

ISSN 2587-4713

7-9 2019

# ECONOMICS

ეკონომიკა

1918

მეცნიერება, პრაქტიკა, გამოცდილება

# ეკონომიკა

ყოველთვიური საერთაშორისო რეცენზირებადი და  
რეფერირებადი სამეცნიერო ჟურნალი  
„ЭКОНОМИКА“ - Ежемесячный международный рецензи-  
руемый и реферируемый научный журнал  
“ECONOMICS” - Monthly International reviewed  
and refereed scientific journal

7-9, 2019

ჟურნალი გამოდის 1918 წლიდან  
Journal published since 1918

## რ. შენგელია (მთ. რედაქტორი)

ი. არჩვაძე; ა. აბრალავა; ნ. აბესაძე; თ. ბაბუნაშვილი; ნ. ბაკაშვილი; ე. ბარათაშვილი; ხ. ბერიშვილი; მ. გვიჩია; რ. გოგოხია; ვ. დათაშვილი; მ. კაკულია; დ. კარბონი (იტალია); პ. კოლუაშვილი; ა. კურატაშვილი; ზ. ლიპარტია; გ. მალაშხია; ე. მექვაბიშვილი; ქ. მარშავა; ს. პავლიაშვილი; ვ. პაპავა; მ. როკეტლიშვილი (აშშ); უ. სამადაშვილი; ა. სილაგაძე; ა. სიჭინავა; ო. სოლდატენკო (უკრაინა); ა. სხირტლაძე; ტ. ფედოროვა (რუსეთი); დ. ქავთარაძე (რუსეთი); ა. ქუთათელაძე; რ. ქუთათელაძე; კ. ლურწყაია; გ. ლავთაძე; გ. ყუფუნია; ნ. შენგელია; გ. შუბლაძე; თ. შენგელია; ნ. ჩხილაძე; ჟ. წიკლაური; ნ. ჭითანავა; მ. ჯიბუტი. გ. ჯოლია.

## ШЕНГЕЛИЯ Р. (ГЛ. РЕДАКТОР)

Арчвадзе И., Абралова А., Абесадзе Н., Бабунашвили Т., Бараташвили Е., Бакашвили Н., Бершвили Х., Гвичия М., Гавтадзе Г., Гогохия Р., Гурккая К., Даташвили В., Джибути М., Джолия Г., Кавтарадзе Д. (Россия), Какулия М., Карбон Д. (Италия), Когуашвили П., Купуня Г., Кураташвили А., Кутателадзе А., Кутателадзе Р., Липартия З., Малашхия Г. Меквабишвили Э., Маршава К., Папавა В., Павлиашвили С., Рокетлишвили М. (США), Силагадзе А., Сичинава А., Сольдатенко О. (Украина), Схиртладзе А., Самадашвили У., Федорова Т. (Россия), Читанова Н., Чихладзе Н., Шенгелия Н., Шенгелия Т., Шубладзе Г., Циклаური Ж.

## REVAZ SHENGELIA (EDITOR IN CHIEF)

I. ARCHVADZE; A. ABRALAVA; N. ABESADZE; T. BABUNASHVILI E. BARATASHVILI; N. BAKASHVILI; KH. BERISHVILI; M. GVICHIA; N. SHIKHLADZE; G. GHAVTADZE; R. GOGOKHIA; V. DATASHVILI; M. KAKULIA; D. KARBON (ITALY); P. KOGHUASHVILI; A. KURATASHVILI; Z. LIPARTIA; G. MALASHKHIA; E. MEKVABISHVILI; K. MARSHAVA; S. PAVLIASHVILI; V.PAPAVA; M. ROKETLISHVILI (USA); U. SAMADASHVILI; N. SHENGELIA; A. SILAGADZE; A. SICHNAVA; O. SOLDATENKO (UKRAINE); A. SKHIRTLDADZE; T. FEDOROVA (RUSSIA); D. QAVTARADZE (RUSSIA); A. QUTATELDADZE; R. QUTATELDADZE; K. GHURTSKAIA; G. KUPUNIA; G. SHUBLADZE; T. SHENGELIA; ZH. TSIKLAURI; N. CHITANAVA; M. JIBUTI; G. JOLIA.

სტატიაში მოყვანილი ფაქტების, მონაცემების სიზუსტესა და პლაგიატზე პასუხისმგებელია ავტორი.

თბილისი - 2019

# შინაარსი

რევაზ შენგელია - ჟურნალი „ეკონომიკა“ 101 წლისა ----- 6

## ეკონომიკური რეფორმა: ანალიზი, პრობლემები და პერსპექტივები

მურმანი ციქუბაძე - ფიზიკური პირების ინტეგრირების  
მნიშვნელობა ბიზნეს ურთიერთობებში,  
საგადამხდელო ბაზის გაზრდისთვის ----- 8

## ეკონომიკური თეორიის თანამედროვე პრობლემები

თამთა უთნელიშვილი - პერსპექტიული ადგილობრივი  
პროდუქტების წარმოებისთვის-----20

ლევან გაბისონია - ინტელექტუალური კაპიტალისა  
და ინოვაციების ევოლუცია საქართველოში -----28

ივლია ონიანი - საქართველოში ემიგრაციული ნაკადების  
სტატისტიკური აღრიცხვა -----36

## ფინანსები, ბანკები, ბირჟები

ნატა ბიბილური - მცირე ბიზნესის საბანკო დაკრედიტების  
სრულყოფის მიმართულებები და ღონისძიებები  
საქართველოში -----51

## საბაზრო ეკონომიკის სამართლებრივი უზრუნველყოფა

ელისო შენგელია - დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის  
შენეციის ლეგიტიმურობა (სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი)--59

მამუკა სარჩიმელია - საგადასახადო  
სამართალდარღვევები და მისი აღმოფხვრის გზები -----78

## ღარბობრივი ეკონომიკა

არჩილ ფარცვანია, ნინო ქავთარაძე -  
აგროკლასტერი - რეგიონის სოფლის მეურნეობის მდგრადი  
ინოვაციური განვითარების უზრუნველყოფის ინსტრუმენტი -----85

დავით სტურუა - საქართველოს ჯანდაცვა  
მსოფლიოს საუკეთესო პრაქტიკის გზაზე----- 101

## **ბიზნესი, მარკეტინგი, მენეჯმენტი**

<b>ღია ზაზაშვილი</b> - პერსონალის სწავლების გავლენა ორგანიზაციის საქმიანობის ეფექტურობის ამაღლებაზე -----	109
<b>თამარ ლომიძე</b> - სამენარმეო სექტორისადმი სახელმწიფო ხელშეწყობის მექანიზმები -----	118
<b>გელა გოგიჩაიშვილი</b> - ბიზნესის მენეჯმენტის ეფექტიანობის სრულყოფის მექანიზმები საქართველოში -----	126
<b>ღია ზაზაშვილი</b> - პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება, როგორც ორგანიზაციის წარმატებული განვითარების ფაქტორი -----	134
<b>ლევან გრიგალაშვილი, შორენა მიმინოშვილი</b> - კონკურენტის პირობები სადაზღვევო ბაზარზე და სადაზღვევო ბიზნესის მიმოხილვა -----	141

## **მსოფლიო ეკონომიკა**

<b>დავითი თოდუა, უჩა ჩიტიძე</b> - ბულგარეთ - რუმინეთის სავაჭრო - ეკონომიკური ურთიერთობები ევროკავშირში განვერსიანებად და განვერსიანების შემდეგ -----	151
<b>უჩა ჩიტიძე, დავით თოდუა</b> - ჩინეთის მზარდი ეკონომიკური ინტერესები აფრიკაში - ჩინეთ აფრიკის თანამშრომლობის ფორუმი -----	159
<b>ხსოვნა</b> -----	167
<b>სამეცნიერო სტატიის წარმოდგენის და გამოქვეყნების წესი</b> -----	168

# CONTENTS

**Revaz Shengelia - Journal “Economics” - 101 Anniversary ----- 6**

## **ECONOMIC REFORMS: ANALYSIS, PROBLEMS AND PERSPECTIVES**

**Murman Tsikubadze - The Importance of Integrating Individuals  
into Business Relationships to Increase The Payment Base ----- 8**

## **MODERN PROBLEMS OF ECONOMICS**

**Tamta Utnelishili - For Production of Perspective Local Products ----20**

**Levan Gabisonia - Evolution of Intellectual  
Capital and Innovations in Georgia -----28**

**Ivliia Oniani - Statistical Accounting of Migration Flows in Georgia ----36**

## **FINANCES, BANKS AND EXCHANGE MARKETS**

**Nata BiBiluri - Small Business Banking  
and Credit Improvements and Events in Georgia -----51**

## **LEGAL PROVISION OF MARKET ECONOMY**

**Elizabeth Shengelia - Legitimacy of Termination of Labor  
Relationships with Employee (Court Practice Case Law analysis) ---59**

**Mamuka Sarchimelia - Tax offenses and The Ways  
to Eliminate them-----78**

## **SECTORAL ECONOMY**

**Archil Partsvania, Nino Qavtaradze - Agricultural Clusters as an In-  
strument of Sustainable Innovative Development  
of Agriculture of the Region -----85**

<b>Davit Sturua</b> - Healthcare in Georgia in the World Best Transition Process-----	101
--	-----

### **BUSINESS, MANAGEMENT, MARKETING**

<b>Lia Zazashvili</b> - The Impact of Staff Training on Increasing the Effectiveness of the Organization’s Activities -----	109
<b>Tamar Lomidze</b> - The Governmental Supporting Mechanisms for the Development of Entrepreneurial Sector -----	118
<b>Gela Gogichaishvili</b> - The Improving Mechanisms for Efficiency Of Business Management In Georgia-----	126
<b>Lia Zazashvili</b> - Staff Upgrading Qualification as a Key Factor for Successful Development of an Organization -----	134
<b>Levan Grigalashvili, Shorena Miminoshvili</b> - The Conditions of Competition in the Insurance Market and Review of Insurance Business -----	141

### **WORLD ECONOMY**

<b>David Todua, Ucha Chitidze</b> - The Trade - economic Relations Between Bulgaria and Romania Before and After Their Integration in the European Union -----	151
<b>Ucha Chitidze, David Todua</b> , - China’s Growing Economic Interests in Africa - Sino - Africa Cooperation Forum -----	159
<b>To the Memory</b> -----	167
<b>Publication Requirements</b> -----	168

## ჟურნალი „ეკონომიკა“ 101 წლისაა

ძვირფასო კოლეგებო, ეკონომისტებო და ეკონომიკური პროფილის სტუდენტებო!

ზუსტად 101 წლის წინ, 1918 წლის 13 სექტემბერს (თვის მეორე პარასკევს), გამოვიდა ჟურნალ „საქართველოს ეკონომისტის“, ამჟამად „ეკონომიკის“ პირველი ნომერი.

უკვე ოცი წელია, რაც საქართველოს ეკონომიკის ყოფილი მინისტრის, აკადემიკოს ვლადიმერ პაპავას ინიციატივით პრაქტიკულად ყოველი სექტემბრის მეორე პარასკევს ქართველი ეკონომისტები აღნიშნავენ პროფესიულ დღესასწაულს - ეკონომისტის დღეს, რომელიც საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წ. ბრძანებით დაწესდა.

**ჟურნალ „ეკონომიკის“ 100 წლისთავი** საკმაოდ მასშტაბურად აღინიშნა 2018 წ. 13 სექტემბერს საქართველოს მეცნიერებათა ეროვნულ აკადემიაში. ამ იუბილეს აღსანიშნავად შევძელით მკითხველებისათვის სპეციალური გამოშვებით მიგვეწოდებინა ქვეყნის დამოუკიდებლობის პირველსავე წელს (1918) ორივე ენაზე გამოსული სულ 6-ვე ნომრის მთლიანი მასალა (N9,2018 წ.). მასში მოცემული თემატიკა აქტუალურია დღესაც და დიდი მნიშვნელობა აქვს დღევანდელი საქართველოს სახელმწიფოებრივი აღმშენებლობისათვის გამოცდილების თვალსაზრისით, მით უმეტეს როცა ჟურნალის პირველი ნომრების გამოცემის პერიოდი, ეპოქა და დღევანდელი მდგომარეობა გარკვეულწილად ერთმანეთს მიესადაგება.

მნიშვნელოვანი იყო მთავრობის მხრიდან ჟურნალი „ეკონომიკის“ რედაქციისადმი **საქართველოს პრემიერ მინისტრის მოლოცვა**. თითქმის არ დარჩენილა არცერთი ეკონომიკური პროფილის სამთავრობო დაწესებულება თუ კერძო სტრუქტურა, უმაღლესი სასწავლებლები, ეკონომიკური პროფილის ჟურნალები და გაზეთები, სწავლული ეკონომისტები, რომლებიც არ გამოხმაურებიან ამ ღონისძიებას. ყოველივე ეს დიდ პასუხისმგებლობას აკისრებს ჟურნალის რედაქციას. გვჯერა, რომ დიდი ტრადიცია გამოვლილი 101 წლის ჟურნალი მომავალშიც კვლავ მაღალი ენთუზიაზმით გააგრძელებს თავის შემოქმედებით საქმიანობას და ჯეროვან წვლილს შეიტანს ეროვნული ეკონომიკის აღორძინების საქმეში.

**რევაზ შენგელია**  
**მთ. რედაქტორი, ემდ, სტუ პროფესორი**





**ფიზიკური პირების ინტეგრირების  
მნიშვნელობა ბიზნეს ურთიერთობებში,  
საგადამხდელო ბაზის გაზრდისთვის**

**მურმანი ციქუბაძე**  
სტუდენტორანიტი

**რეზიუმე**

ევროინტეგრაციის დაჩქარებამ საქართველოში, დღის წესრიგში დააყენა ქვეყნის ეკონომიკის მდგრადი განვითარების ამოცანა. ამ პროცესში კი უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება საქართველოს საგადამხდელო ბაზის ზრდას, რადგან საგადამხდელო ბაზის მეთოდური და სტაბილური ზრდის გარეშე შეუძლებელია ეკონომიკის განვითარება. საგადამხდელო ბაზის ნაწილში კი უნდა გამოვყოთ ფიზიკური პირების ჩართულობის აუცილებლობა, რადგან სამწუხაროდ საქართველოში ჯერ კიდევ არ არის ფიზიკური პირების როლი ისეთივე მნიშვნელოვანი საგადამხდელო ბაზის ფორმირების პროცესში, როგორც, მაგალითად, ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში, რაც რა თქმა უნდა აფერხებს საქართველოში საგადამხდელო ბაზის ზრდას.

აღნიშნული გამოწვევის შესასწავლად საჭირო გახდა შემდეგი საკითხების გაანალიზება:

- საქართველოს საგადასახადო სისტემისა და პოლიტიკის არსებული მდგომარეობის განხილვა, ფიზიკური პირების დაბეგვრასთან დაკავშირებით.

- ფიზიკური პირების დაბეგვრის თავისებურებები და საკანონმდებლო ბაზა ევროკავშირისა და მასში შემავალ ზოგიერთ ქვეყანაში.

გამოვლენილია საქართველოს საგადასახადო სისტემის ზო-

გიერთი გამონვევა ფიზიკური პირების ბიზნეს ურთიერთობებში ინტეგრირების პროცესთან დაკავშირებით.

**საკვანძო სიტყვები:** გადასახადი, საგადამხდელო ბაზა, ბიზნეს ურთიერთობები, სპეციალური დაბეგვრის რეჟიმები, საგადასახადო რეფორმა.

### **ძირითადი ტექსტი**

ფიზიკურ პირებს, ისევე როგორც იურიდიულ პირებს, ფაქტობრივად ყველა საერთო სახელმწიფოებრივი გადასახადი ეხებათ, გარდა მოგების გადასახადისა. თუმცა უნდა გამოვყოთ საშემოსავლო გადასახადი, რომელიც საქართველოში და ზოგადად მთელს მსოფლიოში ყველაზე მეტად არის დაკავშირებული ფიზიკური პირების საქმიანობასთან. მეტწილად სწორედ საშემოსავლო გადასახადის დაბეგვრის რეფორმა წარმოადგენს ფიზიკური პირების მოტივაციას მეტი გამოიმუშან და მეტად ჩაერთონ ამა თუ იმ ქვეყნის ბიზნეს საქმიანობებში.

საშემოსავლო გადასახადის გადამხდელია: რეზიდენტი ფიზიკური პირი, ანუ პირი რომელიც ფაქტობრივად იმყოფება საქართველოს ტერიტორიაზე 183 დღე ან მეტ ხანს ნებისმიერი უწყვეტი 12 კალენდარული თვის პერიოდში; არარეზიდენტი ფიზიკური პირი, რომელიც შემოსავალს იღებს საქართველოში არსებული გადახდის წყაროდან. რას წარმოადგენს დასაბეგრი შემოსავალი რეზიდენტი ფიზიკური პირისთვის? დასაბეგრი შემოსავალი წარმოადგენს სხვაობას კალენდარული წლის განმავლობაში მიღებული შემოსავლისა და ხარჯების თანხებს შორის.(1)

კანონში გვაქვს ჩანაწერი, რომელიც ზოგიერთ შემთხვევაში საშემოსავლო გადასახადით არ ბეგრავს ფიზიკურ პირთა მიერ კალენდარული წლის განმავლობაში მიღებული დასაბეგრ შემოსავალს (3000 ლარამდე).

ფიზიკური პირების დაბეგვრის სპეციფიკასა და საშემოსავლო გადასახადის თავისებურებებთან დაკავშირებით, აუცილებლად უნდა მიმოვიხილოთ მიმდინარე წლების ევროპული გამოცდილება.

ევროკავშირის წევრი ქვეყნების უმრავლესობაში, პირდაპირი გადასახადების ნაწილში, რეფორმების მნიშვნელოვანი ნაწილი მიმართულია დასაქმების სტიმულირებისკენ. ხელფასზე საგადასახადო ტვირთის მოცულობა შემცირდა უნგრეთში, ფინეთში, გერმანიაში და დანიაში. თუმცა ამის მიუხედავად ზოგიერთ ქვეყანაში დაბეგვრის პროგრესული შკალა გაფართოვდა. საფრანგეთში გაიზარდა საგადასახადო განაკვეთი კაპიტალსა და ხელფასზე. ლატვიამ საშემოსავლო გადასახადის განაკვეთი გაზარდა 23%-დამ 26%-მდე 2010 წელს, მაგრამ შეამცირა 2011 წელს 25%-მდე. დანიაში საშემოსავლო გადასახადი შემცირდა 63%-დან 56.1%-მდე.(2)

ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილის ფორმირების მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ევროპის რეგიონში მდგრადი ეკონომიკური ზრდის უზრუნველყოფის მიზნით შემუშავებული იქნა ევროპული სტრატეგია EUROPE 2020, რომელშიც დიდი ადგილი აქვს დათმობილი საგადასახადო სისტემის ხარისხს, როგორც ეკონომიკური ზრდის უმნიშვნელოვანეს ფაქტორს. აღნიშნული სტრატეგია შეტანილია ევროკავშირის თითოეული ქვეყნის ყოველწლიური შეფასებოს პროგრამაში - ევროპული სემესტრი (European Semester), ამასთან ევროკავშირის ქვეყნების მიმართებაში „ზრდის ყოველწლიური ანალიზი 2011“ (Annual Growth Survey) ხაზგასმულია ზოგიერთ ქვეყანაში ახალი გადასახადების შემოღების აუცილებლობა. აღნიშნული ანგარიშის დიდი ნაწილი მოიცავს რეკომენდაციას ირიბი გადასახადების გაზრდის თაობაზე.(3)

ქართულ რეალობაში გვაქვს სპეციალური დაბეგვრის რეჟიმები, რომელიც ყველაზე მნიშვნელოვნად ეხება ფიზიკური პირების შეღვევათებს ბიზნეს ურთიერთობებში დაბეგვრის მიმართულეებით.

**მცირე ბიზნესის სტატუსი** წარმოადგენს სპეციალური დაბეგვრის რეჟიმის სახეობას.

მენარმე ფიზიკური პირი უფლებამოსილია მცირე ბიზნესის სტატუსის მინიჭების მიზნით მიმართოს შემოსავლების სამსახურს, რომელიც გასცემს მცირე ბიზნესის სერტიფიკატს.

იმისთვის რომ უფრო კარგად გავიაზროთ მცირე მენარმეობის არსი და მისი ისტორიული განვითარება როგორც სპეციალური დაბეგვრის რეჟიმისა საქართველოში, აუცილებელია მიმოვიხილოთ ჩანაწერები საქართველოს საგადასახადო კოდექსიდან მცირე ბიზნესის სტატუსთან დაკავშირებით.(4)

მიკრო ან მცირე ბიზნესის დაბეგვრის რეჟიმი შეიძლება გავრცელდეს სპეციალური სავაჭრო ზონის ტერიტორიაზე საქმიანობის განმახორციელებელ ფიზიკურ პირებზეც. მცირე ბიზნესის სტატუსი შესაძლებელია მიენიჭოს ფიზიკურ პირს, რომელიც არის მენარმე ფიზიკური პირი და იმყოფება საგადასახადო აღრიცხვაზე.

საქართველოს პარლამენტის საფინანსო-საბიუჯეტო კომიტეტთან შეთანხმებით, საქართველოს მთავრობას უფლება აქვს, განსაზღვროს შემოსავლის სახეები, რომლებიც არ დაიბეგრება სპეციალური რეჟიმით და არ გაითვალისწინება ერთობლივ შემოსავალში მცირე ბიზნესის სტატუსის მქონე ფიზიკური პირისათვის დადგენილი კალენდარული წლის განმავლობაში მიღებული ერთობლივი შემოსავლის 500 000-ლარიანი ზღვრის გაანგარიშებისას.

მენარმე ფიზიკური პირი, რომელიც აკმაყოფილებს დადგენილ პირობებს, უფლებამოსილია მცირე ბიზნესის სტატუსის მინიჭების მიზნით მიმართოს საგადასახადო ორგანოს, რომელიც გასცემს მცირე ბიზნესის სერტიფიკატს.

მცირე ბიზნესის სტატუსის მქონე პირის დასაბეგრი შემოსავალი იბეგრება 1 პროცენტით, მცირე ბიზნესის სტატუსის მქონე პირის დასაბეგრი შემოსავალი იბეგრება 3 პროცენტით, თუ ეკონომიკური საქმიანობიდან მიღებულმა მისმა ერთობლივმა შემოსავალმა 500 000 ლარს გადააჭარბა. მცირე ბიზნესის სტატუსის მქონე პირი ამ ნაწილის მიხედვით დადგენილი განაკვეთით იბეგრება შესაბამისი თვის (ერთობლივი შემოსავლის 500000-ლარიანი ზღვრის გადაჭარბების დაფიქსირების თვის) დასაწყისიდან კალენდარული წლის დასრულებამდე.(5)

ვფიქრობ, მისასაღებელია ის, რომ კანონის საბოლოო რედაქციის მიხედვით სპეციალური დაბეგვრის რეჟიმში ბიზნესი

დარჩება იმ შემთხვევაშიც კი თუ მისი წლიური შემოსავალი მხოლოდ ერთი წლის განმავლობაში გასცდება 500 000 ლარს, გარდა იმ შემთხვევის, როდესაც ბრუნვები 500 000 ლარს ზედიზედ 2 წლის განმავლობაში გასცდება, შემოსავლების 500 000 ლარზე გადამეტების შემთხვევაში გადამეტებული თანხა დაიბეგრება 3%-ით, ხოლო ლიმიტირებული თანხა , 500 000 ლარი კვლავ 1% დაიბეგრება.

ზემოთაღნიშნული დიდი სარგებლის მიუხედავად, რაც მცირე ბიზნესის სტატუსმა მიიღო, დაბეგვის განაკვეთის კუთხით მაინც გვაქვს დიდი გამოწვევები. მცირე ბიზნესის სტატუსის მქონე ფიზიკურ პირს წინა დაბეგვრის რეჟიმისგან განსხვავებით გაუჩნდა საგადასახადო აგენტის ფუნქცია და თუ ადრე იგი განაცემების განხორციელებისას არ აკავებდა საშემოსავლო გადასახადს ახლა მოუწევს ამ გადასახადის დაკავებაც და განაცემთა დეკლარაციის ჩაბარებაც.

კომერციული ფართის ფიზიკური პირისგან დაქირავებისას, ასევე ფიზიკური პირისგან სატრანსპორტო მოსახურების მიღებისას ან არარეზიდენტი პირისგან მომსახურების მიღების შემთხვევებში მცირე ბიზნესის სტატუსის მქონე პირი არ აკავებდა საშემოსავლო (მოგების) გადასახადს, ასევე თითქმის არ აკავებდა საშემოსავლოს გადახდილ ხელფასზე (წლიური შემოსავლის 25%-ის ფარგლებში)

რისი უფლებაც წინამდებარე ცვლილებით მცირე ბიზნესის სტატუსის მქონე პირს შეეზღუდა (გარდა 6000 ლარამდე გაცემული ხელფასისა, რომელიც არ იბეგრება მხოლოდ 2 შემთხვევაში), აქედან გამომდინარე აუცილებელი ხდება განაცემების გადახდის წყაროსთან დაკავება და ყოველთვიური საშემოსავლო დეკლარაციის ჩაბარება.

ასევე აუცილებელი ხდება ყოველთვიური 1%-იანი ან 3%-იანი დეკლარაციისა და დღგ-ს რეგისტრაციის არსებობის შემთხვევაში დღგ-ს დეკლარაციის ჩაბარებაც. შესაბამისად, 100 000 ლარამდე შემოსავლის მქონე მცირე ბიზნესის სტატუსის მქონე პირებს ვისაც გასულ წლებში ფაქტობრივად არ ჰყოლია ბუღალტერი, რადგან წელიწადში ერთხელ თვითონ ან დამხმა-

რე პირის მეშვეობით ერთჯერადად აბარებდნენ ერთ წლიურ დეკლარაციას, ახლა დასჭირდებათ ბუღალტრის დაქირავება/ ბუღალტრული მომსახურების მიღება, რადგან ყოველთვიურად სხვადასხვა სახის განაცემებზე თანხის დაკავებასა და ბიუჯეტში გადარიცხვას, ასევე ყოველთვიური დეკლარაციების მომზადებას და შემოსავლების სამსახურში წარდგენას, დამოუკიდებლად შესაბამისი ცოდნის გარეშე მცირე ბიზნესის მქონე ფიზიკური პირების უდიდესი ნაწილი ვერ შეძლებს.

ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე ვალდებულებები არ ეხება 100 000 ლარიდან 500 000 ლარამდე ბრუნვების მქონე საწარმოებს, ვინაიდან აღნიშნულ პირებს ფაქტობრივად მანამდეც გაჩნდათ გადასახადის წყაროსთან დაკავების ვალდებულება და აქედან გამომდინარე მათთვის საგადასახადო შეღავათების დანესების გარდა არაფერი არ იცვლება. თუმცა 100 000 ლარამდე შემოსავლების მქონე პირებისთვის ვისაც გააჩნდათ ზემოაღნიშნული სტატუსი ბუღალტრის გარეშე საქმიანობა შეუძლებელი გახდება.

საბოლოო ჯამში შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ზემოაღნიშნული ინფორმაცია, რა თქმა უნდა, მიმზიდველობას არ უკარგავს მოცემულ დაბეგვრის რეჟიმს, განხორციელებულ ცვლილებებს მცირე ბიზნესის სტატუსთან დაკავშირებით, თუმცა პროცედურების თვალსაზრისით ამ სტატუსის მქონე ფიზიკურ პირებს იმაზე მეტი ვალდებულების შესრულება მოუწევთ ვიდრე აქამდე.

**მიკრო ბიზნესის სტატუსი** შეიძლება მიენიჭოს ფიზიკურ პირს, რომელიც არ იყენებს დაქირავებულ პირთა შრომას და დამოუკიდებლად ეწევა ეკონომიკურ საქმიანობას, რომლიდანაც მის მიერ მისაღები ჯამური ერთობლივი შემოსავალი კალენდარული წლის განმავლობაში არ აღემატება 30 000 ლარს. 30 000-ლარიანი ზღვარი არ ვრცელდება საქართველოს პარლამენტის საფინანსო-საბიუჯეტო კომიტეტთან შეთანხმებით საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრულ საქმიანობის სახეებზე.

ყველასთვის ცნობილი მოქმედი გადასახადების გარდა, საქართველოში არსებობს ფიქსირებული გადასახადები, რაც გულისხმობს გარკვეულ შეღავათებს. ფიქსირებული გადასახადის

გადამხდელი შეიძლება იყოს პირი (როგორც ფიზიკური, ასევე იურიდიული), რომელიც არ არის დამატებული ღირებულების გადასახადის გადამხდელი და ახორციელებს ფიქსირებული გადასახადით დასაბეგრ ერთ ან ერთზე მეტ საქმიანობას.

ფიქსირებული გადასახადის გადამხდელის სტატუსი შეიძლება მიენიჭოს პირს, რომელიც არ არის დამატებული ღირებულების გადასახადის გადამხდელი და ახორციელებს ფიქსირებული გადასახადით დასაბეგრ ერთ ან ერთზე მეტ საქმიანობას, კერძოდ აქვს თონე, სილამაზის სალონი ან ახორციელებს ავტომობილების ტექნიკურ მომსახურებას და რემონტს.

ფიქსირებული გადასახადით დაბეგვრის ობიექტს საქმიანობის სახეების მიხედვით განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა.

ფიქსირებული გადასახადის განაკვეთი საქართველოს მთავრობის მიერ განსაზღვრული საქმიანობის სახეების მიხედვით შეიძლება იყოს:

ა) დაბეგვრის ობიექტზე - 1 ლარიდან 2000 ლარის ფარგლებში;

ბ) დასაბეგრი საქმიანობიდან მიღებული შემოსავლის 3 პროცენტი.

დაბეგვრის ობიექტი: 1. თონე; 2. სამუშაო ადგილი (სკამი/მაგიდა/სავარძელი) 3. სამუშაო ადგილი (სკამი/მაგიდა) 4. სამუშაო ადგილი (სოლარიუმის კაბინა) 5. მომსახურების გასანეკად გამოყენებული სამუშაო ადგილი.

რომ შევაჯამოთ, ამ სტატუსის უდაოდ დიდ პრივილეგიებს წარმოადგენს, ის რომ საქმიანობის ამ ნაწილში პირი გათავისუფლდება საკონტროლო-სალარო აპარატის გამოყენების ვალდებულებისაგან; გათავისუფლდება შემოსავლებისა და ხარჯების აღრიცხვის ანუ ბუღალტერიის წარმოების ვალდებულებისაგან; გათავისუფლდება მოგების/სასემოსავლო გადასახადის წლიური დეკლარაციის

წარდგენის ვალდებულებისაგან; და უფრო მეტიც: თუ აღნიშნული საქმიანობიდან მიღებული შემოსავალი გადააჭარბებს 100 000 ლარს, არ დაეკისრება დღგ-ის გადამხდელად რეგისტრაციის ვალდებულება. ამ ატატუსის გარკვეული უარყოფითი



მხარეა ის რომ საქმიანობის ჩამონათვალი მწირია, სულ ხუთი დასაბეგრი ობიექტის სახეა მაგრამ სამაგიეროდ ამგვარი ძლიერი საშეღევათო საქმიანობის დაშვება საგადასახადო კოდექსით მაინც დიდ მოტივაციასა აძლევს არც თუ მცირე რაოდენობის ფიზიკურ პირს საქართველოში.

**ინდ. მენარმე** (ინდივიდუალური მენარმე), არის ფიზიკური პირი, რომელიც ახორციელებს სამენარმეო საქმიანობას. ამდენად, იგი სამართლებრივ ურთიერთობაში ჩართულია, როგორც ფიზიკური პირი და თავისი ვალდებულებებისათვის პასუხს აგებს მთელი თავისი ქონებით.

ინდივიდუალური მენარმის ძირითად უპირატესობას მისი რეგისტრაციის სიმარტივე წარმოადგენს (თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ბოლო დროს საქართველოში სხვა ტიპის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმების რეგისტრაციაც მნიშვნელოვნად გამარტივდა). თუმცა ინდივიდუალურ საწარმოს გაჩნია თავისი ნაკლოვანებებიც. პირველ რიგში ის, რომ ინდივიდუალური მენარმე არ არის იურიდიული პირი და ის საქმიან ურთიერთობებში თავის უფლებებს ახორციელებს და მოვალეობებს ასრულებს, როგორც ფიზიკური პირი. შესაბამისად ინდივიდუალური მენარმე პასუხს აგებს მთელი თავისი ქონებით, მათ შორის ისეთითაც, რომელიც საერთოდ არ არის დაკავშირებული მის საქმიანობასთან. მაგალითად, აგარაკი ან სულაც მემკვიდრეობით მიღებული სახლი სოფელში. გარდა ამისა ბანკები და საკრედიტო ორგანიზაციები უპირატესობას ანიჭებენ სხვა სამართლებრივი ფორმის მქონე საწარმოებთან ურთიერთობას, რაც, თავის მხრივ, საჭიროების შემთხვევაში გაგირთულებთ სესხის აღებას.

**ფიზიკური პირის მიერ საცხოვრებელი ფართის გაქირავება.**

თუ ფიზიკური პირი საცხოვრებელ ფართს საცხოვრებელი მიზნით აქირავებს იურიდიულ პირს, ორგანიზაციას, მიღებული შემოსავალი იბეგრება საშემოსავლო გადასახადის 5 პროცენტისანი განაკვეთით, ნაცვლად 20 პროცენტისა. შეღავათი მოქმედებს 2016 წლის 1-ლი იანვრიდან.(6)

თუ ფიზიკური პირი საცხოვრებელ ფართობს მიაქირავებს



ფიზიკურ პირს, მიღებული შემოსავალი იბეგრება საშემოსავლო გადასახადის 5% -იანი განაკვეთით, ნაცვლად მანამდე არსებული 20%-იანი განაკვეთისა. შეღავათი ფიზიკური პირებისთვის მოქმედებს 2015 წლის 1-ლი იანვრიდან.

აღნიშნული გადაწყვეტილება ერთი მხრივ, ხელს შეუწყობს ფიზიკური პირებისთვის საგადახადო ტვირთის შემსუბუქებას, ხოლო მეორე მხრივ, უფრო მიმზიდველს გახდის უძრავი ქონების ბაზარსა და სამშენებლო სექტორს

### დასკვნა

ცივილიზებულ მსოფლიოში აღარავინ დაობს იმაზე რომ ფიზიკური პირების მცირე და საშუალო ბიზნესის როლი, ჩართულობა ქვეყნის ბიზნეს ურთიერთობებში საგადასახადო ბაზის გაზრდისთვის არის თანამედროვე მსოფლიოს გამოწვევა, რომელიც უნდა დაიძლიოს, ერთი მხრივ, გადასახადების შემცირებით და, მეორე მხრივ, სპეციალური დაბეგვრის რეჟიმების საქმიანობის გაფართოებით.

შემოსავლების სამსახურის მიერ გამოქვეყნებულ წლიური ანგარიშებში ვკითხულობთ, რომ მცირე ბიზნესის სტატუსის მქონე ფიზიკურ პირთა რეგისტრაცია მზარდია, კერძოდ 2013 წელს რეგისტრირებულია 8189 პირი, 2014 წელს 8200, 2015 წელს 8550, 2016 წელს 9043 ხოლო 2017 წელს 9943 პირი. მოთხოვნიდან გამომდინარე,

ფაქტია რომ ფიზიკური პირების ინტერესი ჩაერთონ ქვეყნის ბიზნეს ურთიერთობებში მზარდია, რაც გამოწვეულია იმ რეფორმებით რომელიც ბოლო წლებში გატარდა და რომელზეც ამ სტატიაში ვისაუბრეთ.

თუმცა ვფიქრობ ჯერ კიდევ ბევრია გასაკეთებელი ამ მიმართულებით. რა თქმა უნდა ძალიან კარგი სიახლეა ის რომ მცირე ბიზნესის შემთხვევაში წლიური ბრუნვის ლიმიტები 5 ჯერ გაზარდა (100 000 ლარიდან 500 000 ლარამდე) თუმცა აუცილებელია დამატებული ღირებულების გადასახადის რეფორმაც, თუნდაც თავიდან მხოლოდ მცირე ბიზნესის სტატუსის მქონე სუბიექტებისთვის, 100 000 ლარის წლიური ბრუნვა დღე-

ვანდელი რეალობიდან გამომდინარე აღარ წარმოადგენს იმ თანხას რომელზეც კონსესუსი შეიძლება იყოს. ამ შეხედულებიხს ერთ-ერთი მთავარი არგუმენტი არის ლარის მიმართ უცხოური ვალუტების გაცვლის კურსების წაროუდგენელი ზრდა, დღეისთვის დღგ-თი დაუბეგრავი თანხის მასიმალური ლიმიტი დაახლოებით 40 000 აშშ დოლარია (უნვეტი 12 თვის განმავლობაში), რაც ვფიქრობ მეტისმეტად დაბალი ზღვარია. არსებული ზღვარის ზრდა, ვფიქრობ ნაახალისებს ფიზიკური პირების მოტივაციას უფრო აქტიურად ჩაერთონ ბიზნეს საქმიანობებში.

ევროკავშირის ნვერი ქვეყნების მაგალითებმა, კიდევ ერთხელ დაგვანახა რომ რა თქმა უნდა საგადასახადო განაკვეთების ზედა ზღვრები საშემოსავლო გადასახადთან დაკავშირებით არის იმაზე გაცილებით დიდი, ვიდრე საქართველოში თუმცა დაბალ შემოსავლიანი ფიზიკური პირები იხდიან იმაზე ნაკლებს, ვიდრე საქართველოში, რადგან ევროპაში ფართოდ არის აპრობირებული დაბეგრის პროგრესირებადი შკალა. ვფიქრობ, დაბეგრის პროგრესირებული მოდელის რეფორმა საქართველოში მიმდინარე ნლების შეუქცევად სიახლედ შეგვიძლია ვივარაუდოთ.

