მიზნების გათვალისწინებას; კომპანიაში შრომისა და წარმოების ორგანიზაციის დონის არსებული მდგომარეობისა და თავისებურებების გულმოდგინე და დეტალურ ანალიზს; შრომის ანაზღაურების ცალკეული ფორმის უპირატესობების, ნაკლოვანებების განხილვას და საბოლოო ჯამში მისი ეფექტიანობის შეფასებას.

11.4. ხელფასის ფონდის დაგეგმვა და რეგულირება საწარმოში

თანამედროვე განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში კომპანიის შესაბამისი სამსახურები საწარმოს ბიუჯეტის შედგენისას წარმატებით ახორცილებენ პერსონალზე საერთო დანახარჯებისა და განსაკუთრებით კი ხელფასის ფონდის დაგეგმვას. როგორც ზემოთ აღინიშნა ხელფასი პროდუქციის, სამუშაოს, მომსახურების თვითღირებულების შემადგენელი ნაწილია და მეწარმე წარმოების ფაქტორების სხვა ხარჯებთან ერთად ცდილობს მის მინიმუმამდე დაყვანას, როგორც აბსოლუტურ გამოხატულებაში, ისე პროდუქციის ერთეულზე მოგების მაქსიმიზაციის მიზნით.

თანამედროვე ეკონომიკურ ლიტერატურაში დამსაქმებლის მიერ შრომის ანაზღაურებაზე გაწეული ერთობლივი ხარჯები ცნობილია როგორც ტერმინი-"ხელფასის ფონდი". მეორეს მხრივ იგი შეიძლება განვიხილოთ როგორც ერთობლივი შემოსავლიდან გამოყოფილი ის ფულადი სახსრები, რომელიც განკუთვნილია მომუშავის მიერ დახარჯული შრომის კომპენსაციაზე, შრომის ანაზღაურებაზე და ძირითადად ოთხი ნაწილისაგან შედგება:

- ✓ ნამუშევარი დროის ანაზღაურება;
- ✓ არანამუშევარი დროის ანაზღაურება;
- ✓ ერთდროული წამახალისებელი გასაცემლები;
- ✓ სოციალური ხასიათის გასაცემლები.

ხელფასის ფონდის ფორმირებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს საწარმოს შესაძლებ-ლობები, პრემირების მაჩვენებლები. ხელფასის ფონდში გადახარჯვა იწვევს პროდუქციის თვითღირებულების ზრდას, მოგების შემცირებას და წარმოების რენტაბელობის დაცემას. ხელფასის ფონდში სახსრების ნაკლებობა კი, განსაკუთრებით ინფლაციის დროს, განაპი-

რობებს საშუალო ხელფასის დონის შემცირებას, რაც იწვევს კადრების დენადობის ზრდას, კოლექტივის დესტაბილიზაციას და სოციალურ კონფლიქტს.

კომპანიის ხელფასის ფონდის დაგეგმვა სხვადასხვა მეთოდებით ხორციელდება. კერძოდ, ცნობილია ხელფასის ფონდის დაგეგმვის შემდეგი მეთოდები:

- ✓ **ექსტრაპოლაციური მეთოდი;**
- ✓ **ნორმატიული მეთოდი;**
- ✓ **ფაქტორული მეთოდი;**
- ✓ **დეტალური დაგეგმვის მეთოდი.**

ექსტრაპოლაციური მეთოდი - წარმოადგენს პრაქტიკაში ყველაზე მეტად გავრცელებულს. ამ მეთოდით ხელფასის ფონდის დაგეგმვისას საბაზისო პერიოდში დახარჯული ხელფასის ფონდის კორექტირება ხდება საგეგმო პერიოდში პერსონალის რიცხოვნობისა და საშუალო ხელფასის ცვლილების გათვალისწინებით. იგი გაიანგარიშება შემდეგი ფორმულით:

$$\mathbf{L}_{\text{გეგ}} = \mathbf{L}_{\text{საბ.}} \times \mathbf{I}_{\text{პერ.}} \times \mathbf{I}_{\text{საშ.ხელ.}}\text{ , სადაც}$$

$\mathbf{L}_{\text{საბ.}}$ -საბაზისო პერიოდში დახარჯული ხელფასის ფონდი (ლარი);
$\mathbf{I}_{\text{პერ.}}$ -საგეგმო პერიოდში პერსონალის რიცხოვნობის დინამიკის ინდექსი;
$\mathbf{I}_{\text{საშ.ხელ.}}$ -საგეგმო პერიოდში საშუალო ხელფასის დინამიკის ინდექსი.

(**მაგალითი:** 2017 წელს, საბაზო პერიოდში პერსონალის ხელფასის ფონდმა 1 850 000 ლარი შეადგინა. 2018 წლის საგეგმო პერიოდში პერსონალის რიცხოვნობის დინამიკის ინდექსი 0.98 შეადგენს, ხოლო საშუალო ხელფასის დინამიკის ინდექსი 1.045-ია. მაშასადამე საგეგმო პერიოდში გათვალისწინებულია პერსონალის რიცხოვნობის 2%-ით შემცირება, ხოლო ხელფასის ფონდის 4.5%-ით ზრდა. ასეთ შემთხვევაში ხელფასის გეგმიური ფონდი 2018 წლისათვის 1 894 585 ლარს შეადგენს.

$$\mathbf{L}_{\text{გეგ}} = \mathbf{L}_{\text{საბ.}} \times \mathbf{I}_{\text{პერ.}} \times \mathbf{I}_{\text{საშ.ხელ.}} = \mathbf{1\ 850\ 000*0.98*1.045=1\ 894\ 585}\ \textbf{ლარს}$$

ამ სახით ხელფასის ფონდი ცალ-ცალკე გაიანგარიშება ყოველი კატეგორიის მომუშავეთათვის (ძირითადი საწარმოო პერსონალი, მუშა, სპეციალისტი, მომსახურე პერსონალი, დამხმარე და არაძირითადი კატეგორიის სხვა პერსონალი და ა.შ.).

