



პუბლიკაცია მომზადებულია
ევროპის კავშირის ფინანსური
მხარდაჭერით

შრომის ბაზარი და დაბრუნებულ მიგრანტთა რეინტეგრაცია საქართველოში

DRC DANISH
REFUGEE
COUNCIL

კვლევა განხორციელდა
ლთოლვილთა დანიის საბჭოს
პროექტის ფარგლებში



დაფინანსებულია ევროპის
კავშირის მიერ

პრომის ბაზარი და დაბრუნებულ მიგრანტთა რეინტეგრაცია საქართველოში

ავტორები:

მირიან ტუხაშვილი კვლევის მეცნიერ-ხელმძღვანელი, თსუ პროფესორი, მიგრაციის კვლევის ცენტრის მეცნიერ-ხელმძღვანელი

იური ანანიაშვილი თსუ პროფესორი, ეკონომეტრიკის კათედრის გამგე

თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მიგრაციის კვლევის ცენტრის უფროსი მეცნიერთანამშრომლები, ასოცირებული პროფესორები:

მურმან ცარციძე, ნათელა ლაცაბიძე (კვლევის კოორდინატორი), მზია შელია, ნათია ქელიძე.

DRC DANISH
REFUGEE
COUNCIL

მომზადებულია ლტოლვილთა დანიის საბჭოს პროექტის “სარეინტეგრაციო საქმიანობა საქართველოში” მხარდაჭერით.

პუბლიკაციაში გამოთქმული მოსაზრებები ეკუთვნით კვლევის ავტორებს და არ გამოხატავენ ევროპის კავშირის, ან ლტოლვილთა დანიის საბჭოს ოფიციალურ პოზიციას.

თბილისი, 2012

ნაშრომი დაინერა პროექტის - „სარეინტეგრაციო საქმიანობის კონსოლიდაცია საქართველოში“ ფარგლებში გამოცხადებული კონკურსის მოთხოვნების მიხედვით. მეცნიერულადაა გამოკვლეული შექმნილი ვითარება და დაბრუნებულ მიგრანტთა პოზიცია საქართველოს შრომის ბაზარზე. შეფასებულია დაბრუნებულთა რეინტეგრაციის შესაძლებლობანი და თანამემამულეთა დაბრუნების საყოველთაო საერთაშორისო მოძრაობის სანყისები საქართველოში.

განკუთვნილია საქართველოს მოსახლეობის მიგრაციული პროცესების მართვით დაინტერესებული სახელმწიფო სტრუქტურების, საერთაშორისო ორგანიზაციების, არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და მიგრაციაზე მოფიქრალი მკითხველისათვის.

რედაქტორები: *ვარლამ ჭკუასელი*
ქეთევან გორგოშიძე

გამომცემლობა „**უნივერსალი**“, 2012

თბილისი, 0179, ი. ჯავახიშვილის გამზ. 19, ☎: 222 36 09, 5(99) 17 22 30
E-mail: universal@internet.ge

ISBN 978-9941-17-601-2

შინაარსი

შესავალი4

თავი I. საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირებისა და ფუნქციონირების კანონზომიერებანი და თავისებურებანი

- 1.1. საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების თანამედროვე ტენდენციები.....8
- 1.2. შრომის ბაზრის ფუნქციონირების თავისებურებები..... 16
- 1.3. უმუშევრობა ლოკალური შრომის ბაზრის არეალში და დასაქმების პრობლემები24
- 1.4. უმუშევრობის ბუნებრივი დონის ეკონომეტრიკული შეფასება40
- 1.5. შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარების გზები.....54

თავი II. დამსაქმებელთა მოთხოვნა ლოკალურ შრომის ბაზრებზე (ქ. რუსთავისა და ქ. ქუთაისის მაგალითზე)

- 2.1. კვლევის მეთოდური საკითხები.....64
- 2.2. ბიზნესგარემო და სანარმოო პოტენციალი67
- 2.3. სანარმოთა შრომის ორგანიზაცია და ადამიანური პოტენციალი73
- 2.4. მოთხოვნა ადამიანურ რესურსებზე.....78

თავი III. დაბრუნებული ემიგრანტები და მათი რეინტეგრაციის პრობლემები

- 3.1. შრომითი ემიგრაცია და მიგრანტთა დაბრუნების პროცესი.....89
- 3.2. დაბრუნებულ მიგრანტთა პოზიცია ლოკალურ შრომის ბაზრებზე და რეინტეგრაციის გზები 98
- 3.3. პროფესიული მომზადების სისტემა და დაბრუნებულ მიგრანტთა გადამზადების შესაძლებლობები 109

დასკვნა129

ლიტერატურა146

შ ე ს ა ვ ა ლ ი

საქართველოდან ემიგრირებულთა დაბრუნების მოძრაობამ საყოველთაო მასშტაბი მიიღო. იგი გახდა გამგზავნი და მიმღები ქვეყნების მიგრაციული პოლიტიკის არსებითი ნაწილი. მან ბევრ ქვეყანაში საერთო ნაციონალური ხასიათი შეიძინა და ქვეყნის უსაფრთხოების (დემოგრაფიული, ეკონომიკური, სოციალური) უზრუნველყოფის მიმართულებად იქცა. იმიგრაციული ქვეყნები სულ უფრო მეტად ცდილობენ გათავისუფლდნენ არაორგანიზებული იმიგრაციით გამოწვეული სოციალური გართულებებისაგან. ამიტომ მიმართავენ სხვადასხვა ზომებს არარაციონალური იმიგრაციის შესაჩერებლად და მისი უარყოფითი შედეგების შესამცირებლად. დასავლეთის სახელმწიფოები ცდილობენ, დაბრუნების პროცესს ჰუმანური ხასიათი ჰქონდეს. ისინი საკმაო სახსრებს ხარჯავენ მიზანშეწონილი რემიგრაციის განსახორციელებლად. უკვე ბევრი პროექტი მოქმედებს ე.წ. რეადმისიის ფარგლებში, როცა იმიგრაციის ქვეყნები ცდილობენ რემიგრაციის ხელშეწყობას, რისი ერთ-ერთი აუცილებელი ელემენტია დაბრუნებულთა სოციალურ-ეკონომიკური და კულტურული რეინტეგრაციის პროექტების შექმნა და განხორციელება. დასავლეთის ქვეყნების სამთავრობო და არასამთავრობო ორგანიზაციები სწავლობენ თავიანთ ქვეყნებში მიგრანტთა სამშობლოში დაბრუნების პირობებს, დაბრუნებულთა რეინტეგრაციის დაჩქარების გზებს და ფინანსური მხარდაჭერით ცდილობენ, მიაღწიონ რეალურ შედეგს.

მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნულ მცდელობაში ბევრი პოზიტივი არსებობს, ჯერჯერობით, ობიექტურ და სუბიექტურ გარემოებათა გამო დაბრუნების პროცესის შედეგი დიდი არაა. საყოველთაო ფინანსური კრიზისის მიუხედავად, შრომითი ემიგრაცია თავისი მასშტაბით მყარია, მისი რეგულირების შედეგი კი სუსტი. ამის ერთერთი მიზეზი ისიცაა, რომ დეტალურად არაა შესწავლილი შრომითი ემიგრაციის კონკრეტული კანონზომიერებანი და თავისებურებანი, რომელიც იქმნება გამგზავნი და მიმღები ქვეყნების ბაზრებზე, ამ ბაზრების ურთიერთმიმართება, არ ხდება კონიუნქტურათა სათანადო ემპირიული ანალიზი. მიწოდება-მოთხოვნის პროფესიულ დონეზე შეფასება შრომითი ემიგრაციის აუცილებელი ელემენტია დაბრუნების პროცესის განხორციელების გზაზე., ამ მხრივ, მისასაღმებელია ევროკავშირისაგან მხარდაჭერილი პროექტის - „სარეინტეგრაციო საქმიანობის კონსოლიდაცია საქართველოში“ ფარ-

გლებში ლტოლვილთა დანიის საბჭოს მიერ საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტროს, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროს, საქართველოს სამოქალაქო რეესტრის სააგენტოს, საქართველოს ადგილობრივ თვითმმართველობათა ასოციაციის და მიგრაციის პოლიტიკის განვითარების საერთაშორისო ცენტრთან თანამშრომლობით გამოცხადებული კონკურსი, რაც ითვალისწინებდა საქართველოს შრომის ბაზრისა და დაბრუნებულთა რეინტეგრაციის მეცნიერულ შესწავლას. ნინამდებარე ანგარიშში წარმოდგენილია ანალიტიკური შეფასებები და კონკრეტული კვლევის შედეგები. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო ივანე ჯავახიშვილის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მიგრაციის კვლევის ცენტრის მეცნიერთა ჯგუფმა შემდეგი შემადგენლობით: პროფესორი მ. ტუხაშვილი (შესავალი, თავი III. \$3.1; 3.2), პროფესორი ი. ანანიშვილი (თავი I. \$1.4); ასოცირებული პროფესორები: მ. ცარციძე (თავი I. \$1.1; \$1.2), ნ. ლაცაბიძე (თავი I. \$1.3; \$1.4), მ. შელია(თავი II), ნ. ჭელიძე (თავი III. \$1.3).

სხვადასხვა სახის გამოკითხვათა განხორციელებაში დიდი მეთოდური და ორგანიზაციული დახმარება გაგვინია ქუთაისის ა. წერეთლის სახელობის უნივერსიტეტის ასოცირებულმა პროფესორმა ი. გაბადაძემ.

საქართველოს შრომის ბაზრის ზოგად ანალიზთან ერთად აუცილებელი გახდა ინტენსიური ეკონომიკური აქტივობის რეგიონებში ლოკალური შრომის ბაზრების კონიუნქტურული ვითარების შეფასებაც. ამისათვის კვლევის რეგიონებად შეირჩა საქართველოს დიდი ქალაქები: ქუთაისი და რუსთავი. აღნიშნული ქალაქები წარმოადგენენ მთავარ საყრდენ პუნქტებს საქართველოს განსახლების კარკასში, რომლებიც გაფართოვდნენ სამრეწველო ფუნქციების გაძლიერების გამო. აქ მრეწველობა წარმოადგენდა მთავარ ქალაქწარმომქმნელ ფაქტორს, სადაც განსაზღვრული იყო სამრეწველო და სოციალური ინფრასტრუქტურის დარგების განვითარება და დასაქმების სტრუქტურის ოპტიმალური მდგომარეობა. პოსტსაბჭოთა პერიოდში მრეწველობის განადგურებამ, დასაქმებულთა რიცხოვნობის თითქმის 5-ჯერ შემცირებამ, სრულიად შეუსაბამო გახადა განსახლების სისტემაში ტერიტორიულ-სექტორული პროპორციები. ქვეყნის მსხვილი და საშუალო ქალაქების უმრავლესობა დარჩა მთავარი ქალაქწარმომქმნელი დარგის გარეშე და, ბუნებრივია, შეიქმნა უაღრესად კრიტიკული ვითარება.

გადაჭრით შეიძლება ვამტკიცოთ, რომ მნიშვნელოვანი სამრეწველო ფუნქციების რეაბილიტაციის გარეშე ამ ქალაქების წამყვანი როლი ქვეყნის ეკონომიკაში რთული მისაღწევია. შესაძლოა მრეწველობის შიგასექტორული სტრუქტურა შეიცვალოს, მაგრამ მრეწველობა კვლავაც უნდა გახდეს ქუთაისისა და რუსთავის მთავარი ქალაქნარმომქმნელი დარგი, სხვაგვარად მათი ურბანული განვითარება ვერ მოხერხდება. ამიტომაცაა, რომ ჩვენს გამოკვლევაში სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის აქცენტირება სამრეწველო სანარმოებზეა გადატანილი, თუმცა, ცხადია, არც სხვა დარგის სანარმოებია ყურადღების გარეშე.

საქართველოს შრომის ბაზარზე შექმნილი ვითარება, ზოგადად, მოთხოვნასთან შედარებით მიწოდების სიჭარბე ერთერთი მთავარი მიზეზია შრომითი ემიგრაციის მაღალი პოტენციალისა, ინტენსიური ემიგრაციისა და შრომით ემიგრანტთა დაბრუნების მცირე მასშტაბისა. ამიტომ კვლევის ამოცანად გვექონდა დასახული საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირებისა და ფუნქციონირების კანონზომიერებათა და თავისებურებათა გამოკვლევა, რამაც, ზოგად ანალიზთან ერთად, მოითხოვა ლოკალური ბაზრების (ქ. რუსთავისა და ქ. ქუთაისის) უფრო ღრმა შესწავლა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და უმუშევრობის გამოკვლევის სახით. სპეციალურად შედგენილი ანკეტებით გამოიკითხა 202 უმუშევარი და 100 სანარმო(დამსაქმებელი).

ამ გამოკვლევაში არის ცდა საქართველოს შრომის ბაზრის ფუნქციონირების ეკონომეტრიკული შეფასებისაც. კერძოდ, გამოვლინდა, რომ უმუშევრობის ბუნებრივი დონე, რომელიც ეკონომიკას მეტნაკლებად ნორმალურ ფუნქციონირებას ხელს არ უშლის, საქართველოსათვის 9,1%-ია. ეს მეტად საყურადღებო შედეგია.

პროექტის „სარეინტეგრაციო საქმიანობის კონსოლიდაცია საქართველოში“ ერთერთი მთავარი ამოცანაა დაბრუნებულ მიგრანტთა პოზიციის გარკვევა საქართველოს შრომის ბაზარზე, მათი დასაქმების პერსპექტივის შეფასება. ამისათვის სპეციალური ანკეტით (128 კითხვა) ე. ნ. „ღრმა ინტერვიუს“ გზით შევისწავლეთ ქუთაისისა და რუსთავში 102 დაბრუნებული მიგრანტის ისტორია, ემიგრაციის მიზეზები, ემიგრაციის ორგანიზაცია, უცხოეთში შრომითი და სოციალური ადაპტაცია, დაბრუნების გადაწყვეტილების მიღება, უცხოეთში ყოფნის ეკონომიკური მნიშვნელობა, დაბრუნების შემდგომი საქმიანობა, მიგრანტის საკუთარი და სხვა მიგრანტების დაბრუნებისადმი დამოკიდებულება, დაბრუნების შემდეგ სოციალურ და ეკო-

ნომიკურ გარემოში ადაპტაციის, რეინტეგრაციის ვითარების განსაზღვრა, მათი ამჟამინდელი ემიგრაციული განწყობა, შეხედულება უცხოეთიდან სამშობლოში მიგრანტთა დაბრუნებასა და რეალურ საინტეგრაციო პირობებზე.

რეინტეგრაციის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ხელშემწყობ პირობად მივიჩნიეთ საქართველოს შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან სამუშაო ძალის, ამ შემთხვევაში, დაბრუნებულთა პროფესიულ-კვალიფიკაციური შესაბამისობის გაზრდა ბაზარზე გაჩენილ ვაკანსიებთან მიმართებაში. ამისათვის ნაშრომში გაანალიზებულია საქართველოში პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების სისტემის მზაობა ზემოხსენებულ პრობლემის მოსაგვარებლად, შეფასებულია ბოლოდროინდელი რეფორმატორული გარდაქმნები.

ბუნებრივია, ამ გამოკვლევით არ ამოიწურა ის უამრავი პრობლემა, რაც ნაციონალურ და ადგილობრივ შრომით ბაზრებზეა შექმნილი. მაგრამ ჩვენი ადრინდელი, აგრეთვე, სხვა მკვლევართა მიერ შესრულებული საყურადღებო ნაშრომებისაგან განსხვავებით, **ამ ნაშრომში არის უფრო მეტი მცდელობა შრომის ბაზრისა და მიგრაციის კომპლექსური გააზრებისა, ვითარების მეტი მთლიანობით დანახვისა.** თუმცა ისიც არ უნდა დაგვავიწყდეს, რომ ეს გამოკვლევა არის მხოლოდ ერთი ნაბიჯი საქართველოს შრომის ბაზრის და ემიგრანტთა დაბრუნების საყოველთაო მოძრაობის მეტად რთულ გზაზე.

ნაშრომის ავტორები დიდი სიამოვნებით მიიღებენ ყოველ საქმიან შენიშვნას.

პროფესორი მირიან ტუხაშვილი

I. საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირებისა და ფუნქციონირების კანონზომიერებანი და თავისებურებანი

1.1. საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების თანამედროვე ტენდენციები

საქართველოში უმუშევრობის დონის შემცირება, მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფა და საერთოდ, სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სფეროს მონესრიგება, შეუძლებელია ცივილიზებული, ნორმალურად ფუნქციონირებადი შრომის ბაზრის ფორმირების გარეშე. შრომის ბაზარი, როგორც საზოგადოებრივი ურთიერთობების, სოციალური და იურიდიული ნორმებისა და ინსტიტუტების სისტემა, როგორც მოსახლეობის დასაქმებისა და შრომითი სფეროს ორგანიზაციის საბაზრო ფორმა, სწრაფად და მოქნილად რეაგირებს ეკონომიკური განვითარების დინამიკაზე და ეფექტიანად ახორციელებს სამუშაო ძალის კვლავწარმოების, გაცვლისა და გამოყენების ფუნქციას.

შრომის ბაზრის კონიუნქტურა მეტად დინამიურია, რადგან სისტემატურად იცვლება დამსაქმებლების მოთხოვნები სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის მიმართ, იხვეწება და უფრო საქმიანი ხდება მენარმეებსა და სახელმწიფოს, დაქირავებულ მუშაკებსა და სახელმწიფოს შორის ურთიერთობები და ა.შ. ბუნებრივია, რომ აღნიშნული მოითხოვს ბაზარზე მიმდინარე მოვლენებისა და პროცესების ოპერატიულ და სისტემურ ანალიზს, უმუშევრობის დონისა და დინამიკის მუდმივ მონიტორინგს, რაც საფუძვლად უნდა დაედოს დასაქმების სფეროში სახელმწიფოს მიერ შემუშავებულ ნებისმიერი მასშტაბის პროგრამას.

აღსანიშნავია, რომ უმუშევრობით გამოწვეული ეკონომიკური და სოციალური პრობლემები საქართველოს მოსახლეობისათვის ბევრად უფრო მტკივნეულია, ვიდრე ეს ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემებიდან ჩანს. თუმცა, არც ოფიციალური მონაცემები შეიძლება ჩაითვალოს დამაიმედებლად (ეს უკანასკნელი ეფუძნება საერთაშორისო ეკონომიკური და სტატისტიკური ინსტიტუტების მიერ რეკომენდირებულ მეთოდოლოგიას და კლასიფიკატორებს. საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირებისა და ფუნქციონირების საკითხებთან დაკავშირებულ სამეცნიერო სტატიებში, წინამდებარე პროექტის მკვლევარების მიერ, არაერთხელ გამახვილებულა ყურადღება იმ კრიტერიუმების გადახედვის აუცილებლობაზე, რომლითაც

დგინდება უმუშევრის და დასაქმებულის სტატუსი, მაგრამ ამ-
ჯერად ამ საკითზე მსჯელობა მიზანშეწონილი არ არის, იგი
სცილდება კვლევის ფარგლებს).

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მო-
ნაცემებით, ქვეყანაში უმუშევრობის დონე ბოლო ათი წლის
მანძილზე ფაქტობრივად არ შემცირებულა, პირიქით, მსოფ-
ლიო ეკონომიკური კრიზისისა და 2008 წლის ომის შემდგომ პე-
რიოდში გაიზარდა კიდევ (ცხრილი 1). მაგალითად, 2008 წელს
ნინა წელთან შედარებით უმუშევრობის დონე 3.2%-ით გაიზარ-
და და 16.5% შეადგინა, თითქმის იგივე მაჩვენებელი დაფიქსირ-
და 2010 წელსაც.

ცხრილი 1

უმუშევრობის დონე და ღინამიკა საქართველოში 2000-2011 წლებში (%)[♦]

<i>მაჩვენებლები</i>	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
უმუშევრობის დონე საშუალოდ ქვეყანაში	10.3	11.1	12.6	11.5	12.6	13.8	13.6	13.3	16.5	16.9	16.3
ქალაქი	18.4	22.3	24.2	22.1	24.3	26.3	26.1	23.9	28.9	28.8	27.2
სოფელი	3.9	2.7	3.9	4.1	4.2	5.0	4.8	5.4	7.1	7.8	7.9

ნებისმიერი და მითუმეტეს საქართველოს მასშტაბის მქო-
ნე ქვეყნისათვის უმუშევრობის ასეთი მაღალი დონე საგანგაშო
მოვლენაა და ეკონომიკური ზრდის შემაფერხებელი ფაქტორია.
საერთოდ უნდა აღინიშნოს რომ, ეროვნული შრომის ბაზრის
ფორმირება, 1990-იანი წლებიდან მოყოლებული, უმუშევრობის
მაღალი დონის პირობებში მიმდინარეობს, რაც ბაზრის ფორმი-
რების ერთ-ერთ ტენდენციად უნდა ჩაითვალოს. უმუშევრობის
შესახებ სტატისტიკური მონაცემების ანალიზისას, თვალსაჩინოა
უმუშევრობის განსაკუთრებით მაღალი დონე ქალაქის მას-
შტაბით. ქალაქში, უმუშევრობის დონე საშუალოდ 4-5-ჯერ მა-
ღალია სოფელთან შედარებით. ეს ტენდენცია გამოკვეთილია
ბოლო ათწლეულის მანძილზე, თუმცა სოფელში უმუშევრობის
დაბალი დონის დადებითად შეფასება რთულია, რადგან იგი
შემცირებულია არაეფექტიანი თვითდასაქმების ხარჯზე
(ცხრილი 2, ცხრილი 3). ბოლო ათი წლის განმავლობაში ქალაქ-
ში დასაქმებულთა შორის 64-68.8% დაქირავებული, ხოლო და-

[♦] www.geostat.ge

ახლოებით 31% თვითდასაქმებულია. საპირისპირო სურათია სოფლად, სადაც დასაქმებულთა მხოლოდ 18-19%-ია დაქირავებული, დაახლოებით 81% კი — თვითდასაქმებული.

დაქირავებულთა და თვითდასაქმებულთა შორის თანაფარდობა არსებითად უცვლელია უკანასკნელი 15 წლის განმავლობაში.

ცხრილი 2

დასაქმებულთა განანიღბა ეკონომიკური სტატუსის მიხედვით ქალაქად 2000-2011 წ. (%)*

მაჩვენებლები	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
დასაქმებული	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
დაქირავებული	64.5	62.4	66.9	67.0	65.2	68.5	69.3	71.9	69.4	67.8	68.8
თვითდასაქმებული	30.1	32.3	32.8	32.9	34.6	31.4	30.5	28.1	30.5	32.1	31.0
გაურკვეველი	5.4	5.3	0.3	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.2

ცხრილი 3

დასაქმებულთა განანიღბა ეკონომიკური სტატუსის მიხედვით სოფლად 2000-2011 წ. (%)*

მაჩვენებლები	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
დასაქმებული	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
დაქირავებული	18.7	18.2	16.8	15.2	15.7	15.7	15.6	15.6	16.1	17.4	19.2
თვითდასაქმებული	74.7	77.6	83.1	84.7	84.2	84.3	84.3	84.4	83.8	82.5	80.7
გაურკვეველი	6.6	4.2	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1

დასაქმებულებს შორის თვითდასაქმებულთა მაღალი ხვედრითი წონა ზოგადად არ შეიძლება უარყოფითად შეფასდეს, ვინაიდან თვითდასაქმებული მესაკუთრეა და მისი საქმიანობის მიზანი მოგების ან ოჯახური შემოსავლის მიღებაა. მეტიც, თვითდასაქმების ზრდა მესაკუთრეთა წილის გაზრდით, დასაქმების პრობლემის გადაწყვეტის ერთ-ერთ მთავარ მიმართულებად უნდა იქნეს მიჩნეული. საქართველოს სინამდვილეში თვითდასაქმებულთა მაღალი ხვედრითი წონა დასაქმებულთა შორის არ შეიძლება დადებით ტენდენციად ჩაითვალოს. თვითდასაქმებულთა დიდი ნაწილი სოფლის მეურნეობაშია ჩაბმული. თავისთავად, სოფლის მეურნეობაში თვითდასაქმებულთა დიდ

რაოდენობაში გასაკვირი არაფერია, მაგრამ მხედველობაშია მისაღებია ის ფაქტი, რომ სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა უმრავლესობის შემოსავლები მეტად მცირეა. დასაქმებულთა მნიშვნელოვანი ნაწილი ოჯახურ სანარმოში/მამულში უსასყიდლოდ მომუშავე პირებია, რომლებიც რეალურად დასაქმებულებად არც კი შეიძლება ჩაითვალოს, განსაკუთრებით რეგიონებში მცხოვრები მოსახლეობა, რომლის უმრავლესობას მხოლოდ სოფლის მეურნეობაში საქმიანობის შესაძლებლობა აქვს. აღნიშნულის გაუთვალისწინებლობა უმუშევრობის შესახებ არარეალურ და შელამაზებულ სურათს იძლევა. თუ მხოლოდ ოფიციალურ (სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემები) მონაცემებზე დაყრდნობით შეიძლება შეიქმნას მოსაზრება, თითქოს საქართველოს რეგიონებში, თბილისთან შედარებით უმუშევრობის პრობლემა ნაკლებად მწვავეა, ხოლო ცალკეულ რეგიონებში ბუნებრივი დონის ფარგლებშია. 2010 წლის მონაცემებით უმუშევრობის დონე ქვეყნის საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით ყველაზე მაღალია თბილისში — 30.1%, შემდეგ მოდის აჭარა — 17.9%, შიდა ქართლი — 12.7% (ცხრილი 4). თუმცა როგორც აღინიშნა, რეგიონებში უმუშევრობა ძირითადად შემცირებულია არაეფექტიანი თვითდასაქმებით სოფლის მეურნეობაში.

ცხრილი 4

უმუშევრობის დონე საქართველოს რეგიონებში 2000-2010 წლებში (%)[♦]

რეგიონი	2000	2003	2006	2007	2008	2009	2010
საქართველო-სულ	10,3	11,5	13,6	13,3	16,5	16,9	16,3
თბილისი	19,3	26,1	30,2	28,0	29,8	29,6	30,1
კახეთი	6,7	5,8	6,5	5,3	9,3	11,0	11,1
იმერეთი ⁽¹⁾	9,8	7,8	9,7	7,2	11,8	13,2	11,6
აჭარის ა/რ	14,9	12,1	18,9	25,4	25,6	22,1	17,9
შიდა ქართლი	5,7	9,3	10,2	8,1	16,3	16,6	12,7
ქვემო ქართლი	7,6	6,9	8,4	7,6	10,7	10,7	9,2
სამეგრელო-ზემო სვანეთი	4,4	6,2	6,4	6,1	11,8	13,1	14,3
დანარჩენი რეგიონები ⁽²⁾	6,1	6,3	6,4	6,5	8,0	8,3	8,9

უმუშევრობის გაანალიზებისას ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით (ცხრილი 5) ირკვევა რომ, განსაკუთრებით მაღალია უმუშევრობის დონე 20-24, 25-29, 30-34 წლის ასაკობრივ ჯგუ-

[♦] წყარო: www.geostat.ge. ⁽¹⁾რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის ჩათვლით. ⁽²⁾სამცხე-ჯავახეთი, გურია, მცხეთა-მთიანეთი.

ფებში, 2010 წელს უმუშევრობის მაჩვენებელი, აღნიშნულ ასაკობრივ ჯგუფებში შესაბამისად 28.9%, 38.3% და 27.8% იყო. ახალგაზრდების ერთი ნაწილი, უმთავრესად 20-24 წლის ასაკში სწავლითაა დაკავებული და ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობაში არ შედის, მაგრამ ეკონომიკურად აქტიური ახალგაზრდობის უმუშევრობის მაღალი დონე განსაკუთრებულ ყურადღებას და სპეციალური ღონისძიებების გატარებას მოითხოვს.

ცხრილი 5

უმუშევრობის დონე ასაკობრივი ჯგუფების

მიხედვით 2006-2011 წწ (%)^{*}

სულ	სამუშაოდ	20 წლამდე	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-ზე მეტი
2006	13.6	22.8	32.7	25.9	20.0	16.6	13.2	10.4	9.7	6.7	6.5	0.4
2007	13.3	27.7	32.7	25.8	17.0	14.8	12.3	12.0	8.8	9.5	5.8	1.2
2008	16.5	30.3	37.0	29.8	22.2	17.1	14.2	13.5	13.0	10.8	8.5	1.6
2009	16.9	33.4	39.9	29.9	24.2	18.3	16.0	13.2	12.1	10.1	6.4	1.3
2010	16.3	28.9	38.3	27.8	24.2	19.1	13.0	12.0	11.2	11.6	7.7	0.7

შრომის ბაზრის ფორმირების ტენდენციებიდან საყურადღებოა არასახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა მაღალი დონე (ცხრილი 6). არასახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა წილის ზრდა, ფაქტობრივად ბიზნეს სექტორში დასაქმებულების ზრდას ნიშნავს. საქართველოში და მათ შორის საკვლევ რეგიონებში ერთის მხრივ, ბიზნესის განვითარებისათვის ხელსაყრელი სამართლებრივი გარემოს შექმნამ და მეორეს მხრივ, სახელმწიფო სექტორიდან ჭარბი სამუშაო ძალის გამოთავისუფლებამ განაპირობა არასახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა ზრდა, მაგრამ კიდევ ერთხელ, ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, კერძო სექტორში დასაქმებულთაგან დიდია სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა წილი.

^{*} წყარო: www.geostat.ge.

**დასაქმებულთა განადილება ეკონომიკის
სექტორების მიხედვით 1998-2011 წლებში (%)**

	1998	2000	2003	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
სულ დასაქმებულია ეკონომიკაში, მათ შორის:	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
სახელმწიფო სექტორში	30,6	25.9	22.5	23.0	20.6	27.3	23.8	21.6	23.6	20.1
არასახელმწიფო სექტორში	69,4	74.1	77.5	77.0	79.4	72.7	76.2	78.4	76.4	79.9

შრომის ბაზრის ფორმირების ტენდენციებიდან საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ უმუშევრობის მაღალ დონესთან ერთად შრომის ბაზარზე შეიმჩნევა კვალიფიციური კადრების დეფიციტი. მათ შორის იმ სფეროებშიც, სადაც შრომის ანაზღაურება შედარებით მაღალია. მაგალითად, ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაციის მიერ 2007-2008 წელს ჩატარებული ბიზნესგარემოს კვლევის შედეგებით¹ გამოვლინდა რომ, საქართველოს შრომის ბაზარზე დიდი მოთხოვნა როგორც საშუალო და მაღალი დონის პროფესიონალ მენეჯერებზე, ასევე ტექნიკურ კადრებსა და კვალიფიციურ პერსონალზე. სამშენებლო ბიზნესის სფეროს პრობლემები აქვს ელექტრიკოსებით, შემდუღებლებით, მლესავებით უზრუნველყოფაში. როგორც ჩანს, მიუხედავად იმისა, რომ შრომის ბაზარზე ამ პროფესიის მრავალი ადამიანი წარადგენს სამუშაო ადგილებზე მოთხოვნას, ისინი არ ფლობენ ცოდნას, უნარს და ინფორმაციას მშენებლობის თანამედროვე მეთოდების, ტექნოლოგიებისა და მასალების შესახებ. მოცემულ და მსგავს შემთხვევებში სახეზეა ტიპიური სტრუქტურული უმუშევრობა. სტრუქტურული უმუშევრობის აღმოფხვრაზე საუბარი საქართველოში ნაადრევია, მაგრამ მისი შემცირების ერთ-ერთი გზაა სპეციალისტთა მომზადების დაგეგმვა შრომის ბაზრის მიმდინარე და პერსპექტიული მოთხოვნების შესაბამისად. სწორედ განათლების სფეროა უშუალოდ დაკავშირებული შრომის ბაზრის კონიუნქტურის ერთ-ერთ ძირითად კომპონენტთან – სამუშაო ძალის მიწოდებასთან. ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით, საქართველოში

¹ www.economists.ge საქართველოს მასშტაბით კვლევაში მონაწილეობდა 1000 ბიზნეს ერთეული. კვლევა ჩატარდა 3 ფოკუს ჯგუფში, რომელშიც მონაწილეობა მიიღეს მცირე, საშუალო და მსხვილი ბიზნესის წარმომადგენლებმა.

უმალესი სასწავლებლების რაოდენობა საკმაოდ დიდია, 2009/2010 სასწავლო წლისთვის ფუნქციონირებდა 108 უმალესი სასწავლებელი 44 779 სტუდენტით. უმალესი სასწავლებლის დამთავრების შემდეგ ყველა კურსდამთავრებული წარადგენს მოთხოვნას სამუშაო ადგილებზე და დაუკმაყოფილებლობის შემთხვევაში იზრდება უმუშევრობის მასშტაბები ქვეყანაში. თუმცა სასწავლებლებს შორის კონკურენციის გაძლიერება და განათლების სფეროში გატარებული რეფორმის შედეგები დადებითად უნდა აისახოს შრომის ბაზარზე. კურსდამთავრებულებს მათივე კვალიფიკაციიდან გამომდინარე, უნდა გაუმარტივდეთ სამუშაო ადგილის მოძიება, რაც შეამცირებს ახალგაზრდების უმუშევრობას და უზრუნველყოფს მათ ეფექტიან დასაქმებას.

ცხრილი 7

უმალესი საბანანათლებლო დაწესებულებები და მათში სტუდენტთა რაოდენობა 2000-2010 წლებში*

	სახელმწიფო სასწავლებლები				კერძო სასწავლებლები			
	2000/2001	2005/2006	2008/2009	2009/2010	2000/2001	2005/2006	2008/2009	2009/2010
სასწავლებლები-სულ	26	25	20	21	145	140	109	108
სტუდენტთა რიცხოვნობა-სულ (ათასი)	155	171	102	114	512	47	42	44
	656	736	025	551	98	480	964	779

ეროვნული შრომის ბაზრის ერთერთ თავისებურებად რჩება სამუშაო ძალის დაბალი ფასი. დაქირავებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის ზრდის მიუხედავად (2007 წლის IV კვარტლის მდგომარეობით დაქირავებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი შეადგენდა 451.2 ლარს, 2011 წლის II კვარტლის მდგომარეობით 679.5 ლარს), კვლავ მცირეა საშუალო ნომინალური ხელფასი განათლებაში (2011 წლის II კვარტლის მდგომარეობით 322.8 ლარი თვეში), სოფლის მეურნეობაში, ნადირობასა და სატყეო მეურნეობაში (370.8 ლარი თვეში). გაცილებით უკეთესი მდგომარეობაა საფინანსო საქმიანობის (დაქირავებულთა საშუალო თვიური ხელფასი 1476.3 ლარი), სახელმწიფო მმართველობის (დაქირავებულთა საშუალო თვიური ხელფასი 1046.0 ლარი), ელექტროენერჯის, აირისა და ნყლის წარმოების და განაწილების (დაქირავებულთა სა-

* წყარო: www.geostat.ge.

შუალო თვიური ხელფასი 862.0 ლარი) სფეროებში. აღსანიშნავია ისიც, რომ სოფლის მეურნეობაში, ნადირობასა და სატყეო მეურნეობაში, განათლებაში, სადაც ყველაზე დაბალი ხელფასებია, დასაქმებულთა რაოდენობა სხვა სფეროებთან შედარებით მეტია, რაც შესაბამისად მცირეშემოსავლიან ოჯახთა რაოდენობაზე აისახება.

საქართველოში შრომის ბაზრის ფორმირების პერიოდი სულ ორ ათეულ წელს ითვლის. არცთუ ხანგრძლივი პერიოდის მიუხედავად, შესაძლებელია რამდენიმე საგულისხმო ტენდენციის გამოკვეთა:

➤ შრომის ბაზრის ფორმირება მიმდინარეობს უმუშევრობის მაღალი დონის პირობებში, ქალაქში უმუშევრობის დონე საშუალოდ 4-5-ჯერ მაღალია სოფელთან შედარებით, თუმცა სოფლად უმუშევრობა შემცირებულია არაეფექტიანი თვითდასაქმების ხარჯზე;

➤ შრომის ბაზრის ფორმირების ტენდენციებიდან საყურადღებოა არასახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა მაღალი დონე;

➤ ეროვნული შრომის ბაზრის ფორმირების ერთ-ერთ არასასურველ ტენდენციად რჩება სამუშაო ძალის დაბალი ფასი. დაქირავებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის ზრდის მიუხედავად, გაუმართლებლად დაბალია საშუალო ნომინალური ხელფასების სიდიდე განათლებაში, სოფლის მეურნეობაში, ნადირობასა და სატყეო მეურნეობაში;

➤ უმუშევრობის მაღალ დონესთან ერთად შრომის ბაზარზე შეიმჩნევა კვლიფიციური კადრების დეფიციტი. მათ შორის იმ სფეროებშიც, სადაც შრომის ანაზღაურება შედარებით მაღალია;

➤ საქართველოში უმაღლესი სასწავლებლების დიდი ნაწილი სათანადო დონეზე ვერ უზრუნველყოფს კონკურენტუნარიანი კადრების მომზადებას შრომის შიდა ბაზრისთვისაც კი. საერთაშორისო შრომის ბაზარი კიდევ უფრო მკაცრ მოთხოვნებს წაუყენებს უმაღლესი განათლების სისტემას. თუ უმაღლეს სასწავლებლებში სპეციალისტთა მომზადების ხარისხი არსებითად არ გაუმჯობესდა, კიდევ უფრო მეტად გაღრმავდება კვალიფიციური კადრების დეფიციტი უმუშევრობის მაღალი დონის პარალელურად.

1.2 შრომის ბაზრის ფუნქციონირების თავისებურებანი

საქართველოში შრომისუნარიანი მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობის, სოციალური დაცვისა და დაზღვევის მოქნილი სისტემების შექმნის, შრომითი ცხოვრების ხარისხის და საბოლოო ჯამში ცხოვრების დონის გაუმჯობესების საფუძველი უნდა გახდეს ნორმალურად ფუნქციონირებადი შრომის ბაზარი.

თანამედროვე, მეტად ცვალებად სოციალურ-ეკონომიკურ გარემოში შრომის ბაზარი განხილული უნდა იქნეს როგორც საბაზრო ეკონომიკის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მამოძრავებელი ძალა, ვინაიდან სწორედ მასზე აისახება ყოველგვარი ეკონომიკური რეფორმის შედეგები. შრომის ბაზრის ფუნქციონირების თავისებურებებზე საუბრისას უპირველეს ყოვლისა, გასათვალისწინებელია ის მნიშვნელოვანი მომენტი, რომ აქ ურთიერთობათა სუბიექტების სახით წარმოდგენილნი არიან ადამიანები. მათთვის მნიშვნელოვანია არა მარტო სამუშაო ძალის ფლობა და მისი განვითარება, არამედ ის იურიდიული, ფსიქოლოგიური, სოციალური, კულტურული, რელიგიური, პოლიტიკური და სხვა ფაქტორები, რომლებიც წარმოიშობა ამ ურთიერთობათა პროცესში. სწორედ ეს ფაქტორები განსაზღვრავენ სამუშაო ძალისა და ადამიანური კაპიტალის განვითარების ხარისხს, მათი შრომის ეფექტიანობას და, საბოლოო ჯამში, თვით შრომის ბაზრის ფუნქციონირებისა და ცივილურობის დონეს.

აღსანიშნავია, რომ ეროვნული შრომის ბაზრის ფუნქციონირება ბოლო ათწლეულის განმავლობაში (საქართველოში შრომის ბაზრის ფორმირება და შესაბამისად, ფუნქციონირება მხოლოდ ორ ათეულ წელს მოიცავს), სტაბილურ ეკონომიკურ გარემოში არ მიმდინარეობდა, 1990-იანი წლების შემდგომი პერიოდის მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობა, რომელიც 2003 წლის მოვლენების შემდგომ ეკონომიკურმა ზრდამ შეცვალა; 2008 წლის რუსეთ-საქართველოს ომის შედეგად საქართველოს ეკონომიკისათვის მიყენებულმა უდიდესმა დანაკარგებმა და მსოფლიო ფინანსური და ეკონომიკური კრიზისის გავლენის შედეგებმა დაამძიმა. ქვეყანაში განხორციელებული სისტემური გარდაქმნებისა და გარკვეული პროგრესული ძვრების მიუხედავად, მოსახლეობის ცხოვრების დონის საგრძნობი გაუმჯობესება ვერ განხორციელდა. 2000-2010 წლებში მიღწეული იქნა

ნომინალური მშპ-ს ზრდა, თუმცა რეალური ეკონომიკური ზრდის ტემპები ცალკეული წლების მიხედვით არასტაბილურია (ცხრილი 8).

ცხრილი 8

**მნიშვნელოვანი მაკროეკონომიკური მაჩვენებლები
დინამიკა საქართველოში 2000-2010 წლებში***

მაჩვენებლები	2000	2006	2007	2008	2009	2010
მშპ მიმდინარე ფასებით, მლნ ლარი	6043	13790	16994	19075	17986	20791.3
მშპ მლნ აშშ დოლარი	6043	7762	10172	12801	10767.1	11663.4
მშპ-ის რეალური ზრდა %-ში წინა წელთან შედარებით	101.8	109.4	112.3	102.3	96.2	106.4
მშპ მოსახლეობის ერთ სულზე, აშშ დოლარებში	689.7	1763.5	2314.6	2921.1	2455.2	2629.0
სახელმწიფო ბიუჯეტი, მლნ ლარი	640	3850.2	4972.7	5854.2	5264.5	5865.8
უმუშევრობის დონე, პროცენტებში	10.3	13.6	13.3	16.5	16.9	16.3
საშუალოთვიური ნომინალური ხელფასი (ლარი)	72.3	277.9	368.1	534.9	556.8	598.9
სამომხმარებლო ფასების ინდექსი, %-ში წინა წელთან შედარებით	104.0	109.2	109.2	110.0	101.7	107.1

1996 და 1997 წლებში ადგილი ჰქონდა მშპ-ის 11.2%-ით და 10.6%-ით ზრდას, რაც შემდგომ პერიოდში მკვეთრი დაცემის ტენდენციით ხასიათდება. კერძოდ, მისი სიდიდე 1999 წელს 2.9%-ს, ხოლო 2000 წელს 1.8%-ს აღწევდა. ეკონომიკური ზრდის ტემპმა 1997 წლის დონეს მხოლოდ 2003 და 2007 წელს მიაღწია. 2006 წელს მშპ-ის რეალური ზრდა წინა წელთან შედარებით ყველაზე მაღალი — 9.4% იყო, 2010 წელს მისი დონე 6.4%-ს შეადგენდა. რაც შეეხება 2009 წელს, მშპ-ის სიდიდე წინა წელთან შედარებით 3.8%-ით შემცირდა. მოსახლეობის ერთ სულზე მშპ-ს მოცულობამ მაქსიმალურ დონეს 2008 წელს მიაღწია და 2921.1 აშშ დოლარი შეადგინა, მაშინ როდესაც 2000 წელს აღნიშნული მაჩვენებელი მოსახლეობის ერთ სულზე 689.7 აშშ დოლარი იყო.

ბუნებრივია, რომ ეკონომიკური ზრდის არასტაბილური ტემპები პირდაპირ აისახა დასაქმების მდგომარეობასა და შრომის მწარმოებლურობაზე. აღნიშნული ურთიერთკავშირის წარ-

* წყარო: www.geostat.ge.

მოდგენა შესაძლებელია როდენობრივადაც, რისთვისაც უნდა გამოიყოს რამდენიმე კომპონენტი:

$$Q=Q/L*L/P*P=Q?*Lp*P (2),$$

სადაც

L- დასაქმებულთა რიცხოვნობაა;

Q - მთლიანი შიდა პროდუქტის მოცულობა (მშპ);

Q? - შრომის მწარმოებლურობა;

Lp - დასაქმების დონე ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობასთან, ანუ სამუშაო ძალასთან (**P**) მიმართებაში;

როგორც ცხრილში (ცხრილი 9) მოტანილი მონაცემებიდან ჩანს, ქვეყანაში დასაქმების მდგომარეობა არასტაბილურია. 1996 წელს ეკონომიკური ზრდის მაღალი ტემპის მიუხედავად, დასაქმების დონე 2.4%-ით შემცირდა. ანალოგიური მდგომარეობაა 2004, 2005, 2006 და 2008 წლებში. მიუხედავად იმისა, რომ 2008 წელს მშპ-ის მოცულობამ მაქსიმალურ სიდიდეს - 19075.0 მლნ ლარს მიაღწია, დასაქმების დონის შემცირება წინა წელთან მიმართებაში ყველაზე მეტი სიდიდით სწორედ აღნიშნულ წელს მოხდა და 4.7%-ი შეადგინა.

ცხრილი 9

დასაქმებისა და მასზე მოქმედი ძირითადი მაკროეკონომიკური ინდიკატორების დინამიკა 1996-2010 წლებში (%-ში წინა წელთან მიმართებაში)*

	რეალური მთლიანი შიდა პროდუქტი	დასაქმების დონე	შრომის მწარმოებლურობა	უმუშევრობა	სამუშაო ძალა
	Q	Lp	Q?	U	P
1996	111.2	97.6	88.5	90.0	98.5
1997	110.6	111.5	112.0	58.6	99.0
1998	103.1	90.6	123.1	164.0	94.6
1999	102.9	96.9	115.6	103.3	98.1
2000	101.8	105.4	98.2	81.1	105.3
2001	104.8	100.7	108.3	107.8	103.0
2002	105.5	96.6	114.7	113.5	99.5
2003	111.0	102.8	116.3	91.3	97.4
2004	108.4	97.7	114.2	113.9	102.1
2005	109.6	97.4	111.3	109.5	99.2
2006	109.4	97.5	118.5	98.6	99.9
2007	112.3	102.0	126.3	97.8	97.2
2008	102.3	95.3	119.4	124.1	97.6
2009	96.2	101.1	91.2	102.4	103.9
2010	106.4	101.7	117.6	96.4	97.6

შრომის ბაზრის ფუნქციონირების ერთ-ერთი თავისებურებაა ისიც, რომ ეკონომიკური ზრდა ეროვნული მეურნეობის მნიშვნელოვან დარგებში არ მიმდინარეობს შრომის მწარმოებლურობის ამაღლების ხარჯზე. შრომის მწარმოებლურობის დაცემა და არაეფექტიანი დასაქმება განსაკუთრებით აღსანიშნავია საქართველოსათვის ტრადიციულ დარგში — სოფლის მეურნეობაში (ცხრილი 10).

ცხრილი 10

სოფლის მეურნეობაში მოსახლეობის დასაქმების დონისა და* მშპ-ს ურთიერთშეხამისობის დინამიკა 1990-2010 წლებში

წლები	სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული მოსახლეობა		პროდუქციის წარმოება	
	ათასი კაცი	%-ში	აბსოლუტური	%-ში მშპ-ის მიმართ
1990	695,0	25,2	4454,0 მლნ. მანეთი	29,8
2000	910,0	52,1	1197,0 მლნ. ლარი	20,1
2002	989,0	53,8	1436,4 მლნ. ლარი	20,6
2004	962,0	53,9	1589,7 მლნ. ლარი	16,2
2006	1132,2	64,8	1544,3 მლნ. ლარი	11,2
2007	1065,8	62,5	1562,7 მლნ. ლარი	9,2
2008	1012,7	63,2	1551,1 მლნ. ლარი	8,13
2009	1046,1	63,2	1457,2 მლნ. ლარი	8,1
2010	1010,9	62,1	1518,3 მლნ. ლარი	7,3

1990 წლის ჩათვლით სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული იყო 695 ათასი კაცი (დასაქმებულთა მთლიანი რაოდენობის — 25,2%), დარგში ინარმოებოდა მშპ-ს 29,8%, რაც შეადგენდა 4454 მლნ მანეთს. 2010 წელს კი მთლიანად ეკონომიკაში დასაქმებული 1628.1 ათასი კაციდან, სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული იყო 1010.9 ათასი კაცი ანუ 62.1%, რომელმაც აწარმოა მშპ-ის მხოლოდ 7.3%. მაშასადამე, თუ 2010 წელს 1990 წელთან შედარებით სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა ხვედრითი წონა გაიზარდა 25,2%-დან 62.1%-მდე, მთლიანი შიდა პროდუქტის საერთო მოცულობაში სოფლის მეურნეობაში წარმოებული პროდუქციის ხვედრითი წონა 29,8%-დან 7.3%-მდე შემცირდა.

სოფლის მეურნეობაში შრომის მწარმოებლურობის დაბალი დონე განპირობებულია არაეფექტიანი დასაქმებითა და და-

* განაგარიშებულია საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების საფუძველზე. www.geostat.ge

საქმებულთა რიცხოვნობის ხელოვნურად გაზრდით, რაც ძირითადად ხორციელდება თვითდასაქმებულთა ხარჯზე. კერძოდ, თვითდასაქმებულთა სტატუსის განსაზღვრის მოქმედი მეთოდოლოგიის შესაბამისად აღნიშნულ კატეგორიას მიაკუთვნებენ პირებს, რომელთა საქმიანობა საანგარიშო პერიოდში ხორციელდება მოგების ან ოჯახური შემოსავლის მიღების მიზნით, აგრეთვე ოჯახურ საწარმოში/მეურნეობაში უსასყიდლოდ მომუშავე პირებს. 2000-2010 წლებში ქალაქის დასაქმებულ მოსახლეობაში თვითდასაქმებულთა ხვედრითი წონა 31.5%-ია მაშინ, როცა აღნიშნული მაჩვენებელი სოფლის მეურნეობაში 82.2%-ს შეადგენს (ცხრილი 2, 3). თვითდასაქმებულთა სტატუსის შემადგენლობისა და სტრუქტურის ანალიზი 2008 წელს აჩვენებს, რომ სოფლის მეურნეობაში თვითდასაქმებულთა 41.6% ოჯახურ საწარმოში/მამულში უსასყიდლოდ მომუშავე პირებია, ხოლო 0.2% ახლობლისათვის უსასყიდლოდ დამხმარე პირები (ცხრილი 11). ამკარაა, რომ მოსახლეობის ეს ნაწილი რეალურად არაა დასაქმებული და მათთვის დასაქმების სტატუსის მინიჭება ხელოვნურად ამცირებს უმუშევრობის დონის მაჩვენებელს.

ცხრილი 11

დასაქმებულები, დასაქმების სტატუსისა და ქალაქის-სოფლის მიხედვით 2008 წელს (%)*

დასაქმების სტატუსი	2008	
	ქალაქი	სოფელი
დასაქმებული	100	100
დაქირავებით მომუშავე	69.3	16.2
სამუშაოს მიმცემი (მენარმე, მეურნე დაქირავებული მუშაკებით)	2.2	0.4
მენარმე, მეურნე დაქირავებული მუშაკების გარეშე, პროფესიული საქმიანობით დაკავებული პირი	18	4.9
სოფლის მეურნეობაში თვითდასაქმებული	5.8	36.7
ოჯახურ საწარმოში/მამულში უსასყიდლოდ მომუშავე	4.5	41.6
ახლობლისათვის უსასყიდლოდ დამხმარე	0.1	0.2
სხვა	0.01	0.01

არაეფექტიანი დასაქმება პირდაპირ აისახება მოსახლეობის ცხოვრების დონეზე, ბოლო პერიოდში გარკვეული პროგრესული ძვრების მიუხედავად, მისი არსებითი გაუმჯობესება ქვეყანაში არ შეინიშნება. ქვეყნის მოსახლეობის ნაწილი ჯერ კიდევ სიღარიბის ოფიციალურ ზღვარს მიღმა ცხოვრობს. 2006-2010 წლებში სიღარიბის დონის მაჩვენებელი მედიანური მოხმა-

* წყარო: შრომის ბაზარი საქართველოში. 2009წ. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის პუბლიკაცია. თბილისი, 2009. www.geostat.ge

რების 60%-ის მიმართ საშუალოდ 21,7%-ს შეადგენდა (ცხრილი 12).

ცხრილი 12

სიღარიბის დონე 1997-2010 წლებში

საქართველოში (%)^{*}

მაჩვენებლები	სიღარიბის ზღვარზე დაბლა მყოფი მოსახლეობის წილი						
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
საშუალოდ ქვეყანაში სა-არ-სებო მინიმუმის მიმართ	51.8	51.8	51.1	52.5	54.5	52.0	54.9
მედიანური მოხმარების 60 პროცენტის მიმართ	23.6	23.0	21.6	21.8	20.9	22.0	24.1
მაჩვენებლები	სიღარიბის დონე						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
მედიანური მოხმარების 60 პროცენტის მიმართ	22.0	24.1	23.3	21.3	22.1	21.0	21.0
მედიანური მოხმარების 40 პროცენტის მიმართ	10.9	10.1	9.4	9.2	9.5	8.8	8.6

შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაზე რასაკვირველია, ნე-გატიური მიმართულებით გავლენა იქონია სამომხმარებლო სა-ქონელსა და მომსახურებაზე ფასების მნიშვნელოვანმა ზრდამ. 2000-2010 წლებში, ოფიციალური მონაცემებით სამომხმარებ-ლო ფასების ზრდის საშუალო წლიური ინდექსი 106.9%-ია, ცალკეული ექსპერტების შეფასებით აღნიშნული მაჩვენებელი გაცილებით მაღალია და 110-112%-ს აღწევს. ფასების ზრდა, ბუნებრივია, რომ ამცირებს რეალურ შემოსავლებს.

შრომის ბაზრის ფუნქციონირების თავისებურებას წარ-მოადგენს არაფორმალური (არარეგისტრირებული) დასაქმების ჯერ კიდევ დიდი მასშტაბები. შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმე-ბის მასშტაბებიდან გამომდინარე, იგი ჩამოყალიბდა როგორც შრომის ბაზრის დამოუკიდებელი სეგმენტი. ქვეყანაში დამ-კვიდრდა არაფორმალური საქმიანობის ისეთი სახეობები, რო-გორიცაა სამშენებლო და სარემონტო სამუშაოები, საშუამავ-ლო საქმიანობა, წვრილი ხელოსნობა, ოჯახებში დამლაგებლე-ბად, აღმზრდელებად მუშაობა, რეპეტიტორობა, სამედიცინო მომსახურება და სხვა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არაფორ-მალურად დასაქმებულები მთლიანი შიდა პროდუქტის გარკვე-ულ ნაწილს ქმნიან. საქესპერტო შეფასებით, საქართველოში დასაქმებულთა მინიმუმ 32% ჩართულია რაიმე სახეობის არა-

^{*} წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემები. www.geostat.ge

ფორმალურ საქმიანობაში. არაფორმალური დასაქმება უმთავრესად გამოხატულია თვითდასაქმებით. დაქირავებული შრომა გამოიყენება ძირითადად სამშენებლო-სარემონტო სამუშაოებზე; დასაქმებულთა ერთი ნაწილი ათავსებს ეკონომიკის ფორმალურ და არაფორმალურ სექტორში დასაქმებას, მეორე ნაწილი მხოლოდ არაფორმალურ სექტორშია დასაქმებული.