ვფიქრობ, აუცილებელია მცირე ბიზნესის სტატუსის ქვეშ კანონის მიერ მოაზრებული საქმიანობების ჩამონათვლის გაფართოება, რათა გაცილებით ფართო მასებმა მიიღონ სარგებელი და შესაბამისად უფრო მეტი მოტივაცია, ჩაერთონ ბიზნეს ურთიერთობებში უფრო აქტიურად.

დასაფასებელია, ის რომ ფიზიკური პირის მიერ საცხოვრებელი ფართის იჯარით გაცემა ნაცვლად 20% იბეგრება 5% თუმცა, აქვე უნდა ღვნიშნოთ ბოლო პერიოდის დიდი ხარვეზი, რამაც ასობით დღგ-ს გადამხდელ ფიზიკურ პირს თვეების მანძილზე საიჯარო თანხის ნანილის (საშემოსავლოს წილი) გამოყენება შეუზღუდა. კერძოდ 2018 წლის იანვრიდან ძალაში შევიდა კანონი, რომლის მიხედვითაც მეიჯარე იურიდიული პირები გახდნენ ვალდებულნი ინდივიდუალური მენარმის სტატუსის არ მქონე დღგ-ს გადამხდელი ფიზიკურ პირებისთვის საშემოსავლო გადასახადი თავად დაეკავებინათ (გადახდის წყაროსთან)

თუმცა მალევე მოხდა ამ შეცდომის გააზრება, და 2018 წლის 31 მაისიდან კვლავ ძველი წესით დარეგულირდა დღგ-ს გადამხდელი ფიზიკური პირების მიერ თავიანთი საშემოსავლო გადასახადის გადახდა, კანონს ფაქტობრივად მიენიჭა უკუძალა და გავრცელდა 2018 წლის 01 იანვრიდან. ამ პროცესმა აუცილებელი გახადა იურიდიული პირების მიერ საგადასახადო დეკლარაციების დაზუსტება და ფიზიკური პირებისთვის ინფორმირების პროცესის განხორციელება.

ამგვარი ნაჩქარევი, გაუზარებელი ცვლილებები კანონში, იწვევს იურიდიული პირების მიერ საგადასახადო დეკლარაციების დაზუსტებას და ფიზიკური პირებისთვის რამდენიმეეტაპიან ინფორმირების პროცესის განხორციელებას, რაც ვფიქრობ ფიზიკურ პირებში იწვევს არასტაბილურობის-არასაიმედობის განცდას, რაც თავისთავად ხელს უშლის მათ აქტიურ ჩართვას ქვეყნის ბიზნეს ურთიერთობებში.

### **გამოყენებული ლიტერატურა:**

1. საქართველოს საგადასახადო კოდექსი საშემოსავლო გადასახადი თავი XI
2. ევროსტატი. საგადასახადო ტენდენციები ევროკავშირში. სტე. (2014). Eurostat; "Taxation trends in the European Union"; გვ. 28-30
3. ევროპა 2020. ევროპის ზრდის სტრატეგია. (2010).
4. მცირე ბიზნესისთვის დაბეგვრის ახალი შეღავათიანი რეჟიმი <https://www.rs.ge//6361>
5. საქართველოს კანონი საქართველოს საგადასახადო კოდექსში ცვლილების შეტანის შესახებ (2391-III)
6. გადასახადის განაკვეთები და გადახდის პირობები [http://www.rs.ge/common/get\\_doc.aspx?id=7564](http://www.rs.ge/common/get_doc.aspx?id=7564)

### **REFERENCES:**

1. Tax Code of Georgia Income Tax Chapter XI;
2. Eurostat. Tax trends in the EU. Ste. (2014).
3. "Taxation trends in the European Union"; P. 28-30

4. Europe 2020. Europe's growth strategy. (2010).
5. New preferential tax regime for small businesses  
<https://www.rs.ge//6361>
6. Law of Georgia on Amendments to the Tax Code of Georgia (II-2391)
7. Tax rates and payment terms  
[http://www.rs.ge/common/get\\_doc.aspx?id=7564](http://www.rs.ge/common/get_doc.aspx?id=7564)

## **THE IMPORTANCE OF INTEGRATING INDIVIDUALS INTO BUSINESS RELATIONSHIPS TO INCREASE THE PAYMENT BASE**

**Murman Tsikubadze**  
Doctoral Student GTU

### **RESUME**

The acceleration of European integration in Georgia has set the agenda for the sustainable development of the country's economy. In this process, the growth of Georgia's payment base is of great importance, as it is impossible to develop the economy without a methodical and stable growth of the payment base. On the part of the payment base we need to emphasize the need for the involvement of individuals. Because unfortunately in Georgia, there is still no role of individuals in the process of formation of such an important payment base as in the EU member states, which of course impedes the growth of the payment base in Georgia.

To study this challenge, it was necessary to analyze the following issues:

- Review of the current state of Georgia's tax system and policy regarding taxation of individuals.
- The characteristics of taxation of individuals and the legislative framework of the EU and some of its member states.

The article identifies some of the challenges facing the Georgian tax system in integrating individuals into business relationships.

**Keywords:** Tax, tax base, business relationships, special taxation regimes, tax reform.



## **პერსპექტიული ადგილობრივი პროდუქტების წარმოებისთვის**

**თამთა უთნელიშვილი**  
სტუ-ს დოქტორანტი

### **რეზიუმე**

მიმდინარე სწრაფცვალებად კონკურენციის პირობებში განხილულია სოფლის მეურნეობის გადამამუშავებელი წარმოების პრობლემები, აგრარული სექტორის პერსპექტიული პროდუქტები. ასევე დახასიათებულია ერთიანი აგროპროექტის დახმარება იმ პროგრამების გათვალისწინებით, რომლებიც ხელს უწყობენ ადგილობრივი პროდუქტების წარმოებას. ამასთან, საყურადღებოა მენარმეობის განვითარების პოლიტიკა მცირე და საშუალო მენარმეობის განვითარების სტრატეგიის ძირითადი ამოცანების გათვალისწინებით. ქვეყანაში არსებული რეალური სურათი დაფუძნებული უნდა იყოს საუკეთესო საერთაშორისო და ევროპულ პრაქტიკაზე, ყოველივე ეს კი ხელს შეუწყობს ადგილობრივი პროდუქტების წარმოების ზრდას.

**საკვანძო სიტყვები:** მენარმეობა, ადგილობრივი პროდუქცია, სასოფლო-სამეურნეო გადამამუშავებელი წარმოების პორტერის 5 ძალის მოდელი.

### **შესავალი**

მოცემული სტატიის მიზანია იმ ურთიერთდამიკიდებულების განხილვა, რომელიც ყალიბდება ადგილობრივი პროდუქტების წარმოების და მენარმეობის პოლიტიკის გათვალისწინებით. ქვეყანაში ჯერ კიდევ არ არის კარგად განვითარებული და კონკურენტუნარიანი სოფლის მეურნეობის პროდუქტების გადამამუშავე-

ბელი მრეწველობა, თუმცა იგი ზრდის ტენდენციით ხასიათდება. დარგის მდგრადი განვითარებისათვის მნიშვნელოვანია საექსპორტო პროდუქციის და ბაზრების შემდგომი დივერსიფიკაცია. სოფლის მეურნეობის კონკურენტუნარიანობის ზრდისთვის გადამუშავების ეტაპზე, როგორც საქართველოს, ასევე ევროკავშირის ბაზარზე განთავსებისთვის მნიშვნელოვანია DCFTA- ის მოთხოვნების გათვალისწინება. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის მინისტრის ლევან დავითაშვილის და გაეროს სურსათისა და სოფლის მეურნეობის ორგანიზაციის წარმომადგენლის რაიმუნდ იელის ხელმოწერილი 12 მილიონი ევროს ღირებულების პროექტის დიდი ნაწილი მიმართული იქნება მენარმეობის ხელსესანყობად (ENFARDIII)- ის ფაზის ფარგლებში. ჩგამომდინარე აქედან, სტატიაში განხილულია ის გარემომცველი ფაქტორები, რომლებიც უშუალოდ გავლენას ახდენენ ადგილობრივი პროდუქტების წარმოებაზე. ამასთან, მიგვაჩნია, რომ სახელმწიფოს მხრიდან ხელი უნდა შეეწყოს აღნიშნულ საკითხს, რომელშიც გათვალისწინებული იქნება მოსახლეობის ჩართულობის დონის ამაღლება.

### **ძირითადი ტექსტი**

უნინარეს ყოვლისა, საყურადღებოა კონკურენციის ინტენსიურობის, მიმზიდველობის და მომგებიანობის საზომი (პორტერის 5 ძალის მოდელი) წარმოების ძლიერი და სუსტი მხარეების გასაანალიზებლად. ის მოიცავს:

- ინდუსტრიაში არსებულ კონკურენციას;
- ინდუსტრიაში ახალი შემომსვლელების პოტენციალს;
- მომწოდებელთა ძალას;
- მომხმარებელთა ძალას;
- შემცველი პროდუქტების გამოჩენის საფრთხეს.

სამენარმეო სექტორი მნიშვნელოვან როლს ასრულებს მდგრადი და ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდის უზრუნველყოფაში. უუნდა აღინიშნოს, რომ განვითარებულ ქვეყნებში (მათ შორის ევროკავშირის ქვეყნებში) მცირე და საშუალო საწარმოებს მოქმედ საწარმოებში დიდი წილი უკავია, ქმნიან სამენარმეო სე-

ქტორის მთლიანი ბრუნვის 50%-ზე მეტს. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ქვეყნებში, კომპანიების 99%-ზე მეტი მცირე და საშუალო სანარმოებია. განვითარებადი და გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში, სანარმოების მთლიანი რაოდენობის 90%-ზე მეტი მცირე და საშუალო სანარმოებია.

საყურადღებოა, აშშ-ს საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) საქართველოს სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ეფექტიანობის აღდგენის პროექტი, რაც წარმოადგენს ხუთწლიან პროგრამას. მისი ბიუჯეტი შეადგენს 19.5 მილიონ აშშ დოლარს. პროგრამის მიზანია სოფლად შემოსავლების და სამუშაო ადგილების ზრდა მცირე და საშუალო ზომის გადამამუშავებელი სანარმოების დახმარებით. შედეგად ამაღლდება სოფლის მეურნეობის დარგში არსებული მომსახურების ხარისხი. ასევე, პროექტი ხელს უწყობს სოფლად მცირე და საშუალო სანარმოებისა და მენარმეთათვის არსებულ რისკ-ფაქტორების, ტექნიკური დახმარების უზრუნველყოფას.

აღსანიშნავია, ის ფაქტი, რომ გადამამუშავებელი წარმოება მიბმულია საქართველოში სოფლის მეურნეობის ადგილობრივ წარმოებას. ადგილობრივი წარმოების ხილისა და ბოსტნეულის ბაზარზე მიწოდება ძირითადად სეზონზე ხორციელდება. ამასთან, მსოფლიოში არსებული ნიადაგის 54 ტიპიდან საქართველოში არსებული 49 ტიპი ხელსაყრელ პირობებს იძლევა მრავალფეროვანი პროდუქტების კალათის წარმოებისთვის. ამიტომ საქართველოს აქვს პოტენციალი გახდეს კონკურენტული პროდუქტების ბაზარზე, რომლებიც სხვა ქვეყნებში არ იწარმოება ან მათი წარმოება სხვაგან ძვირი ჯდება. ასეთი პროდუქტების მაგალითებია ტრადიციული ტექნოლოგიებით დამზადებული ექსკლუზიური ღვინოები, პოლიქრომიული თაფლი, შაქრის მაღალი შემცველობის მაცყალი. ყველა ამ პროდუქტზე მსოფლიოში მოთხოვნა მაღალია.

ევროპის ბაზარი ითხოვს მაღალი ხარისხის და უსაფრთხოების მქონე პროდუქციის დიდი რაოდენობით სტაბილურ მიწოდებას. წარმოების მოცულობის გაზრდა კი შესაძლებელია:

➤ მცირე ფერმერული მეურნეობების გაერთიანებით კოოპერატივში;

➤ მსხვილი მეურნეობების შესაქმნელად დარგში ინვესტიციების მოზიდვით;

ბოლო პერიოდში ლურჯი მოცვის ბაზარი ერთ-ერთი განვითარებული სეგმენტია ქართულ აგრარულ სექტორში. დასავლეთ საქართველოში მისი სამრეწველო გაშენების დიდი პოტენციალია. სახელმწიფო მხარდაჭერის კუთხით ერთიანი აგროპროექტის კომპონენტის „დანერგე მომავალი“ ფარგლებში ლურჯი მოცვის კულტურებზე 1-3ა-ზე სახელმწიფო დაფინანსების მაქსიმალური ლიმიტი შეადგენს 15000 ლარს. აჭარის რეგიონში მოქმედი სამაცივრე მეურნეობების საერთო ფართობი 6000მ ალწევს. 1 კგ მოცვის გამოშრობის საშუალო ღირებულება 0,6-0,9 თეთრია. მოცვი ექსპორტზე გადის ევროკავშირის ქვეყნებში, დიდ ბრიტანეთში, რუსეთში და არაბთა გაერთიანებულ საემიროებში. ამასთან უნდა აღინიშნოს, რომ მისი წარმოების განვითარებისათვის ასახელებენ გამოწვევებს:

➤ მოცვის გაშენებისათვის დიდი ფინანსური რესურსის საჭიროება;

➤ კვალიფიციური აგრონომი;

➤ სამაცივრე მეურნეობები;

➤ აგროწარმოების სტანდარტის (ნიადაგის მოსამზადებელი სამუშაოები, ბაღის მოვლა) შემოღება;

საყურადღებოა, ადგილობრივი ბაზრისთვის წარმოებული პროდუქციის მწარმოებელთა ფასების ინდექსი საქართველოში 2019წელს წინა წელთან შედარებით (იხ. სურათი გვ 24).

აღსანიშნავია, რომ „ერთიანი აგროპროექტი“ აერთიანებს სხვადასხვა სახელმწიფო პროგრამებს, რომლებიც მიმართულია ადგილობრივი პროდუქციის წარმოებისკენ. ესენია:

➤ დანერგე მომავალი;

➤ აწარმოე საქართველოში;

➤ აგროდაზღვევა;

➤ გადამამუშავებელი და შემნახველი საწარმოების თანადაფინანსება;



სამრეწველო პროდუქციის მწარმოებელთა ფასების ინდექსი საქართველოში 2019 წლის აპრილი

ვაჟაჟი და შავაჟაჟი	2019 წლის აპრილში	წლიური თვის ინდექსის პროცენტული ცვლილება	2018 წლის ივნისში	წლიური წლიური ინდექსის პროცენტული ცვლილება
<b>სულ</b>	<b>101.2</b>	<b>1.19</b>	<b>106.4</b>	<b>6.42</b>
<b>სამთომოპოვებითი მრეწველობისა და კარიერების დამუშავების პროდუქცია</b>	<b>102.6</b>	<b>0.17</b>	<b>105.5</b>	<b>0.37</b>
ქვანახშირი და ლიგნაიტი; ტორფი; ნედლი ნავთობი და ბუნებრივი აირი; ურანი და თორიუმი	100.0	0.00	103.0	0.01
ლითონის მადნები და სამთომოპოვებითი მრეწველობისა და კარიერების დამუშავების სხვა პროდუქცია	102.8	0.17	105.8	0.36
<b>დამამუშავებელი მრეწველობის პროდუქცია</b>	<b>101.1</b>	<b>0.87</b>	<b>108.8</b>	<b>7.03</b>
კვების პროდუქტები, სასმელები და თამბაქოს ნაწარმი	100.9	0.31	109.6	3.47
ტექსტილი და საფეიქრო ნაწარმი	100.7	0.02	113.8	0.29
ტყავი და ნაწარმი ტყავისაგან	100.0	0.00	102.0	0.00
მერქანი და მერქნის ნაწარმი	100.0	0.00	100.3	0.03
ცელულოზა, ქაღალდი და ქაღალდის ნაწარმი; ინფორმაციის მატარებლები; პოლიგრაფიული მომსახურება	104.2	0.17	127.3	0.94
კოქსი, ნავთობის გადამამუშავების პროდუქტები და ბირთვული სათბობი	89.7	-0.08	114.8	0.10
ქიმიური ნივთიერებები, ქიმიური პროდუქტები და ქიმიური ბოჭკოები	100.5	0.02	104.2	0.17
რეზინისა და პლასტმასის ნაწარმი	104.3	0.13	108.6	0.28
სხვა არალითონის მინერალური ნაწარმი	99.7	-0.03	104.8	0.51
ძირითადი ლითონები და ლითონის მზა ნაწარმი	102.0	0.33	108.5	1.07
მანქანები და მოწყობილობები, სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	100.9	0.01	109.5	0.08
ელექტრული და ოპტიკური მოწყობილობები	99.2	-0.01	101.5	0.01
სხვა სამრეწველო საქონელი, სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	100.0	0.00	104.0	0.07
<b>ელექტროენერჯია, აირი, ორთქლი და ცხელი წყალი</b>	<b>101.3</b>	<b>0.14</b>	<b>91.4</b>	<b>-0.98</b>

(წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური)

- შეღავათიანი აგროკრედიტი;
- პროგრამა ქართული ჩაი;
- აგროწარმოების ხელშეწყობის პროგრამა;
- ახალგაზრდა მწარმე;
- ფერმერთა რეგისტრაციის პროექტი.

ამასთან, სახელმწიფო პროგრამები უნდა გახდეს უფრო მეტად გახსნილი ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის კუთხით.

### **დასკვნა**

საქართველოში მცირე და საშუალო მენარმეობის პოლიტიკის გაუმჯობესების ძირითადი პრიორიტეტებია:

- მცირე და საშუალო მენარმეობის განვითარების სტრატეგიის მიღება 2016-2020 წლებისათვის;
- მცირე და საშუალო მენარმეთათვის ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესება;
- სამენარმო სწავლების გაუმჯობესება ევროკავშირის პრაქტიკის შესაბამისად;
- ინოვაციური მენარმეობის წასახალისებლად კონკრეტული მხარდამჭერი ღონისძიებების გატარება;
- ახალი ინსტრუმენტების შემუშავება ექსპორტის ხელშეწყობის მიზნით.

მწარმოებელთა მიზანი უნდა იყოს, ეტაპობრივად გადავიდნენ უფრო მოთხოვნად საექსპორტო ბაზრებზე. ამიტომ საკუთარი პროდუქციის ევროკავშირში ექსპორტისათვის საკმაოდ მაღალი სტანდარტების დაკმაყოფილება მოუწევთ. სურსათის გადამუშავება არის პროცესი, რომელიც მნიშვნელოვნად ცვლის პირველად პროდუქტს. მნიშვნელოვანია, საქმიანობის ტიპისა და წარმოებული პროდუქციის სახეობების შესახებ მონაცემთა ბაზაში ინფორმაცია იყოს ზუსტი და რეალური.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ევროკავშირის რეგულირების თანახმად, საწარმოს მწარმოებლად აღიარება მოიცავს მაკონტროლებელი ორგანოს მიერ საწარმოს ადგილზე ინსპექტირებას სულ მცირე ერთხელ მაინც. წარმოების, გადამუშავებისა და დისტრიბუციის ყველა ეტაპზე სურსათი დაცული უნდა იყოს ნებისმიერი ისეთი დაბინძურებისაგან, რამაც შესაძლოა ჯანმრთელობისათვის სახიფათოდ აქციოს საკვები. ქართველმა მწარმოებლებმა ინვესტიციები უნდა ჩადონ წარმოების მოდერნიზებულ სისტემებში და შეიძინონ ახალი უნარ-ჩვევები, ცოდნა წარმოებაზე, ხარისხის კონტროლზე და სამიზნე ბაზრების საჭიროებაზე.

ამრიგად, ადგილობრივი მნარმოებლებმა წარმატებულად უნდა შეძლონ ადგილობრივი პროდუქციის წარმოება შემდეგი პირობების გათვალისწინებით:

- მარკეტინგული ჯგუფების შექმნა ფერმერულ მეურნეობებში;
- სასოფლო-სამეურნეო დარგების მხარდამჭერი დარგების განვითარება;
- საცალო ვაჭრობის კომპანიების შექმნა;
- მსოფლიო მოთხოვნების შესაბამისად სურსათის უვნებლობის ჰარმონიზაცია;
- ბაზრის საინფორმაციო სისტემის შექმნა.

მენარმეების უნარების ამაღლების გათვალისწინებით აქცენტი უნდა გაკეთდეს ადგილობრივ პროდუქციის წარმოებაზე, რაც მეტ დამატებით ღირებულებას შექმნის ეკონომიკაში და ჩაანაცვლებს იმპორტირებულ პროდუქტებს.

### **ლიტერატურა:**

1. საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს ყოველთვიური გამოცემა თებერვალი/2018/№2(29);
2. სამოქალაქო საზოგადოება მცირე და საშუალო ბიზნესის და ევროკავშირთან თავისუფალი ვაჭრობის მხარდასაჭერად. ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი;
3. საქართველოს სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ეფექტიანობის აღდგენის პროექტი;
4. [www. Enpard.ge](http://www.Enpard.ge).
5. [www. Economy.ge](http://www. Economy.ge)
6. [www. apma.ge](http://www. apma.ge)
7. [www. geostat.ge](http://www. geostat.ge)
8. [Info. Enterprisegeorgia.gov.ge](http://Info. Enterprisegeorgia.gov.ge)
9. [www. Eugeorgia. Info](http://www. Eugeorgia. Info)

**REFERENCES:**

1. Ministry of Environment Protection and Agriculture of Georgia ./2018/#2(29) (in Georgian Language);
2. Economic Policy Research Center .(in Georgian Language);
3. U.S. Agency for International Development. .(in Georgian Language);
4. www. Enpard.ge.
5. www. Economy.ge
6. www. apma.ge
7. www.geostat.ge
8. Info. Enterprisegeorgia.gov.ge
9. www. Eugeorgia. Info

**FOR PRODUCTION OF PERSPECTIVE LOCAL PRODUCTS**

**Tamta Utnelishili**  
PhD Student of GTU

**RESUME**

An article reviews the processing of agricultural production, as well as the perspective in agricultural sector, also discusses the support of common agro project to the programs which facilitates the local production. The attention is given to appropriate policies provided the entrepreneurship development policy (small and medium enterprises- the main task of the development strategy). In a country the real picture should be based on the best international and European practice, all this will help to promote the local production.

**Key words:** Entrepreneurship, local production, agricultural processing for the producing of Porter’s forces model.

# ინტელექტუალური კაპიტალისა და ინოვაციების ეკოლუცია საქართველოში

ლევან გაბისონია  
სტუ დოქტორანტი

„21-საუკუნიდან კაცობრიობის არსებობის  
ბოლომდე ინოვაციური ინტელექტუალური  
კაპიტალი ეკონომიკის მთავარი მამოძრავე-  
ბელი ძალა იქნება“ - სტივ ჯობსი

## რეზიუმე

ინტელექტუალური კაპიტალი და ინოვაცია თანამედროვე ქვეყნების ეკონომიკის რეფორმათა ქვაკუთხედს წარმოადგენენ. ინტელექტუალური კაპიტალისა და ინოვაციების განვითარება, ეკონომიკაში ინტეგრირება არნახული სისწრაფით მიმდინარეობს ბოლო ოცდაათი წლის განმავლობაში. სწორედ ინტელექტუალური კაპიტალისა და ინოვაციების მენეჯმენტის ევოლუციამ, ეკონომიკა თვისობრივად ახალ მიდგომებზე, ცდონაზე დაფუძნებული გახადა. საქართველოში ცოდნაზე დაფუძნებული ეკონომიკის განვითარება ბოლო ათწლეულის განმავლობაში ძალიან აქტუალური გახდა. ამასთან, მოხდა იმ გარემოების გაცნობიერება, რომ შეუძლებელია ცოდნაზე დაფუძნებული ეკონომიკის მშენებლობა ინტელექტუალური (ადამიანური) კაპიტალისა და ინოვაციების გარეშე

**საკვანძო სიტყვები:** ცოდნა, ცოდნაზე დაფუძნებული ეკონომიკა, ინტელექტუალური კაპიტალი, ინოვაციები, ეკონომიკური რეფორმები, მთავრობა, სოციალური მდგომარეობა, ეკონომიკური მდგომარეობა, რეფორმები.

## ძირითადი ტექსტი

1990-იანი წლებიდან მოყოლებული საქართველოს ეკონომიკა რიგი პრობლემების წინაშე აღმოჩნდა, რომელსაც არ შეიძლება ზეგავლენა არ მოეხდინა ცოდნაზე, ინტელექტუალურ

კაპიტალზე დაფუძნებული სანარმოების განვითარებაზე. მრავალი ფაქტორიდან გამომდინარე აღსანიშნავია შემდეგი:

- **საგეგმო მეურნეობიდან საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალი პერიოდის ეკონომიკა.** 1990-1992-იან წლებში საქართველოს ხელისუფლება ატარებდა ეკონომიკურ ურთიერთობათა ლიბერალიზაციის პოლოტიკას. ამასთან დაკავშირებით მიმდინარეობდა თავისუფალ ფასწარმოქმნაზე სწრაფი გადასვლა, მოხდა სახელმწიფო საკუთრების დიდი ნაწილის პრივატიზაცია, რამაც განაპირობა საბაზრო კონკურენციის წარმოშობა. ბევრი სანარმო ეკონომიკური პირობების ამ სწრაფი ცვლილებებისადმი მოუმზადებელი აღმოჩნდა.

- **ძლიერი ეკონომიკური კრიზისი ქვეყნის ეკონომიკის ყველა სფეროს შეეხო.** 1990-იან წლებში სამამულო ეკონომიკის უდიდესი ნაწილი დაცემის მდგომარეობაში იყო. ამ დროის განმავლობაში ქვეყნის მთლიანი შიდა პროდუქტი დაახლოებით ხუთჯერ შემცირდა. ბევრმა სანარმომ, მათ შორის ტექნოლოგიურმა წარმოებამ არსებობა შეწყვიტა, ხოლო სანარმოების რიგმა ნაწილმა შეიცვალა თავისი საქმიანობის პროფილი.

- **სსრკ-ს დაშლამ განაპირობა ყოფილ მოკავშირე რესპუბლიკებს შორის სამეურნეო-კოოპერაციულ და სამეცნიერო-ტექნოლოგიური კავშირების მოშლა და შეიქმნა დამატებითი სახელმწიფო ბარიერები პროდუქციის მომსახურეობისა და ინფორმაციების გაცვლის სფეროში.**

სოციალურ-ეკონომიკურმა პირობებმა 1990-იან წლებში წარმოშვეს რიგი პრობლემები, რაც სამამულო წარმოების თითქმის ყველა სანარმოს შეეხო, მათ შორის, ცოდნაზე დაფუძნებულ სანარმოებსაც. აღსანიშნავია შემდეგი გარემოებები:

- **არასაკმარისი დაფინანსება,** რაც დაკავშირებულია ბიუჯეტის შემცირებასა და დეფიციტთან, სანარმოთა მნიშვნელოვანი ნაწილის პრივატიზაციასთან.

- **მაღალკვალიფიციური კადრების ნაკლებობა,** რაც დაკავშირებულია სპეციალისტების სამუშაოდ და საცხოვრებლად სხვა ქვეყნებში წასვლასთან, ხელფასის დაბალი დონისა და ინოვაციური პროექტების არასათანადოდ დაფინანსებასთან. ასევე,

ქართული განათლების სტრუქტურისა და ხარისხის ცვლილებებთან.

- **ცოდნაზე დაფუძნებული სანარმოებში ეფექტიანი სახელმწიფო პოლიტიკის არარსებობა**, რაც საბაზრო ურთიერთობებზე გადასვლისა და სახელმწიფო მართვის ყველა დონეზე კადრების განახლებასთან დაკავშირებულმა კვალიფიციური ხელმძღვანელების დეფიციტმა გამოიწვია.

- **პროფესიონალური მენეჯმენტის დეფიციტი**, საბაზრო მეურნეობის ახალ პირობებში, რომელიც განპირობებულია საბჭოთა დროში საბაზრო ეკონომიკისთვის სპეციალისტების მასიური მომუხადადობით.

ჩამოთვლილმა ფაქტორებმა გავლენა მოახდინეს მთლიანად მეცნიერებაზე და ცოდნაზე, ინოვაციებზე დაფუძნებული სანარმოების მდგომარეობაზე. ასევე, ჩამოთვლილი არახელსაყრელი პირობების არსებობა დიდად აფერხებდა ქვეყნის ინოვაციური პოტენციალის შენარჩუნებასა და განვითარებას. მაგრამ, ბოლო ოცნლეულის განმავლობაში ბევრმა ყვექანამ მნიშვნელოვან პროგრესს მიაღწია ინოვაციებისა და ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარების კუთხით.

ინოვაციების და ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარებისთვის სხვადასხვა ქვეყნის მთავრობებმა შეიმუშავეს რეფორმათა პაკეტები, რომლებიც ძირითადად დაფუძნებულია ინოვაციური ინფრასტრუქტურის განვითარებაზე, რადგან ტექნოლოგიების კომერციალიზაცია, ცოდნაზე დაფუძნებული სანარმოების შექმნა და ადამიანური კაპიტალის სწორი მართვა წარმოუდგენელია შესაბამისი ფიზიკური და სამრთლებლივი ინფრასტრუქტურის განვითარების გარეშე.

სადაო აღარ არის ის ფაქტი რომ, ინოვაციები და ინტელექტუალური კაპიტალი თანამედროვე საზოგადოებაში ძირითადი სიმდიდრეა. იგი განსაზღვრავს ეკონომიკური სისტემების კონკურენტუნარიანობას, საფუძველია ზრდისა და განვითარების, რამდენადაც თავიანთი უნიკალური ბუნების გამო სწორედ არამატერიალური ხასიათის ფაქტორები განსაზღვარავენ სანარმოთა კონკურენტულ უპირატესობას ბაზარზე. ინტელექტუა-

ლური კაპიტალის და ინოვაციების შექმნის, ტრანსფორმაციის და გამოყენების პროცესში ერთვება საბაზრო ურთიერთობების ყველა სუბიექტი, კომერციული საწარმოების ჩათვლით, სახელმწიფო და საზოგადოებრივი დაწესებულებები და სხვა ორგანიზაციები. მისი მეშვეობით ქვეყნის ეკონომიკა უფრო ინფორმაციატევადი, მალალტექნოლოგიური და ინოვაციებზე ორიენტირებული ხდება.

ეკონომიკის უნარი შექმნას და ეფექტიანად გამოიყენოს ინტელექტუალური კაპიტალი, სულ უფრო მეტად განსაზღვრავს ერის ეკონომიკურ ძალას და მის კეთილდღეობას. საზოგადოების გახსნილობა ახალი მიღწევების, ცოდნის, იდეებისა და ინფორმაციის იმპორტირებისათვის, ასევე მათი ეფექტური გამოყენების ქმედითი მექანიზმების ფორმირება და გამოყენება მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავს ეროვნული და მსოფლიო ეკონომიკის წარმატებულ განვითარებას. პოსტინდუსტრიული საზოგადოების ცოდნაზე დამყარებული ეკონომიკის პირციპული განსხვავება წინა ეკონომიკური ფორმაციებისგან მდგომარეობს შემდეგში:

- საერთაშორისო ბაზრებზე დომინირებას იწყებენ ინტელექტუალური საქონელი და მომსახურება. მაგ.: ლიცენზიებმა, რომლებიც ომისშემდგომ პირველ წლებში შეადგენდნენ ამერიკული ექსპორტის მეოთხედზე მეტს, 2000 წელს მისი ნახევარი შეადგინა. საექსპორტო შეფასებით ინტელექტუალური საქონლისა და მომსახურეობის ბაზარი დღეს ხუთჯერ უფრო სწრაფად იზრდება, ვიდრე ტრადიციული ბაზრები.

- თანამედროვე პირობებში პროდუქტებსა და მომსახურეობაში ობიექტივიზირებული ცოდნა აყალიბებს საზოგადოების მიერ შექმნილი ღირებულებების უდიდეს ნაწილს. ეს ხდება, კერძოდ ინტელექტუალური საქონლისა და მომსახურეობის ზრდის შედეგად. სამომხარებლო საქონელი უფრო და უფრო იხვეწება და ვითარდება, რაც სწორედ ინტელექტუალური კაპიტალისა და ინოვაციების შედეგია.

- თანამედროვე ეკონომიკის პირობებში ცოდნის წარმოებას, შენახვას, გადაცემასა და გამოყენებასთან დაკავშირებუ-



ლი საქმიანობა პირველხარისხოვან მნიშვნელობას იძენს. ამ საქმიანობაში განსაკუთრებული როლი ცოდნას, განათლებას ენიჭება, რომლის ხასიათი და მნიშვნელობა სწრაფად იცვლება. განვითარებულ ქვეყნებში სულ უფრო მეტ ყურადღებას უთმობენ კონცეფციას - „სწავლა სიბერემდე“, რომლის თანახმადაც ყოველმა სპეციალისტმა თავისი შრომითი საქმიანობის პროცესში მუდმივად უნდა იზრუნოს კვალიფიკაციის ამაღლებაზე.

- პოსტინდუსტრიული ეკონომიკის დამახასიათებელი თავისებურებაა „მუშათა ცოდნის“ დომინირება ინდუსტრიულ მუშათა ჯგუფთან მიმართებაში. ზოგიერთი შეფასების მიხედვით თანამედროვე აშშ-ს ეკონომიკაში დასაქმებულთა 1/3 განეკუთვნება „მუშათა ცოდნას“.

- ბაზრის გლობალიზაციამ, კომპანიების რიცხვის ზრდამ, ბაზრებზე გასვლის, ახალმა ტექნოლოგიებმა, მზარდმა გავლენამ აქციონერების მხრიდან - ყოველივე ამან განაპირობა ჰიპერკონკურენციის წარმოქმნა. ამასთან დაკავშირებით კონკურენტულ ბრძოლაში მთავარი ინსტრუმენტი ხდება მომხმარებელზე ორიენტაცია, მისი ინდივიდუალური მოთხოვნების უფრო მეტად გათვალისწინება, ასევე ბიზნეს-პროცესების მუდმივი სრულყოფა. როგორც პირველი, ასევე მეორე სტრატეგია მოითხოვს ინტელექტუალური რესურსების ეფექტიან გამოყენებას.

- სამეცნიერო-ტექნიკური პროგრესის ტემპებისა და მასშტაბებისათვის დამახასიათებელია ის ფაქტი, რომ წარმოების მატერიალურ ბაზასა და შრომით რესურსებში ცვლილებები ჩამორჩებიან ტექნიკური შესაძლებლობების ტემპებს. ეს იმასთანაა დაკავშირებული, რომ მკაცრმა კონკურენციამ წარმოშვა სიახლეთა ტალღა, გაზარდა მაღალტექნოლოგიური საქონლისა და მომსახურეობის რიცხვი და ნაირსახეობა. მაგრამ, ამასთან ერთად, არსებითად შეამცირა მათი ბაზარზე გატანისა და საქონლისა და მომსახურეობის შეცვლას შორის ციკლი.

- თანამედროვე ეკონომიკა ასევე ხასიათდება ტრანსაქციული ხარჯების ზდით, რაც დაკავშირებულია ინფორმაციის მოძიებასთან, ბაზრის შესწავლასთან, კონტრაქტების დადებასთან

და მათ შესრულებაზე კონტროლთან, საკუთრების უფლებათა დაცვასთან და ა.შ.

- ინფორმაციისა და კომუნიკაციების მნიშვნელობა პოსტინდუსტრიულ ეკონომიკაში საწარმოს კონკურენტუნარიანობის უზრუნველყოფის მნიშვნელოვანი ფაქტორი ხდება. ინფორმაციის მოპოვებასა და დამუშავების ინტეგრაციამ უზრუნველყო უზარმაზარი სოციალური, კულტურული და ეკონომიკური სინერგეტიკული ეფექტი.

ჩამოთვლილი თავისებურებები განაპირობებენ მენეჯმენტის როლის მნიშვნელოვან ზრდას იტელექტუალური კაპიტალისა და ინოვაციების სფეროში. სწრაფცვალებად, ჰიპერკონკურენციის პირობებში თანამედროვე საწარმოებს სწორედ საინფორმაციო-ინტელექტუალური რესურსების ეფექტიანი გამოყენება აძლევთ უზარმაზარი კონკურენტული უპირატესობის მოპოვებისა და თვითგადარჩენის საშუალებას. სწორედ ამ გარემოების გააზრება ხდება საქართველოშიც. ქვეყნის ეკონომიკა უამრავი გამოწვევების წინაშეა. განსაკუთრების აღსანიშნავია სწორედ საქართველოს **ცოდნაზე დაფუძნებული** ეკონომიკის მშენებლობის პროცესი. ცალსახაა, რომ ასეთი ეკონომიკის მშენებლობა წარმოუდგენელია ეროვნული ინტელექტუალური კაპიტალისა და ინოვაციების სწორი მენეჯმენტისა და გნავითარების გარეშე. 2014 წელს საქართველოს მთავრობის გადაწყვეტილებით შეიქმნა სსიპ-საქართველოს ინოვაციების და ტექნოლოგიების სააგენტო და ტექნოლოგიური პარკი, რომლის ძირითადი მიზანია ქვეყანაში ინოვაციური მენარმეობისა და ინტელექტუალური კაპიტალის განვითარების ხელშეწყობა. საინტერესო იქნებოდა თუ რა გავლენა მოახდინა სხვადასხვა ეკონომიკურ მაჩვენებლებზე ამ სტრუქტურის საქმიანობამ, მაგრამ ამ წლების განმავლობაში არ ჩატარებულა არცერთი კვლევა თუ რა გავლენა მოახდინა ამ სტრუქტურის ფუნქციონირებამ ცოდნაზე დაფუძნებული ეკონომიკის მშენებლობის პროცესში. ქვემოთ მოცემული ცხრილი გვიჩვენებს ტექნოლოგიური პარკების რაოდენობას სხვადასხვა ქვეყნებში:

ქვეყანა	ტექნოპარკების რიცხვი
აშშ	140
რუსეთი	80
უკრაინა	8
საქართველო	1
ევროპა (დსთ-ს გარდა)	260
სულ მსოფლიოში	600

### დასკვნა

ამრიგად, ცოდნაზე დაფუძნებული ეკონომიკა ქვეყნის მდგრადი განვითარების საფუძველია, მაგრამ მისი მშენებლობა ინტელექტუალური კაპიტალისა და ინოვაციების სწრაფი განვითარების, ევოლუციის გარეშე წარმოუდგენელია. შესაბამისად, ქვეყნის მთავრობამ მკვეთრი ნაბიჯები უნდა გადადგას ინტელექტუალური კაპიტალისა და ინოვაციების განვითარების ტემპების გაზრდისა და მისი ეკონომიკაში ინტეგრირების მიმართულებით.