ასეთ შემთხვევაში ხელფასის მთლიანი ფონდი იანგარიშება შემდეგი ფორმულით:

$$\mathbf{LL}_{\text{გეგ}} = \mathbf{L}\sum_{i=1}^{n} \mathbf{L}_{\text{საბ.}\mathbf{i}} \times \mathbf{I}_{\text{პერ.}\mathbf{i}} \times \mathbf{I}_{\text{საშ.ხელ.}\mathbf{i}}\text{ , სადაც}$$

i=1, 2, 3,................ n. პერსონალის კატეგორიებია, რომელთათვისაც მიმდინარეობს ხელფასის ფონდის გაანგარიშება, ხოლო **n** პერსონალის კატეგორიათა რაოდენობა.

ძირითადი საწარმოო პერსონალის გეგმიური ხელფასის ფონდის გაანგარიშებისას შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას პროდუქციის წარმოების მოცულობის, შრომის მწარმოებლურობისა და საშუალო ხელფასის დინამიკის მაჩვენებლები:

$$L_{\text{გეგ. ძირ.}} = L_{\text{საბ. ძირ.}} \times I_{\text{პრ.}} \times I_{\text{მწ.}} \times I_{\text{საშ.ხელ.}}$$, სადაც

$L_{\text{გეგ. ძირ.}}$ და $L_{\text{საბ. ძირ}}$ -ძირითადი საწარმოო პერსონალის ხელფასის ფონდია შესაბამისად საგეგმო და საბაზო პერიოდში;

$I_{\text{პრ.}}$ -წარმოებული პროდუქციის მოცულობის დინამიკის ინდექსი;
$I_{\text{მწ.}}$ –შრომის მწარმოებლურობის დინამიკის ინდექსი საგეგმო პერიოდში;
$I_{\text{საშ.ხელ}}$ –საშუალო ხელფასის მოცულობის დინამიკის ინდექსია;

(მაგალითი: საბაზო პერიოდში ძირითადი საწარმოო პერსონალის ხელფასის ფონდი 2 500 000 ლარია. საგეგმო პერიოდში გათვალისწინებულია პროდუქციის წარმოების მოცულობის ზრდა 9%-ით, შრომის მწარმოებლურობის ზრდა 7,5%-ით და საშუალო ხელფასის ზრდა 5,4%-ით. მაშინ შესაბამისი ფორმულის გამოყენებით ხელფასის გეგმიური ფონდი საანგარიშო პერიოდში შეადგენს 3 087 561.25 ლარს.

$$L_{\text{გეგ. ძირ.}}=L_{\text{საბ. ძირ.}}\times I_{\text{პრ.}}\times I_{\text{მწ.}}\times I_{\text{საშ.ხელ.}}=2\,500\,000*1.09*1.075*1.054=3\,087\,561.25 \text{ ლარს}$$

ნორმატიული მეთოდი. ხელფასის ფონდის დაგეგმვის პრაქტიკაში ასევე გავრცელებული მეთოდია. მისი არსი მდგომარეობს იმაში რომ საბაზო მაჩვენებლების მიხედვით განისაზღვრება ხელფასის ფონდის ნორმატივი ($N_{\text{ხელ}}$) პროდუქციის ერთეულზე ან 1000 ლარის ღირებულების პროდუქციაზე. ნორმატივის გაანგარიშებისას საწყისისი საბაზო მონაცემების მიხედვით ხელფასის ფაქტიური დანახარჯები ($L_{\text{ხარ.}}$) კორექტირდება საშუალო ხელფასის ზრდის ინდექსისა ($I_{\text{საშ.ხელ.}}$) და მწარმოებლურობის ზრდის ინდექსების ($I_{\text{მწარ.}}$) თანაფარდობის გეგმიურ მნიშვნელობაზე:

$$N = L_{\text{ხარ.}}.*(I_{\text{საშ.ხელ.}}/I_{\text{მწარ.}})$$

$L_{\text{ხარ.}}$-საბაზისო პერიოდში ფაქტიურად დახარჯული ხელფასის ფონდის ნორმატივი 1000 ლარის ღირებულების პროდუქციაზე (ლარი), ან პროდუქციის ერთეულზე;
$I_{\text{საშ.ხელ.}}$-საგეგმო პერიოდში საშუალო ხელფასის ინდექსი;
$I_{\text{მწარ.}}$-საგეგმო პერიოდში შრომის მწარმოებლურობის ინდექსი.

ხელფასის ნორმატივის გაანგარიშების შემდეგ გაიანგარიშება ხელფასის ფონდი შემდეგი ფორმულით:

$$L_{\text{გეგ.}} = N \times V$$, სადაც,

N-ხელფასის ნორმატივია პროდუქციის ერთეულზე;

V -პროდუქციის მოცულობა ღირებულებით გამოხატულებაში.

(მაგალითი: 2017 წელს ხელფასის ხარჯებმა 1000 ლარის ღირებულების პროდუქციაზე 250 ლარი შეადგინა. 2018 წლის პერიოდში წარმოების მოცულობა 8%-ით გაიზრდება, პერსონალის რიცხოვნობა კი 2.5%-ით. მაშინ აღნიშნული მონაცემებიდან გამომდინარე, შრომის მწარმოებლურობის ზრდა შეადგენს-5.37% (1.08/1.025*100%-100%). მაშინ ხელფასის ფონდის ნორმატივი მისი საშუალოდ 2%-ით ზრდის პირობებში შეადგენს 242 ლარს 1000 ლარის ღირებულების პროდუქციაზე-(250*1.02/1.0537). თუ 2018 წელს წარმოებული პროდუქციის მოცულობა (V) 20 250 000 ლარით განისაზღვრა, მაშინ ხელფასის მთლიანი ფონდი ($L_{გეგ.}$) საანგარიშო პერიოდში 4 900 500 (20250*242) ლარს შეადგენს).

