

## თავი 2. შრომითი რესურსები და შრომითი პროდუქცია

### 2.1. მოსახლეობა და შრომითი რესურსები

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

მოსახლეობა არის მოცემულ ტერიტორიაზე მცხოვრებ ადამიანთა ერთობლიობა, რომელთაც აქვს თვითაღწარმოების (თვითგამრავლების) უნარი. მოსახლეობის აღწარმოება კი თაობათა უწყვეტი განახლების პროცესია. ის შეიძლება იყოს შეკვეცილი, მარტივი და გაფართოებული. იმ შემთხვევაში, როცა მოსახლეობაში დაბადებათა რიცხვი მეტია გარდაცვლილებზე, ადგილი აქვს გაფართოებულ აღწარმოებას, პირიქით შემთხვევაში – შეკვეცილ აღწარმოებას, ხოლო იმ დროს, როცა შვილების თაობა რიცხობრივად იმდენივეა, რამდენიც მშობელთა რაოდენობა, ადგილი აქვს მოსახლეობის მარტივ აღწარმოებას.<sup>1</sup>

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

შობადობის ჯამობრივი კოეფიციენტი ( $K_{\text{ჯკ}}$ ) გვიჩვენებს ერთი ქალის მიერ მთელი სიცოცხლის მანძილზე დაბადებული ბავშვების საშუალო რაოდენობას. როცა  $K_{\text{ჯკ}} > 4$ , ითვლება, რომ შობადობის დონე მაღალია, ხოლო როცა  $K_{\text{ჯკ}} < 2,15$ -ზე – შობადობის არსებული დონე მარტივ აღწარმოებასაც ვერ უზრუნველყოფს.

მოსახლეობის აღწარმოების ნეტო-კოეფიციენტი ( $R_{\text{ნეტო}}$ ) გვიჩვენებს, რამდენად ენაცვლება გოგონათა თაობა დედათა თაობას. მაგალითად, 2014 წლისათვის საქართველოში ნეტო კოეფიციენტი 1,039-ია, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ გოგონათა თაობა დედების თაობას 103,9% შეცვლის.

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

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

ტერმინი „შრომითი რესურსები“ პირველად 1922 წელს გამოიყენა ცნობილმა მეცნიერმა ა. სტრუმილინმა, რის შემდეგაც ის ფართოდ გავრცელდა მსოფლიო ეკონომიკურ ლიტერატურაში. შრომითი რესურსები მოსახლეობის შრომისუნარიანი ნაწილია, რომელიც ფლობს შრომისათვის საჭირო ფიზიკურ და ინტელექტუალურ უნარს, რის მეშვეობითაც აწარმოებს მატერიალურ დოვლათს ან მომსახურებას. შრომისუნარიანობას განსაზღვრავს ადამიანის ფსიქოფიზიოლოგიური და ინტელექტუალური თვისებები.

სამუშაოს ხასიათის მიხედვით შრომისუნარიანობა არის საერთო, პროფესიული და სპეციალური.

საერთო შრომის უნარის მქონე ადამიანი ასრულებს რაიმე სამუშაოს ჩვეულებრივ პირობებში, პროფესიული შრომის უნარის მქონე – განსაზღვრულ პროფესიულ საქმიანობას ეწევა, ხოლო სპეციალური შრომის უნარის მქონე ადამიანს სამუშაოს შესრულება

<sup>1</sup> ეს საკითხები უფრო დაწვრილებით შეისწავლება საგანში „დემოგრაფია“, „მოსახლეობის ეკონომიკა“.

შეუძლია სპეციფიკურ საწარმოო ან კლიმატურ პირობებში (მაგალითად, მიწისქვეშა სა-  
მუშაოებზე, მაღალმთიან რაიონებში და ა.შ.)

**შესრულებული სამუშაოს მოცულობის** მიხედვით განასხვავებენ **სრულ და არას-  
რულ** ანუ შეზღუდული შრომის უნარის მქონე ადამიანებს.

შრომითი რესურსების ძირითად ნაწილს შრომის ასაკის ადამიანები შეადგენენ.

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

2016 წლისათვის ყველაზე მეტი საპენსიო ასაკი იაპონიაშია (70 წელი), საქარ-  
თველოში საპენსიო ასაკი ქალებისათვის-60, მამაკაცებისათვის-65 წელია.