შრომის ბაზრის ფუნქციონირების თავისებურებებზე მსჯელობისას უნდა აღინიშნოს მეორადი დასაქმების შესახებაც. სხვადასხვა პერიოდში შინამეურნეობების შერჩევითი კვლევის და სპეციალური გამოკვლევის მასალების გაანალიზება საშუალებას იძლევა ყოველგვარი ეჭვის გარეშე ითქვას, რომ დასაქმებულთა გარკვეულ ნაწილს შეთავსებული აქვს სხვა სამუშაო ან სამუშაოები. მეორადი დასაქმების არსებობა ძირითადად განპირობებულია ცხოვრების დაბალი დონით, კერძოდ, შემოსავლების სიმცირით. ქვეყნის დღევანდელი სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობიდან გამომდინარე, მეორადი დასაქმების ერთმნიშვნელოვნად დადებითად ან უარყოფითად შეფასება შეუძლებელია, რადგან მისი არსებობა გამონკვეულია ობიექტური მიზეზით — საზოგადოების არასრულყოფილი სოციალური და ეკონომიკური მონყობით, დასაქმების არასაკმარისი სახელმწიფო რეგულირებით, არათანმიმდევრული სოციალური პოლიტიკის გატარებით. მეორადი დასაქმების დადებითი მხარეებიდან უპირველეს ყოვლისა, აღსანიშნავია დამატებითი შემოსავლის მიღების შესაძლებლობა, რაც უმრავლეს შემთხვევაში ოჯახის საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის ერთ-ერთი გზაა. ამასთან, მისი მეშვეობით ზოგიერთი მოქალაქე იკმაყოფილებს სხვა მოთხოვნილებებს: ყიდულობს ბინას, ავტომობილს, მოგზაურობს, ახერხებს საკუთარი ბიზნესის დაწყებას ან გაფართოებას. მოსახლეობის მცირე ნაწილი მეორადი დასაქმების გზით ახერხებს მიღებული სპეციალობისა და კვალიფიკაციის შესაბამისი სამუშაოს შესრულებას. თუმცა დადებით მომენტებთან ერთად აღსანიშნავია მეორადი დასაქმების უარყოფითი შედეგებიც, რაც გამოიხატება შრომის ინტენსიურობისა და ხანგრძლივობის გაზრდაში, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს შრომისუნარიანობის დაქვეითება ან სრული დაკარგვა ადრეულ ასაკში, ტრავმატიზმისა და ინვალიდობის შემთხვევების გაზრდა და სხვა უარყოფითი მოვლენები. რამდენიმე ადგილზე მუშაობისას ადამიანს უკვე აღარ რჩება დრო პროფესიული ზრდისა და ჰარმონიული განვითარებისათვის, რადგან ყურადღება გამახვილებული აქვს ძირითადად მატერიალურ მხარეზე.

შრომის ბაზრის ფუნქციონირების შესახებ წინამდებარე პარაგრაფში მოტანილი მასალა, ასევე პროექტის მკვლევარების მიერ სხვადასხვა წლებში განხორციელებული გამოკვლევები ამ მიმართულებით, საშუალებას იძლევა ჩამოყალიბდეს რამდენიმე საგულისხმო თავისებურება, რაც ეროვნული შრომის ბაზრის ფუნქციონირებისთვისაა ნიშანდობლივი:

➤ ეროვნული შრომის ბაზრის ფორმირება და ფუნქციონირება არასტაბილურ ეკონომიკურ და პოლიტიკურ პირობებში მიმდინარეობს. ქვეყანაში განხორციელებული სისტემური გარდაქმნებისა და გარკვეული პროგრესული ძვრების მიუხედავად, მოსახლეობის ცხოვრების დონის საგრძნობი გაუმჯობესება ვერ მოხერხდა.

➤ ეკონომიკური ზრდა ეროვნული მეურნეობის მნიშვნელოვან დარგებში არ მიმდინარეობს შრომის მწარმოებლურობის ამაღლების ხარჯზე. შრომის მწარმოებლურობის დაცემა და არაეფექტიანი დასაქმება განსაკუთრებით საგრძნობია სოფლის მეურნეობაში, სადაც თვითდასაქმებულთა ხარჯზე ხელოვნურადაა გაზრდილი დასაქმებულთა რიცხოვნობა.

➤ შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაზე უარყოფითად მოქმედებს სამომხმარებლო საქონელსა და მომსახურებაზე ფასების მნიშვნელოვანი ზრდა, რომელიც ამცირებს დასაქმებულთა რეალურ შემოსავლებს.

➤ შრომის ბაზრის ფუნქციონირების ერთ-ერთი თავისებურებაა არაფორმალური (არარეგისტრირებული) დასაქმების ჯერ კიდევ დიდი მასშტაბები. დასაქმებულთა უმრავლესობისათვის აღნიშნული საქმიანობა საარსებო სახსრების მოპოვების საშუალებაა (ისინი ძირითადად არაპრესტიჟულ, არამიმზიდველ სამუშაოებს ასრულებენ და პროფესიული ზრდის პერსპექტივა არა აქვთ), ხოლო მცირე ნაწილისათვის თავისუფალი რეჟიმით მუშაობის ან სოლიდური შემოსავლების უფრო იოლი გზით მიღების საშუალება.

➤ შრომის ბაზრის ფუნქციონირების თავისებურებებიდან აღსანიშნავია მეორადი დასაქმების არსებობა. უმუშევრობის მაღალი დონის პირობებში, სამუშაო ძალის გარკვეული ნაწილი ახერხებს დამატებით, სხვა ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულებასაც. დადებით მომენტებთან ერთად უნდა აღინიშნოს მისი უარყოფითი მომენტები — შრომის მაღალი ინტენსიურობა და ხანგრძლივობა, ტრამვატიზმისა და ინვალიდობის შემთხვევების გაზრდა, თავისუფალი დროის შეზღუდვა.

1.3 უმუშევრობა ლოკალური შრომის ბაზრის არეალში და დასაქმების პრობლემები

შრომის ბაზრის სრულყოფილი ანალიზისათვის, უმუშევრობის გამომწვევი მიზეზების, დონისა და დინამიკის, დასაქმების პრობლემების სიღრმისეულად შეფასების მიზნით, ოფიციალური მონაცემების გაანალიზების გარდა, საჭიროდ ჩაითვალა სოციოლოგიური კვლევის ჩატარება. კვლევის შედეგად, შრომის ბაზრის გამოკვლეული სეგმენტების შესახებ, მიღებული იქნა ოფიციალურთან შედარებით რეალური და გაცილებით ამომწურავი ინფორმაცია. ქ. რუსთავსა და ქ. ქუთაისში გამოიკითხა შრომისუნარიანი ასაკის 202 უმუშევარი. აქედან 55,4% — ქალი, 44,6% — მამაკაცი. რესპონდენტების რაოდენობა თითქმის თანაბარია ორივე ქალაქის მიხედვით, დაახლოებით ერთნაირია გამოკითხულთა სქესობრივი შემადგენლობაც.

გამოკითხულ უმუშევართა შორის 25,8% — 29 წლამდე ასაკის პირებია, 7,9% — 30-34, 11,9% — 35-39, 15,3% — 40-44, ამდენივე 45-49, 20,3% — 50-59, ხოლო 3,5% 60-64 წლის ასაკის მოსახლეობაა. უმუშევართა ასაკობრივი შემადგენლობა განსხვავებულია საკვლევი ქალაქების მიხედვით. რუსთავში 29 წლამდე ასაკის პირები შეადგენს გამოკითხულთა 33,3%-ს, ქუთაისში - 18%-ს. 30-39 წლის ასაკობრივი ჯგუფი აღნიშნულ ქალაქებში შესაბამისად 15,7% და 24%-ია, 40-49 წლის ასაკობრივი ჯგუფი — 30,4% და 31%, 50-59 წლის ასაკობრივი ჯგუფი კი — 20,6% და 20%. რაც შეეხება 60-64 წლის ასაკობრივ ჯგუფს, ისინი გამოკითხულთა შორის მხოლოდ ქუთაისში მოხვდნენ და მათი ხვედრითი წონა 7%-ია.

გამოკითხულ რესპონდენტთაგან დაუქორწინებელია 20,3%, დანარჩენი დაქორწინებული (71,8%), განქორწინებული (4,5%) ან ქვრივია (3,5%). დაუქორწინებელთაგან დიდი ნაწილი (78%) 34 წლამდე ასაკის პირებია. უნდა აღინიშნოს, რომ უმუშევრობა ნებისმიერი შრომისუნარიანი ადამიანისათვის უაღრესად მძიმე მდგომარეობაა ეკონომიკური და სოციალური თვალსაზრისით, მაგრამ განსაკუთრებით მძიმეა ახალგაზრდებისათვის, რადგან მათთვის დასაქმება და პირადი შრომითი შემოსავლის არსებობა დამოუკიდებელი ცხოვრების დაწყებისა და ოჯახის შექმნის ერთ-ერთი უმთავრესი წინაპირობაა.

კვლევის პროცესში რესპონდენტებისაგან მიღებული იქნა პასუხები ისეთ მნიშვნელოვან კითხვებზე, როგორიცაა: მათი განათლება, სპეციალობა განათლების მიხედვით, საქმიანობის

ძირითადი სფერო და დასაქმების სტატუსი უმუშევრობამდე, საერთო შრომითი და სპეციალობით მუშაობის სტაჟი, უმუშევრობის ხანგრძლივობა და სამუშაოს დაკარგვის მიზეზები, სამუშაოს ძიების გზები და სირთულეები, გადამზადების ან კვალიფიკაციის ამაღლებისადმი დამოკიდებულება, საკუთარი საქმის წამოწყების მცდელობა, მისი შენარჩუნების ხელისშემშლელი მიზეზები. უმუშევართა ოჯახების ცხოვრების დონის და ეკონომიკური მდგომარეობის შეფასების მიზნით, ანკეტაში შეტანილი იქნა კითხვები ოჯახის წევრთა რაოდენობის, მათი უმუშევრობისა და დასაქმების მდგომარეობის, ოჯახის საშუალო თვიური შემოსავლის, შემოსავლის ძირითადი წყაროების შესახებ.

მოპოვებული ინფორმაცია საშუალებას იძლევა დეტალურად გაანალიზდეს უმუშევართა განათლების მდგომარეობა. გამოკითხულთა ნახევარზე მეტს (54.5%) უმაღლესი განათლება აქვს. ქუთაისში უმაღლესი განათლების მქონეა გამოკითხულთა 68%, ხოლო რუსთავში — 41.2%. აღსანიშნავია, რომ ყველა ასაკობრივ ჯგუფში საკმაოდ დიდია უმაღლესი განათლების მქონეთა ხვედრითი წონა. რაც შეეხება ზოგად საშუალო განათლებას, იგი უფრო მაღალია 29 წლამდე ასაკობრივ ჯგუფში (33 კაციდან, ვისაც საშუალო განათლება აქვს, 16 ანუ 48,5% 29 წლამდე ასაკისაა, ხოლო 9 კაცი ანუ 27% 40-დან 54 წლამდე ასაკისაა). საშუალო პროფესიული და საშუალო სპეციალური განათლების მქონეთა შორის ნაკლებია ახალგაზრდა ასაკის წილი, საშუალო პროფესიული განათლების მქონე 41 კაციდან, 28 კაცი (68%) 40-54 წლის ასაკობრვ ჯგუფშია, ასევე საშუალო სპეციალური განათლების მქონეთა 67% იმავე ასაკის მოსახლეობაა.

პროექტის მონაწილე მკვლევარების მიერ არაერთგზისაა დასაბუთებული სამეცნიერო პუბლიკაციებში და ამჯერადაც ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ მიღებული განათლება, უპირველეს ყოვლისა კი უმაღლესი განათლება, ადამიანს უნდა იცავდეს უმუშევრობის რისკისაგან. უმაღლესი განათლების მქონენი სასურველია მხოლოდ ფრიქციულ უმუშევრებს შორის ხვდებოდნენ. ადამიანის მიერ უმაღლესი განათლების მიღებისათვის დახარჯული დრო და ფინანსური სახსრები შესაბამისი უკუგების მიღების გარანტიას უნდა იძლეოდეს. საკვლევი ლოკალური შრომის ბაზრების რეალობიდან გამომდინარე, სადაც გამოკითხულ უმუშევართა საკმაო ნაწილი უმაღლესი განათლების მქონეა, განათლების მიხედვით მიღებული პროფესია (სპეციალობა) გათვალისწინებული უნდა იყოს უმუშევართა გადამზა-

დებისას, მითუმეტეს, თუ უმუშევარს მიღებული სპეციალობით გადამზადების სურვილიც აქვს. ამ შემთხვევაში შედეგი გაცილებით უკეთესი იქნება, ჯერ ერთი იმ თვალსაზრისით, რომ ადამიანს უკვე აქვს გარკვეული თეორიული ცოდნა და ზოგ შემთხვევაში პროფესიული უნარ-ჩვევებიც გააჩნია მიღებული სპეციალობის მიხედვით, მეორე — გადამზადებას დასჭირდება ნაკლები დრო (ასეთი პირებისათვის შეიძლება მომზადდეს გადამზადების სპეციალური პროგრამა) და შესაბამისად, ფინანსური სახსრებიც.

უმუშევართა შემადგენლობის ანალიზისას გამოიკვეთა პროფესიათა ფართო სპექტრი. უმუშევრებს შორის არიან ისეთი პროფესიის ადამიანები, რომელზეც ბაზარზე საკმაოდ დიდი მოთხოვნაა. სავარაუდოა, რომ მათი დაუსაქმებლობის ერთ-ერთი მიზეზია კვალიფიკაციის არასაკმარისი დონე ან არსებულ ვაკანსიებზე ინფორმაციის უქონლობა. გამოკითხული უმუშევრებიდან პროფესია არ აქვს 10%-ს, მასწავლებელია 13.4%, ექთანი — 3.8%, იურისტი — 6.7%, ეკონომისტი — 7.2%, ინჟინერი — 18.2%, ხელოსანი — 9.1%, სხვადასვა პროფესიის მაღალკვალიფიციური მუშა — 2.9%. უმუშევრებს შორის არიან ფარმაცევტები, ბულალტრები, მთარგმნელ-რეფერენტები, ჟურნალისტები და სხვა პროფესიის პირები. უმუშევართა გადამზადებისას, რასაკვირველია პრიორიტეტულია დამსაქმებელთა მოთხოვნები, მაგრამ მიშვნელოვანია ასევე გათვალისწინებულ იქნეს უმუშევართა შესაძლებლობები, პროფესია, სპეციალობა, ის გამოცდილება, რაც გააჩნია შრომითი საქმიანობის მანძილზე. რესპონდენტთა 32.3% თვლის, რომ მუშაობა შეუძლია ერთი, 46% — ორი, 9.9% — სამი პროფესიით, ხოლო 11.9% მიუთითებს, რომ მუშაობას შეძლებს ყველგან, სადაც სპეციალურ ცოდნას არ მოითხოვენ. ლოგიკურია, რომ მათი უმრავლესობა უმუშევართა ის ნაწილია, ვისაც პროფესია არ აქვს (ცხრილი 13).

ცხრილი 13

რესპონდენტთა განანიღბა კითხვაზე: „რამდენი პროფესიით შეგიძლიათ მუშაობა?“ პასუხის მიხედვით (%)

პროფესიათა რაოდენობა	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
ერთი	30,4	34,0	32,2
ორი	39,2	53,0	46,0
სამი	13,7	6,0	9,9
ყველგან, სადაც სპეციალურ ცოდნას არ მოითხოვენ	16,7	7,0	11,9

უმუშევრობას საქართველოში და მის ლოკალურ შრომის ბაზრებზე, ჯერ კიდევ მასშტაბური ხასიათი აქვს, რაზეც მეტყველებს გამოკითხულთა პასუხები კითხვაზე - მათი ოჯახის შრომისუნარიანი წევრებიდან რამდენია დასაქმებული. გამოკითხულთა ნახევარზე მეტი (51%) აღნიშნავს, რომ ოჯახის შრომისუნარიანი წევრებიდან მხოლოდ ერთია დასაქმებული, 22.3% მიუთითებს, რომ ოჯახში ორი შრომისუნარიანი წევრია დასაქმებული, გამოკითხულთა შორის მცირეა ისეთების წილი, ვის ოჯახშიც სამი ან ოთხი წევრია დასაქმებული (გამოკითხულთა შესაბამისად 6.4% და 0.5%). გამოკითხულთა დაახლოებით მეხუთედმა მიუთითა, რომ ოჯახიდან არცერთი შრომისუნარიანი წევრი არ არის დასაქმებული. მდგომარეობა თითქმის ერთნაირად რთულია ორივე ქალაქში. გამოდის, რომ ოჯახების ერთი ნაწილი სახელმწიფოს დახმარების, ოჯახის პენსიონერი წევრების, ცალკეულ შემთხვევებში ახლო ნათესავების დახმარების ხარჯზე ცხოვრობს, რაც უკეთეს შემთხვევაში მხოლოდ საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის, ხოლო ხშირად სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ ცხოვრების ტოლფასია.

აღსანიშნავია, რომ რესპონდენტებს ეკონომიკის სხვადასხვა დარგში საქმიანობის გამოცდილება აქვთ. ქუთაისი და რუსთავი საბჭოთა პერიოდში მსხვილი სამრეწველო ცენტრები იყო და მოსახლეობის დიდი ნაწილიც სამრეწველო საწარმოებში მუშაობდა. შესაბამისად, სპეციალისტთა მომზადების სისტემა, ძირითადად ორიენტირებული იყო სამრეწველო საწარმოებზე. აღნიშნულ პერიოდთან შედარებით, საკვლევ ქალაქებში სამრეწველო პოტენციალი რამდენჯერმე შემცირდა, მნიშვნელოვნად შეიცვალა წარმოებული პროდუქციის ნომენკლატურა, ტექნოლოგიური პროცესების ხასიათი და ბუნებრივია, რომ დღევანდელი მოთხოვნებიდან გამომდინარე, გაჩნდა ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის უმუშევარი ნაწილის გადამზადებისა და ახალი პროფესიებით მომზადების საჭიროება. მითუმეტეს, რომ როგორც გამოკვლევის მასალებმა აჩვენა, უმუშევრებს შრომითი გამოცდილება ვერ ნაადგა სამუშაო ადგილების მოძიებაში. უმუშევართა გარკვეულ ნაწილს, რუსთავში 12.5%-ს და ქუთაისში 13%-ს, მრეწველობაში მუშაობის გამოცდილება აქვს, მშენებლობაში მუშაობდა ქალაქების მიხედვით გამოკითხულ უმუშევართა შესაბამისად 17.9% და 9.6%, ვაჭრობაში — 10.7% და 12.2%, მომსახურების სფეროში — 15.2% და 10.4%, განათლებაში — 13.3% და 17.4%, უმუშევრების გარკვეულ ნაწილს აქვს საფინანსო სისტემაში, ტრანსპორტში, კულტურის

სფეროში მუშაობის გამოცდილება, გამოკითხულთა 9.3% მიუთითებს, რომ საერთოდ არ უმუშავია. გამოკითხულთა ასაკობრივი შემადგენლობიდან გამომდინარე, სავარაუდოა, რომ მათი დიდი ნაწილი სხვადასხვა უმაღლესი სასწავლებლის კურსდამთავრებულია და წლების განმავლობაში ვერ ახერხებს დასაქმებას. უმუშევართა წინა პერიოდის შრომითი გამოცდილება გასათვალისწინებელია გადამზადების პროგრამების დაგეგმვისა და განხორციელების პროცესში, ხოლო მათთვის, ვისაც შრომითი საქმიანობის გამოცდილება ან პროფესია არ აქვს, უფრო მისაღები იქნება ახალი სპეციალობის დაუფლება. ამასთან, ახალ სპეციალობებით მომზადება უნდა დაიგეგმოს დამსაქმებელთა მოთხოვნების გათვალისწინებით, რათა უმუშევრებს დასაქმების რეალური შესაძლებლობა გაუჩნდეთ.

გამოკვლევის პროცესში ყურადღება გამახვილდა უმუშევართა საერთო შრომით და პროფესიულ სტაჟზე, როგორც ანალიზმა აჩვენა, გამოკითხულთა 5%-ს საქმიანობის ერთ წლამდე სტაჟი გააჩნია, 24.3%-ს 1-5 წლამდე, 22.1%-ს — 6-10 წლამდე, 14.4%-ს — 11-15 წლამდე, 9.4%-ს — 16-20 წლამდე, ხოლო 24.9%-ს მუშაობის 20 წელზე მეტი სტაჟი აქვს (21-მა რესპონდენტმა მიუთითა რომ საერთოდ არ უმუშავია). რაც შეეხება რესპონდენტთა განაწილებას სპეციალობით მუშაობის სტაჟის მიხედვით, შემდეგი სურათი გამოიკვეთა: სპეციალობით ერთ წლამდე მუშაობის სტაჟი აქვს 4,6%-ს, 1-5 წლამდე 34,4%-ს, 6-10 წლამდე 23.7%-ს, 11-15 წლამდე 11.4%-ს, 16-20 წლამდე 9.2%-ს, ხოლო 20 წელზე მეტი 16,8%-ს (50-მა რესპონდენტმა (24.8%) მიუთითა, რომ საერთოდ არ უმუშავია სპეციალობის მიხედვით). **გამოკითხულ უმუშევართა საშუალო წლიური შრომითი სტაჟი 11.5 წელია, ხოლო პროფესიული 8.2 წელი.**

შრომითი საქმიანობის პერიოდში, გამოკითხული უმუშევრები სხვადასხვა ფორმით და სტატუსით იყვნენ დასაქმებულნი. კერძოდ, რუსთავში გამოკითხულთაგან 74.9% დაქირავებული იყო სხვადასხვა ვადითა და სრული ან არასრული სამუშაო დროით, 7.5% იყო თვითდასაქმებული, ხოლო 17.7% იყო სეზონურად და ეპიზოდურად მომუშავე დაქირავებულის ან თვითდასაქმებულის სტატუსით. რაც შეეხება ქუთაისს, 77.7% დაქირავებული იყო სხვადასხვა ვადითა და სრული ან არასრული სამუშაო დროით, 10.1% იყო თვითდასაქმებული, ხოლო 12.2% იყო სეზონურად და ეპიზოდურად მომუშავე დაქირავებულის ან თვითდასაქმებულის სტატუსით. ორივე ქალაქისათვის ნიშანდობლივია თვითდასაქმებულთა დაბალი ხვედრითი წონა. თუ

გავითვალისწინებთ იმასაც, რომ თვითდასაქმება მაღალი, სტაბილური შემოსავლებით არ გამოირჩევა და ქალაქებში ძირითადად ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროებით (სილამაზის სალონები, საყოფაცხოვრებო ტექნიკის, ავტომობილების შეკეთება) შემოიფარგლება, თვითდასაქმების გაფართოებისა და საკუთარი ბიზნესის დაწყების მიმართულებით უმუშევრებზე დახმარების განევა (გადამზადება, შეღავათიანი კრედიტის გაცემა და ა.შ.) რეგიონული შრომის ბაზრების რეგულირების ერთ-ერთ მთავარ მიმართულებად უნდა ჩაითვალოს.

ლოკალურ შრომის ბაზრებზე უმუშევრობის საკითხების შესწავლისას, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მხარეა უმუშევრობის ხანგრძლივობის გაანალიზება. ამ თვალსაზრისით, შეიძლება ითქვას, რომ ორივე ქალაქში საგანგამო მდგომარეობაა. გამოკითხულთა 45% სამ წელზე მეტია, რაც უმუშევარია, სამ წლამე ხანგრძლივობით უმუშევარია გამოკითხულთა 12.4%, ორ წლამდე — 12.9%, ერთ წლამდე - 15.3%, ხოლო 6 თვემდე - 14.4%. სამ წელზე მეტი ხანგრძლივობით უმუშევრები რუსთავში გამოკითხულთა 47.1%-ია, ხოლო ქუთაისში — 43%, 6 თვემდე უმუშევრები რუსთავში გამიკითხულთა 17,6%-ია, ქუთაისში — 11%. ორიდან სამ წლამდე უმუშევრები რუსთავთან შედარებით მეტია ქუთაისში (ცხრილი 14.), თუმცა ასეთი უმნიშვნელო განსხვავებები რაიმე არსებითი დასკვნის გაკეთების საშუალებას არ იძლევა, მდგომარეობა უმუშევრობის თვალსაზრისით ორივე ქალაქში ურთულესია. განსაკუთრებით სერიოზულ პრობლემებს წარმოშობს ხანგრძლივი (3 წელზე მეტი ხანგრძლივობით უმუშევრობა უკვე ქრონიკულად უნდა ჩაითვალოს) უმუშევრობა როგორც ეკონომიკური (დასაქმებიდან შემოსავლების მიღების შესაძლებლობის არარსებობა), ისე სოციალური (ფსიქიკური მდგომარეობისა და ჯანმრთელობის გაუარესება, გადახრილი სოციალური ქცევების ფორმირებისათვის უკეთესი პირობების შექმნა და სხვა) და პოლიტიკური (უკმაყოფილო და აგრესიული ადამიანების რაოდენობის ზრდა) თვალსაზრისით. საყოველთაოდ აღიარებულია, რომ უმუშევრობის ხანგრძლივი პერიოდი ამცირებს მომუშავეს პროფესიულ-კვალიფიციური ცოდნის დონეს, ასეთ პიროვნებას საკმაოდ დიდი დრო სჭირდება სამუშაოზე ხელმეორედ ადაპტაციისათვის, მით უფრო, რომ ნებისმიერ კონკურენტუნარიან სანარმოში ადგილი აქვს ინოვაციურ პროცესებს და მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის შედეგად იცვლება წარმოების ტექნოლოგია. ასეთ შემთხვევაში შეიძლება მისი კვალიფიკაცია არასაკმარისი ან პროფესია მოძველებუ-

ლი აღმოჩნდეს და უმუშევარს ხანგრძლივი გადამზადება დასჭირდეს.

ცხრილი 14

რესპონდენტთა განაწილება უმუშევრობის ხანგრძლივობის მიხედვით (%)

უმუშევრობის ხანგრძლივობა	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
6 თვეზე ნაკლები	17,6	11,0	14,4
ერთ წლამდე	19,6	11,0	15,3
ორ წლამდე	8,8	17,0	12,9
სამ წლამდე	6,9	18,0	12,4
სამ წელზე მეტი	47,1	43,0	45,0

ეს თავის მხრივ, დიდ ფინანსურ დანახარჯებთან არის დაკავშირებული (ხანგრძლივი უმუშევრობის განსაკუთრებულ უარყოფით შედეგებზე წინამდებარე პროექტის მკვლევარები ხაზგასმით მიუთითებდნენ 2010 წელს იძულებით გადაადგილებულ პირთა უმუშევრობის მდგომარეობისა და დასაქმების პრობლემების შესწავლისას).

უმუშევრობის ხანგრძლივობის გაანალიზების შემდგომ ბუნებრივია, დგება სამუშაო ადგილის დაკარგვის მიზეზების გარკვევის საკითხი. სამუშაო ადგილი გამოკითხულთა საკმაო ნაწილმა (რუსთავში 19%-მა, ქუთაისში 27%-მა) დაკარგა მისგან დამოუკიდებელი მიზეზების გამო (ორგანიზაციის გაკოტრება-ლიკვიდაცია, დახურვა არაკონკურენტუნარიანობის გამო). კონტრაქტის დასრულების გამო სამუშაო ადგილი დაკარგა რუსთავში გამოკითხულთა 15.8%-მა, ქუთაისში — 13%-მა. კონტრაქტების სისტემის მეშვეობით, როგორც ჩანს, დამსაქმებლები კარგად არეგულირებენ პერსონალის საჭირო რაოდენობას და მათთვის სრულიად უმტკივნეულოდ, ყოველგვარი კომპენსაციის გარეშე ათავისფლებენ დასაქმებულებს. აღსანიშნავია, რომ ხელფასის სიმცირის გამო სამუშაო ადგილი დატოვა რუსთავში გამოკითხულ უმუშევართა 14.9%-მა, ხოლო ქუთაისში 17%-მა. მართალია რესპონდენტებმა არ მიუთითეს ხელფასის კონკრეტული ოდენობა, მაგრამ დამატებითი გასაუბრებისას აღნიშნეს, რომ ხელფასი მგზავრობისა და სამსახურში ერთჯერადი კვების (სადილის) ხარჯების კომპენსაციას თუ ახდენდა. რესპონდენტების პასუხები სარწმუნოდ უნდა ჩაითვალოს, რადგან სხვა შემთხვევაში, ოჯახის ეკონომიკური მდგომარეობიდან გამომდინარე, მომუშავე არ დატოვებდა სამუშაო ად-

გილს და ნებაყოფლობით არ ჩადგებოდა უმუშევართა რიგებში. ტერიტორიული მოუხერხებლობა სამუშაო ადგილის დატოვების მიზეზად დაასახელა 5,5%-მა. ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია სატრანსპორტო ხარჯი და მგზავრობისთვის დახარჯული დრო. დაძაბული სამუშაო რეჟიმის გამო სამსახური დატოვა რუსთავში 6%-მა, ქუთაისში — 7.0%-მა. ეს ძირითადად გამონვეული იყო შრომის არასათანადო პირობებით და ზეგანაკვეთური სამუშაო დროით. ხელმძღვანელთან კონფლიქტის გამო რუსთავში სამუშაო ადგილი დატოვა 6%-მა, ქუთაისში 5%-მა, კოლექტივთან აუტანელი ურთიერთობის გამო რუსთავსა და ქუთაისში შესაბამისად 2.9%-მა და 4,0%-მა, ხოლო სხვადასხვა მიზეზის გამო — ოჯახური მდგომარეობა, სწავლის გაგრძელება, ჯანმრთელობის გაუარესება, ნეპოტიზმი და სხვა — 19,9%-მა (ცხრილი 15).

ცხრილი 15

რესპონდენტთა განანიღბა გოლო სამუშაო ადგილის დაკარგვის მიზეზების მიხედვით (%)

სამუშაო ადგილის დაკარგვის მიზეზები	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
სამსახურის გაკოტრება, ლიკვიდაცია, არაკონკურენტუნარიანობის გამო დახურვა	18.8	27	22.9
ასაკის გამო გათავისუფლება	--	7	3.5
ტერიტორიული მოუხერხებლობა	6	5	5.5
დაბალი ხელფასი	14.9	17	15.9
მძიმე, დაძაბული სამუშაო გრაფიკი	6	7	6.5
კოლექტივთან აუტანელი ურთიერთობა	2.9	4	3.5
კონფლიქტი ხელმძღვანელთან	6	5	5.5
იძულებით გადაადგილება	1	4	2.5
კონტრაქტის დასრულება	15.8	13	14.4
რეორგანიზაცია, შტატების შემცირება	11.3	7	9.3
სხვა პასუხი	17.3	4	10.5

აღსანიშნავია, რომ უმუშევართა აბსოლუტური უმრავლესობა, ეკონომიკურად აქტიურია და გამოკითხვის მომენტისათვის ეძებდა სამუშაოს. სამუშაოს ეძებს რუსთავში გამოკითხულთა 92.2%, ქუთაისში — 93%. ის მცირე ნაწილი, ვინც არ ეძებს სამუშაოს, ძირითად მიზეზად ასახელებს იმას, რომ დაკარგა სამუშაოს პოვნის იმედი (65.2%). ნაწილი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო არ ეძებს სამუშაოს (19.5%), ნაწილი (11,5%) კი ოჯახური მდგომარეობის გამო უვლის მოხუცს, ზრდის ბავშვებს და სხვ.

უმუშევარი მოქალაქეები სამუშაოს ძიებისას ყველაზე აქტიურად იყენებენ ნაცნობ-მეგობრების წრეს, ამ გზით სამუშაოს ეძებს რუსთავში გამოკითხულთა 30.3%, ქუთაისში — 28.4%, ანონსებს ინტერნეტსა და პრესაში ეძებს რუსთავში 20.0%, ქუთაისში 15.8%, პროფესიულ ნაცნობობას მიმართავს რუსთავში 9.7%, ქუთაისში — 16.4%. სამუშაოს ძიებისას ნათესავებზე ამყარებს იმედს რუსთავში 17.4%, ქუთაისში — 16.9%, უშუალოდ დამსაქმებლებს მიმართა ქალაქების მიხედვით უმუშევართა 12.9% და 12.6%-მა. სხვადასხვა შესარჩევი კონკურსები გაიარა რუსთავში გამოკითხული უმუშევრების 4.5%-მა, ქუთაისში — 2.7%-მა. კონკურსებში მონაწილეობის ასეთი დაბალი მაჩვენებელი განპირობებული უნდა იყოს იმით, რომ კონკურსგავლილთა ნაწილი უკვე დასაქმდებოდა. ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს უმუშევართა დამოკიდებულება დასაქმების სააგენტოების მიმართ. სამუშაოს ძიებისას სააგენტოების მომსახურებით ისარგებლა რუსთავში 1.9%-მა, ქუთაისში — 7.1%-მა (ცხრილი 16).

ცხრილი 16

რესონანსთა განაწილება სამუშაოს ძიების გზების მიხედვით (%)

	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
მიმართა უშუალოდ დამსაქმებლებს	12.9	12.6	12,7
მიმართა დასაქმების სააგენტოებს	1.9	7.1	4,7
გაიარა სხვადასხვა შესარჩევი კონკურსი	4.5	2.7	3,6
მიმართა პროფესიულ ნაცნობობას	9.7	16.4	13,3
ეძებს ანონსებს პრესასა და ინტერნეტში	20.0	15.8	17,8
მიმართა ნაცნობ-მეგობრებს	30.3	28.4	29,3
მიმართა ნათესავებს	17.4	16.9	17,2
სხვა	3.2	-	1.5

სავარაუდოა, რომ ეს დასაქმების კერძო სააგენტოებია, მის შესახებ მოსახლეობა ინფორმაციას არ ფლობს და მათივე განმარტებით არც მომსახურებით სარგებლობს. რამდენიმე პირმა გამოიყენა სამუშაოს ძიების სხვა გზა: მიმართა მერიას, ლტოლვილთა და განსახლების სამინისტროს და სხვა.

როგორც რუსთავში, ასევე ქუთაისში უმუშევართა ნაწილი, შესაბამისად 27.3% და 24.5% ეძებს სამუშაოს მხოლოდ სრული სამუშაო დროით. გარკვეული ნაწილი, რუსთავში — 39.4%, ქუთაისში 56.1% ეძებს სამუშაოს ასევე სრული სამუშაო დროით, მაგრამ ასეთის არარსებობის შემთხვევაში თანახმაა იმუშაოს არასრული სამუშაო დროითაც. შედარებით მცირე ნაწილი (რუსთავში — 23.2%, ქუთაისში — 12.2%) ეძებს სამუშაოს

არასრული სამუშაო დროით. კიდევ უფრო მცირე ნაწილისათვის (რუსთავში — 3%-სათვის, ქუთაისში — 5.1%-სათვის), სულერთია, როგორ სამუშაოს იშოვის, გადამწყვეტია შრომის ანაზღაურების ოდენობა.

რესპონდენტები მხოლოდ სრული სამუშაო დროით დასაქმებას ანიჭებენ უპირატესობას იმის გამო, რომ დაბალი ანაზღაურების პირობებში, არასრული სამუშაო დროით დასაქმებიდან მიღებული ხელფასის დიდი ნაწილი მგზავრობის და მხოლოდ მომუშავეს კვების ხარჯებს დაფარავს, ოჯახის აუცილებელი საშუალებებით უზრუნველყოფას ვერ შეძლებენ და ამდენად, მათ მუშაობას აზრი არ ექნება.

უმუშევარი მოსახლეობა სამუშაოს აქტიური ძიების მიუხედავად, ვერ პოულობს მისთვის სასურველ სამუშაო ადგილს, როგორც რესპონდენტები აღნიშნავენ, მათ ხვდებათ სხვადასხვა სახის სირთულეები. ნაწილი ვერ პოულობს პროფესიისა და კვალიფიკაციის შესაფერის სამსახურს, ამ მიზეზს ასახელებს რუსთავში გამოკითხულთა 18.5%, ქუთაისში — 28.5%. გარკვეული ნაწილი ვერანაირ სამუშაოს ვერ პოულობს პროფესიისა და კვალიფიკაციის მიუხედავად (რუსთავში — 27,7%, ქუთაისში — 22,2%). საკმაო ნაწილი, რუსთავში — 20.7%, ქუთაისში — 27.8% სამუშაოზე უარს ამბობს მეტიმეტად დაბალი ხელფასის გამო. საგულისხმოა, რომ ნორმალური ანაზღაურების მიმართ უმუშევართა მოთხოვნები საკმაოდ დიდია, რაც ანკეტაში სხვადასხვა კუთხით დასმულ კითხვებზე პასუხებიდან ნათლად გამოიკვეთა და რასაკვირველია, სავსებით ბუნებრივია. სამუშაოს მოძიების შემაფერხებელი მიზეზი გარკვეული ნაწილისათვის გახდა უცხო ენის არცოდნა – რუსთავში ეს მიზეზი დაასახელა 10.4%-მა, ქუთაისში — 7.6%-მა. განსაკუთრებით მიუღებელია ასაკის მიხედვით სამუშაოს მაძიებელთა დისკრიმინაცია, არადა, ეს მიზეზი სამუშაოზე მიღების ხელისშემშლელად დაასახელა რუსთავში 11.9%-მა, ქუთაისში — 9.7%-მა. საკმარისი განათლებისა და პროფესიის უქონლობის გამო რუსთავში სამუშაოზე მიღებისას უარი უთხრეს გამოკითხულთა 8,1%-ს (ცხრილი 17).

**რესპონდენტთა განაწილება სამუშაოს ძიების
სირთულეების მიხედვით(%)**

	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
ვერ პოულობს პროფესიისა და კვალიფიკაციის შესაფერის სამსახურს	18.5	28.5	23,7
ვერავითარ სამუშაოს ვერ პოულობს	26.7	22.2	24,4
ხელფასია მეტისმეტად დაბალი	20.7	27.8	24,4
უცხო ენის უცოდინრობის გამო ვერ პოულობს სამუშაოს	10.4	7.6	9,0
ასაკის გამო უარს ეუბნებიან	11.9	9.7	10,8
ჯანმრთელობის გამო არ იღებენ	1.5	0.7	1,1
გარეგნობა ვერ აკმაყოფილებს არსებულ ვაკანსიას	-	0.7	0,4
სხვა სქესს აძლევენ უპირატესობას	-	0.7	0,4
საკმარისი განათლების და პროფესიის არქონის გამო ვერ პოულობს სამუშაოს	8.1	-	3,9
გამოუცდებლობის გამო არ იღებენ სამუშაოზე	1.5	1.4	1.4
უწყურადღებობას/გულგრილობას აწყდება	0.7	0.7	0,7

საგულისხმოა, რომ ეს მიზეზი ქუთაისში არავინ აღნიშნა, რაც იმით უნდა აიხსნას, რომ ადამიანური პატივმოყვარეობის გამო ამ მიზეზის დასახელება ქუთაისში არ ისურვეს. გამოკითხულთა მცირე ნაწილმა, სულ 6 კაცმა, სამუშაოზე მიღების შემაფერხებელ მიზეზად დაასახელა საკუთარი გამოუცდებლობა და დამსაქმებლების მხრიდან უწყურადღებობა.

როგორც აღინიშნა, უმუშევრთა აბსოლუტური უმრავლესობა აქტიურად ეძებს სამუშაოს და კითხვაზე „სად გირჩევნიათ სამუშაოს დანყება?“, პასუხით გამოხატავენ თავიანთ პოზიციას სამუშაოს არჩევასთან დაკავშირებით. გამოკითხულთა 36.2%-ს ურჩევნია სამუშაოს დანყება მიღებული პროფესიით, 35.2%-ისათვის სულერთია, რა პროფესიით იმუშავენ, ოღონდ მუშაობის დანყების შესაძლებლობა მიეცეს. რუსთავში გამოკითხულთა 17.8% უპირატესობას სახელმწიფო სექტორში დასაქმებას, ხოლო 13.9% კერძო სექტორში დასაქმებას ანიჭებს. ქუთაისში სახელმწიფო სექტორში დასაქმებას არჩევს 14.3%, ხოლო კერძო სექტორში — 11.2%.

უმუშევარ მოქალაქეებს, მძიმე ეკონომიკური და სოციალური მდგომარეობის მიუხედავად, არცთუ აქტიური დამოკიდებულება აქვთ გადაამზადების ან ახალი პროფესიის ათვისების მიმართ. დასმულ კითხვაზე, „ხომ არ ფიქრობთ, რომ საჭიროა

თქვენი გადამზადება ან ახალი პროფესიის ათვისება“, დადებითი პასუხი რუსთავში გამოკითხულთაგან გასცა 14.7%-მა, ქუთაისში — 14%-მა. გადამზადებას ან ახალი პროფესიის შეძენას საჭიროდ არ თვლის რუსთავში გამოკითხულთა 30.4% და ქუთაისში — 36%, „გადამზადება ან ახალი პროფესიის ათვისება ცუდი არ იქნება“ მიუთითა რუსთავში 25.5%-მა და ქუთაისში — 38%-მა. გადამზადება საჭიროდ ჩათვალა, მაგრამ ფინანსური სახსრების უქონლობაზე აღნიშნა რუსთავში გამოკითხულთა 21.6%-მა, ხოლო ქუთაისში — 8%-მა (ცხრილი 18). მკვლევართა ჯგუფის შეფასებით, უმუშევრების იმ ნაწილის გარდა, ვინც გადამზადების მიმართ მკაფიოდ გამოხატული დამოკიდებულება „არა“ დააფიქსირა, ყველა თანახმა იქნება ფინანსური ხარჯების გაღების გარეშე გაიაროს გადამზადება ან ათვისების ახალი პროფესია, მით უფრო, თუ გადამზადების პროექტები ორიენტირებული იქნება დამსაქმებლების მოთხოვნებზე და ამით დასაქმების რეალური შესაძლებლობა მიეცემათ.

ცხრილი 18

რესპონდენტთა განაწილება კითხვაზე: „სომ არ ფიქრობთ, რომ საჭიროა თქვენი გადამზადება ან ახალი პროფესიის ათვისება?“ პასუხის მიხედვით (%)

გამოკითხვის ადგილი	რუსთავი %	ქუთაისი %	სულ %
სომ არ ფიქრობთ, რომ საჭიროა თქვენი გადამზადება, ახალი პროფესიის ათვისება?			
დიახ	14,7	14	14,4
არა	30,4	36	33,2
ცუდი არ იქნება	25,5	38	33,7
დიახ, მაგრამ საკმარისი ფინანსები არაა	21,6	8	13,7
დიახ, მაგრამ ასაკის გამო დაგვიანებულია	7,9	4	5
სულ	100	100	100

უმუშევრობის მასშტაბები, ხანგრძლივობა, ოჯახში შრომისუნარიანი წევრების უმუშევრობა ან ეპიზოდური, არასტაბილური დასაქმება, რასაკვირველია, აისახება ოჯახების შემოსავლებზე და აქედან გამომდინარე, მათ სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობაზე. ოჯახების საშუალო თვიური შემოსავლების მხრივ, საკვლევ ქალაქებში არსებითი განსხვავება არ შეინიშნება. როგორც რუსთავში, ასევე ქუთაისში ოჯახების ძირითადი ნაწილის შემოსავლები 200-დან 1000 ლარის ფარგლებშია.

რუსთავში გამოკითხული უმუშევრების ოჯახების 46,1%-ის შემოსავალი თვეში 200-500 ლარის ფარგლებშია, ქუთაისში ამდენივე შემოსავალი აქვს ოჯახების 44%-ს. 501-დან 1000 ლარამდე შემოსავალი აქვს თვეში რუსთავში გამოკითხულთა ოჯახების 33.3%-ს, ქუთაისში — 27%-ს. ძალზე მცირეა იმ ოჯახების წილი, რომელთა შემოსავალი 1001-დან 2000 ლარამდეა: რუსთავში — 5.9%, ქუთაისში — 5.0%. ცხადია, დასახელებული შემოსავლები დიდი არ არის, მაგრამ საგანგაშოა იმ ოჯახების მდგომარეობა, ვისი შემოსავალიც თვეში 200 ლარამდეა, ასეთია რუსთავში გამოკითხულთა ოჯახების 14.7%, ხოლო ქუთაისში — 24% (ცხრილი 19).

ცხრილი 19

რესპონდენტთა განაწილება ოჯახის საშუალო თვიური შემოსავლების მიხედვით (%)

საშუალო თვიური შემოსავალი (ლარი)	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
50-100	1.0	7.0	4.0
101-200	13.7	17.0	15.3
201-500	46.1	44.0	45.0
501-1000	33.3	27.0	30.2
1001-2000	5.9	5.0	5.4

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, 2011 წლის ივლისის მდგომარეობით, საშუალო მომხმარებლის საარსებო მინიმუმი თვეში 135 ლარია (შრომისუნარიანი ასაკის მამაკაცის 153), ოთხსულიანი ოჯახის — 271 ლარი, ექვსი და მეტ სულიანი ოჯახისათვის — 360.4 ლარი. მოტანილი ციფრების მხოლოდ დასახელებითაც კი, ძნელი წარმოსადგენი არ არის ოჯახების ეკონომიკური სიდუხჭირე, რომელთა შემოსავალი საარსებო მინიმუმს ქვემოთაა.

ოჯახების შემოსავლის ძირითად წყაროდ (კითხვაზე „რა არის თქვენი ოჯახის შემოსავლის ძირითადი წყარო“, მიღებული იქნა 274 პასუხი) ოჯახის სხვა წევრების ხელფასი დასახელებდა, მის წილად მოდის რუსთავში პასუხების 55%, ქუთაისში — 59.7%. სხვა წევრების ხელფასის შემდეგ ოჯახების შემოსავლებში საგრძნობია მიწის ნაკვეთიდან მიღებული შემოსავალი, ნაცნობებისა და ნათესავების დახმარება, შედარებით მოკრძალებულია ეპიზოდური დასაქმებიდან მიღებული შემოსავლისა და პირადი ნივთების გაყიდვიდან მიღებული სახსრების წილი (ცხრილი 20).

რესპონდენტთა განაწილება ოჯახის შემოსავლის ძირითადი წყაროების მიხედვით (%)

ოჯახის შემოსავლის ძირითადი წყაროები	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
სახელმწიფოს დახმარება	11.4	10.4	10,9
ოჯახის სხვა წევრების ხელფასი	55.0	59.7	57,3
მინის ნაკვეთი	7.1	14.1	10,6
პირადი ნივთების გაყიდვა	2.1	2.2	2,2
ნაცნობებისა და ნათესავების დახმარება, ფულადი გზავნილი ოჯახის წევრი მიგრანტისაგან	20.0	11.1	15,7
უძრავი ქონების გაქირავება	0.7	-	0,4
ეპიზოდური სამუშაოებისაგან მიღებული შემოსავალი	2.9	2.2	2,6
იღებს სესხს	0.7	-	0,4

უმუშევრობისა და ოჯახების მცირე შემოსავლებიდან გამომდინარე, საესეებით ბუნებრივია, ადამიანთა აქტიურობა დაქირავებით დასაქმების ან დამატებითი შემოსავლის წყაროს ძიების მიმართულებით. აღნიშნულზე მიუთითებს უმუშევარი მოსახლეობის მხრიდან საკუთარი საქმის (მცირე ბიზნესის) წამოწყების მცდელობაც. გამოკითხულთა 43.1%-ს ჰქონდა მცდელობა დაეწყო საკუთარი საქმე. ქუთაისის მცხოვრებნი ამ მხრივ მეტი აქტიურობით გამოირჩევიან, მათი 46% ეცადა ჰქონოდა საკუთარი ბიზნესი, ხოლო რუსთავის მცხოვრებთაგან ასეთი მცდელობა ჰქონდა 40,2%-ს. ქუთაისში გამოკითხულებმა მიუთითეს, რომ ბიზნესის წამოწყება გამოიხატებოდა ძირითადად მცირე სავაჭრო ობიექტების და სილამაზის სალონების გახსნაში. რესპონდენტები ასევე მიუთითებენ საკუთარი საქმის შენარჩუნებისა და განვითარების ხელისშემშლელ მიზეზებზე. გასაკვირი არაა, რომ ისინი ბიზნესის შენარჩუნების და გაფართოების უმთავრეს ხელისშემშლელ მიზეზად კაპიტალის სიმწირეს ასახელებენ. სწორედ კაპიტალის არასაკმარის ოდენობაზე მოდის გაცემული პასუხებიდან 63.9% რუსთავში და 50.7% ქუთაისში. შემდეგ ხელისშემშლელ მიზეზად ბიზნესის შენარჩუნებაში დასახელდა საქონელსა და მომსახურებაზე არასაკმარისი მოთხოვნა (რუსთავში მიღებული პასუხების 15.3% და ქუთაისში 7.2% ამ მიზეზზე მოდის), მწირი განათლება და გამოუცდელობა (მიღებული პასუხების შესაბამისად 11.1% და 14.5%). ბიზნესის წარმოების ხელისშემშლელ მიზეზებად ადმინისტრაციულ-ბიუროკრატიულ წინააღმდეგობებზე რუსთავთან შედა-

რებით ყურადღება გაამახვილეს ქუთაისში, ასევე ქუთაისში ოთხმა რესპონდენტმა ხაზგასმით მიუთითა არაკონკურენტუნარიან გარემოზე (ცხრილი 21).

ცხრილი 21

რესპონდენტთა პასუხების განაწილება საქუთარი საქმის (ბიზნესის) წამოწყებასა და განვითარებაში ხელისშემშლელი მიზეზების მიხედვით (%)

საკუთარი საქმის წამოწყებასა და განვითარებაში ხელისშემშლელი მიზეზები	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
ჯანმრთელობის პრობლემები	1.4	5.8	3,5
მწირი განათლება და გამოუცდელიობა	11.1	14.5	12,8
ადმინისტრაციულ-ბიუროკრატიული წინააღმდეგობები	5.6	15.9	10,6
პროდუქციაზე (მომსახურებაზე) არასაკმარისი მოთხოვნა	15.3	7.2	11,3
კორუფცია	1.4	-	0,7
არაკონკურენტუნარიანი გარემო	-	5.8	2,8
არასაკმარისი კაპიტალი	63.9	50.7	57,4
სხვა	1.4	-	0,7

გამოკითხულები ბიზნესის დაწყების ხელისშემშლელ მიზეზად თითქმის არ ასახელებენ კორუფციას, ამის შესახებ მხოლოდ ერთმა რესპონდენტმა მიუთითა რუსთავში.

უმუშევართა გამოკითხვის შედეგების ანალიზმა ქ. რუსთავსა და ქ. ქუთაისში ნათლად გამოკვეთა ის სირთულეები, რაც სამუშაო ძალის უმუშევრობას და დასაქმებას უკავშირდება.

✓ გამოკითხულ უმუშევართა მნიშვნელოვან ნაწილს (54.5%), უმაღლესი განათლება აქვს. უმაღლესი განათლების მქონე სპეციალისტთა მასობრივი უმუშევრობა საქართველოს შრომის ბაზარზე „კანონზომიერებად“ იქცა, რაც არაერთმა გამოკვლევამ დაადასტურა.

✓ უმუშევართა შორის არიან ისეთი პროფესიის ადამიანები, რომელ პროფესიებზეც ბაზრის მხრიდან საკმაოდ დიდი მოთხოვნაა. მათი დაუსაქმებლობის მიზეზად კვალიფიკაციის არასაკმარისი დონე ან არსებულ ვაკანსიებზე ინფორმაციის უქონლობა უნდა დასახელდეს.

✓ უმუშევრობას საქართველოს რეგიონებში ჯერ კიდევ მასშტაბური ხასიათი აქვს, გამოკითხულთა 51%-ის ოჯახის შრომისუნარიანი წევრებიდან მხოლოდ ერთია დასაქმებული, ხოლო გამოკითხულთა 20%-ის ოჯახებიდან არცერთი.

✓ შრომითი საქმიანობის პერიოდში გამოკითხული უმუშევრები ძირითადად დაქირავებულის სტატუსით იყვნენ დასაქმებულნი. ორივე ქალაქისთვის ნიშანდობლივია თვითდასაქმებულთა დაბალი ხვედრითი წონა;

✓ უმუშევრობის ხანგრძლივობის მიხედვით საკვლევ რეგიონებში რთული მდგომარეობაა. გამოკითხულთა 45% სამწელზე მეტია, რაც უმუშევარია;

✓ სამუშაო ადგილის დაკარგვის მთავარ მიზეზებად უმუშევრებმა დაასახელეს ორგანიზაციის გაკოტრება-ლიკვიდაცია, დახურვა არაკონკურენტუნარიანობის გამო, შტატების შემცირება, კონტრაქტის დასრულება, ხელფასის სიმცირე;

✓ უმუშევართა აბსოლუტური უმრავლესობა, ეკონომიკურად აქტიურია და ეძებს სამუშაოს. უმუშევართა ის ნაწილი, ვინც არ ეძებს სამუშაოს, ძირითად მიზეზად სამუშაოს პოვნის იმედის დაკარგვას ასახელებს;

✓ უმუშევარი მოქალაქეები სამუშაოს ძიებისას ყველაზე აქტიურად იყენებენ ნაცნობ-მეგობრების წრეს, ანონსებს ინტერნეტსა და პრესაში, პროფესიულ ნაცნობობას, ნათესავების დახმარებას;

✓ უმუშევრებს სამუშაო ადგილების ძიებისას სხვადასხვა სახის სირთულეები ხვდებათ, რის გამოც ვერ ახერხებენ დასაქმებას. უმუშევართა ნაწილი ვერ პოულობს პროფესიისა და კვალიფიკაციის შესაფერის სამსახურს, გარკვეული ნაწილი ვერანაირ სამუშაოს ვერ პოულობს პროფესიისა და კვალიფიკაციის მიუხედავად. ნაწილი, სამუშაოზე უარს ამბობს მეტისმეტად დაბალი ხელფასის გამო. სამუშაოს მოძიების შემაფერხებელი მიზეზი გარკვეული ნაწილისათვის გახდა უცხო ენის არცოდნა, არაკმარისი განათლება და პროფესიის უქონლობა, გამოუცდელი ან დამსაქმებლების მხრიდან უყურადღებობა;

✓ საკვლევ ქალაქებში უმუშევრობის პრობლემის გადაწყვეტა, რასაკვირველია გარკვეულ პერიოდს და სხვადასხვა ღონისძიების გატარებას მოითხოვს. მათგან უმთავრესია უმუშევართა გადამზადების კონკრეტული პროექტები, რომლებიც ორიენტირებული იქნება დამსაქმებლების მოთხოვნებზე;

✓ გადამზადებისას პრიორიტეტული უნდა იყოს დამსაქმებელთა მოთხოვნები, მაგრამ გასათვალისწინებელია ასევე უმუშევართა შესაძლებლობები, პროფესია, სპეციალობა, შრომითი გამოცდილება;

✓ გადამზადებისას განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს უმუშევრების იმ ნაწილს, ვინც არ არის ჩამოყალიბებული, რა მიმართულებით გაიაროს გადამზადება ან რომელ პროფესიას დაეუფლოს.

✓ გადამზების პროგრამების განხორციელებისას აქცენტი გადატანილი უნდა იქნას უმუშევართა თვითდასაქმების, კერძოდ მცირე ბიზნესის წამოწყების და შენარჩუნების ხელშეწყობაზე (მით უმეტეს, რომ უმუშევართა ნაწილს აქვს ამის გამოცდილება, მათ ბიზნესის შენარჩუნება ვერ შეძლეს კაპიტალის სიმწირეს გამო).