ფაქტორული მეთოდი. აღნიშნული მეთოდით ხელფასის ფონდის გაანგარიშებისას იყენებენ შრომის მწარმოებლურობისა და საშუალო ხელფასის დაგეგმვის ფაქტორულ მეთოდს. შრომის მწარმოებლურობის ზრდა თითოეული ფაქტორის (**ΔLH**) მიხედვით გაიანგარიშება პერსონალის ფარდობითი გამოთავისუფლების მაჩვენებლის საფუძველზე შემდეგი ფორმულის მიხედვით:

ΔLH=E/(R-E)*100% სადაც,

E-მომუშავეთა ფარდობითი ეკონომია (გამოთავისუფლება) ამა თუ იმ ფაქტორის ზემოქმედებით (კაცი);

R-პერსონალის საწყისი რიცხოვნობა, ანუ ერთი მომუშავის საბაზო გამომუშავების პირობებში პროდუქციის, სამუშაოს, მომსახურების გეგმიური მოცულობის შესრულებისათვის აუცილებელი პერსონალის რიცხოვნობა.

(მაგალითი: თუ პერსონალის რიცხოვნობა საბაზო პერიოდში 1000 კაცია, ხოლო წარმოების მოცულობის ზრდა 5%, მაშინ პერსონალის საწყისი რიცხოვნობა 1050 (1000*1.05) კაცს შეადგენს). ტექნიკურ-ორგანიზაციული ფაქტორების ზემოქმედებით 50 კაცის ფარდობითი ეკონომიის (გამოთავისუფლების) შემთხვევაში შრომის მწარმოებლურობის ზრდა შეადგენს 5%-ს [50/(1050-50)].

ხელფასის ფონდის დეტალური დაგეგმვისას ხელფასის ფონდის განსაზღვრა ხდება მისი შემადგენელი ცალკეული ნაწილის მიხედვით. ჯერ ხდება საგეგმო პერიოდში სამუშაო დროის ანაზღაურების განსაზღვრა მისი ცალკეული ქვეპუნქტების მიხედვით. შემდეგ კი, მისი დანარჩენი ნაწილების განსაზღვრა. ზოგიერთი პუნქტის გაანგარიშება, მაგალითად, ისეთისა, როგორიცაა საზეგანაკვეთო სამუშაოების ანაზღაურება, სადღესასწაულო დღეებ-ში მუშაობისათვის ანაზღაურება (რა თქმა უნდა, თუ ეს გრაფიკით არ არის გათვალისწინე-ბული) და სხვა, განისაზღვრება საბაზო პერიოდში ფაქტიურად გაწეული ხარჯების მი-ხედვით.

11.5. შრომის ანაზღაურების რეგულირების საფუძვლები

საზოგადოებრივი ცხოვრების დემოკრატიზაცია, საბაზრო ურთიერთობებზე გადასვლა, სამეურნეო საქმიანობაში შრომითი კოლექტივის უფლებებისა და დამოუკიდებლობის გაფართოება-მათ შორის ხელფასის საკუთარი მოდელის არჩევისა და შემუშავების სფეროში არათუ გამორიცხავს, არამედ აძლიერებს ხელფასის რეგულირების აუცილე-ბლობას სხვადასხვა დონეზე. წინააღმდეგ შემთხვევაში შესაძლებელია სერიოზული სოციალური კონფლიქტები, დისბალანსის შემდგომი გაღრმავება სასაქონლო მასასა და ფულის მიმოქცევას შორის, მოსახლეობის ცხოვრების დონის კიდევ უფრო დაცემა და ა. შ. როგორი შეიძლება იყოს ხელფასის რეგულირების მექანიზმი თანამედროვე პირობებში?

საზღვარგარეთის განვითარებულ ქვეყნებში დაგროვდა ხელფასის სხვადასხვა ფორმებისა და სისტემების გამოყენების მდიდარი გამოცდილება. ცალკეული ქვეყანაში გამოყენებული სისტემები ხასიათდება გარკვეული თავისებურებით. მაგალითად: შვეციაში მოქმედებს "სოლიდარული ხელფასის პოლიტიკა", იაპონიაში გამოიყენება შრომის ანაზღაურების სისტემები სტაჟისა და რაციონალიზატორული საქმიანობისა-თვის, გერმანიაში-შრომის მწარმოებლურობის სტიმულირების სისტემა, აშშ-ში-ანაზღაურება კვალიფიკაციისათვის, დიდ ბრიტანეთში-ანაზღაურება ინდივიდუალუ-რი კონტრაქტების მიხედვით, საფრანგეთში-ხელფასის ინდივინდუალიზაციის სისტე-მები, იტალიაში-დარგობრივ სატარიფო განაკვეთებზე კოლექტიური და ინდივიდუა-ლური დანამატების გაცემა და ცხოვრების გაძვირებასთან დაკავშირებით კომპენსაციის სისტემა.