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

„შრომითი რესურსები“ თავისი არსით ახლოს დგას „სამუშაო ძალასთან“, რომე-  
ლიც თანამედროვე შრომის ეკონომიკის სახელმძღვანელოებში ასეა განსაზღვრული: „ეს  
არის 16 წელს გადაცილებული მოსახლეობა, რომელიც დასაქმებულია ან აქტიურად  
ეძებს სამუშაოს.<sup>2</sup> მისგან განსხვავებით შრომითი რესურსები მოსახლეობის ის ნაწილია,  
რომელიც ორმხრივადაა ასაკობრივი ზღვარით შემოფარგლული.

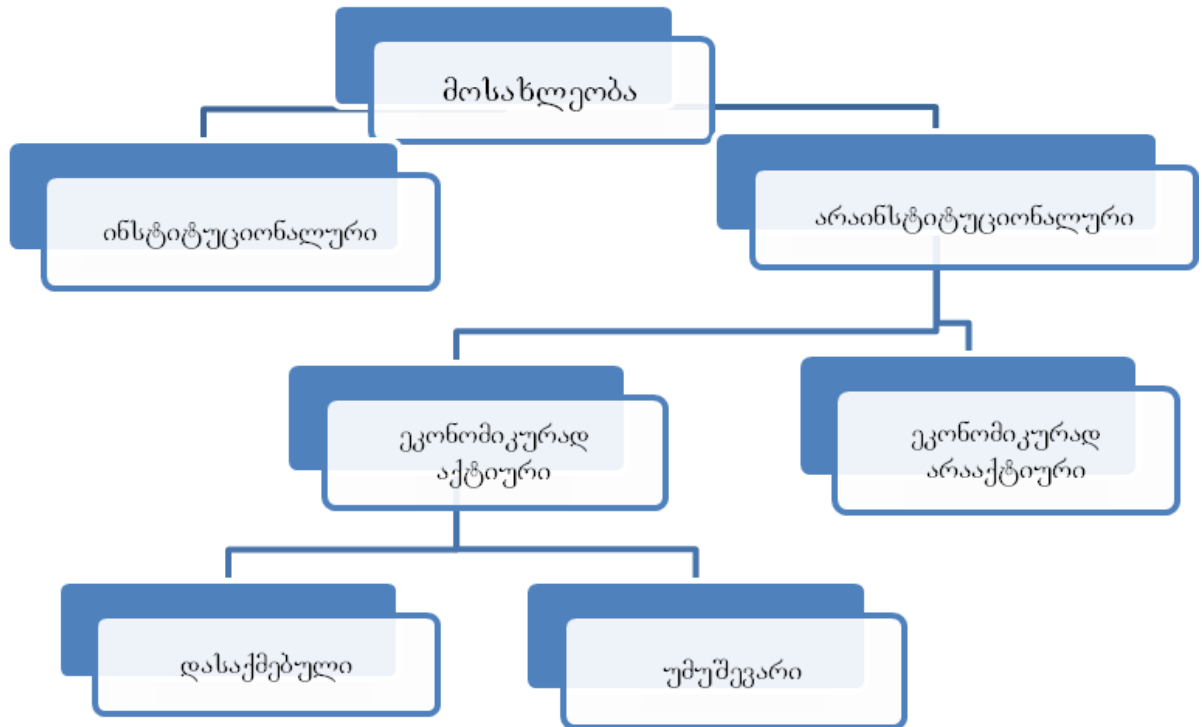
---

<sup>2</sup> Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. – Современная экономика Труда. М., МГУ. 1996. с.34.  
იხ. ასევე თემა-4. დანართი-1.

## 2.2. მოსახლეობის შრომითი სტრუქტურა

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

სქემატურად მოსახლეობის შრომითი სტრუქტურა შეიძლება ასე წარმოვიდგინოთ:



სქემა 2.2.1. მოსახლეობის შრომითი სტრუქტურა

**ინსტიტუციონალური მოსახლეობა** – მოსახლეობის ის ნაწილია, რომელიც მუდმივად ცხოვრობს:

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

1990-იან წლებში მოსახლეობის შრომითი სტრუქტურის აღრიცხვა მიესადაგა საერთაშორისო აღრიცხვის სისტემას, რომელიც მოსახლეობის არაინსტიტუციონალურ ნაწილს ორად ჰყოფს: ეკონომიკურად აქტიურ და ეკონომიკურად არააქტიურ მოსახლეობად.

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

ეკონომიკურად არააქტიურ მოსახლეობაში შედის:

- მოსწავლეები და სტუდენტები;
- პირები, ვინც იღებენ შრომით ან ინვალიდობის პენსიას;

- დიასახლისები, ოჯახის ავადმყოფი წევრის მოვლით დაკავებული პირები;
- სამუშაოს ის მაძიებლები, რომელთაც დაკარგეს მისი პოვნის იმედი, თუმცა მზად არიან იმუშაონ;
- პირები, რომლებიც იბულებს წესით გადიან მკურნალობის კურსს;
- პირები, რომლებსაც არსებული შემოსავლების გამო არ სურთ მუშაობა.

მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის საერთო დონე განისაზღვრება ფორმულით:

$$E_1 = E/P * 100\%, \quad (2.2.1) \text{ სადაც}$$

$E_1$  – მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის საერთო დონეა (%);

$E$  – ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის რიცხოვნობა (ათასი კაცი);

$P$  – მოსახლეობის რიცხოვნობა (ათასი კაცი).

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

$$E_2 = E/P_{15+} * 100\% \quad (2.2.2), \text{ სადაც}$$

$E_2$  – მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის დონეა (%);

$E$  – ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის რიცხოვნობა (ათასი კაცი);

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

### 2.3. შრომითი რესურსების ბაზოზა

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

შრომითი რესურსების დინამიკა, გარკვეული პერიოდის მანძილზე ხასიათდება შემდეგი მაჩვენებლებით: შრომითი რესურსების აბსოლუტური ზრდა, ზრდის ტემპი და მატების ტემპი.

შრომითი რესურსების აბსოლუტური ზრდის მაჩვენებელი გაიანგარიშება განსახილველი პერიოდის დასაწყისსა და ბოლოს შრომითი რესურსების რიცხოვნობას შორის სხვაობით.

$$T = R_1 - R_0 \quad (2.3.1), \text{ სადაც}$$

$R_1$  – შრომითი რესურსების რიცხოვნობა მოცემული პერიოდის ბოლოს,

$R_0$  – შრომითი რესურსების რიცხოვნობა მოცემული პერიოდის დასაწყისში.

მეორე მაჩვენებელი- შრომითი რესურსების ზრდის ტემპი განისაზღვრება პერიოდის ბოლოს შრომითი რესურსების რიცხოვნობის შეფარდებით პერიოდის დასაწყისში მის რაოდენობასთან. ე.ი.

$$T = \frac{R_1}{R_0}. \quad (2.3.2)$$

რამდენიმე წლისთვის აღნიშნული მაჩვენებელი გაიანგარიშება როგორც საშუალო გეომეტრიული. ე.ი.

$$T = \sqrt[n]{\frac{R_1}{R_0}} \quad (2.3.3),$$

სადაც  $n$  – წლების რაოდენობაა.

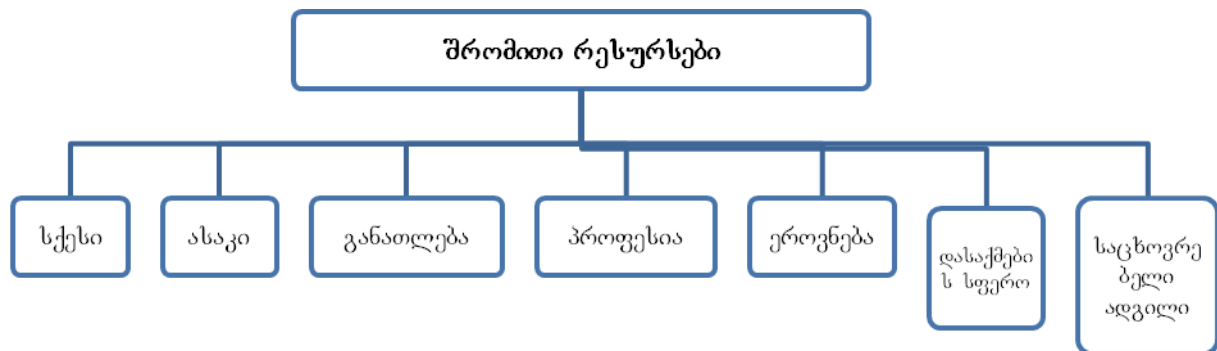
შრომითი რესურსების საშუალო წლიური მატების ტემპი კი გაიანგარიშება ფორმულით:

$$T = \sqrt[n]{\frac{R_1}{R_0} - 1} \quad (2.3.4)$$

## 2.4. შრომითი რესურსების ფორმირება

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

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



სქემა 2.4.1. შრომითი რესურსების სტრუქტურა

**სქესის** მიხედვით შესწავლისას განისაზღვრება ქალებისა და მამაკაცების წილი შრომით რესურსებში. მაგალითად, 2014 წელს შრომის ასაკის მოსახლეობაში ქალების წილი 49% იყო, 2002წ. – 50 %.