1.4. უმუშევრობის ბუნებრივი დონის ეკონომიკური პოლიტიკა

საქართველოს (და არა მარტო) შრომის ბაზრის მდგომარეობის შეფასების ერთ-ერთი წესი გულისხმობს უმუშევრობის ფაქტობრივი და ბუნებრივი დონეების შედარებას, რომლის საშუალებითაც განვითარების ყოველ ეტაპზე შეგვიძლია დავადგინოთ, შეესაბამება თუ არა არსებული უმუშევრობა მოცემული ბაზრისათვის დამახასიათებელ ნორმალურ სიტუაციას. მაგრამ ამ წესით შრომის ბაზრის მდგომარეობის შეფასება მხოლოდ იმ შემთხვევაშია შესაძლებელი, როცა უმუშევრობის ფაქტობრივ დონესთან ერთად ცნობილია უმუშევრობის ბუნებრივი დონის მნიშვნელობა. ამ უკანასკნელის განსაზღვრა კი სერიოზული პრობლემაა, რადგანაც იგი დაუკვირვებადი მაჩვენებელია.

უმუშევრობის ბუნებრივი დონის (NRU-ს) მაჩვენებლის ცნება შემოიღო მ. ფრიდმანმა. მისი განმარტებით ეს მაჩვენებელი გამოსახავს უმუშევრობის ისეთ დონეს, რომელიც გამოიყვანება საერთო წონასწორობის ვალრასისეულ განტოლებათა სისტემიდან იმ პირობით, რომ მასში ჩადებულია შრომისა და საქონლის ბაზრების მიმდინარე სტრუქტურული მახასიათებლები, მათ შორის ბაზრების არასრულყოფილება, მოთხოვნისა და მიწოდების სტოქასტიკური რხევა, დანახარჯები შრომითი ვაკანსიებისა და შრომის არსებული მიწოდების შესახებ ინფორმაციის შეგროვებაზე, დანახარჯები შრომის მოძილობაზე და ა. შ.² დაახლოებით ასეთივე შინაარსით განიხილება უმუშევრობის ბუნებრივი დონის ცნება მაკროეკონომიკის თანა-

² **Ахундова О. В., Коровкин А. Г.** Опыт оценки естественного уровня безработицы в экономике россии. http://www.ecofor.ru/pdf.php?id=books/kor_04/25

მედროვე სახელმძღვანელოებში. მაგალითად, ჯ. საქსისა და ფ. ლარენის ცნობილ სახელმძღვანელოს მიხედვით **“უმუშევრობის ბუნებრივი დონე უმუშევრობის გრძელვადიანი წონასწორობის დონეა იმ თვალსაზრისით, რომ გრძელვადიან პერსპექტივაში ეკონომიკაში ადგილი აქვს ამ დონისაკენ მოძრაობის ტენდენციას”**³. ო. ბლანშარის მიხედვით უმუშევრობის ბუნებრივი დონე შრომის ბაზრის წონასწორობის შესაბამისი მახასიათებელია, რომელიც ყალიბდება იმ შემთხვევაში, როცა შრომაზე მოთხოვნა და შრომის მიწოდება ერთმანეთს ემთხვევა, ან სხვანაირად, როცა ხელფასის განმსაზღვრელი ფაქტორებით დადგენილი რეალური ხელფასი ფასწარმოქმნის ფაქტორებით დადგენილი რეალური ხელფასის ტოლია⁴.

უმუშევრობის ბუნებრივი დონის სხვანაირი სახელწოდებაა **სრული დასაქმების შესაბამისი უმუშევრობის დონე**. სრული დასაქმება ამ შემთხვევაში პირობითი ცნებაა და გულისხმობს მდგომარეობას, რომლის დროსაც ადგილი არა აქვს იძულებით უმუშევრობას, თუმცა არსებობს უმუშევრად დარჩენილი სამუშაო ძალის გარკვეული ნაწილი – “ნებაყოფლობითი უმუშევრები”. საქმე ისაა, რომ, გავრცელებული განმარტების თანახმად, წონასწორობის პირობებში, როდესაც შრომის ბაზარზე მოთხოვნა და მიწოდება ერთმანეთს ემთხვევა, უმუშევრობის არსებობა განპირობებულია არა ეკონომიკის “ცუდი” მუშაობით, არამედ ეკონომიკისათვის თანმდევი სხვა ობიექტური გარემოებებით, მათ შორის იმით, რომ წონასწორული რეალური ხელფასი სამუშაო ძალის ნაწილისათვის მიუღებელია. ამიტომ შრომის ბაზრის წონასწორობა განიხილება როგორც სრული დასაქმების მდგომარეობა⁵.

³ Сакс Дж. Д., Ларрен Ф. Б. Макроэкономика. Глобальный подход. Москва, Дело, 1996, с. 491.

⁴ ბლანშარი ო. მაკროეკონომიკა. მე-5 გამოცემა. თარგმანი ინგლისურიდან. თსუ, 2010, გვ. 187-188.

⁵ სრული დასაქმების კიდევ ერთი მახასიათებელია NAIRU - “უმუშევრობის დონე, რომელიც არ იწვევს ინფლაციის აჩქარებას”. ეს მაჩვენებელიც, ხშირ შემთხვევაში, გაიგივებულია უმუშევრობის ბუნებრივ დონესთან. იგი საფუძვლად უდევს ფილიპსის მოდიფიცირებულ (ვერტიკალურ) მრუდს და გამოიყენება ინფლაციისა და შრომის ბაზრის წონასწორობის მდგომარეობის კავშირის დასახასიათებლად. NAIRU -ზე დაფუძნებული კონცეფცია ინფლაციის დონის ცვლილებას განიხილავს, როგორც შრომის ბაზრის ფენომენს და თვლის, რომ ამ ბაზრის წონასწორობის შემთხვევაში ინფლაცია სტაბილურია, რადგანაც მისი ფაქტობრივი და მოსალოდნელი მნიშვნელობები ერთმანეთს ემთხვევა.

უმუშევრობის ბუნებრივ დონეზე (ანუ სრული დასაქმების შესაბამის უმუშევრობის დონეზე), როგორც ეკონომიკურ მახასიათებელზე, მრავალი ფაქტორი ზემოქმედებს. მათ შორისაა მოსახლეობის ასაკობრივი სტრუქტურა, მუშაკების პროფკავშირებში ჩართულობის ხარისხი, მიგრაციული და ემიგრაციული პროცესები, სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა, ეკონომიკური ზრდის ტემპები, ეკონომიკის დარგობრივი სტრუქტურის თავისებურება, დასაქმების სახელმწიფო პროგრამების არსებობა, ტექნოლოგიური პროგრესი, შრომის მწარმოებლურობის დონე და სხვა. სხვადასხვა ქვეყანაში და დროის სხვადასხვა პერიოდში ამ ფაქტორების როლი ერთი და იგივე არ არის, ამიტომ, ბუნებრივი უმუშევრობის დონის მაჩვენებელი შეიძლება განსხვავებული იყოს როგორც ქვეყნების, ასევე დროის პერიოდების მიხედვით. მაგალითად, ა. მელისოვისა და ა. საზოვას ნაშრომში⁶ მოყვანილია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) მონაცემები, რომლის თანახმადაც 1980-1999 წლებში აღნიშნული ფაქტორების მოქმედების შედეგად უმუშევრობის ბუნებრივი დონის მაჩვენებლის სიდიდე მნიშვნელოვნად განსხვავებული იყო ქვეყნების მიხედვით: გაიზარდა ავსტრიაში 1,9%-4,9%-მდე, გერმანიაში 3,3%-6,9%-მდე, იტალიაში 6,8%-10,4%-მდე, იაპონიაში 1,95-4%-მდე, ესპანეთში 7,85-15,1%-მდე, დიდ ბრიტანეთში 4,4%-7,3%-მდე, ფინეთში 4,3%-9%-მდე. ბუნებრივი უმუშევრობის დონე სხვა მრავალი ქვეყნის მსგავსად იცვლებოდა აშშ-შიც. 1966-1995 წლებში მისი მნიშვნელობა 5,2%-დან 6,3%-მდე გაიზარდა⁷, ხოლო გასული საუკუნის 90-იანი წლების მეორე ნახევრიდან შემცირდა და 2009 წლისათვის დაახლოებით 5% პროცენტი იყო.⁸ ვ. ბრაგინისა და ვ. ოსაკოვსკის სტატიაში⁹ მოცემულია უმუშევრობის ბუნებრივი დონის განსაზღვრის მცდელობა რუსეთის ფედერაციის ეკონომიკისათვის. ხოდრიკ-პრესკოტის მოდიფიცირებული ფილტრის საფუძველზე მათ მიერ მი-

⁶ Melihovs A., Zasova A. The Assessment of Natural Rate of Unemployment and Capacity Utilisation in Latvia. Working Paper 22. 2009. http://www.bank.lv/images/img_lb/izdevumi/english/citas/wp_2009-2_melihovs-zasova.pdf

⁷ Бурда М., Виллош Ч. Макроэкономика. Европейский текст. С.-Петербург, Судостроение. 1998. с. 152.

⁸ ბლანშარი ო. მაკროეკონომიკა. მე-5 გამოცემა. თარგმანი ინგლისურიდან. თსუ, 2010, გვ. 260.

⁹ Брагин В. А., Осаковский В. В. Оценка естественного уровня безработицы в России в 1994-2003 гг.: эмпирический анализ. // Вопросы экономики. 2004, №3.

ღებულის შედეგების თანახმად რუსეთში 1994-1997 წლებში უმუშევრობის ბუნებრივი დონე 12%-დან 12,4%-მდე მერყეობდა, 2003 წლისათვის კი ეს მაჩვენებელი 8,1%-მდე შემცირდა.

აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შრომის ბაზრისადმი მიძღვნილ გამოკვლევებშიც ვხვდებით უმუშევრობის ბუნებრივი დონის მაჩვენებელს. ავტორთა ერთ ნაწილს¹⁰ მიაჩნია, რომ საქართველოს ეკონომიკაში, აშშ-ის ეკონომიკის მსგავსად, სრული დასაქმების პირობებში უმუშევრობის დონე დაახლოებით 5-6%-ს შეადგენს, მეორე ნაწილის მოსაზრებით „საქართველოსათვის ნორმალურად უნდა მივიჩნიოთ უმუშევრობის ბუნებრივი დონე, რომელიც 4,5% -დან 5,7%-მდე ფარგლებშია მოქცეული“¹¹. გვთავაზობენ ბუნებრივი დონის უფრო მაღალ, კერძოდ კი 10%-იან, მაჩვენებელსაც¹². სამწუხაროდ, ყველა ამ შემთხვევაში, ბუნებრივი დონის განსაზღვრა ეფუძნება ავტორების ვარაუდს და არა რაიმე დასაბუთებულ მეთოდიკას, ამიტომ საქართველოს შესახებ აქ მოყვანილი მნიშვნელობები ნაკლებ სარწმუნოა და შემდგომ დაზუსტებას საჭიროებს.

უნდა ითქვას, რომ არ არსებობს უმუშევრობის ბუნებრივი დონის შეფასების საყოველთაოდ მიღებული სტანდარტული მეთოდები და მიდგომები. მაგრამ ასეთი მეთოდებისა და მიდგომების არსებობის შემთხვევაშიც კი ამ მახასიათებლის მნიშვნელობის შეფასებისას ბევრი რამ დამოკიდებულია იმაზე, თუ რომელი თეორიული მოდელის პრინციპებიდან განვიხილავთ კონკრეტული ქვეყნის ეკონომიკის შრომის ბაზრის ქცევის კანონზომიერებებს. როგორც ცნობილია, თანამედროვე მაკროეკონომიკაში შეიძლება გამოვყოთ შრომის ბაზრის ერთმანეთისაგან მნიშვნელოვნად განსხვავებული ორი ძირითადი მოდელი – კლასიკური და კეინზიანური.

კლასიკურის თანახმად, შრომის ბაზარი კონკურენტულია, ნომინალური ხელფასი ფასების დონის შესაბამისად იცვლება, ამიტომ ნონასწორობის მდგომარეობაში ყოფნა, რომელსაც, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, სრული დასაქმება შეესაბამება, ასეთი ბაზრისათვის „უცხო ხილს“ არ წარმოადგენს.

¹⁰ **ლაცაბიძე ნ. ცარციძე მ.** უმუშევრობის ეკონომიკური და სოციალური შედეგები საქართველოში. // ეკონომიკა და ბიზნესი. 2, 2009.

¹¹ **წერეთელი გ., ბიბილაშვილი ნ.** პოსტკომუნისტურ ქვეყანაში უმუშევრობით გამოწვეული ნეგატიური ეკონომიკური შედეგების განსაზღვრისა და შემცირების გზები (საქართველოს მაგალითზე). თბილისი, მეცნიერება, 2004, გვ. 65.

¹² **კვარაცხელია დ.** საქართველოს მთლიანი შიგა პროდუქტის დანაკარგები ოუქენის კანონის მიხედვით. // ეკონომიკა და ბიზნესი. 4, 2010.

სხვანაირად რომ ვთქვათ, კლასიკური თეორიის თანახმად, სრულ დასაქმებაში ყოფნა ან მისკენ სწრაფვა შრომის ბაზრისათვის ნორმალური მოვლენაა. თუ ეს ასეა, მაშინ კლასიკური თეორიის მიხედვით, ფაქტობრივი და სრული დასაქმება, ხშირ შემთხვევაში, ან ერთმანეთს უნდა ემთხვეოდეს, ან ერთმანეთისაკენ უნდა მიისწრაფოდეს – საშუალოდ მათ შორის განსხვავება მნიშვნელოვანი არ უნდა იყოს. მეორე მხრივ, დასაქმებულთა რაოდენობა პოტენციური გამოშვების¹³ მთავარი განმსაზღვრელია. ამიტომ, თუ ჩავთვლით, რომ ფაქტობრივი დასაქმება მიახლოებით ასახავს სრულ დასაქმებას, მაშინ ფაქტობრივი და პოტენციური გამოშვების მნიშვნელობებიც ერთმანეთთან ახლოს მდგომ სიდიდეებად უნდა განვიხილოთ. მაშასადამე, შეიძლება ითქვას, რომ *კლასიკური თეორიის მართებულობის პირობებში საშუალოდ ფაქტობრივი და სრული დასაქმების მნიშვნელობები, ასევე ფაქტობრივი და პოტენციური გამოშვების მნიშვნელობები ერთმანეთისაგან მნიშვნელოვნად არ უნდა განსხვავდებოდეს*. ამასთან, უმუშევრობის მაღალი ფაქტობრივი დონის მქონე ეკონომიკაში მაღალი იქნება უმუშევრობის ბუნებრივი დონე¹⁴ და დაბალი – ჩამორჩენა პოტენციური გამოშვების მოცულობიდან, რომელიც პოტენციური და ფაქტობრივი გამოშვებების სხვაობით იზომება.

კეინზიანური მოდელის მიხედვით შრომის ბაზარი ერთ-ერთი არასრულყოფილი ბაზარია რამდენიმე გარემოების გამო. ამ გარემოებებს შორის არასრულყოფილების მთავარ მიზეზად ნომინალური ხელფასის მოუქნელობა ითვლება, რომელიც ფასების დონის ცვლილებაზე ისე თავისუფლად არ რეაგირებს, როგორც ეს კლასიკური თეორიის ფარგლებშია მიჩნეული. არასრულყოფილების შედეგი იმაში გამოვლინდება, რომ ქრონიკულად ადგილი აქვს იძულებით უმუშევრობას (სიტუაციას, როცა შრომის მიწოდება აღემატება შრომაზე მოთხოვნას), თუმცა შრომის ბაზარი მთლიანობაში შეიძლება *კეინზიანურ*

¹³ ვგულისხმობთ შრომის ბაზრის წონასწორობის მდგომარეობის შესაბამის გამოშვების მოცულობას.

¹⁴ ო. ბლანშარი მაკროეკონომიკის თავის ცნობილ სახელმძღვანელოში აღნიშნავს, რომ შედარებით მაღალი უმუშევრობის ქვეყნებში (მაგალითად, საფრანგეთში და გერმანიაში) „მაღალი უმუშევრობის დონე ასახავს უმუშევრობის მაღალ ბუნებრივ დონეს და არა უმუშევრობის დონის ბუნებრივი დონისაგან გადახრას. ეს, თავის მხრივ, გვკარნახობს, რომ ამ მოვლენის ახსნა უნდა ვეძებოთ იმ ფაქტორებში, რომლებიც ხელფასის დაწესების და ფასწარმოქმნის დამოკიდებულებებს განსაზღვრავს“. Blanchard O. *Macroeconomics*. Prentice Hall, Pearson Education International. 2006. p. 172.

წონასწორობაში იმყოფებოდეს¹⁵. კლასიკური წონასწორობისაგან განსხვავებით, კეინზიანური წონასწორობისათვის სავალდებულო არ არის შრომაზე მოთხოვნისა და შრომის მიწოდების ერთმანეთთან გატოლება და სრული დასაქმების მდგომარეობაში ყოფნა¹⁶; მთავარია, რომ არსებული ნომინალური ხელფასისა და ფასების დონის პირობებში, შრომის ბაზარმა შესძლოს ეფექტური მოთხოვნის (ანუ საქონლის ბაზრის მხრიდან არსებული მოთხოვნის) დაკმაყოფილება. თუ ჩავთვლით, რომ კეინზიანური მოდელი მართებულია, მაშინ ლოგიკურად მივდივართ დასკვნამდე, რომ ეკონომიკაში ფაქტობრივად არსებული დასაქმება საშუალოდ შესამჩნევად უნდა ჩამოუვარდებოდეს სრულ დასაქმებას (ანუ ფაქტობრივად არსებული უმუშევრობის დონე საშუალოდ შესამჩნევად უნდა აღემატებოდეს უმუშევრობის ბუნებრივ დონეს). თავის მხრივ, ეს ნიშნავს, რომ *კეინზიანური მოდელის მიხედვით პოტენციურ გამოშვების სიდიდე* **საშუალოდ შესამჩნევად უნდა ჩამოუვარდებოდეს ფაქტობრივი გამოშვების სიდიდე**.

მაშასადამე, ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარეობს, რომ ერთმანეთისაგან უნდა განვასხვაოთ კლასიკური და კეინზიანური უმუშევრობის ბუნებრივი დონე და კლასიკური და კეინზიანური პოტენციური გამოშვება. ამასთან, ზოგად შემთხვევაში, კეინზიანური უმუშევრობის ბუნებრივი დონე არ აღემატება კლასიკური უმუშევრობის ბუნებრივ დონეს, ხოლო კეინზიანური პოტენციური გამოშვება არანაკლებია კლასიკურ პოტენციურ გამოშვებაზე.

უნდა აღვნიშნოთ, რომ მეთოდოლოგიური თვალსაზრისით გაცილებით რთულია კეინზიანური, ვიდრე კლასიკური უმუშევრობის ბუნებრივი დონის განსაზღვრა. სწორედ ამიტომ უმუშევრობის ბუნებრივი დონის შეფასების დღეს არსებული მეთოდები ძირითადად უმუშევრობის კლასიკური ბუნებრივი დონის შეფასებაზეა ორიენტირებული. ამ მეთოდებს შორის ყველაზე მარტივი გრძელვადიანი პერიოდისათვის უმუშევრობის ფაქ-

¹⁵ Тарасевич Л. С., Гальперин В. М., Гребенников П. И., Леусский А. И. Макроэкономика. Санкт-Петербург, СПбГУЭФ, 1999. Ст. 191.

¹⁶ კეინზიანიზმი მიიჩნევს, რომ კერძო შემთხვევაში, როდესაც ეფექტური მოთხოვნა საკმარისად მაღალია და რეალიზებადია ფასები დონისა და ნომინალური ხელფასის მოცემული მნიშვნელობებისათვის, მაშინ შესაძლებელია სრული დასაქმების არსებობა.

ტობრივი დონეების საშუალოს გამოთვლას გულისხმობს¹⁷. საქმე ისაა, რომ დროის დიდი ინტერვალისათვის საშუალო მნიშვნელობა უმუშევრობის ბუნებრივი დონის ირგვლივ ციკლური რხევების მოსწორებას ახდენს და შედარებით მცირე რხევების პირობებში სხვა უფრო სრულყოფილი მეთოდებით მიღებული შეფასებების კარგ მიახლოებას წარმოადგენს. თუ ამ მეთოდს დავეყრდნობით და ვისარგებლებთ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ოფიციალური მონაცემებით, მივიღებთ, რომ 1997-2010 წლიანი პერიოდისათვის საქართველოში უმუშევრობის ბუნებრივი დონე დაახლოებით 13,2%-ს შეადგენდა. იმის დასადგენად, თუ რამდენად რეალურად ასახავს ეს მაჩვენებელი საქართველოს შრომის ბაზრის გრძელვადიანი წონასწორობის მდგომარეობას, საჭიროა ვიცოდეთ უმუშევრობის ბუნებრივი დონის სხვა, უფრო სრულყოფილი ალტერნატიული მეთოდებით გამოთვლილი მნიშვნელობა, რომელთანაც შედარებას მოვახდენთ. ქვემოთ ჩვენ ერთ-ერთ ასეთ შესაძლო მეთოდს განვიხილავთ. მისი თავისებურება იმაშია, რომ უმუშევრობის ბუნებრივი დონის *NRU*-ს გამოთვლის პროცესში საშუალება გვქვდა ერთმანეთისაგან განვასხვაოთ ამ მახასიათებლის **მოკლევადიანი** (*short-run NRU*) და **გრძელვადიანი** (*long-run NRU*) ვარიანტები და განვსაზღვროთ ეკონომიკის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი დაუკვირვებადი მახასიათებლის – პოტენციური გამოშვების მნიშვნელობები.

მოკლევადიანს ვუწოდებთ უმუშევრობის ბუნებრივ დონეს, რომლის დროსაც მოცემული პერიოდის ფაქტობრივი გამოშვების მოცულობა ამავე პერიოდის პოტენციური გამოშვების მოცულობას ემთხვევა. ასეთ სიტუაციაში შრომის ბაზარი მოკლევადიან წონასწორობაშია. უმუშევრობის ბუნებრივი დონის გრძელვადიანი მნიშვნელობა კი შეესაბამება შრომის ბაზრის მდგრად წონასწორობას, რომლისკენაც მიისწრაფვის ეკონომიკა გრძელვადიან პერიოდში, როგორც დროებით, ასევე მუდმივ შოკებთან შეგუების შედეგად.

შემოთავაზებული მეთოდის რეალიზაცია ეფუძნება 3 ტიპის განტოლებისაგან შემდგარი ეკონომეტრიკული მოდელის აგებასა და გამოყენებას. პირველი ტიპის განტოლება ოუკენის

¹⁷ Сакс Дж. Д., Ларрен Ф. Б. Макроэкономика. Глобальный подход. Москва, Дело, 1996, с. 200.

ფორმულის ერთ-ერთი ვარიანტია¹⁸, რომელიც ამყარებს შესაბამისობას უმუშევრობის დონესა და მიუღებელი მთლიანი შიდა პროდუქტის სიდიდეს შორის:

$$\frac{Y_t^* - Y_t}{Y_t^*} = -\rho(u^* - u_t), \quad (1)$$

სადაც Y_t აღნიშნავს ფაქტობრივი გამოშვების (მთლიანი შიდა პროდუქტის) მოცულობას t პერიოდში; Y_t^* - პოტენციური გამოშვების (მთლიანი შიდა პროდუქტის) მოცულობა t პერიოდში; u_t უმუშევრობის არსებული (ფაქტობრივი) დონე t პერიოდში; u^* - უმუშევრობის ბუნებრივი დონის გრძელვადიანი მნიშვნელობაა; ρ - ოუკენის პარამეტრი. ეს უკანასკნელი გვიჩვენებს პოტენციური გამოშვებიდან ფაქტობრივი გამოშვების ჩამორჩენის პროცენტულ ცვლილებას უმუშევრობის ფაქტობრივი დონის გრძელვადიანი ბუნებრივი დონიდან ერთი პროცენტული პუნქტით გადახრის შემთხვევაში. ადვილად შევნიშნავთ, რომ (1) გამოსახულება მოვლენას სტატიკაში აღწერს – მასში შემავალი ყველა მაჩვენებელი ერთი და იმავე პერიოდს მიეკუთვნება – ამიტომ ρ -ს შეიძლება ვუწოდოთ *ოუკენის სტატიკური კოეფიციენტი*¹⁹.

მოდელის მეორე განტოლება ფაქტობრივ და პოტენციურ გამოშვებებს შორის დამოკიდებულებას გამოსახავს. ჩვენი აზრით, კლასიკური თეორიის პოსტულატების მიხედვით, ამ დამოკიდებულებას საკმარისი სისრულით აღწერს “ნაწილობრივი კორექტირების (შეგუების) მოდელის”²⁰ კონსტრუქციული ელემენტი, რომელიც ნარმატებით გამოიყენება სხვადასხვა ეკონომიკური მოვლენის, მაგალითად, ერთობლივი მოხმარების კანონზომიერების დასაბუთების, კაპიტალის სასურველი მოცულობისა და მისი შესაბამისი ინვესტიციების განსაზღვრის და

¹⁸ Макроэкономика. Под ред.-ей Тарасевича Л. С. Санкт-Петербург, ГУЭФ, 1999. გვ. 197.

¹⁹ არსებობს ოუკენის ფორმულისა და კოეფიციენტის დინამიკური ვარიანტიც. იხ. მაგალითად: Ананиашвили Ю., Папава В. Налоги, технология производства и экономический рост. //Общество и экономика, №4-5, 2011.

²⁰ იხ. მაგალითად: Вербек М. Путеводитель по современной эконометрике. Москва, Научная книга, 2008. с. 452.

ა.შ მოდელის აგების პროცესში და იძლევა საკმარისად დამაჯერებელ ეკონომიკურ ინტერპრეტაციას.

იმისათვის, რომ ჩვენს სიტუაციას მოვარგოთ აღნიშნული კონსტრუქციული ელემენტი, პოტენციური გამოშვება Y_t^* , რომელიც შრომის ბაზრის წონასწორობას და სრულ დასაქმებას შეესაბამება, განვიხილოთ სასურველი, ანუ ოპტიმალური გამოშვების როლში. როგორც წესი, ცალკეულ პერიოდებში ფაქტობრივი გამოშვება Y_t განსხვავდება სასურველისაგან (ანუ Y_t^* -საგან). კლასიკური თეორიის თანახმად, ამ განსხვავების ძირითადი მიზეზია ის, რომ შრომის ბაზარი მყისიერად ვერ ახდენს წონასწორობაში გადასვლას და, აქედან გამომდინარე, Y_t -ს კორექტირებაც მყისიერი არ არის. დავუშვათ, რომ ფაქტობრივი გამოშვების კორექცია და შრომის ბაზრის წონასწორობაში გადასვლა თანდათანობითია (ნაწილობრივია) იმ თვალსაზრისით, რომ t პერიოდში გამოშვების ფაქტობრივი მნიშვნელობის ნაზრდი ($Y_t - Y_{t-1}$) პროპორციულია მოცემული t პერიოდის სასურველი (პოტენციური) გამოშვებისა და წინა პერიოდის გამოშვების მოცულობების სხვაობის — $(Y_t^* - Y_{t-1})$ -ის. პროპორციულობის კოეფიციენტი აღვნიშნოთ $(1 - \theta)$ -თი. მაშინ, დაშვების თანახმად, ჩავწერთ

$$Y_t - Y_{t-1} = (1 - \theta)(Y_t^* - Y_{t-1}),$$

სადაც იგულისხმება, რომ $0 \leq \theta \leq 1$. მოყვანილი გამოსახულება შეიძლება შემდეგნაირადაც გადავწეროთ

$$Y_t = (1 - \theta)Y_t^* + \theta Y_{t-1}. \quad (2)$$

როგორც ვხედავთ, მოცემულ განტოლებაში ფაქტობრივი გამოშვება Y_t მიმდინარე პერიოდის სასურველი (პოტენციური) გამოშვებისა და წინა პერიოდის ფაქტობრივი გამოშვების საშუალო შენონილი სიდიდეა. რაც ახლოსაა $(1 - \theta)$ -ს მნიშვნელობა ერთთან (ანუ θ -ს მნიშვნელობა ნულთან), მით სწრაფია შრომის ბაზრის მოძრაობა წონასწორობის მდგომარეობისაკენ და, შესაბამისად, სწრაფია Y_t -ს კორექტირების პროცესი. როცა $\theta = 0$, მაშინ $Y_t = Y_t^*$ და მთლიანი კორექტირება ერთი პერიოდში

დის განმავლობაში ხორციელდება. პირიქით, θ -ს დიდი მნიშვნელობის დროს შრომის ბაზრის ნონასწორობაში გადასვლას და გამოშვების კორექტირებას ხანგრძლივი პერიოდი სჭირდება. კორექტირების პროცესის სიჩქარის დასადგენად საჭიროა θ -ს მნიშვნელობის შეფასება.

θ -ს და ჩვენთვის საინტერესო Y_t^* მახასიათებლების შეფასებაში გვეხმარება მოდელის მ-3 განტოლება. მასში გამოშვების პოტენციური მოცულობა Y_t^* ამხსნელ ფაქტორებზე დამოკიდებული ცვლადის სახით მოიცემა. ეკონომიკური თეორიისა და სალი აზრის მიხედვით Y_t^* -სათვის ძირითადი ამხსნელი ფაქტორებია სამუშაო ძალის რაოდენობა და კაპიტალის მოცულობა და ამ უკანასკნელთა გამოყენების ეფექტიანობის მაჩვენებლები. კერძო შემთხვევაში ამ ფაქტორებიდან შეიძლება შემოვიფარგლოთ მხოლოდ ორის — სამუშაო ძალისა და შრომის საშუალო მწარმოებლურობის განხილვით. თუ ამას გავაკეთებთ, მაშინ ჩვენთვის საინტერესო პოტენციური გამოშვების შესაბამის რეგრესიის საბაზო განტოლებას თეორიული დონეზე შეიძლება შემდეგი სახე ჰქონდეს

$$Y_t^* = \beta_0 + \beta_1 L_t + \beta_2 APN_t + \varepsilon_t, \quad (3)$$

სადაც L_t არის სამუშაო ძალის რაოდენობა t პერიოდში; APN_t - t პერიოდში შრომის მწარმოებლურობის მაჩვენებელი, რომელიც ფაქტობრივი გამოშვების მოცულობის (Y_t -ს) დასაქმებულთა რაოდენობასთან (N_t -სთან) შეფარდებით მიიღება; β_0 , β_1 და β_2 რეგრესიის კოეფიციენტები; ε_t — რეგრესიის შემთხვევითი წევრი.

(2) და (3) ტიპის დამოკიდებულებების ერთობლიობას, ზოგად შემთხვევაში, *ნაწილობრივი კორექტირების მოდელი* ეწოდება. ჩვენ მას კლასიკური თეორიის პირობებისადამი მისადაგებულ პოტენციური გამოშვების შეფასების მოდელს ვუწოდებთ.

(1)-(3) მოდელის შესაფასებლად და, მაშასადამე, უმუშევრობის ბუნებრივი დონისა და პოტენციური გამოშვების დაუკვირვებადი მნიშვნელობების განსაზღვრისათვის გამოვიყენეთ საქართველოს ეკონომიკის 1997-2008 წლების კვარტალური მონაცემები. საჭირო ინფორმაცია ავიღეთ საქართველოს სტა-

ტისტიკის ეროვნული სამსახურის ოფიციალური ვებგვერდიდან და ეკონომიკური პოლიტიკისა და სამართლებრივი საკითხების ქართულ-ევროპული საკონსულტაციო ცენტრის (GEPLAC)-ის კვარტალური მიმოხილვებიდან “საქართველოს ეკონომიკური ტენდენციები”²¹. გაანგარიშებებში გამოყენებული მთლიანი შიდა პროდუქტის მნიშვნელობები განხილულია 2003 წლის ფასებში, მილიონ ლარებში. იმის გამო, რომ საანალიზო პერიოდისათვის მთლიანი შიდა პროდუქტის, სამუშაო ძალის, დასაქმებულების და უმუშევრების საწყისი კვარტალური მონაცემების დროითი მწკრივები სეზონურობის აშკარა ელემენტებს შეიცავს, მიზანშეწონილად ჩავთვალეთ წინასწარ, მოდელში გამოყენებამდე, მოგვეხდინა ამ მწკრივებში სეზონურობისა და ციკლურობის ელემენტის ნიველირება სტატისტიკისა და ეკონომეტრიკის პრაქტიკაში მიღებული მრავალეტაპობრივი პროცედურების საფუძველზე²². მთლიანობაში (1)-(3) მოდელის შეფასება ორ ეტაპად ხორციელდება. პირველ ეტაპზე ჩვეულებრივი უმცირეს კვადრატთა მეთოდით ვაფასებთ (2) და (3) დამოკიდებულებების გაეთიანებით მიღებულ წრფივი რეგრესიის განტოლებას

$$Y_t = \alpha_0 + \alpha_1 L_t + \alpha_2 APN_t + \theta Y_{t-1} + \eta_t, \quad (4)$$

რომლის კოეფიციენტები α_0 , α_1 , α_2 და შემთხვევითი წევრი η_t პროპორციულ მიმართებაში იმყოფება (3) განტოლების შესაბამის კოეფიციენტებთან და შემთხვევითი წევრთან. კერძოდ:

$$\alpha_0 = (1 - \theta)\beta_0, \quad \alpha_1 = (1 - \theta)\beta_1, \quad \alpha_2 = (1 - \theta)\beta_2, \quad \eta_t = (1 - \theta)\varepsilon_t.$$

მაშასადამე, (4)-ის შეფასებით θ პარამეტრთან ერთად ჩვენ იმავდროულად ვაფასებთ პოტენციური გამოშვების შესაბამის რეგრესიის (3) განტოლებას.

მეორე ეტაპზე (3)-დან მიღებული პოტენციური გამოშვების მნიშვნელობების გამოყენებით ყოველი პერიოდისათვის ვანგარიშობთ $X_t = (Y_t^* - Y_t) / Y_t^*$ სიდიდეს. ეს საშუალებას გვაძლევს ოუკენის (1) ფორმულა გარდაქმნით შემდეგი სახის რეგრესიის განტოლებად

$$X_t = \delta + \rho u_t + v_t, \quad (5)$$

²¹ <http://www.geplac.ge/geo/trends.php>

²² იხ.. მაგალითად, Эконометрика. Под ред-ей И. И. Елисейевой. Москва, Финансы и статистика. 2005. Ст 311-327.

სადაც ν შემთხვევითი წევრია, და შევავსოთ იგი. ამ განტოლებებში შემავალი რეგრესიის δ და ρ კოეფიციენტები აკმაყოფილებს პირობას $\delta = -\rho u^*$, ამიტომ მათი შეფასებების პარალელურად მიიღება უმუშევრობის ბუნებრივი დონის შეფასებული გრძელვადიანი მნიშვნელობა $u^* = -\delta/\rho$.

(4) განტოლების შეფასების შედეგები მოყვანილია 22-ე ცხრილში. ამ ინფორმაციის თანახმად, შეფასებული განტოლების ყველა კოეფიციენტი, მათ შორის თავისუფალი წევრიც, სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია, მაღალი მნიშვნელოვნებით გამოირჩევა დეტერმინაციის ჩვეულებრივი და კორექტირებული კოეფიციენტები, არ არსებობს ავტოკორელაციის პრობლემა. მაშასადამე, შემოთავაზებული მოდელი დასკვნების გასაკეთებლად ვარგისია.

ცხრილი 22

რეგრესიის (4) განტოლების შეფასების შედეგები

საანალიზო პერიოდი: I კვ. 1997 — IV კვ. 2008;				
დამოუკიდებელი ცვლადი Y_t				
ცვლადები	კოეფიციენტები	სტანდარტული შეცდომები	t - სტატისტიკა	ალბათობა
მუდმივი	-1983,53	353,911	-5,605	0,0000
L_t	1,04	0,1738	5,957	0,0000
APN_t	1133,51	163,326	6,940	0,0000
Y_{t-1}	0,31	0,1049	2,928	0,0054
$R^2 = 0,982$, კორექტირებული $R^2 = 0,980$, $F(3,43) = 764$, $p < 0,0000$; $DW = 2,165$, $h = -0,81$				

ცხრილიდან ჩანს, რომ θ პარამეტრის (Y_{t-1} ცვლადის კოეფიციენტის) შეფასებული მნიშვნელობა თეორიულად დასაშვებ საზღვრებშია ($0 \leq \theta \leq 1$) მოქცეული და 0,31-ს შეადგენს. ეს ნიშნავს, რომ განხილულ 1997-2008 წლიან პერიოდში საქარ-

თველოს ეკონომიკაში კვარტალურად მთლიანი გამოშვების კორექტირების პროცესს შემდეგი განტოლება შესაბამებოდა

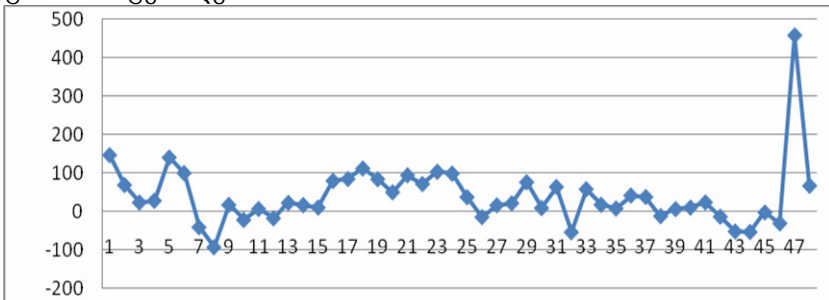
$$Y_t = 0,69Y_t^* + 0,31Y_{t-1}. \quad (6)$$

ვინაიდან ამ განტოლებაში $(1 - \theta)$ -ს მნიშვნელობა $(0,69)$ შესამჩნევად ნაკლებია 1-ზე, მაგრამ აღემატება 0,5-ს, შეიძლება ითქვას, რომ საანალიზო პერიოდში საქართველოს ეკონომიკაში ფაქტობრივი და პოტენციური გამოშვებების დაახლოება „საშუალოზე მაღალი სიჩქარით“ მიმდინარეობდა.

(6) გამოსახულებაში შემავალ პოტენციურ გამოშვებას Y_t^* -ს შემდეგი შეფასებული განტოლება შეესაბამება

$$Y_t^* = -2874,68 + 1,5073L_t + 1642,77 APN_t + \varepsilon_t.$$

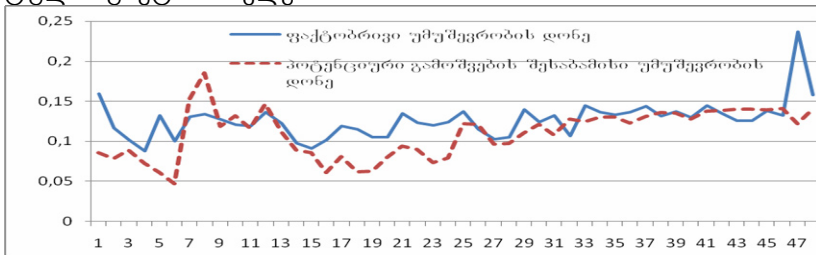
ამ განტოლების საფუძველზე გამოთვლილი პოტენციური გამოშვების მნიშვნელობებიდან ფაქტობრივი გამოშვების გადახრის დინამიკა მოყვანილია დიაგრამა 1-ზე. როგორც ვხედავთ, საანალიზო პერიოდში ფაქტობრივი გამოშვების მნიშვნელობები პოტენციური გამოშვების მნიშვნელობების ირგვლივ მერყეობს – ზოგიერთ კვარტალში პოტენციური გამოშვების მოცულობა აღემატება ფაქტობრივს (დადებითი ნერტილები), ზოგიერთში კი პირიქით, ფაქტობრივი გამოშვება სჭარბობს პოტენციურს (უარყოფითი ნერტილები). თუმცა, ისიც აღსანიშნავია, რომ, უმეტეს შემთხვევაში, ფაქტობრივი გამოშვება პოტენციურს ჩამოუვარდება.



დიაგრამა 1. პოტენციური გამოშვებიდან ფაქტობრივი გამოშვების გადახრის დინამიკა

განსხვავება პოტენციურ და ფაქტობრივ გამოშვების მნიშვნელობებში თავის ასახვას უმუშევრობის დონის ფაქტობრივ და პოტენციურის შესაბამის მნიშვნელობებშიც პოულობს.

ამ განსხვავების ილუსტრირებას დიაგრამა 2 იძლევა. როგორც მოსალოდნელი იყო, უმუშევრობის ფაქტობრივი დონის მნიშვნელობები პოტენციური გამოშვების შესაბამისი უმუშევრობის დონის მნიშვნელობებს (ანუ, ჩვენი განმარტების თანახმად, უმუშევრობის ბუნებრივი დონის მოკლევადიან მნიშვნელობებს), გამონაკლისი პერიოდების გარდა, შესამჩნევად აღემატება. ამასთან, თუ გამოვითვლით უმუშევრობის ბუნებრივი დონის მოკლევადიანი მნიშვნელობების საშუალო პერიოდულ სიდიდეს, მივიღებთ, რომ 1997-2008 წლებში საქართველოში იგი დაახლოებით 11,1%-ს შეადგენდა რაც ფაქტობრივი უმუშევრობის დონის ანალოგიურ მაჩვენებელზე (13,2%-ზე) 2,1 პროცენტული პუნქტით ნაკლებია.



დიაგრამა 2. ფაქტობრივი უმუშევრობის დონისა და პოტენციური გამოშვების შესაბამისი უმუშევრობის დონის დინამიკა

საინტერესოა აღინიშნოს, რომ დაახლოებით ასეთივე სიდიდით განსხვავდება უმუშევრობის ბუნებრივი დონის მოკლევადიანი მნიშვნელობების საშუალო პერიოდული მნიშვნელობა (11,1%) უმუშევრობის ბუნებრივი დონის გრძელვადიანი მნიშვნელობისაგან, u^* -საგან. ეს უკანასკნელი მიიღება რეგრესიის (5) განტოლების შეფასებული ვარიანტიდან, რომელიც ჩვენს მიერ შემოთავაზებული მოდელის კონსტრუქციაში ოუკენის პრინციპის რეალიზაციას ემსახურება და შემდეგი სახისაა

$$\hat{X}_t = -4,4818 + 0,4926 u_t, \quad (2,4732) \quad (0,1918)$$

$$R^2 = 0,125; F(1,47) = 6,6, \quad (7)$$

სადაც კოეფიციენტების ქვეშ ფრჩხილებში მითითებულია სტანდარტული შეცდომები²³. (7)-დან გამომდინარეობს, რომ ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემების პირობებში საქართველოში 1997-2008 წლებში უმუშევრობის ბუნებრივი დონის გრძელვადიანი მნიშვნელობა (ანუ შრომის ბაზრის გრძელვადიანი ნონასწორობის შესაბამისი უმუშევრობის დონე) u^* დაახლოებით 9,1%-ს შეადგენდა ($u^* = -\delta/\rho = 4,4818/0,4926 \approx 9,1\%$). ამ შედეგებზე დაყრდნობით, შეიძლება ვთქვათ, რომ 1997-2008 წლებში საქართველოს შრომის ბაზრის ფაქტობრივი მდგომარეობა მისი ბუნებრივი, ანუ გრძელვადიანი მდგომარეობიდან მნიშვნელოვნად გადახრილი იყო, რაც უარყოფითად აისახებოდა ეკონომიკურ ზრდაზე და ქვეყნის კეთილდღეობაზე. (7) განტოლების თანახმად, განსხვავება უმუშევრობის ფაქტობრივ და ბუნებრივ დონეებს შორის საანალიზო პერიოდის ყოველ კვარტალში საშუალოდ მთლიანი შიდა პროდუქტის დაახლოებით 2%-იან დანაკარგს იწვევდა²⁴.

1.5 შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარების გზები

შრომის ბაზარი ფუნქციონირებს გარკვეულ სოციალურ-ეკონომიკურ გარემოში. ბუნებრივია, რომ ცივილიზებული შრომის ბაზრის დამკვიდრებისათვის აუცილებელია მისი ბუნების ადექვატური ინფრასტრუქტურის შექმნა. სწორედ შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა წარმოადგენს იმ ნორმატიულ-სამართლებრივ გარემოს, რომელიც უზრუნველყოფს მის ეფექტიან ფუნქციონირებას. შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურას, როგორც შრომითი მონყობის ინსტიტუტებისა და მარეგულირებელი მექანიზმების სისტემას, შეუძლია შექმნას შრომის ბა-

²³ (7) განტოლების დეტერმინაციის კოეფიციენტის R^2 -ის შედარებით დაბალი მნიშვნელობის მიუხედავად, სტატისტიკური კრიტერიუმების თვალსაზრისით, მთლიანობაში, მოყვანილი განტოლება მნიშვნელოვანია.

²⁴ ამ დანაკარგის შესახებ ინფორმაციას იძლევა რეგრესიის (7) განტოლების კოეფიციენტის მნიშვნელობა 0,4926, რომელიც, განმარტების თანახმად, ოუკენის სტატისტიკური კოეფიციენტი და გვიჩვენებს t პერიოდში (კვარტალში) მიუღებელი პოტენციური გამოშვების პროცენტულ მნიშვნელობას ფაქტობრივი უმუშევრობის დონის ბუნებრივი დონიდან ერთი პროცენტით გადახრის შემთხვევაში. ცხადია, როცა აღნიშნული გადახრა საშუალოდ 4%-ია, რასაც ჩვენი გათვლებით ადგილი ჰქონდა საქართველოში, ასეთ შემთხვევაში მთლიანი შიდა პროდუქტის დანაკარგი დაახლოებით 2%-ის ტოლი იქნება.

ზარზე მოთხოვნა-მინოდებას შორის ეფექტიანი ზემოქმედებისათვის ეკონომიკურად ხელსაყრელი პირობები.

შრომის ბაზრის ჩამოყალიბებულმა ინფრასტრუქტურამ უნდა უზრუნველყოს: შრომის ბაზარზე არჩევანის თავისუფლება საქმიანობის სფეროს, დარგის, ადგილის, პროფესიული და სხვა ნიშნის მიხედვით; შრომის კანონმდებლობის ნორმებისა და ნესების სრული დაცვა; სამუშაო ძალის დაქირავება დასაქმების გარანტიების, შრომის პირობებისა და შრომის ანაზღაურების სათანადო დონის უზრუნველყოფის მიმართულებით; სამუშაოდან დათხოვნის რეგულირება მოქალაქეთა უფლებების დარღვევის გარეშე; ხელი შეუწყოს სამუშაო ძალის თავისუფალ გადაადგილებას ქვეყნის რეგიონებს, ეკონომიკური საქმიანობის სფეროებსა და პროფესიულ-კვალიფიციურ ჯგუფებს შორის, ასევე ქვეყნის ფარგლებს გარეთ.

საქართველოში შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ჩამოყალიბება ორი ათეული წლის წინ დაიწყო. ამ ხნის მანძილზე იყო მცდელობა შექმნილიყო მოსახლეობის დასაქმების პოლიტიკის და უმუშევართა სოციალური დაცვის ეკონომიკური, ორგანიზაციული და სამართლებრივი საფუძვლები. დასაქმების შესახებ კანონისა და მთავრობის მიერ მიღებული სათანადო დადგენილებების თუ პრეზიდენტის ბრძანებულებების საფუძველზე განისაზღვრა შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ძირითადი სუბიექტები და დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის მარეგულირებელი ორგანოები. დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის საქმიანობის ძირითად მიმართულებად დაისახა მოსახლეობის დასაქმებისა და უმუშევართა სოციალური დაცვის სათანადო პროგრამების შემუშავება და რეალიზაცია. თუმცა დასაქმების პოლიტიკა ძირითადად პასიური ხასიათის ღონისძიებებს მოიცავდა. შემდგომ დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდი, დასაქმების დეპარტამენტი და პროფესიული ორიენტაციისა და მომზადება გადამზადების ცენტრი გაერთიანდა დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდის ბაზაზე, ქალაქებსა და რაიონებში შეიქმნა დასაქმების ცენტრები. რეორგანიზაცია მიზნად ისახავდა დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ცალკეული მიმართულებების სისტემატიზაციას და დასაქმების პრობლემათა გადანყვეტას ერთიანი მიდგომის საფუძველზე. ფონდმა თავისი საქმიანობის პრიორიტეტულ მიმართულებად დასახა დარგობრივ უწყებებთან ურთიერთობა, რათა შესაძლებელი გამხდარიყო დარგის განვითარების ადეკვატურად დასაქმების პროცესების პროგნოზირება, პროგრესულ

პროფესიებზე მოთხოვნის განსაზღვრა, უმუშევართა გადამზადება შემდეგი დასაქმების პერსპექტივით. ახალმა სამსახურმა წინა პლანზე წამოსწია სტატისტიკური ინფორმაციის მოპოვებისა და აღრიცხვიანობის მონესრიგების, ინფორმაციის სისტემატიზაციისა და ანალიტიკური დამუშავების საკითხები. შემდეგომ ჩამოყალიბდა დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდის ახალი სტრუქტურა, რომლის საქმიანობის ძირითად პრინციპად იქცა მიზნობრივ პროგრამულ დაფინანსებაზე გადასვლა. ფონდმა უმთავრეს ამოცანად დაისახა უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების პერსპექტივის გაუმჯობესება, ხოლო გრძელვადიან პერიოდში სტაბილური, ეფექტიანი დასაქმების მიღწევა. განხორციელდა უმუშევართა მომზადება-გადამზადების, დროებითი დასაქმების, თვითდასაქმებისა და სამეწარმეო ინიციატივის მხარდაჭერის რამდენიმე პროგრამა, თუმცა ქვეყანაში არსებული უმუშევრობის მასშტაბების ფონზე ზემოაღნიშნული პროგრამების რეალიზაციას მოსახლეობის დასაქმების გაუმჯობესების მიმართულებით რაიმე მნიშვნელოვანი ზეგავლენა არ მოუხდენია.

შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ინსტიტუციონალური მხარის მონესრიგებას ისახავდა მიზნად 2004 წლის ბოლოსათვის დასაქმების სამსახურის ნაცვლად სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს შექმნა. ბოლო პერიოდში შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ფორმირების მიმართულებით, მთავრობის მიერ აღებული იქნა კურსი შრომის ბაზრის თვითრეგულირებაზე და მასში სახელმწიფოს ჩაურევლობაზე. მიღებული იქნა ახალი შრომის კოდექსი, დაფუძნდა საჯარო სამართლის იურიდიული პირი — „სოციალური სუბსიდიების სააგენტო“. მისი ძირითადი ფუნქცია გახდა სოციალური დაცვის სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაცია, სოციალური დახმარების მიზნობრივი პროგრამების რეალიზაცია, ქვეყანაში სიღატაკის შემცირების მიზნით სოციალური დაცვის ღონისძიებების განხორციელება. მომხდარი ცვლილებები აშკარად მოწმობენ, რომ ქვეყნისათვის სიღარიბის დაძლევა და უმუშევრობის ღონის შემცირება კვლავ უმთავრეს პრიორიტეტებად რჩება.

ორი ათეული წლის განმავლობაში გატარებული ღონისძიებების მიუხედავად, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა საქართველოში ჯერ კიდევ არ არის სრულყოფილი. შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ფორმირების და ფუნქციონირების მიმართულებით მსოფლიოს ცივილიზებულ ქვეყნებში დიდი გამოც-

დილება არსებობს, მაგრამ იმთავითვე უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს რეალობიდან გამომდინარე, რომელიმე ქვეყნის მოდელის პირდაპირ გადმოტანა მიზანშეუწონელია, თუმცა ცალკეული მხარეების გაზიარება შესაძლებელი და აუცილებელიცაა.

საქართველოში, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარებაში უნდა გამოიყოს ორი მიმართულება:

მიმდინარე ეტაპზე, როცა ჯერ კიდევ დაუსრულებელია ეკონომიკური და ფინანსური კრიზისი, სახელმწიფომ შრომის ბაზრის რეგულირების თვალსაზრისით, აქტიური პოზიცია უნდა დაიკავოს და აკონტროლოს შემოსავლების გადანაწილების პროცესი. გამართლებულია სახელმწიფო ხარჯების საკმაოდ დიდი ნაწილის წარმართვა სოციალური მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებაზე. მათ შორის მნიშვნელოვანია ტრანსფერული ხარჯები, რომლის საშუალებითაც ხდება ეროვნული პროდუქტის გადანაწილება მოსახლეობის ყველაზე ნაკლებად უზრუნველყოფილი ფენების სასარგებლოდ.

შრომითი ურთიერთობების რეგულირება უნდა მოხდეს საერთო ეროვნულ დონეზე და სახელმწიფოს მხრიდან გამართლებულია მნიშვნელოვანი თანხების ხარჯვა უმუშევრობის დონის მინიმუმამდე შესამცირებლად. მიმდინარე ეტაპზე, ქვეყნის ხელისუფლება გვერდს ვერ აუვლის შრომის ბაზრის რეგულირების პასიურ ღონისძიებებს, როგორცაა უმუშევრობისგან დაზღვევის პროგრამების განხორციელება, უმუშევრობის შემწეობის თანხის დადგენა, უმუშევრების და მათი ოჯახის წევრებისთვის არაფულადი დახმარების ფორმების შემუშავება და განხორციელება და ა.შ. მაგრამ მას მკაცრად მიზანმიმართული ხასიათი უნდა მიეცეს. ფაქტობრივად თავიდანაა შესამუშავებელი უმუშევრობის დაზღვევის სისტემა, რომელიც უნდა დაეფუძნოს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების შეთანხმებებს, უმუშევრობისგან დაზღვევის ფონდი უნდა მოემსახუროს როგორც უმუშევართა პროფესიულ რეაბილიტაციას, პროფესიულ სწავლებას და გადამზადებას, ასევე უმუშევრების ფინანსურ მხარდაჭერას. უმუშევრობისაგან დაზღვევის მიზანი უნდა გახდეს უმუშევრის აუცილებელი საარსებო სახსრებით უზრუნველყოფა და უმუშევრობის ნეგატიური სოციალური და ეკონომიკური შედეგების მინიმუმამდე დაყვანა. სადაზღვევო შენატანები სავალდებულო უნდა იყოს ყველა მომუშავეისთვის მათი შემოსავლების მიუხედავად. უმუშევრობისთვის განკუთვნილი შემწეობის ოდენობა დამოკიდებული უნდა

იყოს საერთო შრომით სტაჟზე, ხელფასზე, ასაკზე. დაზღვევის ეფექტიანად მოქმედებისათვის ზედმინვენით უნდა დამუშავდეს შემწეობის გაცემის ვადები, პირობები და ა.შ. შემწეობის მიღების აუცილებელი პირობა უნდა იყოს მუშაობის სურვილი და შესაძლებლობა. პირს, რომელიც ნებაყოფლობით უარს განაცხადებს სამუშაოზე, დადგენილ ვადებში არ გამოცხადდება რეგისტრაციისათვის შესაბამის სამსახურში ან უარს იტყვის რეალურად შეთავაზებულ სამუშაოზე, უნდა მოეხსნას შემწეობა.