მსოფლიო ეკონომიკის განვითარების თანამედროვე ეტაპზე, გლობალიზაციისა და ინტეგრაციის ეპოქაში, განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში (მათ შორის განსაკუთრებით საყურადღებოა კლასიკური საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნები-აშშ, საფრანგეთი, შვედეთი, იაპონია, გერმანია, იტალია და სხვა) ხელფასის რეგულირების ძირითადი ფორმები შემდეგია:

- ✓ **სახელმწიფო რეგულირება:** მინიმალური ხელფასის დადგენა და მისი ზღვრული ზრდა ინფლაციის ტემპების შესაბამისად; საგადასახადო პოლიტიკა;
- ✓ **კოლექტიური სახელშეკრულებო რეგულირება საერთოეროვნულ და დარგობრივ დონეზე**-სახელმწიფოს, დარგის ხელმძღვანელობისა და პროფკავშირების დონეზე განისაზღვრება შემოსავლების ინდექსაციის საერთო წესები, ხელფასის ფორმები და სისტემები, დანამატები სამსახურებრივი დაწინაურებისას სხვადასხვა სოციალური გასაცემლებისა და შეღავათების სიდიდე (მათ შორის უმუშევრებზე გასაცემი შემწეობის სიდიდე) და სხვა;
- ✓ **საფირმო ხელშეკრულებები**-ფირმები ადგენენ სატარიფო განაკვეთებისა და სარგოების სიდიდეს, დანამატებს ხელფასზე, ამტკიცებენ მოგებაში მონაწილეობის სისტემებს და სხვა.
- ✓ **შრომის ბაზარი**-განსაზღვრავს საშუალო ხელფასს და სხვა.

ყველა ზემოაღნიშნული ფორმა მჭიდროდ უკავშირდება ერთმანეთს, ურთიერთზე-მოქმედებენ და ქმნიან ხელფასის რეგულირების ერთიან მექანიზმს. მათი ურთიერთკავშირი განპირობებულია სხვადასხვა ფაქტორის მოქმედებით, რომელთა შორის უნდა გამოიყოს შრომითი ურთიერთობების და პროფკავშირული მოძრაობის სპეციფიკა ამა თუ იმ ქვეყანაში.

ხელფასის რეგულირების საკითხებში სახელმწიფოს ჩარევა უმთავრესად ატარებს არაპირდაპირ, ირიბ ხასიათს. მისი მთავარი ფუნქციაა მოსახლეობის შემოსავლების მინიმალურ დონის უზრუნველყოფა, რისთვისაც სხვადასხვა საკანონმდებლო აქტების მეშვეობით ატარებს შესაბამის საგადასახადო პოლიტიკას, ადგენს მინიმალური ხელფასის სიდიდეს და სხვა. მძაფრი ინფლაციის და კრიზისების პერიოდში სახელმწიფო არეგულირებს ხელფასს საზოგადოებრივი შრომის მწარმოებლურობის ზრდის შესაბამსად და მისი (ხელფასის) ზრდის საზღვრის დადგენით ან განსაზღვრავს ფასებს მატების მიხედვით ხელფასის ინდექსაციის სიდიდეს (ზომას) და წესს.

სახელმწიფო მნიშვნელოვან დახმარებას უწევს შრომის ანაზღაურების საკითხებში ეკონომიკის კერძო სექტორის საწარმოებს და ორგანიზაციებს სამეცნიერო-მეთოდური დახმარების სახით. მაგალითად, აშშ-ში შრომის მართვის სახელმწიფო ორგანოები მუშა-მოსამსახურეებისათვის ამუშავებენ პროფესიების კლასიფიკაციას, რაც საწარმოებისა და ორგანიზაციებისათვის ეტალონს წარმოადგენს და ამასთანავე ხელფასის შესახებ სახელმწიფო სტატისტიკური მონაცემების საფუძველია.

შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული საკითხების რეგულირება ხორციელდება ე. წ. "კოლექტიური ავტონომიის" ფარგლებში, რომელიც ითვალისწინებს კოლექტიურ მოლაპარაკებებს ერთის მხრივ მწარმოებლებს შორის, ხოლო მეორეს მხრივ-პროფკავშირებთან ან მშრომელთა გაერთიანებებთან. მოლაპარაკებები მიმდინარებს როგორც საწარმოს, ისე საერთო ეროვნული ან დარგობრივ დონეზე, რის შედეგადაც იდება კოლექტიური ხელშეკრულებები (შეთანხმებები). მათ გააჩნიათ კანონის ძალა და შესასრულებლად აუცილებელია ორივე მხარისათვის: დაქირავებული მომუშავეთა-თვის-რათა იშრომონ განსაზღვრული ინტენსივობით, შეინარჩუნონ შრომის დისციპლინა, დაიცვან სტანდარტების, უსაფრთხოების ტექნიკის მოთხოვნები და ა. შ. მეწარმეთათვის-რათა უზრუნველყონ წარმოების რიტმული მუშაობა, შრომის ნორმალური პირობები, ხელფასის გაცემა შეთანხმებული ოდენობით და სხვა. ერთი რომელიმე მხარის მიერ სახელშეკრულებო ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში მეორე მხარე უფლებამოსილია მიმართოს სპეციალურ ორგანოს-საარბიტრაჟო კომისიას.
საერთო ეროვნული ხელშეკრულებები ხელფასს არეგულერებენ ირიბად, რის გამოც ისინი ასრულებენ სოციალურ ფუნქციას, რომლის შესრულება სახელმწიფოსაც შეუძლია. იძლევიან ხელფასის მინიმალური სიდიდის გარანტიას, განსაზღვრავენ მისი ინდექსაციის წესს და ა. შ. ასეთი კოლექტიური ხელშეკრულებები გავრცელებულია დასავლეთ ევროპის, განსაკუთრებით სკანდინავიის ქვეყნებში.