### ლიტერატურა

1. აბრალავა, გვაჯაია ლ., ქუთათელაძე რ. საინოვაციო მენეჯმენტი, თბ., 2009;
2. ნიკოლაიშვილი ი., ჯანელიძე ვ., ინტელექტუალური საკუთრება და გამომგონებლობა, მათი არსი და ფასი // საქართველოს ეკონომიკა, 2008 N11.
3. ქოქიაური ლ., ინტელექტუალური კაპიტალი, თბ., 2013.
4. ანდრიესონ გ., ინტელექტუალური კაპიტალის გააზრება – არამატერიალური ღირებულებების შეფასების მეთოდის შედგენა. ბურლინგტონი, 2004.

**REFERENCES:**

1. Abzalava, Gvajaia L., Kutateladze R. Innovation Management, Tb., 2009.
2. Nikolaishvili I., Janelidze V., Intellectual Property and Invention, Their Essence and Price // Georgian Economy, 2008 N11.
3. Kokiauri L., Intellectual Capital, Tb., 2013.
4. Andriesson D., Making Sense of Intellectual Capital – Designing a method for the valuation of intangibles. Burlington, Mass: Butterworth-Heinemann. 2004.

**EVOLUTION OF INTELLECTUAL CAPITAL  
AND INNOVATIONS IN GEORGIA**

**Levan Gabisonia**  
PhD Student of GTU

**RESUME**

Intellectual capital and innovation are the cornerstones of modern countries' economic reforms. The development of intellectual capital and innovation and integration into the economy has been unprecedented for the last thirty years. The evolution of intellectual capital and innovation management has made the economy a new, knowledge-based approach. The development of the knowledge-based economy in Georgia has become very important in the last decade. At the same time, it was realized that it is impossible to build a knowledge-based economy without intellectual (human) capital and innovation.

**Key words:** Knowledge, knowledge-based economy, intellectual capital, innovations, economic reforms, government, social situation, economic situation, reforms.

# საქართველოში ემიგრაციული ნაკადების სტატისტიკური აღრიცხვა

ივლია ონიანი

ეკონომიკის აკადემიური დოქტორი,  
ანსუ ასოც. პროფესორი

## რეზიუმე

საქსტატის და გაეროს ეკონომიკური და სოციალური საკითხების დეპარტამენტის (UN DESA) მონაცემებზე დაყრდნობით, აგრეთვე ჩვენს მიერ განხორციელებული გაანგარიშებების საფუძველზე, განხილულია საქართველოდან ემიგრაციული ნაკადების რაოდენობრივი დახასიათება, მათი ასაკობრივი და სოციალურ-განმანათლებლო სტრუქტურა და საქართველოდან ემიგრანტების ძირითადი მიმღები ქვეყნები.

ჩვენს მიერ განხორციელებული გაანგარიშებები ეფუძვნება ისეთი სტატისტიკური მეთოდების გამოყენებას, როგორიცაა დინამიკური მწკრივების ანალიზის, ინტერპოლაციისა და ექსტრაპოლაციის მეთოდები.

გაკეთებულია დასკვნა, რომ გამოქვეყნებული მონაცემები სრულად ვერ აკმაყოფილებს ემიგრაციული პროცესების ღრმა ანალიზის მოთხოვნებს. ამის ერთ-ერთი მიზეზია ის, რომ საქართველოდან სხვა ქვეყნებში ემიგრაციული პროცესების აღრიცხვის მეთოდოლოგია ხშირად იცვლება, რის გამოც მაჩვენებლები დინამიკაში არაშესაძარისია.

**საკვანძო სიტყვები:** ემიგრაციული ნაკადები, ემიგრაციის სტატისტიკა, ემიგრაციის აბსოლუტური მაჩვენებლები, ემიგრაციის ინტენსივობა.

## ძირითადი ტექსტი

საქართველოდან მასობრივი ემიგრაციის პროცესი დაიწყო პრაქტიკულად XX საუკუნის 90-იანი წლების ბოლოდან, რომელიც ქვეყანაში შექმნილ მძიმე სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობას და სამხედრო კონფლიქტებს მოჰყვა. ამ ეტაპისათვის დამახა-

სიახლოეა უპირატესად გარე ემიგრაცია, რომელიც ძირითადად, რუსეთისკენ წარიმართა. თუმცა 2000 წელს რუსეთის მიერ საქართველოს მოქალაქეებისთვის სავიზო რეჟიმის შემოღებამ ემიგრაციული ნაკადი რუსეთიდან სხვა ქვეყნებისკენ წარმართა.

90-იანი წლების შემდგომ საქსტატის მონაცემების მიხედვით ემიგრაციის მასშტაბები წლიდან-წლამდე მნიშვნელოვნად იზრდებოდა და იგი უკვე გაცილებით უფრო ინტენსიური, გახდა ვიდრე ეს სტატისტიკურად იყო ნაჩვენები. მიგრაციული პროცესების გააქტიურებამ ბიძგი მისცა ამ პროცესების შესწავლისა და ანალიზისათვის საეცნიერო კვლევების განხორციელებას.

უკანასკნელი 10-15 წლის მანძილზე სამამულო მეცნიერებაში გაჩნდა სამეცნიერო შრომების მნიშვნელოვანი რაოდენობა, რომელიც მიეძღვნა მოცემულ საკითხს. ემიგრაციის საკითხი უფრო დანერგვით განხილულია პროფესორების მ. ტუხაშვილის, თ. ზუბიაშვილის, ნ. ჭელიძის, ც. ანთაძის, თ. ზურაბიშვილის, გ. ბუნტურის, რაღფ ჰაკერის და სხვა მკვლევართა ნაშრომებში. პრაქტიკულად ყველა მკვლევარი აღნიშნავს ემიგრაციული პროცესების ნეგატიურ ხასიათს, როგორც ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების, ისე ერთობლივი ეროვნული ადამიანური კაპიტალის თვალსაზრისით.

სამწუხაროდ საქართველოში ემიგრაციის შესახებ ზუსტი ინფორმაციული წყაროები არ არსებობს, თუმცა არსებობს ემიგრირებულთა შესახებ ოფიციალური სტატისტიკური ინფორმაციის ორი ძირითადი წყარო: საქსტატის მონაცემები და საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს (შსს) მონაცემები. ისინი მჭიდროდ არიან ერთმანეთთან დაკავშირებული, რამდენადაც მონაცემებს ემიგრანტების შესახებ საქსტატი იღებს საქართველოს შსს-დან, ხოლო შსს კისაპასპორტომაგიდებიდან. მაგრამ, საპასპორტომაგიდებში დაფიქსირებულია ის პირები, რომლებიც გამგზავრებისას მოიხსნენ აღრიცხვიდან საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით. ე. ი. სახელმწიფოს ემიგრანტებში შეჰყავს მხოლოდ ის მოქალაქეები, რომლებიც ნებაყოფილობით ახდენენ ამონერას თავიანთი საცხოვრებელი ადგილიდან, მაშინ როცა ეს პროცედურა სულაც არ არის აუცილებელი სხვა ქვეყანაში გადასვლისათვის, რამ-

დენადაც საზღვარგარეთის ქვეყნებიდან მხოლოდ ესპანეთი და ისრაელი მოითხოვს, რომ საქართველოს მოქალაქეებმა ამ ქვეყნებში მუდმივ საცხოვრებელ ადგილზე ნებართვის მიღებისათვის უნდა წარმოადგონონ საბუთი მისი თავის ქვეყანაში აღრიცხვიდან მოხსნის შესახებ. სხვა ნებისმიერი ქვეყანა ამას არ მოითხოვს და გამგზავრება შესაძლებელია საქართველოში საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით რეგისტრაციის შენარჩუნებით. ასე, რომ მათ, ვინც მიდის სხვა ქვეყანაში, ინარჩუნებს ქართულ საკუთრებას და იღებს უფლებას ცხოვრებაზე, მაგრამ რჩება საქართველოში, სახელმწიფო სტატისტიკა არ ითვალისწინებს. ასევე არსებობს საქართველოს შსს-ს მონაცემები მათზე ვინც მიიღო ნებართვა გამგზავრებაზე, თუმცა ამათგან დაახლოებით მეოთხედს მოყავს თავისი განზრახვა სისრულეში.

საქსტატის მონაცემების მიხედვით (ცხრილი 1) 1990-2001 წლების მანძილზე საქართველო დატოვა 1მლნ. 442 ათასმა ადამიანმა. აქედან ყველაზე დიდი წილი მოდის 1991 წელზე. ამ წელს ქვეყანა დატოვა 60, 6 ათასმა კაცმა. შემდგომში წასულთა რიცხოვნობა თანდათანობით მცირდება. თავის მინიმუმს მიაღწია 1996 წელს- 12,9 ათასი კაცი.

**ცხრილი 1**

**საქართველოს მოსახლეობის გარე მიგრაციის შესახებ  
ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემები 1990-2001 წლებში  
(ათასი კაცი)**

წლები	ჩამოვიდა	წავიდა	საღდო
1990	20,0	59,0	-39,0
1991	16,6	60,6	-44,0
1992	8,0	49,6	-41,6
1993	12,6	42,9	-30,3
1994	12,7	44,2	-31,5
1995	5,7	25,9	-20,2
1996	1,2	12,9	-11,7
1990-1996	76,8	295,1	218,3
1996-2001	2,8	18,8	-16,0

წყარო: 1. Г.Г. Меладзе, Б. Н. Кутелия. Внешняя миграция в Грузии, 1996-2001-годы.

**აქონობის თარიღის თანამართლები პრობლემა**

2002 წლიდან ემიგრაციული პროცესები კიდევ უფრო ინტენსიური გახდა, თუმცა ზუსტი სურათის დანახვას ართულებს ემიგრანტების შესახებ სანდო და სრულყოფილი სტატისტიკური ინფორმაციის მოპოვების შეუძლებლობა. ნაშრომში განხილული სტატისტიკა საკმაოდ ფრაგმენტულია და სხვადასხვა წყაროს და მეთოდოლოგიას ეყრდნობა, ზოგ შემთხვევებში კი ჩვენი გაანგარიშებით მიღებულ მონაცემებს ეფუძნება. ქვემოთ ცხრილი-2, მოგვყავს მონაცემები საქართველოში ემიგრანტთა რიცხოვნობის შესახებ. როგორც ცხრილიდან ჩანს 2002-2018 წლამდე პერიოდში ქვეყანა დატოვა დაახლოებით 1 მლნ. 443 ათასმა ადამიანმა, აქედან ყველაზე დიდი წილი მოდის 2010 და 2011 წლებზე, შესაბამისად 103,214 და 107,202 ათასი კაცი.

**ცხრილი 2**

**საქართველოდან ემიგრანტების რიცხოვნობა სულ და მათ შორის სქესის მიხედვით 2002-2018წწ. (კაცი)**

წელი	მამაკაცი	ქალი	სულ
2002	70746	41230	29516
2003	74714	43544	31170
2004	78114	45586	38528
2005	83034	48344	34690
2006	87004	50660	36344
2007	90958	52258	38000
2008	94914	55262	39652
2009	98580	57438	41142
2010	103214	60058	43156
2011	107202	62376	44826
2012	90584	52084	38500
2013	95064	55582	39482
2014	88704	51858	36846
2015	95965	55817	40148
2016	98288	55255	43033
2017	85451	47770	37681
2018	98436		

**შენიშვნა:** 2002-2011 წლები წარმოადგენს შეფასებით მონაცემებს, ხოლო 2012 წლიდან ეყრდნობა შსს სასაზღვრო პოლიციის მონაცემებს

**წყარო:** სტატისტიკური პუბლიკაცია-დემოგრაფიული ვითარება საქართველოში. საქსტატი, თბ./2017. გვ 86-94.



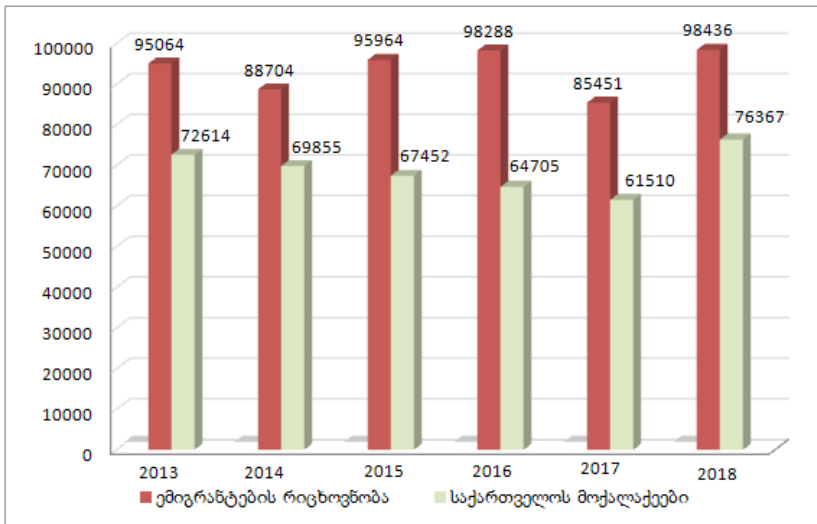
ემიგრანტების რიცხოვნობის გამოთვლის დროს საქსტატი 2012 წლიდან იყენებს გაეროს მიერ რეკომენდირებულ მეთოდოლოგიას, რომლის მიხედვით ემიგრანტად მიიჩნევა ნებისმიერი პირი (მოქალაქეობრივი კუთვნილების მიუხედავად), რომელიც აკმაყოფილებს შემდეგ 2 პირობას: 1. დატოვა საქართველო ბოლო 12 თვეში და, სულ მცირე, 183 დღე იმყოფებოდა სხვა სახელმწიფოს ტერიტორიაზე და 2. საქართველო იყო მისთვის მუდმივი საცხოვრებელი ქვეყანა, ე.ი. მას ქვეყნიდან გასვლამდე წინა 12 თვეში საქართველოში გატარებული ჰქონდა, სულ მცირე, 183 დღე (**წყარო:** სტატისტიკური პუბლიკაცია-დემოგრაფიული ვითარება საქართველოში. საქსტატი, თბ., 2017 გვ. 26).

ამდენად, საქსტატის მეთოდოლოგიის თანახმად საქართველოდან წასულთა რიცხოვნობაში მოხვდნენ არა მარტო საქართველოს მოქალაქეები, არამედ უცხოელებიც, რომელთაც აქვთ ქვეყანაში ცხოვრების უფლება. თეორიულად ისინა არ უნდა იქნენ შეყვანილი ემიგრანტებში წმინდა სახით, რამდენადაც, როგორც წესი ისინი მობრუნებული მიგრანტებია ან ის პირებია, რომლებმაც საქართველო გამოიყენეს, როგორც სატრანზიტო ქვეყანა. სუფთა სახით ემიგრაციული ნაკადების შესწავლისათვის საჭიროა საქართველოდან წასულთა რიცხოვნობიდან ცალკე გამოვყოთ საქართველოს მოქალაქეები. სამწუხაროდ ასეთ სტატისტიკას საქსტატი საქართველოს სუბიექტების ჭრილში წარმოადგენს მხოლოდ 2014, 2015, 2016 და 2018 წლების მიხედვით. ქვემოთ დიაგრამაზე-1. მოცემულია ემიგრირებული საქართველოს მოქალაქეების საერთო რიცხვის დინამიკა 2013-2018 წლამდე პერიოდში, სადაც 2013 და 2017 წლების მონაცემები წარმოადგენს შეფასებით მიღებულ მონაცემებს, რომელიც ჩვენ მიერ არის გაანგარიშებული ინტერპოლაციისა და ექსტრაპოლაციის მეთოდების გამოყენებით, ხოლო დანარჩენი წლები ეყრდნობა საქსტატის მონაცემებს.

საქსტატის სამი წლის (2014-2016 წწ.) მონაცემების მიხედვით, იზრდება ემიგრანტთა ნაკადი საქართველოდან. 2014 წელს მათი რაოდენობა 88,704-ს შეადგენდა, რომელთა შორის 69,855 საქართველოს მოქალაქე იყო ანუ თითქმის 79%. 2015 წელს კი ემი-

## პონომიკური თეორიის თანამართლება პრობლემაში

გრანტების რიცხოვნობა გაიზარდა-95,965, მაგრამ საქართველოს მოქალაქეების წილი 8,7 პროცენტით შემცირდა და 67,452 შეადგინა. 2016 წელსათვის ემიგრანტთა რიცხვი ოდნავ გაიზარდა და 98 288-ს მიაღწია, თუმცა მათ შორის საქართველოს მოქალაქეთა რაოდენობა არ გაზრდილა, პირიქით 5,3 პროცენტული პუნქტით შემცირდა და შეადგინა 64,705. 2018 წლისათვის ემიგრანტთა რიცხვი კვლავ გაიზარდა და 98 436 მიაღწია, აქედან 77,6% ანუ 76 367 საქართველოს მოქალაქე იყო. აქედან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ ადგილი აქვს ემიგრაციის მზარდ ტენდენციას.



ნახ.1. საქართველოდან ემიგრაციის დინამიკა 2013- 2018 წლამდე პერიოდში (კაცი)

მნიშვნელოვანია ასევე ინფორმაცია იმის შესახებ თუ რომელ ქვეყანაში მიდიან უფრო მეტად საქართველოს მოქალაქეები, მაგრამ ამ კითხვაზე ზუსტი პასუხი არ არსებობს. თუმცა თუ განვიხილავთ 2014 წელს საქართველოში ჩატარებული მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის შედეგებს და გავაანალიზებთ გაეროს

ეკონომიკური და სოციალური საკითხების დეპარტამენტის (UN DESA) მონაცემებს, შესაძლებელია ამ კითხვას პასუხი გავცეს.

**ცხრილი 3.**

**ემიგრანტების რიცხოვნობა 2014 წელს 10 ძირითადი ქვეყნის მიხედვით, მათ შორის სქესის მიხედვით (კაცი)**

ქვეყანა	ემიგრანტები		ქალი		კაცი	
	რიც.	ხვ. წილი %-ში	რიცხ.	ხვ. წილი %-ში	რიცხ.	ხვედ. წილი %-ით
რუსეთი	19248	21,7	5563	28,9	13685	71,0
საბერძნეთი	14104	15,9	11706	83,0	2398	17,0
თურქეთი	10556	11,9	6027	57,1	4529	42,9
იტალია	9669	10,9	8286	85,7	1383	14,3
გერმანია	6298	7,1	3470	55,1	2828	44,9
აშშ	5056	5,7	2579	51,0	2477	49,0
ესპანეთი	3637	4,1	1895	52,1	1742	47,9
საფრანგეთი	3282	3,7	1392	42,4	1890	57,6
უკრაინა	3282	3,7	663	20,2	2619	79,8
აზერბაიჯანი	1774	2,0	701	39,5	1073	60,5
სხვა ქვეყნები	11620	13,1	5113	44,0	6507	56,0
არ არის მითითებული	887	0,2	458	51,6	429	48,4
<b>სულ</b>	<b>88704</b>	<b>100</b>	<b>47853</b>	<b>100</b>	<b>40851</b>	<b>100</b>

**წყარო:** მოსახლეობის 2014 წლის საყოველთაო აღწერის ძირითადი შედეგები. საქსტატი. თბ. 2016.

ცხრილი-3-ში მოგვყავს მხოლოდ 2014 წლის მონაცემები ემიგრანტთა რიცხოვნობის შესახებ, რადგან საქართველოში დაბადებულ ემიგრანტთა რიცხოვნობის შემდგომი წლების მონა-

ცემები არ არის დაზუსტებული.

როგორც აღწერის მონაცემებიდან ჩანს ემიგრანტთა ყველაზე დიდი ნაწილი არის რუსეთის ფედერაციაში (21,7%), საბერძნეთში (15,9%) და თურქეთში (11,9 %). რუსეთში, საფრანგეთში, უკრაინაში და აზერბაიჯანში წასულების უმრავლესობას მამაკაცები შეადგენენ, ხოლო საბერძნეთში, თურქეთში, იტალიაში, გერმანიაში, აშშ-ში და ესპანეთში ემიგრანტი ქალები ჭარბობენ.

გაეროს ეკონომიკური და სოციალური განვითარების დეპარტამენტის (UN DESA) მონაცემებით კი, რმელიც გამოთვლებს ახორციელებს საქსტატისაგან განსხვავებული მეთოდოლოგიით, საზღვარგარეთ დაბადებული მოსახლეობის კატეგორიის მიხედვით, ყველაზე მეტი ემიგრანტი საქართველოდან რუსეთში იმყოფება, საკმაოდ დიდი რაოდენობა გვხვდება ასევე საბერძნეთსა და უკრაინაში. სომხეთში, აზერბაიჯანში, თურქეთსა და ისრაელში მნიშვნელოვან რაოდენობას შეადგენენ ასევე საქართველოში დაბადებული პირები. 2000 წლიდან მნიშვნელოვნად გაიზარდა საზღვარგარეთ დაბადებულ პირთა რაოდენობა აშშ-სა და ევროკავშირის ქვეყნებში, ხოლო შემცირდა ისრაელსა და რუსეთში (იხ. ცხრილი 4). უნდა აღინიშნოს, რომ 2015 წელს 2000 წელთან შედარებით მთლიანობაში, როგორც B კატეგორიის ისე BR კატეგორიის მიხედვით, საქართველოდან წასულების ხარჯზე უცხო ქვეყნებში მყოფთა რაოდენობა 6,5 %-ითაა შემცირებული. საქსტატის მონაცემებზე დაყრდნობით შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ შემდგომში ეს მაჩვენებელი კი არ შემცირდება, არამედ გაიზრდება, რადგან 2018 წელს 2015 წელთან შედარებით ემიგრანტების რიცხოვნობამ 2,6 %-ით მოიმატა, ხოლო 2016 წელთან შედარებით - 8,7 %-ით. თუმცა უნდა ითქვას, რომ საქსტატისა და UN DESA-ის მონაცემები არამესადარისია გაანგარიშების განსხვავებული მეთოდოლოგიის გამო.

ძალზე მნიშვნელოვანია აგრეთვე გაანალიზდეს საქართველოდან ემიგრაციული ნაკადების სქესობრივ-ასაკობრივი და საგანმანათლებლო სტრუქტურა, რომელიც შესაძლებლობას მიგვცემს განვსაზღვროთ გარე შრომითი ემიგრაციის მასშტაბები.

საქსტატის მონაცემების მიხედვით (იხ. ცხრილი 2) მამაკ-

**ცხრილი 4**

**ემიგრანტები საქართველოდან ძირითადი ბინადრობის ქვეყნების მიხედვით 2000-2015 წწ. UN DESA-ის კვლევებით**

ქვეყნები	მონაცემთა ტიპი	2000	მონაცემთა ტიპი	2005	მონაცემთა ტიპი	2010	მონაცემთა ტიპი	2015
რუსეთი	B	625,743	B	539,318	B	441,793	B	450,221
უკრაინა	B	73,621	B	67270	B	64185	B	64399
საბერძნეთი	B	71,047	B	78,132	B	85,216	B	83,388
აზერბაიჯანი	BR	61708	BR	58561	BR	53614	BR	51141
სომხეთი	BR	46,779	BR	30,942	BR	25,767	BR	40,897
კვიპროსი	B	6,950	B	10,173	B	16,310	B	17,026
აშშ	B	10,528	B	15,424	B	20,511	B	24,456
გერმანია	B	10,482	B	16,302	B	22,122	B	22,884
ესპანეთი	B	523	B	4,926	B	9,792	B	8,760
თურქეთი	BR	6,065	BR	6,249	BR	6,439	BR	6,536
ისრაელი	BR	21,123	BR	14,988	BR	9,034	BR	9,317
იტალია	B	317	B	6,271	B	12,224	B	12,226
საფრანგეთი	B	1,424	B	5,304	B	7,011	B	7,584
ბელარუსი	B	8,827	B	8,705	B	8,583	B	8,507
ევროკავშირის 28 ქვეყანა		100813		133494		168542		171030
ყველა ქვეყანა		1 045 954		996 059		951 083		978 372

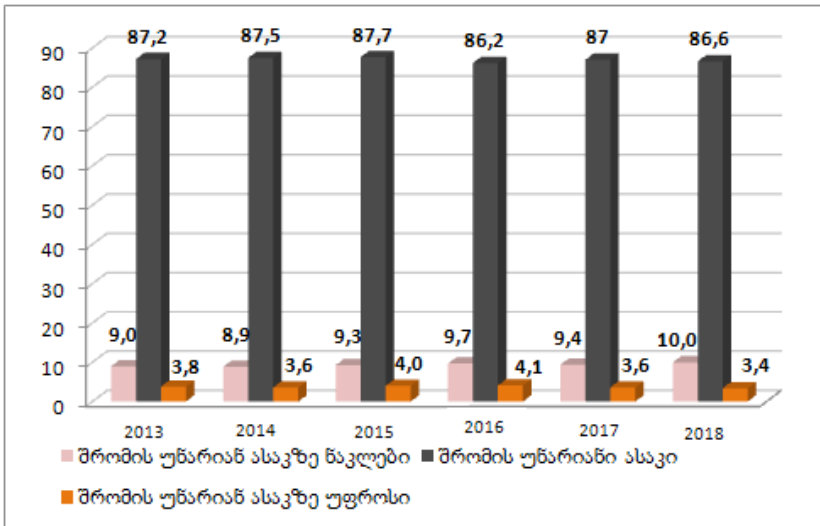
**მონაცემთა ტიპი: B** - საზღვარგარეთ დაბადებული მოსახლეობა, **C** - უცხო ქვეყნის მოქალაქეები, **R** - გაეროს ლტოლვილთა უმაღლესი კომისარი-ატის (UN HCD) ლტოლვილები.

**წყარო: 1.** საქართველოს 2015 წლის მიგრაციის პროფილი. თბ. საქართველო. 2015, გვ 15. **2.** საქართველოს 2017 წლის მიგრაციის პროფილი. თბ. საქართველო. 2017, გვ. 13-16

**ეკონომიკური თეორიის თანამედროვე პრობლემები**

აცებისა და ქალების თანაფარდობა თითქმის ყველა წლის მიხედვით თანაბარია და შედგენს მამაკაცები - 58 % და ქალები 42%, თუმცა ბოლო 2016 და 2017 წლებში ეს თანაფარდობა მცირედით შეიცვალა - შესაბამისად: კაცები 56%, ქალები - 44% -2016 წელს. 2017 წელს კი -57 და 43 %. თუ შევადარებთ ამ მონაცემებს ქვეყნის მთელი მოსახლეობის სქესობრივ სტრუქტურას, ვითარება საწინააღმდეგოა - 47,7% მამაკაცებია, ხოლო 52,3% ქალებია. ეს კი იმას გვიჩვენებს, რომ გარე მიგრაცია ძირითადად შრომითი მიგრაციაა და აქ ბუნებრივია ჭარბობს შრომის უნარიანი მამაკაცების წილი, რომლებიც ძირითადად რუსეთში, უკრაინაში აზერბაიჯანში, საფრანგეთში და სხვა ქვეყნებში მიდიან სამუშაოდ (იხ. ცხრილი 3).

საქსტატის მონაცემების საფუძველზე შევისწავლეთ ემიგრაციული ნაკადების ასაკობრივი სტრუქტურა, რომელიც წარმოდგენილია დიაგრამაზე (ნახ. 2)



**ნახ 2. საქართველოდან ემიგრაციული ნაკადების ცვლილების დინამიკა ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით %-ში**

როგორც გაანგარიშებიდან ირკვევა სტრუქტურის ცვლილებების დინამიკა ყველა ასაკობრივი ჯგუფის მიხედვით სტაბილურია. 0-14 წლამდე ასაკის მოსახლეობის ხვედრითი წილის საშუალო მაჩვენებელი 2013-2018 წლამდე პერიოდში შეადგენს 9,4 %, 65 წელს ზევით ემიგრანტებისათვის კი 3,75%. ემიგრირებულთა ძირითად ნაწილს 15-64 ასაკობრივი ინტერვალის მოსახლეობა შეადგენს, ამ ასაკის ემიგრანტების ხვედრითი წილის საშუალო მაჩვენებელი 86,9%-ს შეადგენს.

2014 წლის მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის მონაცემების მიხედვით საქართველოდან წასული ემიგრანტების დიდ ნაწილს აქვთ უმაღლესი პროფესიონალური განათლება, მათ შორის დოქტორისა და მაგისტრის აკადემიური ხარისხი, რასაც ადასტურებს ის, რომ ამ დონის განათლების მქონე პირების პროცენტული წილი აღემატება მთლიან მოსახლეობაში მსგავსი განათლების დონის მქონე პირების ხვედრით წილს, რომელიც დაახლოებით 28,5 პროცენტს შეადგენს, ხოლო ემიგრირებულთა მიხედვით ეს მაჩვენებელი 34,2 პროცენტია (იხ. ცხრილი-5). სამწუხაროდ საქართველოდან წასული ემიგრანტები ასრულებენ არაკვალიფიციურ სამუშაოს, ისინი ვერ იძენენ ახალ უნარებს, რომელიც სამშობლოში დაბრუნების შემდგომ გამოადგებათ. მაშასადამე, ხარისხობრივი დანაკარგი ემიგრაციისაგან, რომელსაც განიცდის სამამულო ადამიანური კაპიტალი, მნიშვნელოვანია და მისი შევსება შეუძლებელია შიგა რესურსებით. 2002 წელს ქვეყანა დატოვა 28 315 უმაღლესი განათლების მქონე პირმა, აქედან 364 მეცნიერებათა კანდიდატი იყო, ხოლო 98 მეცნიერებათა დოქტორი (**წყარო:** საქართველოს მოსახლეობის 2002 წლის აღწერის შედეგები, ტომი მე-3. თბ. 2004. გვ. 148-151.). 2014 წლის მოსახლეობის გამოითხვის შედეგების მიხედვით ქვეყანა დატოვა 28 944 უმაღლესი განათლების მქონე პირმა, რომელთა შორის 11 389 პირს ჰქონდა მაგისტრის ხარისხი, ხოლო 17 145 იყო ბაკალავრი.

საქართველოში მუდმივად მცხოვრებ მოსალოებაში  
10 წელზე უფროსი ასაკის პირების და ემიგრირებულთა  
განათლების მიღწეული დონე

განათლების დონე	10 წელზე უფროსი ასაკის მოსახლეობა %-ში	10 წელზე უფროსი ასაკის ემიგრანტები	
		ხვ. წილი %-ში	რიცხოვნობა (კაცი)
დოქტორი ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი	0,5	0,6	410
მაგისტრი ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი	13,05	13,4	11389
ბაკალავრიატი ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი	14,9	20,2	17145
პროფესიული განათლება	18,5	17,3	14698
სრული ზოგადი განათლება	39,4	40,4	34228
ზოგადი განათლების საშუალო დონე	9,1	3,9	3292
ზოგადი განათლების დაწყებითი დონე	2,3	1,3	1095
განათლების გარეშე მაგრამ წერა-კითხვის მცოდნე	0,5	0,9	800
წერა-კითხვის უცოდინარი	0,4	-	
არ არის მითითებული	1,5	2,0	1700

წყარო: მოსახლეობის 2014 წლის საყოველთაო აღწერა.

ჩატარებული ანალიზის შედეგად შეგვიძლია გავაკეთოთ შემდეგი დასკვნა:



● ემიგრაციული ნაკადების აღრიცხვის სისტემაში ცვლილება ინვეს ოფიციალური სტატისტიკის ხარისხის მნიშვნელობან გაუ- არესებას. გამოქვეყნებული მონაცემები სრულად ვერ აკმაყოფი- ლებს ემიგრაციული პროცესების ღრმა ანალიზის მოთხოვნებს.

● საქართველოდან სხვა ქვეყნებში ემიგრაციული პროცე- სების აღრიცხვის მეთოდოლოგია ხშირად იცვლება, რის გამოც მაჩვენებლები დინამიკაში არაშესადარისია.

● საქართველოს ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემები იძლევა საშუალებას მხოლოდ ფრაგმენტულად შეფასდეს ემი- გრანტა ხარისხობრივი შემადგენლობა: სქესის, ასაკის, განა- თლების და მიმღები ქვეყნების მიხედვით.

● ემიგრაციული პროცესების, როგორც ოფიციალური, ისე არაოფიციალური სტატისტიკური დაკვირვება მოიცავს ნასულ- თა მხოლოდ ნაწილს, რაც განპირობებულია არალეგალური ემი- გრაციის დიდი მასშტაბებით.

● ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემებით უკანასკნელ წლებში ადგილი აქვს სხვა ქვეყნებში ემიგრანტების რიცხოვნო- ბის ზრდას, როგორც აბსოლუტურ მაჩვენებლებში ისე ინტენსი- ვობის შეფარდებით მაჩვენებლებში.

● ემიგრაციული ნაკადები საქართველოდან ხასიათდება ადა- მიანური კაპიტალის საკმარისად მაღალი მაჩვენებელით, რო- მელიც ვერ შეივსება შემოსული იმიგრაციული ნაკადის ხარჯზე.

### **გამოყენებული ლიტერატურა**

1. საქართველოს 2015 და 2017 წლის მიგრაციის პროფილი. თბ., საქართველო. 2017.

2. მოსახლეობის 2014 წლის საყოველთაო აღწერის ძირითადი შედეგები. საქსტატი. თბ. 2016.

3. სტატისტიკური პუბლიკაცია-დემოგრაფიული ვითარება საქართველოში. საქსტატი, თბ., 2017.

4. ნათია ქელიძე, მირიან ტუხაშვილი. საქართველოს მოსახლე-ობის შრომითი მიგრაციის ფაქტორები და სოციალურ-ეკონმი-კური შედეგები. კრებული მიგრაციული პროცესები საბჭოთა საქართველოში. თბ., 2003.

5. მირიან ტუხაშვილი. აუცილებელია საქართველოს შრომის ბაზრისა და მიგრაციის კომპლექსური შესწავლა. შრომების კრებული “მიგრაცია”, ტ. 2. თბ., 2008.

6. რაღფ ჰაკერი. მოსახლეობის დინამიკა საქართველოში-2014 წლის მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის შედეგებზე დაფუძნებული მიმოხილვა. საქსტატი. გაეროს მოსახლეობის ფონდი (UN FPA). თბ. 2017.

7. Г.Г. Меладзе, Б. Н. Кутелия. Внешняя миграция в Грузии, 1996-2001-годы. referat.ru

### **REFERENCES**

1. Migration profile of 2015 and 2017 of Georgia, Tb. Georgia, 2017

2. Basic results of general census of population in 2014, Sakstati, Tb. 2016

3. Statistic publication- demographic situation in Georgia, Sakstati, Tb. 2017

4. Natia Chelidze, Mirian Tukhashvili, Factors of labor migration of the population of Georgia and social and economic results. Migration processes in the soviet Georgia, Tb. 2003

5. Ralph Hackert, population dynamic in Georgia- - survey based on the results of general census of the population in 2014. Sakstati. United Nations Population Fund (UN FPA). TB. 2017.

6. G.G. Meladze, B.N. Kutelia, External Migration in Georgia 1996-2001-y. referat.ru

## STATISTICAL ACCOUNTING OF MIGRATION FLOWS IN GEORGIA

**Ivliia Oniani**

Academic Doctor of Economics,  
Associated Professor, ATSU

### RESUME

Based on the data of Geostat and the United Nations Economic and Social Affairs Department (UN DESA), and on the basis of our calculation, the quantitative characteristics of out-migration flows from Georgia, their age and educational structure and main recipients countries of immigrants from Georgia are discussed.

Our calculations are based on the use of statistical methods such as dynamic rows analysis, interpolation and extrapolation methods.

The conclusion is made that the published data does not fully meet the demands of profound analysis of immigration processes. One of the reasons for this is that the methodology of recording migration processes from Georgia in other countries is often changed, and the indicators are not comparable to dynamics.

According to official statistics, in recent years the number of immigrants in other countries has increased both in absolute as well as in terms of intensity.

Migration flows from Georgia are characterized by a high level of human capital that can not be filled on the expense of immigration flow.

**Key words:** Immigration flows, immigration statistics, immigration absolute index, and immigration intensity.



**მცირე ბიზნესის საბანკო დაკრედიტების  
სრულყოფის მიმართულებები და ღონისძიებები  
საქართველოში**

**ნატა ბიბილური**  
სტუ დოქტორანტი

**რეზიუმე**

სტატიაში შეთავაზებულია საქართველოს კომერციული ბანკების მიერ მცირე ბიზნესის დაკრედიტების (მბსდ) ეფექტიანობის ამაღლების მიზნით მისი სრულყოფის მიმართულებები და ღონისძიებები.