აუცილებელია საკანონმდებლო ნორმების ზუსტი დაცვით, შესაბამისი ინსტიტუტების მიერ განხორციელდეს სოციალური პროგრამების სრულფასოვანი მონიტორინგი, რადგან უმუშევრობის პასიური ღონისძიებების განხორციელება მეტად ზომიერ და მიზანმიმართულ ხასიათს უნდა ატარებდეს. დაუსაბუთებლად გაზრდილი სოციალური ხარჯები მოითხოვს დიდი მოცულობით შენატანებს სოციალურ ფონდებში და შესაბამისად, მაღალი საგადასახადო განაკვეთების დაწესებას, რაც აუცილებლად დააზარალებს მენარმეებს, შეამცირებს მათ კონკურენტუნარიანობას ბაზარზე ან აიძულებს გადაინაცვლონ ეკონომიკის ჩრდილოვან სექტორში. სოციალური პროგრამების მუდმივი მონიტორინგი საჭიროა იმიტომაც, რომ სოციალური დახმარების მიმღებთა ქცევა აღრმავებს ნეგატიურ ეკონომიკურ შედეგებს, ვინაიდან სოციალური დახმარებების მაღალი დონე იწვევს ადამიანთა სტიმულების დამახინჯებას. თუ დახმარების დონე მაღალია, უმუშევარი ადამიანები ფაქტობრივად ნყვეტენ დაბალანაზღაურებადი სამუშაოების მოძიებას, რადგან ასეთ სამუშაოებზე შრომის ანაზღაურება თითქმის უახლოვდება სოციალური დაცვის ფარგლებში გაცემულ დახმარებას. ადამიანები გადადიან „ლოდინის“ პოზიციაში. ამის შედეგად იზრდება ეკონომიკური არააქტიურობის დონე, რომელიც ფინანსდება სოციალური დაცვის სხვადასხვა ტრანსფერების ხარჯზე.

პერსპექტივაში, როცა ქვეყანაში მყარად დამკვიდრდება საბაზრო ურთიერთობები, შრომის ბაზრის ფუნქციონირების ძირითადი პირობა უნდა გახდეს სახელმწიფოს მხრიდან მინიმალური ჩარევა სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სფეროში და მარეგულირებელი ღონისძიებების მაქსიმალურად შეზღუდვა. თავის მხრივ, ეს მოითხოვს მაქსიმალურად ხელსაყრელი პირობების შექმნას სამენარმეო აქტივობისათვის, მენარმეთათვის სრული თავისუფლების მიცემას მათთვის სასურველი გა-

დანყვეტილებების მიღებაში, მათ შორის, საწარმოს განვითარების ან რესტრუქტურისაციის მიმართულებით.

მომავალში, ქვეყნის მოქალაქეების სოციალური მხარდაჭერა უნდა განხორციელდეს მაღალ დონეზე განვითარებული სადაზღვევო სისტემის საშუალებით, რომელშიც სახელმწიფო მინიმალურად ჩაერევა და მხოლოდ გარკვეული გარანტიების რეგულირებით შემოიფარგლება. ასეთ შემთხვევაში შემცირდება მოსახლეობის სხვადასხვა ჯგუფების დახმარებასა და სუბსიდირებაზე მიმართული ტრანსფერტული დანახარჯები, მატერიალური დახმარება გაიცემა მისი საჭიროების მკაცრად შემონიშნების საფუძველზე. სოციალური დაზღვევა ძირითადად უნდა დაფინანსდეს დაქირავებულების შენატანების ხარჯზე. ასეთ შემთხვევაში, საწარმოებს შეუმცირდებათ საგადასახადო ტვირთი, სხვა თანაბარ პირობებში ეს განაპირობებს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ზრდას, რაც საბოლოოდ დადებითად აისახება მოსახლეობის დასაქმების მდგომარეობაზე.

სახელმწიფომ შესაბამისი ინსტიტუტების დახმარებით უნდა დაგეგმოს და პერმანენტულად განახორციელოს დასაქმების აქტიური პოლიტიკის მსოფლიოში აპრობირებული ღონისძიებები: დახმარება შრომით მონყობაში, პროფესიული მომზადება და გადამზადება, საზოგადოებრივ სამუშაოთა ორგანიზაცია, თვითდასაქმების და სამეწარმეო ინიციატივის წახალისება, ასეთი ღონისძიებების წარმატებით განხორციელება შეამცირებს დახმარების მიმღებთა რიცხვს და შესაბამისად უმუშევრობის დონეს.

დასაქმების პროგრამების შემუშავება და რეალიზაცია სოლიდურ ფინანსურ სახსრებს მოითხოვს. მათ შორის მომსახურების ნაწილშიც. სერიოზული დამოკიდებულება დასაქმების პროგრამების განხორციელებისათვის შესაბამისი სამსახურების აღდგენას და კვალიფიციური სპეციალისტებით დაკომპლექტებასაც გულისხმობს. დასაქმების სამსახურების ყველა თანამშრომელს სპეციალური განათლება და მაღალი კვალიფიკაცია უნდა ჰქონდეს, რადგან მუშაობა უხდებათ მეტად სპეციფიურ და დელიკატურ საკითხებზე.

ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ დასაქმების ყველა პროგრამა უნდა დაეყრდნოს შრომის ბაზრის კვალიფიციურ შეფასებას, რომელიც თავის მხრივ დაეფუძნება ეროვნული და რეგიონული შრომის ბაზრების შესახებ ინფორმაციის შეგროვებას, დამუშავებას და განზოგადებას. აღნიშნული პირველ ყოვლისა, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შესახებ რეალური ინ-

ფორმაციის არსებობას გულისხმობს. სწორედ ეს ინფორმაცია უნდა დაედოს საფუძვლად დასაქმების აქტიურ პოლიტიკის ფარგლებში გატარებულ მიზნობრივ პროგრამებს (დროებითი და საზოგადოებრივი სამუშაოების ორგანიზაცია, უმუშევართა გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამები, სამეწარმეო საქმიანობის მასტიმულირებელი ღონისძიებები და ა.შ.); სამუშაო ძალაზე მიმდინარე და პერსპექტიული მოთხოვნა სხვადასხვა ტიპის სასწავლო დანესებულებებმა შესაძლებელია გაითვალისწინონ სასწავლო გეგმების, სხვადასხვა სპეციალობით მოსამზადებელი კონტინგენტის დაგეგმვაში; პროფესიული პრაქტიკის ორგანიზებაში; პროფესორ-მასწავლებელთა სტაჟირებისას და სხვა. სოციალური დაცვის სამსახურებს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შესახებ ინფორმაცია გამოადგებათ სოციალური პოლიტიკის ღონისძიებების შემუშავებასა და განხორციელებაში. შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის შესახებ სრულყოფილი ინფორმაცია დააინტერესებთ უშუალოდ მწარმეებს. ასეთი ინფორმაცია მათ საშუალებას მისცემს არსებული ვაკანსიები დააკომპლექტონ ყველაზე მისაღები და კვალიფიციური კანდიდატებით სამუშაო ძალაზე ოპტიმალური დანახარჯების პირობებში.

შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარების და დასაქმების პოლიტიკის ფარგლებში, სახელმწიფოს მხრიდან დიდი ყურადღება უნდა მიექცეს სამუშაო ძალის კონკურენტუნარიანობის ამაღლებას პროფესიული გადამზადების საშუალებით. სახელმწიფომ უნდა შექმნას ეკონომიკურად მიზანშეწონილი სამუშაო ადგილები სახელმწიფო სექტორში და ასევე კერძო საწარმოებში მათი სუბსიდირების გზით. სწავლების პროგრამები, რომლებიც მიმართული იქნება მომუშავეს ან უმუშევრის კონკურენტუნარიანობის ამაღლებისაკენ, უნდა მოიცავდეს როგორც გადამზადებელი კონტიგენტის დახმარებას, ასევე დამქირავებელთა სუბსიდიებს სამუშაო ადგილებზე მომზადების შემთხვევაში. სასწავლო პროგრამები ძირითადად უნდა განხორციელდეს სასწავლო ცენტრებში ან საწარმოებში. ასაკიანი მომუშავეების სწავლება შეიძლება დაკავშირებული იყოს ეკონომიკის სტრუქტურულ გარდაქმნებთან, უმუშევრობის საფრთხესთან და ა.შ.

ქვეყნის რეგიონის თუ ცალკეული ქალაქის მასშტაბით განხორციელებული დასაქმების პროგრამების ეფექტიანობა უნდა შეფასდეს შემდეგი ასპექტების გათვალისწინებით:

- გადამზადების ნებისმიერი პროგრამის ფარგლებში უმუშევართა დასაქმებას დროებითი ხასიათი არ უნდა ჰქონდეს და მენარმეები პოლიტიკური კონიუნქტურის გამო არ უნდა ღებულდნენ მონაწილეობას მსგავს პროგრამებში, მათ რეალური საჭიროებიდან გამომდინარე უნდა მიიღონ მონაწილეობა დასაქმების პროგრამებში, რათა შეძლონ საჭირო კადრებზე მოთხოვნის დაკმაყოფილება;

- თუ გადამზადების პროგრამაში ჩართული პირები სტაბილურად ვერ დასაქმდებიან, ეს იქნება არამიზნობრივად დახარჯული სახსრები და ფაქტობრივად უმუშევრებისთვის შემწეობის გასაცემლების შინაარსს მიიღებს. გადამზადების პროგრამა, რომელიც დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ერთ-ერთი მიმართულებაა, ფაქტობრივად დასაქმების პასიური პოლიტიკის შინაარსს შეიძენს. შედეგად, კიდევ უფრო გართულდება და გაჭიანურდება ეფექტიანი დასაქმების პრობლემის გადანყვეტა.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ფარგლებში გატარებული ღონისძიებები გაცილებით შედეგიანი იქნება, თუ განხორციელდება კერძო სტრუქტურებთან პარტნიორობის ფარგლებში. ამ მიმართულებით მიზანშეწონილი იქნება კერძო სტრუქტურებს გამოეყოთ საკრედიტო რესურსი. ასეთ შემთხვევაში სტრუქტურა თვითონ იქნება დაინტერესებული გამოყოფილი თანხა მცირე ბიზნესის დასაფინანსებლად გამოიყენოს და დააფინანსოს მხოლოდ რეალური ბიზნეს იდეები, რომლებიც მომგებიანი იქნება. ამ შემთხვევაში დასაქმების პროგრამაზე გამოყოფილი თანხების არაეფექტიანი განაწილების რისკი მინიმუმამდე იქნება დაყვანილი.

ქვეყანაში სავალდებულო უნდა გახდეს ვაკანტური სამუშაო ადგილების რეგისტრაცია, საეჭვოა, რომ ყველა მენარმემ რეგისტრაციის სავალდებულობა ზედმიწევნით დაიცვას, მაგრამ მიღებული ინფორმაცია დასაქმების სამსახურებს შრომის ბაზარზე არსებული საერთო მდგომარეობის შესახებ ინფორმაციას მისცემს. დასაქმების სამსახურები (როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო სააგენტოები) აქტიურად უნდა ჩაერთონ შრომის ბაზრის ყველა სეგმენტის რეგულირებაში და მონაწილეობა მიიღონ დასაქმების პოლიტიკის რეალიზაციაში. მკვლევარები შორს არიან იმ აზრისაგან, რომ დასაქმების სამსახურების მეშვეობით მოხდება ყველა ვაკანსიის დაკავება. როგორც კვლევები ადასტურებს, მოსახლეობა სამუშაო ადგილების ძიებისას ყველაზე ნაკლებად მიმართავს დასაქმების სამსახურებს, ასე, რომ მათ მიმართ ნდობის აღდგენას, გარკვეული დრო დას-

ჭირდება. ამ მიმართულებით საქმიანობის შედეგებზე მსჯელობაც მხოლოდ გარკვეული პერიოდის შემდეგ უნდა მოხდეს.

შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარებისა და მისი ფუნქციონირების სრულყოფისათვის მიზანშეწონილია განხორციელდეს დასაქმების სახელმწიფო სამსახურების რეაბილიტაცია, რომელიც უზრუნველყოფს უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმებისათვის ხელშეწყობის პროგრამის შემუშავებასა და რეალიზაციას, სოციალური პარტნიორობის სისტემის ფარგლებში დამქირავებლისა და მუშაკს შორის სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების კოლექტიურ-სახელმეკრულეზო რეგულირების პრაქტიკის დამკვიდრებას, დასაქმების აქტიური პოლიტიკის გატარებას შრომის ბაზრის მოთხოვნათა გათვალისწინებით, არსებული პროფესიებისა და ვაკანსიების შესახებ ერთიანი საინფორმაციო ბაზის შექმნას, უმუშევრობის ზრდის შეზღუდვისა და მათი სოციალური მხარდაჭერის ღონისძიებების ეფექტიანად რეალიზაციის მიზნით მუდმივი მონიტორინგის განხორციელებას, დარგობრივი და რეგიონული მიზნობრივი პროგრამების შემუშავებასა და რეალიზაციას, შრომის ეროვნული და რეგიონული ბაზრების კონიუნქტურის შესწავლასა და პროგნოზირებას, შრომის ბაზრის ტევადობისა და სტრუქტურის ცვლილების ანალიზსა და პროგნოზს, დასაქმების დინამიკის შესწავლას, ეროვნული მეურნეობის სტრუქტურული ცვლილებების ანალიზს, პროგნოზირებას და სხვა მნიშვნელოვანი საკითხების გადაწყვეტას.

შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის მნიშვნელოვანი რგოლი უნდა გახდეს დასაქმების კერძო სამსახურები (სააგენტოები).

შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარების საკითხებზე მსჯელობისას ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს შესაბამისი ინსტიტუტების მიერ მარკეტინგული საქმიანობის მაღალ დონეზე განხორციელების აუცილებლობის შესახებ. გადაუდებლად აუცილებელია შრომის ბაზრის ერთიანი საინფორმაციო სისტემის ფორმირება ეროვნულ დონეზე, რეგიონული და საერთაშორისო სტრუქტურების საინფორმაციო სისტემების ჩართვით; შრომის ბაზრის კონიუნქტურის შესწავლა და პროგნოზირება; საერთაშორისო შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაციის ანალიზი და ინტეგრაციის წინადადებების შემუშავება; სამუშაო ძალის ფორმირების, განაწილებისა და გადანაწილების პროგნოზირება; სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ცვლილებების ტენდენციების პროგნოზირება; სამუშაო ძალის ღირებულებისა

და ფასის ცვლილების ანალიზი და სხვა მნიშვნელოვანი ასპექტების კვლევა.

დასკვნის სახით, კიდევ ერთხელ უნდა ითქვას, რომ შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის გამართული ფუნქციონირება, რომელმაც ხელი უნდა შეუწყოს საქართველოში მოსახლეობის უმუშევრობის დონის შემცირებას და ეფექტიანი დასაქმების მიღწევას, შესაძლებელი იქნება მაქსიმალური ეკონომიკური თავისუფლების მიღწევის შემთხვევაში. ამ მიმართულებით ბოლო წლებში ქვეყანაში არსებითი ცვლილებები შეინიშნება. გამარტივდა ნებართვების, ლიცენზიების მოპოვების წესი, გამარტივდა საგადასახადო სისტემა და შემცირდა გადასახადების რაოდენობა, გაუქმდა ან მინიმუმამდე შემცირდა ზოგიერთი გადასახადი; შეიქმნა უცხოური ინვესტიციების მოსაზიდად სასურველი საინვესტიციო გარემო და ა.შ. ქვეყნის მასშტაბით გატარებული წარმატებული ეკონომიკური რეფორმების შედეგად არაერთხელ აღინიშნა ექსპერტთა შეფასებებში, საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ ჩატარებულ გამოკვლევებში და გამოქვეყნებულ რეიტინგებში.

თავი II. დამსაქმებელთა მოთხოვნა ლოკალურ შრომის ბაზრაზე (ქ. რუსთავისა და ქ. ქუთაისის მაგალითზე)

2.1. კვლევის მეთოდური საკითხები

ეკონომიკური ტრანსფორმაციის პირობებში, ახალი ტიპის შრომითი ურთიერთობების ჩამოყალიბებამ საქართველოს შრომის ბაზრის ფუნქციონირების შესწავლის საკითხი მეტად აქტუალური გახადა. 1990-იან წლების გაჭიანურებული კრიზისის პირობებში უმუშევრობის, როგორც უმნიშვნელოვანესი სოციალური პრობლემის არსებობამ მკვლევართა ყურადღება, ძირითადად, შრომის მიწოდების შესწავლისაკენ მიმართა. ამას ხელს უწყობდა ისიც, რომ შრომის ბაზრის შესახებ არსებული ინფორმაცია, უმთავრესად, ამ საკითხის ირგვლივ იყო აკუმულირებული. ეს მკვლევრებს საშუალებას აძლევდა გარკვეული დასკვნები დამატებითი კვლევების (შერჩევით-სტატისტიკური თუ სოციოლოგიური) გარეშეც გაეკეთებინათ.

შრომაზე მოთხოვნის საკითხის შესწავლა მნიშვნელოვან ფინანსურ ხარჯებთან იყო დაკავშირებული, რადგან ვაკანსიების შესახებ ერთიანი საინფორმაციო ბაზა არც ქვეყნის, არც რეგიონის, მითუმეტეს ცალკეული მუნიციპალიტეტის დონეზე არ არსებობს. ეს ინფორმაცია, ნაწილობრივ, გაბნეულია ინტერნეტის ცალკეულ ვებგვერდებსა და მასმედიის საშუალებებში, რაც ზოგჯერ მიუწვდომელიცაა საქართველოს მოსახლეობისათვის, მითუმეტეს რეგიონებში. სამეცნიერო კვლევების მწირი დაფინანსებისა და ინფორმაციული დეფიციტის პირობებში შრომაზე მოთხოვნის საკითხის შესწავლაც მიწოდების საკითხის პარალელურად ვეღარ ხერხდებოდა.

2007 წლიდან მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის საქართველოს მისიის მეშვეობით ტარდება კვლევა - „დამსაქმებელთა მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე“, რითაც დადგინდა დეფიციტური პროფესიები სხვადასხვა დარგებში და პერსონალზე მოსალოდნელი მოთხოვნა უახლოეს მოკლე პერიოდში. 2010 წელს ლტოლვილთა დანიის საბჭოს მხარდაჭერით მსგავსი კვლევა განხორციელდა ლოკალურ შრომის ბაზარზე (შიდა ქართლი), რაც მიმართული იყო იძულებით გადაადგილებული პირების შრომის ბაზარზე დამკვიდრების გზების ძიებისაკენ. შესწავლილი იყო ამ რეგიონში დამსაქმებელთა მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე.

სპეციალური გამოკვლევები შრომაზე მოთხოვნის შესახებ 1960-იან წლებში ჩნდება²⁵. 1970-იან წლებშიც ამ საკითხზე მეტად აქტიური მუშაობა მიმდინარეობდა. ნაშრომები ეხებოდა მაკროდონეზე დასაქმებაზე ხელფასის ცვლილების გავლენის შესწავლას. შემდეგ დაიწყო რაციონალური მოლოდინის პირობებში დანახარჯთა მინიმიზაციის ეკონომეტრიკული მეთოდოლოგიის შემუშავება.

1980-იანი წლებიდან ჩნდება შრომები, რომლებიც ეხება ფირმების დონეზე შრომაზე მოთხოვნის ანალიზს. ამავე დროს დაიწყო ისეთი საკითხის შესწავლა, როგორცაა ხელფასისა და დასაქმების დონის ფორმირება მოლაპარაკებათა სხვადასხვა მოდელების პირობებში²⁶.

საბოლოოდ, სამეცნიერო ლიტერატურაში ჩამოყალიბდა აზრი შრომაზე მოთხოვნის შემდეგი მოდელების არსებობაზე:

- ე.წ. „მართვის უფლების“ მოდელი, როცა ფირმასა და პროფკავშირს შორის მოლაპარაკება ხელფასის სიდიდეს შეეხება, დასაქმებას ფირმა განსაზღვრავს;

- „სოციალურად ეფექტური კონტრაქტის“ მოდელი, როცა ხელფასის ზრდისას დასაქმება უცვლელია;

- „ეფექტიანი მოლაპარაკების პროცესის“ მოდელი, როცა ხელფასი და დასაქმება შესაბამისად იცვლება. ფირმასა და პროფკავშირს შორის არა მარტო ხელფასის სიდიდის ზრდაა მოლაპარაკების საგანი, არამედ დასაქმებაც.

- „სამუშაო ძალის დენადობის დანახარჯების“ მოდელი, როცა ფირმა ხელფასის ზრდის პარალელურად ამცირებს დასაქმებულებს, მაგრამ ხელფასის სიდიდე შრომის ზღვრულ პროდუქტზე დაბალია;

- მოთხოვნა შრომაზე, როცა ხელფასის ზრდას მოსდევს დასაქმების დონის შემცირება, მაგრამ ხელფასის სიდიდე შრომის ზღვრული პროდუქტის დონეზე მაღალია. ამ შემთხვევაში

²⁵ Brown M., de Cani J.A. A measure of technological employment. Review of Economics and Statistics. 1963. V.45. p.386-394.

²⁶ Farber H.S. The Analysis of Union Behavior. Ashenfelter O. C., Layard R.(eds). Handbook of Labor Economics. V. 2. Amsterdam, N.Y.: Nort-Holland, 1986. p.1039-1089; Eberts R., Stone J. On the Contract Curve: A Test of Alternative Models of Collective Bargaining. J. Labor Economics. 1986.No.4.p.66-81; Creedy J., McDonald I. M. Models of Trade Union Behaviour: A Synthesis. Economics Record. 1991. V.67.P.346-359. Booth A.L. The Economics of The Trade Union. Cambridge: Cambridge University Press.1995

სახელმწიფო მხარდაჭერის პირობებში დასაქმების შემცირება ნელი ტემპით, ნაკლებმტიკვენულად ხდება.

შრომაზე მოთხოვნის შესწავლა გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში მოგვიანებით, 1990-იან წლებში დაიწყო. უპირველეს ყოვლისა, შესწავლილ იქნა შრომაზე მოთხოვნა მიკროდონეზე, დამსაქმებლებთან ანკეტური გამოკითხვის გზით. პირველად ასეთი შრომები გაჩნდა იუგოსლავიაში, შემდეგ კი ჩეხეთში, რუსეთში, პოლონეთში, უნგრეთში და ა.შ.²⁷

ჩვენი ნაშრომი ემყარება ამ ქვეყნებში ჩატარებული კვლევების აპრობირებულ მეთოდოლოგიას, კერძოდ, დამსაქმებელთა სტრუქტურისებულ ანკეტურ გამოკითხვას, ე.წ. „ღრმა ინტერვიუს“ მეთოდით. 2011 წლის ზაფხულში გამოკითხა 100-მდე დამსაქმებელი (50 — ქ.ქუთაისში, 50 — ქ. რუსთავში). სანარმო - ორგანიზაციების შერჩევა მოხდა საქმიანობის სფეროსა და მომუშავეთა რიცხოვნობის გათვალისწინებით. გამოკითხულთა 51% სამრეწველო სანარმოა. მცირე სანარმოებთან ერთად გამოიკითხა საშუალო და თითქმის ყველა მსხვილი სანარმო. უნდა შევნიშნოთ, რომ ამ უკანასკნელთა ფუნქციონირების ხანგრძლივობა საშუალოდ 15 წელია, ორჯერ მეტი, ვიდრე მცირე სანარმოებისა.

კვლევისათვის გამიზნული კითხვარი მოიცავდა 48 კითხვას 323 სავარაუდო პასუხით. კითხვები იყო ლიაც და დახურულიც. კითხვარი სამი ნაწილისაგან შედგებოდა.

პირველი ნაწილი ითვალისწინებდა სანარმოო პოტენციალის შეფასების მიზნით სანარმოთა ეკონომიკური მდგომარეობის დახასიათებას. კერძოდ, გვსურდა გაგვეჩვენებინა, ბოლო ორი წლის მანძილზე მათი ფინანსური მდგომარეობის სტაბილურობა და უახლოეს პერსპექტივაში წარმოების ზრდის შესაძლებლობები. ამვე დროს, როგორ აპირებენ ისინი წარმოების გაფართოებას, რა პრობლემებს აწყდებიან ყველაზე მეტად მუშაობის პროცესში და რა მიაჩნიათ სახელმწიფოს მხრიდან მათი განვითარებისათვის ყველაზე ხელშემწყობ ღონისძიებად.

კითხვარის მეორე ნაწილი ითვალისწინებდა სანარმოს შრომითი პოტენციალის გამოვლენის მიზნით სანარმოს პერსონალის დახასიათებას, კერძოდ, პერსონალის საშუალო ასაკის დადგენას, კადრების დენადობის განსაზღვრას, პერსონალის განათლების საშუალო ადგილებთან შესაბამისობას, კვალიფიკა-

²⁷ Estrin S., Svejnar J. Wage determination in labor managed firms under market oriented reforms. Journal of Comparative Economics. 1993. V.17. N.3. p.687-700

ციის დონის, მათი შრომის შედეგებისა და მუშაობის ხარისხის შეფასებას. ამავე დროს, ინფორმაციის მიღებას სამუშაო ადგილების ატესტაციის, შრომის ნორმებისა და ნორმატივების არსებობის, პერსონალის საშუალო ხელფასისა და სტიმულირების ფორმების შესახებ.

მესამე ნაწილი ითვალისწინებდა პერსონალზე დამსაქმებელთა მოთხოვნის შესწავლას. კერძოდ, რა პროფესიის კადრების დეფიციტია, რომელი კატეგორიის პერსონალის მოზიდვა უჭირს და რა არის ამის მიზეზი, რა გზით ეძებს ის საჭირო კადრებს, რა ღონისძიებებს ატარებს კადრების შერჩევისას, მისი ადაპტირებისათვის; ახდენს თუ არა მათი კვალიფიკაციის ამაღლებას და რა მეთოდებით; რა სირთულეებს აწყდება დამსაქმებელი პერსონალის გადამზადებისას და რა პროფესიის კადრებზე არის მოთხოვნა დღეს და უახლოეს პერსპექტივაში?

როგორც დასაწყისში აღვნიშნეთ, კვლევის არეალი იყო ქალაქები: რუსთავი და ქუთაისი. ისინი მოსახლეობის რიცხოვნობით დიდ ქალაქთა ჯგუფს მიეკუთვნებიან²⁸ და მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ საქართველოს განსახლების სისტემაში. მათ სოციალურ-ეკონომიკურ განვითარებას უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს საქართველოს როგორც ინდუსტრიული, ისე სოციალური განვითარებისათვის, შრომით ემიგრაციაში წამსვლელი ნაკადების შემცირებისა და დაბრუნებული მიგრანტების რეინტეგრაციისათვის.

2.2. ბიზნესგარემო და სანარმოო პოტენციალი

რუსთავი და ქუთაისი საქართველოს მძლავრი ინდუსტრიული ცენტრები იყო. მრეწველობის განვითარება განსაზღვრავდა ამ ქალაქების ფუნქციას საქართველოს განსახლების სისტემაში. მრეწველობის განვითარებამ განაპირობა ამ ქალაქთა მოსახლეობის რიცხოვნობაც. 1989 წელს რუსთავში ცხოვრობდა 159 ათასი კაცი, ქუთაისში — 233 ათასი. მათგან 83,7 ათასი კაცი რუსთავში და 109,7 ათასი ქუთაისში დასაქმებული იყო უმეტესად მატერიალური წარმოების დარგებში (რუსთავში — 59%, ქუთაისში — 57%), აქედან კი, უპირატესად მრეწველო-

²⁸ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით 2011 წლისათვის ქუთაისის მოსახლეობა 194,7 ათასი კაცია, რუსთავისა — 120,8 ათასი კაცი.

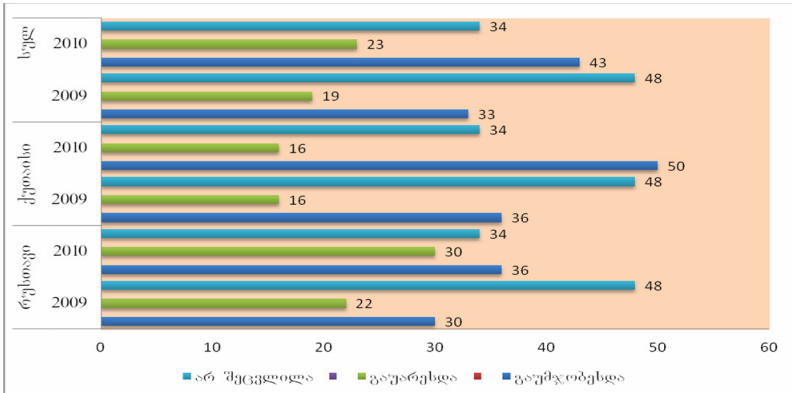
ბაში (58% — რუსთავში; 62% — ქუთაისში)²⁹. 2002 წლის მოსახლეობის აღწერით, რუსთავში მოსახლეობის რიცხვი 42,6 ათასი კაცით შემცირდა, ხოლო ქუთაისში — 46,5 ათასით. ამასთან, თუ 1989 წელს ქ. ქუთაისში მარტო მრეწველობაში დაახლოებით 39,2 ათასი კაცი იყო დასაქმებული, 2010 წლისათვის მთელი იმერეთის რეგიონის ბიზნეს სექტორში მხოლოდ 35,7 ათასი კაცი მუშაობს, ასევე რუსთავის მრეწველობაში 1989 წელს დაახლოებით 28,2 ათასი კაცი საქმიანობდა, 2010 წლისათვის მთლიანად ქვემო ქართლის ბიზნეს სექტორს 26,8 ათასი კაცი ჰყავს დასაქმებული.

1990-იან წლებში მსხვილი საწარმოების გაფართოების პერსპექტივის შესუსტებამ შეუძლებელი გახადა ამ ქალაქების სრულყოფილი ფუნქციონირება და საქართველოს განსახლების სისტემა მოდერნიზების აუცილებლობის წინაშე დააყენა, რაც მეტად რთული პრობლემაა. ბუნებრივია, ასეთ ვითარებაში კვლავაც დიდი მნიშვნელობა აქვს იმ საწარმოთა განვითარებასა და საქმიანობის გაფართოებას, რომლებიც ამჟამად ამ ქალაქებში ფუნქციონირებენ.

ჩვენს მიერ ჩატარებულმა კვლევამ გვიჩვენა, რომ ბიზნესის ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამამ ამ ქალაქთა წარმოების განვითარებაზეც ჰპოვა ასახვა. კერძოდ, გაიზარდა იმ საწარმოთა წილი, რომლებიც წინა წელთან შედარებით თავიანთი ფინანსურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებაზე მიუთითებენ. თუ 2009 წელს წინა წელთან შედარებით ფინანსური მდგომარეობის გაუმჯობესებას აღნიშნავდა რესპონდენტთა 33%, 2010 წლისთვის იგივეს იმეორებს რესპონდენტთა 43%. მეტად საგულისხმოა ამ პასუხების განაწილება საწარმოთა სიდიდის მიხედვით. კერძოდ, თუ 2009 წელს წინა წელთან შედარებით მდგომარეობის გაუმჯობესებაზე მიუთითებდა მცირე საწარმოთა 33%; საშუალო საწარმოთა 28% და მსხვილ საწარმოთა 41%, 2010 წლისათვის ამაზე მიუთითებს მცირე საწარმოთა 37%, საშუალო საწარმოთა 41% და მსხვილ საწარმოთა 65%. წარმოების ზრდის ტენდენცია განსაკუთრებით გამოხატულია მშენებლობასა და მრეწველობაში (დიაგრამა 3).

²⁹ ქვემო ქართლის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პრობლემები. რეგიონული სამეცნიერო-პრაქტიკული კონფერენციის მოხსენებათა თეზისები. რუსთავი. 1995. გვ.25-26

რესკონდენტ სანარმოთა განაწილება კითხვაზე: „როგორ შეიცვალა თქვენი ფინანსური მდგომარეობა ბოლო 2009-2010 წლებში?“ ვასუსის მიხედვით(%)



საბაზრო კონიუნქტურის ცვლილების მიმართ ყველაზე მგრძობიარე მცირე სანარმოები არიან. ისინი ვერ უძლებენ კონკურენციას. ამიტომ ან კოტრდებიან ან კიდევ უერთდებიან საშუალო და მსხვილ სანარმოებს. (ეს უკანასკნელი პროცესი განსაკუთრებით გამოხატულია რუსთავში). შესაბამისად, მდგომარეობის გაუარესებასაც მცირე სანარმოები მეტად მიუთითებენ, ვიდრე საშუალო და მსხვილი სანარმოები. მდგომარეობის გაუარესებას ისინი ხსნიან უპირატესად კონკურენტთა რაოდენობის ზრდითა და მომხმარებელთა მსყიდველუნარიანობის შემცირებით.

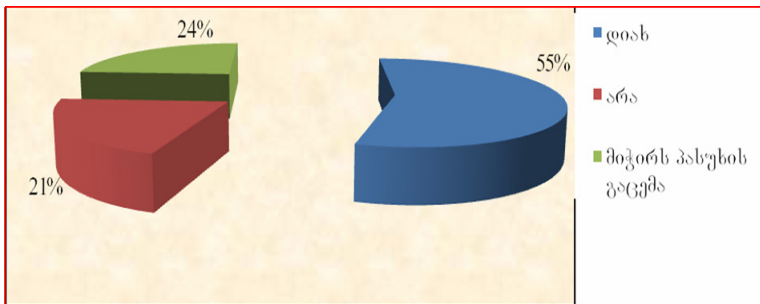
კონკურენციის ზრდას რუსთავში განსაკუთრებით პურ-პროდუქტების მწარმოებლები უჩივიან. ისინი ვერ უძლებენ თბილისიდან შესული პროდუქციის კონკურენციას. მდგომარეობის გაუარესებაზე მიუთითებენ მცირე სანარმოებში, რომელთა რენტაბელობა 0-დან 3%-მდეა. მდგომარეობის უცვლელობა აღინიშნა, სანარმოთა 70%-ში, სადაც რენტაბელობა ამჟამად 6%-ზე მეტია.

გამოირკვა, რომ შერჩეულ სანარმოთა 41%-ს 2010 წელს ჰქონდა საბრუნავ საშუალებათა უკმარისობა. ამას ისინი, უპირველეს ყოვლისა, ხსნიან ფასების ზრდით ნედლეულსა და მასალებზე, რამაც გაზარდა მათი წარმოების ხარჯები (53,3%); ასევე მიუთითებენ მომხმარებელთა გადახდისუნარიანობის შემცირებაზეც (30,6%), რამაც, თავის მხრივ, შეამცირა პროდუქციის რეალიზაციის მოცულობა.

რესპონდენტთა 55% უახლოეს 1-2 წელიწადში გეგმავს საწარმოს საქმიანობის გაფართოებას (დიაგრამა 4). ისინი, ძირითადად, საშუალო და მსხვილი საწარმოები არიან. ამას აპირებენ ასორტიმენტის გაფართოებით, ახალი ტექნიკისა და ტექნოლოგიის დანერგვით და ქვეყნის შიგნით ახალი გასაღების ბაზრის მოძიებით. საქმიანობის სფეროების მიხედვით ანალიზმა გვიჩვენა, რომ სამრეწველო საწარმოები ამის რეალიზაციას ასორტიმენტის გაფართოებითა და ახალი ტექნოლოგიის დანერგვით გეგმავენ, სამშენებლო ორგანიზაციები - ახალი საქმიანობის წამოწყებით, სავაჭრო ობიექტები - ასორტიმენტის გაფართოებაზე არიან ორიენტირებულნი, სატრანსპორტო ორგანიზაციები - სარეკლამო საქმიანობის გაუმჯობესებაზე, მომსახურების სფერო - წარმოების მართვის გაუმჯობესებაზე, ხოლო კავშირგაბმულობა - ახალი ტექნიკა-ტექნოლოგიის დანერგვასა და ქვეყნის შიგნით გასაღების ბაზრის გაფართოებას გეგმავს.

დიაგრამა 4

რესპონდენტთა განაწილება კითხვაზე: „უახლოეს 1-2 წელიწადში გეგმავენ თუ არა თქვენი საქმიანობის გაფართოებას?“ პასუხების მიხედვით (%)



საწარმოთა სიდიდის მიხედვით ანალიზით გამოვლინდა, რომ **მცირე და საშუალო** საწარმოები წარმოების გაფართოებას ასორტიმენტის გაფართოებითა და ქვეყნის შიგნით ახალი გასაღების ბაზრის მოძიებით ფიქრობენ, რაც შეეხება **მსხვილ საწარმოებს**, ისინი წარმოების ზრდას ახალი ტექნიკისა და ტექნოლოგიით, ასორტიმენტის გაფართოებითა და პროდუქციის ხარისხის გაუმჯობესებით ფიქრობენ.

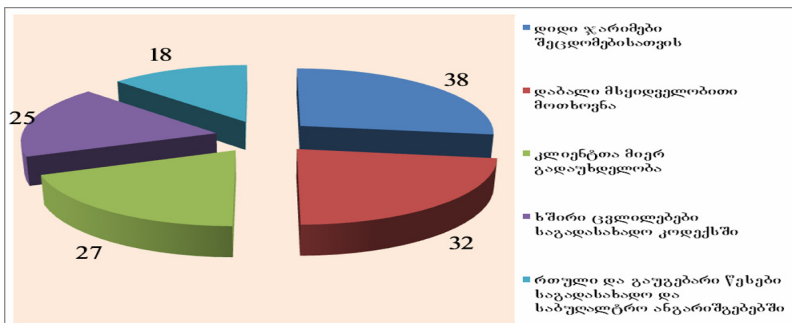
უნდა აღინიშნოს, რომ პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება წარმოების გაფართოების მნიშვნელოვან გზად რესპონდენტთა უმცირესობამ (5,6%) მიიჩნია. ეს ბუნებრივიცაა, რადგან დამსაქმებელთა მნიშვნელოვანმა ნაწილმა კითხვაზე: „დღესდღეო-

ბით რაში გამოიხატება თქვენი უპირატესობა თქვენს კონკურენტებთან შედარებით?“ უპასუხა, რომ „წარმოების პერსონალის პროფესიონალიზმში (23%), საბაზრო კონიუნქტურის განჭვრეტაში (21,6%), კონკურენტუნარიანი პროდუქციის წარმოების ცოდნაში (21%), დაქირავებულთა ეფექტურ მართვაში (12%). თუ გავითვალისწინებთ იმას, რომ კონკურენტუნარიანი პროდუქციის წარმოების ცოდნაც და საბაზრო კონიუნქტურის განჭვრეტაც პერსონალის მაღალი პროფესიონალიზმის ნიშნებია, შეიძლება დავასკვნათ, რომ ჩვენი რესპონდენტების წარმატებული საქმიანობა ამჟამად ძირითადად მაღალი ხარისხის ადამიანური კაპიტალითაა განსაზღვრული.

დამსაქმებელთა აზრით, მათი საქმიანობის წარმატებას ყველაზე მეტად ხელს უშლის დიდი ჯარიმები შეცდომებისათვის (38%), დაბალი მსყიდველობითი მოთხოვნა (32%), კლიენტთა მიერ გადაუხდელობა (27%), ხშირი ცვლილებები საგადასახადო კოდექსში (25%), რთული და გაუგებარი წესები საგადასახადო და საბუღალტრო ანგარიშგებებში (18%) (დიაგრამა 5).

დიაგრამა 5

**რესპონდენტთა განანიღბა კითხვაზე: „ყველაზე მეტად რა პრობლემას აწყდებით თქვენს მუშაობაში?“
პასუხების მიხედვით (%)**



აღსანიშნავია, რომ ამ საერთო პრობლემებთან ერთად, ქუთაისში კრედიტის მიღების სირთულე ანუხებთ, ხოლო რუსთავეში - კერძო საკუთრების დაცვაზე გარანტიის უქონლობა. დამსაქმებლები ყველაზე ნაკლებად უჩივიან ლიცენზიის მიღების, სერტიფიცირების პროცედურებს, სახელმწიფო ორგანოებთან ანგარიშგებისა და მათთან სამეწარმეო საქმიანობის შეთანხმების საკითხებს. შესაბამისად, სახელმწიფო ორგანოებთან ურთიერთობაში ისინი საშუალოდ კვირაში მხოლოდ 2 სთ-ს ხარჯავენ.

რესპონდენტები საკუთარი ბიზნესისათვის ყველაზე მძიმე გადასახადად მიიჩნევენ დამატებითი ღირებულების გადასახადსა (33%) და საშემოსავლო გადასახადს (32,3%). ამის შემდეგ აღნიშნავენ, რომ მოგების გადასახადიც არაა მცირე ტვირთი მათთვის (25,2%). ყველაზე ნაკლებ ტვირთად თვლიან სააქციო და საბაჟო გადასახადს (0,8%).

საგადასახადო სისტემის გაუმჯობესებისათვის ყველაზე ეფექტურ ღონისძიებად მიაჩნიათ საგადასახადო განაკვეთების (25,1%), საჯარიმო ტარიფების (23%) და გადასახადების რაოდენობისა და არასაგადასახადო გადასახდელების შემცირება (20,6%).

საჯარიმო ტარიფების შემცირების საკითხი უფრო მეტად ანუხებთ რუსთავში, ვიდრე ქუთაისში, თუმცა ამ უკანასკნელში განსაკუთრებით მიუთითებენ გადასახდელებისა და არასაგადასახადო გადასახდელების შემცირებისა და საგადასახადო და საბუღალტრო ანგარიშგების გამარტივების აუცილებლობაზე.

რესპონდენტები თვლიან, რომ მათი სანარმოს განვითარებისა და საქმიანობის გაფართოებისათვის სახელმწიფოს მხრიდან ყველაზე დიდი დახმარება იქნებოდა საგადასახადო შეღავათების დაწესება (22,3%), საგადასახადო სისტემის გამარტივება და სტაბილურობის უზრუნველყოფა (21%). ამავე დროს აქცენტს აკეთებენ პიროვნებისა და ბიზნესის უსაფრთხოების დაცვასა და კონკურენტუნარიანი გარემოს უზრუნველყოფის აუცილებლობაზე.

შევნიშნავთ, რომ ჩვენს მიერ გამოკვლეულ სანარმოთაგან დაბალრენტაბელურ სანარმოთა წილი მცირეა (9%). უმრავლესობის რენტაბელობა 6%-დან 10%-მდეა. ყოველი მეოთხე სანარმოს რენტაბელობა კი 51%-ზე მეტია. **საგულისხმოა, რომ ნებისმიერი დამსაქმებელი მისი სანარმოს რენტაბელობის მიუხედავად, ერთნაირ მოთხოვნას აყენებს: ესაა საგადასახადო ტარიფების შემცირება და შეღავათების არსებობა.** ბუნებრივია, გადასახადი ნებისმიერი დამსაქმებლისთვის თუ დაქირავებულისათვის უსიამოვნო ტვირთია, მაგრამ ქვეყნისა და მათი ფუნქციონირებისათვის აუცილებელი პირობაც.

სახელმწიფოს მიზანია, მხარი დაუჭიროს დასაქმების ზრდას, მეორე მხრივ, შექმნას პირობები სანარმოთა რენტაბელობისათვის. ამ სახელმწიფო ფუნქციის წარმატებით შესასრულებლად სად გადის ე.წ. „ოქროს ხაზი“, საქართველოში ჯერჯერობით მოძებნილი არ არის. ეს ცალკე, დამატებითი, ღრმა კვლევის საგანია. ამ კვლევიდან გამომდინარე კი **ცხადია, რომ სანარმოთა კონკურენტუნარიანობის შესანარჩუნებლად**

უფრო ეფექტური იქნებოდა დიფერენცირებული საგადასახადო სისტემის შექმნა, რომლის დროს სანარმოთა რენტაბელობაც იქნებოდა გათვალისწინებული.

კვლევებიდან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ბოლო ორი წელია რუსთავსა და ქუთაისში მიმდინარეობს წარმოების ზრდის პროცესი, პერსპექტივაში იგეგმება არსებულის გაფართოება ან ახალი საქმიანობის წამოწყება. ჩანს რომ, ამ ქალაქების სანარმოო პოტენციალი მზარდია, რაც პერსპექტივაში ახალი სამუშაო ადგილების შექმნასაც გულისხმობს. იგი მოსალოდნელია უფრო მეტად, მცირე და საშუალო ზომის სანარმოებში, რომლებიც წარმოების გაფართოებას ასორტიმენტის ზრდითა და გასაღების ბაზრების გაფართოებით ვარაუდობენ. მსხვილი სანარმოები კი, წარმოების ზრდას ახალი ტექნოლოგიის დანერგვით აპირებენ, მოსალოდნელია ე.წ. „ჩანაცვლების ეფექტის“ მოქმედება, რამაც (რა თქმა უნდა, სანარმოთა სპეციფიკიდან გამომდინარე) შესაძლოა, არა თუ ზრდა, არამედ ამ სანარმოებში სამუშაო ადგილების კანონზომიერი შემცირებაც კი გამოიწვიოს. **საბოლოოდ კი შეიძლება დავასკვნათ, რომ არსებული სანარმოო პოტენციალის ბაზაზე, უახლოეს ორ წელიწადში სამუშაო ადგილების ზრდაა მოსალოდნელი, მაგრამ ეს არ იქნება მასშტაბური ზრდა.**

2.3. სანარმოთა შრომის ორგანიზაცია და ადამიანური პოტენციალი

გამოკვლევებით, დადგენილია, რომ ადამიანის ყველაზე მწარმოებლური ასაკი 34-45 წელია. ამავ დროს, ცნობილია ისიც, რომ 30-34 წელი შემოქმედებითი აქტიურობის ასაკად ითვლება. ამ ასაკში სამუშაო ძალის მობილურობა მაღალია, რის საფუძველზეც მიმდინარეობს ადამიანის პროფესიული ზრდისა და კომპეტენციის საბოლოოდ ჩამოყალიბების პროცესი. 35-40 წწ. კი თვითგამორკვევის ასაკადაა მიჩნეული. ამ დროს ხდება მიღებული გამოცდილების პირველი შეჯამება. ამ ასაკში ადამიანი ეკონომიკური დაპირისპირებების კრიტიკული ანალიზის შედეგად, ცხოვრებას უფრო რეალური თვალთუყურებს. უკვე გაზრდილი პასუხისმგებლობის გამო ის უფროთხილდება თავის კარიერას, ცდილობს არ მოხდეს მისი კონკურენტუნარიანობის დაქვეითება შრომის ბაზარზე. როცა ამ ასაკის სამუშაო ძალა დასაქმებულია თავის პროფესიისა და კვალიფიკაციის შესაბა-

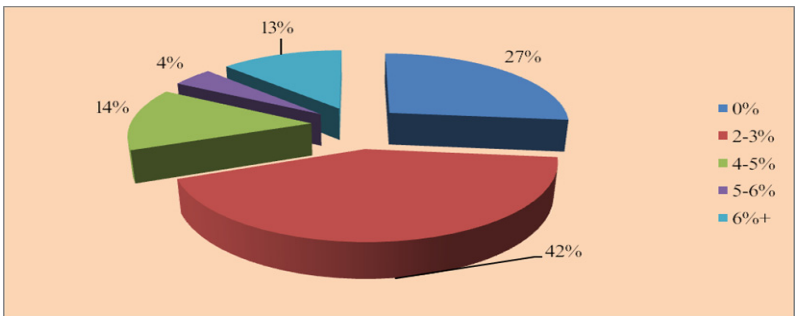
მის სამუშაოზე, ადგილი აქვს ე.წ. „ოპტიმალურ დასაქმებას“. ამ შემთხვევაში სამუშაო ძალა მაღალმწარმოებლურია.

გამოკვლევულ სანარმოთა პერსონალში სპეციალისტთა უმეტესობა (52%) 31-დან 40 წლამდე ასაკისაა. საგულისხმოა ისიც, რომ ყოველი მესამე რესპონდენტი მიუთითებდა 36-დან 40 წლამდე ასაკს. უფრო ახალგაზრდულია მუშათა უმრავლესობის (58%) ასაკი, კერძოდ, 26-დან 40 წლამდე. ყოველი მეოთხე რესპონდენტი მიუთითებს, რომ მათ სანარმოში საშუალოდ მუშათა ასაკი 36-დან 40 წლამდეა. შეიძლება ითქვას, რომ **სანარმოებში მომუშავე პერსონალის ძირითადი ნაწილი 36-დან 40 წლამდეა.**

უმუშევრობის დიდი მასშტაბების გამო რუსთავსა და ქუთაისში დამსაქმებლებს აქვთ საშუალება, პერსონალი სხვა თვისებებთან ერთად, ისინი ასაკითაც შეარჩიონ. ამიტომაც, რომ **გამოკვლევულ სანარმოებში არსებული ადამიანური რესურსი ყველაზე მწარმოებლურ ასაკშია** — იმ ასაკში, რომელშიც პროფესიონალური სიმნიფეც იწყება. შესაბამისად, სანარმოთა უმრავლესობაში (65%) კადრების დენადობის მაჩვენებელი მეტად დაბალია (0-დან 3%-მდე). მხოლოდ რესპონდენტთა 12% მიუთითებს, რომ მათ სანარმოში კადრების დენადობა 6%-ზე მეტია (დიაგრამა 6).

დიაგრამა 6

**რესპონდენტთა განაწილება კითხვაზე: „ბოლო ორი წლის განძილზე საშუალოდ რამდენი %-ია კადრების დენადობის მაჩვენებელი თქვენს სანარმოში?“
პასუხების მიხედვით (%)**



კითხვაზე: „სანარმოდან უფრო ხშირად სპეციალისტები მიდიან თუ მუშები?“ რესპონდენტებმა უპასუხეს, რომ უფრო მუშები (41%), ვიდრე სპეციალისტები (11%). ამასთან, დამსაქმებელთა შეფასებით, მათი სანარმოს სპეციალისტების განათ-

ლებით მიღებული სპეციალობა შეესაბამება იმ სამუშაო ადგილს, რომელზეც იგი მუშაობს (41%), 44%-მა უპასუხა, რომ ნაწილობრივ შეესაბამება იმ სამუშაო ადგილს სადაც მუშაობს. შესაბამისად, რესპონდენტთა უმეტესობის აზრით (59%), მათ თავისი სანარმოს პერსონალის კვალიფიკაციის დონე ნაწილობრივ აკმაყოფილებს. კითხვაზე: „კონკრეტულად რაში არ აკმაყოფილებს მათი კვალიფიკაციის დონე?“ რესპონდენტების პასუხები ასე გადანაწილდა:

1. აკლიათ პრაქტიკული უნარჩვევები და თეორიული ცოდნა (28,5%);
2. აკლით პროფესიული კვალიფიკაცია (16,5%);
3. არ არიან ინიციატივიანი და აკლიათ საქმისადმი შემოქმედებითი მიდგომის უნარი და ა.შ.

არსებული მდგომარეობა მიუთითებს იმაზე, რომ გამოკვლეულ სანარმოებში პერსონალის დასაქმება ოპტიმალური არაა. რით არის განპირობებული ეს, საგანმანათლებლო მომსახურების ბაზრის ნაკლოვანებებით თუ სანარმოებში არსებული ორგანიზაციული კულტურით?

კვლევამ გამოავლინა, რომ გამოკვლეულ სანარმოთა 77%-ს თავის ორგანიზაციაში სამუშაო ადგილების ატესტაცია არასდროს ჩაუტარებია. სანარმოთა ნახევარი არ იყენებს შრომის ნორმებისა და ნორმატივების სისტემას; შესაბამისად, რესპონდენტთა 54% აღნიშნავს, რომ მათ ზოგჯერ მაინც სჭირდებათ პერსონალის ზეგანაკვეთური დროით დასაქმება, 14% კი მიუთითებს, რომ საკმაოდ ხშირად იყენებს პერსონალის შრომას ზეგანაკვეთურ სამუშაოებზე. საგულისხმოა ის ფაქტიც, რომ იმ სანარმოთაგანაც კი, რომლებიც შრომის ნორმებითა და ნორმატივებით მუშაობენ, მნიშვნელოვანი ნაწილი (44%) ზოგჯერ მაინც მიმართავს მუშაკთა შრომის ზეგანაკვეთური დროით გამოყენებას. ეს კიდევ ერთი მაჩვენებელია არაოპტიმალური დასაქმებისა და დაქირავებულთა შრომის მაღალი ინტენსიურობისა.

ეკონომიკური განვითარების მოცემულ ეტაპზე, გამოკვლეულ სანარმოებში არსებული შრომის ორგანიზაცია, ძირითადად, აგებულია სანარმოთა მარკეტინგულ სტრატეგიაზე, რაც დამახიასიათებელი იყო სანარმოთათვის XX საუკუნის 70-იან წლებში. XXI საუკუნის დასაწყისში შრომის ორგანიზაცია, ძირითადად, ენდოგენური ფაქტორებით ვითარდება. კერძოდ, დადგინდა პირდაპირი ურთიერთკავშირი ორგანიზაციის სტრატეგიულ მიზნებსა და ადამიანური რესურსების განვითარებას

შორის. პერსონალის განვითარების ძირითად ფაქტორად კი მიჩნეულია სანარმოში ცოდნის ეფექტური მართვა. ეს გულისხმობს სანარმოებში ახალი ინფორმაციული ტექნოლოგიების გამოყენებას, ახალი ინოვაციური ორგანიზაციული კულტურის შექმნას, რაც, თავის მხრივ, მოითხოვს პროფესიული გადამზადების ეფექტური სისტემისა და შრომის სტიმულების ეფექტური მექანიზმების არსებობას ორგანიზაციაში.

სამწუხაროდ, ჩვენი ბაზარი ე. წ. „ნარმოებლის ბაზარს“ ჰგავს, როცა მომუშავე განიხილება როგორც ნარმოების აუცილებელი, მაგრამ მეტად ადვილად შესაცვლელი ელემენტი. ბაზარი, რომელიც აგებულია პრინციპზე - „მომხმარებელი ყოველთვის მართალია“, ჯერჯერობით, ფორმირებული არაა. შესაბამისად, ჩვენი შეფასებით, სანარმოებში შრომა ძირითადად დაპროექტებულია ფ. ტელიორის ე.წ. „მექანიტიკური“ მიდგომით, როცა ადამიანური რესურსების ეფექტურობა უზრუნველყოფილია მათი დაქირავების სიმარტივითა და მათ გადამზადებაზე ნაკლები დანახარჯებით. ასეთი მიდგომა მოითხოვს დანახარჯებს იმაზეც, რომ პერსონალი კმაყოფილი იყოს სამუშაოთი, გაიზარდოს მათი მოტივაცია და შემცირდეს ე.წ. „აბსენტეიზმი“. საბჭოთა პერიოდში „ტელიორიზმის“ მკაცრი კრიტიკის მიუხედავად, სანარმოებში მაინც ეს სიტემა დომინირებდა. XX საუკუნის 80-იან წლებში დაიწყო საუბარი შრომის ორგანიზაციის სისტემაში „ადამიანური ფაქტორის“ წინ წამოწევის აუცილებლობის შესახებ და დაიწყო კიდევ ძიება ეფექტური ორგანიზაციული სისტემების შერჩევისა და დანერგვისათვის. ზოგიერთი სანარმო გადავიდა შრომის კოლექტიურ ორგანიზაციაზე, ზოგან დაიწყო სტიმულირების ახალი ფორმების დანერგვა, მაგრამ 1980-იანი წლების ბოლოს განვითარებულმა პროცესებმა ეს ღონისძიებები შეაჩერა. 1990-იან წლებში ნარმოების დაცემამ ბევრი სანარმო გააკოტრა, რომელიც გადარჩა, ბაზარზე დამკვიდრებისათვის ძირითადად მიმართავდა დროებით ღონისძიებებს. სამწუხაროდ ეს დღემდე გრძელდება. ჩვენი კვლევის არეალში სანარმოები, რომლებიც ამ მიმართულებით რამდენადმე მაინც ზრუნავდნენ, თითზე ჩამოსათვლელია. აღსანიშნავია ისიც, რომ 1990-იან წლებში ნარმოების განვითარებაში წყვეტამ დაქირავებულთა შრომის ეთიკა და კულტურაც დასცა. მოგვაქვს ერთ-ერთი სამშენებლო კომპანიის ხელმძღვანელის მონათხრობი: „ჩვენი კომპანიის მუშათა სპეცტანსაცემელს გარდა იმისა, რომ დაქირავებულთა დაცვის ფუნქცია აქვს, კომპანიის გარეგნული სახის მაჩვენებელიცაა. ჩვენი მუ-

შეგი მუდმივად უზრუნველყოფილნი არიან ამ ტანსაცმლით. მაგრამ ხშირად მქონია შემთხვევა მათთვის შენიშვნა მიმეცა იმის გამო, რომ სამსახურში გამოცხადდნენ ისეთი ტანსაცმლით, რომლითაც შინ შეასრულებდნენ სამშენებლო სამუშაოებს. ხანდახან მეჩვენება, რომ ჩვენი მხრიდან ამ მიზნით განუხლები ხარჯი ზედმეტია, მაგრამ ჩვენი წარმოების სპეციფიკიდან გამომდინარე ამის დაშვების უფლება არ გვაქვს“.