დარგობრივი კოლექტიური ხელშეკრულებები იდება პერიოდულად, **3-4** წელიწადში ერთხელ. ისინი უპირატესად ითვალისწინებენ წარმოების კონკრეტულ პირობებს, ამიტომ ასრულებენ არა მარტო სოციალურ, არამედ ეკონომიკურ და მასტიმულირებელ ფუნქციასაც. ხელშეკრულების დადებისას მეწარმეები ცდილობენ შეზღუდონ ხელფასის მატება, უკავშირებენ რა მას შრომის მწარმოებლურობის ზრდას, წარმოების ეფექტიანობის ამაღლებას. დარგობრივმა კოლექტიურმა ხელშეკრულებებმა გავრცელება ჰპოვა იტალიაში, საფრანგეთში, გერმანიაში. ამ სისტემებით მოცულია ორი, სამი და რამდენიმე ათეული დარგიც კი.

ხელფასთან რეგულირების სფეროში მასთან დაკავშირებული გარანტიები განსაზღვრულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებითაც, რომლებიც რატიფიცირებულია საქართველოს მთავრობის მიერ. ასე მაგალითად, 117 კონვენციის შესაბამისად "კოლექტიურ ხელშეკრულებებში, რომლებსაც თავისუფლად დებენ ერთმანეთთან დაინტერესებულ მშრომელთა წარმომადგენლებისა და მეწარმეების ან მეწარმეთა ორგანიზაციების პროფკავშირები, მიზანშეწონილია მინიმალური ხელფასის დადგენა. იმ შემთხვევაში, როდესაც კოლექტიურ ხელშეკრულებებში გათვალისწი-ნებულ არ არის შესაბამისი ღონისძიებები, ხელფასის მინიმუმის დასადგენად, იღებენ სათანადო ზომებს, რომელთა საშუალებითაც შეიძლება დადგინდეს ხელფასის მინიმალური განაკვეთები მეწარმეებთან და მშრომელებთან კონსულტაციისას, მათი შესაბამისი ორგანიზაციების წარმომადგენელთა ჩათვლით, თუკი ასეთი ორგანიზაციები არსებობს"[28].

ხელფასის რეგულირებაში მნიშვნელოვან როლს ასრულებს საწარმოს დონეზე დადებული კოლექტიური ხელშეკრულებები. მასში მკაფიოდ ვლინდება პროფკავშირების დამცველი ფუნქცია. საწარმოს კოლექტიურ ხელშეკრულებებში სატარიფო განაკვეთებთან ერთად ფიქსირდება დანამატების და დანარიცხების კონკრეტული სიდიდეები, რომლებიც დეკლარირებულია საერთო ეროვნულ და დარგობრივ კოლექტიურ ხელშეკრულებებში.

ხელფასის უშუალო რეგულატორის ფუნქციას განვითარებულ საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში ასრულებს შრომის ბაზარიც. საბოლოო ანგარიშით სწორედ ბაზარზე ხორციელდება სხვადასხვა სახის შრომის კონკრეტული შეფასება. საბაზრო რეგულირება ივსება სახელმწიფო რეგულირებით და კოლექტიური ხელშეკრულებების სისტემის გამოყენებით. ამიტომ საუბარი საბაზრო ეკონომიკის პირობებში შრომის ანაზღაურების საკითხებში სტიქიურობის შესახებ არამართებულია.

---

[28]კონვენცია 117. სოციალური პოლიტიკის მიზნებისა და ნორმების შესახებ. მუხლი-10. საქართველოში ძალაშია საქართველოს პარლამენტის 1996 წლის 16 ოქტომბრის 434 დადგენილებით. ჟენევა, 1962 წლის 6-28 ივნისი.

განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნების გამოცდილების შესწავლა და გაანალიზება საშუალებას გვაძლევს გამოვკვეთოთ ხელფასის რეგულირების დარგში შემდეგი ძირითადი საერთო ტენდენციები:

- ✓ ხელფასის რეგულირების სამრგოლიანი მექანიზმის ფორმირება შრომის ბაზრის, სახელმწიფოს ჩარევისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების საფუძველზე, რომელიც მუშავდება პროფკავშირული ორგანიზაციების უშუალო მონაწილეობით;
- ✓ შრომის ანაზღაურების თანდათანობითი მოდერნიზაცია და მისი სრულყოფა უტარიფო სისტემების დანერგვის საფუძველზე;
- ✓ კვალიფიკაციის ამაღლების, მომუშავეთა პროფესიებისა და ფუნქციების შეთავსების სტიმულირება;
- ✓ საწარმოებისა და ორგანიზაციების სამეურნეო საქმიანობის საბოლოო შედეგების მიხედვით მომუშავეთა მატერიალური სტიმულირების კოლექტიური ფორმების გავრცელება;

საზღვარგარეთის განვითარებულ ქვეყნებში კომპანიის მომუშავის შემოსავლების ტიპიური სტრუქტურა შეიძლება წარმოვიდგინოთ შემდეგი სქემის მიხედვით:

1.ანაზღაურება სატარიფო განაკვეთებისა და სარგოების მიხედვით;
2. დანარიცხები შრომის პირობების მიხედვით:
- ✓ საწარმოო გარემოს ხასიათიდან გამომდინარე;
- ✓ ცვლიანობის (სამუშაოს რეჟიმის) თავისებურებების მიხედვით;
- ✓ ცვლის განმავლობაში დასაქმების დონისა და ხარისხის ხასიათიდან გამომდინარე;

3. დანამატები:
- ✓ დაწესებული ნორმის ზევით შრომის მწარმოებლურობის ამაღლებისათვის;
- ✓ კომპანიის საქმიანობის ეფექტიანობისა და მომგებიანობის ამაღლებაში შეტანილი პირადი წვლილისათვის;
- ✓ პროდუქციის ხარისხის ამაღლებისათვის, გადაუდებელი და საპასუხისმგებლო დავალებების შესრულებისათვის;

4.პრემიები:
- ✓ სახელშეკრულებო ვალდებულებების თავისდროული და ხარისხიანი შესრულებისათვის;
- ✓ წლის განმავლობაში სამუშაოს საბოლოო შედეგების მიხედვით;
- ✓ კომპანიის ქვედანაყოფის ხელმძღვანელის ფონდიდან;
- ✓ გამომგონებლობისა და რაციონალიზატორული წინადადებებისათვის;
- ✓ ახალი ტექნიკური და ორგანიზაციული ღონისძიებების ათვისებაში აქტიური მონაწილეობისათვის;

5.კომპანიის მიერ დადგენილი სხვადასხვა სახის სოციალური ხასიათის გასაცემლები;
6.დივიდენდები აქციების მიხედვით.