**ასაკის** მიხედვით გამოყოფენ შრომითი რესურსების შემდეგ ძირითად ჯგუფებს: ა) შრომისუნარიანი ასაკის, ბ) შრომისასაკამდელი; გ) შრომის ასაკგადაცილებული. გარდა ამისა, შრომითი რესურსების ასაკობრივი სტრუქტურის შესწავლისას გამოყოფენ შემდეგ ასაკობრივ ჯგუფებს: ა) 16-29 წელი – ახალგაზრდობა; ბ) 30-49წ. – შუა ასაკი; გ) 50-64 წ. – წინასაპენსიო ასაკი; ზოგჯერ გამოყოფენ 50 წელს გადაცილებულ ასაკობრივ ჯგუფს, რომელსაც „მესამე ასაკის“ მოსახლეობასაც უწოდებენ.

მოცემული ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით შრომითი რესურსების ანალიზი საშუალებას იძლევა, განისაზღვროს ახალგაზრდობის წილი შრომით რესურსებში, შეფასდეს შრომითი რესურსების დაბერების პროცესი და ა.შ. იმ შემთხვევაში, თუ 40-64 წლის

ასაკობრივი ჯგუფის წილი სისტემატურად იზრდება, მიმდინარეობს შრომითი რესურსების დაბერება, რაც გაიანგარიშება ფორმულით:

$$C_{Sr.r.sib.} = \frac{W_{40-64}}{W_{16-64}} \cdot 100\% \quad (2.4.1), \text{ სადაც}$$

**C<sub>შრ.რ.სიბ.</sub>** – შრომითი რესურსების სიბერის კოეფიციენტი;

**W<sub>40-64</sub>** – 40-64 წლის ასაკობრივი ჯგუფის რიცხოვნობა (კაცი);

**W<sub>16-64</sub>** – 16-64 წლის ასაკობრივი ჯგუფის რიცხოვნობა (კაცი).

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

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

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

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

შრომითი რესურსების რაოდენობის ცვლილებაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მიგრაციაც.

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

მიგრაციის იდენტიფიკაციის ძირითადი კრიტერიუმებია: მანძილი (საზღვრის გადაკვეთა), დრო და მიზეზები.

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

**სეზონური მიგრაცია** დაკავშირებულია სამუშაო ძალის სეზონურ მოთხოვნა-მიწოდებასთან.

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

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

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

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

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

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

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

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

აისახება მიგრანტთა გამგზავნი ქვეყნების შრომითი რესურსების პროფესიულ-კვალიფიციურ სტრუქტურაზე.

## 2.5. შრომითი რესურსების განაწილება

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

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

შრომითი რესურსების ფორმირებისა და განაწილების საკითხის შესწავლა საშუალებას იძლევა, სწორად დაიგეგმოს მისი ეფექტიანი გამოყენება; გაანგარიშდეს შრომითი რესურსების პროგნოზული რაოდენობა, როგორც მოკლევადიანი, ისე გრძელვადიანი პერსპექტივისათვის. ამისათვის კი დიდი მნიშვნელობა აქვს შრომის პროცესის სწორ ანალიზს, რომელიც, თავის მხრივ, საშუალებას იძლევა, განისაზღვროს: ა) რა პროფესიისა და კვალიფიკაციის სამუშაო ძალაზეა მოთხოვნა ცალკეულ დარგებსა თუ საწარმოებში და რა რაოდენობით იქნება ის საჭირო მომავალში; ბ) სად და როგორ მოხდეს შრომითი რესურსების საჭირო რაოდენობის მოძიება და გ) რა ეკონომიკური პროგრამები უნდა განხორციელდეს საჭირო რესურსების მოსაპოვებლად.