მაშასადამე, საწარმოებში არსებული არაოპტიმალური დასაქმება მხოლოდ საგანმანათლებლო მომსახურების ბაზრის ნაკლოვანებებიდან არ მომდინარეობს, არამედ იგი საწარმოებში არსებული დაბალი ორგანიზაციული კულტურითაც უნდა აიხსნას. ამას დამატებით ადასტურებს საწარმოებში არსებული შრომის ანაზღაურების არსებული ორგანიზაციაც. კერძოდ, გამოკვლეულ საწარმოებში სპეციალისტთა საშუალო ხელფასი 588 ლარია, მუშისა — 381 ლარი. შესამჩნევია განსხვავება ქალაქებს შორის. კერძოდ, რუსთაველ მუშათა ხელფასი 1,7-ჯერ მეტია ქუთაისელთა ხელფასზე, ხოლო სპეციალისტთა ხელფასი — 2,2-ჯერ (ცხრილი 23). ამ განსხვავებას განაპირობებს ქალაქთა განსხვავებული დარგობრივი სტრუქტურა. რუსთაველში მეტია მძიმე მრეწველობის ობიექტები, სადაც მძიმე სამუშაო პირობების გამო ხელფასი შედარებით მეტია.

ცხრილი 23

მუშათა და სპეციალისტთა საშუალო ხელფასი ქ. რუსთავესა და ქ. ქუთაისში (ლარი)

ქალაქები	მუშის	სპეციალისტის
ქუთაისი	272	369
რუსთავე	461	798
სულ	381	588

ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ არსებული ხელფასები მეტად დაბალია, განსაკუთრებით, **მუშათა** ხელფასი. ოთხსულიანი ოჯახის საარსებო მინიმუმი (271 ლარი) მუშათა ხელფასის 74%-ია. ქუთაისში კი ის მხოლოდ საარსებო მინიმუმს უტოლდება. ამ ქალაქში **სპეციალისტთა** ხელფასი მხოლოდ 98 ლარით (1,4-ჯერ) აღემატება საარსებო მინიმუმს. გამოკვლეულ საწარმოებში განსხვავება მუშისა და სპეციალისტთა ხელფასს შორის 1,5-ია (მათ შორის რუსთავეში — 1,7, ქუთაისში — 1,4) მაშინ, როცა

1980-იანი წლებიდან მოყოლებული მსოფლიო შრომის ბაზარზე შეიმჩნევა ტენდენცია: იზრდება მაღალკვალიფიციურ კადრებზე მოთხოვნა და შესაბამისად, მაღალკვალიფიციურთა და დაბალკვალიფიციურთა ხელფასში განსხვავებაც. მაგალითად, 2002-2006 წლებში აშშ-სა და გერმანიაში ეს განსხვავება 2-ჯერ მეტია, ტაილანდში — 3-ჯერ³⁰.

ზოგადად, სპეციალისტთა საშუალო ხელფასი უფრო მაღალი უნდა იყოს, ვიდრე ქვეყანაში არსებული საშუალო ხელფასია. ჩვენი კვლევიდან გამომდინარე, **საწარმოთა სპეციალისტების ხელფასი ქვეყანაში არსებული საშუალო ხელფასზე ნაკლებია** (680 ლარი — 2011 წლის მეორე კვარტალი). ბუნებრივია, ხელფასი რომელიც არ ითვალისწინებს არც ბაზრის და არც მოსახლეობის მინიმალურ მოთხოვნებს, ერთი მხრივ, ამცირებს მომუშავეთა შრომით მოტივაციას, მეორე მხრივ, გრძელვადიან პერიოდში საწარმოთა ნორმალური ფუნქციონირების საკითხსაც კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს. ეს კვლევის შედეგებშიც აისახა, როცა დამსაქმებლებმა მათ წინაშე მდგარი პრობლემებიდან ყველზე მეტად მოსახლეობის დაბალმსყიდველუნარიანობის საკითხი გამოკვეთეს. ვფიქრობთ, იმისათვის, რომ ნედლეულზე და მასალებზე ფასების მომატებით წარმოების ხარჯების ზრდისთვის თავი აერიდებინათ, დამსაქმებლებმა არჩიეს შრომაზე დანახარჯების შემცირება დაქირავებულთა დაბალი ხელფასის შენარჩუნების ხარჯზე. მოკლევადიან პერიოდში მათ შეინარჩუნეს რენტაბელობა, მაგრამ საბოლოოდ მიიღეს დაბალმსყიდველუნარიანი მოსახლეობა. უნდა გავითვალისწინოთ, რომ არაეფექტური ხელფასების პოლიტიკას პესპექტივაში დასაქმების შემცირებისკენ მივყავართ, რაც, თავის მხრივ, მძლავრი ბიძგია მოსახლეობის, განსაკუთრებით, მაღალკვალიფიციური კადრების ქვეყნის გარეთ გადინებისა, შესაბამისად, ქვეყნის შრომის ბაზარზე კვალიფიციური კადრების დეფიციტისა.

2.4 მოთხოვნა ადამიანურ რესურსებზე

ჩვენი კვლევის საბოლოო მიზანი ისიც იყო, გაგვერკვია მოცემულ ქალაქებში დამსაქმებელთა მოთხოვნა შრომაზე. კერძოდ,

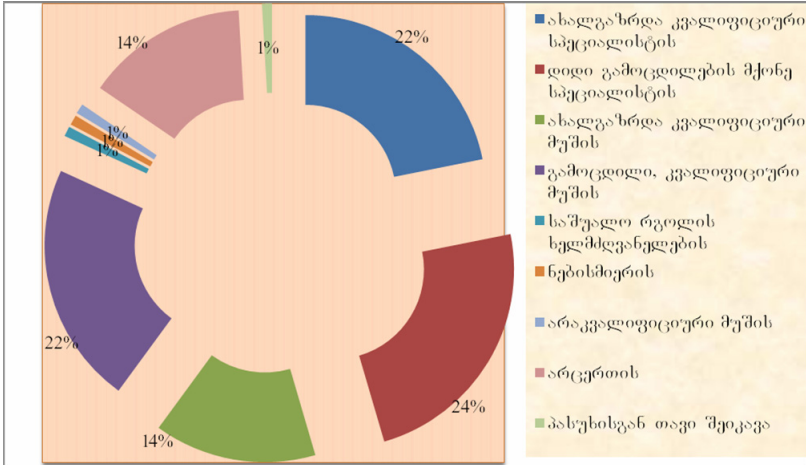
³⁰ П.Була-ор., П.Крипосак. Что значит образование: международные тенденции спроса на труд и его оплату. <http://www.dialogs.org.ua>

- არის თუ არა ამჟამად მოთხოვნა კადრებზე;
- რა პროფესიისა და კვალიფიკაციის კადრების დეფიციტს განიცდიან დამსაქმებლები;
- რა ფაქტორები განაპირობებს დამსაქმებელთა მოთხოვნას;
- უახლოეს პერსპექტივაში, რა კატეგორიის კადრებზე შეიძლება იყოს დამსაქმებელთა მხრიდან მოთხოვნა.

კვლევით დადგინდა, რომ ამჟამად რესპონდენტთა 42% არცერთი პროფესიის კადრის დეფიციტს არ განიცდის. აღსანიშნავია, რომ ამ პასუხს იზიარებს რესპონდენტთა 61% ქუთაისში და მხოლოდ 26% — რუსთავში, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ ფუნქციონირებადი ბიზნესსექტორი ქუთაისში უფრო გაჯერებულია საჭირო კადრებით. რესპონდენტთა 10,4%-მა უპასუხა, რომ ნებისმიერი პროფესია, რომელიც მას სჭირდება მისთვის დეფიციტურია. ეს პასუხი რუსთაველ დამსაქმებლებში დომინირებს (13%). დანარჩენი გამოკითხულები სხვადასხვა პროფესიის კადრების დეფიციტზე მიუთითებენ. ესაა, ზეინკლის, შემდუღებლის, დურგლის, მდნობელის, ხარატის, მგლინავის, ხის დამმუშავებლის, მზარეულის, სტილისტის და ა.შ., მაგრამ ყველაზე მეტად გამოიკვეთა დეფიციტი ორ სპეციალობაზე: ინჟინერ-მექანიკოსი და ელექტრიკოსი, განსაკუთრებით რუსთავში. რაც შეეხება ქუთაისს, ინჟინერ მექანიკოსებთან ერთად, გამოვლინდა სამშენებლო სამუშაოების მწარმოებლებისა და ხის დამმუშავებელი წარმოების სპეციალისტების დეფიციტი.

კითხვაზე: „ყველაზე მეტად, რომელი კატეგორიის პერსონალის მოზიდვა გიჭირთ?“ რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ ყველაზე ძნელია დიდი გამოცდილების მქონე სპეციალისტების მოზიდვა (23,6%), შემდეგ გამოცდილი კვალიფიციური მუშებისა (22%) და ახალგაზრდა კვალიფიციური სპეციალისტებისა (22%) (დიაგრამა 7).

რისკონდენტთა განაწილება კითხვაზე: „ყველაზე მათად, რომელი კატეგორიის პარსონალის მოზიდვა ბიჭირთ?“ პასუხების მიხედვით (%)



დიაგრამიდან ჩანს, რომ ამ ეტაპზე დამსაქმებლისათვის კვალიფიკაციასთან ერთად გასაკუთრებით ღირებულია გამოცდილებაც. გამოცდილების დეფიციტს მხოლოდ საგანმანათლებლო მომსახურების სფეროს ნაკლოვანებებს ვერ დავაბრალებთ. გამოცდილება წლების მანძილზე სტაბილურ სამუშაო ადგილებზე შრომით მიიღება. მაშასადამე, დასაქმების პოლიტიკის განსაზღვრისას ჩვენი ორიენტაცია ალბუელი უნდა იყოს არა ეპიზოდური, სეზონური დასაქმების შესაძლებლობის შექმნისაკენ, არამედ, მყარი, სტაბილური სამუშაო ადგილების შექმნაზე. სხვა შემთხვევაში, მუდმივად იქნება გამოცდილი კვალიფიციური პერსონალის დეფიციტი. მითუმეტეს, რომ კვალიფიციური კადრის დეფიციტს აქვს გაჭიანურებული ხასიათი, რადგან ინვესტირება ადამიანურ კაპიტალში ხანგრძლივ დროს მოითხოვს. პერსპექტივაში მისი გაჭიანურება დამოკიდებულია იმაზე, როგორ რეაგირებას მოახდენს მასზე შრომის ბაზრის სუბიექტები (დამსაქმებელი, სახელმწიფო, დაქირავებული). სახელმწიფოზე ბევრი რამაა დამოკიდებული, რადგან ის განსაზღვრავს შრომის ბაზრის ფუნქციონირების წესს, კვალიფიციური კადრების მომზადება-გადაამზადების პოლიტიკას.

ზოგადად, ცნობილია, რომ ეფექტური და კონკურენტუნარიანი საწარმოები კვალიფიციური პერსონალის დეფიციტს არ უნდა განიცდიდნენ. ასეთი რამ ხდება მაშინ, თუ მათთვის საჭირო კადრი ქვეყანაში არ მზადდება, ან უბრალოდ, განსაკუთრებული უნარ-ჩვევების სპეციალისტები სჭირდებათ. რესპონდენტთაგან მხოლოდ 9%-მა უპასუხა, რომ პერსონალის მოძიების სირთულე გამოწვეულია იმით, რომ მათთვის საჭირო კადრები საქართველოში არ მზადდება. უმრავლესობის პასუხები კი ასე გადანაწილდა:

1. სამუშაოს მაძიებლებს არ აკმაყოფილებთ ის ხელფასი და შრომის პირობები, რომელსაც დამსაქმებელი სთავაზობს (32%);
2. დამსაქმებელს მათი კვალიფიკაცია არ აკმაყოფილებს (28%);
3. პერსონალი შერჩევის მოქნილი სისტემა ამ ქვეყანაში არ ფუნქციონირებს (18%).

მაშასადამე, **გამოცდილი კვალიფიციური პერსონალის დეფიციტი საწარმოებში, ძირითადად, განპირობებულია არა იმდენად საჭირო კადრების ფიზიკური ნაკლებობით, არამედ საბაზრო შერჩევის მექანიზმების დაბალი ეფექტიანობით, შრომის დაბალი ფასით და რთული სამუშაო პირობებით.**

პერსონალი მოძიების მოუქნელი სისტემის არსებობას ადასტურებს ისიც, რომ დამსაქმებლები საჭირო კადრებს ძირითადად პირადი კონტაქტებითა და რეკომენდაციებით ეძებენ (72%). გამართული მენეჯმენტის პირობებში კი პერსონალის შერჩევა შემდეგ ეტაპებად მიმდინარეობს:

- პირველი შერჩევა ხდება სამოტივაციო წერილისა და რეზიუმეს (ე.წ. CV) საფუძველზე, რომელსაც ახორციელებს ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის (ან პერსონალის მართვის დეპარტამენტის) ასისტენტი;
- შემდეგ საფეხურზე ტარდება პირველი გასაუბრება, რომელსაც ატარებს კადრების სამსახურის ასისტენტი, ან მენეჯერი პერსონალის შერჩევის დარგში;
- მესამე ეტაპზე ტარდება ძირითადი გასაუბრება პერსონალის მართვის დეპარტამენტის უფროსისა და შერჩევის მენეჯერის თანდასწრებით;
- მეოთხე ეტაპზე გასაუბრება წარმოებს იმ ქვედანაყოფის ხელმძღვანელთან, რომელი ქვედანაყოფისთვისაც ხდება კადრის შერჩევა;

- მეხუთე ეტაპზე მიიღება გადანყვეტილება, რომელსაც იღებს დირექტორის მოადგილე პერსონალის მართვის საკითხებში პერსონალის სამსახურის უფროსთან და შესაბამის რგოლის ხელმძღვანელთან გასაუბრების საფუძველზე.

ჩვენი კვლევით კი დასტურდება, რომ საწარმოში პერსონალის შერჩევას უშუალოდ წარმოების ხელმძღვანელი, დამსაქმებელი ახდენს (72%). მხოლოდ რეპონდენტთა 19%-მა მიუთითა, რომ ამ ფუნქციას იმ რგოლის ხელმძღვანელი ასრულებს, რომელსაც კადრი სჭირდება. შეიძლება ითქვას, რომ **პერსონალის სამსახურის როლი საწარმოებში იგნორირებულია**. შესაბამისად, მხოლოდ დამსაქმებელთა უმცირესობა (0,8%) ამუშავებს კანდიდატთა პროფესიული უნარ-ჩვევების განმსაზღვრელ სტანდარტებს და ქმნის სამუშაოს მაძიებელთა და ვაკანსიების საინფორმაციო ბაზას.

გასაუბრება პერსონალის შერჩევის ყველაზე გავრცელებული მეთოდია. რესპონდენტთა 53% სწორედ ამ მეთოდს იყენებს. მხოლოდ 17%-მა აღნიშნა, რომ მუდმივად მუშაობს პერსონალის რეზერვის შექმნაზე (ისინი ძირითადად მსხვილი საწარმოს წარმომადგენლები არიან). **აქედან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ კომპანიებში ძირითადად გამოიყენება პერსონალის შერჩევისა და შეფასების ის მეთოდები, რომელიც მათი დაქირავების ხარჯებს მინიმუმამდე დაიყვანს**. დაქირავების არაეფექტური მეთოდების გამოყენებას კი, საბოლოოდ, კვალიფიციური კადრების დეფიციტამდე და პერსპექტივაში დამატებითი ხარჯების განწევამდე მიყვავართ.

ცნობილია, რომ პერსონალის შერჩევისა და შეფასების პროცედურა ორგანიზაციული ქცევის პრიორიტეტითაა განსაზღვრული. სხვადასხვა ქვეყნებში ჩატარებული კვლევების საფუძველზე ექსპერტები შემდეგ დასკვნამდე მივიდნენ: დაქირავებულთა 80%-ის შერჩევა პროფესიული და კვალიფიციური ნიშნით ხდება, განთავისუფლებათა 85% — ურთიერთდამოკიდებულების გამო; ახალ თანამშრომელთა 46% უკვე 18 თვეში ამჟღავნებს თავის წარუმატებლობას. ერთი მენეჯერის ან გამყიდველის ჩანაცვლება შეიძლება უფრო ძვირი დაჯდეს, ვიდრე ძველის სამი წლის ხელფასი იქნებოდა³¹. ვფიქრობთ, ეს გამოცდილება გასათვალისწინებელია.

ადამიანური რესურსები რომ მნიშვნელოვნად განაპირობებს დღეს მოქმედ საწარმოთა წარმატებულ ფუქციონირებას,

³¹ Экономика персонала. Москва. Альфа-Пресс, 2009. с.107

ამაზე ჩვენ დასაწყისშიც მივუთითებდით, მაგრამ პერსონალის უწყვეტი განვითარება რომ პერსპექტივაში წარმოების ეფექტური მუშაობის სტრატეგიული ფაქტორია, რესპონდენტთა გამოკითხვით ნაკლებად ვლინდება. იუნესკოს მონაცემებით, XXI საუკუნეში ნებისმიერი ცოდნა ხუთ წელიწადში ძველდება. მუშაკთა ცოდნის 50% 3-5 წელიწადში განახლებას მოითხოვს³². ამასთან, თუ ცოდნა პრაქტიკაში არ გამოიყენება, მისი 25% ადამიანს 6 საათში ავიწყდება, 33% — ერთ დღე-ღამეში³³. ყველა დარგს ახასიათებს ცოდნის მოძველების პროცესი, რაც ცოდნის მუდმივ განახლებას მოითხოვს. ისიც ცნობილია, რომ ინვესტიცია პერსონალის განვითარებაში არანაკლებ უკუგებას იძლევა, ვიდრე ინვესტიცია საფონდო ბაზარზე. კვლევით კი დადგინდა, რომ რესპონდენტთა მნიშვნელოვანი ნაწილი პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ან არ ზრუნავს (21%) ან იშვიათად ზრუნავს (19%) (მეტწილად საშუალო და მცირე საწარმოები). რესპონდენტთა ნახევარი აღნიშნავს, რომ პერიოდულად ახერხებს ამას (მათ შორის მსხვილ საწარმოთა 60%). გამოკითხულთა მხოლოდ 9%-მა მიუთითა, რომ ის სისტემატურად ზრუნავს ამაზე (ძირითადად მაღალრენტაბელური საწარმოები).

კვალიფიკაციის ამაღლებასა და განვითარებაზე მიმართული ძირითადი ღონისძიებაა უშუალოდ სამუშაო ადგილზე სწავლება (38%), პერსონალის გაგზავნა სხვადასხვა მომზადება-გადამზადების ცენტრებში (18%) და საწარმოში მომიჯნავე პროფესიების შესწავლა (16%), რაც კიდევ ერთი დადასტურებაა პერსონალის მართვის სტრუქტურის სისუსტისა, პროფესიონალიზმისადმი დამოკიდებულების დაბალი კულტურისა.

კვალიფიკაციის ამაღლებასა და განვითარებაზე მიმართული ღონისძიებები იმ საწარმოებში, რომლებიც კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ზრუნავენ, , ძირითადად, საწარმოების მიერ ფინანსდება (68%). პერსონალის მომზადება-გადამზადებაში მთავარი დაბრკოლება ფინანსების ნაკლებობაა (45%), რესპონდენტები მიუთითებენ მომზადებელთა დაბალ კვალიფიკაციაზეც (18%). ვფიქრობთ, ეს უკანასკნელი დამსაქმებელთა მხრიდან საგანმანათლებლო სისტემისადმი მნიშვნელოვანი გზავნილია იმაზე, რომ პროფესიული მომზადების სისტემის სრულყო-

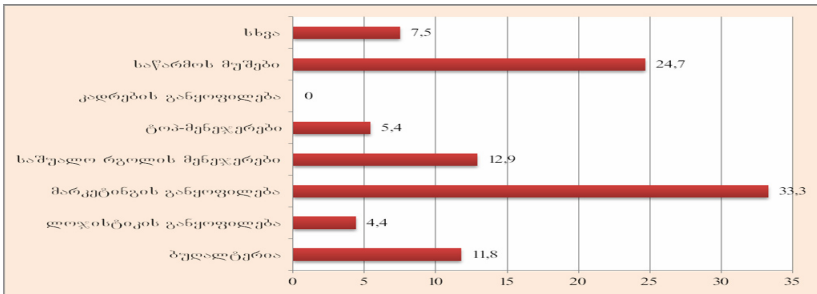
³² Merrill Lynch & Co., The Book of Knowledge: Investing in the Growing Education and Training Industry, April 9, 1999

³³ Training And Development. <http://traininganddevelopment.naukrihub.com/>

ფის პარალელურად უნდა გაიზარდოს გადამზადების ცენტრების მუშაობის ხარისხიც. კერძოდ, უნდა ამაღლდეს მათი ფუნქციონირების სტანდარტები. ისინი მაღალკვალიფიციური პერსონალით უნდა დაკომპლექტდნენ. საგულისხმოა ის ფაქტიც, რომ დამსაქმებლებმა კითხვაზე, „თქვენი საწარმოს რომელი ქვედანაყოფი მოითხოვს ყველაზე მეტად გადამზადებას“, უპასუხეს, რომ პირველ რიგში, უჭირთ მარკეტოლოგები (34%) და საწარმოს მუშები (25%). არც ერთი რესპონდენტი არ უთითებს პერსონალის მართვის სამსახურის მუშაკთა გადამზადების აუცილებლობაზე (დიაგრამა 8).

დიაგრამა 8

რესპონდენტთა განანიღბა კითხვაზე: „ყველაზე მეტად რომელი ქვედანაყოფი მოითხოვს გადამზადებას?“ პასუხების მიხედვით (%)



ეს აიხსნება, ერთის მხრივ, იმით რომ კვლევისათვის გამოიზნული კითხვარები, ნაწილობრივ, პერსონალის მართვის დეპარტამენტის წარმომადგენლების დახმარებით ივსებოდა, მეორეს მხრივ, დამსაქმებელთა მხრიდან ამ სამსახურის მნიშვნელობის იგნორირებით. კვლევიდან გამომდინარე, ჩვენი შეფასებით, ზემოთ ჩამოთვლილ სამსახურებთან ერთად პერსონალის მართვის სამსახურიც მოითხოვს გადამზადებას, რამდენადაც გამოვლინდა, რომ ეს სამსახურები დაკომპლექტებულია დაბალკვალიფიციური პერსონალით, რომელთაგან ბევრი პროფესიულადაც არ შეესაბამება დაკავებულ ადგილს, არ არის არათუ შრომის ბაზრის ან პერსონალის მართვის სპეციალისტი, არამედ უაღრესად სუსტად იცნობს პერსონალის ეკონომიკის პრობლემებს.

შრომის ბაზრისა და პერსონალის მართვის სპეციალისტთა დეფიციტი შრომის ბაზარზე მათი მომზადების ფაქტორე-

ბითაცაა განპირობებული. ამჟამად არც ერთი უმაღლესი სასწავლებელი ამ პროფილით სპეციალისტებს აღარ ამზადებს. 2007 წლის შემდეგ მათი მომზადება შეწყდა თსუ-შიც. მაღალი მოთხოვნა ბიზნესის მიმართულების სპეციალობებზე (ბუღალტრებზე, ფინანსისტებზე და ა.შ.) იყო არა მარტო შრომის ბაზრის მოთხოვნა, არამედ, აბიტურიენტთა გადაჭარბებული სურვილიც, რასაც ხელს უწყობდა საფინანსო სექტორში შეზღუდული რაოდენობის მაღალანაზღაურებადი სამუშაო ადგილების არსებობა. საბოლოოდ მივიღეთ დისპროპორცია სპეციალისტთა მომზადებაში, რის დაბალანსებასაც გარკვეული დრო დასჭირდება. ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ ბოლო ხანს სახელმწიფო მხარდაჭერა ეკონომიკის სპეციალობის მიმართულების სპეციალისტთა მომზადებაში დროულია. აღსადგენია შრომის ეკონომიკის სპეციალისტთა მომზადებაც.

პროფესიის მიხედვით სამუშაო ძალაზე დამსაქმებელთა პერსპექტიული მოთხოვნა განსხვავებულია რუსთავსა და ქუთაისში.

რუსთავში მენარმეებმა აღნიშნეს, რომ უახლოესი ორი წლის მანძილზე ყველაზე მეტად დასჭირდებათ ინჟინერ-მექანიკოსები და ენერგეტიკოსები, მუშათა სპეციალობებიდან გამოიკვეთა ყველაზე მეტი მოთხოვნა შემდუღებლებზე, ელექტრიკოსებსა და ზეინკლებზე, აგრეთვე, ICT სპეციალისტებზე. ქუთაისში მოთხოვნაა მარკეტოლოგებზე, სამშენებლო საქმის მწარმოებლებზე, ინჟინერ-ტექნოლოგებსა და პიარმენეჯერებზე. მუშათა სპეციალობებიდან კი - ხის დამმუშავებელი წარმოების სპეციალისტებზე (მეჩუქურთმე, დურგალი და ა.შ.).

საბოლოოდ, კვლევით მიღებული დასკვნები და ჩვენი რეკომენდაციები შეიძლება ასე ჩამოყალიბდეს:

- რუსთავსა და ქუთაისში ბოლო ორი წლის მანძილზე (2009-2010წწ) შეიმჩნევა წარმოების ზრდის პროცესი (განსაკუთრებით, მშენებლობასა და მრეწველობაში). არსებული საწარმოო პოტენციალის ბაზაზე, უახლოეს ორ წელიწადში და, სავარაუდოა შემდეგაც, სამუშაო ადგილების ზრდაა მოსალოდნელი, მაგრამ იგი არ იქნება მასშტაბური. ამისათვის ახალი საწარმოების შექმნა და განვითარებაა საჭირო.

- საწარმოთა კონკურენტუნარიანობა, დამსაქმებელთა შეფასებით, ძირითადად განპირობებულია ადამიანური კაპიტალის მაღალი ხარისხით;

- ბიზნესსექტორის წარმატებული ფუნქციონირების ხელისშემშლელი პირობებია: დიდი ჯარიმები შეცდომებისათვის; დაბალი მსყიდველობითი მოთხოვნა, კლიენტთა მიერ გადაუხდელობა, ხშირი ცვლილებები საგადასახადო კოდექსში, რთული და გაუგებარი წესები საგადასახადო და საბუღალტრო ანგარიშგებებში; ამის გარდა, ქუთაისში – კრედიტის მიღებაა გაძნელებული, რუსთავში — ხელის შემშლელია კერძო საკუთრების დაცვაზე გარანტიის უქონლობა.

- ნებისმიერი დამსაქმებლისთვის, მისი საწარმოს რენტაბელობის მიუხედავად, დამატებითი ღირებულებისა და საშემოსავლო გადასახადის არსებული სიდიდე მძიმე ტვირთადაა მიჩნეული. საწარმოთა კონკურენტუნარიანობის შესანარჩუნებლად მიზანშეწონილი იქნებოდა საწარმოთა რენტაბელობის გათვალისწინებით დიფერენცირებულ საგადასახადო სისტემაზე გადასვლა.

- სახელმწიფო მხრიდან საწარმოთა საქმიანობის გაფართოებისათვის მნიშვნელოვან ხელშემწყობ ღონისძიებად დასახელდა საგადასახადო სისტემის გამარტივება და სტაბილურობა; კონკურენტუნარიანი გარემოს უზრუნველყოფა და ბიზნესის უსაფრთხოების დაცვა.

- საწარმო-ორგანიზაციები დაკომპლექტებულია ყველაზე მწარმოებლური ასაკის ადამიანური რესურსებით. დასაქმებულთა ასაკი საშუალოდ 36-დან 40 წლამდეა.

- უმუშევრობის მაღალი დონის გამო საწარმოებში კადრების დენადობა მინიმალურია.

- საწარმოთა მნიშვნელოვან ნაწილში (44%) სპეციალისტთა განათლებით მიღებული სპეციალობა ნაწილობრივ შეესაბამება მისივე სამუშაო ადგილს. დამსაქმებელთა 2/3-ს პერსონალის კვალიფიკაცია ნაწილობრივ აკმაყოფილებს. ნაკლოვანებად კი მიჩნეულია პრაქტიკული უნარ-ჩვევებისა და თეორიული ცოდნის ნაკლებობა, პროფესიული კვალიფიკაციის დაბალი დონე და უინიციატივობა, საქმისადმი არაშემოქმედებითი მიდგომის უნარი. ყოველივე ეს მიუთითებს იმაზე, რომ საწარმო-ორგანიზაციებში დასაქმება არაოპტიმალურია.

- დადგინდა, რომ არაოპტიმალური დასაქმება განპირობებულია არა მხოლოდ საგანმანათლებლო მომსახურების ბაზრის ნაკლოვანებებით, არამედ დაბალი ორგანიზაციული კულტურითაც. საწარმოთა 77%-ს არასოდეს ჩაუტარებია სამუშაო ადგილების ატესტაცია; საწარმოთა ნახევარი არ იყენებს შრო-

მის ნორმებისა და ნორმატივების სისტემას. შრომა ძირითადად დაპროექტებულია ფ. ტელიორის ე.წ. „მექანიტიკური“ მიდგომით, როცა ადამიანური რესურსების ეფექტურობა უზრუნველყოფილია მათი დაქირავების სიმარტივეთა და მათ გადამზადებაზე ნაკლები დანახარჯებით. მცირეა შრომითი სტიმულებიც.

- საწარმოებში არსებულმა დაბალმა ხელფასმა (განსაკუთრებით მუშის) არ შეიძლება უზრუნველყოს შრომის მაღალი მწარმოებლურობა. ოთხსულიანი ოჯახის საარსებო მინიმუმი მუშის ხელფასის 74%-ია. ქუთაისში კი მხოლოდ საარსებო მინიმუმს უტოლდება. საწარმოთა სპეციალისტების ხელფასი კი ქვეყანაში არსებულ საშუალო ხელფასზე ნაკლებია. ეს პერსპექტივაში გამოიწვევს უმუშევრობის შემდგომ ზრდას, კიდევ მეტად გააძლიერებს ე.წ. „ტვინების გადინების“ პროცესს და საბოლოოდ, კვალიფიციური კადრების „ქრონიკულ დეფიციტამდე“ მიგვიყვანს. გაიზრდება ემიგრაციული ნაკადებიც.

- ქუთაისის საწარმოთა მნიშვნელოვანი ნაწილი შედარებით მეტადაა გაჯერებული საჭირო კადრებით, ვიდრე რუსთავისა. რესპონდენტთა 61% ქუთაისში და 26% რუსთავში მიუთითებს, რომ არც ერთი პროფესიის დეფიციტს არ განიცდის.

- დეფიციტურ პროფესიებად ძირითადად მიჩნეული იქნა ინჟინერ-მექანიკოსი და ელექტრიკოსი, განსაკუთრებით, რუსთავში. ქუთაისში ამ სპეციალობებთან ერთად, აკლიათ სამშენებლო სამუშაოების მწარმოებლები და ხის დამმუშავებელი წარმოების სპეციალისტები.

- დამსაქმებლებს ყველაზე მეტად გამოცდილი, კვალიფიციური სპეციალისტისა და მუშის მიზიდვა უჭირთ. კვლევით დადგინდა, რომ ამის უპირატესი მიზეზია ის ხელფასი და შრომის პირობები, რომელსაც დამსაქმებელი სთავაზობს სამუშაოს მაძიებელთ, შემდეგ კი დაბალი კვალიფიკაცია და, ბოლოს, კადრების მოძიების მოუქნელი სისტემის არსებობა. მამასადამე, გამოცდილი კვალიფიციური პერსონალის დეფიციტს საწარმოებში განაპირობებს არა იმდენად მათი ფიზიკური ნაკლებობა, რამდენადაც, საბაზრო შერჩევის მექანიზმების მოუქნელობა, სამუშაო ძალის მცირე ფასი და შრომის მაღალი ინტენსიურობა. ეს კიდევ ერთი დადასტურებაა ეფექტიანი ხელფასების პოლიტიკის გატარების აუცილებლობისა. უდავოა, რომ გამოცდილი, კვალიფიციური მუშაკის ფორმირება მხოლოდ სტაბილური დასაქმების პირობებში ხდება. ამიტომ დასაქმების სახელმწიფო

პოლიტიკა უპირატესად სტაბილური სამუშაო ადგილების შექმნაზე უნდა იყოს ორიენტირებული.

- კომპანიებში ძირითადად გამოიყენება პერსონალის შერჩევისა და შეფასების ყველაზე იაფი მეთოდები, რათა მათი დაქირავების ხარჯები მინიმალური იყოს (მაგალითად, გასაუბრება);

- გამოვლინდა პროფესიონალიზმისადმი დამოკიდებულების დაბალი კულტურა (განსაკუთრებით მცირე და საშუალო საწარმოებში). რესპონდენტთა ნაწილი პერსონალის კვალიფიკაციაზე არ ზრუნავს ან იშვიათად ზრუნავს. მხოლოდ მცირე ნაწილმა აღნიშნა, რომ სისტემატურად ზრუნავს ამაზე (ძირითადად მაღალრენტაბელური საწარმოები). პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებისა და განვითარებისკენ მიმართული ძირითადი ღონისძიებებია: სამუშაო ადგილებზე სწავლება, პერსონალის გაგზავნა სხვადასხვა მოსამზადებელ ცენტრებში, საწარმოში მომიჯნავე პროფესიების შესწავლა.

- პერსონალის მომზადება-გადამზადების სირთულე, ძირითადად, ფინანსების ნაკლებობით აიხსნება. მაგრამ დამსაქმებლები მიუთითებენ მომამზადებელთა დაბალ კვალიფიკაციაზეც. მიზანშეწონილი იქნებოდა პროფესიული მომზადება-გადამზადების ცენტრების ფუნქციონირების სტანდარტების ამაღლება და მათი საქმიანობის ხარისხობრივი შეფასება.

- დამსაქმებლები მათ ორგანიზაციაში არსებულ რგოლებიდან ყველაზე მეტად მარკეტოლოგების გადამზადების აუცილებლობაზე მიუთითებენ. გამოვლინდა შრომის ბაზრისა და პერსონალის მართვის სპეციალისტთა დეფიციტიც, რაც გასათვალისწინებელია პროფესიული მომზადების პროგრამების შემუშავებისას.

- რუსთავსა და ქუთაისში მომავალი ორი წლის მანძილზე სპეციალობებზე მოთხოვნა განსხვავებულია. კერძოდ, რუსთავში უპირატესად ინჟინერ-მექანიკოსი, ენერგეტიკოსი და ICT სპეციალისტი დასჭირდებათ, მუშათა სპეციალობებიდან კი, ძირითადად, შემდგომი, ელექტრიკოსი და ზეინკალი; ხოლო ქუთაისში — მარკეტოლოგი, სამშენებლო საქმის მწარმოებელი, ინჟინერ-ტექნოლოგი და პიარ-მენეჯერი. მუშათა სპეციალობებიდან კი ხის დამმუშავებელი წარმოების სპეციალისტი (მერჩუქურთმე, დურგალი და ა. შ).

თავი III. დაბრუნებული ემიგრანტები და მათი რეინტეგრაციის პრობლემები

3.1. შრომითი ემიგრაცია და მიგრანტთა დაბრუნების პროცესი

უკვე 20 წელი გავიდა მას შემდეგ, რაც ღრმა ეკონომიკურ და პოლიტიკურ კრიზისში მყოფი საქართველოს საზოგადოების აქტიური ყურადღების საგანი მოსახლეობის ინტენსიური მიგრაცია გახდა. მიუხედავად დიდი სურვილისა, ჯერჯერობით, რაიმე ხელშესახებ შედეგს მიგრაციის რეგულირების დარგში ქვეყანა ვერ აღწევს. იგი, ძირითადად, ობიექტური მიზეზებითაა გამოწვეული, თუმცა ზოგჯერ არანაკლებია სუბიექტური ფაქტორების გავლენა, რაც, ჩვენი აზრით, ქვეყნის განვითარებაზე მიგრაციის გავლენის არასრული შეფასებიდან გამომდინარეობს. აქ ცალკე უნდა გამოვყოთ მიგრაციის სტატისტიკა, მიგრანტთა შესახებ ინფორმაციის უქონლობა, რაც გამორიცხავს ამ პროცესზე მნიშვნელოვანი ზემოქმედების შესაძლებლობასაც კი. მიგრაციის შესწავლა, რასაც, ჯერჯერობით, მხოლოდ ფრაგმენტული ხასიათი აქვს, უმთავრესად, საერთაშორისო ორგანიზაციების დაინტერესებით ხდება. ამ თვალსაზრისით, თავისებურად ნათელი წერტილია ამ საგრანტო პროექტით დაინტერესებული და მონაწილე სახელმწიფო და სხვა სტრუქტურების აქტიურობა, რაც მიმართულია შრომის ბაზრისა და მიგრაციის ურთიერთკავშირის ზოგიერთი პარამეტრის დასადგენად.

მთელ მსოფლიოში დიდი ყურადღება მიიქცია ემიგრანტ თანამემამულეთა დაბრუნების მოძრაობამ. ამ მხრივ გააქტიურდა როგორც მიმღები, ისე გამგზავნი ქვეყნები. მოძრაობას თანდათან ეძლევა ორგანიზებული ხასიათი (რაც, სხვათა შორის, საქართველოშიც შეიმჩნევა) და თანდათან ძლიერდება სურვილი, რათა სახელმწიფოებმა ცივილიზებული რეპატრიაციის განხორციელებაში მიაღწიონ რეალურ შედეგს. ამის ნათელი გამოხატულებაა “ლტოლვილთა დანიის საბჭოს” და სხვა საერთაშორისო თუ ეროვნული სტრუქტურების მიერ სწორად განჭვრეტილი წამოწყებული რეემიგრაციის ხელშეწყობის თაობაზე. ეს გამოიხატა როგორც რეემიგრაციული ვითარების მეცნიერული შეფასების, ისე საქართველოს (ასევე უცხოეთის) შრომის ბაზრების ფუნქციონირების ძირითად პარამეტრებთან მიგრაციული პროცესების დაკავშირების მცდელობით. აგრეთ-

ვე, დაბრუნებულთა კონკრეტული კონტინგენტის რეინტეგრაციის ხელშეწყობით. უნდა აღინიშნოს, რომ, ნაწილობრივ, მოხერხდა მცირე მასშტაბით დაბრუნების პროცესის დაყვანა ოპერაციულ დონეზე, რაც უდავოდ წინააღმდეგობის ნაბიჯია.

ჩვენი აზრით, დაბრუნების პროცესის ხელშეწყობის სწორი პოზიციის გამომუშავებაში გარკვეული როლი შეასრულა ლტოლვილთა დანიის საბჭოს დაკვეთით ბოლო წლებში შესრულებულმა ნაშრომებმა: „დაბრუნებულ მიგრანტთა კვლევა“ და „საქართველოს შრომის ბაზარი“. წინამდებარე ნაშრომში კი გაღრმავებულია, კომპლექსურადაა განხილული ის ვითარება, რაც მსოფლიო ფინანსური კრიზისის ფონზე საქართველოში შრომის ბაზრებზე იქმნება და ხელს უშლის დაბრუნების პროცესის განხორციელებას.

კვლევის პროგრამა ითვალისწინებდა დაბრუნების პროცესის შესახებ ინფორმაციის მიღებას შრომითი ემიგრაციიდან დაბრუნებულ მიგრანტთა გამოკითხვით, ე.წ. „ღრმა ინტერვიუს“ გზით. ანალოგიური კვლევა შესრულებული იყო 2009 წელსაც. ამჯერად შეიცვალა კვლევის რეგიონი. იგი ჩატარდა საქართველოს მსხვილ სამრეწველო ცენტრებში – გამოიკითხა ქუთაისსა და რუსთავში მცხოვრები 102 უცხოეთიდან დაბრუნებული მიგრანტი. სამწუხაროდ, ფინანსური სახსრების სიმცირის გამო ვერ იქნა საზღვარგარეთ მყოფ იმ შრომით ემიგრანტთა მიგრაციული განწყობის ადგილზე შესწავლა, რომელნიც აპირებენ დაბრუნებას.³⁴

რესპონდენტთა შერჩევისას გათვალისწინებული იქნა მათი დემოგრაფიული სტრუქტურა, სოციალური სტატუსი, ქალაქნარმოქმნელ დარგებსა და სოციალური ინფრასტრუქტურის დარგებში განაწილების პროპორციები, ქალაქის შიგა რეგიონების პრესტიჟულობა და ა.შ.

გამოკვლეულთა შორის 54% ქალია, 48% მამაკაცი. თანაფარდობა კიდევ ერთხელ ასახავს თბილისსა და საქართველოს დიდ ქალაქებში მრავალი სხვა გამოკვლევით მიღებულ გენდერულ პროპორციას. ემპირიულად დგინდება, რომ, როგორც წესი, საქართველოში რაც უფრო ხალხმრავალია დასახლება, მით მეტია ქალების წილი ემიგრანტთა ნაკადში.

³⁴ ასეთი კვლევა დანიის ლტოლვილთა საბჭოს მხარდაჭერით 2009 წელს ჰოლანდიაში ჩატარა ჰრონიგენის უნივერსიტეტის პროფესორმა გ. თაქთაქიშვილმა.

გამოკითხულთა აბსოლუტური უმრავლესობა ეთნიკური ქართველია. მათ შორის დაქორწინებულია 60%, თუმცა შესწავლილ ქალაქებს შორის დაბრუნებულთა ოჯახურ სტრუქტურაში მნიშვნელოვანი განსხვავებაცაა (ცხრილი 24).

ცხრილი 24

დაბრუნებულ მიგრანტთა ქორწინებითი მდგომარეობა (%)

ქორწინებითი მდგომარეობა	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
დაქორწინებული	51,9	68,0	59,8
დაუქორწინებელი	30,8	16,0	23,5
განქორწინებული	11,5	6,0	8,8
ქვრივი	5,8	10,0	7,8
სულ	100	100	100

როგორც რუსთავში, ისე ქუთაისში დაბრუნებულთა სამი მეოთხედი 50 წლამდე ასაკისაა. საკმაოდ ხანდაზმულად უნდა ჩაითვალოს ქუთაისელ მიგრანტთა ასაკობრივი სტრუქტურა, სადაც 60 წელს გადაცილებული პირების წილი 12%-ია (ცხრილი 25). სხვა გამოკვლევებით მიღებული შედეგები აქაც კიდევ ერთხელ დასტურდება: შრომით ემიგრაციაში ინტენსიურ მონაწილეობას იღებს ყველა ასაკობრივი ჯგუფის წარმომადგენელი. მართალია, დაბრუნებულთა კონტინგენტი თვისებრივად ცოტა განსხვავდება შრომით ემიგრანტთა კონტინგენტისაგან, მაგრამ ზოგადი ტენდენცია გამოკვეთილია.

ცხრილი 25

დაბრუნებულთა ასაკობრივი სტრუქტურა (%)

ასაკობრივი ინტერვალი	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
30 წლამდე	30,8	20,0	25,5
31-50	44,2	56,0	50,0
51-59	21,2	12,0	16,7
60-64	3,8	8,0	5,9
65 და მეტი	-	4,0	2,0
ჯამი	100	100	100

ჩვენი წინა გამოკვლევებისაგან განსხვავებით, სადაც აქცენტირებული იყო ევროკავშირის ქვეყნებიდან შრომით მიგრანტთა დაბრუნება, ამ შრომაში საშუალება მოგვეცა, გაგვეანალიზებინა ემიგრაციის ყველა მიმართულება, მათ შორის, მეტად საინტერესოა რუსეთის მიმართულებით შრომითი კავში-

რების შესწავლა. ამ ქვეყანაში ჩვენი ყველაზე დიდი დიასპორაა. სხვადასხვა გამოკვლევებით, შრომით ემიგრანტთა საერთო რაოდენობის 40-50% რუსეთის ფედერაციაშია თავმოყრილი.³⁵ მიუხედავად იმისა, რომ ამ ქვეყნის წილი შრომით ემიგრანტთა ნაკადში, ჯერჯერობით, დიდია, ყველა მასალით მტკიცდება, რომ იგი მცირდება. ამის მიზეზია რუსეთ-საქართველოს პოლიტიკური დაპირისპირება, დიპლომატიური ურთიერთობების განწყვეტა, კომუნიკაციური ბლოკადა, რუსეთში მიგრანტოფობიისა და ეთნოფობიის გაღვივება: 2008 წლის შემდგომ კი სხვადასხვა პოლიტიკური ძალებისა და მედიის ნაქეზებით მოსახლეობის მნიშვნელოვან ნაწილში გრუზინოფობიის აღმოცენება.³⁶

სხვადასხვა ქვეყნებში რემიგრაციის ფაქტორები განსხვავებულად მოქმედებენ, ამიტომ დაბრუნების ინტენსიურობა განისაზღვრება არა მარტო მიგრანტთა საერთო რაოდენობაში ამ ქვეყნის წილით, არამედ იქ შექმნილი რემიგრაციული ვითარებითაც. ამ გამოკვლევებიდანაც ჩანს, რომ უფრო ინტენსიურია რუსეთიდან, საბერძნეთიდან და თურქეთიდან დაბრუნება (ცხრილი 26).

ცხრილი 26

დაბრუნებულ მიგრანტთა განაწილება რემიგრაციის ქვეყნების მიხედვით (%)

ქვეყანა	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
რუსეთი	38,5	26,0	32,4
საბერძნეთი	15,4	30,0	22,5
თურქეთი	13,5	12,0	12,7
გერმანია	5,8	14,0	9,8
ინგლისი	3,8	-	2,0
იტალია	3,8	6,0	4,9
ესპანეთი	1,9	6,0	3,9

34. Labour Migration from Georgia. IOM. 2003. ტუხაშვილი მ., თორია მ. აფხაზეთიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა შრომითი ემიგრაცია. //მიგრაცია 3. თბილისი, უნივერსალი, 2009, გვ.91. ჭელიძე ნ. შრომითი ემიგრაცია პოსტსაბჭოთა საქართველოდან. თბ., „ლევა“, 2006, გვ.56. ტაკიძე ა. შრომითი რესურსების ფორმირება და გამოყენება აჭარის ავტონომიურ რესპუბლიკაში. თსუ „ცოდნის წყარო“, 2006, გვ.63; დაბრუნებულ მიგრანტთა კვლევა. ლტოლვილთა დანიის საბჭო. 2009. გვ.18 და სხვა.

³⁶ ტუხაშვილი მ. მიგრანტოფობია და ქართული დიასპორის სოციალურ-შრომითი პრობლემები რუსეთში. ჯურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“, 6, 2008. გვ.19-30.

პორტუგალია	3,8	2,0	2,9
შვეიცარია	1,9	-	1,0
აშშ	3,8	2,0	2,9
უკრაინა	1,9	-	1,0
ესტონეთი	3,8	-	2,0
კანადა	1,9	-	1,0
კუვეიტი	-	2,0	1,0
ჯამი	100	100	100

თვალში საცემია საბერძნეთიდან და რუსეთიდან დაბრუნებულთა მაღალი წილი გამოკითხულთა შორის. ბუნებრივია, მსოფლიო ფინანსურმა კრიზისმა და უმუშევრობის ზრდამ ზეგავლენა მოახდინა მიგრაციულ პროცესებზე. საქართველოს ემიგრანტების შესახებ ზუსტი რაოდენობრივი მონაცემები ქვეყნების მიხედვით ცნობილი არაა. საფიქრებელია, რომ არალეგალთა დასაქმების შეზღუდვამ გავლენა მოახდინა საქართველოდან ახალი ნაკადების ფორმირებაზე, განსაკუთრებით, რუსეთის მიმართულებით ცნობილი მიზეზების გამო. მაგრამ გამოკითხვების საფუძველზე უნდა ვივარაუდოთ, რომ მწვავე კრიზისის მიუხედავად, ჩვენი დიასპორას არსებითი კლება არ მომხდარა. ეს ნაწილობრივ ჩანს ფულადი გზავნილების რაოდენობის სტაბილურობიდანაც. როგორც შემდგომ ვნახავთ, 2011 წლის პირველ ნახევარში მარტო ელექტრონული გზავნილების ფორმით საქართველოში შემოსულია 500 მლნ აშშ დოლარი, რაც არა თუ ჩამოუვარდება წინა წლების ანალოგიურ მაჩვენებელს, არამედ აღემატება კიდევ მას. სავარაუდოა, რომ ჩვენს შრომით ემიგრანტებს აღმოაჩნდათ ეკონომიკურად ცვალებად გარემოში ადაპტაციის კარგი უნარი. აქვე არ გვავიწყდება, რომ გზავნილების ზრდა, შესაძლოა, სხვა ფაქტორებსაც გამოეწვია.

ქვეყნების მიხედვით დაბრუნებულთა განაწილებიდან დასტურდება ტენდენცია საქართველოს შრომითი ემიგრაციის ტერიტორიული დივერსიფიკაციის შესახებ. ამასთან, არაერთხელ გამოგვითქვამს და ამჟამადაც ვრჩებით იმ შეხედულებაზე, რომ რუსეთ-საქართველოს ურთიერთობის პოლიტიკური მოწესრიგების შემდგომ საქართველოსა და რუსეთს შორის შრომითი კავშირების ნორმალიზაცია მეტად სასარგებლოა ორივე ქვეყნისათვის.

გამოკვლევამ გვიჩვენა, რომ დაბრუნებულთა თითქმის ნახევარმა (47,8%) საზღვარგარეთ წასასვლელად ფული ისესხა, ხოლო 39,8%-მა საკუთარი და ოჯახის დანაზოგი თანხა გამოიყენა გასამგზავრებლად. სხვა წყაროების წილი ასეთია: ძვირფა-

სეულობისა და სხვა ნივთების გაყიდვა – 5,3%, ბინის დაგირავება ან გაყიდვა – 6,2%.

საზღვარგარეთ ნასვლის ძირითადი სატრანსპორტო საშუალებებია ავტობუსი და თვითმფრინავი (შესაბამისად 48,6% და 45,8%).

აღსანიშნავია, რომ რემიგრანტთა 57,9% უცხოეთში გამგზავრების რაიმე სირთულეზე არ მიუთითებს. დაბრკოლებები მათ უფრო მეტად მიმღებ ქვეყნებში დახვედრიათ (17,7%).

უცხოეთში გამგზავრებისას მხოლოდ 82,4% თვლიდა თავს ჯანმრთელად.

უმეტესობა (53,3%) აღნიშნავს, რომ მარტო გაემგზავრა, ყოველი მეოთხე კი (25,5%) – ნაცნობ-მეგობრებთან ერთად. დიდი ჯგუფებით უცხოეთში გადასვლა ცოტაა.

უცხოეთში დამქირავებლის ოჯახში ცხოვრობდა ყოველი მეოთხე (24,8%), როგორც ქუთაისიდან (25,4%), ისე რუსთავიდან (24,1%). მეგობრებთან ერთად ცხოვრება უფრო რუსთავიდან რემიგრანტში დაფიქსირდა (27,1%). მეუღლესთან, დაძმასთან, შვილთან, მშობლებთან, ნათესავებთან ერთად ცხოვრობდა 36,6%. მარტო ცხოვრობდა მხოლოდ ყოველი მეთხუთმეტი. უშუალოდ სამუშაო ადგილზე ძირითადად მომვლელები, მოსამსახურეები ცხოვრობენ. როგორც სხვა გამოკვლევებთან შედარება გვიჩვენებს, მატულობს ოჯახის წევრებთან და ნათესავებთან ერთად ემიგრირებულთა წილი, მთელი ოჯახების ემიგრაცია. მაგალითად, ქუთაისელმა დაბრუნებულებმა აღნიშნეს, რომ მეუღლე და შვილი მათი უცხოეთში დაბინავების შემდეგ ჩავიდნენ იქ (26%).

გამოკვლევით კვლავაც დადასტურდა, რომ შრომით ემიგრაციაში მიდის მეტად მაღალი განათლების დონის მქონე კონტინგენტი – გამოკითხულთა ნახევარზე მეტს (52,9%) უმაღლესი განათლება აქვს (ცხრილი 27).

ცხრილი 27

დაბრუნებულ მიგრანტთა განათლება განათლების დონის მიხედვით (%)

განათლება	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
საშუალო ზოგადი	19,2	24,0	21,6
საშუალო პროფესიული	15,4	6,0	10,8
საშუალო სპეციალური	15,4	14,0	14,7
უმაღლესი	50,0	56,0	52,9
ჯამი	100	100	100

განათლებით მიღებულ სპეციალობათა სპექტრი მეტად ფართოა, ჭარბობენ ინჟინრები, მასწავლებლები და ექიმები. უცხოეთში ნასვლამდე უმუშევარი იყო 41,2%, სწავლობდა 11,8%, ხოლო პროფესიის სრულიად შეუფერებელ სამუშაოზე მუშაობდა 24,5%. პრესტიჟულ დანესებულებებში კი დასაქმებული იყო მხოლოდ 2%. სავსებით ნათელია, ასეთ ვითარებაში უცხოეთში საშოვარზე ნასვლის გადანყვეტილების მიღება.

გამოკითხულთა 44,1% გამგზავრებამდე თავიანთ ფინანსურ მდგომარეობას აფასებს, როგორც „ძალიან ცუდს“. „კარგი“ ფინანსური მდგომარეობა კი მხოლოდ რუსთავში მცხოვრებ რემიგრანტებში დაფიქსირდა. იგი ამ ქალაქში 52 გამოკითხულიდან, მხოლოდ 4-მა აღნიშნა. ქუთაისელ დაბრუნებულთა შორის კი უცხოეთში გამგზავრებამდე კარგი ფინანსური მდგომარეობა არავის მიუთითებია. გამოკითხულთა შორის მნიშვნელოვანი უძრავი ქონების ფლობაც თითქმის არ გვხვდება.

რემიგრანტებიდან გამგზავრებამდე მხოლოდ 6% არ ფლობდა არცერთ უცხო ენას. შედარებით კარგად იცოდნენ რუსული ენა (64%), ინგლისური ასე თუ ისე იცოდა 16,2%-მა, გერმანული — 7,7%. უცხო ენის „საშუალოდ“ და „კარგად“ ფლობას მიუთითებს მხოლოდ მესამედი. ქუთაისში გამოკითხული 50 რესპონდენტიდან უცხოეთში ნასვლისას უცხო ენა თავისუფლად იცოდა მხოლოდ 3 კაცმა. ბოლო ხანს რუსეთ-საქართველოს პოლიტიკური ვითარების დაძაბვისა და დიპლომატიური ურთიერთობის განყვეტის შემდგომ მკვეთრად დაეცა რუსული ენის პრესტიჟი, და მეტად გაიზარდა ინგლისური ენისა. ეს უკანასკნელი ხელისუფლების მხრიდან განსაკუთრებულ მხარდაჭერას პოულობს. არის კამპანია ინგლისური ენის ტოტალური შესწავლისა. ვფიქრობთ, უნდა გაიზარდოს ენის მასობრივი შესწავლის ფინანსური უზრუნველყოფა (მასწავლებელთა კადრების მომზადება, სპეციალური პროგრამები, საშუალო სასწავლებლებში უცხო ენის შესწავლის აქტივიზაცია). ამგვარი აქტივიზაცია სწორ სახელმწიფო პოლიტიკად უნდა მივიჩნიოთ, თუმცა რუსული ენის სწავლების დაკნინება, თუნდაც პრაგმატული თვალსაზრისით, უარყოფით ტენდენციად უნდა ჩაითვალოს და მხედველობიდან არ უნდა გამოვტოვოთ განათლების გრძელვადიანი პროგრამების შემუშავებისას.