**საკვანძო სიტყვები:** მცირე ბიზნესის საბანკო დაკრედიტება (მბსდ); მთლიანი შიდა პროდუქტი (მშპ); საკრედიტო პორტფელი.

**შესავალი**

მცირე ბიზნესის სეგმენტის კლიენტების მიმართებაში აქტიური ოპერაციების განვითარების დაგეგმვისას კომერციული ბანკები განვითარების საკუთარ სავალსა და სატრატეგიებს ქმნიან, რომლებსაც არც ისე იშვიათად სახელმწიფო დონეზე ეროვნულ კონცეფციებთან და დამუშავებებთან ურთიერთშეხების წერტილები გააჩნიათ. ასე, მაგალითად, სარეიტინგო სააგენტომ „ექსპრეს სს“ და რუსეთის რეგიონული ბანკების ასოციაციამ 2008 წელს შეიმუშავეს რუსეთის საფინანსო ბაზრის განვითარების კონცეფცია 2020 წლამდე, სადაც მცირე ბიზნესის დაკრედიტებას კომერციული ბანკების საქმიანობაში ერთ-ერთი მთავარი ადგილი აქვს გამოყოფილი, აღნიშნულია ლიდერობა ზრდაში სხვა კრედიტების პორტფელებთან შედარებით, მაგრამ არასაკმარისად მაღალი წილი საერთო მოცულობაში – მხოლოდ 4,2%. აღნიშნული კონცეფციის ანალოგის მიხედვით საქა-

რთველოშიც სახელმწიფო ორგანოებმა და საბანკო სექტორმა რიგი პროექტები შეიმუშავეს, რომლებშიც მცირე ბიზნესის დაკრედიტებისას წარმოქმნადი რიგი გამოწვევებია გამოყოფილი:

- არასაკმარისად აქტიური სახელმწიფო პოლიტიკა მცირე ბიზნესის სფეროში;
- დაკრედიტების რეფინანსირების მრავალდონიანი სისტემის არარსებობა;
- მცირე ბიზნესის ფორმირებული საკრედიტო პორტფელის დაბალი ხარისხი;
- მცირე ბიზნესის კლიენტების კომერციული ბანკებისადმი ლოიალურობის არარსებობა, დაუკმაყოფილობა შეთავაზებადი საკრედიტო პროდუქტებისადმი;
- მცირე მენარმეობის სუბიექტების მხრიდან გამოყენებადი საგირავნო საკრედიტო უზრუნველყოფის არარსებობა;
- მცირე ორგანიზაციების მიერ საქმიანობის განხორციელებისადმი ბანკების მხრიდან რთული მოთხოვნები დაკრედიტების შესახებ საკითხის განხილვისას.

### **ძირითადი ნაწილი**

დამუშავებულ პროექტებში არსებობს ბაზრის განვითარების განმსაზღვრელი რიგი გამოწვევები, რომლებიც პირობითად შეიძლება მიზნობრივ ბლოკებთან და ზომებთან განუწყვეტლად დაკავშირებულ სამ კომპონენტად (გამწვავება, სუბიექტები, სრულყოფის მიმართულებები) იქნას გაერთიანებული (ცხრილი 1).

საკრედიტო ინსტიტუტების, ბიზნესისა და სახელმწიფოს ურთიერთქმედების ჩარჩოებში რეგულარულად წარმოიშვება რიგი პრობლემები, რომლებიც ხელს უშლიან მცირე ბიზნესის აქტიურ განვითარებას, მაგრამ ამავე დროს ქვეყანაში მცირე ბიზნესის დაკრედიტების მთლიანად არსებული მექანიზმის ტრანფორმაციისათვის პოტენციალს წარმოადგენს.

სიტუაციებისა და ფაქტორების ნაკრები, რომლებიც საკრედიტო ურთიერთობების სუბიექტების მუშაობაში არსებობენ და მათ ქმედებებზე ბაზრის მოთამაშეების რეაქციას იწვევენ,

შეიძლება გაერთიანდნენ დაკრედიტების სისტემის განვითარების სამ ცალკე კომპონენტში, როგორებიცაა:

1. ბაზრის სუბიექტების ნდობა მცირე ბიზნესის სუბიექტებისადმი;
2. ინსტიტუციონალური გარემოს ფორმირება;
3. მცირე ბიზნესის საკრედიტო პორტფელის ინტენსიური ზრდა.

თითოეული კომპონენტი შეიძლება რამდენიმე ინსტიტუტის მიერ იქნას მიღებული და რეალიზებული (ცხრილი 1. გვ. 54).

მცირე ბიზნესისათვის საკრედიტო პროდუქტების ბაზრის მდგომარეობის ანალიზი ქვეყნისა და რეგიონულ ქრისში, ასევე საკრედიტო ოპერაციების განვითარების ტენდენციები, საკრედიტო ორგანიზაციების მცირე ბიზნესისათვის საკრედიტო პროდუქტების ჩამონათვალის გაფართოებაში დაინტერესების ზრდის ტენდენციების აღნიშვნის შესაძლებლობას იძლევა.

მაგრამ ბოლო წლების განმავლობაში შეიმჩნევა მცირე ბიზნესის განვითარებისა და ქვეყნის მშპ-ში მცირე ბიზნესის წილის გადიდებასთან მიმართებაში ფაქტიური ზომების მიხედვით დასახული სახელმწიფოებრივი მიზნების შეუსაბამობა, მათ შორის:

- სახელმწიფოს მხრიდან - პოლიტიკის გამკაცრება სადაზღვევო შენატანების მიმართებაში, რომელსაც მენარმე თვითონ და თავის თანამშომლებზე იხდის; საგადასახადო რეჟიმების ცვლილება და პატენტური სისტემის სასარგებლოდ გადასახადდაბეგვრის გამარტივებული სისტემიდან თანდათანობით გასვლა;

- კომერციული ბანკების პოზიციიდან - საკრედიტო ორგანიზაციების მოთხოვნილებების შეთავაზებული უზრუნველყოფისადმი და დისკონტური კოეფიციენტების გამოყენებისადმი (შესწორებები) გამკაცრება; მცირე ბიზნესის სუბიექტებზე მიწოდებადი გრძელვადიანი კრედიტებისა და საინვესტიციო მიზნებისთვის კრედიტების მოცულობის შემცირება და მოკლევადიან კრედიტებზე და მიკროდაკრედიტებაზე გადაორიენტი-

**ცხრილი 1. მცირე ბიზნესის საბანკო დაკრედიტების (მზსდ) სრულყოფის გამონვევები და მიმართულებები საქართველოში**

გამონვევები	სუბიექტები	სრულყოფის მიმართულებები
1. ნდობის გამონვევები მცირე ბიზნესისადმი	სახელმწიფო	<ul style="list-style-type: none"> <li>- სახელმწიფო და კერძო სანარმოების სხვადასხვა დონის ორგანიზაციების პარტნიორობის მეშვეობით განვითარება;</li> <li>- ვენჩერული დაფინანსების ინვესტორის ხელში გადაცემა;</li> <li>- საგირავნო კანონმდებლობის სრულყოფა.</li> </ul>
2. ინსტიტუციური გარემოს გამონვევები	მეგარეგულატორი	- საგარანტიო ინსტიტუტის შექმნა
	სახელმწიფო	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ბიზნესის წარმოების პირობების გამჭვირვალობის ამაღლება;</li> <li>- დაკრედიტების და მხარდაჭერის საერთაშორისო გამოცდილება დროის სხვადასხვა დროით მონაკვეთებში.</li> </ul>
	კომერციული ბანკები	- ბიზნეს-თანასაზოგადოებების ფორმირება კლიენტების გარემოში.
	მეგარეგულატორი	<ul style="list-style-type: none"> <li>- დაკრედიტების ნორმების დაზუსტება;</li> <li>- ნორმატივი კკ1- პირველადი კაპიტალის კოეფიციენტის მცირე ბიზნესის საინვესტიციო კრედიტებზე ამაღლებული კოეფიციენტის გამოყენების გარეშე გაანგარიშება.</li> </ul>
სახელმწიფო	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ერთიანი ელექტრონული დოკუმენტბრუნვა კომერციულ ბანკებს, მცირე ბიზნესის კლიენტს და სახელმწიფოს შორის;</li> <li>- შემოსავლების გადასახადით დაბეგვრა მცირე ბიზნესის დაკრედიტებისაგან;</li> <li>- მიდგომების ცვლილებები კომერციულ ბანკში ბიზნეს-დაგეგმვისადმი.</li> </ul>	

	<p>კომერციული ბანკები</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- მცირე ბიზნესის საკრედიტო აქტიურობის მონიტორინგი;</li> <li>- ერთიანი ბაზა მცირე ბიზნესის დაკრედიტებაში უარის თქმის შესახებ;</li> <li>- სკორინგის სრულყოფა მსესხებლის ფინანსური მდგომარეობის ექსპრეს-ალგორითმის მეშვეობით;</li> <li>- ბანკების მოთხოვნილებების კორექტირება საგირავნო უზრუნველყოფისადმი;</li> <li>- კონტროლი მსესხებლების გირავნობების მონიტორინგის სისტემაზე;</li> <li>- დუბლირებადი და არაეფექტური პროცესების გამოვლენა დაკრედიტებისას;</li> <li>- პერსონალის მოტივაციის შეცვლა;</li> <li>- კომპლექსური პროდუქტები.</li> </ul>
--	---------------------------	--

რება, რაც არ უწყობს ხელს მცირე საწარმოების საქმიანობის განვითარებას.

მცირე მეწარმეობისა და დაკრედიტების განვითარებაზე ზემოქმედი ფაქტორების ანალიზმა საქართველოში გვიჩვენა, რომ არსებული პრობლემები შეიძლება მხოლოდ სახელმწიფოს, მეგარეგულატორის, საკრედიტო ორგანიზაციებისა და მცირე ბიზნესის სუბიექტების გაერთიანებული ძალისხმევით იქნას გადაწყვეტილი.

პირველ რიგში მნიშვნელოვანია, არსებული სისტემის სრულყოფის მიმართულებების განსაზღვრისას, დროითი ჩარჩოების პარამეტრები იქნას დადგენილი, რადგანაც მოკლევადიანი ხასიათის ქმედებები არ შეიძლება ბიზნესის მთლიანი სეგმენტის ხანგრძლივი პერიოდით ზრდის ვექტორი გახდეს, რაც როგორც მცირე საწარმოების მხარდაჭრის სახელმწიფოებრივი პროგრამებისა, ასევე ცენტრალური ბანკის პოლიტიკის შემუშავებისას ხშირად იგნორირდება.

მეორეს მხრივ, უარყოფითი ეფექტების ნიველირებისა და რეფორმების დანერგვისაგან დადებითი ეფექტების გადიდების მიზნით სახელმწიფოს, ცენტრალურ ბანკსა და კომერციულ



ბანკებს შორის გამოყენებული ზომების წინააღმდეგობების შემცირება არის საჭირო.

მესამე, აუცილებელია ყველა დარგებისადმი გრძელვადიან პერიოდში ყოველმხრივი ყურადღება დაზარალებულ რეგიონებზე და საწარმოებზე ექსტერნული დახმარების გამოკლებით.

მცირე ბიზნესის დაკრედიტების ოპერაციების განვითარების მიზნებისათვის კომერციულ ბანკებში შეთავაზებულია, რომ გამოყენებულ იქნეს პროგრამულ-მიზნობრივი მეთოდები, რომლებიც უზრუნველყოფენ ურთიერთკავშირს ვადების, რესურსებისა და მოქმედი სუბიექტების მიხედვით, ასევე მცირე ბიზნესის საბანკო დაკრედიტების (მბსდ) მართვასა და კონტროლის პროცესის ორგანიზებას.

მცირე ბიზნესის საკრედიტო პორტფელის ზრდის მაღალი ტემპების მიღწევის, კლიენტების ლოიალობის ამაღლების, ასევე მცირე ბიზნესზე კრედიტების მიხედვით ვადაგადაცილებული დავალიანების დონის მხარდაჭერის ამოცანების გადაწყვეტა შეიძლება მცირე ბიზნესის მომსახურე პასუხისმგებელი განყოფილებების თანამშრომლების სამოტივაციო ჯგუფის არსებობის პირობებში იქნას გადაწყვეტილი.

საკრედიტო პროცესის მაკონტროლებელი სამსახურები - იურიდიული, საგირავნო, ანდერრაიტიנגი, საკრედიტო განაცხადებთან მუშაობისას უსაფრთხოება, როგორც წესი, ვადაგადაცილებული დავალიანების წამოქმნაზე უშუალოდ პასუგებელები არ არიან. სხვა სიტყვებით, მოცემული თანამშრომლების შრომის ანაზღაურების სისტემაში საკრედიტო პორტფელის მაჩვენებლების ზემოქმედება ნაკლები ხარისხითაა ჩადებული, ვიდრე საკრედიტო განყოფილებების თანამშრომლების შრომის ანაზღაურებაში. აქ აუცილებელია მოცემული ჯგუფის თანამშრომლების პრემირებაში, განხილული განაცხადებების მიხედვით პრობლემური დავალიანების დონის შეფასებითი მაჩვენებლები იქნას დანერგილი.

გარდა ამისა, საკრედიტო-უზრუნველყოფად დოკუმენტაციასთან მუშაობის პროცესში, შეცდომების გასწორებაზე თანამშრომლების საკმაოდ დიდი დრო იხარჯება. აქედან გა-

მომდინარე, თანამშრომლების პრემირებაში - საკრედიტო-უზრუნველყოფად დოკუმენტაციაში გამოვლენილი შეცდომების რაოდენობის მიხედვით შესაბამისი მაჩვენებლების, ხოლო დაკრედიტებული ქვედანაყოფის მხრიდან - დეპრემორების მაჩვენებლების დანერგვა უნდა ხორციელდებოდეს.

**დასკვნის** სახით შეიძლება აღინიშნოს, რომ საკრედიტო ორგანიზაციებს დღეს - „გრძელი ფულის“ გაცემისადმი მოთხოვნილებების გაიოლებისათვის და რეზერვების შექმნაზე მოგებიდან (შემოსავლებიდან) „იძულებით გამოყენებული“ სახრების წილის შემცირებისათვის, სჭირდებათ დამატებითი საგარანტიო მექანიზმები. დაკრედიტების ბაზარზე შესაძლებელია ყველა მოქმედი სუბიექტის ურთიერთ ინტერესების გათვალისწინების პირობებში, მცირე ბიზნესის საბანკო დაკრედიტების (მბსდ) შემდგომი სტაბილური განვითარება.

#### **REFERENCES:**

1. Костикова М.Ю. – Банковское кредитование малого бизнеса и направлениа его совершенствования, дисс. каед экон. наук. – Воронежю 2015.
2. Tsaava G. – Financial engineering; Lecture Course – Tbilisi. Publisher “Universal” 2013. 665 p.
3. Tsaava G. Gavasheli, Tsaava Sh., Burdiashvili D. Mosiashvili R. Riskology Economic, Financial and Bank-Credit Risk Management. Manual “Tbilisi” Publishing house “ Dan”, 2018. 665 p.
4. Ingorokva An. Tsaava G. – Financial management Theory, practice and methods.
5. Sizova D.A. – Features of lending to small businesses in Rosstt author. Dis. cand. economic sciences. Rostov na Don. 2009.
6. Kostikova M. Yu. – Bank lending to small businesses and directions for its improvement, diss. cand. econ. sciences – Voronezh. 2015.

**SMALL BUSINESS BANKING AND CREDIT  
IMPROVEMENTS AND EVENTS IN GEORGIA**

**Nata BiBiluri,**  
PhD Student of GTU

**RESUME**

The credit organizations today need the additional safeguards to ease long-term demand for cash and reduce their share of internally generated cash from reserves.

Taking into account the interest of all entities operating in the lending market, it is possible to further develop small business bank lending.

**Key words:** Small Business Crediting; GDP; Credit Portfolio.



**დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის  
შენწყვეტის ლეგიტიმურობა  
(სასამართლო პრაქტიკის ანალიზი)**

ელისაბედ შენგელია  
თსუ მაგისტრანტი

**რეზიუმე**

2014 წლის 27 ივნისს, ევროკავშირმა, მისმა წევრმა სახელმწიფოებმა და საქართველომ მოანერგეს ხელი ასოცირების შეთანხმებას (AA). შეთანხმება ითვალისწინებს შესასრულებლად სავალდებულო სამართლებრივ დებულებებს და გაძლიერებულ თანამშრომლობას, რომელიც სცდება ტრადიციულ შეთანხმებათა მასშტაბებს და ვრცელდება ინტერესთა ყველა სფეროზე. სარატიფიკაციო პროცესის დასრულების შემდეგ, ასოცირების შეთანხმება სრულად ამოქმედდა **2016 წლის 1 ივლისიდან**. [1, გვ.1]

აღნიშნული ხელშეკრულებით საქართველოს ნაკისრი აქვს, ერთი მხრივ, თავისუფალი სამეწარმეო საქმიანობის უზრუნველყოფისა და მეორე მხრივ, შრომითი უფლებების დაცვის ხელშეწყობის ვალდებულება.

შრომითი უფლებების დაცვის სფეროში კანონმდებლობის უნიფიკაცია-ჰარმონიზაციის პროცესი შრომის კოდექსის ძალაში შესვლის დღიდან კიდევ უფრო შესამჩნევი ხდება. ორგანულმა კანონმა განიცადა არაერთი ცვლილება, რომელიც ემსახურებოდა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული დისბალანსისა და დამსაქმებლის მიერ დაკავებული უპირატესი მდგომარეობის აღმოფხვრას. თუმცა, დროთა განმავლობაში, შრომის კოდექსთან ერთად განვითარდა სასამართლო პრაქტიკა, რომელმაც ხელი შეუწყო ხელშეკრულების ორივე მხარის (დამსაქმებელი ; დასაქმებული) უფლებრივი გათანაბრების

პროცესს.

ბიზნეს სანარმოებში სტაბილური და დაბალანსებული შრომითი ურთიერთობის არსებობა არის არა მარტო ამ კომპანიების შეუფერხებელი მუშაობის გარანტი, არამედ ქვეყნის მდგრადი ეკონომიკური განვითარების წინაპირობა. აღნიშნულის უზრუნველყოფისთვის კი საჭიროა, დამსაქმებლების (სანარმოების) ეკონომიკური ინტერესებისა და დასაქმებულთა უფლებებს შორის ბალანსის მიღწევა და შენარჩუნება.

წინამდებარე ნაშრომი წარმოადგენს ერთგვარ გზამკვლევის ბიზნეს სუბიექტებისთვის და მოიცავს კომპანიების მიერ, ვალდებულების დარღვევის საფუძველზე, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის დროს, გამოსაყენებელი წინაპირობების ანალიზს, ეროვნული სასამართლოების პრაქტიკაზე დაყრდნობით. ნაშრომში მითითებულია ცალკეული სახის რეკომენდაციები კომპანიის მენეჯმენტისთვის, რომელთა გათვალისწინებაც, წარმოების პროცესში, გონივრული და მიზანშეწონილი იქნება.

**საკვანძო სიტყვები:** დასაქმებული, დამსაქმებელი, შრომითი ურთიერთობა, ხელშეკრულება, ვალდებულების დარღვევა,

## ძირითადი ტექსტი

### დასაქმებული, როგორც „ხელშეკრულების სუსტი მხარე“

თითოეული შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა, თავისუფალი გამოვლენის საფუძველზე მიღწეული შეთანხმების შედეგად. თუმცა, ხელშეკრულების დადების მომენტის შემდგომ, მხარეთა თანასწორუფლებიანობა გარკვეულწილად განიცდის მოდიფიცირებას და დასაქმებული ექცევა დამსაქმებლის „ნების ზეგავლენის ქვეშ“, რასაც შრომის სამართალში დასაქმებულის დამსაქმებლისადმი დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში ყოფნა - „სუბორდინაციის პრინციპი“ ეწოდება.<sup>1</sup> [2, გვ.10] სწორედ ამ

---

**1** საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, ლეონიდე ადვიშვილი, დავით კერესელიძე, გვ. 10

პრინციპით განსხვავებდება კომპანიასა და მასში დასაქმებულ პირებს შორის ურთიერთობა სხვა, პირთა თანასწორობაზე დამყარებული კერძო-სამართლებრივი ურთიერთობებისგან

ქვემდებარეობის პრინციპის გათვალისწინებით, დასაქმებული, როგორც პიროვნულად, ისე ეკონომიკურადაც დამოკიდებულია დამსაქმებელზე. პიროვნული დამოკიდებულება გამოიხატება დაქირავებულის ვალდებულებაში, დაემორჩილოს დამქირავებლის მიერ ცალმხრივად განსაზღვრულ მითითებებს და ამ მითითებების შესაბამისად შეასრულოს ნაკისრი ვალდებულებები. ასეთ პირობებში, წარმოიშვა დომინირებული მხარის (დამსაქმებლის) მიერ უფლებამოსილების გადამეტების რისკი. [3, გვ.10] სწორედ „სუსტი მხარის“ (დასაქმებულის) დასაცავად და აღნიშნული რისკის შესამცირებლად სახელმწიფომ საჭიროდ მიიჩნია ჩარეულიყო ხელშეკრულების მხარეთა უფლებამოსილებებში და დაევალებულებინა დასაქმებული (საწარმო) დაეცვა ცალკეული წესები. ასეთ წესების ერთობლიობას კი დღევანდელი მდგომარეობით, შეიცავს შრომის კოდექსი. თუმცა იქედან გამომდინარე, რომ შრომის კოდექსი ამომწურავად არ განსაზღვრავს მხარეთა ვალდებულებებსა და პასუხისმგებლობის საკითხებს, ეროვნული სასამართლო პრაქტიკა შრომით ურთიერთობის რეგულირებაში განსაკუთრებულ როლს თამაშობს.

### **დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა**

შრომის კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა შეიძლება შეწყდეს, მხოლოდ კოდექსით პირდაპირ გათვალისწინებული გარემოებების საფუძველზე. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონიერი საფუძველები განსაზღვრულია შრომის კოდექსის 37-ე მუხლით. ხოლო, თავად შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პროცესს არეგულირებს 38-ე მუხლი. როგორც უკვე, აღინიშნა, ორგანული კანონი არ არის ამომწურავი ხასიათის და არ შესწევს უნარი სრულყოფილად მოაწესრიგოს მხარეთა შრომით-სამართლებრივი ურთიერთობები. შესაბამისად, შრომის კოდექსი, შრომითი ურთიე-

რობის შეწყვეტისათვის დამსაქმებელს, მხოლოდ შეწყვეტის საფუძვლების ჩამონათვალს და დასაქმებულის გათავისუფლების პროცედურას სთავაზობს, ხოლო საკითხს იმის შესახებ, ამ დროს სანარმომ (დამსაქმებელმა) რა კრიტერიუმებითა და დებულებებით უნდა იხელმძღვანელოს, ღიად ტოვებს.

„სუბორდინაციის პრინციპის“ მიუხედავად, შრომითი ხელშეკრულება არის ორმხრივი შეთანხმება, რომელიც გულისხმობს, როგორც დამსაქმებლის, ისე დასაქმებულის უფლება-ვალდებულებების არსებობას.

დამსაქმებელი უფლებამოსილია, დაასრულოს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა მხოლოდ ლეგიტიმური გზით, ხოლო მისი პირდაპირი ვალდებულებაა, სათანადო საფუძვლის გარეშე არ შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა. მეორე მხრივ, დასაქმებული უფლებამოსილია არ შეწყდეს მასთან შრომითი ურთიერთობა უკანონოდ, ხოლო ვალდებულია, ჯეროვნად და კეთილსინდისიერად შეასრულოს მასზე დაკისრებული ვალდებულება.

შესაძლოა ითქვას, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან კანონიერი საფუძვლით შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება წარმოადგენს დასაქმებულის მხრიდან შრომითი მოვალეობების სათანადოდ შესრულების ერთ-ერთ მოტივაციას და ვალდებულების უხეშად დარღვევის პრევენციას. [4, გვ.228]

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლში ჩამოთვლილია შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმური საფუძვლები. მათი შინაარსის გათვალისწინებით, აღნიშნულ ნორმაში მოცემული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები შესაძლოა დაჯგუფდეს შემდეგნაირად: [5, გვ.225]

- დამსაქმებლის საოპერაციო (სამოქმედო) მოთხოვნებთან დაკავშირებული;
- დასაქმებულის ქცევასთან დაკავშირებული;
- დასაქმებული პირის შესაძლებლობასთან დაკავშირებული;
- დასაქმებულის ნებასთან ან მხარეთა შეთანხმებასთან დაკავშირებული;
- ხელშეკრულების ვადის გასვლასთან ან სამუშაოს შესრუ-

ლებასთან დაკავშირებული;

- ხელშეკრულების შეწყვეტის სხვა საფუძვლები.

განსაკუთრებით საყურადღებოა „დასაქმებულის ქცევასთან დაკავშირებული“ საფუძვლები, კერძოდ ამავე მუხლის 1-ლი ნაწილის „თ“ და „ზ“ ქვეპუნქტები, რომლებიც, გარკვეული პირობებით, ითვალისწინებენ დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შესაძლებლობას, თუკი სახეზეა მის მიერ ნაკისრი ვალდებულების დარღვევა.

ყველა კომპანიის/დანესებულების შეუფერხებლად და ეფექტურად ფუნქციონირებისათვის, ფინანსური თუ რეპუტაციული თვალსაზრისით, უმნიშვნელოვანესია დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების მომენტში დაცული იყოს კანონითა და სასამართლო პრაქტიკით დადგენილი მოთხოვნები. წინააღმდეგ შემთხვევაში, შესაძლოა, კომპანია დადგეს მნიშვნელოვანი ზიანის წინაშე.

წარმოვიდგინოთ სიტუაცია, როდესაც პირი სამსახურიდან გათავისუფლდა არალეგიტიმურად. ბუნებრივია, დასაქმებული საკუთარი უფლების დასაცავად მიმართავს კანონიერ საშუალებას, სასამართლოს და მოითხოვს მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების ბათილობას. შრომის კოდექსის 38-ე მუხლს რომ დავეყრდნოთ, თუკი, სასამართლოს მიერ, მისი განთავისუფლება მართლაც, უკანონოდ იქნება მიჩნეული, მას წარმოეშობა უფლება, მიიღოს: ა) **განაცდური** (ის თანხა, რომელიც სასამართლოს გადაწყვეტილების აღსრულების მომენტამდე უნდა მიეღო, ჩვეულებრივად დასაქმებული რომ ყოფილიყო); ბ) **აღდგენილ იქნეს** მის ძველ თანამდებობაზე / **ტოლფას თანამდებობაზე** (თუკი ძველი თანამდებობა აღარ არსებობს) / მიეცეს კომპენსაცია, თუკი მისი აღდგენა საერთოდ ვერ ხორციელდება.

გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ სანამ გათავისუფლებული პირი სასამართლოში დავას აწარმოებს (რასაც, ძირითად შემთხვევებში, წლები სჭირდება. მითუმეტეს, თუკი საქმემ 3-ვე ინსტანციის სასამართლო გაიარა), კომპანია აიყვანს ახალ კადრს, რომელსაც უხდის იმ თანხას, რაც უნდა გადაე-



ხადა გათავისუფლებული დასაქმებულისათვის. საბოლოოდ, კი არალეგიტიმური განთავისუფლების შედეგად, კომპანია დგება **ორმაგი დანახარჯის** განხილვის წინაშე. ერთი მხრივ, ახალ დასაქმებულს აძლევს შრომის ანაზღაურებას და ამასთან, იხდის ძველი, უკანონოდ განთავისუფლებული პირის განაცდურს და დამატებით კომპენსაციასაც, რომლის ოდენობასაც მოსამართლე თავად განსაზღვრავს საკუთარი დისკრეციული უფლებამოსილების ფარგლებში და რომელიც შესაძლებელია განაცდურის ოდენობასაც აღემატებოდეს.

მეორე ალტერნატიულ შემთხვევაში კი, როცა სანარმოს ახალი კადრი არ აჰყავს და თანამდებობა ვაკანტური რჩება, სასამართლო იღებს გადაწყვეტილებას პირის სამუშაოზე აღდგენის შესახებ, რაც დამსაქმებლისათვის ბევრად უფრო რთულ შემთხვევას, მათ შორის, სამუშაოს ხარისხიანად შესრულების საკითხებს უკავშირდება. დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებული დაძაბული ურთიერთობიდან გამომდინარე, შრომითი ურთიერთობა, თითქმის შეუძლებელია, დაუბრუნდეს ჩვეულ რიტმს, რაც მნიშვნელოვნად შეაფერხებს სამუშაო პროცესს და შედეგობრივად, ბუნებრივია, ასახვას ჰპოვებს.

თუმცა, ფინანსური და პიროვნული საკითხებიც რომ დავივიწყოთ, ალბათ, ბიზნეს სუბიექტისთვის, ყველაზე მნიშვნელოვანი მისი რეპუტაციაა. თითოეული სანარმო, დაფუძნების დღიდან ძალიან დიდ ინვესტიციას დებს მყარი და პოზიტიური საქმიანი რეპუტაციის შექმნაში. შესაბამისად, დასაქმებულის უკანონოდ გათავისუფლების შემთხვევების გახმაურების შედეგად, შელახული რეპუტაციის გათვალისწინებით, შესაძლებელია, სანარმომ დაკარგოს მაღალკვალიფიციური და საჭირო კადრის აყვანის შესაძლებლობა. ამასთან, მნიშვნელოვნად შეფერხდეს სხვადასხვა ბიზნეს ხელშეკრულებების დადების ნაწილში.

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, ყველა დამსაქმებელი სუბიექტისათვის უნდა იყოს ცნობილი ის მოთხოვნები, რასაც კანონმდებლობა და ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკა მას უყენებს დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის მომენტში. დამსაქმებელმა, გადაწყვეტილების მიღებისას წინა-

სწარ უნდა გაითვალისწინოს ცალკეული დებულებები და კრიტერიუმები და მხოლოდ ამის შემდგომ მიიღოს გადაწყვეტილება ამა თუ იმ პირის სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ.

**დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევა, როგორც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთი პრობლემური საფუძველი.**

ა) მტკიცების ტვირთი განაწილების სპეციფიკურობა შრომით-სამართლებრივ დავებში.

შრომის კოდექსის 37-ე მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტი ითვალისწინებს შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ისეთ საფუძველს, როგორცაა: დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური **შრომითი ხელშეკრულებით** ან კოლექტიური ხელშეკრულებით ან/და შრომის **შინაგანაწესით** დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევა. ამ ნაწილში, ყურადღება უნდა გამახვილდეს რამდენიმე მნიშვნელოვან ფაქტზე: ა)რა ფორმით არის პირი საწარმოში დასაქმებული (წერილობითი ხელშეკრულება, ზეპირი შეთანხმება, ბრძანება და ა.შ.), ბ) რამდენად არის ხელშეკრულებაში ამომწურავად განსაზღვრული დასაქმებულის ფუნქცია-მოვალეები გ) რამდენად არის შრომის შინაგანაწესი ხელშეკრულების არსებითი შემადგენელი ნაწილი და რამდენად არის დასაქმებული გაცნობილი კომპანიაში მოქმედ ნესებსა და პროცედურებს.

გასათვალისწინებელია, რომ არის შემთხვევები, როდესაც, დასაქმებული მართლაც უხეშად არღვევს ვალდებულებას და არსობრივად მისი გათავისუფლება, სრულიად ლეგიტიმურია, თუმცა სასამართლო პროცესზე, დამსაქმებლის მიერ ვალდებულების უხეში დარღვევის დამადასტურებელი მტკიცებულებების წარდგენის შეუძლებლობის გამო, დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილება მიიჩნევა არალეგიტიმურად.

აღნიშნული აიხსნება შრომით-სამართლებრივი დავისათვის დამახასიათებელი მტკიცების ტვირთის განაწილების სპეციფიკურობით. კერძოდ, თუკი ზოგადი სამოქალაქო სამართალწარმოებისას, მტკიცების ტვირთი ნაწილდება თანაბრად, [8,

გვ.8] ოდნავ განსხვავებული მოცემულობა გვაქვს შრომით სამართლებრივი დავების შემთხვევაში. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს მითითებით, მტკიცების ტვირთის განაწილების ობიექტური და სამართლიანი სტანდარტი განაპირობებს მოსარჩელისა და მოპასუხის მტკიცების საგანში შემავალი გარემოების წრის განსაზღვრას, რა დროსაც მხედველობაში მიიღება მხარის მიერ მტკიცების ობიექტური განხორციელების შესაძლებლობა. აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება დადებითი მოვლენის მტკიცების ვალდებულება ნეგატიური მოვლენის მტკიცების შეუძლებლობის გამო. 8, გვ.8]

თბილისის სააპელაციო სასამართლო ერთ-ერთ [8, გვ.8] საქმეში ხაზს უსვამს „მტკიცების ტვირთის“ განაწილების გარკვეულ თავისებურებას შრომით დავებში და განმარტავს, რომ აღნიშნულს მტკიცებულებების წარმოდგენის თვალსაზრისით, დამსაქმებლისა და დასაქმებულის არათანაბარი შესაძლებლობები განაპირობებს. უფრო კონკრეტულად კი, მოსარჩელე, დასაქმებული, რომელიც სამსახურიდან უკანონოდ დათხოვნის თაობაზე აპელირებს, ვერ დაადასტურებს მისი სამსახურიდან დათხოვნის უკანონობას. შესაბამისად, მოსარჩელის მითითება მასზედ, რომ იგი უკანონოდ გაათავისუფლეს სამსახურიდან, მტკიცების ტვირთს აბრუნებს და დამსაქმებელს დასაქმებულის სამსახურიდან მართლზომიერად გაათავისუფლების მტკიცების ვალდებულებას აკისრებს. აღნიშნული დასკვნა გამომდინარეობს შემდეგი ძირეული პრინციპიდან, კერძოდ, დამსაქმებელს გააჩნია მტკიცებითი უპირატესობა, სასამართლოს წარუდგინოს მისთვის ხელსაყრელი მტკიცებულებები იმასთან დაკავშირებით, რომ მისმა მუშაკმა შრომითი მოვალეობები დაარღვია, რაც კონკრეტულ ქმედებებში გამოიხატა, ვიდრე მუშაკს, რომელიც ობიექტურად ვერ შეძლებს მტკიცებულებების წარდგენას მასზედ, რომ იგი ვალდებულებას ჯეროვნად ასრულებდა.

შესაბამისად, საწარმოს (დამსაქმებლის) მიერ, ვალდებულების დარღვევის არსებობის შემთხვევაში, პროცესზე სამტკიცებელი საკითხების მხედველობაში მიღებით, ნებისმიერმა დამსაქმებელმა სუბიექტმა, პირის სამსახურში აყვანის მომენტში,

უნდა გაითვალისწინოს შემდეგი:

➤ პირის გარკვეულ პოზიციაზე აყვანა უნდა დასტურდებოდეს, რაიმე სახის წერილობითი დოკუმენტით. ასეთი შეიძლება იყოს **შრომითი ხელშეკრულება ან ბრძანება** (შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-3 ნაწილით: **პირის განცხადება და მის საფუძველზე დამსაქმებლის მიერ გამოცემული დოკუმენტი, რომლითაც დასტურდება დამსაქმებლის ნება პირის სამუშაოზე მიღების თაობაზე, უთანაბრდება შრომითი ხელშეკრულების დადებას**), დასაქმებულის სამსახურში აყვანის თაობაზე. ასეთი დოკუმენტის არ არსებობა პრობლემას წარმოადგენს, როგორც დასაქმებულისთვის, ისე დამსაქმებლისათვის. დასაქმებული ვერ დაადასტურებს კონკრეტულ პოზიციაზე მუშაობის საკითხს და შესაბამისად, ვერ წარმოეშობა მოთხოვნის უფლება და ამავდროულად, ვერც დამსაქმებელი მიუთითებს სასმართლოში, საჭიროების შემთხვევაში, ასეთი ურთიერთობის არსებობის შესახებ. თუმცა, პრაქტიკაში შრომით ურთიერთობის არსებობა, დასტურდება ისეთი ალტერნატიული მეთოდით, როგორიცაა სამუშაოს ფაქტობრივი შესრულებისა და დამსაქმებლის მიერ ხელფასისი გადახდის დასტურები (მაგ: ამონაწერი საბანკო ანგარიშიდან, შესრულებული სამუშაოს ანგარიში და ა.შ).

➤ ხელშეკრულებაში აუცილებლად დეტალურად უნდა იყოს განერილი დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი **ფუნქცია-მოვალეობები**, რომ მარტივად მოხდეს ვალდებულების დარღვევის იდენტიფიცირება და მტკიცება იმისა, რომ პირობითად, ცალკეული სამუშაოს ჯეროვნად შესრულება სწორედ ამ დასაქმებულის უშუალო მოვალეობაში შედიოდა. თუკი პირთან შრომითი ურთიერთობა დაიწყო, არა შრომითი ხელშეკრულების, არამედ ბრძანების საფუძველზე, მნიშვნელოვანია, რომ ცალკე დამტკიცებული „**სამუშაო აღწერილობით**“ განისაზღვრებოდეს დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი ფუნქცია-მოვალეობები.

➤ ვინაიდან, უმეტეს შემთხვევაში შრომითი ხელშეკრულება სრულად ვერ აწესრიგებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომით ურთიერთობებს, მიზანშეწონილია, კომპანიაში

არსებობდეს წინასწარ შემუშავებული შრომის შინაგანანესი და ცალკეული პროცედურები. მაგ: ეთიკისა და ქცევის კოდექსი. მნიშვნელოვანია, რომ ყველა დასაქმებული გაცნობილი იყოს შინაგანანესს, მასში შესულ ყველა ცვლილებას და კომპანიაში მოქმედ პროცედურებს.