შეიძლება ითქვას, რომ შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის დარგში გამოიყოფა სამი ძირითადი მოდელი: ამერიკული, იაპონური და დასავლეთევროპული. ამასთან ცნობილია, რომ პრაქტიკაში ფართოდ გამოიყენება შრომის ანაზღაურებისა და სტიმულირების ინდივიდუალური და კოლექტიური სისტემები **(იხ. სქემა-3)**, რაც საბოლოო ასახვას პოულობენ ფირმის დონეზე, მისი პერსონალის სტიმულირებისა და საქმიანობის საბოლოო შედეგების გაუმჯობესებაში.

სქემა-3

შრომის მატერიალური სტიმულირების სისტემები საზღვარგარეთის განვითარებული ქვეყნების კომპანიებში

სტიმულირების ფორმები	**ძირითადი შინაარსი**
ნომინალური ხელფასი	დაქირავებული მომუშავის შრომის ანაზღაურება, რომელიც მოიცავს ძირითად (სანარდო, დროით ანაზღაურებას, თანამდებობრივ სარგოს) და დამატებით (პრემიები, დანამატები პროფესიული ოსტატობისა და შრომის ანაზღაურებისათვის, სამუშაოთა შეთავსებისათვის, მოზარდებისათვის, მეძეძური დედებისათვის, სადღესასწაულო დღეებში მუშაობისათვის, ზეგეგმური სამუშაოებისათვის, ბრიგადის ხელმძღვანელობისა-თვის, შვებულების კომპენსაცია ან ანაზღაურება და სხვა) ხელფასს.
რეალური ხელფასი	რეალური ხელფასის უზრუნველყოფა: ✓ სახელმწიფოს მიერ დადგენილი ხელფასის გარანტირებული მინიმუმის შესაბამისად მაღალი სატარიფო განაკვეთების დადგენის გზით; ✓ საკომპენსაციო გასაცემლების შემოღების გზით; ✓ ინფლაციის ტემპების შესაბამისად ინდექსაციის გზით.
ბონუსები	კომპანიის მოგებიდან ერთჯერადი გასაცემლები (წახალისება, პრემია, დამატებითი წახალისება). საზღვარგარეთ ეს ხორციელ-დება წლიური, კვარტალური, საშობაო, საახალწლო ბონუსების გაცემის გზით, რომელიც როგორც წესი დაკავშირებულია მუშაობის სტაჟისა და მიღებული ხელფასის სიდიდესთან. არსებობს შემდეგი სახის ბონუსები: გაუცდენლობისა და შრომითი დისციპლინის მკაცრად დაცვისათვის, საექსპერტო, მომსახურებისათვის, ნამსახურები წლებისათვის და მიზნობრივი.
მოგებაში მონაწილეობა	ანაზღაურება მომგებაში მონაწილეობის სისტემების მიხედვით-რაც წარმოადგენს არაერთჯერად ბონუსს. დგინდება მოგების წილი, რომლიდანაც ხდება წახალისების ფონდის ფორმირება. ვრცელდება იმ კატეგორიის პერსონალზე (უფრო ხშირად მმართველი პერსონალი), რომელთა საქმიანობაც რეალურ ზეგავლენას ახდენს მოგების სიდიდეზე. მოგების შესაბამისი წილის კორელაცია ხდება იერარქიის სისტემაში ხელმძღვანელი