გამოვლინდა, რომ ყოველ მეხუთე რესპონდენტს უცხოეთში ჩასვლამდე უკვე ნაშოვნი ჰქონდა სამსახური, ჩასვლისთანავე იშოვა 44,1%-მა, 3 თვემდე პერიოდში — 21,6%-მა, უფრო მეტად გაუხანგრძლივდა დასაქმება 14,7%-ს.

აღსანიშნავია სამუშაოს მოძიებაში ნათესავ-მეგობრების დახმარება (52,8%). 11,3%-მა დამოუკიდებლად მოახერხა დასაქმება, ხოლო 12,3% - კერძო სააგენტოებისა და „შავი ბროკერების“ მეოხებით დასაქმდა. სამწუხაროდ, ძლიერ მცირეა მიმღები ქვეყნის საინფორმაციო ბიუროების, ქუჩებისა და დაწესებულებების განცხადებათა წილი. აღსანიშნავია ქ. რუსთავიდან ემიგრირებულებში Au-paier, Work&Travel და სხვა გაცვლითი პროგრამების დახმარებით გასულთა საკმაო წილიც (9,1%).

უნდა აღინიშნოს, რომ დამქირავებლებთან შეთანხმება დასაქმების პირობების თაობაზე წერილობით მხოლოდ 36,6%-მა გააფორმა, უმეტესად კი, შეთანხმება მოხდა სიტყვიერად (64%). შეთანხმების ძირითადი პირობებია: ხელფასი, სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, არასამუშაო დღეები და მისი ანაზღაურება, კვება, უფასო საცხოვრებელი და სხვა. იშვიათია, რომ შეთანხმებაში დაცული იყოს საერთაშორისო შრომის ნორმებით განსაზღვრული პირობები. განსაკუთრებით ეს ეხება სამუშაო დროის ხანგრძლივობას. გამოკვლევამ გამოავლინა, რომ უცხოეთში 10 საათზე მეტს მუშაობდა ყოველი მესამე რესპონდენტი. რვასაათიანი სამუშაო დღე მხოლოდ ყოველ მესამეს ჰქონდა. არც შრომის სხვა პირობები იყო სახარბიელო.

დაბრუნებულთა უმეტესობა (53%) საზღვარგარეთ ყოფნის პერიოდში ერთხელაც არ ჩამოსულა საქართველოში. ხშირად ჩამოსვლა უხდებოდა მხოლოდ რესპონდენტთა 14,7%-ს, ერთხელ ჩამოვიდა 7,8%, ორჯერ – 8,8%. მათი ჩამოსვლის მიზანი, ძირითადად, ოჯახის მონახულება იყო (72,7%), მეორე ადგილზეა „საბუთების მონესრიგება“ (10,8%).

ჯერჯერობით ემიგრაციაში ყოფნისა თუ დასაქმების არალეგალურობის გამო ისინი საქართველოს დიპლომატიურ წარმომადგენლებთან კონტაქტს, როგორც წესი, თავს არიდებენ (86,3%), ანდა, ზოგჯერ ადმინისტრაციული პრობლემების მოგვარებისას მიმართავენ (13,7%).

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, საქართველოდან უცხოეთში გასვლისას თავს სრულიად ჯანმრთელად გრძნობდა 82,4%, დაბრუნების შემდეგ კი ჯანმრთელია მხოლოდ 52%. იქ ჯანმრთელობის გაუარესებაზე მიუთითებს 23,5%, უფრო მეტად რუსთავში მცხოვრები დაბრუნებული კონტინგენტი. რესპონდენტთა ორ მესამედს უცხოეთში ყოფნისას დასჭირდა მკურნალობა. მხოლოდ ყოველმა მეათემ მოახერხა სტაციონარში მკურნალობა. 23,9%-მა შეძლო ამბულატორიული მკურნალობის ჩატარება, 42% დასჯერდა თვითმკურნალობას, ხოლო

უსახსრობის გამო მკურნალობა ვერ ჩაიტარა 19,4%-მა. იყო მონამვლის, ტრამვის და სხვა უბედური შემთხვევებიც (10,8%).

რემიგრანტთა ჯანმრთელობის შესახებ უფრო დეტალური ანალიზი, აგრეთვე, ჩვენს მიერ ადრე ჩატარებული გამოკვლევები გვიჩვენებს უცხოეთში ჩვენი თანამემამულეების ჯანმრთელობის დაცვის უაღრესად ცუდ მდგომარეობას. მათი აზრით, ზედმეტად დაძაბული სამუშაო რეჟიმი (41,8%), არაჯანსაღი სოციალური გარემოთი მიღებული ნერვული სტრესი (21,3%), აგრეთვე, შრომის პირობების განმსაზღვრელი სხვა გარემო არის უცხოეთში ემიგრანტის ჯანმრთელობაზე უარყოფითად მოქმედი ფაქტორი. ამიტომაც, დაბრუნებული კონტინგენტი საჭიროებს ჯანმრთელობის რეაბილიტაციის მხარდაჭერას შესაბამისი სახელმწიფო თუ არასახელმწიფო ორგანიზაციების მხრივ ამ მიზნით სპეციალურად განხორციელებული პროგრამის მეოხებით. რასაკვირველია, საჭიროა მიღწეულ იქნეს უცხოეთში ადგილობრივი ჯანდაცვის სტრუქტურების გააქტიურება და ემიგრანტთა მეტი დაცულობა.

ჩვენი გამოკვლევა ძირითადად მოიცავს ბოლო წლებში დაბრუნებულ მიგრანტებს. მათი უმეტესობა 2010-2011 წლებშია დაბრუნებული (52,9%), თუმცა მაღალი სიხშირითაა გამოკითხული 2007 წლის შემდგომ (ბოლო ხუთი წელი) დაბრუნებული კონტინგენტიც. დადებითი ტენდენციაა ოჯახების დაბრუნება. გამოკითხულთა 27,8%-მა აღნიშნა, რომ იგი უცხოეთიდან მეუღლესა და შვილებთან ერთად რემიგრირდა, ეს მაჩვენებელი კიდევ უფრო მაღალია ქუთაისში (32,7%). ეს კარგია, რადგან, ჩვეულებრივ, ოჯახებით ემიგრირების შემთხვევაში დროებითი ემიგრაციიდან მუდმივში გადაზრდის ალბათობა უფრო მეტია.

გამოკვლევის მიხედვით, დაბრუნების გადაწყვეტილება სრულიად დამოუკიდებლად მიიღო 45,1%-მა, ხოლო ოჯახის მოთხოვნით დაბრუნება გადაწყვიტა 41,2%-მა. ჯერჯერობით, ძლიერ სუსტია სახელმწიფო სტრუქტურების ან სხვა ორგანიზაციების მცდელობა თანამემამულეთა დაბრუნების უზრუნველსაყოფად. იგი უნდა გაიზარდოს და გახდეს უფრო კონკრეტული და ქმედითი.

როგორც გამოირკვა, უცხოეთში წასული კონტინგენტი დაბრუნების თემაზე მსჯელობს უმთავრესად თავის ახლობლებთან (79,5%).

არცთუ იშვიათად, სამშობლოში დაბრუნება იძულებითიცაა. იძულება ორი სახისაა: იქ შექმნილი მძიმე სოციალურ-ეკონომიკური პირობები (13,7%) და დეპორტაცია (15,7%). ეს უკა-

ნასკნელი საკმაოდ დიდია რუსთავში (დაბრუნებულთა 23,1%). მართალია, მიმდინარეობს მსოფლიო კრიზისი, იმიგრაციის ქვეყნებში უმუშევრობა დიდია, არის არალეგალ ქართველთა დიდი კონტინგენტი, მაგრამ მაინც ვთვლით, რომ ზოგიერთი ქვეყნიდან დეპორტაციის მაჩვენებელი საკმაოდ დიდია და მძიმე ვითარებას ქმნის. მითუმეტეს თუ გავითვალისწინებთ იქაური ადმინისტრაციული სტრუქტურების მიერ უცხოელთა დეპორტაციისას ადამიანთა უფლებების უხეში დარღვევის ხშირ შემთხვევებს. ზოგჯერ დეპორტაციის ფორმა იღებს უკიდურესად შეურაცხმყოფელ სახეს (მაგალითად, 2006 წელს რუსეთიდან სატვირთო ტრანსპორტით დეპორტაციის დემონსტრირება). ბუნებრივია, უკიდურესად დიდია ნერვულ-ფსიქოლოგიური და ფიზიკური დაძაბულობა, რაც ახლავს ამგვარ დაბრუნებას. **იგი გასათვალისწინებელია დაბრუნებულთა რეაბილიტაციის პროგრამებში.** საჭიროა არალეგალების დეპორტაციისას ჰუმანური დამოკიდებულების მისაღწევად სახელმწიფოსა და საერთაშორისო ორგანიზაციების ერთობლივი ძალისხმევა.

რესპონდენტებს ეთხოვათ, მიეთითებინათ სამი უმთავრესი მიზეზი (19 შესაძლო მიზეზიდან), რის გამოც მათ საქართველოში დაბრუნება გადაწყვიტეს. აქ ამკარად გამოიკვეთა, რომ შედარებით ყველაზე ნინ დადგა დაბრუნებულთა სურვილი, რათა მას საკუთარი ბიზნესი წამოეწყო სამშობლოში, მას მოსდევს სამშობლო ქვეყნისა და მისი ტრადიციების ნოსტალგია, შემდეგაა ოჯახთან, მის ნორმალურ ფუნქციონირებასთან დაკავშირებული პრობლემები. მიზეზთა შორის პირველ სამ ადგილზე შემოთ აღნიშნული სამი მიზეზი მონაცვლეობს.

ის, რომ, თითქოს, ყოველ მეხუთე გამოკითხულის დაბრუნების ძირითადი მიზეზი საკუთარ ქვეყანაში დამოუკიდებელი ბიზნესის წამოწყებაა, მნიშვნელოვანი ტენდენციაა.

დაბრუნებულთა უმეტესობას (52%) მტკიცედ აღარ ჰქონდა უცხოეთში დარჩენის სურვილი, ხოლო 18,6%-მა კი განაცხადა, რომ მას უნდოდა უცხოეთში დარჩენა.

3.2. დაბრუნებულ მიგრანტთა პოზიცია ლოკალურ შრომის ბაზრებზე და რეინტეგრაციის გზები

ქუთაისსა და რუსთავში დაბრუნებულ მიგრანტთა გამოკითხვით ირკვევა, რომ მათმა 65,7%-მა (ყოველი სამიდან ორმა) ვერ იშოვა სამუშაო, 16,7%-ს კი სამ თვეზე მეტი დასჭირდა დასასაქმებლად. ამჟამად არ მუშაობს მათი 63%.

დასაქმებულთაგან ყველაზე მეტი, ყოველი მესამე, მომსახურების სფეროში მუშაობს, ყოველი მეხუთე ვაჭრობაში, მშენებლობაზე მუშაობს — 10,8%, ხოლო ტრანსპორტზე — 8,1%. ისეთი დიდი სამრეწველო ტრადიციების ქალაქში, როგორც ქუთაისი დაბრუნებულთაგან მრეწველობაში არავინაა დასაქმებული, რუსთავში კი მხოლოდ ორი კაცია მრეწველობის მუშაკი. მიღებული სპექტრი დასაქმებისა სრულიად არადაამაკმაყოფილებელია. გარდაუვლად მიგვაჩნია ორივე შესწავლილი ქალაქის სამრეწველო ფუნქციების აღდგენა და მომავალი სამუშაო ადგილების შესაქმნელი ინვესტიციების ამ მიმართულებით წარმართვა. იგი უაღრესად საჭიროა როგორც ამ ქალაქების, ისე მთელი ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისათვის.

რა პარადოქსადაც არ უნდა მოგვეჩვენოს, დასაქმებულთა მხოლოდ 21,6% მუშაობს 8 საათიანი სამუშაო დღით. უმეტესობის სამუშაო დრო კანონით დადგენილზე გადაჭარბებულია (51%), მათ შორის, დღეში 10სთ-ზე მეტს მუშაობს დასაქმებულთა 27%. პრობლემა რომელიც თითქმის საუკუნის წინ გადაიჭრა ჩვენს ქვეყანაში, კვლავაც მწვავედ დადგა. იგი საქართველოსათვის მნიშვნელოვანი სოციალური პრობლემაა და დროულ მოგვარებას საჭიროებს. სამუშაოს კი ეძებს დაუსაქმებელ რემიგრანტთა ძირითადი მასა; აგრეთვე, ზოგი დასაქმებულიც. სამუშაოსთვის ისინი მიმართავენ ნაცნობ-მეგობრებს (31,1%), ეძებენ ანონსებს პრესასა და ინტერნეტში (16%), მიმართავენ პროფესიულ ნაცნობებს (15,1%), ნათესავებს (13%). მხოლოდ ცოტა მიმართავენ დასაქმების სააგენტოებს (12,3%).

მიუხედავად დიდი მცდელობისა, დასაქმებისას დაბრუნებულები აწყდებიან დიდ სიძნელეებს, რაც აფერხებს მათ დასაქმებას (ცხრილი 28).

ცხრილი 28

პასუხების განაწილება კითხვაზე: „რა სირთულეებს აწყდებით სამუშაოს ძიებისას?“ მიხედვით (%)

პასუხები	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
ვერ ვპოულობ ჩემი პროფესიისა და კვალიფიკაციის შესაფერის სამსახურს	17,8	17,0	17,4
ვერ ვპოულობ ვერავითარ სამუშაოს	28,9	29,8	29,3
ხელფასია მეტად მცირე	42,2	31,9	37,0
უცხო ენის უცოდინარობის გამო ვერ ვპოულობ	2,2	4,3	3,3
ასაკის (ნაწილობრივ ჯანმრთელობის) გამო არ მიმიღებენ	6,7	17,0	12,0
სამუშაო დღეა არანორმირებული	2,2	-	1,1
ჯამი	100	100	100

პასუხებიდან ნათლად ჩანს, რომ დაბრუნებულნი ნაკლებ პრეტენზიულნი არიან და უმეტესად თანახმა არიან, დასაქმდნენ მათთვის შეუფერებელ სამსახურშიც კი, ოღონდ იყოს საარსებო ხელფასი.

შინამეურნეობის შემოსავლების საკითხი უმწვავესი თემაა თანამედროვე საქართველოში, მათ შორის, დაბრუნებულ მიგრანტთა ოჯახებში. ბევრი მათგანი ჯერ კიდევ ჩამოტანილი და შემორჩენილი თანხით არსებობს. არის ოჯახები, ვისაც საერთოდ არა აქვს შემოსავალი. მაგალითად, 100 ლარამდე შემოსავალი დაფიქსირდა გამოკითხულთა ოჯახების 4,9%-ში.

ჩვენ გავიანგარიშეთ რესპონდენტთა ოჯახების საშუალო ფულადი შემოსავლები. იგი 679,5 ლარია. თუმცა შეინიშნება დიდი დიფერენციაცია შემოსავლებში. მაგალითად შინამეურნეობათა 17,6%-ს მხოლოდ 200 ლარამდე შემოსავალი აქვს, 200-400 ლარის ფარგლებში მერყეობს დაბრუნებულთა 28,4%-ის იჯახის მთლიანი თვიური შემოსავალი. 800 ლარზე მეტი შემოსავალი აქვს მხოლოდ ყოველ მეხუთე ოჯახს. მათი შემოსავლების ძირითად წყაროებს შორის მეორე ადგილზეა უცხოეთიდან ფულადი გზავნილები (ცხრილი 29).

ცხრილი 29

დაბრუნებულთა პასუხების განაწილება ოჯახის შემოსავლის ძირითადი წყაროების მიხედვით (%)

შემოსავლის წყაროები	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
სახელმწიფო დახმარება	9,4	11,1	10,2
ოჯახის სხვა წევრების ხელფასი	34,4	33,3	33,9
მინის ნაკვეთიდან შემოსავალი	-	14,3	7,1
პირადი ნივთების გაყიდვა	1,6	1,6	1,6
ნათესავებისა და ნაცნობ-მეგობრების დახმარება	4,7	-	2,4
მიგრანტთა ფულადი გზავნილები	21,9	20,6	21,3
ჩემი ხელფასი	23,4	17,5	20,5
ჩამოტანილი თანხის ნელნელა ხარჯვა	3,1	-	2,4
დივიდენდი ბანკიდან	1,6	-	0,8
ჯამი	100	100	100

ამკარაა, რომ რემიგრანტებს ჰყავთ ახლობლები საზღვარგარეთ, ვისგანაც ისინი იღებენ საარსებო შემოსავლებს.

გამოკითხულთა უმეტესობა (52%) მიუთითებს, რომ მათი ფინანსური მდგომარეობა უცხოეთიდან დაბრუნების შემდეგ გაუარესდა. ამას განსაკუთრებით უსვამენ ხაზს რუსთაველი დაბრუნებულები (61,5%), გაუმჯობესება კი აღნიშნეს მხოლოდ

20,5%-მა. ბუნებრივია მათ გადაჭრეს ზოგი პრობლემა, რაც უცხოეთში მუშაობით მიაღწიეს. დაბრუნებულთა ნახევრისათვის (51%), უფრო მეტად, რუსთაველებისათვის (64,2%), საბინაოსაყოფაცხოვრებო პირობები არ გაუმჯობესებულა, დაბრუნებულთა 44,2%-მა კი ააშენა, იყიდა ან გაარემონტა ბინა.

დაბრუნებულ რესპონდენტებს ჩამოუტანიათ ტანსაცმელი და საყოფაცხოვრებო საქონელი (41%), ინფორმაციული საშუალებები (კომპიუტერი) და ელექტროტექნიკა (22%), ცხადია, დაგროვილი თანხაც (16,4%), დაბრუნებულთა 30%-ს კი არაფერი ჩამოუტანია.

მთავარი მიზანი კი შრომითი ემიგრაციისა, როგორც საყოველთაოდ ცნობილია, და ჩვენმა გამოკვლევამაც დაადასტურა, არის სამშობლოში დარჩენილი ოჯახებისათვის ფულის გამოგზავნა. ბოლო წლებში მარტო ელექტრონული გზავნილების სიდიდე საქართველოში წლიურად 1 მლრდ აშშ დოლარს აღწევს (ცხრილი 30).

ცხრილი 30

ელექტრონული ფულადი გზავნილები საქართველოში (მლნ აშშ დოლარი)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 წლის I ნახევარი
სულ	196,6	249,1	403,1	544,6	866,1	1002,1	841,6	939,7	509,5
მათ შორის:									
რუსეთი	67,0	93,6	253,5	363,9	544,6	633,9	450,2	530,2	272,5
აშშ	27,4	24,9	42,6	59,5	106,7	63,9	68,1	70,5	32,8
საბერძნეთი	5,9	7,8	15,7	16,3	26,0	47,2	60,4	60,7	39,5
უკრაინა	7,4	2,9	15,3	10,8	19,8	70,5	65,1	58,5	23,8
იტალია	X	X	X	X	X	X	46,3	52,9	36,4
თურქეთი	2,9	4,7	10,2	13,8	17,4	20,9	25,8	33,4	13,8
ესპანეთი	2,4	2,9	6,3	11,4	29,3	20,4	21,3	22,18	11,5
გერმანია	5,6	4,9	6,0	4,9	6,4	7,2	10,5	14,6	6,3
ისრაელი	2,9	2,2	3,9	4,1	7,1	8,4	9,0	12,0	7,0

წყარო: საქართველოს ეროვნული ბანკი

მსოფლიო ბანკის გამოკვლევებზე დაყრდნობით დადგენილია, რომ ელექტრონული ფულადი გზავნილების სიდიდე საქართველოში ემიგრანტთაგან ყველა გზით შემოსული თანხის 60%-ია³⁷. ამიტომ, სავარაუდოდ, საქართველოში ფულადი გზავნილების აგრეგირებული მაჩვენებელი 1,5 მლრდ აშშ დოლარია. ეს თანხა 2010წელს მშპ-ს 12,9%-ია, 1,8-ჯერ აღემატება

³⁷ დათაშვილი ვ., ასლამაზაშვილი ნ. შრომითი მიგრაცია და ფულადი გზავნილები საქართველოში: უ. „სოციალური ეკონომიკა“, 2009, 2, გვ.42-43.

პირდაპირ უცხოურ ინვესტიციებს, უტოლდება ექსპორტის მაჩვენებელს და ა.შ. იგი ძირითადად ხმარდება მოსახლეობის საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფას. მისი გავლენა ქვეყნის სოციალურ სტაბილურობაზე მეტად დიდია. მიუხედავად მსოფლიო ეკონომიკური კრიზისისა და რუსეთ-საქართველოს მკვეთრი პოლიტიკური დაპირისპირებისა, ჯერჯერობით, რუსეთზე მოდის საქართველოში შემოსული ელექტრონული გზავნილებს ნახევარზე მეტი. მას განაპირობებს ის, რომ ყველაზე მრავალრიცხოვანი ქართული დიასპორა რუსეთის ფედერაციაშია.

ამ გამოკვლევის მიხედვით, რემიგრანტთა საშუალო თვიური შემოსავალი უცხოეთში უდრიდა 803 აშშ დოლარს. რეგულარულად ფულს გზავნიდა სამშობლოში მათი სამი მეოთხედი. ერთი რემიგრანტის გზავნილი ყოველთვიურად 287 დოლარს შეადგენს. იგი მთელი შემოსავლის 36%-ია.

თუ საქართველოში ჩატარებულ ადრინდელ გამოკვლევებს შევადარებთ, გზავნილების შეფარდება უცხოეთში მიგრანტთა შემოსავლებთან გაზრდილია. ამის მიზეზი, ჩვენი აზრით, უნდა იყოს ვალუტის მსყიდველობითუნარიანობის შემცირება საქართველოში და საარსებო მინიმუმის უზრუნველსაყოფად რეალური დანახარჯების ზრდა. მიუხედავად საზღვარგარეთ ნამყოფ რუსთაველებთან შედარებით ქუთაისელების 10%-ით ნაკლები შემოსავლისა, ისინი თავიანთ ოჯახებში 25%-ით მეტი თანხის გამოგზავნას ახერხებდნენ. იმიგრაციის ქვეყნებში შედარებით ნაკლები აუცილებელი დანახარჯების გამო ქუთაისელთა შორის მაღალია იმ პირთა რიცხვი, ვინც სამუშაო ადგილზე ცხოვრობს და არ იხდის ბინის ქირას (მომვლევები, ძიებები და ა.შ.). ეს მნიშვნელოვნად უმცირებდა მათ იქაურ დანახარჯებს.

ამრიგად, კიდევ ერთხელ დასტურდება საქართველოში მოსახლეობის საკვლავნარმოებო მინიმუმის უზრუნველსაყოფად რემიტანსის დიდი მნიშვნელობა.

საქართველოში მობრუნებული ჩვენი თანამემამულენი მათი შემდგომი გეგმების განუხორციელებლობის გამო გამოსავლის მოძებნის დროს კვლავაც უცხოეთში გამგზავრებაზე იღებენ ორიენტაციას. მათი 39,2% ფიქრობს და აპირებს საზღვარგარეთ ხელახლა გამგზავრებას. ხანდახან ასეთი ვარიანტი შემდგომი ცხოვრებისეული გეგმებისა თავში მოსდის დაბრუნებულთა კიდევ 29,4%-ს. სამწუხაროა, რომ მხოლოდ რემიგრანტების 31,4%, აღარ აპირებს საზღვარგარეთ ხელახლა გამგზავ-

რებას. ასეთი მაღალი ემიგრაციული პოტენციალი გამოწვეულია დაბრუნებულთა რეინტეგრაციის პრობლემებით საქართველოში და, ამ შემთხვევაში, რუსთავსა და ქუთაისში.

უცხოეთში ხელახლა გამგზავრების მსურველთა შორის უმეტესობა (57,5%) იმავე ქვეყანაში აპირებს წასვლას, 34,2%-ს კი ჯერ არ აქვს გადაწყვეტილი, სად გაემგზავრება. მხოლოდ 8,2% იცის, რომელ სხვა ქვეყანაში წავა სამუშაოდ.

დაბრუნებულთა უმეტესობას (68,5%) კონკრეტული გადაწყვეტილება მიღებული არ აქვს, თუ როდის დატოვებს სამშობლოს. ექვს თვეში აპირებს გამგზავრებას 16,4%. ესენი არიან რეალური ემიგრანტები. მათ უმეტესობას არ გაუმართლდათ ეკონომიკური რეინტეგრაციის მოლოდინი: მათ, ვისაც ხელახლა გამგზავრება სურს, სამშობლოში ვერ იპოვა სამუშაო (34%), ოჯახს ახალი პრობლემები გაუჩნდა (32%), დანარჩენი ვერ ეგუება აქაურ სამართლებრივ გარემოს, მუდმივ პოლიტიკურ დაძაბულობას, ვერ ხედავს თავის პერსპექტივას სამშობლოში ანდა კარგად შეჰგუებია უცხოებაში ყოფნისას იქაურ გარემოს, აღარ აკმაყოფილებს აქაური დაბალი ხელფასი და ა.შ.

არის ერთი მხარე, რაც ნაწილობრივ ზღუდავს სამშობლოში დასაქმების შესაძლებლობებს. ესაა კონკრეტულად არსებული თავისუფალი სამუშაო ადგილებისადმი დაბრუნებულთა პროფესიულ-კვალიფიციური შეუთავსებლობა. ზოგადი მაღალპროფესიულობის მიუხედავად, ხშირად სამუშაოს ძიებნელებს არ აქვს კონკრეტული უნარ-ჩვევები, რასაც ესა თუ ის ვაკანტური სამუშაო ადგილი მოითხოვს. ამიტომ საჭირო ხდება მათი გადამზადება, კონკრეტულ სამუშაოზე პროფესიულ-კვალიფიციური მორგება. აღნიშნულის თაობაზე რესპონდენტებს მიეცათ კითხვა, რომლის პასუხებიც რანჟირებულია შემდეგ ცხრილში (ცხრილი 31).

ცხრილი 31

დაბრუნებულ მიგრანტთა მხრიდან ახალი პროფესიის ათვისების მზადყოფნა

<i>ხომ არ იქრობთ, რომ საჭიროა თქვენი გადამზადება, ახალი პროფესიის ათვისება?</i>	<i>გამოკითხვის ადგილი</i>	<i>რუსთავი %</i>	<i>ქუთაისი %</i>	<i>სულ %</i>
დიახ		11,3	12	13
არა		51,6	46	49,1
ცუდი არ იქნება		15,5	22	18,9
დიახ, მაგრამ საკმარისი ფინანსები არაა		12,8	11	11,6
დიახ, მაგრამ ასაკის გამო დაგვიანებულია		6,8	9	7,4
სულ		100	100	100

გამოკითხვამ გამოავლინა დაბრუნებულთა საკმაოდ დიდი ნაწილის დადებითი დამოკიდებულება გადამზადებისადმი. **გა-
დამზადების ხელშეწყობა დაბრუნებულთა ეკონომიკური,
პროფესიული რეინტეგრაციის ერთერთ მნიშვნელოვან მი-
მართულებად უნდა მივიჩნიოთ.**

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, უცხოეთიდან დაბრუნების მოტივი ჩვენი რესპონდენტების ნაწილისათვის იყო სამშობლო-ში ბიზნესის წამოწყება და საარსებო წყაროდ მისი გადაქცევა. დაბრუნებულთა 15%-მა სცადა კიდევ საკუთარი ბიზნესისათვის თავმოხმა. მისი დაფინანსების ძირითად წყაროს უმეტესობისათვის (74%) უცხოეთში დაგროვილი ფინანსური სახსრები წარმოადგენდა, მათ შორის ქუთაისში ყველამ ბიზნესი მხოლოდ უცხოეთიდან ჩამოტანილი თანხით დაიწყო. რუსთავეში კი გამო-ყენებული იყო ბანკის კრედიტიც (25%), ახლობელთა დახმარე-ბა(12,5%) და, ცოტ-ცოტა, ყველა წყარო (12,5%).

დაბრუნებულთაგან ბიზნესში ჩაბმულთა 35,7%-მა ფული დააბანდა ვაჭრობაში (35,7%), 28,6%-მა – მრეწველობაში, 21,4%-მა — სოფლის მეურნეობაში. ეს სპექტრი თავისებურად პროპორციულია ამ ქალაქებში დასაქმების სპექტრისა.

როგორც გამოიჩვენა, თავიანთ ახალგახსნილ მცირე სა-წარმოებში 20 კაცამდე დაასაქმა მხოლოდ ერთმა დაბრუნე-ბულმა, ნახევარი აღნიშნავს, რომ მის საწარმოში მუშაობს არა-უმეტეს 5 კაცისა, ზოგიც მარტო მუშაობს ან ოჯახის წევრები ჰყავს თავის საწარმოში დასაქმებული.

ამრიგად, უცხოეთიდან დაბრუნებულთა მხოლოდ მცირე ნაწილი ახერხებს მცირე ბიზნესის ორგანიზებას, ისიც დიდი სიძნელეების გადალახვით (ცხრილი 32).

ცხრილი 32

რესპონდენტთა განანიშნავა კითხვაზე: „ძირითადად რა სირთულეებს ნააწყდით თქვენი ბიზნესის (პროექტის) განსორციელებისას?“ პასუხების მიხედვით

პრობლემები	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
ადმინისტრაციულ-ბიუროკრატიული	14,3	20,0	16,7
გამოუცდებლობა	28,6	-	16,7
ძლიერი კონკურენცია	-	40,0	16,7
მონოპოლია	-	20,0	8,3
არასაკმარისი ფინანსები	57,1	20,0	41,7
ჯამი	100	100	100

მცირე ბიზნესით დაკავებულ დაბრუნებულთა 78% აღნიშნავს, რომ მათ ამ პროექტის განხორციელებაში არავინ დახმარებია. 21,4%-ს კი დაეხმარნენ სანარმოოსათვის ტერიტორიის გამოყოფით. სამაგიეროდ, დიდ დახმარებას უწევენ ოჯახის წევრები, რომლებიც სამშობლოში დახვდნენ. 14,3%-ს დაეხმარა საზღვარგარეთ მომუშავე ოჯახის წევრი, 7,1%-ს – ნაცნობ-მეგობარი, მცირე ნაწილს კი არავინ დახმარებია.

ამ ნაშრომის ერთ-ერთი მთავარი ამოცანა იყო, გაგვეჩვენა დაბრუნებულთა მოსაზრება საზღვარგარეთ მცხოვრებ ჩვენ თანამემამულეთა სამშობლოში დაბრუნების კონკრეტული პირობების თაობაზე (ცხრილი 33).

ცხრილი 33

რესპონდენტთა პასუხების განაწილება შრომითი ემიგრანტთა დაბრუნების პირობების თაობაზე (%)

პირობები	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
თუ იშოვის ნებისმიერ სამუშაოს	4,9	6,6	5,8
თუ იშოვის მაღალანაზღაურებად სამუშაოს	25,6	35,2	30,6
თუ იშოვის ისეთ სამუშაოს, რომელიც უცხოეთში ანაზღაურების შესაბამის შემოსავალს მოუტანს	36,6	23,1	29,5
თუ დააგროვებს აქ საყიდელი ბინის თანხას	8,5	5,5	6,9
თუ იშოვის პრესტიჟულ სამუშაოს	4,9	6,6	5,8
თუ იმდენ თანხას დააგროვებს, რომ თავისი ბიზნესი წამოიწყოს	14,6	18,7	16,8
არ ვიცი	1,2	4,4	2,9
შრომისუნარიან მიგრანტთაგან ნებით არავინ დაბრუნდება	2,4	-	1,2
სამშობლოში დარჩენილი ნათესავებისა და სამშობლოს მონატრება თუ დააბრუნებს ამ ხალხს	1,2	-	0,6
ჯამი	100	100	100

დაბრუნების პირობა პირდაპირ უკავშირდება შრომითი ემიგრაციის მიზეზებს, უმთავრესად ეკონომიკური ხასიათისა და განისაზღვრება უცხოეთსა და საქართველოში შრომის ბაზრებზე კონიუნქტურული სხვაობით. ესაა სამუშაო ძალის ფასის დაახლოება და დიდი სხვაობის შემცირება, ან მომგებიანი ბიზნესის ორგანიზება საქართველოში.

მიგრანტთა დაბრუნების ხელშეწყობისათვის უდიდესი მნიშვნელობა აქვს მათ მიერ საზღვარგარეთ დაგროვილი სახსრების ეფექტიან მიმართვას მათი და სხვა დაბრუნებულთა ეკონომიკური აქტივობის გასაზრდელად. კითხვაზე, თუ რა არის საკმარისი იმისათვის, რომ რემიგრირებულმა აქ საკუთარი ბიზნესი განახორციელოს, პასუხები ასე განაწილდა (ცხრილი 34):

**დაბრუნებულთა პასუხების განაწილება
საქართველოში საკუთარი ბიზნესის
განხორციელების პირობების მიხედვით (%)**

პირობები	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
ხელსაყრელი იაფი კრედიტის გამოყოფა	22,8	27,0	24,9
საქმის წამოწყებისათვის საჭირო პროცედურის გამარტივება	8,9	6,3	7,6
საგადასახადო შეღავათები	17,9	27,8	22,9
საბაჟო შეღავათები	3,3	8,7	6,0
თავისუფალი კონკურენტუნარიანი გარემოს არსებობა	13,8	11,1	12,4
მისაღები სამართლებრივი გარემო	15,4	8,7	12,0
პოლიტიკური სტაბილურობა	13,0	5,6	9,2
პროფესიონალიზმი	1,6	-	0,8
თავი შეიკავა პასუხისაგან	3,3	4,8	4,0
ჯამი	100	100	100

დაბრუნებულთა პასუხების ერთი მეოთხედი საკუთარი ბიზნესის განხორციელების პირობად იაფ კრედიტს ასახელებს, მას მოსდევს საგადასახადო შეღავათები (22,9%). ასევე საკმაო წილითაა წარმოდგენილი თავისუფალი კონკურენტუნარიანი გარემოს არსებობა (12,4%) და, ზოგადად, სამართლიანი გარემო (12%).

გადაჭრით შეიძლება ითქვას, რომ დაბრუნებულთა უმეტესობა იცნობს იმ წინააღმდეგობებსა და პირობებს, რაც მათ საკუთარი ბიზნესის ორგანიზებაში შეხვდებათ. იგრძნობა, რომ მათ იციან ან წააწყდნენ არა მარტო ფინანსურ უკმარისობას, არამედ მონოპოლიზმს, რაც ჯერ კიდევ მწვავედ იგრძნობა საქართველოში, აგრეთვე, კონკრეტული მენარმისადმი უსამართლო დამოკიდებულებასაც.

სამშობლოში დაბრუნების დროს დიდ ნაწილს სურვილი ჰქონდა, რამენაირად გაეჩინა თავისი მცირე ბიზნესი. მაგრამ მათ ეს ვერ მოახერხეს. მათი გამოკითხვით, ამის ძირითადი მიზეზები იყო არასაკმარისი კაპიტალი (62,5%); ხოლო დანარჩენი მიზეზები ასე განაწილდა: ადმინისტრაციულ-ბიუროკრატიული წინააღმდეგობანი— 6,3%; მწირი განათლება და გამოუცდელობა (5,4%), არასაკმარისი ბაზარი— 4,5%, კორუფცია— 1,8%, არაკონკურენტუნარიანი გარემო— 2,7%; ჯანმრთელობის პრობლემები— 3,6%; ასაკი— 0,9%; დაბრუნებულთა 12%-ს არ უცდია რაიმე საქმის წამოწყება.

როგორც გამოკვლევები გვიჩვენებს, შრომით ემიგრაციაში წასვლით, ერთი მხრივ, ხდება ემიგრანტების დისკვალიფიკაცია მათი კვალიფიკაციის შეუსაბამო დასაქმების გამო. მეორე მხრივ კი, უფრო სრულყოფილ საბაზრო გარემოში ადაპტაცია თავისებურ ცოდნას აძლევს, რაც თავის ქვეყანაში დაბრუნებულ მიგრანტს მენარმეობაში შეიძლება გამოადგეს. კითხვაზე, თუ რამდენად ხელშემწყობია მათ ამჟამინდელ საქმიანობაში უცხოური გამოცდილება, პასუხები ასეთია (ცხრილი 35):

ცხრილი 35

დაბრუნებულთა განაწილება უცხოეთში მიღებული გამოცდილების ამჟამინდელ საქმიანობაში ხელშემწყობაზე პასუხების მიხედვით (%)

რესპონდენტთა პასუხები	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
იქ დიდი არაფერი გამოცდილება შემიძენია	57,7	48,0	52,9
ვერაფერში ვიყენებ	17,3	36,0	26,5
იგი დიდად მინყობს ხელს ჩემს საქმიანობაში	23,1	14,0	18,6
მეტი თავდაჯერებულობა და დამოუკიდებლობა შემძინა საზღვარგარეთ მუშაობამ	1,9	2,0	2,0
ჯამი	100	100	100

გამოკითხულთა უმეტესობა (52,9%) თვლის, რომ უცხოეთში თავიანთი განათლების შესაბამისი დიდი ვერაფერი გამოცდილება შეიძინა. ისინი ხომ იქ მეორად ბაზარზე იყვნენ დასაქმებულნი, რის შედეგადაც მეორადი შრომის ბაზრის დამახასიათებელი უნარ-ჩვევებით დაბრუნდნენ. გამომდინარე აქედან, საკმოდ არიან ისეთი რესპონდენტებიც, რომელთაც თავიანთ ამჟამინდელ საქმიანობაში დიდად უწყობს უცხოური გამოცდილება ხელს. პასუხების ასეთი განაწილება არცაა გასაკვირი. გამოკითხულთა დიდი ნაწილი ხომ დასაქმებული არაა.

როგორც ცნობილია, ევროკავშირის ქვეყნები ცდილობენ, ხელი შეუწყონ შრომითი მიგრანტების სამშობლოში დაბრუნების პროცესს. სულ უფრო ფართოვდება დაბრუნების ფინანსური ხელშემწყობა, აქტიურდება დაბრუნებულთა ეკონომიკური და კულტურული რეინტეგრაციის ხელშემწყობი საქმიანობა. საინტერესოა თვით დაბრუნებულთა შეხედულება დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის ხელშემწყობის თაობაზე (ცხრილი 36):

**რესპონდენტთა შეხედულება დაბრუნების
ხელშეწყობის ყველაზე
ეფექტიანი გზის თაობაზე (%)**

რესპონდენტთა პასუხები	რუსთავი	ქუთაისი	სულ
საკმარისია უკან დასაბრუნებელი ორგანიზების სრული დაფინანსება	1,8	1,9	1,9
საკმარისია აქაური ბიზნესის სტიმულირება დაბრუნებულთა უპირატესი დასაქმებისათვის	12,7	15,1	13,9
საკმარისია ადგილობრივი ხელისუფლების ფინანსური მხარდაჭერა დაბრუნებულთა შრომითი მოწყობის ან მცირე ბიზნესის წამოსაწყებად	41,8	41,5	41,7
ზემოჩამოთვლილი დახმარება კარგია, მაგრამ იმდენი არაა, რომ დაბრუნება გადანაცვითონ	38,2	22,6	30,6
არ ვიცი	5,5	18,9	12,0
ჯამი	100	100	100

ამკარად გამოიკვეთა, რომ დაბრუნების ხელშეწყობის ყველაზე ეფექტიანი მიმართულებაა საქართველოს შრომის ბაზარზე დაბრუნებულთა პოზიციის გამყარება და მისი მრავალმხრივი ხელშეწყობა.

კარგად გამოჩნდა, რომ საზღვარგარეთ საშოვარზე ნა-სულთათვის უკან დასაბრუნებელი თანხის გადაცემა რეალურად არაფერს შეცვლის, თუმცა ისიც უნდა ითქვას, რომ გარკვეულად შეარბილებს დაბრუნების გადანაცვეტილების მიღების შემდგომ გაჩენილ პრობლემებს.

ყველაზე მეტი მხარდაჭერა რესპონდენტთა მხრივ (41,7%) მიიღო ალტერნატიულმა პასუხმა: „საკმარისია ადგილობრივი ხელისუფლების ფინანსური მხარდაჭერა დაბრუნებულთა შრომითი მოწყობის ან მცირე ბიზნესის წამოსაწყებად“. არსებითად იგივე აზრია გატარებული მცირე ბიზნესის სტიმულირების გასაზრდელად, რაც იგი დაბრუნებულ მიგრანტებს აძლევს უპირატესობას დასაქმებაში (13,9%).

სავსებით რეალურად უნდა ჩაითვალოს დაბრუნებულთა ნაწილის შეხედულება, როცა ისინი თვლიან, რომ „დახმარება კარგია, მაგრამ იმდენი არაა, რომ დაბრუნება გადანაცვითონ“.

საქართველოს შრომის ბაზარზე შექმნილი რეალური ვითარების ანალიზით, ზოგადად, დასაქმების პრობლემის სიმწვავეთ, შრომის ბაზრისადმი დაბრუნებულ მიგრანტთა მიმართებით, რეადმისიის საერთო ეფექტიანობის გათვალისწინებით, მივდივართ დასკვნამდე, რომ უნდა გაგრძელდეს გზების ძიება და დასაბუთება დაბრუნების ხელშეწყობის მიმართულებით. მი-

სი ეფექტიანობა გაიზრდება მაშინ, როცა სახელმწიფო სტრუქტურების, არასამთავრობო ორგანიზაციების, საერთაშორისო ორგანიზაციების ძალისხმევა ამ მიმართულებით გახდება კომპლექსური, პრობლემის მრავალმხრივობის ადეკვატური. გამოკვლევამ კიდევ ერთხელ გვიჩვენა რემიგრაციის სახელმწიფო და საზოგადოებრივი ხელშეწყობის აუცილებლობა.

კვლევის შედეგების შეფასებით მივდივართ დასკვნამდე, რომ უნდა დადგეს საკითხი და გაიმართოს მსჯელობა თანამემამულეთა დაბრუნების ორგანიზაციის სრულყოფის მიზნით ისეთი ქმედითი სტრუქტურული ერთეულის შექმნის თაობაზე, რომელსაც ექნება პრობლემის მოგვარების მრავალმხრივობის გათვალისწინებით ადეკვატური მრავალფუნქციური ქვესისტემები. საერთაშორისო პრაქტიკაში არის ამის გამოცდილება.

3.3. პროფესიული მომზადების სისტემა და დაბრუნებულ მიგრანტთა გადამზადების შესაძლებლობები

როგორც აღინიშნა, დაბრუნებულთა რეინტეგრაციის დაჩქარების ერთერთი მნიშვნელოვანი გზაა მათი პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების სრულყოფა. იგი აისახება საქართველოში მიმდინარე განათლების რეფორმის მიმართულებებში.

საქართველოს მთავრობამ პროფესიული განათლების რეფორმის მიზნად დასახა შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე ორიენტირებული ახალი პროფესიული განათლების სისტემის შექმნა, რომელიც გავლენას იქონიებს ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაზე, თავსებადი იქნება საერთო ევროპულ და საერთაშორისო საგანმანათლებლო სივრცესთან და ხელს შეუწყობს პიროვნების თვითრეალიზაციას³⁸.

საქართველოს განათლების სისტემის ძირითადი შემადგენელი კომპონენტებია:

- ა) სკოლამდელი განათლება;
- ბ) ზოგადი განათლება, რომელიც მოიცავს დაწყებით, საბაზო და საშუალო განათლებას;

³⁸ „სახელობო განათლების რეფორმის სტრატეგიის დამტკიცების შესახებ“ (სახელობო განათლებისა და მომზადების შუალედური სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა 2009-2012 წლებისათვის). საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანება 342, 24.11.2009.

- გ) პროფესიული განათლება;
- დ) სამსაფეხურიანი უმაღლესი აკადემიური განათლება,
- ე) ზრდასრულთა განათლება და ტრენინგი.

საქართველოში პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის განმახორციელებელი დაწესებულებებია:

ა) პროფესიული კოლეჯი - პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულება, რომელიც ახორციელებს მხოლოდ პირველი სამი საფეხურის პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამებს.

ბ) საზოგადოებრივი კოლეჯი - პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულება, რომელიც ახორციელებს ყველა საფეხურის პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამებს, ასევე უფლებამოსილია განახორციელოს მოსამზადებელი ზოგადსაგანმანათლებლო, ქართული ენისა და ლიბერალური განათლების საგანმანათლებლო პროგრამები.

გ) ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულება, რომელიც უფლებამოსილია განახორციელოს პროფესიული განათლების პირველი სამი საფეხურის საგანმანათლებლო პროგრამები.

დ) უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება, რომელიც უფლებამოსილია განახორციელოს ყველა საფეხურის პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამები.

საქართველოში დღეს ფუნქციონირებს 20 საჯარო პროფესიული კოლეჯი³⁹, 25 საზოგადოებრივი კოლეჯი, 25 კერძო პროფესიული კოლეჯი, 15 საზოგადოებრივი კოლეჯი, ხოლო 2011/2012 სასწავლო წლიდან 19 უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ გაიარა ავტორიზაცია და მსურველებს სთავაზობს 141 პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამას IV და V საფეხურზე, რაც საერთო ჯამში შეადგენს 3562 ადგილს. ხოლო განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსა და ეროვნული სასწავლო გეგმებისა და შეფასების ცენტრის ერთობლივი საპილოტე პროექტის „სახელობო განათლების ინტეგრირება ზოგად განათლებასთან“ ფარგლებში ჩაერთო 61-მდე ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლა, სადაც განხორციელდა პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის კომპონენტების შეტანა⁴⁰. მაგრამ სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის ინფორმაციით, 2011/2012 სასწავლო

³⁹ www.mes.gov.ge საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. მონაცემები მითითებულია 2011 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით..

⁴⁰ <http://www.ncac.ge/> საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს სსიპ ეროვნული სასწავლო გეგმებისა და შეფასების ცენტრი.

ნლისთვის მხოლოდ ოთხმა კერძო ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლამ შეძლო ავტორიზაციის მოპოვება პროფესიული სწავლების განხორციელების უფლებაზე, რომელთა შორის სამი თბილისშია, ხოლო ერთი ქუთაისში.

რაც შეეხება ზრდასრულთა განათლებისა და ტრენინგის სისტემას, ის ჯერ კიდევ არ არის სახელმწიფო პოლიტიკის კომპონენტი. საქართველოს განათლების პოლიტიკის ფორმირებისთვის ზრდასრულთა განათლების სტრატეგია, ჯერჯერობით, მხოლოდ სარეკომენდაციო ხასიათის დოკუმენტია.

ზრდასრულთა განათლების სტრატეგია შემუშავდა 2009 წელს საქართველოს ზრდასრულთა განათლების ასოციაციის მიერ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსთან ხელმოწერილი ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმის საფუძველზე. სტრატეგია ფოკუსირებულია არაფორმალურ განათლებაზე. არაფორმალური განათლების აღიარება და დადასტურება მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის სტრატეგიის ქვაკუთხედს წარმოადგენს. ზრდასრულთა განათლებას უმნიშვნელოვანესი როლი აკისრია საზოგადოებასა და ეკონომიკურ სივრცეში მიგრანტებისა და ხანდაზმული მოსახლეობის ინტეგრაციის პროცესში, ზრდასრულთა მოტივირებასა და რესურსების მიზანმიმართულად გამოყენებაში, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა ეთმობოდეს კარიერის შუა ეტაპზე მყოფებს.

ზრდასრულთა განათლების პროვაიდერთა პროგრამების აღიარება დღესდღეობით ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს საქართველოში. პროვაიდერების ნახევარზე მეტის მიერ გაცემული საბუთი სახელმწიფოს მხრიდან არ არის აღიარებული⁴¹. ზრდასრულთა განათლების სფეროში მნიშვნელოვან როლს საერთაშორისო ორგანიზაციები და სასწავლო ცენტრები ასრულებენ. მათ მიერ გაცემული კვალიფიკაციის ამბღლების დამადასტურებელი სერთიფიკატების აღიარებას შრომის ბაზარი არეგულირებს და აღსანიშნავია, რომ მათ საქართველოს მსხვილი ბიზნესკომპანიების უმეტესობა ცნობს, ვინაიდან ხშირ შემთხვევაში სწავლება და სერტიფიცირება მათი დაკვეთით ხორციელდება.

პროფესიული განათლების თაობაზე ჩვენს მიერ გამოკითხულ ექსპერტთა ნაწილის მოსაზრებით ახალგაზრდებისთვის

⁴¹ ზრდასრულთა განათლება საქართველოში. კვლევის შედეგები, საქართველოს ზრდასრულთა განათლების ასოციაცია, 2008. www.aeag.ge

პროფესიული მომზადება და ზრდასრულთა გადამზადება ერთმნიშვნელოვან უნდა გაიმიჯნოს. ვინაიდან ზრდასრულთა განათლება უწყვეტი განათლების ჭრილში განიხილება, იგი შესაძლებელია განხორციელდეს არამარტო პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, არამედ უნივერსიტეტებში, ტრენინგ-ცენტრებსა თუ სხვადასხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებში. ზრდასრულთათვის მიზანშეწონილია მოკლევადიანი მრავალმოდულიანი სწავლების ფორმა.

პროფესიულ განათლების სფეროში მნიშვნელოვანია სოციალური პარტნიორობის მექანიზმების ამოქმედება⁴², რომელმაც უნდა უზრუნველყოს შრომის ბაზრის მოთხოვნებისა და საგანმანათლებლო პროგრამების ურთიერთკავშირი პროფესიული განათლების ყველა ეტაპზე: პროფესიული სტანდარტების შემუშავებიდან პროფესიული განათლების აღიარებითა და შესაბამისი კვალიფიკაციის მინიჭებით. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია სოციალური პარტნიორობის მხრიდან საგანმანათლებლო პროგრამებში მაქსიმალურად ჩართულობის უზრუნველყოფა, რადგან შემუშავებულ იქნეს და მენარმის ინტერესების გათვალისწინებით დაინერგოს შრომის ბაზრის სწრაფად-ცვალებადი მოთხოვნების შესაბამისი სწავლებისა და შეფასებების თანამედროვე მეთოდები, სადაც ძალისხმევა ორინტირებული იქნება პრაქტიკულ მეცადინეობებზე, რისთვისაც უნდა შემუშავდეს სასწავლებლებისა და სამენარმეო პარტნიორობის წამახალისებელი მექანიზმები (საგადასახადო შეღავათები, იაფი კრედიტი და ა.შ.).

პროფესიული განათლების სისტემაში მოსახლეობის, განსაკუთრებით ზრდასრულთა, ჩართვას და მოტივირებას დაფინანსების ეფექტიანი მექანიზმის შექმნა და ამოქმედება განაპირობებს. 2011 წელს დაიწყო პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების ახალი წესის მიხედვით დაფინანსება. დაფინანსებისას გათვალისწინებულია ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების პრიორიტეტები, პროფესიული სწავლების ცენტრებში

⁴² 2011 წლის 29 ივლისს, ეროვნული პროფესიული საბჭოს ერთ-ერთ შეხვედრაზე მთავრობასა და სოციალურ პარტნიორებს შორის ხელი მოეწერა სამმხრივ შეთანხმებას პროფესიული განათლების სფეროში სოციალური პარტნიორობის პოლიტიკის განსაზღვრის შესახებ. სამმხრივი შეთანხმება თანამშრომლობის შესახებ ეფუძნება პროფესიული განათლების და ტრენინგის სტრატეგიას, ახლახანს მიღებულ პროფესიული განათლების შესახებ კანონს და ევროკავშირთან მემორანდუმს უწყვეტი განათლების შესახებ.

სტუდენტების მიღების და მათ მიერ საგანმანათლებლო კურსის წარმატებით დასრულების, ასევე, მათი შემდგომი დასაქმების მაჩვენებლები. სახელმწიფო უზრუნველყოფს სოციალურად დაუცველი მოსახლეობის პროფესიულ განათლებას მთლიანად სახელმწიფო დაფინანსებით, ხოლო ყველა სხვა მსურველი გადაიხდის სახელმწიფოს მიერ პრიორიტეტად გამოცხადებული პროგრამის ღირებულების მხოლოდ 20%-ს.

საჯარო პროფესიული კოლეჯების გამოკვლევამ აჩვენა, რომ პრიორიტეტად გამოცხადებული პროგრამების ერთი თვის გადასახადი მინიმუმ მცირე 100 ლარს შეადგენს⁴³. ამავე კოლეჯებში კომერციული სექტორის ზოგიერთი საგანმანათლებლო კურსის თვიური ღირებულება 100 ლარზე ნაკლებიც შეიძლება იყოს. აღსანიშნავია, რომ კერძო პროფესიული კოლეჯების საგანმანათლებლო პროგრამების ფასი ბევრად არ აღემატება საჯარო პროფესიული დაწესებულების იგივე პროგრამების ფასს. თუმცა საერთო ჯამში კერძო კოლეჯებში სწავლების სახელმწიფო დაფინანსების არარსებობის გამო, საგანმანათლებლო პროგრამების საფასური დიდია. მიუხედავად ამისა, ისინი ბაზარზე კონკურენტუნარიანობას მაინც ინარჩუნებენ. რაც კერძო პროფესიული კოლეჯების ხელმძღვანელობამ ახსნა სწავლების მაღალი ხარისხით, უფრო დიდი ხელფასის გამო კომპეტენტური მასწავლებლების მოზიდვით, ეფექტური საინფორმაციო კამპანიითა და დამსაქმებლებთან წარმატებული მოლაპარაკებებით, რის შედეგადაც პროფესიული სტუდენტები მოკავშირე საწარმოებში საწარმოო პრაქტიკას შეუფერხებლად გადიან ორმხრივი დაინტერესებით მანიპულირების გზით⁴⁴.

დაფინანსების გარდა, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს წარმომადგენელთა თვალსაზრისით, პროფესიული განათლების ხელმისაწვდომობა უზრუნველყოფილია როგორც შეთავაზებული პროგრამების მრავალფეროვნებით, ისე რეგიონული მოცვით.

ხელმისაწვდომობის გაზრდის მიზნით პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგია ხაზს უსვამს პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის საკონსულტაციო სისტემის ჩამოყალიბებას. აღნიშნული საკითხით განსაკუთრებით

⁴³ დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი საქართველოში 2010 წლის მონაცემებით შეადგენს 576 ლარს. www.geostat.ge

⁴⁴ ჭელიძე ნ. არაფორმალური და ინფორმალური განათლების აღიარების სისტემის ანალიზი საქართველოში. ევროპის განათლების ფონდი-ETF. 2011.

დაინტერესდნენ საერთაშორისო ორგანიზაციები, რაც კონკრეტული პროექტების განხორციელებით გამოიხატა. კერძოდ, მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის (IOM) მიერ ჩამოყალიბდა დასაქმებაზე ინფორმაციისა და კონსულტაციის ცენტრები დედაქალაქსა და საქართველოს ექვს ქალაქში. აღნიშნული ორგანიზაციის გარდა, პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში პროფორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის კომპონენტის გაძლიერების მიმართულებით მუშაობს გერმანული ორგანიზაცია „INWENT” და USAID-ის პროფესიული განათლების პროექტიც.