გარდა ამისა, თუკი ადგილი აქვს შრომის შინაგანანესით გათვალსწინებული პირობის დარღვევას, კვლავ დამსაქმებელზე გადაკისრებული მტკიცების ტვირთიდან გამომდინარე, შინაგანანესი ხელშეკრულების / ბრძანების არსებითი შემადგენელი ნაწილი უნდა იყოს, რომ დასაქმებულს მისი დარღვევსთვის პასუხისმგებლობა დაეკისროს. (შრომის კოდექსის მე-6 მუხლის მე-5 ნაწილით: **შრომითი ხელშეკრულებით შეიძლება განისაზღვროს, რომ შრომის შინაგანანესი ხელშეკრულების ნაწილია. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია პირს შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე გააცნოს შრომის შინაგანანესი -ასეთის არსებობის შემთხვევაში, ხოლო შემდგომ – მასში შეტანილი ნებისმიერი ცვლილება**).

ზემოაღნიშნული საკითხები ის მინიმუმია, რომელიც დამსაქმებელმა ჯერ კიდევ პირის სამსახურში აყვანის მომენტში უნდა გაითვალისწინოს, რათა დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევის შემთხვევაში შეეძლოს ფაქტის მტკიცება და მასთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის ლეგიტიმურობის დასაბუთება.

ბ )დასაქმებულის მიერ ვალდებულების დარღვევის ხასიათის იდენტიფიცირების პრობლემა.

როგორც უკვე აღინიშნა, შრომის კოდექსი დასაქმებულის მიერ ვალდებულების უხეშ დარღვევას მიუთითებს, როგორც შრომით ურთიერთობის შეწყვეტის ერთ-ერთ ლეგიტიმურ საფუძველს, თუმცა არ იძლევა „უხეში დარღვევის“ დეფინიციას. დასაქმებულის მიერ განხორციელებული ამა თუ ქმედების (მოქმედება / უმოქმედობა) „უხეშ დარღვევად“ კვალიფიკაციის უნივერსალური კრიტერიუმები არ არსებობს, თუმცა გარკვეულ დებულებები დადგენილია სააპელაციო და უზენაესი სასამართლოების პრაქტიკით.

**მაგალითი №1.** ვიდრე ეროვნულ (საქართველოს პრაქტიკას) მიმოვიხილავდეთ, შედარებისთვის შესაძლებელია მოვიხმოთ გერმანიის შრომის სასამართლოს ერთ-ერთი საქმე, სადაც დამსაქმებელმა პირი ყოველგვარი წინასწარი გაფრთხილების გარეშე გაათავისუფლა დასაქმებული ვალდებულების „უხეში დარღვევის“ საფუძვლით და სასამართლომ ეს გადაწყვეტილება მართლზომიერად ცნო, დასაქმებულის მიერ უსაფრთხოების ზომების დარღვევის გამო.

საქმის მასალების მიხედვით დგინდებოდა, რომ პირს ევალებოდა ძვირფასი ლითონის მოსაჭრელი განყოფილების დაცვა. დასაქმებულმა პირადი ინტერესების გამო, შემცვლელთან შეთანხმების გარეშე, მიატოვა პოსტი და მეტიც, გამორთო უსაფრთხოების ზომების მეტი დაცვისთვის განკუთვნილი გენერატორი, რის შედეგადაც სამუშაო ადგილი დარჩა უკონტროლოდ. შედეგად დაწესებულებამ მიიღო ის რომ დაკარგა 74 000 ევროს ღირებლების ძვირფასი ლითონი.

დამსაქმებელს არ გამოუყენებია რაიმე სახის დისციპლინური ღონისძიება, პირდაპირ, გაფრთხილების გარეშე შეწყვიტა დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა. აღნიშნულთან დაკავშირებით, პირველი და ზემდგომი ინსტანციის შრომის სასამართლოებმა განმარტეს, რომ დასაქმებულმა უსაფრთხოების ის ნესები დაარღვია, რაც უშუალოდ მის შრომით მოვალეობებში შედიოდა. იმის გათვალისწინებით, რომ დარღვევა მძიმე იყო, დასაქმებული დამსაქმებლისათვის შემდგომი შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების მიზნებისთვის მიუღებელი აღმოჩნდა. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ შეწყვეტა გამართლებული იყო. [7, გვ.235]

**მაგალითი №2.** ერთ-ერთ აეროპორტში საპატრულო პოლიციამ დააფიქსირა უმეტვალყურეოდ მიტოვებული საშუალო ზომის შავი ჩანთა, რომელიც მიჩნეულ იქნა საეჭვოდ. აღნიშნულის შესახებ ეცნობა კომპეტენტურ პირებს. საეჭვო ნივთის ირგვლივ, სპეციალური ლენტიტ შემოსაზღვრული იქნა პერიმეტრი და გამოიძახეს გამნალმველები. დასკვნის მიხედვით, ამ დროს ერთ-ერთმა **დასაქმებულმა**, რომელიც მუშაობდა სასა-

ზღვრო-სამიგრაციო კონტროლის ცვლის უფროსის პოზიციაზე, უნებართვოდ, შეაღწია საპატრულო პოლიციის პატრულ ინსპექტორების მიერ სპეციალურად შემოღობილ ტერიტორიაზე, აიღო საეჭვო ჩანთა, გაიტანა შენობიდან და ფეხის დარტყმით მოისროლა გზის სავალ ნაწილზე. [9]

დამსაქმებლმა აღნიშნული ფაქტის შედეგად, გაფრთხილებისა და წინარე ღონისძიებების გატარების გარეშე შეწყვიტა მასთან შრომითი ურთიერთობა.

აღნიშნული გადაწყვეტილება გასაჩივრებულ იქნა დასაქმებულის მიერ, რაზეც საბოლოოდ უზენაესმა სასამართლომ იმსჯელა და დაადგინა, რომ დასაქმებული სამსახურიდან დათხოვილ იქნა მის მიერ სასაზღვრო პოლიციის თანამშრომლის სტატუსთან შეუთავსებელი დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისათვის.

საკასაციო სასამართლომ განმარტა, რომ თბილისის საერთაშორისო აეროპორტის გაფრენის დარბაზში, ხანგრძლივი დროის განმავლობაში უთვალმეყურეოდ მიტოვებული ხელბარგის დადგენა საფუძვლიან ეჭვს ბადებდა საფრთხის შესაძლო წარმოქმნის შესახებ და მოითხოვდა უსაფრთხოების ზომების მიღებას. აღნიშნულის გამო მიღებულ იქნა პირველადი უსაფრთხოების ზომები, საეჭვო საგანი (ხელბარგი) იზოლირებულ იქნა უსაფრთხოების ლენტით, გამოძახებულ იქნა გამნალმეველთა ჯგუფი, განხორციელდა პერსონალის ევაკუაცია. **დასაქმებულის სამსახურებრივ ვალდებულებას შეადგენდა სასაზღვრო-საპასპორტო კონტროლის განხორციელება**, მას არ გააჩნდა ფეთქებად საშიში საგნების გაუვნებელყოფისათვის საჭირო კომპეტენცია და კვალიფიკაცია და ვინაიდან, დასაქმებულის ქმედება არ შეესაბამებოდა უსაფრთხოების მისაღწევად განხორციელებულ გონივრულ ქმედებას, მისი გათავისუფლების შესახებ გადაწყვეტილება მართლზომიერად იქნა მიჩნეული. [9]

მითითებული მაგალითები, ერთი შეხედვით, წარმოდგენას ქმნის იმის შესახებ, რომ დარღვეული ვალდებულების საპირნონედ, დამსაქმებელი უფლებამოსილია გამოიყენოს პასუ-



ხისმგებლობის ისეთი ზომა - როგორცაა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა (სამსახურიდან გათავისუფლება).თუმცა, გასათვალისწინებელია საქართველოს უზენესი სასამართლოს ცალკეული პრაქტიკაც, რომელიც კონკრეტულ შემთხვევაში, დამსაქმებელს მნიშვნელოვან მოთხოვნებს უწესებს.

**მაგალითი №3.** უზენაესმა სასამართლომ საინტერესო მსჯელობა განავითარა ერთ-ერთ საქმეზე, [10] რომელიც შეეხებოდა დასაქმებულის მიერ ნარკოტიკული საშუალებების მოხმარების გამო სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევას. დასაქმებული სამსახურიდან გათავისუფლდა ვალდებულების უხემ დარღვევაზე მითითებით, სამსახურში ნარკოტიკული ნივთიერების ზემოქმედების ქვეშ ყოფნის გამო, რითიც, დამსაქმებლის მითითებით დაარღვია მასთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების მე-3 პუნქტის მოთხოვნები და „ალკოჰოლური და ნარკოტიკული ნივთიერებების მოხმარების აკრძალვის პოლიტიკის წესების“ მე-3 მუხლის პირობები.

ამ ნაწილში გასათვალისწინებელია ის გარემოება, რომ სასამართლომ ვერ დაადგინა სად და რა ვითარებაში იქნა მიღებული დასაქმებულის მიერ ნარკოტიკული საშუალება. საკასაციო სასამართლომ აღნიშნულ საქმესთან დაკავშირებით განმარტა, რომ მოცემულ შემთხვევაში, მხოლოდ იმ ფაქტის დადგენა, რომ დამსაქმებელმა გაურკვეველ ვითარებაში, და არა სანარმოს ტერიტორიაზე სამუშაო პროცესის დროს, მოიხმარა ნარკოტიკული საშუალება, არ იყო საკმარისი დასკვნისათვის, რომ მან შრომითი მოვალეობა უხეშად დაარღვია.

მნიშვნელოვანი განმარტება, რასაც დღევანდელი პრაქტიკით თითქმის ყველა ინსტანციის სასამართლო ციტირებს ხოლმე, ეს შეეხება დასაქმებულის „**ორჯერ დასჯის**“ პრინციპის აკრძალვას. კერძოდ, უზენაესმა სასამართლომ მიუთითა: „...დასაქმებულმა ჩაიდინა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევა და ამისათვის მას სასამართლოს დადგენილებით ადმინისტრაციული სახდელად შეეფარდა 500- ლარიანი **ჯარიმა**. დამსაქმებელმა კი, იმავე დარღვევის ჩადენისათვის **დისციპლინური წესითაც** დასაჯა დასაქმებული და დაითხოვა სამსახურიდან,



მიუხედავად იმისა რომ ამ ფაქტს შრომითი მოვალეობების არა-ჯეროვანი შესრულება, ან შეუსრულებლობა არ გამოუწვევია და რაიმე სახის ზიანი არ მიუყენებია საწარმოსათვის. .... განსახილველ შემთხვევაში დასაქმებულს ერთ და იგივე დარღვევის ჩადენისათვის **ორჯერ მოეკითხა**, რაც დაუშვებელია.

აღნიშნული გადაწყვეტილებით სასამართლომ დამსაქმებელს მიუთითა, რომ ის აკრძალვები, რაც გათვალისწინებული კომპანიის შიდა ნორმებით ვრცელდება მხოლოდ სამუშაოს შესრულების მომენტზე და ის თუ რას მოიმოქმედებს პირი სამსახურის გარეთ, ვერ იქნება მის მიმართ რაიმე სახის დისციპლინური პასუხისმგებლობის გამოყენების საფუძველი. ამასთან ის ფაქტი, რომ პირმა ჩაიდინა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევა, არ აძლევს დამსაქმებელს აპრიორი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლებას, თუკი მას რაიმე სახის ზიანი არ ადგება.

**მაგალითი №5.** და ბოლოს, ყველაზე არსებითი და მნიშვნელოვანი განმარტებები უკავშირდება ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძვლით თანამშრომლის განთავისუფლებისას საწარმოს მიერ გასათვალისწინებელ „**Ultima Ratio**“ პრინციპს.

უზენაესი სასამართლო, ცალკეულ გადაწყვეტილებებში [11] თითქმის ყველა გადაწყვეტილებაში, რომელიც შეეხება „უხეში დარღვევის“ საფუძვლით შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, მიუთითებს “Ultima Ratio“ პრინციპზე, რომელიც ითხოვს დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებულის სამსახურიდან დათხოვნამდე მისი ქმედების შეფასებას მიზეზ-შედეგობრივი თვალსაზრისით, დარღვევასა (გადაცდომას) და გათავისუფლებას შორის ზომიერი ბალანსის დაცულობას.

უზენაესი სასამართლო დამატებით განმარტავს, რომ ზემოაღნიშნული პრინციპის შესაბამისად, დამსაქმებლის მიერ დარღვევის (გადაცდომის) ჩადენისას გამოყენებულ უნდა იქნეს ისეთი ზომები, რომელიც არსებულ ვითარებას გამოასწორებს, გააუმჯობესებს, დასაქმებულ მუშაკს უკეთესს გახდის, კვალიფიკაციას აუმაღლებს, უფრო წინდახედულად და გულსხმიერად მოქცევას აიძულებს. შესაბამისად, მიზანშეწონილობის კუ-

თხით, გადაცდომის დროს არჩეულ უნდა იქნეს პროპორციული დასჯის მექანიზმი, რაც, შედეგობრივად, გარდა იმისა, რომ დამრღვევს დასჯის, მას და სხვა დასაქმებულებს უფრო ეფექტური შრომის მოტივაციას შეუქმნის.“ [12]

აღნიშნულიდან გამომდინარე, უზენაესი სასამართლო დამსაქმებელს უნესებს, რომ დასაქმებულის მიერ ჩადენილი ყოველი დარღვევა შეაფასოს მისი ჩადენის **სიხშირის, სიმძიმის** და რაც მთავარია, **შედეგობრივი** თვალსაზრისით.

აღნიშნული შეზღუდვების პარალელურად, უზენაესი სასამართლო არ კარგავს სამართლებრივ ბალანსს და დამსაქმებლის სასარგებლოდ განმარტავს, რომ „გასათვალისწინებელია... საწარმოს მენეჯმენტის მიზნები და სწრაფვა, რათა გონივრულად, სამართლიანად და კანონიერად შეფასდეს საწარმოს გადაწყვეტილების დასაბუთებულობა, მათ შორის, ეკონომიკური მოთხოვნების საფუძველზე, დასაქმებულთან ხელშეკრულების შეწყვეტის თაობაზე. საკასაციო სასამართლოს მიაჩნია, **რომ სასამართლოებმა ძალზედ ფრთხილად და წინდახედულად უნდა იმსჯელონ სასამართლო კონტროლის ფარგლებში, კონკრეტული საწარმოს ბიზნეს გადაწყვეტილებასა და სამენარმეო პოლიტიკაზე, რათა კონსტიტუციის 30-ე მუხლის მე-2 პუნქტით დადგენილი ვალდებულების - თავისუფალი მენარმეობისა და კონკურენციის განვითარების - ხელშეწყობა მოხდეს**“ .[13]

### **დასკვნა**

იმ გარემოებების გათვალისწინებით, რომ დასაქმებული არის შრომითი ხელშეკრულების „სუსტი მხარე“, დამსაქმებელს, როგორც დომინირებულ კონტრაქტს, პროცესუალურად ეკისრება მტკიცების ტვირთი. აღნიშნულის გათვალისწინებით, ყველა ბიზნესსუბიექტმა, რომელსაც არ სურს, რომ თანამშრომლის უკანონო გათავისუფლების გამო გასწიოს ორმაგი ფინანსური დანახარჯი და ამასთან ზიანი მიადგეს მის რეპუტაციას, საწარმოში არსებული შრომითი ურთიერთობების სტაბილურობის მისაღწევად, და ამასთან დასაქმებულთან ვალდებულების დარღვევის გამო, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტამდე უნდა გა-

ითვალისწინოს შემდეგი საკითხები:

ა) პირის სამსახურში აყვანა განახორციელოს წერილობითი დოკუმენტის საფუძველზე;

ბ) წინასწარ შეიმუშავოს საწარმოში არსებული წესების ერთობლიობა;

გ) უზრუნველყოს ყველა წესისა და შიდა პროცედურების დამსაქმებლისათვის გაცნობა ;

დ) ამომწურავად და დოკუმენტურად განსაზღვროს დამსაქმებულის ფუნქცია-მოვალეობები;

ე) ვალდებულების უხეში დარღვევის საფუძველის გამოყენებისას გაითვალისწინოს „Ultima ratio” პრინციპის არსებობა და მის მიერ დასაქმებულისათვის წინასწარ განსაზღვრული ფუნქციებისა და ვალდებულებების არაჯეროვანი შესრულების/შეუსრულებლობის შემთხვევების ანალიზის საფუძველზე, შეამონმოს 3 ძირითადი კრიტერიუმი:

- **დარღვევის სიხშირე** - ჩადენილი დარღვევის რამდენიმეჯერადი ხასიათი;

- **დარღვევის სიმძიმე** - ხომ არ არის დარღვევა მსუბუქი ხასიათის მატარებელი;

- **დარღვევის შედეგები** - განსაზღვროს რა ნეგატიურ შედეგებთან აქვს ადგილი დასაქმებული პირის მიერ ვალდებულების დარღვევას.

ყველა ამ კითხვაზე პასუხის მიღების შემდგომ, დამსაქმებელი უფლებამოსილია, სრულიად ლეგიტიმურად შეუწყვიტოს დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობა.

### **გამოყენებული ლიტერატურა:**

1. ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების, 2017-2020 წწ. დღის წესრიგი;

2. კერესელიძე დ., ადგიშვილი ლ., საქართველოს შრომის კოდექსის პროექტი და კონტინენტური ევროპის ქვეყნების შრომის სამართლის ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი, „ქართული სა-

მართლის მიმოხილვა” N:6/1-2003წ.,

3. ქართული შრომის სამართლის ანალიზი; პრობლემები და რეკომენდაციები; სოფიო ჩაჩავა, თბილისი, 2011; გვ.10.

4. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის; თავი VI შრო-  
მითი ურთიერთობის შეწყვეტა, ნ. გუჯაბიძე, 2017 წ. თბილისი;

5. ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, თბ.,

7. ბერლინ-ბრანდენბურგის მიწის შრომის სასამართლოს გადანყვეტილება, 09.09.2015. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 09.09.2015 –Az. 17 Sa 810/15 . თარგ-  
მანი: ნათია გუჯაბიძე. საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები სახელმძღვანელო მო-  
სამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათ-  
ვის;

8. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2014 წლის 16  
სექტემბრის გადანყვეტილება საქმეზე საქმე №2ბ/6870-13;

9. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2009 წლის 25 მა-  
რტის გადანყვეტილება საქმეზე №ბს-1108-1070(კ-08);

10. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2016 წლის 03 მა-  
ისის გადანყვეტილება საქმეზე №ას-1159-1090-2015;

11. იბ. უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალა-  
ტის გადანყვეტილებები: №ას-199-2019. 12.04. 2019; №ას-360-  
2019. 17.05.2019;

12. უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის  
2019 წლის 17 მაისის გადანყვეტილება №ას-360-2019 ;

13. უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის  
გადანყვეტილებები: №ას-1123-2018;12.11. 2018 წ.; N ას-941-  
891=2015, 29.01.2016წ; N ას- 1145-1101-2016, 17.03.2017წ.

**REFERENCES:**

1. Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part 2017-2020, Agenda.
2. Kereselidze D., Adeishvili L., Project of Labor Code of Georgia and Some Labor Law Basic Principles of Continental Europe Countries, "Georgian Law Review" N: 6/1-2003.
3. Analyze of Georgian Labor Law; Problems and Recommendations; Sophio Chachava, Tbilisi, 2011, pg. 10.
4. Georgian Labor Law and international Labor Standards, Guideline For Judges, Lawyers and law Tutors. Chapter VI Termination of Labor Relations, Gujabidze Natia, 2017, Tbilisi.
5. Organic Law of Georgia, Labor Code of Georgia
6. Association Agreement between the European Union and the European Atomic Energy Community and their Member States, of the one part, and Georgia, of the other part.
7. Decision of Berlin –Brandenburg Land Labor Court, 09.09.2015. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 09.09.2015 – Az. 17 Sa 810/15 .Translation: Natia Gujabidze, Georgian Labor Law and international Labor Standards, Guideline For Judges, Lawyers and law Tutors.
8. Decision of Tbilisi Court of Appeals made on September 16, 2014, case №2b/6870-13;
9. Decision of Supreme Court of Georgia made on March 25, 2009, case №1108-1070(k-08).
10. Decision of Supreme Court of Georgia made on May 03, 2016, case №1159-1090-2015;
11. Decisions of Civil Cases Chamber of Supreme Court: №199-2019. 12.04. 2019; №360-2019. 17.05.2019;
12. Decision of Civil Cases Chamber of Supreme Court made on May 17, 2019, case №as -360-2019 ;
13. Decisions of Civil Cases Chamber of Supreme Court: №1123-2018;12.11. 2018 ; N941-891-2015, 29.01.2016; N 1145-1101-2016, 17.03.2017.

**LEGITIMACY OF TERMINATION OF LABOR  
RELATIONSHIPS WITH EMPLOYEE  
(Court Practice Case Law analysis)**

**Elizabeth Shengelia**

Master' Student at Tbilisi State University

**RESUME**

On June 27, 2014, the European Union, its Member States and Georgia signed the Association Agreement (AA). The Agreement provides legally binding provisions and intensified cooperation that go beyond traditional agreements and extend to all areas of interest. The Association Agreement has been fully effective since July 1, 2016, after completion of the ratification process.

Under this agreement, Georgia, on the one hand, has an obligation to ensure free entrepreneurial activities and on the other hand, to promote the protection of labor rights.

The process of unification and harmonization of the legislation in the field of protection of labor rights has become more noticeable since the Labor Code entered into force. Organic Law has undergone several changes, which served to eliminate the existing imbalance between employer and employee and the predominant position occupied by employer, but over time, Case Law has developed along with the Labor Code, which facilitated the process of balancing the rights of both parties of the agreement (employer and employee).

The existence of stable and balanced labor relationships in business enterprises is not only a guarantee of smooth operation of these companies, but a precondition for the country's sustainable economic development. To ensure this, it is essential to achieve and maintain the balance between the economic interests of employers (enterprises) and the rights of employees.

The present paper is a guide for business entities and covers the analysis of prerequisites to be used by the companies when terminating the labor relationships on the grounds of breach of an obligation, based on the Case Law of national courts. This paper will set out specific recommendations for the managing bodies of the company, which may be reasonable and appropriate in the process of conducting business.

**Key words:** Employee, Employer, Labour relationship, Agreement, Breach of obligation.

# საგადასახადო სამართალდარღვევები და მისი აღმოფხვრის გზები

მამუკა სარჩიმელია

სტუ ასოცირებული პროფესორი

## რეზიუმე

საგადასახადო სამართალდარღვევად ითვლება პირის (გადამხდელის) მართლსაწინააღმდეგო ქმედება (მოქმედება ან უმოქმედობა), რომლისთვისაც საქართველოს საგადასახადო კოდექსით გათვალისწინებულია გარკვეული პასუხისმგებლობა. საგადასახადო სამართალდარღვევების შემცირებისათვის სასურველია ნაკლები ზეგავლენა იგრძნობოდეს მასზე პოლიტიკის გამო. არადა ნებისმიერ სახელმწიფოში საგადასახადო სისტემა სამართლებრივ და ეკონომიკურ ასპექტებთან ერთად ყველაზე უფრო მეტად პოლიტიკური კონიუნქტურისა და პოლიტიკური გადაწყვეტილებების ზეგავლენას განიცდის, რის შედეგადაც რთულდება და მძიმდება ისედაც რთული და კომპლექსური საგადასახადო კანონმდებლობა. საგადასახადო სამართალდარღვევების აღმოფხვრის საქმეში ასევე დიდი მნიშვნელობა აქვს გადამხდელთა განათლების დონის ამაღლებას საგადასახადო საკითხებში და საერთოდ განათლების, როგორც ადამიანური კაპიტალის განვითარების უმთავრესი რესურსის, მნიშვნელობისა და როლის პრიორიტეტად ქცევას.

**საკვანძო სიტყვები:** საგადასახადო სამართალდარღვევები, საურავი, სანქცია, გადასახადები.

## ძირითადი ტექსტი

საგადასახადო სამართალდარღვევად ითვლება პირის (გადამხდელის) მართლსაწინააღმდეგო ქმედება (მოქმედება ან უმოქმედობა), რომლისთვისაც საქართველოს საგადასახადო კოდექსით გათვალისწინებულია გარკვეული პასუხისმგებლობა (ასეთ სამართალ დარღვევებს მიეკუთვნება: გადასახადის არასწორად ჩათვლა ან დაბრუნება, შემოსავლებისა და ხარჯების, აგრეთვე

გადასახადით დასაბეგრი სხვა ობიექტების აღრიცხვის წესის დარღვევა (ერთ საგადასახადო პერიოდში); ხელფასზე დასაკავებელი გადასახადის დაუკავებლობა და ა.შ.).

საგადასახადო სამართალდარღვევისათვის, პასუხისმგებლობა ეკისრებათ საწარმოებს/ორგანიზაციებს და ფიზიკურ პირებს მხოლოდ საგადასახადო კოდექსით დადგენილ საფუძველზე და წესით, თუ ფიზიკური პირის მიერ ჩადენილი სამართალდარღვევა არ ინვესტს შესაბამის სისხლის სამართლებრივ პასუხისმგებლობას. დაუშვებელია ერთ საგადასახადო სამართალ დარღვევაზე განმეორებითი პასუხისმგებლობის დაკისრება[1].

საგადასახადო სამართალდარღვევის გამო საწარმოს/ორგანიზაციის მიმართ საგადასახადო სანქციის გამოყენება არ ათავისუფლებს მას კუთვნილი გადასახადების გადახდის ვალდებულები-საგან. საგადასახადო სანქცია არის პასუხისმგებლობის ზომა პირის მიერ ჩადენილი საგადასახადო სამართალდარღვევისათვის. საგადასახადო სანქციები გამოიყენება საურავისა და ფულადი ჯარიმის სახით. საგადასახადო სამართალდარღვევათა ერთობლიობისას საგადასახადო სანქცია გამოიყენება თითოეული სამართალდარღვევისათვის ცალ-ცალკე. ამასთან, უფრო მკაცრი სანქცია არ შთანთქავს ნაკლებად მკაცრ სანქციას[1, იქვე].

საგადასახადო ორგანოს წარმომადგენელს შეუძლია პირს განუსაზღვროს ვადა საგადასახადო სამართალდარღვევის აღმოსაფხვრელად შესაბამისი მუხლით დადგენილი წესითა და შემთხვევებში. ვადის დადგენა შესაძლებელია სსკ 273-ე მუხლით, 281-ე მუხლის პირველი ნაწილით და 291-ე მუხლით გათვალისწინებული საგადასახადო სამართალდარღვევების გამოვლენის დროს. ამ დარღვევების აღმოსაფხვრელად პირს განესაზღვრება 2 სამუშაო დღის ვადა.

პირისათვის საგადასახადო სამართალდარღვევის აღმოსაფხვრელად ვადის განსაზღვრა ფიქსირდება „საგადასახადო სამართალდარღვევის აღმოსაფხვრის ვადის განსაზღვრის აქტით“, რომელიც დგება წერილობითი ფორმით ორ ეკზემპლიარად, რომლიდანაც ერთ-ერთი ბარდება პირს. თუ პირი უარს აცხადებს აქტის ჩაბარებაზე, საგადასახადო ორგანოს უფლებამოსილი პი-



რის მიერ ერთიან ელექტრონულ ბაზაში შესატანი ინფორმაციის შესაბამის ველში კეთდება სათანადო აღნიშვნა და დამატებითი მითითება აქტის ჩაბარებაზე უარის თქმის მიზეზების შესახებ ან/და პირის განმარტება მათი არსებობის შემთხვევაში.

აქტივით განსაზღვრული ვადის მოქმედების პერიოდში პირს იმავე სამართალდარღვევის პასუხისმგებლობა არ დაეკისრება.

აქტივით განსაზღვრული ვადის მოქმედების პერიოდის გასვლის შემდეგ, თუ აღარ არსებობს პირის მიმართ იმავე საგადასახადო სამართალდარღვევისთვის საგადასახადო სანქციის დაკისრების საფუძველი, მას პასუხისმგებლობა არ დაეკისრება.

იმისათვის, რომ საგადასახადო სამართალდარღვევები საგრძნობლად შემცირდეს, სასურველია ნაკლები ზეგავლენა იგრძნობოდეს მასზე პოლიტიკის გამოც. არადა ნებისმიერ სახელმწიფოში საგადასახადო სისტემა სამართლებრივ და ეკონომიკურ ასპექტებთან ერთად ყველაზე უფრო მეტად განიცდის პოლიტიკური კონიუნქტურისა და პოლიტიკური გადაწყვეტილებების ზეგავლენას.

როგორც წესი, საგადასახადო სისტემის ჩარჩოს განსაზღვრავს ქვეყანაში მმართველი პოლიტიკური ძალის გადაწყვეტილებები, რაც, როგორც ევროპელი მეცნიერები თვლიან, თავის თავად იწვევს სხვა სფეროებთან შედარებით საგადასახადო სისტემის ხშირ ცვლილებებს. ყოველივე ეს უფრო მეტად ართულებს და ამძიმებს ისედაც რთულ და კომპლექსურ საგადასახადო კანონმდებლობას[2].

მეცნიერთა აზრით, მაგალითად აშშ-შიც საგადასახადო დავების განხილვისას ძალიან დიდია პოლიტიკური ზეგავლენა, რამეთუ მოსამართლეთა მხრიდან ამ დავების განხილვისას მათი პოლიტიკური მიზნები, როგორც წესი, გამოძახილს პოულობს მათ მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებში. აშშ-ში გადასახადების მიმართ დამოკიდებულება, რაც თავისთავად აისახება შემდგომ უკვე საგადასახადო პოლიტიკის ჩამოყალიბებაში, ძალიან მნიშვნელოვანია. ხშირად ამერიკულ სამეცნიერო ლიტერატურაში გადასახადების გადაუხდელობა და მათთან დაკავშირებული დარღვევები თავისი ხარისხით შედარებულია ისეთ მძიმე დანაშაულებთან,

როგორცაა მკვლევლობა და ა.შ., ჩრაც, თავის მხრივ, საგადასახადო სისტემის მიმართ ამერიკელთა დამოკიდებულებით არის განპირობებული.

აშშ-ში საბიუჯეტო დეფიციტის ერთ-ერთ გამომწვევ მიზეზად განიხილება გადასახადების გადაუხდელობა, ამასთან სტატისტიკური გამოთვლებით ბიუჯეტში გადასახდელ გადასახადებსა და ფაქტობრივად გადახდილ გადასახადებს შორის სხვაობა წლიდან წლამდე მატულობს. საგადასახადო სამართალდარღვევების მნიშვნელობა და მათ წინააღმდეგ ბრძოლა სხვადასხვა სახელმწიფოში განსხვავებული მიდგომებითა და სიმკაცრით ხორციელდება და ესეც ამ ქვეყნების პოლიტიკის ნაწილია. ზოგიერთ დასავლურ სახელმწიფოში **საგადასახადო სამართალდარღვევებს** (როგორც სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობის გამომწვევი, ასევე, ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძვლები) ეკონომიკური ხასიათის სამართალდარღვევების წინააღმდეგ ბრძოლაში ნაკლებად მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია, მაგალითად, როგორცაა შვეიცარიაში [3], მაშინ როცა ისეთი სახელმწიფოები, როგორცაა ავსტრალია, ამერიკის შეერთებული შტატები ან დიდი ბრიტანეთი, აქ საეჭვო გარიგებების მიმართ კონტროლის ღონისძიებების გატარება საგადასახადო სამართალდარღვევებისა თუ ამ კატეგორიის დანაშაულებრივი ქმედებების გამოვლენისკენაა უშუალოდ მიმართული. პოლიტიკის ზეგავლენასთან ერთად მნიშვნელოვანია სამართლებრივი ნორმების შინაარსობრივი სიზუსტე, არაორაზროვნება, ეფექტური და სამართლიანი მექანიზმების შექმნა. ამ საკითხების შესწავლა საქართველოში, განსაკუთრებით იმ ვითარებაში, როცა საგადასახადო ორგანოების საქმიანობა ზოგჯერ კრიტიკის ობიექტია, მათ მიერ საკანონმდებლო რეგულაციების პოლიტიკური მიზნებისთვის გამოყენების არგუმენტით, უაღრესად მნიშვნელოვანია. ზოგჯერ აშშ-ის სახელმწიფო დეპარტამენტის ანგარიშში უარყოფითად იყო შეფასებული საქართველოში საგადასახადო შემოსწავლების ჩატარებისთვის მენარმე სუბიექტების შერჩევის ობიექტური კრიტერიუმებისა და შესაბამისი პროგრამული უზრუნველყოფის არარსებობა, რომლის მეშვეობითაც მოხდებოდა საგადასახადო რისკების ანალიზი,

ასევე, შესაბამისი ობიექტური კრიტერიუმების საფუძველზე შესამოწმებელ სამეწარმეო სუბიექტთა შერჩევა, რის შედეგადაც საგადასახადო ორგანოებს არ მიეცემოდა შესაძლებლობა სუბიექტური კრიტერიუმებით შეერჩია შესამოწმებელი გადამხდელები და შემოწმების საფუძველზე დაეკისრებინა შესაბამისი პასუხისმგებლობა სამართალდარღვევების ჩადენისთვის. დაბეგვრის სფეროში ნორმების ბუნდოვანების დაუშვებლობასთან დაკავშირებით, საქართველოს უზენაესი სასამართლო განმარტავს, რომ სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპი უზრუნველყოფს სამართლებრივ ნდობას, რაც, თავის მხრივ, მოითხოვს კანონის ნორმების სიცხადეს. კანონმდებლობის „არანინაალმდეგობრიობის“ პრინციპი კი განაპირობებს კანონმდებლობის, როგორც ჰარმონიული ურთიერთობის არსებობას, რომელიც თავისუფალი იქნება შიდა წინააღმდეგობისგან. სამართლებრივი სახელმწიფოს პრინციპი აწესებს კანონის ნორმების ერთმანეთთან ისე შეხამების ვალდებულებას, რომ ესა თუ ის მოქალაქე არ აღმოჩნდეს დაუცველი ურთიერთსაწინააღმდეგო მოვალეობისგან. კანონშემოქმედებითი საქმიანობის განხორციელებისას კანონმდებელი შეზღუდულია ნორმატიული, სოციალური, ლოგიკური, ენობრივი და სხვა ხასიათის შეზღუდვებით. კერძოდ, კანონმდებლის ნორმატიული შეზღუდვა კონსტიტუციიდან და სამართლებრივი სისტემის კონსტიტუციით დაცულ ნორმათა კომპლექსიდან გამომდინარეობს[4].

საგადასახადო სამართალდარღვევების აღმოფხვრის საქმეში ასევე დიდი მნიშვნელობა აქვს გადამხდელთა განათლების დონის ამაღლებას საგადასახადო საკითხებში, საერთოდ განათლების, როგორც ადამიანური კაპიტალის განვითარების უმთავრესი რესურსის, მნიშვნელობისა და როლის პრიორიტეტად ქცევას.

## **დასკვნა**

საგადასახადო ორგანოს, მის წარმომადგენელს შეუძლია პირს განუსაზღვროს ვადა საგადასახადო სამართალდარღვევის აღმოსაფხვრელად შესაბამისი მუხლით დადგენილი წესითა და შემთხვევებში. ვადის განსაზღვრა ფიქსირდება „საგადასახადო

სამართალდარღვევის აღმოფხვრის ვადის განსაზღვრის აქტი“.

საგადასახადო სამართალდარღვევების შემცირებისათვის სასურველია ნაკლები ზეგავლენა იგრძნობოდეს მასზე პოლიტიკის გამოც.არადა ნებისმიერ სახელმწიფოში საგადასახადო სისტემა სამართლებრივ და ეკონომიკურ ასპექტებთან ერთად ყველაზე უფრო მეტად პოლიტიკური კონიუნქტურისა და პოლიტიკური გადაწყვეტილებების ზეგავლენას განიცდის, რის შედეგადაც რთულდება და მძიმდება ისედაც რთული და კომპლექსური საგადასახადო კანონმდებლობა.ჟ საგადასახადო სამართალდარღვევების აღმოფხვრის საქმეში ასევე დიდი მნიშვნელობა აქვს გადამხდელთა განათლების დონის ამაღლებას საგადასახადო საკითხებში და საერთოდ განათლების, როგორც ადამიანური კაპიტალის განვითარების უმთავრესი რესურსის, მნიშვნელობისა და როლის პრიორიტეტად ქცევას.

**ლიტერატურა:**

1. უ.აბაშიძე. საგადასახადო სამართალდარღვევა და პასუხისმგებლობა. იხ: [www.nplg.gov.ge](http://www.nplg.gov.ge) › [gsdl](#) › [cgi-bin](#) › [library](#).გვ.1
- 2.იხ. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება Ferrazzini v. Italy, 2001, ECHR, [11.09.2012].
3. იხ: St. Moore, M. Markson, Tax Unfairness, National Review, April 18, 1994, pp. 24.
4. იხ. აშშ სახელმწიფო დეპარტამენტის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა მდგომარეობის შესახებ 2011 წელს[11.05.2012]. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის 2009 წლის 24 თებერვლის გადაწყვეტილება №ბს-1078-1040(კ-08).