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

## 2.6. შრომითი პოტენციალი

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

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

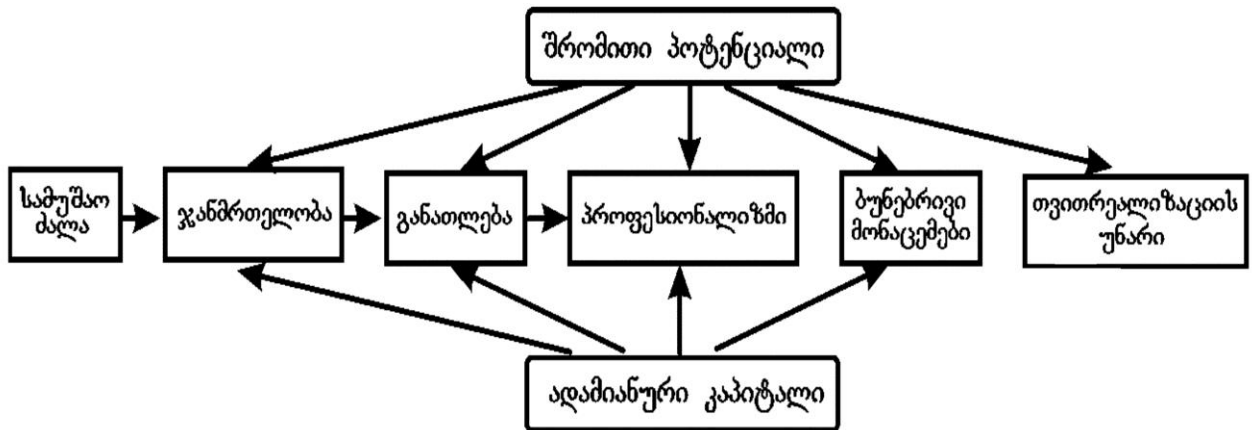
შრომითი პოტენციალი ზემოთ ჩამოთვლილ ნიშნებთან ერთად ხასიათდება ისეთი ნიშნითაც, როგორიცაა თვითრეალიზაციის უნარი. ეს უკანასკნელი, თავის მხრივ, გულისხმობს აქტივობას, ორგანიზებულობას, შემოქმედებითობას, ადამიანებთან ურთიერთო-



ბის უნარს და ა.შ. თანაფარდობა შრომით პოტენციალს, სამუშაო ძალასა და ადამიანურ კაპიტალს შორის შემდეგნაირად გამოიხატება (იხ. სქემა 2.6.1):

სქემა 2.6.1.

თანაფარდობა შრომით პოტენციალს, სამუშაო ძალასა და ადამიანურ კაპიტალს შორის



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

შრომითი პოტენციალი შეისწავლება სამ დონეზე:

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

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

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

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

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

რაოდენობა, ახალ ნაკეთობათა გამოშვების სიხშირე, შრომის დისციპლინის დარღვევით მიღებული ზარალი.

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

პროფესიონალიზმი შეიძლება შევაფასოთ ექსპორტით მიღებული შემოსავლებითა და ავარიით გამოწვეული ზარალით. საზოგადოების თვითრეალიზაციის უნარი – პატენტთა და საერთაშორისო პრემიების რაოდენობით საშუალოდ ერთ მცხოვრებზე, მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის ტემპით, კანონმდებლობის ხარისხით, გზებისა და ტრანსპორტის ხარისხით, დასაქმების დონით და სამუშაო დროის ეფექტიანი გამოყენებით.

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

საწარმოში შრომითი პოტენციალის გაანგარიშება ხდება შემდეგი ფორმულით:

$$\Phi = Z \times D \times T_c, \quad (2.6.1), \quad \text{სადაც}$$

**Z** – მომუშავეთა რაოდენობა (კაცი);

**D** – სამუშაო დღეების რიცხვი (დღე);

**T<sub>c</sub>** – სამუშაო დღის ხანგრძლივობა (სთ).

საზოგადოების შრომითი პოტენციალი გაიანგარიშება ასე:

$$\Phi = \sum_{i=1}^m Z_i \times T, \quad (2.6.2) \quad \text{სადაც}$$

**Z<sub>i</sub>** – ეროვნულ ეკონომიკაში მონაწილეობის შემძლე მოსახლეობის რიცხვია ცალკეული i-ური ჯგუფების მიხედვით (კაცი);

**T** – კანონით დადგენილი სამუშაო დღის ხანგრძლივობა თითოეული i-ური ჯგუფისათვის კალენდარულ დროში (სთ).

**კითხვათა თვითშეფასებისათვის:**

1. განმარტეთ ცნებები: მოსახლეობა, მოსახლეობის აღწარმოება, მიგრაცია.
2. მოსახლეობის აღწარმოების რა სახეებია ცნობილი?
3. რით განსხვავდება ერთმანეთისაგან ტერმინები: სამუშაო ძალა, შრომითი რესურსები, შრომითი პოტენციალი და ადამიანური კაპიტალი?
4. რა კატეგორიებად იყოფა მოსახლეობა ეკონომიკური სტატუსის მიხედვით?
5. რა მაჩვენებლებით ხასიათდება შრომითი რესურსები?
6. რა ნიშნებით განსაზღვრავენ შრომითი რესურსების სტრუქტურას და რა ფაქტორები მოქმედებენ მასზე?
7. რა ნიშნით ნაწილდება შრომითი რესურსები და რა განსაზღვრავს მის განაწილებას?
8. რით განსხვავდება ერთმანეთისგან ადამიანის, საწარმოს (ფირმის) და საზოგადოების შრომითი პოტენციალი?
9. დაახასიათეთ შრომითი პოტენციალი რაოდენობრივი მაჩვენებლებით.