2011 წელს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ზოგადი და პროფესიული განათლების დეპარტამენტის დაქვემდებარებაში შეიქმნა სამი საკონსულტაციო ცენტრი დედაქალაქში, ქუთაისსა და ქობულეთში, რომელთა ფუნქციებია: თითოეულ პოტენციურ მომხმარებელს მიაწოდოს ინფორმაცია ყველა საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ შემოთავაზებული პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების შესახებ; დაეხმაროს პროფესიულ ორიენტაციაში და რეგისტრაციაში გაატაროს თითოეული დაინტერესებული პირი.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგიის დოკუმენტზე დაყრდნობით ახორციელებს სახელმწიფო პროგრამებს და ითვალისწინებს დამატებით ღონისძიებებს პროფესიულ განათლებაში მოსახლეობის ისეთი ჯგუფებისათვის, როგორცაა: იძულებით გადაადგილებული პირები და დევნილები, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები, პატიმრები, სხვა მსჯავრდებულები, ეთნიკური უმცირესობები, სხვადასხვა კატეგორიის რისკ-ჯგუფები (მათ შორის, ქუჩის ბავშვები), სოციალურად დაუცველნი და ა.შ. სახელმწიფოს მხრიდან მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადაიდგა დაბრუნებული მიგრანტების საქართველოს შრომის ბაზარზე რეინტეგრაციისთვის.

დაბრუნებული მიგრანტების რეინტეგრაციაზე საქართველოში მიმართულია რამდენიმე მიზნობრივი პროექტი⁴⁵, მათი

⁴⁵ საქართველოსა და ევროავშირს შორის 2009 წელს გაფორმებული ხელშეკრულების „პარტნიორობა მობილობის“ ფარგლებში პროექტი „მიზნობრივი ინიციატივა საქართველოსთვის“; სამშობლოში დაბრუნებული პროფესიული კადრების პროგრამა - საერთაშორისო მიგრაციის ცენტრი CIM/GIZ.; “Integration of Georgian Migrants into Labour Market” - ევროკომისიისა და გაეროს მიგრაციის და განვითარების ერთობლივი ინიციატივა, 2009-2011.; IOM თბი-

მიზანია შემდგომი დასაქმების მიზნით დაბრუნებულ მიგრანტთა შრომითი უნარ-ჩვევების გადახალისება და კონკურენტუნარიანობის გაზრდა და საკუთარი ბიზნესის დაწყებაში დახმარება. პროექტთა ფარგლებში დაბრუნებულებს სთავაზობენ ტრენინგებსა და კონსულტაციას ადგილობრივ შრომის ბაზრებზე დასაქმების შესაძლებლობებზე; ხორციელდება საჭიროებისამებრ დაბრუნებულთა პროფესიული გადამზადების მოკლევადიანი პროგრამები და გაიცემა სერთიფიკატები. მოხერხდა მჭიდრო კონტაქტი მსხვილ ბიზნესკომპანიებთან საწარმოო პრაქტიკის განსახორციელებლად და შემდგომი დასაქმების პირობით. პროექტები წარმატებით მიმდინარეობს, თუმცა ბენეფიციართა რაოდენობა ჯერ კიდევ მცირეა.

მაგალითად, დაბრუნებული მიგრანტების დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებები განახორციელა საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციამ. ამ მიმართულებით მისი მუშაობა ეფექტიანი აღმოჩნდა, რადგან ასოციაციის წევრ ბიზნესკომპანიებში არსებული ვაკანსიების შევსება კვალიფიციური და გამოცდილი დაბრუნებული მიგრანტებით მოხდა. იმ შემთხვევაში თუ სამუშაოს მაძიებლის კვალიფიკაცია არ შეესაბამებოდა მოთხოვნას, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია სთავაზობდა პროფესიული მომზადების გავლას და შემდგომ დასაქმებას.

მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ რამდენიმე წელია ხორციელდება მიგრანტთა ნებაყოფლობითი დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის პროექტები. აღნიშნული პროექტები ხორციელდება ქვეყნების მიხედვით (პოლონეთი, შვეიცარია, გაერთიანებული სამეფო, ჩეხეთი, ირლანდია და ა.შ.). ამ პროექტის ფარგლებში გათვალისწინებულია დაბრუნებული მიგრანტებისთვის ბიზნესტრენინგების ჩატარება, ბიზნეს გეგმების შედგენასა და საწყისი კაპიტალით უზრუნველყოფაში დახმარება. აგრეთვე გათვალისწინებულია მათი პროფესიული გამოცდილების სხვა ადამიანებისთვის სწავლებაში ხელშეწყობა. მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონაცემებით, 2011 წლისთვის ნებაყოფლობით დაბრუნებულთა რიცხვი შეადგენს 1476 პირს (აქედან პოლონეთიდან დაბრუნდა 464, შვეიცარიიდან — 271, ინგლისიდან — 193, ირლანდიიდან 125, ჩეხეთიდან — 102 მიგრანტი. აღნიშნული ქვეყნებიდან დაბრუნებულთა გან-

ლისის მისიის მიგრანტთა ნებაყოფლობითი დაბრუნებისა და რეინტეგრაციის პროექტები. www.iom.ge

სხვავებული რიცხოვნობა აიხსნება დაბრუნებისთვის გამოყოფილი თანხის სიდიდით). მათ შორის, რემიგრანტთა 71,4% 21-40 წნ ასაკობრივ ჯგუფშია. 516 დაბრუნებულს ბიზნესის დასაწყებად გაენია დახმარება, 53 დასაქმდა, 75-მა გაიარა ტრენინგი სხვადასხვა პროფესიაში (ბიზნესტრენინგები, ბულალტერია, კომპიუტერის კურსები, ინგლისური ენის კურსები).

მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ ხორციელდება, აგრეთვე, პროექტი “Job Counselling and Placement Project”, რომლის ბენეფიციარები არიან სამუშაოს აქტიურად მაძიებელი, მათ შორის: იძულებით გადაადგილებული პირები, სოციალურად დაუცველი მოსახლეობა და პროფესიული საგანმანათლებლო დანესებულებების კურსდამთავრებულები. აღნიშნული პროგრამაც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს დაბრუნებულ მიგრანტთა პროფესიული მომზადებისა და შრომის ბაზარზე მათი ინტეგრაციის მიზნით.

აქვე, არ შეიძლება არ აღვნიშნოთ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროს მიერ „მიზნობრივი ინიციატივა საქართველოსთვის“ პროექტის ფარგლებში დაბრუნებულ მიგრანტთა ინფორმირების მიზნით საკონსულტაციო ცენტრების შექმნა დედაქალაქში, ქ. გორში, ქ. ქუთაისსა და ქ. ზუგდიდში. აღნიშნული პროგრამაც დაბრუნებულ მიგრანტებს სთავაზობს რეინტეგრაციის აქტივობების ფართო პაკეტს: პროფესიული გადამზადება, დასაქმება, მცირე ბიზნესისთვის გრანტების გაცემა.

ყურადსაღებია, სამშობლოში დაბრუნებული პროფესიული კადრების პროგრამა, რომელსაც ერთობლივად ახორციელებს გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება (GIZ) და საერთაშორისო მიგრაციის ცენტრი (CIM). პროგრამა ითვალისწინებს გერმანიიდან დაბრუნებული გამოცდილების მქონე კვალიფიცირებული კადრის ინფორმირებას და კონსულტირებას, საერთაშორისო ორგანიზაციებთან და დამსაქმებლებთან მათ დაკავშირებას, დასაქმებაში ხელშეწყობას, კვალიფიკაციის ამაღლებას. აღნიშნული პროგრამის ფარგლებში დასაქმდა 200-ზე მეტი კანდიდატი, მათ შორის 120 მნიშვნელოვან სფეროებში და პოზიციებზე, 80-ზე მეტმა აპლიკანტმა მიიღო ფინანსური მხარდაჭერა, 460 ახალგაზრდამ აიმაღლა კვალიფიკაცია. ამასთან, პროგრამის ფარგლებში დაიგეგმა ახალი მიმართულება — გერმანიაში დარეგისტრირებული მიგრანტთა ორგანიზაციები, რომელთაც ჰყავთ პარტნიორები საქართვე-

ლოში, მიიღებენ ფინანსურ დახმარებას ეკონომიკური საქმიანობისთვის საქართველოს პრიორიტეტული დარგების გათვალისწინებით. მოხდება ბიზნესის იდეების შერჩევა და ბიზნეს პროექტებად მომზადება პროფესიული ტრენინგების საფუძველზე.

ზრდასრული დაბრუნებული მიგრანტების პროფესიული გადამზადების პროგრამების შემუშავება შესაძლებელია როგორც სახელმწიფო, ასევე ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე. ჩვენს მიერ გამოკითხულ ექსპერტთა მოსაზრებით სასურველია ძირითადი აქცენტი ადგილობრივი ხელისუფლების მიერ შემუშავებულ პროგრამებზე გაკეთდეს, რადგან მოსახლეობასთან ადგილობრივი ხელისუფლება გაცილებით ახლოს დგას. საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობა ადგილობრივი ხელისუფლების მიერ დასაქმების ხელშეწყობას არ ითვალისწინებდა, თუმცა 2010 წლის მაისიდან ძალაში შევიდა საკანონმდებლო ცვლილება, რომლის მიხედვითაც თვითმმართველობის საკუთარ უფლებამოსილებად განისაზღვრა დასაქმების ხელშეწყობის მუნიციპალური პროგრამების დამტკიცება. მეტად ეფექტურ შედეგებს გამოიღებს, თუკი საერთაშორისო ორგანიზაციები და დონორები თვითმმართველობის ორგანოებს დაეხმარებიან მუნიციპალური დასაქმების ხელშეწყობის პრობლების შედგენასა და დაბრუნებული მიგრანტების ფულადი სახსრების მცირე ბიზნესში ეფექტიანი გამოყენების შესაძლებლობათა გამოვლენაში.

ჯერჯერობით, მხოლოდ ქ. თბილისისა და ქ. ბათუმის მერია სთავაზობს მოსახლეობას პროფესიული გადამზადების კურსებს ინგლისურ ენასა და კომპიუტერის საოფისე პროგრამებში. პროექტი ძირითადად გათვლილია უმუშევრებზე და არა მოსახლეობის რომელიმე კონკრეტულ ჯგუფზე.

პროფესიული მომზადების სისტემის საბაზრო მოთხოვნებზე მორგების და სპეციალისტთა ჭარბწარმოების შემცირების მიზნით დიდი მნიშვნელობა აქვს კვალიფიციურ სპეციალისტთა მონაცემთა ბაზის სრულყოფას.

განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროში მუშაობს „პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების მონაცემთა ბაზის შემუშავების თემატური ჯგუფი“, რომელიც აერთიანებს სამინისტროს სტრუქტურული ერთეულების, სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრისა და სსიპ პროფესიული კოლეჯების წარმომადგენლებს. ვინაიდან, ძირეული ცვლილებები პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებუ-

ლებებს 2010 წლიდან შეეხოთ, სტატისტიკური მონაცემების ბაზის შემუშავებაც 2010 წლის შემდგომ იწყება. აქედან გამომდინარე, სამსუხაროდ, ჯერ კიდევ დამუშავების პროცესშია მონაცემთა ბაზა და მონაცემთა შეგროვების მეთოდოლოგია. მონაცემთა ბაზაში განთავსდება პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების შემდეგი მონაცემები: მატერიალური\სასწავლო ბაზა, დაწესებულების ძირითადი საშუალებები, სტუდენტთა განთავსების შესაძლებლობები, საგანმანათლებლო პროგრამები, საკვალიფიკაციო გამოცდები, სტუდენტთა ძირითადი დემოგრაფიული მონაცემები, სტუდენტის წინმსწრები განათლება და კვალიფიკაცია, სტუდენტების ჩართულობა პროფესიულ პროგრამებში, პროგრამის მიტოვება, უცხო ენების სწავლება, სწავლის დასრულება, მონაცემები სტუდენტის მიერ საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩაბარების შესახებ და ა.შ.

პროფესიული განათლების სფეროში მონაცემთა ბაზის სრულყოფა მნიშვნელოვანია პოტენციურ სტუდენტთა სწორი პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის კუთხით, აგრეთვე დამსაქმებლებისთვის ხელმისაწვდომი სტატისტიკური მონაცემების ბაზა წინაპირობაა სასურველი კვალიფიკაციისა და პროფესიის კადრის სწორი შერჩევისა.

განათლების სისტემის რეფორმაში მნიშვნელოვანი ნაბიჯია „პროფესიული განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე დამტკიცებული არაფორმალური პროფესიული განათლების აღიარების წესი⁴⁶, რომლის თანახმად, არაფორმალური პროფესიული განათლების აღიარებას ახდენს შესაბამისი საფეხურის პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის განმახორციელებელი დაწესებულება. აღსანიშნავია, რომ არაფორმალური პროფესიული განათლების აღიარება დასაშვებია I-III საფეხურების ფარგლებში ყველა პროფესიისათვის, გარდა რეგულირებადი პროფესიებისა⁴⁷.

⁴⁶ საქართველოს კანონი „პროფესიული განათლების შესახებ“. 4528, 28.03.2007. „არაფორმალური პროფესიული განათლების აღიარების პირობებისა და წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება 8/ნ, 03.02.2011.

⁴⁷ „პროფესიული განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონში შეტანილი ცვლილებების თანახმად, შეიქმნა ხუთსაფეხურიანი პროფესიული განათლების უწყვეტი სვეტი, რომელიც აკადემიური განათლების პარალელურად იარსებებს და დასაქმების ბაზარზე ორიენტირებული საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებას უზრუნველყოფს. შესაბამისი საფეხურის პროფესიული განათლება განისაზღვრება სწავლის შედეგების მიხედვით და ცალკეული დარგის წარმომადგენლები თავად განსაზღვრავენ პროფესიულ სტანდარტში თი-

არაფორმალური განათლების აღიარებას შეიძლება გააჩნდეს სხვადასხვა დატვირთვა, კერძოდ, დაშვება ფორმალური განათლების სისტემაში, დასაქმება შესაბამისი კვალიფიკაციით, ხელშეწყობა პიროვნული განვითარებისთვის. ინდივიდისათვის განათლების აღიარება ნიშნავს მისი კომპეტენციების ღირებულების განსაზღვრას, გამოცდილების მქონე კანდიდატს გარკვეული კომპეტენციების აღიარების შემდგომ ეძლევა საშუალება ფინანსებისა და დროის დაზოგვით, სასწავლო მასალის განმეორების გამორიცხვით მოკლე დროში მიიღოს სრულყოფილი პროფესიული კვალიფიკაცია. დამსაქმებლისათვის აღიარების პროცესი აიოლებს ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის პროცესს, ვინაიდან განსაზღვრავს, თუ რა კომპეტენციების მფლობელია ესა თუ ის კონკრეტული პირი.

მიუხედავად იმისა, რომ დაბრუნებულ შრომით მიგრანტთა კონტინგენტი წარმოადგენს მაღალი შრომითი პოტენციალის კონტინგენტს, მიმღებ ქვეყანაში მათი ადამიანური კაპიტალი არ გამოიყენებოდა და დასაქმება ხდებოდა უმთავრესად მეორად შრომის ბაზრებზე. ძირითადი უნარ-ჩვევები, რომლებიც მათ უცხოეთში შეიძინეს არის: პრობლემებზე სწრაფი რეაგირების და დამოუკიდებლად გადაწყვეტილების მიღების უნარი, შეიძინეს უცხო გარემოსთან ადაპტირების უნარი, ისწავლეს სწრაფად, შემჭიდროვებულ ვადებში, სტრესულ გარემოში მუშაობა, საქმისადმი პასუხისმგებლობით და შემოქმედებით მიდგომა, ცოდნის დემონსტრირება, გახდნენ უფრო ენერგიულნი, მობილურნი, მომთმენნი, დისციპლინირებულნი, პუნქტუალურები, კომუნიკაბელურნი, მიზანსწრაფულნი, მობილიზებულნი, გაიღრმავეს ანდაც შეისწავლეს უცხო ენები. საქმიანობის სახეებიდან გამომდინარე კი შეიძინეს კონკრეტული პროფესიული

თოვული პროფესიის მოთხოვნების შესაბამისობას კონკრეტულ სწავლის შედეგებთან. პროფესიული დიპლომი გაიცემა პროფესიული განათლების თითოეული საფეხურის დასრულების შემდეგ. პროფესიული განათლების თითოეული საფეხურის გავლის საფუძველია წინა საფეხურის საგანმანათლებლო პროგრამის ათვისება ან წინა საფეხურის საგანმანათლებლო პროგრამით გათვალისწინებული ცოდნის, უნარებისა და ღირებულებების აღიარება. პროფესიული განათლების თითოეული საფეხურის პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამები და მისი ცალკეული კომპონენტები გაანგარიშებული უნდა იქნეს სწავლის შედეგების მისაღწევად საჭირო დროის ამსახველი პირობითი ერთეულით - კრედიტებით.

კომპეტენციები და პრაქტიკული უნარ-ჩვევები, რომელიც ახასიათებს მეორად შრომის ბაზარს.

რესპონდენტთა უმეტესობას არც მიგრაციის პერიოდში და არც დაბრუნების შემდგომ შეხება არ ჰქონიათ პროფესიული განათლების სისტემასთან. დაბრუნებულ შრომით მიგრანტთაგან მხოლოდ 13%-ს ჰქონდა გავლილი უცხო ენის შემსწავლელი კურსები მიმღებ ქვეყანაში, ისიც მხოლოდ გერმანიიდან და აშშ-დან დაბრუნებულთ. 3%-ს კი ჰქონდა გავლილი ბუღალტერიაში ტრენინგი რუსეთში და ჭრა-კერვის კურსი თურქეთში. ისინი შესაბამის სერტიფიკატებსაც ფლობენ. აღმოჩნდა, რომ ენის შემსწავლელი კურსები და ტრენინგი გაიარა მხოლოდ უმაღლესი განათლების მქონე მიგრანტებმა. პროფესიული განათლებაზე მეტი წარმოდგენა აქვთ აშშ-დან დაბრუნებულებს. მათ სმენიათ, რომ ქართველი მიგრანტები აშშ-ში ბავშვის მოვლის ან ინგლისური ენის შემსწავლელ კურსებს დისტანციური სწავლების წესითაც გადიან.

ხოლო დაბრუნების შემდგომ რესპონდენტების 9%-მა მიუთითა საგანმანათლებლო კურსებისა და ტრენინგების გავლის შესახებ შემდეგი 4 ძირითადი მიმართულებით: ბუღალტერია, ინგლისური ენა, კომპიუტერის საოფისე პროგრამები და დანყებითი განათლების პედაგოგიკა. მათ მიიღეს ცოდნის დამადასტურებელი სერტიფიკატები, რომელთა ცნობასაც არეგულირებს შრომის ბაზარი. ყურადსაღებია, რომ აღნიშნული კონტინგენტი 30 წლამდე ასაკისაა და მათ შორის, 3/4 არის უმაღლესი განათლებით. სასწავლო კურსების პროფილის არჩევანში განსხვავება არ შეინიშნება ქუთაისსა და რუსთავში გამოკითხულთა შორის.

მიუხედავად იმისა, რომ რეინტეგრაციის ღონისძიებები აქტიურად ხორციელდება და საქართველოს რეგიონებში შექმნილია საინფორმაციო ცენტრებიც, დაბრუნებული მიგრანტები ნაკლებად ინფორმირებულნი არიან პროფესიული განათლების მიღების და გადამზადების შესაძლებლობებზე, რომ აღარაფერი ვთქვათ, არაფორმალურად მიღებული პროფესიული განათლების დადასტურების შესაძლებლობებზე. ისინი მზადყოფნას გამოთქვამენ პროფესიული განათლების მიღებაზე, მაგრამ ფინანსების არქონის გამო თავს იკავებენ, რადგან არ არსებობს გადამზადების შემდგომ მათი დასაქმების გარანტია. გამოკითხულ უმუშევართა 65%-ის და დაბრუნებულ მიგრანტთა 66%-ის ოჯახებს თვითური შემოსავალი აქვთ მხოლოდ 70 ლარიდან 500

ლარამდე. ძნელი წარმოსადგენია ოჯახის ბიუჯეტიდან გამოი-
ნახოს თანხა უმუშევრის გადამზადებისათვის.

კითხვაზე- „საჭიროდ თვლიან თუ არა მიგრანტები ახალი პროფესიის ათვისებას ან გადამზადებას“- უარყოფითი პასუხის არც თუ მცირე პროცენტული წილი (დაბრუნებული მიგრანტების შემთხვევაში- 49,1%) აიხსნება იმით, რომ გადამზადების სურვილის მიუხედავად, მასობრივი უმუშევრობის ფონზე მოტივაცია და ნდობაა დაკარგული. ამიტომ მოქალაქეთა მოტივირების გაზრდისთვის მნიშვნელოვანი ღონისძიებებია გასატარებელი როგორც სახელმწიფოს მხრიდან, ასევე პროფესიული საგანმანათლებლო სასწავლებლების, არასამთავრობო ორგანიზაციების, პროფესიული ასოციაციებისა და დამსაქმებლების მხრიდან. თუკი სერტიფიცირებულ სპეციალისტებს დაეუფლებათ ღირსების შეგრძნება როგორც პროფესიონალებს, ნავახალისებთ მაღალი ხელფასით, მივცემთ შრომის ბაზარზე მაღალი მობილობის შესაძლებლობას (როგორც საწარმოს შიგნით და კომპანიებს შორის, ასევე საერთაშორისო შრომის ბაზრებზე) – ეს ხელს შეუწყობს პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში სწავლითა თუ არაფორმალურად მიღებული განათლების აღიარებით მათ დაინტერესებას. მოტივირების მიზნით უნდა მოეწყოს ინფორმაციული შეხვედრები წარმატებულ დასაქმებულებთანაც, რომლებმაც დაასრულეს პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებები ან გაიარეს არაფორმალური პროფესიული განათლების აღიარების გამოცდა და წარმოადგენენ წარმატებული კომპანიების სერტიფიცირებულ სამუშაო პერსონალს.

სამწუხაროდ, ჯერჯერობით, სამშობლოში დახვედრილი სოციალური გარემო და სოციალურ-ეკონომიკური რეინტეგრაციის არასაკმარისი შესაძლებლობები დაბრუნებულ მიგრანტებს ემიგრაციაში ხელახლა წასვლის სურვილს უჩენს. აქედან გამომდინარე შეიძლება ავხსნათ ინტერვიუს პროცესში რესპონდენტების დაინტერესება არაფორმალური პროფესიული განათლების აღიარების შედეგად მიღებული სერტიფიკატის საერთაშორისო სტანდარტის მოთხოვნებთან მიახლოების საკითხით. როგორც ჩანს, პოტენციურ მიგრანტათვის პროფესიული განათლების საერთაშორისო სტანდარტის შესაბამისი სერტიფიკატი მნიშვნელოვანია საერთაშორისო შრომის ბაზარზე გასვლისა და დამკვიდრებისათვის.

უმუშევრებში ახალი პროფესიის ათვისებისთვის მზადყოფნა გამოთქვა თითქმის 66,8%-მა. გადამზადების მსურვე-

ლებში 55% უმაღლესი განათლების მქონე სამუშაოს მაძიებელია. გამოკვლევა ადასტურებს, რომ მთავარი შემაფერხებელი ფაქტორი კვლავ სწავლებაზე ხარჯის განევის მიუხედავად დასაქმების შესაძლებლობის იმედის არქონაა.

როგორც აღვნიშნეთ, დაბრუნებული მიგრანტები საზღვარგარეთ დასაქმებულნი იყვნენ მომსახურების სფეროში და საქართველოს შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიებიდან ბევრი მათთვის კარგად ნაცნობია. მართალია, მათი უმეტესობის კვალიფიკაციის დონე ვერ აკმაყოფილებს მენარმეთა მოთხოვნებს, მაგრამ ფლობენ გამოცდილებას და ეს პოტენციური ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისთვის უნდა იქნეს გამოყენებული. აქედან გამომდინარე, მოკლე პერიოდში დაბრუნებულ მიგრანტთა კვალიფიკაციების დონის ამაღლების მიზნით პროფესიულმა დაწესებულებებმა ზრდასრულთა განათლების სისტემის ფარგლებში უნდა შექმნან მოქნილი და ეფექტური ტრენინგკურსები.

მაგრამ აქვე აუცილებელია, აქცენტი გაკეთდეს სამუშაო ძალის მომზადების ხარისხზე. დაწესებულების კურსდამთავრებულის კვალიფიკაცია და გაცემული დიპლომი დაწესებულების პრესტიჟის საგანი უნდა გახდეს.

ჯერჯერობით კი, დამქირავებლები მაინც ეჭვის თვლით უყურებენ პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობასა და საჭირო მუშახელის მათ კურსდამთავრებულებში შერჩევის შესაძლებლობას. ბიზნესკომპანიები სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის დაკმაყოფილებას ცდილობენ პროფესიული სწავლების სამუშაო ადგილზე ორგანიზებით ან საკმარისი ფინანსების არსებობისას სპეციალური სასწავლო კურსებზე თანამშრომლების მივლინებით, უმეტესწილად საერთაშორისო სასწავლო ცენტრებს უკვეთავენ ტრენინგებს და პერსონალს სთავაზობენ მოკლევადიან ტრენინგებს. ტრენინგები აუცილებლად მთავრდება შექნილი ცოდნის შემომწებითა და შესაბამისი სერთიფიკატის გაცემით. მსგავსი პრაქტიკა მსხვილი კომპანიების მიერ ფართოდაა დანერგილი მძიმე მრეწველობაში, სასტუმროებისა და რესტორნების ქსელში, ტრანსპორტსა და ლოჯისტიკაში, საფინანსო სექტორში, კავშირგაბმულობასა და კომუნიკაციების სექტორში, საერთაშორისო ორგანიზაციებში, ვაჭრობაში. **მსხვილ** კომპანიებს გააჩნიათ საკუთარი ტრენინგცენტრები, სადაც პერიოდულად მიმდინარეობს თანამშრომლეთა კვალიფიკაციის ამაღლება და ატესტაცია. რასაც ვერ ვიტყვით, მცირე და საშუალო კომპანიებზე. ისინი სა-

სურველი კვალიფიკაციის კადრის მოძიებას ცდილობენ პირადი ნაცნობობით და უკიდურეს შემთხვევაში მიმართავენ დასაქმების სააგენტოების მონაცემთა ბაზებს: www.hr.com.ge, www.jobs.ge, www.kmsgeorgia.com, www.jcrc.ge.

საკმაოდ ფართოა იმ პროფესიების ჩამონათვალი, რომელთა დაუფლებას ან გადამზადებას ისურვებდნენ რესპონდენტები (ცხრილი 36), გამოიკვეთა 4 ძირითადი სპეციალობა: ინგლისური ენა, ბულალტერია, კომპიუტერული პროგრამები, დანყებითი კლასის პედაგოგია. უნდა ითქვას, რომ განათლების მიხედვით მიღებული სპეციალობის მიუხედავად, უმუშევრები ძირითადად ორიენტირებულნი არიან შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნაზე. ამასთანავე, რესპონდენტები აცნობიერებენ, რომ კულინარის, კოსმეტოლოგის, ბარმენის, დურგლის, ხუროს, მკერავის, მღებავის და ა.შ. პროფესიის დაუფლება მათ თვითდასაქმების რეალურ შესაძლებლობას მისცემთ.

ცხრილი 36

პროფესიები, რომელთა დაუფლებას ისურვებდნენ რესპონდენტები

გამოკითხვის ადგილი	რუსთავი %		ქუთაისი %		სულ %	
	დაბრუნებული მიგრანტები	უმუშევრები	დაბრუნებული მიგრანტები	უმუშევრები	დაბრუნებული მიგრანტები	უმუშევრები
კომპიუტერული პროგრამები	17,6	15,2	5,3	14,9	11,1	15,1
ინგლისური ენის კურსები	5,9	15,6	5,3	16,2	5,6	15,9
ბულალტერია	23,5	16,9	21,1	18,3	22,2	17,3
დანყებითი კლასების პედაგოგის კურსები		5,6	10,5	9,2	5,6	7,9
ექთნის კურსები, მედიცინაში, ფარმაციაში	5,9	5,9	10,5	3,7	8,3	4,5
არქიტექტურაში		1,4	5,3	-	2,8	0,7
კულინარია, ბარმენი	11,7	1,8	-	1,3	5,6	1,4
მენეჯმენტი, ბიზნესის ადმინისტრირება	5,9	6,1	-	5	2,8	5,2
სტილისტი, კოსმეტოლოგი	5,9	6,3	5,3	6,8	5,6	6,4
დურგლობა, ხურო, მღებავი	5,9	1,9	5,3	1,1	5,6	1,4
ავტომანქანის შემკეთებელი	-	2,8	-	-	-	2,1
სანტენიკა	-	-	5,3	4,8	2,8	2,8
არ ვიცი. შრომის ბაზარზე რაზეც არის მოთხოვნა, ნებისმიერში	17,7	20,5	26,1	18,7	22,0	19,3
სულ	100	100	100	100	100	100

სამწუხაროა, რომ რესპონდენტებმა არ იციან თუ რა პროფესიულ უნარ-ჩვევებზეა მოთხოვნა შრომის ბაზარზე. ამიტომ მათი მეხუთედი ელოდება ხელისუფლებისგან შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე ორიენტირებული ტრენინგკურსების შეთავაზებას.

ამ და ბოლო წლებში ჩატარებული შრომის ბაზრის სხვა კვლევების თანახმად⁴⁸, მენარმეთა მხრიდან მოთხოვნა ფიქსირდება მაღალკვალიფიციურ, გამოცდილების მქონე მუშახელზე შემდეგი პროფესიებით: ელექტრიკოსი, ელექტრო-შემდუღებელი, ზეინკალი, სანარმოო დანადგარების ტექნიკოსი, მექანიკოსი, დურგალი; მარკეტოლოგი, მზარეული, მიმტანი, მცხობელი, ბულალტერი, კონდიტერი, ბარმენი, ექთანი, მღებავი, მეთუნუქე, უცხო ენის სპეციალისტი, სტილისტი, კოსმეტოლოგი, მასაჟისტი, მენეჯერი და სხვა.

ჩვენ შევისწავლეთ რუსთავსა და ქუთაისში პროფესიული განათლების პროვაიდერები. ქ. ქუთაისში არის 1 საჯარო პროფესიული კოლეჯი და 2 საზოგადოებრივი კოლეჯი, ხოლო ქ. რუსთავში — ერთი საჯარო პროფესიული კოლეჯი და ერთი სასწავლო უნივერსიტეტი, რომელიც ახორციელებს IV და V საფეხურების პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამებს. ქუთაისის კერძო კოლეჯები ამზადებენ ექთნისა და ფარმაცევტის თანაშემწეებს, ოფის-მენეჯერებს, მცირე ბიზნესის მწარმოებელსა და ბულალტერ-მოანგარიშეს. ხოლო საჯარო პროფესიული კოლეჯი მსურველებს საგანმანათლებლო პროგრამების ფართო პაკეტს სთავაზობს: ბულალტერი, მოლარე-ოპერატორი, გამყიდველ-კონსულტანტი, ინფორმაციული ტექნოლოგი, ინტერნეტ-ტექნოლოგი, მზარეული, კონდიტერი, სტილისტი, თექის ხელოსანი, ფეხსაცმლისა და ტყავის ნაწარმის სპეციალისტი, მეავეჯე, მკერავი, მემინანქრე, ხის მხატვრული დამუშავების სპეციალისტი, დურგალი, ოფის-მენეჯერი, ავტომობილის სავალი ნაწილების შემკეთებელი.

რაც შეეხება რუსთავის საჯარო პროფესიული კოლეჯის საგანმანათლებლო პროგრამებს, ისინი ძირითადად ტექნიკურ სფეროებშია: ზეინკალ-სანტექნიკოსი, მეთუნუქე-მღებავი, შემდუღებელი, ავტომობილის ძრავის შემკეთებელი, ელექტროამ-

⁴⁸ საქართველოს შრომის ბაზარი. DRC, თსუ მიგრაციის კვლევის ცენტრი. 2010.; IOM თბილისის მისიის მიერ ჩატარებული შრომითი ბაზრის კვლევები 2007, 2008, 2009, 2010, 2011. www.iom.ge; ქ. ფოთის შრომის ბაზარზე კვალიფიციურ მუშახელზე მოთხოვნის შესწავლა. BAC Gateway. ფოთი, 2009.

ძრავისა და ელექტრომომმარაგებელი დანადგარების სპეციალისტი, ინფორმაციული ტექნოლოგიები, კალატოზი, მეღუმენლე, სასურსათო პროდუქტების ეკოლოგიური კონტროლის სპეციალისტი, ნივთიერებებისა და მასალების ქიმიური ანალიზის ლაბორანტი და ა.შ.

როგორც ვხედავთ, ქუთაისსა და რუსთავში ფართოდაა დანერგილი ისეთი პროფესიული გადამზადების კურსები, რაც ადამიანებს დაეხმარება ახალი, თანამედროვე შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესატყვისი უნარ-ჩვევების განვითარებაში. თუმცა კვალიფიკაციის ამაღლებაზე გამოსაყოფი ფინანსები კვლავ სერიოზულ საკითხად რჩება.

პოლიტიკის შემქმნელების, დამქირავებლების, დაბრუნებული მიგრანტებისა და უმუშევრების შესწავლამ პროფესიულ-ტექნიკური მომზადება-გადამზადების სისტემის ქრილში გამოკვეთა შემდეგი ძირითადი პრობლემები:

- ხელისუფლების მხრიდან პროფესიული განათლების სისტემა სამართლებრივად დარეგულირებულია, კანონმდებლობა სრულყოფილია და დროა უკვე პრაქტიკაში მისი იმპლემენტაციისა, მაგრამ, ცხადია, ხშირი ცვლილებები კანონმდებლობაში და არათანმიმდევრული პოლიტიკა მნიშვნელოვნად შემაფერხებელია შედეგის მიღწევისთვის;

- განათლების სისტემის წარმატებული რეფორმის მიუხედავად ადგილი აქვს უმაღლესი განათლების სპეციალისტთა ჭარბწარმოებას. ჯერ კიდევ რჩება ცალკეული სპეციალობები-სადმი დამახინჯებული მისწრაფება. ინტენსიურად მიმდინარეობს პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების პრესტიჟზე მუშაობა, ხორციელდება აქტიური საინფორმაციო- და პიარ-კამპანია, მაგრამ სახელობო პროფესიების დაუფლების-კენ შრომისუნარიანი მოსახლეობის მოტივაცია ჯერ კიდევ მცირეა;

- პროფესიული განათლების დაფინანსების ახალი მოდელის ჩამოყალიბებას ხელისუფლება მნიშვნელოვან მიღწევად თვლის, მაგრამ სახელმწიფოს მხრიდან დაფინანსებადი პრიორიტეტად გამოცხადებული საგანმანათლებლო პროგრამების შრომისუნარიანი მოსახლეობისთვის შეთავაზება არასაკმარისია. უფასო საგანმანათლებლო კურსებზე გაცილებით დიდია მოთხოვნა;

- ჯერ ისევ დაგეგმვის პროცესშია პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების მასწავლებლის პროფესიული

სტანდარტის შესაბამისად მასწავლებელთა პროფესიული მომზადება, შესაბამისად, პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მასწავლებლების დეფიციტია;

- არასაკმარისი თანხაა გამოყოფილი პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების მატერიალურ-ტექნიკური რეაბილიტაციასა და სახელმძღვანელოებით უზრუნველყოფაზე, რაც შესაბამისად აისახება პროფესიული მომზადების ხარისხზე და განსაკუთრებით დამქირავებლის დაინტერესებაზე - შეარჩიოს და დაასაქმოს პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულები;

- მართალია, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ, დამქირავებელთა ასოციაციამ და პროფკავშირებმა სოციალური პარტნიორობის ფარგლებში შეთანხმებას მიაღწიეს, მაგრამ პრობლემად რჩება საჯარო პროფესიული სასწავლებლების სტრუქტურათვის სასწავლო ან/და საწარმოო პრაქტიკის ორგანიზება (რომელიც მთელი სასწავლო პროცესის 40%-ს უნდა შეადგენდეს), შედეგად სახეზე გვაქვს სწავლების დაბალი ხარისხი. პროფესიულ კოლეჯებსა და ბიზნესორგანიზაციებს შორის სუსტი თანამშრომლობა აიხსნება იმით, რომ სტრუქტურა პრაქტიკაზე მიღებით ბიზნესკომპანიების დაინტერესების ხელშეწყობა არასაკმარისია.

- ევროპაში აქტიურად დაწყებულია მსჯელობა დაბრუნებული მიგრანტების პროფესიული უნარების – არაფორმალურად შექმნილი განათლების აღიარების სისტემის დანერგვაზე. ამის პარალელურად საქართველოში შემუშავდა არაფორმალური პროფესიული განათლების აღიარების მექანიზმები. მიუხედავად იმისა, რომ არაფორმალური პროფესიული განათლების აღიარებისთვის სამართლებრივი ბაზა შექმნილია, იგი ჯერ პრაქტიკაში არ განხორციელებულა, არ არსებობს არაფორმალური პროფესიული განათლების აღიარების პროცედურების ერთიანი სახელმძღვანელო, შემუშავებული კანონმდებლობა არ ეხება განათლების სისტემის ყველა დონეზე არაფორმალური განათლების აღიარებას, აღიარების სისტემის დანერგვა არ არის სახელმწიფოს მხრიდან ლობირებული.

- პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და კვალიფიციური სპეციალისტების მონაცემთა ბაზის შექმნა დაწყებულია, მაგრამ ბაზის ხარისხიანობა და მისი ყველასთვის ხელმისაწვდომობა ჯერ კიდევ მიღწეული არაა; აქვე უნდა აღვნიშნოთ 2011 წლის ბოლოსთვის დასაქმების სააგენტოების

ასოციაციის შექმნა. ასოციაციამ განიხილა ცირკულარულ მიგრაციაში კერძო სააგენტოების ჩართვის აუცილებლობის საკითხი, ასევე, დაიწყო მუშაობა დამქირავებლისა და სამუშაოს მაძიებლის მიზნობრივი და ეფექტური დაკავშირების შესაძლებლობების გაფართოებისთვის მონაცემთა ერთიანი ბაზის მომზადების მიმართულებით.

- ქვეყანაში სამუშაო ადგილების სიმცირისა და დასაქმების პრობლემების გამო პროფესიული საგანმანათლებლო დანესებულებების კურსდამთავრებულთა გამოსვლა უახლოეს პერიოდში შრომის ბაზარზე კიდევ უფრო შეასუსტებს ნდობას პროფესიული სასწავლებლების მიმართ. თუმცა უნდა ველოდოთ სტრუქტურული უმუშევრობის შემცირებას;

- მიუხედავად იმისა, რომ დამქირავებლისა და სამუშაოს მაძიებლის მიზნობრივი და ეფექტური დაკავშირების შესაძლებლობების გაფართოების მიზნით გაჩნდა დასაქმებაზე ინფორმაციისა და კონსულტაციის ცენტრები/კერძო სააგენტოები, სამუშაოს მაძიებელთათვის რადიო და სატელევიზიო გადაცემები, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა ჯერ კიდევ განუვითარებელია. შრომის ბაზარზე არასპეცილობით მომუშავეთა დიდი რაოდენობაა. დასაქმება ხდება ნათესაური, ახლობლური პრინციპებით. გამომდინარე აქედან, ზოგიერთი სფეროში შელწევა კონკურენტუნარიანი მუშაკებისთვისაც კი, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობის გამო გართულებულია;

- მიუხედავად იმისა, რომ თბილისისა და ბათუმის მერიის და სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ ზრდასრულთათვის შეთავაზებულია გადამზადების კურსები დასაქმების ხელშეწყობისთვის, ზრდასრულთა განათლება არ არის სახელმწიფო პოლიტიკის კომპონენტი. სისტემა ჯერ კიდევ ჩამოუყალიბებელია;

- მისასაღებელია მიგრანტთა რეინტეგრაციაზე მიმართული ღონისძიებების გააქტიურება, მაგრამ ჯერ კიდევ მცირეა შეთავაზებული მომსახურებათა სახეები და სერვისის ბენეფიციართა რაოდენობა. ფუნდამენტურ შესწავლას მოითხოვს დაბრუნებულ მიგრანტთა საჭიროებები, განათლების დონე და პროფესიული უნარ-ჩვევები. პარალელურად აუცილებელია საქართველოს ლოკალური, რეგიონული და ეროვნული შრომის ბაზრის მოთხოვნის შესწავლა საგანმანათლებლო პროგრამების სწორად შერჩევისა და მრავალფეროვნების მიზ-

ნით. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გაიზრდება დაბრუნებულთა ხელახალი ლტოლვა საზღვარგარეთისაკენ;

- ხელისუფლების უდაო მიღწევაა ევროკავშირის ქვეყნებთან მიმოსვლის ლიბერალიზაცია და ცირკულარული მიგრაციის ხელშეწყობა. საფრანგეთთან ფორმდება საქართველოს კვალიფიციური სპეციალისტების ბინადრობის და ცირკულარული მიგრაციის შესახებ შეთანხმება. შეთანხმების მთავარი კომპონენტია საფრანგეთის შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიებისა და ყოველწლიური კვოტების შესაბამისად საქართველოს მოქალაქეებისათვის ლეგალური დასაქმების შესაძლებლობების შექმნა, ახალგაზრდა სპეციალისტების ურთიერთგაცვლისა და კვალიფიკაციის ამაღლება. მაგრამ ისიც უნდა აღვნიშნოთ, რომ აღნიშნული მოლაპარაკება უკვე რამდენიმე წელია მიმდინარეობს. ძირითად იმიგრაციის ქვეყნებთან ჯერ კიდევ ვერ ხერხდება ორმხრივი სახელმწიფოთაშორისი ხელშეკრულებების გაფორმება შრომითი მიგრაციის ლეგალურობის მიზნით.

დასკვესა

ემიგრირებულთა დაბრუნება გლობალური პრობლემაა. იგი გახდა გამგზავნი და მიმღები ქვეყნების სახელმწიფო პოლიტიკის მნიშვნელოვანი ნაწილი და მჭიდროდ დაუკავშირდა ქვეყნის ეკონომიკური, სოციალური და დემოგრაფიული უსაფრთხოების უზრუნველყოფას. მიმღები ქვეყნები მსოფლიო ფინანსური კრიზისის გამო უფრო მძაფრად გრძნობენ დიდი მასშტაბის არალეგალური იმიგრაციით გამოწვეულ უარყოფით შედეგს და ყოველმხრივ ცდილობენ, ადამიანის უფლებათა დაცვის ფარგლებში ხელი შეუწყონ მიგრანტთა სამშობლოში დაბრუნებას. რეპატრიაციის ინტენსიურობა დიდადაა დამოკიდებული გამგზავნი ქვეყნების ნაციონალური და ლოკალური შრომის ბაზრების კონიუნქტურულ ვითარებაზე, მის თავისებურებებზე, რაც ჯერჯერობით სათანადოდ გამოკვლეული არაა და უფრო ღრმა შესწავლას მოითხოვს. დეტალურადაა შესწავლილი შრომითი ემიგრაციის მექანიზმი დაწყებული მისი წარმოშობი მიზეზებიდან დაბრუნების პროცესის განხორციელების მთელი სირთულეებით. წარმოდგენილ ნაშრომში მდიდარი სტატისტიკური აპარატის გამოყენებით, შერჩევითი გამოკითხვების ჩატარებით, რამაც მოიცვა ქ. რუსთავსა და ქუთაისში 202 უმუშევარი, 100 დამსაქმებელი, 102 შრომითი ემიგრაციიდან დაბრუნებული და პროფესიული სწავლების 24 ექსპერტი, განზოგადებულია საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირებისა და ფუნქციონირების თავისებურებანი და შრომითი ემიგრაციიდან დაბრუნებულთა რეინტეგრაციის დაჩქარების გზები.

მრავალსპექტიანი კვლევის შედეგი ზოგადად შეიძლება ასე წარმოვადგინოთ:

- შრომის ბაზრის ფორმირება მიმდინარეობს უმუშევრობის მაღალი დონის პირობებში, ქალაქად უმუშევრობის დონე ოფიციალური სტატისტიკის მიხედვით საშუალოდ 4-5-ჯერ მაღალია სოფელთან შედარებით, თუმცა სოფლად უმუშევრობა ფორმალურად შემცირებულია არაეფექტიანი თვითდასაქმების ხარჯზე;

- შრომის ბაზრის ფორმირების ტენდენციებიდან საყურადღებოა არასახელმწიფო სექტორში დამსაქმებელთა მაღალი დონე;

- ეროვნული შრომის ბაზრის ფორმირების ერთ-ერთ არასასურველ ტენდენციად რჩება სამუშაო ძალის მცირე ფასი. დაქირავებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის

ზრდის მიუხედავად, გაუმართლებლად დაბალია საშუალო ნომინალური ხელფასების სიდიდე განათლებაში, სოფლის მეურნეობაში, ნადირობასა და სატყეო მეურნეობაში;

- უმუშევრობის მაღალ დონესთან ერთად შრომის ბაზარზე შეიმჩნევა კვლიფიციური კადრების დეფიციტი. მათ შორის იმ სფეროებშიც, სადაც შრომის ანაზღაურება შედარებით მაღალია;

- საქართველოში უმაღლესი სასწავლებლების დიდი ნაწილი სათანადო დონეზე ვერ უზრუნველყოფს კონკურენტუნარიანი კადრების მომზადებას შრომის შიდა ბაზრისთვისაც კი. საერთაშორისო შრომის ბაზარი კიდევ უფრო მკაცრ მოთხოვნებს წაუყენებს უმაღლესი განათლების სისტემას. თუ უმაღლეს სასწავლებლებში სპეციალისტთა მომზადების ხარისხი არსებითად არ გაუმჯობედა, უმუშევრობის მაღალი დონის პარალელურად კიდევ უფრო მეტად გაღრმავდება კვალიფიციური კადრების დეფიციტი.

- ეროვნული შრომის ბაზრის ფორმირება და ფუნქციონირება არასტაბილურ ეკონომიკურ და პოლიტიკურ ვითარებაში მიმდინარეობს. ქვეყანაში განხორციელებული სისტემური გარდაქმნებისა და გარკვეული პროგრესული ძვრების მიუხედავად, მოსახლეობის ცხოვრების დონის საგრძნობი გაუმჯობესება ვერ მოხერხდა.

- ეკონომიკური ზრდა ეროვნული მეურნეობის მნიშვნელოვან დარგებში არ მიმდინარეობს შრომის მწარმოებლურობის ამაღლების ხარჯზე. შრომის მწარმოებლურობის დაცემა და არაეფექტიანი დასაქმება განსაკუთრებით საგრძნობია სოფლის მეურნეობაში, სადაც თვითდასაქმებულთა ხარჯზე ხელოვნურადაა გაზრდილი დასაქმებულთა რიცხოვნობა.

- შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაზე უარყოფითად მოქმედებს სამომხმარებლო საქონელსა და მომსახურებაზე ფასების მნიშვნელოვანი ზრდა, რომელიც ამცირებს დასაქმებულთა რეალურ შემოსავლებს.

- შრომის ბაზრის ფუნქციონირების თავისებურებებიდან აღსანიშნავია მეორადი დასაქმების არსებობა. უმუშევრობის მაღალი დონის პირობებში, სამუშაო ძალის გარკვეული ნაწილი ახერხებს დამატებით, სხვა ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულებასაც. დადებით მხარესთან ერთად უნდა აღინიშნოს მისი უარყოფითი მომენტებიც — შრომის მაღალი ინტენსიურობა და ხანგრძლივობა, ტრამვატიზმისა და ინვალიდობის შემთხვევების გაზრდა, თავისუფალი დროის შეზღუდვა.

უმუშევართა გამოკითხვის შედეგების ანალიზმა ქ. რუსთავსა და ქ. ქუთაისში ნათლად გამოკვეთა ის სირთულეები, რაც სამუშაო ძალის უმუშევრობას და დასაქმებას უკავშირდება:

- გამოკითხულ უმუშევართა მნიშვნელოვან ნაწილს (54.5%), უმაღლესი განათლება აქვს. უმაღლესი განათლების მქონე სპეციალისტთა მასობრივი უმუშევრობა საქართველოს შრომის ბაზარზე „კანონზომიერებად“ იქცა, რაც არაერთმა სხვა გამოკვლევამაც დაადასტურა.

- უმუშევართა შორის აქვთ ისეთი პროფესიები, რაზეც შრომის ბაზრის მხრიდან საკმაოდ დიდი მოთხოვნაა. მათი დაუსაქმებლობის მიზეზი კვალიფიკაციის არასაკმარისი დონე ან არსებულ ვაკანსიებზე ინფორმაციის უქონლობაა.

- უმუშევრობას საქართველოს რეგიონებში ჯერ კიდევ მასშტაბური ხასიათი აქვს, გამოკითხულთა 51%-ის ოჯახის შრომისუნარიანი წევრებიდან მხოლოდ ერთია დასაქმებული, ხოლო გამოკითხულთა 20%-ის ოჯახებიდან არცერთი;

- უმუშევრობის ხანგრძლივობის მიხედვით საკვლევ რეგიონებში ურთულესი მდგომარეობაა. გამოკითხულთა 45% სამწელზე მეტია, რაც უმუშევარია;

- სამუშაო ადგილის დაკარგვის მთავარ მიზეზებად უმუშევრებმა დაასახელეს ორგანიზაციის გაკოტრება-ლიკვიდაცია, დახურვა არაკონკურენტუნარიანობის გამო, შტატების შემცირება, კონტრაქტის დასრულება, ხელფასის სიმცირე;

- უმუშევარი მოქალაქეები სამუშაოს ძიებისას ყველაზე აქტიურად იყენებენ ნაცნობ-მეგობრების წრეს, ანონსებს ინტერნეტსა და პრესაში, პროფესიულ ნაცნობობას, ნათესავების დახმარებას.

- უმუშევრებს სამუშაო ადგილების ძიებისას სხვადასხვა სახის სირთულეები ხვდებათ, რის გამოც ვერ ახერხებენ დასაქმებას. უმუშევართა ნაწილი ვერ პოულობს პროფესიისა და კვალიფიკაციის შესაფერის სამსახურს, გარკვეული ნაწილი ვერანირ სამუშაოს ვერ პოულობს პროფესიისა და კვალიფიკაციის მიუხედავად. ნაწილი, სამუშაოზე უარს ამბობს მეტისმეტად დაბალი ხელფასის გამო. სამუშაოს შოვნის შემაფერხებელი მიზეზი გარკვეული ნაწილისათვის გახდა უცხო ენის უცოდინარობა, არაკმარისი განათლება და პროფესიის უქონლობა, გამოუცდელობა ან დამსაქმებლების მხრიდან უყურადღებობა.

- საკვლევ ქალაქებში უმუშევრობის პრობლემის გადანყვეტა, რასაკვირველია გარკვეულ დროსა და სხვადასხვა ღო-

ნისძიებას მოითხოვს. მათგან უმთავრესია უმუშევართა გადამზადების კონკრეტული პროექტები, რომლებიც ორიენტირებული იქნება დამსაქმებლების მოთხოვნებზე.

- გადამზადებისას პრიორიტეტული უნდა იყოს დამსაქმებელთა მოთხოვნები, მაგრამ გასათვალისწინებელია ასევე უმუშევართა შესაძლებლობები, პროფესია, სპეციალობა, შრომითი გამოცდილება.

- გადამზადებისას განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს უმუშევრების იმ ნაწილს, ვინც არ არის ჩამოყალიბებული, რა მიმართულებით გაიაროს გადამზადება ან რომელ პროფესიას დაეუფლოს.

- გადამზადების პროგრამების განხორციელებისას საჭიროა აქცენტირება უმუშევართა თვითდასაქმების, კერძოდ მცირე ბიზნესის წამოწყების და შენარჩუნების ხელშეწყობაზე (მით უმეტეს, რომ უმუშევართა ნაწილს აქვს ამის გამოცდილება, მათ ბიზნესის შენარჩუნება ვერ შეძლეს კაპიტალის სიმწირეს გამო).

- შრომის ბაზრის მდგომარეობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მახასიათებელია უმუშევრობის ბუნებრივი დონე - **NRU**. უმუშევრობის ფაქტობრივ დონესთან ერთად ეს მაჩვენებელი საშუალებას გვაძლევს განვითარების ყოველ ეტაპზე დავადგინოთ, შეესაბამება თუ არა შრომის ბაზრის არსებული მდგომარეობა მისთვის დამახასიათებელ ნორმალურ სიტუაციას.

სამწუხაროდ, **NRU** დაუკვირვებადი მაჩვენებელია და დღეისათვის არ არსებობს მისი შეფასების საყოველთაოდ მიღებული სტანდარტული მეთოდები და მიდგომები. საქართველოს ეკონომიკისათვის ჩვენს მიერ შემუშავდა მოდელი, რომლის თავისებურება იმაშია, რომ **NRU**-ს გამოთვლის პროცესში საშუალება გვძლევს ერთმანეთისაგან განვასხვავოთ ამ მახასიათებლის **მოკლევადიანი (short-run NRU)** და **გრძელვადიანი (long-run NRU)** ვარიანტები და განვსაზღვროთ ეკონომიკის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი არადაკვირვებადი მახასიათებლის - პოტენციური გამოშვების მნიშვნელობები. შრომის ბაზრის მოკლევადიანი წონასწორობის შესაბამის უმუშევრობის დონეს მოკლევადიან **NRU**-ს ვუნოდებთ, გრძელვადიანი **NRU** კი შეესაბამება შრომის ბაზრის მდგრად წონასწორობას, რომლისკენაც მიისწრაფვის ეკონომიკა გრძელვადიან პერიოდ-

ში, როგორც დროებით, ასევე მუდმივ შოკებთან შეგუების შედეგად.

საქართველოს ეკონომიკის 1997-2008 წლების კვარტალური მონაცემების საფუძველზე ჩატარებულმა გაანგარიშებებმა გვიჩვენა, რომ უმუშევრობის ფაქტობრივი დონის მნიშვნელობები **NRU** -ს მოკლევადიან მნიშვნელობებს, გამონაკლისი პერიოდების გარდა, შესამჩნევად აღემატებოდა. ამასთან, **NRU** -ს მოკლევადიანი მნიშვნელობების საშუალო პერიოდული სიდიდე 1997-2008 წლებში დაახლოებით 11,1%-ს შეადგენდა, რაც უმუშევრობის ფაქტობრივი დონის ანალოგიურ მაჩვენებელზე (13,2%-ზე) 2,1 პროცენტული პუნქტით ნაკლებია. დაახლოებით ასეთივე სიდიდით განსხვავდება **NRU**-ს მოკლევადიანი მნიშვნელობების საშუალო პერიოდული მნიშვნელობა (11,1%) გრძელვადიანი **NRU**-საგან. ეს უკანასკნელი (ანუ შრომის ბაზრის გრძელვადიანი წონასწორობის შესაბამისი უმუშევრობის დონე) დაახლოებით 9,1%-ს შეადგენდა. ამ შედეგებზე დაყრდნობით, შეიძლება ვთქვათ, რომ 1997-2008 წლებში საქართველოს შრომის ბაზრის ფაქტობრივი მდგომარეობა მისი ბუნებრივი, ანუ გრძელვადიანი მდგომარეობიდან მნიშვნელოვნად გადახრილი იყო, რაც უარყოფითად აისახებოდა ეკონომიკურ ზრდაზე და ქვეყნის კეთილდღეობაზე. ჩვენი გაანგარიშებით, განსხვავება უმუშევრობის ფაქტობრივ და ბუნებრივ დონეებს შორის საანალიზო პერიოდის ყოველ კვარტალში საშუალოდ მთლიანი შიდა პროდუქტის დაახლოებით 2%-იან დანაკარგს იწვევდა.