**REFERENCES:**

1. U. Abashidze. Tax offenses and liability. See: [www.nplg.gov.ge > gsd1 > cgi-bin > library.33.1](http://www.nplg.gov.ge/gsd1/cgi-bin/library.33.1)
2. See Decision of the European Court of Human Rights Ferrazzini v. Italy, 2001, ECHR, [11.09.2012].
3. See: St. Moore, M. Markson, Tax Unfairness, National Review, April 18, 1994, pp. 24
4. See the US State Department Report on the State of Human Rights in Georgia in 2011 [11.05.2012]. February 24, 2009, Decision of the Supreme Court of Georgia on Administrative and Other Cases # BS-1078-1040 (K-08).

**TAX OFFENSES AND THE WAYS TO ELIMINATE THEM**

**Mamuka Sarchimelia**

Associate Professor of GTU

**RESUME**

Raising the level of education of taxpayers in tax matters, in general, prioritizing the education, as the important resource for development of human capital, also paying much attention to its significance and role in eliminating the tax offences, have a great importance. It is also desirable to feel less impact on the tax policy due to the reduction of tax violations.

**Key Words:** Tax offenses, fines, sanctions, taxes.



**აგროკლასტარი- რეგიონის სოფლის მეურნეობის  
მდგრადი ინოვაციური განვითარების  
უზრუნველყოფის ინსტრუმენტი**

**არჩილ ფარცვანია**  
სტუ დოქტორანტი;  
**ნინო ქავთარაძე**  
სტუ პროფესორი,  
ბიზნესის ადმინისტრირების  
აკადემიური დოქტორი

**რეზიუმე**

განხილულია ავტორისეული მიდგომა საქართველოს სოფლის მეურნეობაში კონკურენტუნარიანობის ამაღლების პრობლემასთან დაკავშირებით, საქმიანობის ორგანიზების კლასტერული მოდელის გამოყენების შესაძლებლობები. ასევე, განსაზღვრულია აგრარული კლასტერის შექმნის და ფუნქციონირების საბაზო პრინციპები.

**საკვანძო სიტყვები:** აგრარული კლასტერი, აგროსამრეწველო კომპლექსი, ეკონომიკური ინტეგრირება.

**შესავალი**

საქართველოს კონკურენტუნარიანი ინოვაციური ეკონომიკის, მათ შორის აგრარული დარგის ფორმირების პირობებში, განვითარების მდგრადობის მიღწევა სახელმწიფოს პრიორიტეტული ამოცანაა, მიმართული ქვეყნის სასურსათო უსაფრთხოების და დამოუკიდებლობის უზრუნველსაყოფად, სოფლად მოსახლეობის ცხოვრების დონისა და ხარისხის ამაღლებისკენ, ბუნებრივი რესურსების რაციონალური გამოყენებისკენ და მომავალი თაობებისთვის ბუნებრივი გარემოს შენარჩუნების-

კენ. აგრარული სექტორის მდგრადობის უზრუნველყოფაში, განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს დარგობრივი (დარგთშორისი) და ტერიტორიალური ინტეგრირებული სტრუქტურების შექმნას, რომელთა შორის ერთ-ერთი აგროკლასტერია. დღეისათვის, კლასტერების განვითარება ცალკეული რეგიონების სოფლის მეურნეობის და მთლიანობაში ქვეყნის აგროსამრეწველო კომპლექსის ინოვაციური განვითარების მდგრადობის და კონკურენტუნარიანობის ამაღლების აღიარებული ინსტრუმენტია.

წინამდებარე ნაშრომის მიზანია რეგიონების სოფლის მეურნეობის ინოვაციური განვითარების მდგრადობის უზრუნველყოფის სისტემაში, აგროკლასტერების ფორმირებისა და ფუნქციონირების თეორიული და მეთოდოლოგიური დებულებების განვითარება.

კვლევის მიზნობრივმა მიმართულობამ განაპირობა შემდეგი ამოცანების დასმა და გადაჭრა: 1) აგროკლასტერის დარგობრივი კუთვნილებიდან გამომდინარე, მისი თავისებურების გამოვლენა და დამახასიათებელი ნიშანთვისებების განსაზღვრა; 2) სოფლის მეურნეობის წარმოების კლასტერულ ფორმებზე გადასვლის ორგანიზების ეკონომიკური წინაპირობების კვლევა; 3) მდგრადი განვითარების დადგენილი იმპერატივების გათვალისწინებით, რეგიონული აგრარული კლასტერების შექმნის მეცნიერულად დასაბუთებული პრინციპების შემუშავება; 4) აგროკლასტერის სტრუქტურის და რეგიონის სოფლის მეურნეობის მდგრადი განვითარების უზრუნველყოფაში მისი ცალკეული ელემენტების როლის დასაბუთება; 5) აგრარული ეკონომიკის მართვის სხვადასხვა დონეებზე სოფლის მეურნეობის საქმიანობის კლასტერული ფორმით ორგანიზების უპირატესობის კვლევა; 6) წარმოების კლასტერული ფორმით ორგანიზების განვითარების პრობლემების და პერსპექტივების დასაბუთება.

რაც შეეხება კლასტერების ფორმირების საშუალებით კონკურენტული უპირატესობების უზრუნველყოფის თეორიული ასპექტებს, ისინი ჩამოყალიბებულია მ.პორტერის, ე. დაჰმენის,

კ. მორგანის, ლ. მეტსონის, მ.ფელდმანის, ლ. ალექსანდროვის, ა. ვორონოვის, ც. კუპრიანოვის, ვ. ტრეტიაკის და სხვა უცხოელი მეცნიერების ნაშრომებში. ქართველ მეცნიერებს შორის უნდა გამოვყოთ ე. ბარათაშვილის, ე. ბალიაშვილის, ზ. ლუდუშაურის, ნ. ძიძიკაშვილის, ა. აბრალავას, ნ. ბაკაშვილის, ო. გორშნევას, ი. მესხიას, ე. სეფაშვილის, ი. ჯელიას, ლ.ყორღანაშვილის, რ. სანდროშვილის და სხვა ქართველი მეცნიერების ნაშრომები.

### **ქირითადი ნაწილი**

ეროვნული აგროსამრეწველო კომპლექსის მდგრადი განვითარების ობიექტური წინაპირობები იქმნება რეგიონულ დონეზე, სადაც, ტერიტორიების სანარმოო სპეციალიზაციის შედეგად, პირველ რიგში, ფორმირდება კონკურენტული უპირატესობები, მეორე რიგში, წყდება სოფლის მოსახლეობის დასაქმების, ცხოვრების დონის და ხარისხის ამაღლების საკითხები, მესამე რიგში – ბუნებრივი რესურსების რაციონალური გამოყენების და ეკოლოგიური ინოვაციების დანერგვის გზით იქმნება ეკოლოგიურად უსაფრთხო პირობები აგრარული წარმოების წარმართვისთვის.

ტერმინი „კლასტერი“ (cluster) ნასესხებია ინგლისური ენიდან და ითარგმნება როგორც „მტევანი, თაიგული, ჯაგრისი“, ასევე „ერთობლივი ზრდა, გროვა, კონცენტრაცია“. გამოყენების სფეროდან გამომდინარე, მოცემული კატეგორია განსხვავებულად განიმარტება, თუმცა კლასტერის არსის საკვანძო მახასიათებლად გვევლინება განსაზღვრული ფუნქციების შესასრულებლად ცალკეული ელემენტების ერთ მთლიანობად გაერთიანება. კლასტერიზაციის პრობლემების შესახებ სამამულო და უცხოური პუბლიკაციების შესწავლის საფუძველზე, ჩვენს მიერ გამოვლენილი იქნა კლასტერის არსის განსაზღვრის თავისებურებანი, რომლებიც განისაზღვრება დარგობრივი კუთვნილებით (ტაბულა 1).



ტერმინი „კლასტერი“-ს განსაზღვრის თავისებურებანი

დარგი	გამოყენებადი ტერმინი	განმარტების შინაარსი
მრეწველობა	ინოვაციური-სამრეწველო კლასტერი	გაერთიანება, რომლის მონაწილეები უზრუნველყოფენ და ახორციელებენ ინოვაციურ საქმიანობას, რომელიც მიმართულია ინოვაციური და მაღალტექნოლოგიური პროდუქციის შემუშავებაზე და წარმოებაზე
სოფლის მეურნეობა	აგრო-კლასტერი	სასოფლო-სამეურნეო მწარმოებლების, კვების მრეწველობის საწარმოების, აგრეთვე მათი მომსახურე ინფრასტრუქტურული ორგანიზაციების კრიტიკული მასის კონცენტრაცია, რომლებიც აგრო-სასურსათო და სხვა ბაზრებზე მოქმედებენ ხელისუფლების მხარდაჭერით შექმნილ კომფორტულ ბიზნეს გარემოში და რომელთა ურთიერთქმედება იწვევს სინერგიული ეფექტის წარმოქმნას, რაც ხელს უწყობს მოცემული ტერიტორიის კონკურენტუნარიანობის და სტაბილურობის ამაღლებას.
ტურიზმი	ტურისტული კლასტერი	ტურიზმის ინდუსტრიაში და მოსაზღვრე დარგებში მოქმედი სამეწარმეო სტრუქტურების, ხელისუფლებისა და სახელმწიფო ინსტიტუტების, ასევე საზოგადოებრივი ორგანიზაციების ერთიანობა, რა დროსაც, რეკრეაციული საჭიროებების დაკმაყოფილების და საკუთარი და რეგიონალური ეკონომიკის კონკურენტუნარიანობის ამაღლების მიზნით, ერთობლივად გამოიყენება კონკრეტული რეგიონის ტურისტული რესურსი, ტურისტული პროდუქტის ფორმირების, პოპულარიზაციისა და რეალიზაციის მიზნით.

კვლევის შედეგად დადგენილი იქნა, რომ აგროსამრეწველო კომპლექსში, საწარმოო საქმიანობის ორგანიზების კლასტერულ ფორმას შეესაბამება შემდეგი ძირითადი მახასიათებლები:

- გეოგრაფიული ლოკალიზაცია (სასოფლო-სამეურნეო ორგანიზაციების განთავსება ერთ ტერიტორიაზე) და კონცენტრაცია (საკადრო, სამეცნიერო, ინოვაციური და საწარმოო პოტენციალის დაგროვება);

- სოფლის მეურნეობის, სამეცნიერო ორგანიზაციებსა და სახელმწიფო მართვის სტრუქტურებს შორის ჰორიზონტალური და ვერტიკალური კავშირების არსებობა;

- საქმიანობის საერთო სფეროს (დარგობრივი კუთვნილება) მქონე და ერთიანი ინფრასტრუქტურით დაკავშირებული სრული საწარმოო ციკლის ორგანიზაციების გაერთიანების არსებობა;

- კონკურენციის არსებობა, რომელიც უზრუნველყოფს მონაწილე ორგანიზაციების განვითარების დინამიკას;

- ორგანიზაციებს შორის მდგრადი გრძელვადიანი მეურნეობრივი კავშირების არსებობა, რომლებიც მონაწილეთა კონკურენტუნარიანობის ამაღლების და მდგრადი განვითარების მიზნით, ფორმირებულია ნებაყოფლობითი ხელშეკრულების საფუძველზე;

- მონაწილეთა ერთობლივი საქმიანობის ინოვაციური მიმართულობა;

- საქმიანობის კლასტერული ფორმით ორგანიზების ჩამოყალიბების ხანგრძლივობის პერიოდი (საშუალოდ, შვიდიდან ათ წლამდე).

ამრიგად, გამოვლენილი ნიშან-თვისებების საფუძველზე, ჩვენ მიერ ჩამოყალიბებული იქნა შემდეგი განმარტება: *„აგროკლასტერი - არის მდგრადი გრძელვადიანი ტერიტორიალურ-დარგობრივი გაერთიანება საწარმოებს შორის, რომლებიც დაკავშირებულნი არიან პარტნიორული ურთიერთობებით მართვის სახელმწიფო ორგანოებთან და სამეცნიერო-საგანმანათლებლო ცენტრებთან, და შექმნილია სასოფლო-სამეურნეო*

ორგანიზაციების, რეგიონების და მთლიანად ქვეყნის კონკურენტუნარიანობის და მდგრადი განვითარების მისაღწევად.”

ჩვენ მიერ განისაზღვრა აგროკლასტერის ძირითადი სტრუქტურული ელემენტები, დასაბუთებული იქნა მათი ფუნქცია გაერთიანების სტრუქტურაში, დადგენილი იქნა მათი როლი რეგიონების სოფლის მეურნეობის განვითარების მდგრადობის მიღწევის სფეროში (ტაბულა 2)

**ტაბულა 2**

**აგროკლასტერის ძირითადი სტრუქტურული ელემენტების ფუნქციები და მათი როლი რეგიონების სოფლის მეურნეობის განვითარების მდგრადობის მიღწევის სფეროში**

ფუნქციები აგროკლასტერში	როლი განვითარების მდგრადობის მიღწევის სფეროში
<p><b>სექტორი: წარმოება</b> (მეურნეობრიობის სუბიექტები, სპეციალიზებული საქმიანობის პროფილირებულ სახეობებზე, მათი მიმწოდებლები და ორგანიზაციები, რომლებიც უზრუნველყოფენ ინფრასტრუქტურის ფუნქციონირებას)</p>	
<p>კონკურენტუნარიანი პროდუქციის წარმოება, წარმოების ხარჯების შემცირება ერთობლივი საინვესტიციო პროექტების განხორციელების ხარჯზე; ინოვაციების დანერგვის შესაძლებლობის უზრუნველყოფა ინფორმაციის ურთიერთგაცვლის და წარმოების კონკრეტულ პირობებში მეცნიერული კვლევის შედეგების გამოყენების ხარჯზე; სამუშაო ადგილების შეთავაზება; ერთობლივი სასწავლო პროგრამების განხორციელება თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით; მომხმარებლის მოთხოვნილების დაკმაყოფილება.</p>	<p>რეგიონში სოფლის მეურნეობის მდგრადი განვითარებისათვის პირობების შექმნა გრძელვადიანი კონკურენტუნარიანი უპირატესობების უზრუნველყოფის გზით, ლოგისტიკური სისტემის შემუშავება, ეკოლოგიურად სუფთა პროდუქციის წარმოების ახალი, რესურსდამზოგველი ტექნოლოგიების დანერგვა, მოსახლეობის დასაქმების დონის და ცხოვრების დონისა და ხარისხის ამაღლება.</p>

<b>სექტორი: მეცნიერება და განათლება</b>	
<p>მეცნიერული ნაშრომების პრაქტიკაში გამოყენების შესაძლებლობის უზრუნველყოფა მეცნიერებისა და წარმოების ინტეგრირების გზით; სტუდენტების სწავლის ხარისხის გაუმჯობესება, მიღებული ცოდნის პრაქტიკაში აპრობირების საფუძველზე; რეგიონულ შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანი სპეციალისტების მომზადება; უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა დასაქმების უზრუნველყოფა; სამეცნიერო კვლევების ჩატარება აგროკლასტერების შექმნისა და ფუნქციონირების სფეროში, მათი შედეგების დანერგვა წარმოებაში; ტექნოლოგიების ტრანსფერის ცენტრის შექმნა, რომლის მიზანია ინოვაციების გადატანა შემუშავების სფეროდან მათი პრაქტიკული გამოყენების სფეროში.</p>	<p>განათლების სფეროში მოქმედი მდგრადი განვითარების ზოგადსახემლწიფოებრივი და ადგილობრივი სტრატეგიების რეალიზების შესაძლებლობების გახსნა, რომელიც უზრუნველყოფენ კვალიფიციური კადრების მომზადებას მდგრადი რეგიონალური განვითარების მართვის სფეროში; დარგის სპეციალისტების გადამზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება; პროფესიული კომპეტენციების ფორმირება მდგრადი განვითარების უზრუნველყოფის ეკონომიკური, სოციალური და გარემო ფაქტორების რეალიზების სფეროში;</p>
<b>სექტორი: სოფლის მეურნეობის მართვის რეგიონული ორგანოები</b>	
<p>ორგანიზაციების მოძიება და მოზიდვა პარტნიორობისა და ინტეგრაციისაკენ; ერთიანი მონაცემთა ბაზის შექმნა; რეგიონის საინვესტიციო მიმდევლობის გაძლიერება; გაერთიანების წევრთა ფინანსური და ეკონომიკური საქმიანობის კონტროლი; სასოფლო-სამეურნეო დანიშნულების მიწების რაციონალური გამოყენების უზრუნველყოფა; ინოვაციური და ფინანსური ინფრასტრუქტურის განვითარება; მართვისა და ბიზნეს-გარემოს სფეროში განვითარების კლასტერული მოდელის იდეის პოპულარიზაცია და წინ ნამოწევა.</p>	<p>სოფლის ტერიტორიების მდგრადი სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების რეგიონალური კომპლექსური პროგრამების შემუშავება და რეალიზება.</p>

ჩვენმა კვლევებმა ცხადყო, რომ აგრარული საქმიანობის კლასტერული ფორმით ორგანიზების მიზანშეწონილობა განპირობებულია ეკონომიკური წინაპირობებით, მათ შორის:

1) სასოფლო-სამეურნეო ორგანიზაციების ერთმანეთისაგან სივრცითი დაშორება და გეოგრაფიული გაშორიშორება;

2) კლასტერული გაერთიანებების უფრო მაღალი ეკონომიკური პოტენციალი, რაც ფორმირდება გაერთიანების მონაწილეთა შორის მჭიდრო ურთიერთქმედებების და მაღალი სამომხმარებლო ღირებულების საქონლის ტექნოლოგიური ჯაჭვით გადაცემის ხარჯზე, ასევე შიდა და საგარეო ბაზარზე ერთობლივი ექსპანსიის განხორციელებით;

3) პროდუქციის კონკურენტუნარიანობისა და შრომის წარმადობის დონის ამაღლების, წარმოებაში მასალის მოხმარების შემცირების, მუშაკების ინტელექტუალური პოტენციალის და შემოქმედებითი აქტივობის განვითარების, ასევე გარემოსათვის, რეგიონის მოსახლეობისათვის და სურსათის მომხმარებლებისათვის უსაფრთხო აგრარული წარმოების ორგანიზების აუცილებლობით;

4) სასოფლჯ-სამეურნეო საქონელმწარმოებლების ინოვაციური ტექნოლოგიებით უზრუნველყოფა, მათი დანერგვა სოფლის მეურნეობის პროდუქციის წარმოების დასრულებული პროდუქტის რეალიზაციით;

5) სოფლის მოსახლეობის დასაქმების პრობლემის გადაჭრა, პირობების შექმნა მათი ცხოვრების დონისა და ხარისხის გასაუმჯობესებლად, მცირე აგროსამრეწველო ბიზნესის განვითარება და სასოფლო რეგიონების ბიუჯეტების შემოსავლიანობის გაზრდა;

6) საკუთარი და მომიჯნავე დარგების ორგანიზაციებთან პარტნიორული ურთიერთობების და დამყარებული კონტაქტების შენარჩუნების აუცილებლობა, ტერიტორიებზე არსებული ინფრასტრუქტურული და საკადრო პოტენციალის უფრო სრულად გამოყენება.

გარდა ამისა, აგრარული კლასტერების ეფექტურ ფუნქციონირებას უზრუნველყოფს ცალკეული პრინციპების სისტემების

დაცვა, რომლებიც დაჯგუფებული იქნა ჩვენს მიერ შემდეგი სახით:

1. კლასტერიზაციის ზოგადი პრინციპები, რომლებიც განსაზღვრავენ გაერთიანების ორგანიზაციულ სტრუქტურას:

- ტერიტორიულ-სივრცითი ლოკალიზაცია, ანუ კონკრეტულ რეგიონში, წარმოების ფაქტორების გამოყენების საფუძველზე, პირობების შექმნა კლასტერის სუბიექტების მდგრადი განვითარების მისაღწევად;

- მოქნილობა, რაც ნიშნავს კლასტერის განვითარების და გაფართოების შესაძლებლობას მის შემადგენლობაში ახალი წევრების შესვლის ხარჯზე;

- თანამშრომლობა, რომელიც გულისხმობს სოფლის მეურნეობის სამეცნიერო ორგანიზაციების და სახელმწიფო მართვის სტრუქტურების ურთიერთმოქმედებას, ინფორმაციისა და გამოცდილების გაცვლას, ერთობლივ ქმედებებს მიმართულს საერთო მიზნის მისაღწევად;

2. კლასტერიზაციის პრინციპები, რომლებიც განაპირობებენ სოფლის მეურნეობის მდგრად განვითარებას და ითვალისწინებენ მის ძირითად იმპერატივებს. ამ ამოცანის შესაბამისად ჩვენს მიერ გამოყოფილი იქნა:

2.1. მდგრადი ეკონომიკური განვითარების უზრუნველყოფელი პრინციპები:

- საერთაშორისო თანამშრომლობა ევროკავშირთან ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის შესახებ შეთანხმების (DCFTA) რეალიზაციის ფარგლებში, რაც გულისხმობს სოფლ-სამეურნეო პროდუქციის და სურსათის ექსპორტის ზრდას

- რეგიონული სასურსათო უსაფრთხოება, ნიშნავს რეგიონების სასურსათო დამოუკიდებლობის მიღწევას, სახელმწიფოს იმპორტდამოკიდებულების შემცირებას, სოფლის მეურნეობის პროდუქციაზე და სურსათზე მოსახლეობის მოთხოვნილების დაკმაყოფილებას იმ მოცულობით (რაოდენობით), რომელიც შეესაბამება მოხმარების სამედიცინო ნორმებს;

- ეკონომიკური ეფექტურობა, რაც გულისხმობს მონაწილე

ორგანიზაციების ფინანსური მაჩვენებლების გაუმჯობესებას, აგრარული წარმოების შემოსავლიანობის დონის ამაღლებას, ასევე აგროკლასტერის ფუნქციონირების რეგიონის კონკურენტუნარიანობის და მდგრადობის დონის ამაღლებას;

- ინოვაციურობა, რაც ნიშნავს ინოვაციების გამოყენებას, როგორც ტექნოლოგიებში, ასევე წარმოების მართვაში, რაც უზრუნველყოფს კლასტერის სუბიექტების განვითარების მდგრადობას, მათ კონკურენტუნარიანობას რეგიონულ და ეროვნულ დონეზე.

2.2. მდგრადი სოციალური განვითარების უზრუნველყოფელი პრინციპები:

- სოციალური პასუხისმგებლობა, რაც ნიშნავს აგროკლასტერის განვითარების ფილოსოფიას და მონაწილეთა კომერციული წარმატების მიღწევას ეთიკური ნორმების, ასევე ადამიანების და ზოგადად საზოგადოების მიმართ პატივისცემის დაცვის გათვალისწინებით;

- სოციალური მონაწილეობა, რაც გულისხმობს აგროკლასტერის წევრების ჩართულობას ხელისუფლების ადგილობრივი აღმასრულებელი ორგანოების მიერ ინიცირებულ ტერიტორიების სოციალური განვითარების პროგრამების და პროექტების რეალიზაციაში;

- სოციალური ეფექტურობა, რაც გულისხმობს პირობების შექმნას სოფლად და ქალაქში მცხოვრებ მოსახლეობის ცხოვრების დონის და ხარისხის დიფერენციაციის შესამცირებლად;

2.3. მდგრადი ეკოლოგიური განვითარების უზრუნველყოფის პრინციპები:

- გარემოსდაცვითი უსაფრთხოება - სანარმოო საქმიანობის განხორციელება, რომელსაც არ მოაქვს ზიანი გარემოსათვის, აგრეთვე პირობების შექმნა ეკოსისტემების განადგურების თავიდან ასაცილებლად;

- მოსახლეობის ეკოლოგიური განათლება და ინფორმაციული უზრუნველყოფა - ბუკლეტების და საინფორმაციო შეტყობინებების გამოშვება, რაც ხელს შეუწყობს მოსახლეობის ცოდნის ამაღლებას ტერიტორიების მდგრადი განვითარების

საკითხებში;

- საზოგადოებრივი ცხოვრების ეკოლოგიზაცია, რაც გულისხმობს, კულტურისა და ხელოვნების, პოლიტიკის, მორალისა და რელიგიის სფეროში რაციონალური ბუნებასარგებლობის პრინციპების გავრცელებას. განხილული პრინციპების დაცვა აგროკლასტერის შექმნისა და ფუნქციონირების პროცესში, საშუალებას იძლევა უზრუნველყოფილი იქნას მიზნების შეთანხმებულობა, გაერთიანდეს აგროკლასტერის მონაწილეების ძალისხმევა რეგიონში სოფლის მეურნეობის მდგრადი განვითარების მისაღწევად.

აგროსამრეწველო წარმოების ორგანიზების კლასტერული ფორმის გამოყენებას გააჩნია ეკონომიკური, სოციალური და ეკოლოგიური უპირატესობები, რაც ვლინდება განსხვავებულ დონეებზე (ტაბულა 3).

**ტაბულა 3**

**აგროკლასტერის უპირატესობა**

მართვის დონე	აგროკლასტერის უპირატესობა
ეროვნული	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ყოვლისმომცველი სახელმწიფო აგრარული პოლიტიკის შემუშავება, რომელიც გაითვალისწინებს სოფლის ტერიტორიების განვითარების პოტენციალის რეალიზაციის აუცილებლობას და ამ ტერიტორიებზე მოქმედი მენარმე სუბიექტების ინტერესებს;</li> <li>- პირდაპირი ინვესტიციების მოცულობის და ინოვაციების ზრდა, რაც შექმნის პირობებს ქვეყნის სოფლის მეურნეობის სექტორის მდგრადობის და კონკურენტუნარიანობის მისაღწევად;</li> <li>- კონკურენტული სოფლის მეურნეობის პროდუქციის და სასურსათო პროდუქტების ექსპორტის ზრდა მსოფლიო ბაზრებზე;</li> <li>- მთლიანობაში სოფლის მეურნეობის ეკონომიკის მდგრადობისა და ინოვაციურობის ზრდა;</li> </ul>



რეგიონული	<ul style="list-style-type: none"> <li>- წევრ ორგანიზაციებსა და სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოებს შორის პარტნიორული ურთიერთობების დამყარება, რაც შეიძლება გახდეს რეგიონის სოფლის მეურნეობის მდგრადი განვითარების მაინტეგრირებელი ელემენტი;</li> <li>- რეგიონული და რეგიონებსშორისი ეკონომიკის დივერსიფიკაციის გაძლიერება;</li> <li>- ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა, რაც ხელს შეუწყობს სოციალური დაძაბულობის შემცირებას, სოფლის მოსახლეობის დასაქმების ზრდას, პირობების შექმნას სოფლის მეურნეობის მდგრადი განვითარებისთვის;</li> <li>- რეგიონის ინოვაციური პოტენციალის და კონკურენტუნარიანობის გაძლიერება;</li> </ul>
დარგობრივი	<ul style="list-style-type: none"> <li>- სოფლის ეკონომიკის განვითარებაში ვიწრო დარგობრივი მიდგომის დაძლევა;</li> <li>- ახალი (ძველი განყვეტილი) პარტნიორული კავშირების და ურთიერთობების დამყარება (აღდგენა) მომიჯნავე დარგების ორგანიზაციებს შორის;</li> <li>- ერთი დარგის სანარმოების უზრუნველყოფა ერთტიპობრივი ახალი ტექნოლოგიებით, რაც ხელს შეუწყობს ინოვაციური პროცესების ეფექტურობის გაუმჯობესებას, როგორც ორგანიზაციის დონეზე, ისე მთლიანად დარგში.</li> </ul>
მეურნეობრიობის სუბიექტები	<ul style="list-style-type: none"> <li>- სოფლის მეურნეობის ორგანიზაციების გამარტივებული დაშვება მეცნიერული კვლევების შედეგებთან და სამეცნიერო-კვლევითი დაწესებულებების და სამეცნიერო-პრაქტიკული ცენტრების რეკომენდაციებთან;</li> <li>- ერთიანი საინფორმაციო-დოკუმენტური ნაკადის და ინფორმაციულ-ლოგისტიკური ოპერაციების მართვის ერთიანი ცენტრის ფორმირება;</li> <li>- გაერთიანებაში შემავალი ორგანიზაციების ურთიერთთანამშრომლობისა და ურთიერთკავშირის პრობლემების სისტემური გადაწყვეტა;</li> <li>- გაერთიანების წევრი ორგანიზაციების საქმიანობის ფინანსური შედეგების გაუმჯობესება წარმოების ფაქტორებზე წვდომის გაუმჯობესების და მისი კონცენტრაციის დონის ამაღლების ხარჯზე;</li> <li>- მუშაკთა სამუშაო პირობების გაუმჯობესება, მათი შრომის ანაზღაურების და ცხოვრების ხარისხის ზრდა;</li> </ul>

აგრარული კლასტერების ეფექტური ფუნქციონირების უზრუნველყოფის მიზნით და მათ საფუძველზე რეგიონის სოფლის მეურნეობის მდგრადი განვითარების მისაღწევად აუცილებელია გათვალისწინებული იქნას:

- აგროსამრეწველო კომპლექსში სხვა ინტეგრირებული სტრუქტურების შექმნის და ფუნქციონირების გამოცდილება;

- აგროკლასტერის შიგნით მონოპოლიის შექმნის, ასევე კლასტერული გაერთიანების ხელოვნურად შექმნის, თავიდან აცილების აუცილებლობა;

- მართველობითი აზროვნების ტიპი, მისი მოქნილობა და ორიენტირებულობა ორგანიზაციის განვითარების ინოვაციურობაზე;

- რეგიონული თავისებურებანი;

- სასოფლო-სამეურნეო საქონელმწარმოებლების სივრცითი დაშორება სამეცნიერო-ტექნიკური პროდუქციის მწარმოებელი სამეცნიერო-საინფორმაციო ცენტრებისაგან და ორგანიზაციებისაგან;

- სოფლის მეურნეობის სუბიექტების ინოვაციური მგრძობელობის დონე სამეცნიერო კვლევის შედეგების მიმართ;

- აგრარული ორგანიზაციების ფინანსური მდგომარეობა და მათი დარგობრივი კუთვნილება;

- სოფლის მოსახლეობის დასაქმების დონე აგროსამრეწველო კომპლექსის კონკრეტულ დარგში;

- რეგიონის ეკოსისტემის ეკოლოგიური მდგომარეობა და ბიოლოგიური მრავალფეროვნება;

კვლევამ უჩვენა, რომ ამჟამად კლასტერების ფორმირება და ფუნქციონირება საქართველოში იმყოფება განვითარების საწყის ეტაპზე, რაც განპირობებულია ზოგადსისტემური შეზღუდვების არსებობით, რომელიც ზღუდავს საწარმოო საქმიანობის ორგანიზების კლასტერული მოდელის გამოყენებას. კერძოდ, ამგვარ შემზღუდავ ფაქტორებად შეიძლება ჩაითვალოს: კონკურენტული გარემოს დაბალი დონე; წარმოების მონოპოლიზაციის მაღალი დონე; მცირე და საშუალო მწარმოების განვითარების არასაკმარისი დონე.

## დასკვნა

ამრიგად, კვლევამ გვაჩვენა, რომ სოფლის მეურნეობის საქმიანობის ორგანიზების კლასტერული ფორმა შეესაბამება აგროსამრეწველო კომპლექსის მართვის პარადიგმის ახალ პრინციპებს, რაც გულისხმობს სოფლის ტერიტორიების მდგრადი ინოვაციური განვითარების მიღწევას, რეგიონების და მთლიანად ქვეყნის სასურსათო უსაფრთხოების უზრუნველყოფას, სოფლის მოსახლეობის ცხოვრების დონის და ხარისხის ამაღლებას, რეგიონების ეკოსისტემების ბიოლოგიური მრავალფეროვნების შენარჩუნებას და ეკოლოგიურად უსაფრთხო სოფლის მეურნეობის წარმოებას.

## ლიტერატურა:

1. ბარათაშვილი ე., თაკალანძე ლ. გრძელიშვილი ნ. ბიზნესის კონკურენტუნარიანობა და ადმინისტრირება (სახელმძღვანელო). გამომცემლობა სოხუმის სახ. უნივერსიტეტი. თბილისი
2. ბარათაშვილი ე. თაკალანძე ლ. გრძელიშვილი ნ. ბიზნესის კონკურენტუნარიანობა და ადმინისტრირება, თბილისი.
3. ბარათაშვილი ე. ციმიშტია კ. ზარანდია ჯ. საქართველოს რეგიონების კონკურენტუნარიანობის შეფასება, ჟურნალი „საქართველოს ეკონომიკა“. თბილისი
4. გაგნიძე ი. კლასტერების როლი კავკასიის ქვეყნების ეკონომიკურ ინტეგრაციაში, საერთაშორისო კონფერენცია „ეკონომიკური ინტეგრაციის პერსპექტივები ცენტრალურ კავკასიაში“, თბილისი
5. Александрова Л.А. Кластеризация в экономике: предпосылки, закономерности, механизмы / Л.А. Александрова. Саратов, 2005. - 171 с.
6. Третьяк В.П. Кластеры предприятий / В. П. Третьяк. - М. : Август Борг, 2005. - 132 с.
7. Доржиева, Е. В. Формирование и развитие конкурентоспособных агропромышленных кластеров на мезоуровне экономики / Е. В. Доржиева. – СПб. : Изд-во Санкт-Петербур. ун-та управления и экономики, 2012. –

**REFERENCES:**

1. Baratashvili E., Takalandze L. Grdzelishvili N. Business Competitiveness and Administration (Guidelines). Publishing house: Sokhumi State University. Tbilisi
2. Baratashvili E., Takalandze L. Grdzelishvili N. Business Competitiveness and Administration. Tbilisi
3. Baratashvili E. Tsimintia j. Zarandia J. Competitiveness Assessment of Georgian Regions, The Journal: Economics of Georgia. Tbilisi
4. Gagnidze I. The Role of Clusters in the Economic Integration of Caucasus Countries, International Conference “Prospects for Economic Integration in the Central Caucasus”, Tbilisi
5. Alexandrova L.A. Clustering in the economy: prerequisites, patterns, mechanisms / L.A. Alexandrova. Saratov, 2005 .-- 171 p.
6. Alexandrova, L.A. Clusters in the agricultural economy [Text] / L.A. Aleksandrova, L.A. Tutaeva. Orenburg, FSBEI HPE OGIM, 2013. - 340 p.
7. Tretyak V.P. Clusters of enterprises / V.P. Tretyak. - M.: August Borg, 2005 .-- 132 p.
8. Dorzhieva, E.V. Formation and development of competitive agro-industrial clusters at the mesoscale of the economy / E.V. Dorzhieva. - SPb. : Publishing House St. Petersburg. University of Management and Economics, 2012.

**AGRICULTURAL CLUSTERS AS AN INSTRUMENT  
OF SUSTAINABLE INNOVATIVE DEVELOPMENT  
OF AGRICULTURE OF THE REGION**

**Archil Partsvania**, PhD Student of GTU  
**Nino Qavtaradze**, Professor of GTU

**RESUME**

The article discusses the author's approach to the application of the cluster model of organization of production in connection with increasing competitiveness in agriculture in Georgia. The basic principles of the creating and functioning of the agricultural cluster are determined.

**Key words:** Agrocluster, Agro-industrial complex, Economic integration.

# საქართველოს ჯანდაცვა მსოფლიოს საუკეთესო პრაქტიკის გზაზე

დავით სტურუა  
სტუ დოქტორანტი

## რეზიუმე

სტატიაში განხილულია ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის და ევროკავშირის რეკომენდაციები წვერი ქვეყნებისთვის (რომელთა შორისაა საქართველოც) ჯანმრთელობის დაცვის სფეროში. ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციამ შეიმუშავა დოკუმენტი – „ჯანმრთელობა – 2020“, რომელშიც დააფიქსირა თავისი რჩევები, რომელთა მიღება და გატარება სასურველია ჯანდაცვაში. მათ შორის უპირველესი არის ქვეყნების არა იზოლირებული, არამედ ზიარი ძალისხმევა მოსახლეობის ჯანმრთელობის გაუმჯობესებისთვის. ეს რეკომენდაცია მიიღო საქართველოს მთავრობამ და იგი ჩადებულია სამთავრობო დოკუმენტში – „საქართველოში ჯანდაცვის სისტემის განვითარების ხედვა – 2030 წლისთვის“.

ამავე დოკუმენტში ჩადებულია საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმებით გათვალისწინებული რეკომენდაციები – პაციენტის უსაფრთხოების უზრუნველყოფა, პაციენტების ჩართვა ჯანდაცვის პოლიტიკის შემუშავებაში, პაციენტის უსაფრთხოების საერთაშორისო კლასიფიკაციის დანერგვა და სხვა. ამ რეკომენდაციების გატარება ნიშნავს იმას, რომ საქართველოს ჯანდაცვა დგას ჯანდაცვის ევროპული საუკეთესო პრაქტიკის გზაზე და თანდათან უხლოვდება მას.

**საკვანძო სიტყვები:** ჯანდაცვის საუკეთესო პრაქტიკა; „ჯანდაცვა – 2020“; ზიარი ძალისხმევა ჯანდაცვაში; მაღალხარისხოვანი სამედიცინო მომსახურება.

## შესავალი

მსოფლიოში მიმდინარე გლობალიზაციის პროცესი ეროვნული სახელმწიფოების მთავრობებს ახალ ფუნქციებს ანიჭებს.

ერთ-ერთი ფუნქცია ქვეყნის ყველა დარგში და ყველა ქვედარგში მსოფლიოში წარმატებულად აღიარებული ინიციატივების გადმოღება, ადგილობრივ პირობებთან ადაპტირება და შემდეგ დანერგვაა. ეს შეიძლება განხორციელდეს ყველა დარგში, თუმცა, მოცემულ სტატიაში საუბარი გვექნება მხოლოდ ჯანდაცვაზე.