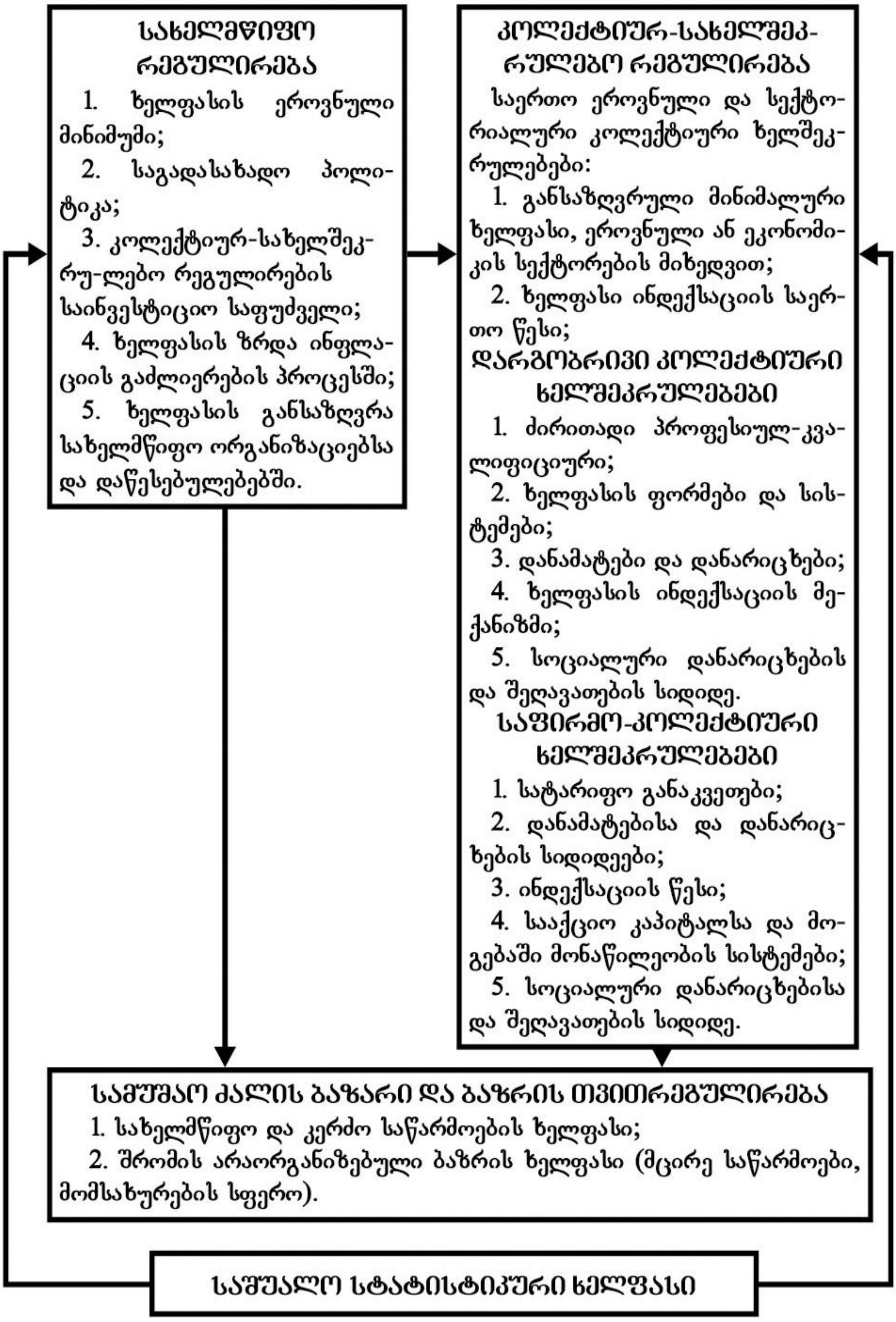
	მუშაკის რანგის მიხედვით და განისაზღვრება მისი შემოსავლის (საბაზო ხელფასი) მიმართ პროცენტებში.
მონაწილეობა აქციონერულ კაპიტალში	კომპანიის (სააქციო საზოგადოების) აქციების შესყიდვა და დივიდენდების მიღება: აქციების შესყიდვა შეღავათიან ფასებში (ოფციონი), აქციების მიღება უსასყიდლოდ.
დამატებითი ანაზღაურების გეგმები	გეგმები, რომლებიც უპირატესად უკავშირდება გასაღების (რეალიზაციის) ქვედანაყოფებს, რომლების ასტიმულირებს გასაღების ახალი ბაზრების ძიებას: ფირმის საჩუქრები, საქმიანი ხარჯების სუბსიდირება, პირადი ხარჯების (არა მარტო მომუშავის მივლინების, არამედ მისი მეუღლის გამგზავრების ხარჯები) დაფარვა, რომელიც არაპირდაპირ უკავშირდება სამუშაოს. ასეთი ირიბი ხარჯები არ ექვემდებარება დაბეგვრას.
მგზავრობის ხარჯების დაფარვა, ან საკუთარი ტრანსპორტით მომსახურება	სახსრების გამოყოფა: სატრანსპორტო ხარჯების ანაზღაურებაზე; ტრანსპორტის შესაძენად მომუშავეთა მომსახურების მიზნით (ტრანსპორტი მძღოლის მომსახურებასთან ერთად განკუთვნილია მხოლოდ ხელმძღვანელი მუშაკებისათვის); იმ პირთა კერძო მომსახურებისათვის, რომლების ახორციელებენ კერძო მიმოსვლებს.
საშემნახველო ფონდები	კომპანიის მომუშავეთათვის საშემნახველო ფონდების ორგანიზაცია, რომელსაც ერიცხება ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილზე მაღალი საპროცენტო განაკვეთი. სახსრების დაგროვების შეღავათიანი რეჟიმი.
კვების ორგანიზაცია	კომპანიაში კვების ორგანიზაციისათვის სახსრების გამოყოფა; სუბსიდიების გაცემა კვებისათვის.
საქონლის რეალიზაცია	წარმოებული, ან ბარტერით მიღებული საქონლის რეალიზაციისას ფასდათმობის კომპენსაციისათვის სახსრების გამოყოფა
სტიპენდიის პროგრამები	სახსრების გამოყოფა განათლებისათვის (მომუშავის ან მისი ოჯახის წევრებისათვის წარმოების გარეთ მიღებული განათლების ხარჯების დაფარვა).
სწავლების პროგრამები	პერსონალის მომზადებაზე და გადამზადებაზე გაწეული ხარჯების დაფარვა.
სამედიცინო მომსახურების პროგრამები	სამედიცინო მომსახურების ორგანიზაცია ან ხელშეკრულების გაფორმება სამედიცინო ორგანიზაციებთან. აღნიშნული მიზნებისათვის სახსრების გამოყოფა.
საკონსულტაციო სამსახურები	საკონსულტაციო სამსახურების ორგანიზაცია (მაგალითად, იურიდიული) ანუ ხელშეკრულების გაფორმება შესაბამის ორგანიზაციებთან საკონსულტაციო მომსახურების გაწევაზე. აღნიშნული მიზნებისათვის სახსრების გამოყოფა.
საბინაო მშენებლობის	საკუთარი ძალებით საცხოვრებელი ბინების მშენებლობი-სათვის სახსრების გამოყოფა, ან მშენებლობისათვის რომელიც