- კვლევით გამოვლინდა, რომ ფაქტობრივად თავიდანაა შესამუშავებელი უმუშევრობის დაზღვევის სისტემა, რომელიც უნდა დაეფუძნოს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების შეთანხმებებს, უმუშევრობისგან დაზღვევის ფონდი უნდა მოემსახუროს როგორც უმუშევართა პროფესიულ რეაბილიტაციას, პროფესიულ სწავლებას და გადამზადებას, ასევე უმუშევრების ფინანსურ მხარდაჭერას. უმუშევრობისაგან დაზღვევის მიზანი უნდა გახდეს უმუშევრის აუცილებელი საარსებო სახსრებით უზრუნველყოფა და უმუშევრობის ნეგატიური სოციალური და ეკონომიკური შედეგების მინიმუმადე დაყვანა. სადაზღვევო შენატანები სავალდებულო უნდა იყოს ყველა მომუშავეისთვის მათი შემოსავლების მიუხედავად. უმუშევრობისთვის განკუთვნილი შემწეობის ოდენობა დამოკიდებული უნდა იყოს საერთო შრომით სტაჟზე, ხელფასზე, ასაკზე. დაზ-

ღვევის ეფექტიანად მოქმედებისათვის ზედმინევით უნდა დამუშავდეს შემწეობის გაცემის ვადები, პირობები და ა.შ. შემწეობის მიღების აუცილებელი პირობა უნდა იყოს მუშაობის სურვილი და შესაძლებლობა. პირს, რომელიც ნებაყოფლობით უარს განაცხადებს სამუშაოზე, დადგენილ ვადებში არ გამოცხადდება რეგისტრაციისათვის შესაბამის სამსახურში ან უარს იტყვის რეალურად შეთავაზებულ სამუშაოზე, უნდა მოეხსნას შემწეობა.

- სახელმწიფომ შესაბამისი ინსტიტუტების დახმარებით უნდა დაგეგმოს და პერმანენტულად განახორციელოს დასაქმების აქტიური პოლიტიკის მსოფლიოში აპრობირებული ღონისძიებები: დახმარება შრომით მონყობაში, პროფესიული მომზადება და გადამზადება, საზოგადოებრივ სამუშაოთა ორგანიზაცია, თვითდასაქმების და სამენარმეო ინიციატივის წახალისება, ასეთი ღონისძიებების წარმატებით განხორციელება შეამცირებს დახმარების მიმღებთა რიცხვს და შესაბამისად უმუშევრობის დონეს.

ქვეყნის რეგიონის თუ ცალკეული ქალაქის მასშტაბით განხორციელებული დასაქმების პროგრამების ეფექტიანობა უნდა შეფასდეს შემდეგი ასპექტების გათვალისწინებით:

- გადამზადების ნებისმიერი პროგრამის ფარგლებში უმუშევართა დასაქმებას დროებითი ხასიათი არ უნდა ჰქონდეს და მენარმეები პოლიტიკური კონიუნქტურის გამო არ უნდა ღებულობდნენ მონაწილეობას მსგავს პროგრამებში. მათ რეალური საჭიროებიდან გამომდინარე უნდა მიიღონ მონაწილეობა დასაქმების პროგრამებში, რათა შეძლონ საჭირო კადრებზე მოთხოვნის დაკმაყოფილება;

- თუ გადამზადების პროგრამაში ჩართული პირები სტაბილურად ვერ დასაქმდებიან, ეს იქნება არამიზნობრივად დახარჯული სახსრები და, ფაქტობრივად, უმუშევრებისთვის შემწეობის გასაცემლების შინაარსს მიიღებს. გადამზადების პროგრამა, რომელიც დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ერთ-ერთი მიმართულებაა, ფაქტობრივად დასაქმების პასიური პოლიტიკის შინაარსს შეიძენს. შედეგად, კიდევ უფრო გართულდება და გაჭიანურდება ეფექტიანი დასაქმების პრობლემის გადაწყვეტა.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ფარგლებში გატარებული ღონისძიებები გაცილებით შედეგიანი იქნება, თუ იგი განხორციელდება კერძო სტრუქტურებთან პარტნიორობის ფარგლებში. ამ მიმართულებით მიზანშეწონილი იქნება კერძო სტრუქტურებს გამოეყოთ საკრედიტო რესურსი. ასეთ შემ-

თხვევაში სტრუქტურა თვითონ იქნება დაინტერესებული გამოყოფილი თანხა მცირე ბიზნესის დასაფინანსებლად გამოიყენოს და დააფინანსოს მხოლოდ რეალური ბიზნეს იდეები, რომლებიც მომგებიანი იქნება. ამ შემთხვევაში დასაქმების პროგრამაზე გამოყოფილი თანხების არაეფექტიანი განაწილების რისკი მინიმუმამდე იქნება დაყვანილი.

ქვეყანაში სავალდებულო უნდა გახდეს ვაკანტური სამუშაო ადგილების რეგისტრაცია, საეჭვოა, რომ ყველა მენარმემ რეგისტრაციის სავალდებულობა ზედმინევით დაიცვას, მაგრამ მიღებული ინფორმაცია დასაქმების ხელშემწყობ სამსახურებს და მენარმეებს შრომის ბაზარზე არსებული საერთო მდგომარეობის შესახებ ინფორმაციას მისცემს.

შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარებისა და მისი ფუნქციონირების სრულყოფისათვის მიზანშეწონილია განხორციელდეს დასაქმების სახელმწიფო სამსახურების რეაბილიტაცია, რომელიც უზრუნველყოფს უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმებისათვის ხელშემწყობის პროგრამების შემუშავებასა და რეალიზაციას, სოციალური პარტნიორობის სისტემის ფარგლებში დამქირავებლისა და მუშაკს შორის სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების კოლექტიურ-სახელშეკრულებო რეგულირების პრაქტიკის დამკვიდრებას, დასაქმების აქტიური პოლიტიკის გატარებას შრომის ბაზრის მოთხოვნათა გათვალისწინებით, არსებული პროფესიებისა და ვაკანსიების შესახებ ერთიანი საინფორმაციო ბაზის შექმნას, უმუშევრობის ზრდის შეზღუდვისა და უმუშევართა სოციალური მხარდაჭერის ღონისძიებების ეფექტიანად რეალიზაციის მიზნით მუდმივი მონიტორინგის განხორციელებას, დარგობრივი და რეგიონული მიზნობრივი პროგრამების შემუშავებასა და რეალიზაციას, შრომის ეროვნული და რეგიონული ბაზრების კონიუნქტურის შესწავლასა და პროგნოზირებას, შრომის ბაზრის ტევადობისა და სტრუქტურის ცვლილების ანალიზსა და პროგნოზს, დასაქმების დინამიკის შესწავლას, ეროვნული მეურნეობის სტრუქტურული ცვლილებების ანალიზს, პროგნოზირებას და სხვა მნიშვნელოვანი საკითხების გადაწყვეტას.

შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის მნიშვნელოვანი რგოლი უნდა გახდეს დასაქმების კერძო სამსახურები (სააგენტოები).

უნდა განხორციელდეს შესაბამისი ინსტიტუტების მიერ მარკეტინგული საქმიანობა. აუცილებელია შრომის ბაზრის ერთიანი საინფორმაციო სისტემის ფორმირება ეროვნულ დონე-

ზე, რეგიონული და საერთაშორისო სტრუქტურების საინფორმაციო სისტემების ჩართვით; შრომის ბაზრის კონიუნქტურის შესწავლა და პროგნოზირება; საერთაშორისო შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაციის ანალიზი და ინტეგრაციის წინადადებების შემუშავება; სამუშაო ძალის ფორმირების, განაწილებისა და გადანაწილების პროგნოზირება; სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ცვლილებების ტენდენციების პროგნოზირება; სამუშაო ძალის ღირებულებისა და ფასის ცვლილების ანალიზი და სხვა მნიშვნელოვანი ასპექტების კვლევა.

შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის მინოდება-მოთხოვნის ანალიზის მნიშვნელოვანი ელემენტია დამსაქმებელთა მოთხოვნის განსაზღვრა. 100 სანარმოს შესწავლით რუსთავსა და ქუთაისში, მიღებულია შემდეგი დასკვნა:

- რუსთავსა და ქუთაისში ბოლო ორი წლის მანძილზე (2009-2010წწ) შეიმჩნევა ნარმოების ზრდის პროცესი (განსაკუთრებით, მშენებლობასა და მრეწველობაში). არსებული სანარმოო პოტენციალის ბაზაზე, უახლოეს ორ წელიწადში სამუშაო ადგილების ზრდაა მოსალოდნელი, მაგრამ იგი არ იქნება მასშტაბური. ამისათვის ახალი სანარმოების შექმნა და განვითარებაა საჭირო.

- სანარმოთა კონკურენტუნარიანობა, დამსაქმებელთა შეფასებით, ძირითადად განპირობებულია ადამიანური კაპიტალის მაღალი ხარისხით;

- ბიზნეს სექტორის წარმატებული ფუნქციონირების ხელისშემშლელი პირობებია: დიდი ჯარიმები შეცდომებისათვის; დაბალი მსყიდველობითი მოთხოვნა, კლიენტთა მიერ გადაუხდელობა, ხშირი ცვლილებები საგადასახადო კოდექსში, რთული და გაუგებარი წესები საგადასახადო და საბუღალტრო ანგარიშგებებში; ამის გარდა, ქუთაისში – კრედიტის მიღება გაძნელებული, რუსთავში — ხელისშემშლელია კერძო საკუთრების დაცვაზე გარანტიის უქონლობა.

- ნებისმიერი დამსაქმებლისთვის, მისი სანარმოს რენტაბელობის მიუხედავად, დამატებითი ღირებულებისა და საშემოსავლო გადასახადის არსებული სიდიდე მძიმე ტვირთადაა მიჩნეული. სანარმოთა კონკურენტუნარიანობის შესანარჩუნებლად მიზანშეწონილი იქნებოდა სანარმოთა რენტაბელობის გათვალისწინებით დიფერენცირებულ საგადასახადო სისტემაზე გადასვლა.

- სახელმწიფო მხრიდან სანარმოთა საქმიანობის გაფართოებისათვის მნიშვნელოვანია საგადასახადო სისტემის გამარ-

ტივება და სტაბილურობა; კონკურენტუნარიანი გარემოს უზრუნველყოფა და ბიზნესის უსაფრთხოების დაცვა.

- სანარმოო-ორგანიზაციები დაკომპლექტებულია ყველაზე მწარმოებლური ასაკის ადამიანური რესურსებით. დასაქმებულთა საშუალო ასაკი სანარმოთა მიხედვით 36-დან 40 წლამდე შუალედშია მოქცეული.

- უმუშევრობის მაღალი დონის გამო სანარმოებში კადრების დენადობა მინიმალურია.

- სანარმოთა მნიშვნელოვან ნაწილში (44%) განათლებით მიღებული სპეციალობა, ნაწილობრივ, შეესაბამება სპეციალისტთა მიერ დაკავებულ მისივე სამუშაო ადგილს. დამსაქმებულთა 2/3-ს პერსონალის კვალიფიკაცია ნაწილობრივ აკმაყოფილებს. ნაკლოვანებად კი მიჩნეულია პრაქტიკული უნარ-ჩვევებისა და თეორიული ცოდნის ნაკლებობა, პროფესიული კვალიფიკაციის დაბალი დონე და უინიციატივობა, საქმისადმი შემოქმედებითი მიდგომის უუნარობა. ყოველივე ეს მიუთითებს იმაზე, რომ სანარმოო-ორგანიზაციებში დასაქმება არაოპტიმალურია.

- დადგინდა, რომ არაოპტიმალური დასაქმება განპირობებულია არა მარტო საგანმანათლებლო მომსახურების ბაზრის ნაკლოვანებებით, არამედ დაბალი ორგანიზაციული კულტურითაც. სანარმოთა 77%-ს არასოდეს ჩაუტარებია სამუშაო ადგილების ატესტაცია; სანარმოთა ნახევარი არ იყენებს შრომის ნორმებისა და ნორმატივების სისტემას. შრომა ძირითადად დაპროექტებულია ფ. ტეილორის ე.წ. „მექანისტიკური“ მიდგომით, როცა ადამიანური რესურსების ეფექტურობა უზრუნველყოფილია მათი დაქირავების სიმარტივეთა და მათ გადამზადებაზე ნაკლები დანახარჯებით. სუსტია შრომითი სტიმულებიც.

- სანარმოებში არსებულმა მცირე ხელფასმა (განსაკუთრებით მუშის) არ შეიძლება, უზრუნველყოს შრომის მაღალი მწარმოებლურობა. ოთხსულიანი ოჯახის საარსებო მინიმუმი მუშის ხელფასის 74%-ია. ქუთაისში კი მხოლოდ საარსებო მინიმუმს უტოლდება. სანარმოთა სპეციალისტების ხელფასი კი ქვეყანაში არსებულ საშუალო ხელფასზე ნაკლებია. ეს კი გამოიწვევს უმუშევრობის შემდგომ ზრდას, კიდევ მეტად გააძლიერებს ე.წ. „ტვინების გადინების“ პროცესს და, საბოლოოდ, კვალიფიციური კადრების „ქრონიკულ დეფიციტამდე“ მიგვიყვანს. გაიზრდება ემიგრაციული ნაკადებიც.

- ქუთაისის სანარმოთა მნიშვნელოვანი ნაწილი შედარებით მეტადაა გაჯერებული საჭირო კადრებით, ვიდრე რუსთა-

ვის. რესპონდენტთა 61% ქუთისში და 26% რუსთავში მიუთითებს, რომ არც ერთი პროფესიის პერსონალის დეფიციტს არ განიცდის.

- დეფიციტურ პროფესიებად ძირითადად მიჩნეული იქნა ინჟინერ-მექანიკოსი და ელექტრიკოსი, განსაკუთრებით, რუსთავში. ქუთაისში ამ სპეციალობებთან ერთად, აკლიათ სამშენებლო სამუშაოების მწარმოებლები და ხის დამმუშავებელი წარმოების სპეციალისტები.

- დამსაქმებლებს ყველაზე მეტად გამოცდილი, კვალიფიციური სპეციალისტისა და მუშის მოზიდვა უჭირთ. კვლევით დადგინდა, რომ ამის უპირატესი მიზეზი ის ხელფასი და სამუშაო პირობებია, რომელსაც დამსაქმებელი სთავაზობს სამუშაო მაძიებელთ, შემდეგ კი დაბალი კვალიფიკაცია და ბოლოს კადრების მოძიების მოუქნელი სისტემის არსებობა. მაშასადამე, გამოცდილი კვალიფიციური კადრების დეფიციტს საწარმოებში განაპირობებს არა იმდენად მათი ფიზიკური ნაკლებობა, რამდენადაც საბაზრო შერჩევის მექანიზმების მოუქნელობა, სამუშაო ძალის მცირე ფასი და შრომის მაღალი ინტენსიურობა. ეს კიდევ ერთი დადასტურებაა ეფექტიანი ხელფასების პოლიტიკის გატარების აუცილებლობისა. უდავოა, რომ გამოცდილი, კვალიფიციური მუშაკის ფორმირება მხოლოდ სტაბილური დასაქმების პირობებში ხდება. ამიტომ დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა უპირატესად სტაბილური სამუშაო ადგილების შექმნაზე უნდა იყოს ორიენტირებული.

- კომპანიებში ძირითადად გამოიყენება კადრების შერჩევისა და შეფასების ყველაზე იაფი მეთოდები, რათა პერსონალის დაქირავების ხარჯი მინიმუმამდე შეუმცირდეთ (მაგალითად, გასაუბრება);

- გამოვლინდა პროფესიონალიზმისადმი დამოკიდებულების დაბალი კულტურა (განსაკუთრებით მცირე და საშუალო საწარმოებში). რესპონდენტთა ნაწილი პერსონალის კვალიფიკაციაზე არ ზრუნავს ან იშვიათად ზრუნავს. მხოლოდ 9% -მა აღნიშნა, რომ სისტემატურად ზრუნავს ამაზე (ძირითადად მაღალრენტაბელური საწარმოები). გამოკვლევით გამოვლინდა, რომ პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლებისა და განვითარებისკენ მიმართული ძირითადი ღონისძიებებია: სამუშაო ადგილებზე სწავლება, პერსონალის გაგზავნა სხვადასხვა მოსამზადებელ ცენტრებში, საწარმოში მომიჯნავე პროფესიების შესწავლა.

- პერსონალის მომზადება-გადამზადების სირთულე ძირითადად ფინანსების ნაკლებობით აიხსნება, მაგრამ დამსაქმებლები მიუთითებენ მომამზადებელთა დაბალ კვალიფიკაციაზეც. მიზანშეწონილი იქნებოდა პროფესიული მომზადება-გადამზადების ცენტრების ფუნქციონირების სტანდარტების ამალღება და მათი საქმიანობის ხარისხობრივი შეფასება.

- დამსაქმებლები მათ ორგანიზაციებში არსებულ რგოლებიდან ყველაზე მეტად მარკეტოლოგების გადამზადების აუცილებლობაზე მიუთითებენ. გამოვლინდა შრომის ბაზრისა და პერსონალის მართვის სპეციალისტთა დეფიციტიც, რაც გასათვალისწინებელია პროფესიული მომზადების პროგრამების შემუშავებისას.

- რუსთავსა და ქუთაისში მომავალი ორი წლის მანძილზე სპეციალობებზე მოთხოვნა განსხვავებულია. კერძოდ, რუსთავში უფრო მეტად ინჟინერ-მექანიკოსი, ენერგეტიკოსი და ICT სპეციალისტი დასჭირდებათ, მუშათა სპეციალობებიდან კი ძირითადად, შემდუღებელი, ელექტრიკოსი და ზეინკალი. ქუთაისში კი — მარკეტოლოგი, სამშენებლო საქმის მწარმოებელი, ინჟინერ-ტექნოლოგი და პიარ-მენეჯერი. მუშათა სპეციალობებიდან კი - ხის დამამუშავებელი წარმოების სპეციალისტი (მეჩუქურთმე, დურგალი და ა. შ).

- როგორც არაერთი ჩვენი გამოკვლევით გამოვლინდა, ამჟამად საქართველოდან შრომით ემიგრაციაშია არანაკლებ 350-400 ათასი კაცი. მათ გარდა, უცხოეთში მუდმივად ცხოვრობს და მჭიდრო კავშირი აქვს სამშობლოსთან კიდევ ერთ ამდენს, ისინი ფინანსურად ეხმარებიან საქართველოში მცხოვრებ ახლობლებს. მარტო ელექტრონული ფულადი გზავნილების სიდიდე საქართველოში წლიურად 1 მლრდ აშშ დოლარია და მსოფლიო კრიზისის მიუხედავად, არ მცირდება. მთლიანი ფულადი გზავნილების აგრეგირებული სიდიდე კი, ჩვენი ვარაუდით, 1,5 მლრდ აშშ დოლარს აღემატება. ეს თანხა 2010 წლის მშპ-ს 12,9%-ია, 1,8-ჯერ აღემატება პირდაპირ უცხოურ ინვესტიციებს, უტოლდება ექსპორტის მაჩვენებელს.

- როგორც შრომის ბაზრის დეტალურმა ანალიზმა გამოავლინა, ეკონომიკის გამოცოცხლების მიუხედავად, ჯერჯერობით, საქართველოს შრომის ბაზრებზე არაა ისეთი კონიუნქტურა და სამუშაო ძალის ისეთი ფასი, რაც შრომითი ემიგრაციის ინტენსიურობაზე იმოქმედებს. ახლო მომავალში არც უნდა ველოდოთ აღნიშნული ინტენსივობის მკვეთრ შემცირებას, თანამემამულეთა მასობრივ დაბრუნებას. თუმცა ეს პროცესი დაწ-

ყებუღია და მისი ხელშენყობა სახელმწიფო მიგრაციული პოლიტიკის არსებითი მხარე უნდა გახდეს. ამ მხრივ, სეროიოზული მხარდაჭერაა იმიგრაციული ქვეყნების მხრიდანაც.

- შრომითი ემიგრაციის მთავარ ქვეყნად კვლავაც რუსეთი რჩება. იქიდან დაბრუნებულთა წილიც ყველაზე მეტია. მაგრამ ამ გამოკვლევამ დაადასტურა ტენდენცია შრომითი ემიგრაციის ტერიტორიული დივერსიფიკაციის შესახებ.

- გამოკვლევამ კვლავაც გამოავლინა, რომ შრომით ემიგრაციაში მიდის მეტად მაღალი განთლების პოტენციალის მქონე კონტინგენტი. დაბრუნებულთა ნახევარზე მეტს (52,9%) უმაღლესი განთლება აქვს, მაგრამ უცხოეთში ისინი დასაქმებულნი იყვნენ მეორად შრომის ბაზრებზე და განიცადეს პროფესიული დეკვალიფიკაცია.

- უცხოეთში დასაქმება საკმაოდ პრობლემატური აღმოჩნდა მიგრანტთა უმეტესობისათვის. შრომის პირობები მეტად მძიმეა. 10 საათზე მეტს მუშაობდა ყოველი მესამე დაბრუნებული. მიუხედავად მრავალი პრობლემისა, რეპატრიანტები საზღვარგარეთ საქართველოს დიპლომატიურ წარმომადგენლობას არ მიმართავენ.

- დაბრუნება, ძირითადად, ნებაყოფლობითია, მაგრამ მცირე არაა დეპორტირებულთა წილიც (15%). დაბრუნების მიზეზი მრავალია. მათგან დომინირებს სამშობლოში ბიზნესის წამონწყება, მშობლიური ქვეყნისა და მისი ტრადიციების ნოსტალგია და აქ დარჩენილი ოჯახის პრობლემები.

- გამოკვლევამ გამოავლინა უმუშევრობის განსაკუთრებით მაღალი დონე დაბრუნებულთა შორის (65,7%). დასაქმებულთა შრომის პირობებიც საკმაოდ მძიმეა. უმეტესობის სამუშაო დრო კანონით დადგენილზე გადაჭარბებულია (51%). უმუშევარ დაბრუნებულთა უმეტესი ნაწილი ოჯახის სხვა წევრის კმაყოფაზე ან უცხოეთიდან შემორჩენილი თანხის ხარჯვით გააქვს თავი.

- სამშობლოში მობრუნებული თანამემამულეთა მნიშვნელოვანი ნაწილი მათი შემდგომი გეგმების განუხორციელებლობის გამო გამოსავლის ძებნისას ისევ უცხოეთში გამგზავრებაზე იღებენ ორიენტაციას(39,2%). მხოლოდ 31,4% აღარ აპირებს სხვაგან საშოვარზე წასვლას. ასეთი სავალალო ვითარება გამონვეულია დაბრუნებულთა რეინტეგრაციის გაჭიანურებით.

- სამშობლოში დაბრუნების ერთერთი მნიშვნელოვანი მოტივი – მცირე ბიზნესის წამონწყებაა. მხოლოდ რემიგრირებულთა 15%-მა სცადა საკუთარი ბიზნესი შეექმნა. ისინი ძირით

თადად დაეყრდნენ უცხოეთში დაგროვილ სახსრებს (74%). მათ თავიანთი პროექტის განხორციელებაში არავიან დახმარება (78%). დანარჩენისათვის დახმარება ამოიწურა მხოლოდ ტერიტორიის გამოყოფით.

- მიგრანტთა დაბრუნების ხელშეწყობისათვის უდიდესი მნიშვნელობა აქვს მათ მიერ საზღვარგარეთ დაგროვებული სახსრების ეფექტიან მიმართვას მათი და სხვა დაბრუნებულების ეკონომიკური აქტივობის გასაზრდელად.

- გამოკვლევამ გამოავლინა, რომ რეპატრიაციის ხელშეწყობის ეფექტიანი მიმართულებაა საქართველოს შრომის ბაზარზე დაბრუნებულთა პოზიციის გამყარება და მისი მრავალმხრივი ხელშეწყობა. ამიტომ უნდა დადგეს საკითხი და გაიმართოს მსჯელობა თანამემამულეთა დაბრუნების ორგანიზაციის სრულყოფის მიზნით ისეთი ქმედითი სტრუქტურული ერთეულის შექმნის თაობაზე, რომელსაც ექნება პრობლემის მრავალმხრივობის ადეკვატური მრავალფუნქციური ქვესისტემები. ასეთი სტრუქტურა გასულ წელს შეიქმნა ტაჯიკეთში, დუშანბეში. მისი მიზანი სამშობლოში დაბრუნებული შრომითი მიგრანტების სოციალური და პროფესიული რეინტეგრაციის ხელშეწყობაა. ცენტრის ძირითადი ფუნქციაა დაბრუნებულ მიგრანტთა ინდივიდუალური კონსულტაციების საფუძველზე მათი პროფესიული და ინდივიდუალური შესაძლებლობების შეფასება და საკუთარი ბიზნესის ორგანიზაციაში მრავალმხრივი დახმარება. რეინტეგრაციის რეგულირებაში გარკვეული გამოცდილება დააგროვეს პოსტსაბჭოთა ქვეყნების შესაბამისმა სტრუქტურებმა (მოლდოვა, უკრაინა, ბელორუსი, ლიტვა და ა. შ.). აუცილებლად მიგვანჩნია მათთან კონტაქტი და საჭირო შემთხვევაში პროფესიონალთა ვიზიტიც.

- საქართველოდან სამუშაო ძალის ექსპორტს შეამცირებს მიმღები ქვეყნების შესაბამის სტრუქტურებთან და ხელისუფლებასთან საქართველოს მთავრობის შეთანხმება ჩვენში სამუშაო ადგილების შექმნისათვის საჭირო ინვესტიციების გაზრდის თაობაზე.

- ეკონომიკური რეინტეგრაციისათვის განსაკუთრებული მნიშვნელობა ექნება სახელისუფლებო, კერძო სანარმოთა, არასამთავრობო ორგანიზაციების საქმიანობის კონსოლიდაციას ისეთი სტრუქტურის ფორმით, რომლის მიზანი იქნება მიმღები ქვეყნებიდან დასაქმების მიზნით შემოსული ინვესტიციებისა და რემიგრანტთა მიერ უცხოეთში დაზოგილი თანხის აკუმულაცია და მიზნობრივი გამოყენება.

- უნდა გაფართოვდეს იაფი სესხების მიზნობრივი გამოყენება დაბრუნებულთა პროექტების ნასახალისებლად და შრომის ბაზარზე პოზიციის გასამყარებლად.

- საჭიროა იმ დამსაქმებელთა ნახალისების სისტემის შემუშავება, ვინ ხელს შეუწყობს სამშობლოში დაბრუნებული მიგრანტის დასაქმებას და მათი დანაზოგის პარტნიორულ გამოყენებას.

- ყურადღება უნდა მიექცეს ქვეყანაში ქმედითი ანტიმონოპოლიური სტრუქტურის ფორმირებას, თავისუფალი კონკურენციის პრინციპების დაცვას, საერთოდ, კონკურენტული გარემოს გაჯანსაღებას, რაც დაბრუნებულთა ბიზნეს-პროექტების განხორციელების ერთერთი აუცილებელი პირობაა.

- არსებითად უნდა გაფართოვდეს და საყოველთაო ხასიათი მიიღოს თანამემამულეთა დაბრუნების თაობაზე მასმედიის აქტივობამ. როგორც მიმღებ ქვეყნებში, ისე საქართველოში. უნდა ნახალისდეს საუკეთესო პროგრამები.

- გადაუდებელია დიასპორას შესახებ მყარი, რეალური საინფორმაციო ბაზის შექმნა, არსებულის გამდიდრება. საერთოდ, დიასპორასთან კავშირის გამყარება, მისი ეკონომიკური შესაძლებლობების რეალიზაცია. კიდევ მეტად უნდა გამარტივდეს მიმღებ ქვეყნებთან იმ ბიზნესმენტა თავისუფალი მიმოსვლა, ვისაც იქაურ წარმოებაში ჩადებული აქვთ მნიშვნელოვანი ინვესტიცია ან არის პარტნიორები უცხოელი ბიზნესმენტებისა.

- განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს სამთავრობო სტრუქტურების მოქმედების მეტი კოორდინაციის უზრუნველყოფას, პრობლემის დიდი სახელმწიფო მნიშვნელობის გაცნობიერებას, ადგილობრივი სახელისუფლებო სტრუქტურების აქტივიზაციას, ახალგაზრდობის მიგრაციული განწყობის სწორად ფორმირებას, ქართული დიასპორის პატრიოტული სულის შენარჩუნებას.

- საზღვარგარეთ მიმართულ მიგრაციულ პოტენციალზე გარკვეულ ზემოქმედებას მოახდენს საქართველოში შრომის ჰუმანიზაცია. ამ მხრივ, აუცილებელია საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსში დაქირავებულებისადმი დისკრიმინაციული მიდგომის შეცვლა, დაქირავებულთა უფლებების გაზრდა.

- საჭირო ხდება ახალ-ახალი შეთანხმებების მიღწევა ევროკავშირისა და სხვა მიმღებ ქვეყნებში საქართველოდან შრომით ემიგრანტთა გასვლის ლეგალიზაციისა და სავიზო რეჟიმის გამარტივების თაობაზე.

- განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ უნდა გააქტიუროს საქმიანობა „ტვინების გადინების“ შესამცირებლად, საზღვარგარეთ მომუშავე ჩვენი მეცნიერების და უცხოეთში უმაღლეს სასწავლებელთა კურსდამთავრებულთათვის სამშობლოში დასაქმების პირობების შექმნის მიმართულებით.

- ხელი უნდა შეეწყოს რეპატრიანტთა ასოციაციების შექმნასა და მათ საქმიანობას, განსაკუთრებით, ეკონომიკური და სოციალური პროექტების განხორციელების სფეროში.

- საჭიროა დროულად შემუშავდეს სახელმწიფო დონეზე მეცნიერულად დასაბუთებული და პრაქტიკულად რეალური კონცეფცია თანამემამულეთა დაბრუნების პროცესის განხორციელების შესახებ, სადაც განსაზღვრული იქნება მთავრობის სტრატეგია და კონკრეტული მიმართულებანი რემიგრაციის სახელმწიფო პროგრამის შესაქმნელად.

- აუცილებელია დაბრუნების პროცესის მეცნიერული კვლევის გააქტიურება, გაღრმავება, სისტემური ხასიათის მიცემა და ორგანიზაციულ-ფინანსური მხარდაჭერა.

- როგორც ანალიზი გვიჩვენებს ხელისუფლების მხრიდან პროფესიული განათლების სისტემა სამართლებრივად საკმაოდ დარეგულირებულია, კანონმდებლობა სრულყოფილია და დროა უკვე პრაქტიკაში მისი იმპლემენტაციისა, მაგრამ, ცხადია, ხშირი ცვლილებები კანონმდებლობაში და არათანმიმდევრული პოლიტიკა მნიშვნელოვნად შემაფერხებელია შედეგის მიღწევისთვის;

- განათლების სისტემის რეფორმის წარმატებების მიუხედავად ადგილი აქვს უმაღლესი განათლების სპეციალისტთა ჭარბწარმოებას. ჯერ კიდევ რჩება ცალკეული სპეციალობებისადმი დამახინჯებული მისწრაფება. ინტენსიურად მიმდინარეობს პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების პრესტიჟზე მუშაობა, ხორციელდება აქტიური საინფორმაციო და პიარ-კამპანია, მაგრამ სახელობო პროფესიების დაუფლებისკენ შრომისუნარიანი მოსახლეობის მოტივაცია ჯერ კიდევ მცირეა;

- პროფესიული განათლების დაფინანსების ახალი მოდელის ჩამოყალიბებას ხელისუფლება მნიშვნელოვან მიღწევად თვლის, მაგრამ სახელმწიფოს მხრიდან დაფინანსებადი პრიორიტეტად გამოცხადებული საგანმანათლებლო პროგრამების შრომისუნარიანი მოსახლეობისთვის შეთავაზება არასაკმარისია. უფასო საგანმანათლებლო კურსებზე გაცილებით დიდია მოთხოვნა;

- ჯერ ისევ დაგეგმვის პროცესშია პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტის შესაბამისად პროფესიული მომზადება, შესაბამისად, პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში კვალიფიციური მასწავლებლების დეფიციტი;

- არასაკმარისი თანხაა გამოყოფილი პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების მატერიალურ-ტექნიკური რეაბილიტაციასა და სახელმძღვანელოებით უზრუნველყოფაზე, რაც შესაბამისად აისახება პროფესიული მომზადების ხარისხზე და, განსაკუთრებით, დამქირავებლის დაინტერესებაზე - შეარჩიოს და დაასაქმოს პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულები;

- მართალია, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ, დამქირავებელთა ასოციაციამ და პროფკავშირებმა სოციალური პარტნიორობის ფარგლებში შეთანხმებას მიაღწიეს, მაგრამ პრობლემად რჩება საჯარო პროფესიული სასწავლებლების სტრუქტურათვის სასწავლო ან/და სანარმოო პრაქტიკის ორგანიზება (რომელიც მთელი სასწავლო პროცესის 60%-ს უნდა შეადგენდეს), შედეგად სახეზე გვაქვს სწავლების დაბალი ხარისხი. პროფესიულ კოლეჯებსა და ბიზნესორგანიზაციებს შორის სუსტი თანამშრომლობა აიხსნება იმით, რომ სტრუქტურა პრაქტიკაზე მიღებით ბიზნესკომპანიების დაინტერესების ხელშეწყობა არასაკმარისია.

- პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და კვალიფიციური სპეციალისტების მონაცემთა ბაზის შექმნა დაწყებულია, მაგრამ ბაზის ხარისხიანობა და მისი ყველასთვის ხელმისაწვდომობა ჯერ კიდევ მიღწეული არაა;

- ქვეყანაში სამუშაო ადგილების სიმცირისა და დასაქმების პრობლემების გამო პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა გამოსვლა უახლოეს პერიოდში შრომის ბაზარზე კიდევ უფრო შეასუსტებს ნდობას პროფესიული სასწავლებლების მიმართ. თუმცა უნდა ველოდოთ სტრუქტურული უმუშევრობის შემცირებას;

- მიუხედავად იმისა, რომ დამქირავებლისა და სამუშაოს მაძიებლის მიზნობრივი და ეფექტური დაკავშირების შესაძლებლობების გაფართოების მიზნით გაჩნდა დასაქმებაზე ინფორმაციისა და კონსულტაციის ცენტრები/კერძო სააგენტოები, სამუშაოს მაძიებელთათვის რადიო და სატელევიზიო გადაცემები, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა ჯერ კიდევ განუვითარებელია. შრომის ბაზარზე არასპეციალობით მომუშავეთა

დიდი რაოდენობაა. დასაქმება ხდება ნათესაური, ახლობლური პრინციპებით. გამომდინარე აქედან, ზოგიერთი სფეროში შეღწევა კონკურენტუნარიანი მუშაკებისთვისაც კი, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობის გამო გართულებულია;

- მიუხედავად იმისა, რომ თბილისის მერიის და სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ ზრდასრულთათვის შეთავაზებულია გადამზადების კურსები დასაქმების ხელშეწყობისთვის, ზრდასრულთა განათლება არ არის სახელმწიფო პოლიტიკის კომპონენტი. სისტემა ჯერ კიდევ ჩამოუყალიბებულია;

- მისასაღმებელია მიგრანტთა რეინტეგრაციაზე მიმართული ღონისძიებების გააქტიურება, მაგრამ ჯერ კიდევ მცირეა შეთავაზებული მომსახურებათა სახეები და სერვისის ბენეფიციართა რაოდენობა. ფუნდამენტურ შესწავლას მოითხოვს დაბრუნებულ მიგრანტთა საჭიროებები, განათლების დონე და პროფესიული უნარ-ჩვევები. პარალელურად აუცილებელია საქართველოს ლოკალური, რეგიონული და ეროვნული შრომის ბაზრის მოთხოვნის შესწავლა საგანმანათლებლო პროგრამების სწორად შერჩევისა და მრავალფეროვნების მიზნით. წინააღმდეგ შემთხვევაში, გაიზრდება დაბრუნებულთა ხელახალი ლტოლვა საზღვარგარეთისაკენ;

- ხელისუფლების უდაო მიღწევას ევროკავშირის ქვეყნებთან მიმოსვლის ლიბერალიზაცია და ცირკულარული მიგრაციის ხელშეწყობა. საფრანგეთთან ფორმდება საქართველოს კვალიფიციური სპეციალისტების ბინადრობის და ცირკულარული მიგრაციის შესახებ შეთანხმება. შეთანხმების მთავარი კომპონენტია საფრანგეთის შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიებისა და ყოველწლიური კვოტების შესაბამისად საქართველოს მოქალაქეებისათვის ლეგალური დასაქმების შესაძლებლობების შექმნა, ახალგაზრდა სპეციალისტების ურთიერთგაცვლისა და კვალიფიკაციის ამაღლება. მაგრამ ისიც უნდა აღვნიშნოთ, რომ აღნიშნული მოლაპარაკება უკვე რამდენიმე წელია მიმდინარეობს. ძირითად მიგრაციის ქვეყნებთან ჯერ კიდევ ვერ ხერხდება ორმხრივი სახელმწიფოთაშორისი ხელშეკრულებების გაფორმება შრომითი მიგრაციის ლეგალურობის მიზნით.

ბამოყენებული ლიტერატურა:

ასლამაზიშვილი ნ., დათაშვილი ვ. შრომითი მიგრაცია და ფულადი გზავნილები საქართველოში: უპირატესობები და წინააღმდეგობები. ჟ. სოციალური ეკონომიკა, 2, 2009.

ანთაძე ც. საქართველოს შრომის ბაზრის ფუნქციონირების თავისებურებები თანამედროვე ეტაპზე. მიგრაცია 3. გამომცემლობა „უნივერსალი“, თბილისი, 2009.
გვ.14-25.

ახალი გზებისა და საშუალებების გამოცდა რეგიონების ღარიბი მოსახლეობის მიერ ფულადი გზავნილების ეფექტურად გამოყენების ხელშეწყობის მიზნით. საბანკო სექტორის შეფასების ანგარიში. მსო. 2009.

ბლანშარი ო. მაკროეკონომიკა. მე-5 გამოცემა. თარგმანი ინგლისურიდან. თსუ, 2010.

დაბრუნებულ მიგრანტთა კვლევა(კვლევის სრული ანგარიში). ლტოლვილთა დანიის საბჭო. ევროკავშირი. თბილისი. 2010

კაკულია მ. შრომითი მიგრანტების ფულადი გზავნილები საქართველოში: მოცულობა, სტრუქტურა, სოციალურ-ეკონომიკური ეფექტი. //საქართველოს ეკონომიკური ტენდენციები. 2007. ოქტომბერი. გვ.51-60.

კვარაცხელია დ. საქართველოს მთლიანი შიგა პროდუქტის დანაკარგები ოუკენის კანონის მიხედვით. //ეკონომიკა და ბიზნესი, 4, 2010.

მონეტარული და საბანკო სტატისტიკის ბიულეტენი. 150. 2011. www.nbg.gov.ge

მიგრაციისა და განვითარების პოლიტიკა და პრაქტიკა დიასპორათა და მათი პოტენციალის ჭრილში. მსო, თბილისი, 2010.

მიგრაცია 1. თსუ მიგრაციის კვლევის ცენტრი. გამომც. „უნივერსალი“, თბილისი, 2007.

მიგრაცია 2. თსუ მიგრაციის კვლევის ცენტრი. გამომც. „უნივერსალი“, თბილისი, 2008

მიგრაცია 3. თსუ მიგრაციის კვლევის ცენტრი. გამომც. „უნივერსალი“, თბილისი, 2009

მიგრაცია 4. თსუ მიგრაციის კვლევის ცენტრი. გამომც. „უნივერსალი“, თბილისი, 2010

მიგრაცია და განვითარება საქართველოში. საერთაშორისო შრომის ორგანიზაცია, ILO, თბილისი, 2010.

საქართველოში სამუშაო ძალაზე დამსაქმებულთა მოთხოვნა. მსო, თბილისი, 2007 და 2008.

სამცხე-ჯავახეთის რეგიონული შრომის ბაზრის კვლევა. მსო, თბილისი, 2009.

საქართველოში საერთაშორისო ფულადი გზავნილების მობილური ტელეფონით გადარიცხვის შესაძლებლობების კვლევა. მსო, თბილისი, 2009.

საქართველოს კანონი „პროფესიული განათლების შესახებ“. 4528, 28.03.2007. „არაფორმალური პროფესიული განათლების აღიარების პირობებისა და წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება 8/ნ, 03.02.2011.

„სახელობო განათლების რეფორმის სტრატეგიის დამტკიცების შესახებ“ (სახელობო განათლებისა და მომზადების შუალედური სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა 2009-2012 წლებისათვის). საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანება 342, 24.11.2009.

ტაკიძე ა. აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის შრომითი რესურსები. თბილისი, 2006.

შრომის ბაზრის რეგიონალური კვლევა აჭარაში. მსო, 2009.

ტოკლიკიშვილი გ. დასაქმება და ზრდასრულთა განათლების მუნიციპალური პროგრამები საქართველოში. ზრდასრულთა განათლების ასოციაცია, Dvv-International, თბილისი, 2010.

ტუხაშვილი მ. მიგრაციული ექსპანსიის დასასრული და რუსეთის „ახალი მიგრაციული პოლიტიკა“. „უნივერსალი“. თბილისი, 2009.

ტუხაშვილი მ., თორია მ. აფხაზეთიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა შრომითი ემიგრაცია. ჟ. მიგრაცია 3, თბილისი, 2009.

ტუხაშვილი მ. მიგრანტოფობია და ქართული დიასპორის სოციალურ-შრომითი პრობლემები რუსეთში. //ეკონომიკა და ბიზნესი, 6, 2008. გვ.19-30.

ტუხაშვილი მ. საქართველოს შრომითი პოტენციალი: ფორმირება და განაწილება. თსუ გამომცემლობა, თბილისი, 1998.

ტუხაშვილი მ. საქართველოს მოსახლეობის მიგრაცია. თბილისი, „ლამპარი“, 1996.

ტუხაშვილი მ. აუცილებელია საქართველოს შრომის ბაზრისა და მიგრაციის კომპლექსური შესწავლა. ჟ. მიგრაცია 2. გამომც. „უნივერსალი“, თბილისი, 2008. გვ.5-15.

ქ. ფოთის შრომის ბაზარზე კვალიფიციურ მუშახელზე მოთხოვნის შესწავლა. BAC Gateway, ფოთი, 2009.

შელია მ. შრომის ასაკის მოსახლეობის ცვლილება 1990-იან წლებში. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 4, 2004. გვ.34-40.

შელია მ. დასაქმების ასაკობრივი პრობლემა. ჟ. სოციალური ეკონომიკა, 6, 2005. გვ.90-96.

შრომის ბაზრის კვლევა(კვლევის სრული ანგარიში. ლტოლვილთა დანიის საბჭო. ევროკავშირი. თბილისი.2010

ნერეთელი გ., ბიბილაშვილი ნ. უმუშევრობა პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში და მისი სოციალურ-ეკონომიკური შედეგების განსაზღვრის მეთოდოლოგიური საფუძვლები, საბაზრო ეკონომიკის განვითარების პრობლემები საქართველოში. სამეცნიერო შრომების კრებული, ტომი II, გამომცემლობა „მეცნიერება“, თბილისი, 2002.

ჭელიძე ნ. შრომითი ემიგრაცია პოსტსაბჭოთა საქართველოდან. თბილისი, 2006.

- Antadze T. Informal employment in Georgia. Collection of works: "Informal Employment and Labour Rights in Caucasus. 2006.
- Agenor P.R., Izquierdo A., Jensen H.T. Jensen. Adjustment Policies, Poverty and Unemployment: The Immpa Framework. WileyBlackwell, 2006.
- Alston Philip. Labour Rights as Human Rights. Oxford University Press, 2005.
- Baldassarri M., Chiarini B. Studies in Labour Markets and Industrial Relations. Palgrave Macmillan, 2003.
- Baldassarri M. How to Reduce Unemployment in Europe. Palgrave Macmillan, 2003.
- Baldassarri. M. The New Welfare. Palgrave Macmillan, 2003.
- Basu K.. International Labor Standards: History, Theories and Policy Options. Blackwell Publishers, 2002.
- Bauder H. Labor Movement: How Migration Regulates Labor Markets. Oxford University Press Inc, USA, 2006.
- Booth A.L. The Economics of The Trade Union. Cambridge: Cambridge University Press, 1995.
- Borjas George J. Labor Economics. McGraw-Hill Higher Education, 2009.
- Burchill Frank. Labour Relations. Palgrave Macmillan, 2004.
- Brown M., de Cani J.A. A measure of technological employment. Review of Economics and Statistics. 1963.V.45.p.386-394.
- Consolidated Education Strategy and Action Plan (2007-2011). UNESCO. Tbilisi, 2007.
- Davidson C., Matusz Steven J. International Trade with Equilibrium Unemployment. Princeton University Press, 2010.
- De Coulon, Augustin and François-Charles Wolff. Immigrants at Retirement: Stay/Return or 'Vaet-Vient'? *CEP Discussion Paper* No. 691 (May). London: Center for Economic Performance, London School of Economics, 2005.
- Dustmann, Christian. An Economic Analysis of Return Migration. London: University College London, and CEPR, London, 1995.
- Dustmann, Christian. Return migration. The European experience. *Economic Policy*, No22 (April), 1996. pp. 215-250.
- Dustmann, Christian . Return Migration and the Optimal migration Duration. London: University College London, and CEPR. London, 1997.
- Dustmann, Christian. Return migration, wage differentials and the optimal migration duration. *IZA, Discussion Paper*, No. 264. 2001.

Edwards P, Wajcma J. The Politics of Working Life. Oxford University Press, 2005.

Estrin S., Svejnar J. Wage determination in labor managed firms under market oriented reforms. Journal of Comparative Economics. 1993.V.17.N.3.p.687-700.

European Inventory on Validation of Informal and Non-formal Learning. 2007 Update. <http://www.ecotec.com/europeaninventory/>

Farber H.S. The Analysis of Union Behavior. Ashenfelter O. C., Layard R.(eds). Handbook of Labor Economics. V. 2. Amsterdam, N.Y.: Nort-Holland, 1986. p.1039-1089.

Ferrera M. The Boundaries of Welfare: European Integration and the New Spatial Politics of Social Protection. Oxford University Press, 2005.

Gallie Duncan . Employment Regimes and the Quality of Work. Oxford University Press, 2007.

Guha-Khasnobis B., Kanbur R. Informal Labour Markets and Development. Palgrave Macmillan, 2006.

Ghatak S. Anne Sassoon Showstack A. Migration and Mobility: The European Context.2006.

Creedy J., McDonald I. M. Models of Trade Union Behaviour: A Synthesis. Economics Record. 1991. V.67.P.346-359.

Gregory M., Salverda W. Schettka R. Services and Employment: Explaining the U.S.-European Gap. Princeton University Press, 2007.

Hamermesh.D. S. Labor Demand. Princeton University Press, 1996.

Hart Robert A., Moutos Thomas. Human Capital, Employment and Bargaining. Cambridge University Press, 2008.

Hatton, Timothy J, Williamson, Jeffrey G. Global Migration and the World Economy: Two Centuries of Policy and Performance. The MIT Press, 2008.

Heise A. Economic Governance and Employment: Policy, Polity and Politics of Economic Rise and Decline. Lit Verlag, 2008.

Klinthäll, Martin. Retirement Return Migration from Sweden. *International Migration*, vol. 44, No.2, 2006. pp. 153-180.

Jerome Adda , Christian Dustmann and Josep Mestres. A Dynamic Model of Return Migration. March, 2006. http://www.iza.org/conference_files/SUMS2006/mestres_j2653.pdf

Jacqueline A-M. Coyle-Shapiro, Lynn M. Shore, M. Susan Taylor, Lois E. Tetrick. The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives. Oxford University Press, 2004.

Johnson P., Zimmermann Klaus F. Labour Markets in an Ageing Europe. Cambridge University Press, 1993.

Jacobs J., Gerson Kathleen. The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality (Family & Public Policy). Harvard University Press, 2006.

Labour Migration from Georgia. IOM.2003 (in English)(co-authorship).

Lee Gibson Cathy. PHR Exam Prep: Professional in Human Resources. Pearson Certification, 2007.

Layard R. Nickell S. Jackman R. Unemployment: Macroeconomic Performance And The Labour Market. Oxford University Press, 2004.

Minasyan Anna, Poghosyan Alina, Gevorgyan Lilit, Chobanyan Haykanush RETURN MIGRATION TO ARMENIA IN 2002-2008: A STUDY. – Yerevan, Asoghik, 2008. 64 pp
http://www.osce.org/publications/oy/2009/01/35901_1225_en.pdf.

Merrill Lynch & Co., The Book of Knowledge: Investing in the Growing Education and Training Industry, April 9, 1999.

Mangabeira R.U.. Free Trade Reimagined: The World Division of Labor and the Method of Economics. Princeton University Press, 2007.

Maimbo S.M., Adams R., Aggrawal Reena. Migrant Labor Remittances in South Asia. World Bank, 2005.

Mickiewicz T., Bell J. Unemployment in Transition: Restructuring and Labour Markets in Central Europe. Routledge, 2000.

Melihovs A., Zasova A. The Assessment of Natural Rate of Unemployment and Capacity Utilisation in Latvia. Working Paper 22. 2009.
http://www.bank.lv/images/img_lb/izdevumi/english/citas/wp_2009-2_melihovs-zasova.pdf

Neumark D. Minimum Wages. The MIT Press, 2008.

Poulain, Michel and Nicolas Perrin. The demographic characteristics of immigrant populations in Belgium. In *The Demographic Characteristics of Immigrant Populations*. Haug, Werner, Paul Compton, and Youssef Courbage, eds. Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2002. pp. 57-129.

Robert J. Flanagan. Globalization and Labor Conditions. Oxford University Press Inc, USA, 2006.

Return Migration:Policies and Practices in Europe. January 2004, IOM
<http://www.ch.iom.int/fileadmin/media/pdf/>

Sato H., Murayama M. Globalisation, Employment and Mobility: The South Asian Experience. Palgrave Macmillan, 2008.

Schiller B. The Economics of Poverty and Discrimination. Prentice Hall, 2007.

Tskitishvili G, Dershem L, Kechakmadze V. Social Capital and Employment Opportunities Among Internally Displaced Persons (IDPs) in Georgia. World Bank, *Tbilisi, May, 2005*.

Tito Boeri, Jan van Ours. The Economics of Imperfect Labor Markets. Princeton University Press, 2008.

Tsartsidze M. Latsabidze N. Labor Force Market and Mechanism of Wage Organization; textbook, “Nike” publisher, Tbilisi, 1996. (in Georgia).

Tsartsidze M. Thoria M. Problems of Unemployment and how they can be Overcome, TSU publisher, Tbilisi, 1998. (in Georgia).

Tsartsidze M. Production of Labor and Labor Reimbursement in National Labor Market Forming Process, monograph, TSU publisher “Codnis Ckaro”, Tbilisi 1999. (in Georgia).

Training And Development. <http://traininganddevelopment.naukrihub.com>

Tsartsidze M. Latsabidze N. Human Resource Management, course of lectures , ”SamTavisi” publisher, Tbilisi, 2009, group of authors.

Tsartsidze M. Specific Features and Trends in the Development and Functioning of the Georgian Labor Market. Problems of Economic Transition. No. 7, M.E. Sharpe Inc. Armonk NY. November, 2003.

Ахундова О. В., Коровкин А. Г. Опыт оценки естественного уровня безработицы в экономике России. http://www.ecofor.ru/pdf.php?id=books/kor_04/25

Ананишвили Ю., Папава В. Налоги, технология производства и экономический рост. //Общество и экономика, №4-5, 2011.

Була-ор П. Крипонсак П.Что значит образование: международные тенденции спроса на труд и его оплату. <http://www.dialogs.org.ua>

Бурда М., Виплош Ч. Макроэкономика. Европейский текст. С.-Петербург, Судостроение. 1998. с. 152.

Брагин В.А., Осаковский В.В. Оценка естественного уровня безработицы в России в 1994-2003гг.: эмпирический анализ. //Вопросы экономики, №3, 2004.

Вербек М. Путеводитель по современной эконометрике. Москва, Научная книга, 2008.

Защита прав всех трудящихся-мигрантов как инструмент повышения эффективности процесса развития. ООН. 3 юль, 2006.

Интеграция процесс, касающийся всех. Лоббирующий документ. Интеграция мигрантов и беженцев. Март, 2004. <http://www.caritas-europa.org>

Исследование феномена трудовой миграции в Россию. Молдова, 2007.

Кашепов А.В, Сулакшин С.С., Малчинов А.С.. Рынок труда: проблемы и решения. Москва, Научный эксперт, 2008.

Кашепов А.В. Рынок труда и политика занятости //Социальная политика и социальное партнерство. № 6–9, 2006.

Мир в зеркале международной миграции. Москва, Макс-пресс, 2003.

Обследование населения по проблемам занятости. Ноябрь, 2006 г. //Федеральная служба государственной статистики. М., 2006.

Окольский М. Наступающие цивилизации, уходящие цивилизации на закате века. В кн:

Одегов Ю. Г. Руденко Г.Г. Лунева Н.К. Рынок труда. Практическая макроэкономика труда. Москва. «АЛЬФА-ПРЕСС». 2007

Рязанцев С., Ткаченко М. Мировой рынок труда и международная миграция. Экономика, 2010.

Руденко Г.Г., Муртазиев Б.Г. Формирование Рынка труда. Москва, 2004.

Сакс Дж. Д., Ларрен Ф. Б. Макроэкономика. Глобальный подход. Москва, Дело, 1996.

Тарасевич Л. С., Гальперин В. М., Гребенников П. И., Леусский А. И. Макроэкономика. Санкт-Петербург, СПбГУЭФ, 1999.

Царцидзе М., Лацабидзе Н. Проблемы государственной политики занятости в Грузии. Журнал "Общество и экономика", №10, Москва, 2001.

Царцидзе М., Лацабидзе Н. О преодолении массовой безработицы и обеспечении эффективной занятости в Грузии. Журнал "Общество и экономика", №10, Москва, 2004.

Царцидзе М., Лацабидзе Н. Спрос на рабочую силу и тенденции его изменения. Журнал "ЭКО", №2, изд-во "Наука", Новосибирск, 2006.

Якунин В.И., Роик В.Д., Сулакшин С.С. Социальное измерение государственной экономической политики. М.: Экономика, 2007.

Экономика персонала. Москва. Альфа-Пресс. 2009. с.107.

Эконометрика. Под ред-ей И.И. Елисейевой. Москва, Финансы и статистика. 2005. Ст.311-327.



გამომცემლობა „უნივერსალი“

თბილისი, 0179, ი. ჯავახიშვილის გამზ. 1, ☎: 2 22 36 09, 5(99) 17 22 30
E-mail: universal@internet.ge