## ძირითადი ტექსტი

### 1. „ჯანდაცვა – 2020“, როგორც ადამიანთა ჯანმრთელობის უზრუნველყოფის სამომავლო ხედვა

ჯანმრთელობის მსოფლიო ორგანიზაციამ („ჯანმო“) შეიმუშავა ევროპის პოლიტიკის ჩარჩო მთავრობებისა და საზოგადოების ქმედების მხარდასაჭერად ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობისთვის. მას „ჯანმრთელობა – 2020“ ეწოდა. მის საფუძვლად აღიარებული იქნა ჯანმრთელობის უმაღლესი შესაძლებელი სტანდარტის მიღწევა. ჯანმრთელობის მსოფლიო ორგანიზაციის ძირითადი სამიზნეებია [1, გვ. 18]: 2020 წლისთვის ევროპის რეგიონში:

- ნაადრევი სიკვდილიანობის შემცირება;
- საშუალო სიცოცხლის ხანგრძლივობის გაზრდა;
- ჯანმრთელობის საკითხების უთანასწორობის შემცირება;
- მოსახლეობის კეთილდღეობის ამაღლება;
- საყოველთაო ჯანდაცვის და ჯანმრთელობის ყველაზე მაღალი მიღწევადი სტანდარტის უფლების უზრუნველყოფა;
- წევრ სახელმწიფოებში ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ეროვნული მიზნების და სამიზნეების დასახვა.

ზემოთდასახელებულ დოკუმენტში ჯანდაცვის ორი სტრატეგიული ამოცანაა დასახული [1, გვ. 13]:

1. ყველასთვის ჯანმრთელობის გაუმჯობესება და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული უთანაბრობის შემცირება.

2. ჯანმრთელობის ხელმძღვანელობის და მონაწილეობრივი მმართველობის გაუმჯობესება.

ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციას მიაჩნია, რომ თუ ქვეყნები, რეგიონები და ქალაქები ჯანდაცვასა და სხვა სექტორებს

შორის ერთობლივ ამოცანებს დაისახავენ და საერთო ინვესტიციებს განახორციელებენ, ისინი შეძლებენ ადამიანების ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა მნიშვნელოვნად გააუმჯობესონ.

რაც შეეხება მეორე ამოცანას, ჯანდაცვის საერთაშორისო ორგანიზაცია თვლის, რომ ქვეყნების მთავრობებმა ყველა დონეზე უნდა განიხილონ ოფიციალური (ფორმალური) მართვის სტრუქტურების ჩამოყალიბება, რომელიც ხელს შეუწყობს მოსახლეობის ჯანმრთელობაში უთანასწორობის პრობლემის გადაჭრას. ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებთან ერთად ჯანდაცვის საერთაშორისო ორგანიზაცია განსაკუთრებულ პასუხისმგებლობას იღებს ამ სტრუქტურების საერთო ხელმძღვანელობის ფუნქცია შეასრულოს და ქვეყნების ჯანდაცვის სამინისტროებს დასახული მიზნების მიღწევაში მხარი დაუჭიროს [1, გვ. 16].

ჯანმრთელობის მსოფლიო ორგანიზაცია ჯანდაცვის განვითარების პერსპექტიულ დოკუმენტში „ჯანდაცვა – 2020“, ჯანმრთელობის ამალგების საქმეში ძალაუფლებას ანიჭებს ხალხს, მოქალაქეებს, მომხმარებლებს და პაციენტებს და მათ მოუწოდებს შექმნან პაციენტთა ორგანიზაციები და იბრძოლონ სამედიცინო მომსახურების ხარისხში და მიწოდების საქმეში ჩავარდნების აღმოფხვრისთვის [1, გვ. 17].

ამ დოკუმენტით ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაცია ძირითადად ევროკავშირის ქვეყნებს, მაგრამ უფრო ზოგადად მის ყველა წევრ ქვეყანას (საქართველო ჯანდაცვის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი გახდა 1992 წლის 16 მაისს) აცნობებს, რომ დღეს, ურთიერთდამოკიდებულ სამყაროში, კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება ქვეყნების ერთად მოქმედების საჭიროება. მიუხედავად იმისა, რომ ახლა, ვიდრე არასდროს, უფრო მეტ ადამიანს აქვს შანსი, რომ მიაღწიოს უკეთეს ჯანმრთელობას, „ვერცერთ ქვეყანა ვერ შეძლებს იზოლირებულად გამოიყენოს ინოვაციის და ცვლილების პოტენციალი ან გადაჭრას ჯანმრთელობის და კეთილდღეობის გამოწვევები“ [1, გვ. 30].

ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის ეს მოწოდება ავალეებს საქართველოს მთავრობას, მის ჯანდაცვის ორგანოებს და საერთოდ მთელ საზოგადოებას მიიღონ ეს რჩევა და მოცემულ სფერ-



ოში იღვანონ ზიარი ძალისხმევით, ანუ არა იზოლირებულად, არამედ ჯანდაცვის სფეროში მსოფლიოს მაღალგანვითარებული ქვეყნების წარმატებების გაზიარებით.

## **2. ჯანმრთელობის დაცვის სფეროში ევროსაბჭოს რეკომენდაციები**

ჩვენ უკვე აღვნიშნეთ, რომ ისეთი საერთაშორისო დოკუმენტები, რომლებიც მთელ ჯანდაცვის მართვაზე ვრცელდებოდეს არ არის შექმნილი. ამის მიუხედავად ევროსაბჭოს მიერ შექმნილია დოკუმენტების მთელი სერია, რომლებიც ჯანმრთელობაზე ადამიანის უფლებას ეხება. ეს არის სოციალური უზრუნველყოფის ევროპის კოდექსი (1990 წ. 6 ნოემბერი), რეკომენდაციები ჯანდაცვის სფეროში შეთანხმებული ევროპული პოლიტიკის შესახებ (1991 წ.), ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის მიერ შექმნილი დადგენილება „ჯანმრთელობის განმტკიცებაზე მიმართული პოლიტიკური განვითარების კრიტერიუმების შესახებ“ [2], „ჯანმრთელობაზე მოქმედი გადაწყვეტილებების მიღებაში მოქალაქეების და პაციენტების მონაწილეობის უზრუნველსაყოფად სპეციალური სტრუქტურების განვითარების რეკომენდაციები“ [3] და სხვა. მართალია ეს დოკუმენტები მსოფლიოს ქვეყნებში დასანერგად (გასავრცელებლად) შემუშავდა, მაგრამ მათაც არ ჰქონდათ სავალდებულო ხასიათი. ასეთ მიდგომას საფუძვლად ედო ქვეყნების რუსურსული შესაძლებლობები [4]. ამრიგად, იმის მიუხედავად, რომ ეს დოკუმენტები სავალდებულო ხასიათის არ იყო, მსოფლიოს მთელი რიგი ქვეყნები (კანადა, მავრიკია, სამხრეთ აფრიკა, ლატვია და სხვები) სხვადასხვა სამთავრობო დადგენილებებში ამ დოკუმენტების მოთხოვნებს ახსენებდნენ. ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი დოკუმენტი ამ მიმართულებით არის „საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შეთანხმება“ (2014 წ.), რომელშიც ევროკავშირთან საქართველოს დაახლოება მოხდება ყველა სფეროში და მათ შორის ჯანდაცვაში. ამ შეთანხმებაში ჯანდაცვის ხაზით შემდეგი რეკომენდაციებია დასახელებული [5]:

1. პაციენტთა უსაფრთხოების სფეროში ეროვნული პოლიტიკის და პროგრამების შემუშავება. მასში უნდა შევიდეს ამ სფერ-

ოში, ე. ი. პაციენტთა უსაფრთხოების სფეროში უფლებამოსილი ორგანოს (უნყება, დაწესებულება) შექმნა, უსაფრთხოების სტანდარტების შექმნა, სამედიცინო პერსონალის ნახალისება, რათა მათ გააქტიურონ თავისი როლი პაციენტთა უსაფრთხოების შემთხვევების გამოვლენაში.

2. მოქალაქეების მ. შ. პაციენტების ჩართვა პაციენტთა უსაფრთხოების ეროვნული პოლიტიკის შემუშავებაში. მასში უნდა შევიდეს: პაციენტთა ინფორმირება მათი უფლებების შესახებ; პაციენტთა რისკების შესახებ ინფორმაციის საჯაროდ გავრცელება; პაციენტთა უფლებების დამცველი ორგანიზაციების ჩართვა ჯანდაცვის პოლიტიკის შემუშავებაში; ექიმის მიერ პაციენტის აზრის გათვალისწინება მისთვის სამედიცინო მომსახურების მიწოდების პროცესში.

3. სამედიცინო შეცდომის დაშვების შემთხვევისას დასჯისაგან თავისუფალი ანგარიშგების სისტემის შექმნა. მასში უნდა შევიდეს: ანგარიშგების მეშვეობით სამედიცინო შეცდომის აღიარება; პაციენტისთვის საზიანო მოქმედებების დაფიქსირება; სამედიცინო პერსონალის პასუხისმგებლობის ფორმების დახვეწა.

4. პაციენტთა უსაფრთხოების ამაღლებისთვის მედიცინის მუშაკებისათვის ტრენინგების ჩატარება, ამ სფეროში საზღვარგარეთის გამოცდილების გაზიარება.

5. პაციენტის უსაფრთხოების საერთაშორისო კლასიფიკატორის დანერგვა (შეიმუშავა მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციამ).

6. პაციენტთა უსაფრთხოების სფეროში კვლევების განვითარება შემდეგი მიმართულებებით: ზიანის სახე, ზიანის შეფასება, ზიანის მიზეზების გამოვლენა, მათი აღმოფხვრის გზების შემუშავება, მიზეზების გაუვნებელყოფა.

საქართველომ ეს რეკომენდაციები მიიღო და მათი განხორციელების გეგმა დაისახა სამთავრობო დოკუმენტში – „საქართველოში ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის განვითარების ხედვა 2030 წლისთვის“.

### 3. საქართველოში ჯანდაცვის სისტემის განვითარების ხედვა 2030 წლისთვის

ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის და ევროსაბჭოს რეკომენდაციების გათვალისწინებით საქართველოს მთავრობამ გადანიჭა 2030 წლისთვის ჯანდაცვის განვითარება შემდეგი მიმართულებებით განახორციელოს [6]:

- ა) მაღალხარისხოვანი სამედიცინო მომსახურება;
- ბ) მაღალკვალიფიციური სამედიცინო კადრები;
- გ) მაღალშედეგიანი სამკურნალწამლო საშუალებები;
- დ) ჯანდაცვის უხარვეზო დაფინანსების სისტემა;
- ე) მმართველობა და ჯანდაცვის ელექტრონული სისტემა.

დასახელებულ დოკუმენტში დეტალურად აღწერილია თუ რა ნაბიჯები უნდა გადაიდგას თითოეული მიმართულებით. ერთი სტატიის ფარგლებში მათი მოკლე აღწერაც კი შეუძლებელია. იმას კი აღვნიშნავთ, რომ ეს ნაბიჯები მაქსიმალურად ითვალისწინებს საქართველოს ჯანდაცვის სფეროს დაახლოებას ევროპასთან.

### დასკვნა

ჯანდაცვის განვითარების სფეროში საქართველოს მთავრობის პოლიტიკა, რომ ის იღებს ევროკავშირის რეკომენდაციებს და ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის რჩევებს, დროული გადანიჭვითაა, რადგანაც ისინი საქართველოს მსოფლიოს საუკეთესო პრაქტიკას აცნობენ და სთავაზობენ მის დაუფლებას.

**ლიტერატურა:**

1. NCDC – „ჯანმრთელობა – 2020“, თბ., 2017.
2. Committee of Ministers Recommendation NR (2000) 18 to Member States on Criteria for The development of Health Promotion Policies. Adopted on 21 September 2000 (722-nd Meeting of the Ministers' Deputies).
3. Committee of Ministers. Recommendation NR (2000) 5 to Member States on the Development of structures for Citizen and Patient Participation in the Decision-making-process Affecting Health Care. Adopted on 24 February 2000 (699-th Meeting of the Ministers' Deputies).
4. Committee Comment on article 2(1), Comment 3, Plo (1990).
5. საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების შესახებ შეთანხმება (დანართი 21), თბ., 2014. Agreement of the Georgia-EU association (Appendix 21), Tb., 2014.
6. „საქართველოში ჯანდაცვის სისტემის განვითარების ხედვა – 2030 წლისთვის“, თბ., 2019. Vision of the health system development in Georgia by 2030“, Tb., 2019.

## HEALTHCARE IN GEORGIA IN THE WORLD BEST TRANSITION PROCESS

**Davit Sturua**

PhD Student of GTU

### RESUME

The present paper deals with the recommendations of World Health Organization and European Union towards its member states, including Georgia, regarding public healthcare practice. WHO has developed a document titled “Healthcare - 2020” containing guidelines and recommendations for clinical practice and public health policy. According to the document, its member states should develop knowledge sharing and common practices system in order to achieve the best health outcomes possible. This recommendation has been approved by the Government of Georgia and included in the official government ordinance “The Vision for the Development of Healthcare System in Georgia by 2030”.

The document also includes health-related recommendations provided by The EU-Georgia Association Agreement such as ensuring patient care safety, establishment of an inclusion health agenda, implementation of the international classification of patient safety etc.

Thus, the national policy in the field of healthcare relies on internationally recognized fundamental principles and values, gradually approximating international standards.

**Key words:** Best healthcare practice; “Healthcare – 2020”; common/shared healthcare practices; quality healthcare services.



**პერსონალის სწავლების გავლენა ორგანიზაციის  
საქმიანობის ეფექტურობის ამაღლებაზე**

**ლია ზაზაშვილი**  
სტუ დოქტორანტი

**რეზიუმე**

ორგანიზაციის მწარმოებლურობის ზრდა და მისი ეფექტიანობა დიდწილადაა დამოკიდებული მოცემული კომპანიის სამუშაო რესურსებზე. ამ თვალსაზრისით, გლობალიზაციის და ეკონომიკური აქსელერაციის პროცესების გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია კომპანია აღჭურვილი იყოს მაღალკვალიფიციური პერსონალით. აღნიშნული გულისხმობს თანამშრომელთა უწყვეტი სწავლების და განვითარების ხელშეწყობას, რომელიც წარმოადგენს ორგანიზაციის მიზნების მიღწევის და ეფექტურობის ამაღლების პირობას. ამასთან, აქცენტი კეთდება არა მხოლოდ თეორიული ცოდნის მიღებაზე, რომლის გადაცემაც თეორიული ტრენინგებით და სემინარებით ხდება, არამედ ამ ცოდნის პრაქტიკულ გამოყენებაზე, რომელმაც უნდა განაპირობოს ორგანიზაციის დასახული ამოცანების გადანწყვეტა და სასურველი შედეგების მიღწევა.

პერსონალის სწავლების და კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამების წარმატებული განხორციელება მენეჯერთა პრეოგატივია და დიდწილად არის დამოკიდებული მათ კვალიფიკაციაზე და პროცესში ჩართულობაზე. ორგანიზაციის ეფექტურობის მუდმივი ზრდა მიიღწევა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ კომპანიაში რეგულარულად რეალიზდება პერსონალის სწავლების და კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამები, რომელიც ასევე, დადებითად აისახება მთელი კოლექტივის საქმიანობაზე. უწყვეტი სწავლება და კვალიფიკაციის ამაღლება უზრუნველყოფს შრომის ნაყოფიერების ამაღლებას, რაც, თავის მხრივ,

ხელს უწყობს თანამშრომლის პიროვნული ეფექტურობის ზრდას და საკუთარი პოტენციალის მაქსიმალურ რეალიზებას.

**საკვანძო სიტყვები:** პერსონალის უწყვეტი სწავლება, კვალიფიკაციის ამაღლების სისტემა, მენეჯერის როლი, მენეჯერის სახელმძღვანელო პრინციპები, ორგანიზაციის ეფექტურობა.

### **ძირითადი ტექსტი**

თანამედროვე, სწრაფად ცვალებადი გარემო მრავალი ორგანიზაციის წინაშე აყენებს სიახლეების დანერგვასთან დაკავშირებულ პრობლემებს, რომლებიც შეიძლება იყოს სრულიად სხვადასხვა სახის, მათ შორის: ორგანიზაციული, ტექნოლოგიური და სხვ. ორგანიზაციაში ამ ცვლილებათა დანერგვისთვის საჭიროა, როგორც განვითარების სტრატეგიული გეგმის, ისე ორგანიზაციული მართვის ოპტიმალური სტრუქტურის არსებობა, თუმცა მთავარ როლს მაღალი კვალიფიკაციის მქონე პერსონალი ასრულებს, რომელსაც გააჩნია გადამწყვეტილების მიღების და პასუხისმგებლობის ალების უნარი. განსაკუთრებით ეს ეხება მენეჯერებს.

ორგანიზაციაში ნებისმიერი ინოვაციის დანერგვის ეფექტურობა, მიუხედავად მისი სახისა, გაისაზღვრება საშუალო და მმართველი რგოლის დაინტერესების და ჩართულობის ხარისხით. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, სწავლების პროცესი, პირველ რიგში, უნდა უზრუნველყოფდეს მენეჯერებში იმგვარი თვისებების დაძლევას, რომელნიც ხელს უშლიან მათ სიახლეების დაერგვაში. მათ მიეკუთვნება: კონსერვატიზმი, ჩვეული ნესრიგის ერთგულება, იერარქიული ურთიერთობის უცვლელი ფორმით შენარჩუნების მიდრეკილება. ორგანიზაციები, სადაც ხორციელდება თანამშრომელთა სწავლება, იცავენ ღირებულებას: „ადამიანი - ჩვენი მთავარი სიმდიდრეა“. ასეთ ატმოსფეროში თანამშრომლები, როგორც წესი, სწავლებას განიხილავენ ნამახალისებელ და მათთვის სარგებლის მომტან ღონისძიებად, რომელიც, თავის მხრივ, ავლენს მენეჯერთა მისწრაფებას შეფასდეს თითოეული თანამშრომელი პერსონალურად, მათ შორის, კომპანიის პოტენციური ლიდერების რანგშიც. თანამ-

შრომელს, რომელიც სასწავლო პროცესში ერთვება, უჩნდება იმის განცდა, რომ ორგანიზაციას გააჩნია მათი ეფექტურობის ასამაღლებელი გრძელვადიანი სასწავლო პროგრამების დაფინანსების მზაობა, რაც ასევე, ხელს უწყობს ორგანიზაციისადმი მათი ლოიალური დამოკიდებულების და საკუთარი საქმიანობისადმი დადებითი განწყობის ჩამოყალიბებას.

სწავლების და კვალიფიკაციის ამაღლების სწორად დაგეგმილ პროგრამებს პერსონალის შრომის ეფექტურობის გაზრდის თვალსაზრისით გააჩნია კარდინალური მნიშვნელობა, რამდენადაც გავლენას ახდენს პერსონალის ფსიქო-ემოციურ განწყობაზე და მათ პროფესიონალიზმის ხარისხზე, ასევე ასახვას პოულობს პიროვნულ წარმატებაზე, ლიდერის პოზიციის სახით. სწავლების შედეგის ზუსტი კონტროლი და მათი გათვალისწინება პერსონალის მომავალ საქმიანობაში უზრუნველყოფს მოკლე ვადებში მიღწეულ იქნას შრომის ეფექტურობის მაღალი დონე. კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამების განმეორებითი სწავლების შემთხვევაში მიიღწევა სამუშაოს უფრო მაღალი სტანდარტი, უმჯობესდება პიროვნებათშორისი ურთიერთობები და მცირდება დაძაბულობის დონე, ზოგადად, მთელ შრომით კოლექტივში.

გარდა ამისა, პერსონალის მიერ სწავლის პროცესში შექცენილი ცოდნის კომპეტენტური გამოყენების უნარი წარმოადგენს კომპანიის ეფექტური საქმიანობის ერთ-ერთ მიშვნელოვან ფაქტორს. ყოველივე ეს, დამსაქმებელს ვალდებულს ხდის მუდმივად იზრუნოს თანამშრომელთა განათლების დონის ამაღლებაზე, რათა შეინარჩუნოს ბაზარზე კონკურენტუნარიანი მდგომარეობა. თანამშრომელთა უწყვეტი სწავლება ბევრად უფრო მეტად ემსახურება კომპანიის ეფექტურობის და მომგებიანობის გაზარდას, ვიდრე ნებისმიერი სხვა სახის ორგანიზაციის საქმიანობა.

ორგანიზაციაში პერსონალის სწავლების და კვალიფიკაციის ამაღლების ძირითად მიზნებს შორის გამოიყოფა:

- ადამიანური რესურსების ეფექტურობის ზრდა;
- პროდუქციის ან მომსახურეობის ხარისხის ზრდა;
- გარემოს ცვალებად პირობებთან ორგანიზაციის ადაპტაცია;



- პერსონალის განვითარება;
- ორგანიზაციაში კომუნიკაციის სისტემის გაუმჯობესება;
- ორგანიზაციული კულტურის ფორმირება;
- ორგანიზაციისადმი ლოიალობის გაზრდა.

კარგად ორგანიზებული სწავლების და კვალიფიკაციის ამაღლების სისტემა მომგებიანია, როგორც მენეჯერისთვის, ისე თანამშრომლისთვის, და მთლიანად, ორგანიზაციისთვის. თანამშრომელთა სწავლება და კვალიფიკაციის ამაღლება მენეჯერის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფუნქციას წარმოადგენს. პერსონალის სწავლების და კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამების წარმატებული განხორციელება იწყება მენეჯერთა მზაობით, მიიღონ ადამიანები და მათი პროფესიონალიზმის დონე ისეთი, როგორც ის არსებობს მოცემული მომენტისათვის და უზრუნველყონ მათი შრომითი ეფექტურობის შესაბამისი ზრდა.

სწავლების და კვალიფიკაციის ამაღლების ორგანიზაციული პრინციპი უნდა მოქმედებდეს კომპანიის ყველა თანამშრომელზე. მათი ცოდნის და უნარ-შესაძლებლობების სრულყოფასთან ერთად, იზრდება მათი ღირებულებაც კომპანიისათვის. თანამშრომლის მიერ საკუთარი შრომის მზარდი ეფექტურობის გაცნობიერება მათში იწვევს შრომის მოტივაციის ზრდას და საკუთარ ძალებში დარწმუნებულობას. კვალიფიკაციის ამაღლება და სწავლება - აუცილებელ საჭიროებას, სამუშაო მოთხოვნას წარმოადგენს და მთელი ორგანიზაციის საქმიანობის ეფექტურობის განმსაზღვრელი კრიტიკული ფაქტორია. სწავლება არსებითად მნიშვნელოვანია თანამშრომელთა სამუშაოთი კმაყოფილების, სამუშაოს შესრულების მაქსიმალური ეფექტურობის მიღწევის თვალსაზრისით.

ადამიანს, სწავლებისადმი არასწორი დამოკიდებულება აიძულებს დახარჯოს ბევრად მეტი დრო თავისი საქმის შესასრულებლად და მიიღოს ბევრად ნაკლები შედეგი, იმასთან შედარებით რისი უნარი და შესაძლებლობაც მას გააჩნია. ამასთან, იკარგება საკუთარი პოტენციალის მაქსიმალური გამოყენების შესაძლებლობა. პერსონალის სწავლება და კვალიფიკაციის ამაღლება ორგანიზაციის ეფექტურობის ამაღლების საშუალებე-

ბას იძლევა, რომელიც ვლინდება შემდეგ სფეროებში:

- შრომის ნაყოფიერების ამაღლება;
- პროდუქციის ან მომსახურეობის ხარისხის ამაღლება;
- თანამშრომელთა მორალური სტიმულირება და სამუშაოსადმი დადებითი განწყობების ჩამოყალიბება;
- ეფექტური თანამშრომლობის ჩამოყალიბება კოლექტივის წევრებს შორის, როგორც თითოეულის პერსონალური ეფექტურობის გაზრდის შედეგი;
- კადრების დენადობის შემცირება;
- რესურსების რაციონალური გამოყენება;
- სამუშაოთი კმაყოფილების გაზრდა;
- ბიზნესის ეფექტურობის გაზრდა;
- შემოსავლების ზრდა;
- კომპანიისადმი თანამშრომელთა ლოიალობის გაზრდა;
- ეფექტური გუნდის ჩამოყალიბება;
- სწორი კორპორატიული კულტურის ფორმირება. უწყვეტი სწავლება და უნარ-ჩვევების სრულყოფა აყალიბებს ბევრად უფრო უნივერსალურ და ჯანსაღ სამუშაო ძალას.

მენეჯერები, თანამშრომელთა ფუნქცია-მოვალეობების და პასუხისმგებლობების სირთულის დონის გათვალისწინებით, თავიანთ საქმიანობაში, უნდა ხელმძღვანელობდნენ შემდეგი პრინციპებით:

1. პერსონალს უნდა გააჩნდეს ახალი ინფორმაციის ათვისების მზაობა. მენეჯერთა მიერ სწავლების განხორციელებისათვის მნიშვნელოვანია პერსონალის უკუკავშირი და მათ მიერ სწავლისადმი გამობატული ინტერესი. მენეჯერი, თანამშრომლების წინაშე უნდა აღწერდეს სასწავლო კურსის გავლის მნიშვნელობას და სარგებელს, რომელიც საჭირო იქნება ახალი მოვალეობების თუ ამოცანების შესრულებისთვის; თანამშრომლები უნდა გრძნობდნენ მათი სწავლების შედეგების მიმართ მენეჯერთა დაინტერესებას და დახმარების განწევის მზაობას. ასეთ პირობებში პერსონალში ჩნდება საკუთარ ძალებში დარწმუნებულობა და ახალი უნარ-ჩვევების შეძენის, საკუთარი პროფესიონალიზმის სრულყოფის განწყობა, სადაც ასევე გათვალისწინებულია

მთელი კომპანიის მაღალი ეფექტურობის მხარდაჭერა.

2. პერსონალმა უნდა იგრძნოს სწავლების სარგებელი. მენეჯერი მუდმივად უნდა აძლიერებდეს თანამშრომლებში იმ უპირატესობის განცდას, რომელსაც ისინი მიიღებენ სწავლების და უნარ-შესაძლებლობების სრულყოფის შედეგად. აუცილებელია სწავლების შედეგების ნათლად და მკაფიოდ ჩვენება პერსონალისთვის, ყურადღების გამახვილება იმ დადებით ცვლილებებზე, რომელიც მოხდება სწავლების შემდეგ. თანამშრომელმა საკუთარი საქმიანობის შედეგების ნათლად წარმოდგენა უნდა შეძლოს. მენეჯერმა უნდა შეიმუშაოს სპეციალური სისტემა, რომელიც საშუალებას მისცემს სასწავლო პროცესში ჩართულ პერსონალს მიიღონ ინფორმაცია საკუთარი ცოდნის, როგორც სწორი გამოყენების, ისე დაშვებული შეცდომების შესახებ. უკუკავშირის ამგვარი სახე ხელს უწყობს სასწავლო მასალის ეფექტურ ათვისებას და შეცდომების გამოსწორებას.

ძალზედ მნიშველოვანია სწორად დასწავლილი ქცევების ფორმების რეგულარული გამეორება, რამდენადაც გამეორება განაპირობებს უნარ-ჩვევების განმტკიცებას. დამახსოვრების დონე გაცილებით მაღალია, თუ ეს პროცესი დაყოფილია ინტერვალებად. სწავლების თუ კვალიფიკაციის ამალლების კონკრეტული მეთოდის არჩევანს განაპირობებს სასწავლო მასალის შინაარსი, მსმენელთა გამოცდილების დონე და სწავლის უნარი.

სწავლების დაწყებამდე საჭიროა მენეჯერმა წინასწარ შეიმუშავოს გარკვეული მიდგომა, რომელსაც შემდგომში სახელმძღვანელოს სახით გამოიყენებს: მან ნათლად უნდა აუხსნას თანამშრომლებს, რისი გაკეთება არის საჭირო და რატომ; დასახოს მკაფიო ამოცანები და აღწეროს მათი შესრულების მნიშვნელობა; გააცნოს საქმიანობის ძირითადი ეტაპები, რამდენადაც ამოცანების შესრულება იყოფა რამდენიმე ეტაპად. აუცილებელია, რომ თანამშრომლები სწავლების პროცესში ახდენდნენ საკუთარი ნაბიჯების კომენტირებას. ამისათვის საჭიროა მენეჯერმა შექმნას შესაბამისი სასწავლო გარემო.

მნიშვნელოვანია სწავლების პროცესის თვალსაჩინო ილუსტრირება. თითო ეტაპი თითო მეცადინეობის პერიოდს

უნდა მოიცავდეს. სასწავლო მასალის ათვისება უფრო მარტივია მაშინ, როდესაც მსმენელი პრაქტიკულად ხედავს ამოცანების გადაჭრისას იმ უნარების გამოყენებას, რომელთა დაუფლებაც ხდება სწავლების დროს, ამის შემდეგ კი თავადვე იწყებენ ამ ცოდნის გამოყენებას. მნიშვნელოვანია, ასევე, მენეჯერების მხრიდან დახმარების განევის მზაობის გამოვლენა, როდესაც თანამშრომლები ახალი ცოდნის პრაქტიკაში დამოუკიდებლად გამოყენებას იწყებენ.

პერსონალის შედეგები მუდმივ შეფასებას უნდა ექვემდებარებოდეს მენეჯერების მხრიდან, რომელთაც უნდა შეიმუშავონ მათი აღრიცხვის და შესრულების კონტროლის რაოდენობრივი და თვისობრივი სისტემა. თანამშრომლებს მაქსიმალურად მოკლე ვადაში უნდა მიეცეთ მოვალეობათა დამოუკიდებლად შესრულების შესაძლებლობა.

ნებისმიერი ამოცანის შესრულების ეფექტურობის გაზრდა, პრაქტიკულად, ნებისმიერ ორგანიზაციაში შესაძლებელია მისი რეალიზების შესახებ წერილობითი ინსტრუქციის შემუშავებით, რომლისთვისაც გათვალისწინებული უნდა იყოს სამუშაო ამოცანების საფუძვლიანი ანალიზი, მათი მიღწევის მაქსიმალურად ეფექტური გზები და შედეგების კონტროლის სისტემა. ამგვარი ინსტრუქცია საშუალებას იძლევა თანამშრომელმა განსაზღვროს საკუთარი წარმატების დონე და პასუხისმგებლობა აიღოს თავისი საქმიანობის ეფექტურობის გაზრდაზე. საფუძვლიანად დაგეგმილი სასწავლო პროგრამის და პროფესიონალიზმის ამაღლების შედეგი დიდწილად არის დამოკიდებული იმ ატმოსფეროზე, რომელიც თანამშრომელს სასწავლო კურსის გავლის შემდგომ ხვდება სამუშაო ადგილზე.

რამდენადაც, სწავლების წარმატება პერსონალის ქცევაში ვლინდება, თანამშრომლები დარწმუნებულნი უნდა იყვნენ, რომ მათი შრომითი საქმიანობისას გამოხატული ნებისმიერი ცვლილება, რომელიც სამუშაოს შესრულების ხარისხს ეხება, იქნება შეფასებული შესაბამისად. თუ მენეჯერების მხრიდან ქცევის ახალი სტილი შეუმჩნეველი დარჩა, თანამშრომელი მისთვის ჩვეულ ცხოვრების სტილს სწრაფადვე დაუბრუნდება. მენე-

ჯერის მოვალეობებში უნდა შედიოდეს სწავლებისათვის ხელსაყრელი გარემო-პირობების შექმნა. პერსონალს ესაჭიროება მაგალითი, რომელსაც თავად მენეჯერი უნდა იძლეოდეს, რომ მისთვისაც საჭიროა საკუთარი პოტენციალის რეალიზებაზე ზრუნვა პიროვნული განვითარებით და პროფესიონალიზმის სრულყოფით. მენეჯერის მხრიდან საკუთარი ეფექტურობის ამაღლებაზე ზრუნვა წარმოადგენს დანარჩენი თანამშრომლებისთვის იმპულსს საკუთარი პოტენციალის მაქსიმალური გამოვლენის გზაზე.

21-ე საუკუნეში კომპანიის მთავარ კონკურენტულ უპირატესობას წარმოადგენს ეფექტური პერსონალი, ასევე სამუშაო გუნდი და ყველა დონის ლიდერების ჯგუფი. ამისი შექმნა კი შესაძლებელია მხოლოდ კომპანიაში არსებული უწყვეტი სწავლების და კვალიფიკაციის ამაღლების სისტემით. სწავლების მთელი ამ პროცესის დაწყება კი საჭიროა პირველ რიგში მენეჯერებიდან, რამდენადაც ისინი მართავენ დანარჩენ თანამშრომლებს და ამით განსაზღვრავენ ორგანიზაციის მომავალს.

### **გამოყენებული ლიტერატურა:**

1. Alexander Hiam. Motivational Management: Inspiring Your People for Maximum Performance. – 2003. - 276 c.
2. Saviskas Mark L. The Theory and Practice of Career Construction, 2005, pp.42-70 in Career Development & Counseling: Putting Theory & Research to Work, John Wiley&Sons, N.Y.
3. Дон Бек, Крис Кован, «Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке», 2010, BestBusinessBooks, ISBN 978-5-91171-026-2. – 420 с.
4. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. / Пер. с англ. – Москва. Изд. „Дело“, 1997. – 303 с.

### **REFERENCES:**

1. Alexander Hiam. Motivational Management: Inspiring Your People for Maximum Performance. – 2003. - 276 c.
2. Saviskas Mark L. The Theory and Practice of Career Construc-

tion, 2005, pp.42-70 in Career Development & Counseling: Putting Theory & Research to Work, John Wiley&Sons, N.Y.

3. Don Beck, Chris Cowan, Spiral Dynamics. Managing values, leadership and change in the 21st century," 2010, BestBusiness-Books, ISBN 978-5-91171-026-2. – 420 c.

4. Mescon M.X., Albert M., Hedouri F. Fundamentals of Management. / Per. from English - Moscow. Ed. "A Delo", 1997. – 303 p.

## **THE IMPACT OF STAFF TRAINING ON INCREASING THE EFFECTIVENESS OF THE ORGANIZATION'S ACTIVITIES**

**Zazashvili Lia**

The Doctoral Student of GTU

### **RESUME**

The growth of an organization's productivity and effectiveness depends largely on the work resources of the company. In this regard, considering the processes of globalization and economic acceleration, it is important that the company is equipped with highly qualified personnel. This includes supporting the continuous training and development of employees, which is a prerequisite for achieving the objectives of the organization.

The successful implementation of staff training and qualification programs is a managerial prerogative and largely depends on their qualifications and involvement in the process. The continuous increase in the effectiveness of the organization is achieved only if staff training and qualification programs are regularly implemented at the company, which will also positively impact the overall workforce. The continuous training and upgrading ensures the productivity of the labor force, which in turn contributes to enhancing the employee's personal efficiency and maximizing their potential.

**Key words:** Continuous staff training, Qualification system, Manager role, Manager guidelines, Organization effectiveness.

# სამენარმოეო საქართველოს სხვადასხვა სახეობის საქართველოს მემკვიდრეობის მემკვიდრეობა

თამარ ლომიძე  
სტუდენტორანტი

## რეზიუმე

საქართველოს ეკონომიკური განვითარებისთვის, უნიტარულ ყოვლისა, აუცილებელია მიმზიდველი ბიზნესგარემოს შექმნა, რაც მნიშვნელოვან გავლენას იქონიებს მცირე და საშუალო ბიზნესის კონკურენტუნარიანობაზე. მცირე ბიზნესი სწრაფად რეაგირებს ბაზრის ცვლილებებზე და დიდ როლს ასრულებს სიღარიბის შემცირებაში.

ბიზნესის გაფართოების მიზნით შეიქმნა პროგრამა “ანარმოეო საქართველოში”, რომლის მიზანია წარმოების განვითარება და წახალისება. პროგრამა, ეხმარება მენარმეებს იდეების განხორციელებაში ან არსებული საწარმოების გაფართოებაში, რაც ხელს უწყობს ეკონომიკის განვითარებას.

კვლევის მიზანია “ანარმოეო საქართველოში”-ს ფარგლებში დაკავშირებული სიძნელეების გამოკვლევა და განვითარების გზების ძიება. ქვეყნის განვითარების თვალსაზრისით, აუცილებელია სახელმწიფომ ყურადღება მიაქციოს მენარმე ბიზნესმენებს, რომელთაც სურთ თავიანთი წვლილი შეიტანონ მეურნეობის განვითარების ხელშეწყობის თვალსაზრისით.

**საკვანძო სიტყვები:** ეკონომიკური განვითარება, ბიზნესის ხელშეწყობა, სიღარიბე, წარმოების განვითარება.

## ძირითადი ტექსტი

მენარმეობის განვითარების სააგენტო წარმოადგენს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს დაქვემდებარებაში შემავალ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს. იგი სამენარმოეო გარემოს გაუმჯობესებაზე, კერძო სექტორის განვითარებაზე, მცირე და საშუალო საწარმოებისა და ექსპორტის ხელშეწყობაზე ორიენტირებული, სახელმწიფო პრო-

გრამის “ანარმოე საქართველოში” განხორციელებული პირველი სახელმწიფო უწყებაა.<sup>1</sup>

ეკონომიკური პოლიტიკა, ხელს უწყობს ადგილობრივ და უცხოურ ინვესტორებს, დაიწყონ და განავითარონ ბიზნესი საქართველოში. ეს შესაძლებლობა, საშუალებას აძლევს მენარმეს, მიიღოს სარგებელი და ამავდროულად, მიღებული მოგება სხვებსაც გაუზიარონ. იგი გულისხმობს ბიზნესის გაფართოებას და ახალ სამუშაო ადგილებს, რასაც სჭირდება მთავრობის ხელშეწყობა. ამის ერთ-ერთი მაგალითია სახელმწიფო პროგრამა “ანარმოე საქართველოში”.