პროგრამები	მიმდინარეობს წილობრივი მონაწილეობით
ბავშვების აღზრდი-სა და სწავლების პროგრამები	კომპანიის თანამშრომლების ბავშვების სასკოლო (კოლეჯი) და წინასასკოლო განათლებისა და აღზრდის ორგანიზებისათვის სახსრების გამოყოფა. პრივილეგირებული სტიპენდიების დაწესება.
მოქნილი სოციალური გასაცემლები	კომპანია აწესებს განსაზღვრულ თანხას აუცილებელი მომსახურებისა და შეღავათების "შესაძენად". მომუშავეს უფლება აქვს დადგენილი თანხების ფარგლებში დამოუკიდებლად შეარჩიოს შეღავათი ან მომსახურება.
სიცოცხლის დაზღვევა	კომპანიის სახსრების ხარჯზე მომუშავის სიცოცხლისა და სიმბოლურ თანხების სანაცვლოდ მისი ოჯახის წევრების დაზღვევა. უბედური შემთხვევებისას, მომუშავეთა შემოსავლებიდან დაკავებული სახსრებიდან, გაიცემა თანხა, რომელიც მისი წლიური შემოსავლის ტოლია. სიკვდილიანობის შემთხვევაში თანხა ორმაგდება.
დროებითი შრომისუნარიანობის პროგრამები	დროებითი შრომისუნარიანობის მიხედვით ხარჯების დაფარვა
სამედიცინო დაზღვევა	მომუშავეთა და მისი ოჯახის წევრების სამედიცინო დაზღვევა
შეღავათები და კომპენსაციები	ეს შეღავათები და კომპენსაციები დაკავშირებული არ არის სტანდარტული ხასიათის შედეგებთან. გასაცემლები, რომლებიც ფორმალურად არ არის დაკავში-რებული განსაზღვრული შედეგების მიღწევასთან (კომპენსა-ციები სხვა საწარმოდან გადმოსვლასთან დაკავშირებით; პრემიები და სხვა ანაზღაურება პენსიაზე გასვლასთან, ან განთავისუფლებასთან დაკავშირებით). ასეთი სახის გასაცემლები, რასაც საზღვარგარეთ "ოქროს პარაშუტებს" უწოდებენ განკუთვნილია მაღალი დონის სამმართველო პერსონალისათვის, ჩვეულებრივ მოიცავს დამატებით სარგოებს, პრემიებს, გრძელვადიან კომპენსაციებს, კომპანიის წესდებით განსაზღვრულ სავალდებულო საპენსიო გასაცემ-ლებს. მათი მიღება მიუთითებს მომუშავის მაღალ სტატუსზე.
ანარიცხები საპენსიო ფონდებში	დამატებითი საპენსიო უზრუნველყოფის ასეთი ალტერნატიული სახელმწიფო ფონდი, შეიძლება შეიქმნას როგორც საწარმოში, ისე სახელშეკრულებო საფუძველზე საწარმოს გარეთ შესაბამისი სტატუსისა და პროფილის მქონე ორგანიზაციასთან.
კრედიტის მიმღები ასოციაცია	შეღავათიანი კრედიტები საცხოვრებელი ბინის მშენებლო-ბაზე, საქონლისა და მომსახურების შეძენა და სხვა.

ყველა აღნიშნული მასტიმულირებელი გასაცემლები ამა თუ იმ ზომით, სხვადასხვა მოდიფიკაციით გამოიყენება შრომის ანაზღაურების პრაქტიკაში საზღვარგარეთის განვითარებულ ქვეყნებში. რაც შეეხება დასავლეთ ევროპის ქვეყნებს, ისინი შრომის სტიმულირებისათვის სამ ძირითად მოდელს იყენებენ: არაპრემიალურს-სადაც შრომის სტიმულირების ფუნქციას ასრულებს ხელფასი; პრემიალურს-როცა გასაცემლის სიდიდე დამოკიდებულია კომპანიის მოგებაზე ან შემოსავალზე და პრემიალურს-როცა გასაცემლის სიდიდე დამოკიდებულია შრომის ინდივიდუალურ შედეგებზე. მთლიანობაში ეს ქვეყნები შრომის ორგანიზაციის საკითხების მოგვარებისას იყენებენ ჟენევის სქემას, რომელიც მისაღებია შრომის ანაზღაურების სატარიფო სისტემის გამოყენებისას. ეს სქემა სატარიფო განაკვეთების დადგენისას განსაზღვრავს შემდეგი ფაქტორების აუცილებლად გათვალისწინებას:

- სპეციალური ცოდნა და უნარი (საკვალიფიკაციო მოთხოვნები)-პროფესიული განათლება, სამუშაო გამოცდილება, მოთხოვნები გონებრივი შესაძლებლობებისადმი და სხვა;
- დატვირთვა, ანუ ადამიანის ორგანიზმზე, მის შრომისუნარიანობასა და ჯანმრთელობაზე სამუშაოს გავლენის ხარისხი;
- პასუხისმგებლობა-მატერიალური, პერსონალისათვის წარმოების პროცესში, კომერციული საიდუმლოების დაცვისათვის და სხვა;
- შრომის პირობები, გარემოს ზემოქმედება წარმოების პროცესში, სამუშაო ადგილის უსაფრთხოების დონე და სხვა.

განვითარებული ქვეყნების გამოცდილების შესწავლა საშუალებას გვაძლევს მთლიანობაში ჩამოვაყალიბოთ შრომის ანაზღაურების განასაზღვრისა და რეგულირების ერთიანი მოდელი, რომელიც უსათუოდ დაგვეხმარება თანამედროვე პირობებში ხელფასის ორგანიზაციის ეფექტიანი მეთოდების და სისტემების დამუშავებაში. იგი შეიძლება წარმოვიდგინოთ შემდეგი სქემის სახით **(იხ. სქემა-4).**



სქემა-4.

ხელფასის განსაზღვრისა და რეგულირების ერთიანი მოდელი