2014 წლის ივნისიდან, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ინიციატივით საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების და სოფლის მეურნეობის სამინისტროებმა ახალი სამთავრობო პროგრამის “ანარმოე საქართველოში” განხორციელება დაიწყეს, რომელიც მიმართულია ნარმოების განვითარებისა და წახალისებისაკენ. მისი უმთავრესი მიზანია მენარმე-სუბიექტების მხარდაჭერის, ახალი საწარმოების შექმნის, არსებული საწარმოს გაფართოების ან გადაიარაღების გზით საქართველოში მენარმეობის ხელშეწყობა, კერძო სექტორის კონკურენტუნარიანობისა და საექსპორტო პოტენციალის ზრდა.

“საქართველოში არის იმის რესურსი, რომ ჩვენ თვითონ ვანარმოოთ პროდუქცია და არ გვინევდეს აბსოლუტურად ყველა პროდუქტის შემოტანა უცხო ქვეყნიდან. არ არის დასამალი, რომ ხშირად შემოდის დაბალ ხარისხიანი ან მეტიც, უხარისხო პროდუქტი და ეს ხდება იმ ქვეყნებში, რომელიც ყოველთვის განთქმული იყო სხვაზე, რომ არაფერი ვთქვათ, თუნდაც მაღალ ხარისხიანი სასოფლო-სამეურნეო პროდუქტით. ჩვენი პროდუქტის ნარმოებას უნდა შევუწყოთ ხელი, აი ეს უნდა ნავახალისოთ”. განაცხადა ყოფილმა პრემიერ-მინისტრმა ირაკლი ლარიბაშვილმა.

პროგრამა “ანარმოე საქართველოში”-ს მიზანია ხელის შეწყობა ყველა იმ მენარმისათვის, რომელიც გადაწყვეტს ახალი საწარმოს შექმნას. თავდაპირველად, ყველა მომავალ მენარმეს გადაეცემათ ამორტიზირებული შენობა-ნაგებობები უსასყიდლოდ

---

**1** მენარმეობის განვითარების სააგენტო, "წლიური ანგარიში 2015", <http://www.enterprisegeorgia.gov.ge>. თბილისი.



სიმბოლურ ფასად. რაც შეეხება, ფულად და ტექნიკურ დახმარებას პროგრამა აძლევს საშუალებას ისარგებლოს გრძელვადიანი სესხით ძალიან დაბალ პროცენტში და ასევე, დახმარება გაენევათ შესაბამისი ტექნიკური საშუალებების მოძიებაში.

მთავრობის ინიციატივით, პრაქტიკულად თავისუფალ ბაზარზე მყოფი მოთამაშეების გვერდით სახელმწიფოს დგომა, რაც ყველა საწარმოს სჭირდება და მით უფრო ისეთ გარდამავალ ქვეყანას, როგორც საქართველოა.

პროგრამის “ანარმოე საქართველოში” მიმართულებებია:

1. წარმოების წახალისება
2. სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის წარმოება-გადამუშავების წახალისება.

რაც შეეხება სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში დაფინანსებულ საწარმოს, იგი უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ მინიმალურ მოთხოვნებს:

- დაფინანსებული სესხის/ლიზინგით აუცილებელია შეიქმნას, მხოლოდ ახალი საწარმო ან გაფართოვდეს არსებული საწარმო.

- საწარმო უნდა აკმაყოფილებდეს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ უსაფრთხოების გარემოს დაცვის სანიტარულ და სურსათის უვნებლობის მოთხოვნებს.

- ახლად შექმნილი ან გაფართოებული საწარმოს შენობა-ნაგებობების და მიმდებარე ტერიტორიას უნდა გააჩნდეს ესთეტიური გარეგანი სახე.

მენარმე, რომელიც გადაწყვეტს პროგრამის ფარგლებში ისარგებლოს სესხით/ლიზინგით, თანხის მოცულობა უნდა აღემატებოდეს 1 500 000 ლარს და 5000 000-ზე ნაკლები უნდა იყოს. რაც შეეხება 5 000 000-ზე მეტი თანხის დაფინანსების თაობაზე გადაწყვეტილებას, მას საქართველოს მთავრობა იღებს.

სახელმწიფო პროგრამის “ანარმოე საქართველოში” სასტუმრო ინდუსტრიის განვითარების პროექტის მიხედვით, სახელმწიფოს ფინანსური მხარდაჭერით დაინტერესებულ მენარმეს ეძლევა შესაძლებლობა ისარგებლოს და განახორციელოს თავისი სამენარმეო საქმიანობა საქართველოს ნებისმიერ რეგიონში თბილისსა და ბათუმის გარდა.

სახელმწიფოს მხრიდან სესხის საპროცენტო განაკვეთი 10%-ით თანადაფინანსდება პირველი 2 წლის განმავლობაში, სადაც სესხის მინიმალური მოცულობა-500 000 ლარია და სესხის მაქსიმალური მოცულობა-1 000 000 ლარია.

საკონსულტაციო მომსახურების თანადაფინანსება:

- მოახდინოს არსებული ინფრასტრუქტურის გაფართოება.
- გააფორმოს ფრენჩაიზინგის ხელშეკრულება სასტუმროს საერთაშორისო ოპერატორთან და შეიყვანოს უცხოური ბრენდი ქართულ ბაზარზე.<sup>1</sup>

პროგრამას "ანარმოე საქართველოში" დაემატა ახალი კომპონენტი კინო ინდუსტრიის წახალისების მიმართულებით. პროგრამა ხელს უწყობს უცხოელი კინო მწარმოებლების მოზიდვას. პროექტის ფარგლებში მოხდა ადგილობრივი კინო-ინდუსტრიის განვითარება, ასევე შესაბამისი ბაზრის ზრდა, განახლება-გადახალისება. კინო-ინდუსტრია განვითარების საშუალებას აძლევს ისეთ დარგებს, როგორცაა მხატვრული და სატელევიზიო ფილმები, ტელესერიალები, ანიმაციური ფილმები და სხვა. პროგრამა უზრუნველყოფს კვალიფიციური ხარჯების დაბრუნებას შემდეგ პროდუქციაზე: მხატვრული ფილმი, სატელევიზიო ფილმები, სერიალები, ანიმაციური და დოკუმენტური ფილმები.<sup>2</sup>

პროგრამით სარგებლობის შემთხვევაში დაინტერესებულ მხარეს სააგენტო თავაზობს მომსახურებას "ერთი სარკმლის" პრინციპით, რაც გულისხმობს სასურველი ლოკაციის მოძიებაში დახმარებას, ასევე კინო გადაღების დაგეგმვა, ნებართვის მიღება და დაინტერესებულ პირებთან კომუნიკაცია.

ქვეყნის ეკონომიკური მდგომარეობის ერთ-ერთ ძირითად ინდიკატორს წარმოადგენს მთლიანი შიდა პროდუქტი და მისი რეალური ზრდის ტემპი. თუ მოვახდენთ მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნის მოსახლეობის ცხოვრების დონის შედარებას საქართველოს დონესთან, ვნახავთ, რომ საქართველოს მთლიანი შიდა პროდუქტი ერთ სულ მოსახლეზე გაცილებით დაბალია, ვიდრე

---

**1** <http://www.enterprisegeorgia.gov.ge>. /"ანარმოე საქართველოში". ინდუსტრიული მიმართულება.

**2** <http://www.enterprisegeorgia.gov.ge>. /"ანარმოე საქართველოში". გადაიღე საქართველოში.

საშუალოდ მსოფლიოში.

ბიზნეს-გარემოსადმი მხარდაჭერის პოლიტიკამ განაპირობა მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდა 2011 წლამდე საქართველოს მასშტაბით და მიაღწია 7.2%-ს რაც, ყველაზე მაღალ ნიშნულად ითვლება ბოლო პერიოდის განმავლობაში. 2017 წლის მონაცემებით მთლიანი შიდა პროდუქტი 4.8% წარმოადგენს, მთლიანი შიდა პროდუქტის დეფლატორი 6.1%-ით გაიზარდა, ხოლო ნომინალურმა შიდა პროდუქტმა კი 37.846.6 მლნ. ლარი შეადგინა.

სახელმწიფოს ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი და რთული მოგვარებადი პრობლემაა დასაქმება. ქვეყანაში არასასურველი ეკონომიკური მდგომარეობა და სამუშაო ადგილების ნაკლებობა განაპირობებს უმუშევრობას.

მთავრობამ უმუშევრობის პრობლემის გადასაჭრელად ხელი უნდა შეუწყოს ქვეყნის მაღალი ეკონომიკური ზრდის ტემპის მიღწევას. ეკონომიკური ზრდა, თავის მხრივ, მოიცავს: პოლიტიკურ სტაბილურობას, უსაფრთხოებას, ეკონომიკურ სტაბილურობას, საერთაშორისო სავაჭრო საინვესტიციო ურთიერთობების გაფართოებას და ა.შ.

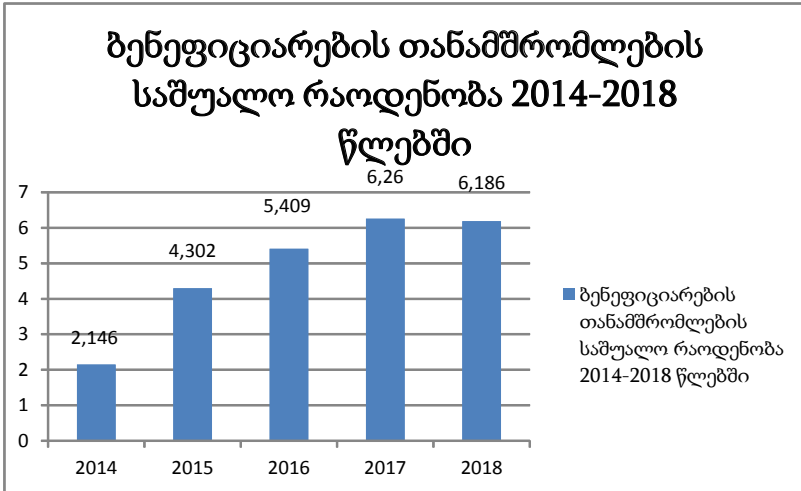
სწორედ ამიტომ იქნა შემუშავებული პროგრამა “ანარმოე საქართველოში”, რომელიც ხელს უწყობს საანარმოების შექმნა-გაფართოებას. ეს კი ქმნის დასაქმების არეალის და უმუშევრობის შემცირებას.

ქვეყნის ეკონომიკის ზრდა წარმოადგენს ეკონომიკური ეფექტის გაზომვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ასპექტს (იხ. დიაგრამა გვ. 122).

ანალიზი გვიჩვენებს სხვადასხვა სექტორში დასაქმების ზრდის ტემპის განსხვავებას. ყველაზე მაღალი ზრდადობით გამოიკვეთა საკვების და სასმელის, შინაური ცხოველების პროდუქციის და სამშენებლო მასალების წარმოების სექტორი.

პროგრამაში ჩართვის შემდეგ ბენეფიციარი კომპანიების მიერ ახალი 3.033 თანამშრომლისთვის გადახდილი ჯამური სახელფასო ფონდი შეადგენს 25.552.635 ლარს, საშემოსავლო გადასახადის გარეშე.

აქვე უნდა განვიხილოთ, გენდერულ ჭრილში დასაქმებულ



წყარო: <http://www.enterprisegeorgia.gov.ge>

თანამშრომელთა წილი, რომელიც თითქმის თანაბარია და განსხვავება არის სექტორულ ქრილში. პროცენტულობით რომ შევაფასოთ, დასაქმებულ მამაკაცთა რაოდენობა ქალებთან შედარებით 10-15 პროცენტით მეტია.

მამრობითი სქესის წილი სექტორებში ლითონი, ელექტრო ტექნიკა და სამშენებლო მასალები, 75%-ზე მეტია, ხოლო სექტორებში ტანსაცმელი და ტექსტილი, 10%-ს უდრის. დასაქმებულებს შორის გენდერული ქრილში შედარებით თანაბარი განაწილებაა სექტორებში- ქალაქი და შეფუთვა, საკვები და სასმელი.<sup>1</sup>

სექტორის სპეციფიკის განაწილებით საშუალო ხელფასი იცვლება, იქიდან გამომდინარე, რომ ბენეფიციარი კომპანიების სხვადასხვა სექტორში არიან წარმომადგენლები. ხელფასის ანალიზისთვის, ბენეფიციარი კომპანიების საშუალო ყოველთვიური ხელფასების მედიანა, სექტორების მიხედვით, შედარებულია შესაბამის საბა-

**1 (2018).** BDO, პროგრამის "ანარმოე საქართველოში" ინდუსტრიული ნაწილის, ტექნიკური მხარდაჭერის და ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის კომპონენტების შედეგების შეფასება./<http://www.enterprisegeorgia.gov.ge>. თბილისი.

ზრო მაჩვენებელთან. ხელფასის მედიანა შეიძლება გამოითვალოს ხელფასების დალაგებით ზრდადობის მიხედვით და მიღებული განაწილების ცენტრში არსებული მონაცემების შერჩევით. აღებული პრაქტიკის მიხედვით, სექტორში ხელფასის დონის შესაფასებლად, მედიანის გამოყენება უფრო ზუსტ მაჩვენებელს იძლევა.

ანალიზის შედეგად გამოვლინდა, რომ შემდეგი სექტორებისთვის, ხელფასის საშუალო მაჩვენებელი, საბაზროსთან მეტნაკლებად, მიახლოებულია: ლითონები, ფარმაცევტული და ქიმიური წარმოება, საკვები და სასმელი და სხვა წარმოება. ხოლო სექტორებისთვის: ქალაქი და შეფუთვა, პლასტმასი, ელექტროტექნიკა, ტანსაცმელი და ტექსტილი, სამშენებლო მასალების პროდუქცია-მონაცემები საბაზროსგან განსხვავებული და დაბალია. თუმცა გასათვალისწინებელია, რომ საბაზრო მონაცემების საშუალო მაჩვენებელი ერთდროულად აერთიანებს რამდენიმე სექტორს და მასში შედის ისეთი სექტორებიც, რომლებშიც შერჩეული ბენეფიციარები არც კი ხვდებიან.

აქედან გამომდინარე, საქართველოს ეკონომიკური განვითარებისათვის მიმდინარეობს ბიზნესის ხელშემწყობი გარემოს ჩამოყალიბება. სწორედ ამ მიზნით შეიმუშავა სახელმწიფომ სამთავრობო პროგრამა “ანარმოე საქართველოში”, რომელიც მიმართულია წარმოების განვითარებისა და წახალისებისაკენ.

### **გამოყენებული ლიტერატურა:**

1. მენარმეთა განვითარების სააგენტო, “წლიური ანგარიში 2015”, თბილისი.

2. სახელმწიფო პროგრამა “ანარმოე საქართველოში”/ <http://www.enterprisegeorgia.gov.ge>

3. სოფლისა და სოფლის მეურნეობის განვითარების სააგენტო, “აგრო წარმოების ხელშემწყობის პროგრამა”/ <http://arda.gov.ge/>

4. BDO, პროგრამის “ანარმოე საქართველოში” ინდუსტრიული ნაწილის, ტექნიკური მხარდაჭერის და ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის კომპონენტების შედეგების შეფასება. თბილისი 2018/ <http://www.enterprisegeorgia.gov.ge/uploads/files/publications/5c6b6bc46258e-BDO-GEO.pdf>

**REFERENCES:**

1. Enterprise Georgia Development, “Annual Report 2015.” Tbilisi.
2. State Program, “Enterprise Georgia”/<http://www.enterprise-georgia.gov.ge>.
3. Agricultural and Rural Development Agency, “Program of Agro-Production Promotion”,/<http://arda.gov.ge/>.
4. BDO, Program Called “Enterprise Georgia” Assess Comparisons of Technical Support and Access to Finance Components of the Industry./ <http://www.enterprisegeorgia.gov.ge/uploads/files/publications/5c6bebc46258e-BDO-GEO.pdf>. Tbilisi 2018.

**THE GOVERNMENTAL SUPPORTING MECHANISMS FOR THE DEVELOPMENT OF NTREPRENEURIAL SECTOR**

**Tamar Lomidze,**

Doctoral Student Of GTU

**RESUME**

The establishment of business supportive environment for the economic development of Georgia is underway, which impacts the development of SME competitiveness. Small businesses play a major role in reducing poverty, responding quickly to market changes.

To improve the business environment, the government-run program called “Produce in Georgia” has been created for developing and encouraging manufacturing. The program assists the entrepreneurs in implementing ideas or expanding an existing enterprise that contributes to the development of the economy.

The purpose of the research is to program called “Produce in Georgia” investigate the complexities of the framework and look for ways to develop it. In terms of development of the country, it is necessary for the state to pay attention to the entrepreneurial businessmen who want to contribute to the promotion of agricultural development.

**Key words:** Economic Development, Business Promotion, Poverty, Production Development.

# ბიზნესის მენეჯმენტის ეფექტიანობის სრულყოფის მექანიზმები საქართველოში

გელა გოგიჩაიშვილი  
სტუდენტორანტი

## რეზიუმე

განხილულია ბიზნესის მენეჯმენტის ეფექტიანობის სრულყოფის მექანიზმები საქართველოში. განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილებულია ბიზნესის მენეჯმენტის ეფექტიანობის პრობლემების ანალიზზე, რაც უდავოდ მნიშვნელოვანია აღნიშნული პრობლემის გადაწყვეტის მექანიზმების სრულყოფისათვის. ამასთანავე, ნაშრომში გამახვილებულია ყურადღება კორუფციასთან ბრძოლაზე და საჯარო მოხელეების დანიშვნასა და გათავისუფლების წესების სრულყოფის განსაკუთრებულ მნიშვნელობაზე.

**საკვანძო სიტყვები:** ბიზნესი, მენეჯმენტი, ეფექტიანობა, სრულყოფის მექანიზმები, საქართველო.

## ძირითადი ტექსტი

ბიზნესის მენეჯმენტის ეფექტიანობის პრობლემების ანალიზისათვის უდაოდ მნიშვნელოვანია ბიზნესის მენეჯმენტის ეფექტიანობის სრულყოფის მექანიზმების თეორიული კვლევა, როგორც საზღვარგარეთის ქვეყნებში, ისე საქართველოში, კვლევაში კი იგულისხმება ბიზნესის მენეჯმენტის ეფექტიანობის პრობლემების გადაჭრის გზების ძიება, რის გარეშეც ბიზნესის მენეჯმენტის ეფექტიანობის მიღწევა რეალურად შეუძლებელია.

საბჭოთა კავშირის რღვევის შემდეგ საქართველოს, სხვა პოსტსაბჭოთა რესპუბლიკების მსგავსად, სახელმწიფოებრიობის განვითარებისათვის საკმაოდ რთული სასტარტო პირობები ერგო. დამოუკიდებელი საქართველოს გარიჟრაჟზე კორუფციას განაპირობებდნენ ჯერ კიდევ დიდი ხნის წინანდელი ტენდეციები, ე.წ. გარდამავალი ეტაპის პირობები, რაც მსგავს მდგომარეობაში

მყოფი სხვა ქვეყნებისთვისაც იყო დამახასიათებელი. სწორედ ამ-  
დაგვარ ტენდენციებს სდევდა თან კორუფციის ფაქტების მატება.  
კორუფციის, როგორც ერთადერთი სოციალურად საშიში მოვ-  
ლენა უარყოფით ზეგავლენას ახდენს საზოგადოების ცხოვრე-  
ბის ყველა სფეროზე: ეკონომიკაზე, პოლიტიკაზე, სოციალურ  
ყოფაზე. მისი თანმდევი ნეგატიური შედეგები არათუ ეწინააღმ-  
დეგება საზოგადოების წინსვლასა და პროგრესს, არამედ სერიო-  
ზულ საფრთხეს უქმნის ქვეყნის ეროვნულ უშიშროებას.

საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი ევროსაბჭოსა და  
გაეროს კონვენციების მსგავსად, კორუფციის ზუსტი დეფინიცი-  
ის გაკეთების სანაცვლოდ ახდენს იმ ქმედებათა კრიმინალიზა-  
ციას, რომელიც საერთაშორისო აღიარებით კორუფციულადაა  
მიჩნეული. იურიდიულ დოქტრინაში გავრცელებული განსაზ-  
ღვრების მიხედვით კორუფცია არის საჯარო ხელისუფლების  
ბოროტად გამოყენება პირადი ან ჯგუფური გამორჩენის მიღების  
მიზნით[1, გვ. 22].

„ეკონომიკის სფეროში დანაშაულობის ცნებას“ უნდა მიეც-  
ეს ორი მნიშვნელობა-ვიწრო და ფართო. ვიწრო მნიშვნელობამ  
უნდა მოიცვას მხოლოდ ის დანაშაულები, რომლებიც უშუალოდ  
ხელყოფენ ეკონომიკურ და არა სხვა ურთიერთობებს, ე.ი. სა-  
კუთრებისა და ეკონომიკურ საქმიანობასთან დაკავშირებულ  
ურთიერთობებს (სხვანაირად სამეურნეო ურთიერთობებს), რაც  
შეეხება ფართო მნიშვნელობას, ამას უნდა მივაკუთვნოთ ის დანა-  
შაულები, რომლის აუცილებელ დამატებით ობიექტად გვევლინე-  
ბა ურთიერთობა ეკონომიკის სფეროში და რომელიც პირდაპირ  
გათვალისწინებულია სისხლის სამართლის განსაკუთრებული  
ნაწილის ნორმის დისპოზიციაში ან გამომდინარეობს მისი სიტყ-  
ვა-სიტყვითი ახსნა-განმარტებიდან.

ეკონომიკის სფეროში დანაშაულობა ამ ცნების ვიწრო მნიშ-  
ვნელობით-ესაა დანაშაულთა ერთობლიობა, რომლის ძირითად  
უშუალო ობიექტადაც გვევლინება საკუთრებითი ურთიერთო-  
ბანი, აგრეთვე ურთიერთობანი მიმართული მატერიალური დოვ-  
ლათის წარმოების, გაცვლის, განაწილებისა და მოხმარების რა-  
კურსით.



ეკონომიკურ სფეროში დანაშაულობა ამ ცნების ფართო მნიშვნელობით კი მოიცავს ისეთ დანაშაულთა ერთობლიობას, რომლის აუცილებელ დამატებით ობიექტადაც გვევლინება ურთიერთობები ეკონომიკის სფეროში [2, გვ. 14].

ეკონომიკური დანაშაულობისათვის დამახასიათებელ ნიშნებთან დაკავშირებით, უპირველეს ყოვლისა, უნდა შევნიშნოთ, რომ იგი მომეტებული საფრთხის მატარებელია, რაც იმაში გამოიხატება, რომ იგი ნეგატიურ გავლენას ახდენს საზოგადოებრივ ინსტიტუტებზე, არღვევს ეკონომიკის ფუნქციონირების დადგენილ წესს.

დღეისათვის კრიმინოლოგიური, სისხლისსამართლებრივი და სამართალგამოყენებითი პრაქტიკა ეკონომიკურ სფეროში დანაშაულობის ცნებასთან ერთად იყენებს ისეთ მსგავს ცნებებს, როგორცაა: „ეკონომიკური დანაშაულობანი“, „სამეურნეო დანაშაულობანი“, „სამეწარმეო დანაშაულობანი“, „საფინანსო დანაშაულობანი“, ზოგჯერ გვხვდება ორგანიზებული დანაშაულობის ეკონომიკურ სფეროში დანაშაულობასთან ნაწილობრივი გაიგივების, აგრეთვე კორუფციულ დანაშაულთა ეკონომიკურთან გაიგივების მაგალითები.

ეკონომიკურ დანაშაულობაზე განსხვავებული ხასიათის განსაზღვრებები გვხვდება, მაგრამ მის შესახებ ფართო საზოგადოებრიობამ პირველად „თეთრსაყელიანთა დანაშაულობის“ ფენომენის სახით შეიტყო. ეს ხატოვანი გამოთქმა ეკუთვნის ამერიკელ კრიმინოლოგს ე. სათერლენდს (1902-1973). 1940 წელს მან აღნიშნული სახის დანაშაულობა განსაზღვრა, როგორც სამართალდარღვევათა კომპლექსი, რომელსაც ჩადიან მაღალი სოციალური სტატუსის მქონე „პატივცემული“ პირები თავიანთი პროფესიული ვალდებულებების ფარგლებში და თანაც იმ ნდობის წინააღმდეგ, რომელიც მათ გამოუცხადეს [2, გვ. 15].

ეკონომიკური დანაშაულობის ცნებასა და დახასიათებაზე საკითხთა დაწვრილებით ინტერპრეტაციას ვხვდებით ასევე ჯონათან რეიფუდის, ალბინ ესერისა და ჯონათან თორმუნდსონის, ლეონარდ ლეის, როლანდ ბაუმბუშის და სხვათა შრომებში. კრიმინოლოგების უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ ეკონომიკური

დანაშაულობა-ესაა სამეურნეო საქმიანობისათვის განკუთვნილ საკუთრებაზე ანგარებიანი ხელყოფის ფორმების ერთობლიობა, განხორციელებული იმ პირთა მიერ, რომლებიც განსაზღვრულ ფუნქციებს ასრულებენ ეკონომიკური ურთიერთობების სისტემაში [2, გვ.20].

ეკონომიკური დანაშაულობა ესაა სანარმოო ურთიერთობათა დანაშაულებრივ დარღვევათა ერთობლიობა, რომლებიც აღმოცენდა ადამიანებს შორის მატერიალური დოვლათის წარმოების, გაცვლის, განაწილებისა და გადანაწილების გამო და რაც განმტკიცებულია საქართველოს კანონმდებლობით. ეკონომიკური დანაშაულობა წარმოგვიდგება ასევე, როგორც ქმედებათა ერთობლიობა, რომელიც ზიანს აყენებს სახელმწიფოს ან საზოგადოებრივ საკუთრებას, სახალხო მეურნეობის ეკონომიკურ ინტერესებსა და ცალკეულ მოქალაქეებს, თანაც თუ ასეთი ქმედება დაკავშირებულია ბრალდებულის კონკრეტულ მდგომარეობასთან სახალხო მეურნეობის სფეროში, ან ეკონომიკურ ურთიერთობათა ხასიათთან, რომლის მონაწილე თვითონაა, ან მის სოციალურ როლთან, ანდა სოციალურ სიტუაციასთან, რომელიც ახასიათებს სამეურნეო მექანიზმის ამა თუ იმ ელემენტს [2, გვ. 21].

ამიტომაც კორუფციასთან ბრძოლისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია საჯარო მოხელეების დანიშვნის და გათავისუფლების წესების, ასევე სახელმწიფო შესყიდვების გამჭვირვალობა და ობიექტურობა და ამ პროცესების კონტროლი შესაბამისი ორგანოების და საზოგადოების მხრიდან [3].

უკანასკნელ წლებში კორუფციის აღქმის ინდექსი საქართველოში შემდეგი ციფრობრივი მონაცემებით გამოიხატება:

კორუფცია უშუალო კავშირშია სახელმწიფოში ეკონომიკურ სტაბილურობასთან და უსაფრთხოებასთან. თუ გავანალიზებთ უკანასკნელი წლების მონაცემებს კორუფციასთან ბრძოლის კუთხით, დავინახავთ, რომ საქართველო საგრძნობლად წინ მიიწევს და ეს ასევე გამოხატულია კორუფციის აღქმის ინდექსის მონაცემებშიც (სქემა1); მაგრამ აღნიშნულის მიუხედავად, რასაკვირველია, არსებობს რეკომენდაციები და მნიშვნელოვანი



	ადგილი
2004	133
2005	130
2006	99
2007	79
2008	67
2009	66
2010	68
2011	60
2012	51
2013	55
2014	50
2015	48
2016	44
2017	46

**სქემა1. საქართველოს ადგილი კორუფციის აღქმის ინდექსის მონაცემებში. (წყარო: საერთაშორისო გამჭვირვალობა; Transparency international) [4].**

გამონვევები, რომლის წინაშეც საქართველო დგას და აუცილებლად საჭიროებს რეფორმების განხორციელებას.

კორუფციის პრევენცია, შეიძლება ითქვას, რომ ორი სახისაა: „სიტუაციური“ და „სოციალური პრევენცია“. „სიტუაციური პრევენციის“ დროს შექმნილია გადაწყვეტილების მიღების პროცესში საზოგადოების ჩართულობის მყარი მექანიზმები და შესაბამისი საკანონმდებლო ბაზა. „სიტუაციური პრევენცია“ მოიცავს კორუფციის პრევენციის არსებული გამოცდილების გათვალისწინებით სტრატეგიული დოკუმენტების შემუშავებას, ასევე ანტიკორუფციული ორგანოების მეტი ეფექტიანობის უზრუნველყოფასა და სახელმწიფოებსა და სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციებთან აქტიურ თანამშრომლობას [5].

რაც შეეხება პრევენციის მეორე სახეს - „სოციალურ პრევენციას“, ამ შემთხვევაში მთავარი აქცენტი კეთდება საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებაზე კორუფციის, მისი რისკებისა და უკვე არსებული ანტიკორუფციული მექანიზმების შესახებ, ამასთან, ანტიკორუფციული პოლიტიკის დანერგვის პროცესში საზოგა-

დოების ფართო მასების ჩართულობაზე. ძალზე მნიშვნელოვანია, რომ მეტად განვითარდეს ეროვნული ანტიკორუფციული პოლიტიკის განხორციელების მექანიზმი, ასევე სხვადასხვა სახელმწიფო ორგანოების ურთიერთანამშრომლობისა და კოორდინირების მექანიზმი, აუცილებელია შეთანხმებული მუშაობა კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის მიზნით [6].

კორუფციასთან ბრძოლის ეფექტურობის ამაღლებისათვის აუცილებელია, რომ განხორციელდეს პრევენციული კანონმდებლობის შემუშავება და შესაბამისი ღონისძიებების აქტიურად განხორციელება. აუცილებელია გაიზარდოს რისკების ანალიზის როლი და მნიშვნელობა, ასევე მოხდეს საზოგადოებრივი ცნობიერების მეტად ამაღლება შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამების პრაქტიკაში დანერგვით. უნდა მოხდეს კორუფციული დანაშაულობის ცალკე თავის სახით ჩამოყალიბება სისხლის სამართლის კოდექსში, სადაც კორუფცია გაგებული არ იქნება, როგორც მხოლოდ სამოხელეო დანაშაული და გათვალისწინებული იქნება კერძო სექტორშიც.

ბოლო წლების განმავლობაში გამოიკვეთა საქართველოს მნიშვნელოვანი წარმატება კორუფციასთან ბრძოლის მიმართულებით. მის წინააღმდეგ ბრძოლისა და პრევენციის მექანიზმების მეტად დახვეწა ასევე უმნიშვნელოვანესია იმის ფონზე, რომ საქართველო ასრულებს ასოცირების ხელშეკრულებას (ევროკავშირთან). მიუხედავად გარკვეული ნაბიჯებისა, რომლებიც უკვე გადაიდგა, კორუფციული გამოწვევები მაინც რჩება მრავალი ქვეყნის პრობლემად და უფრო მეტიც, ზოგჯერ უფრო კომპლექსური პრობლემის-ელიტური კორუფციის სახით წარმოიშობა ხოლმე, რასთან დაკავშირებული საფრთხეებიც შეიძლება უკავშირდებოდეს მაგალითად, როგორც სახელმწიფო შესყიდვების საკითხებს, ასევე თანამდებობის პირების ჩართულობას ბიზნესსაქმიანობაში.

**ლიტერატურა:**

1. დავით კუხალაშვილი, ილია ბაბუხადია. „კორუფცია საქართველოში და მასთან ბრძოლის სადაზვერვო და კონტრსადაზვერვო ასპექტები“. თბილისი: გამომცემლობა „შპს ფავორიტი პრინტი“ 2013.
2. დავით წულაია. „ეკონომიკურ დანაშაულობასთან ბრძოლის ზოგიერთი კრიმინოლოგიური პრობლემა“. თბილისი: გამომცემლობა „ინტელექტი“ 2004.
3. სტატია: კორუფცია და ტრეფიკინგი <https://www.civiceducation.ge/ka/lessons/2-26>
4. ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი, „საჯარო ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა საქართველოში, 2012-2013“ (2013).
5. საერთაშორისო გამჭვირვალობა – „საქართველოს სახელმწიფო შესყიდვების სისტემა“ (2013).
6. საქართველოს საჯარო სამსახურის ბიურო. „საჯარო სამსახურის მარეგულირებელ კანონმდებლობაში განხორციელებული ცვლილებები“ (2013).

**REFERENCES :**

1. David Kukhalashvili, Ilia Babukhadia „The corruption in Georgia and the intelligence and contra- intelligence aspects with fighting it“. Tbilisi: Publication „Favorite Print“ LTD, 2013.
2. David Tsulaia „Some criminal problems for fighting with the economic crime“. Tbilisi: Publication „Intellect“, 2004.
3. Article: The corruption and the trafficking <https://www.civiceducation.ge/ka/lessons/2-26>
4. Institute for free development of information, „Access of the public information in Georgia, 2012-2013“ (2013).
5. The international transparency - „The system for the state purchase of Georgia“ (2013).
6. The public service bureau of Georgia. „The amendments carried out in the regulatory legislation of the public service“ (2013).

## THE IMPROVING MECHANISMS FOR EFFICIENCY OF BUSINESS MANAGEMENT IN GEORGIA

**Gela Gogichaishvili**  
PHD Student of GTU

### RESUME

This academic paper provides the mechanisms for increasing the efficiency of the business management in Georgia.

The specific attention is concentrated to the analyze the efficiency problems of the business management what is the most important for the mechanisms perfection to solve the problems.

Herein, in the article much attention is paid to the corruption fight, appointment of the public officials and the important meaning for the efficiency of dismissal.

**Key words:** The business, management, efficiency, the perfect mechanisms, Georgia.

# პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება, როგორც ორგანიზაციის წარმატებული განვითარების ფაქტორი

ლია ზაზაშვილი  
სტუდოქტორანტი

## რეზიუმე

პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება წარმოადგენს არა მხოლოდ აქტუალურ პრობლემას ორგანიზაციისთვის, არამედ თანამედროვე ბაზრის ერთ-ერთ ძირითად მოთხოვნასაც. თანამედროვე ტენდენციების შესაბამისი კვალიფიციური კადრი ორგანიზაციის სტაბილური საქმიანობის გარანტი და მისი სტრატეგიული განვითარების საწინდარია.

აღნიშნული გარემოება სრულიად ახალ შინაარსს სძენს შრომითი რესურსების გამოყენების საკითხს და შესაბამისად, ამ პროცესის შესწავლა დღეისათვის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს.

პერსონალის სწავლების სისტემის სრულყოფა, პროფესიულ საქმიანობაში კვალიფიკაციის ამაღლების მნიშვნელობის გაზრდა გარდამავალი ეკონომიკის კომპლექსური შემადგენლის ძირითად კომპონენტთა რიცხვს მიეკუთვნება. შრომითი რესურსის მომზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრესული სისტემის ძირითად მიზანს წარმოადგენს თანამედროვე მენეჯმენტისთვის შეუსაბამო, მოძველებული უნარ-ჩვევების მაგივრად ახალი პროფესიული უნარ-შესაძლებლობების შექმნა და ჩამოყალიბება. ეს განპირობებულია პერსონალის სწავლების მეცნიერულად დასაბუთებული სისტემის მოთხოვნით, კერძოდ, შესაფერისი ხარისხის და ორგანიზაციისთვის საჭირო პროფესიული თვისებების მქონე შრომითი რესურსების აუცილებლობით.

პერსონალის განვითარების პრობლემის გადაჭრა მიზნად ისახავს ორგანიზაციაში შრომითი რესურსების გამოყენებასთან დაკავშირებული ნაკლოვანებების აღმოჩენას, შესაბამისი

რეკომენდაციების შემუშავებას და ღონისძიებების დაგეგმვას, რომელიც განაპირობებს ორგანიზაციის საქმიანობის ეფექტურ წარმართვას.

**საკვანძო სიტყვები:** პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება, ორგანიზაციის ეფექტურობა, პერსონალის მართვა, პერსონალის განვითარება.

### **ძირითადი ტექსტი**

პერსონალის სწავლების და კვალიფიკაციის ამაღლების აქტუალობა თანამედროვე ეტაპზე თანდათან უფრო მზარდი ხდება, რაც განპირობებულია სოციალური სისტემის მიმდინარე გარდაქმნებით, საკუთრების ფორმის რეორგანიზებით, მართვის ადმინისტრაციული სახიდან მოტივაციურ-ეკონომიკურ მეთოდზე გადასვლით, ინოვაციების გავითარებით და ა.შ.

პერსონალის კვალიფიკაცია, ზემოაღნიშნული ასპექტების გათვალისწინებით, ხასიათდება იმგვარი ბაზისური კრიტერიუმებით, როგორცაა: ზოგადი, ტექნიკური და აუცილებელი პროფესიული კომპეტენციები, პროფესიონალიზმი და კომპეტენტური წინსვლა. ორგანიზაციის შრომითი ძალის დონე პირდაპირ არის დაკავშირებული აღნიშნულ ცვლადებთან და წარმოების ტექნიკური ბაზის და სანარმოო შესაძლებლობების სრულყოფასთან .

მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესი ზეგავლენას ახდენს სანარმოო ძალთა მთელ სისტემაზე, უპირველეს ყოვლისა, ადამიანზე, როგორც საზოგადოების მნიშვნელოვან პროდუქტიულ ძალაზე, რომელსაც გააჩნია შრომის, მატერიალური დოვლათის შექმნის, ადამიანურ და შრომით გარემოებებზე ზეგავლენის, ცვლილებების მოხდენის უნარი. ტექნიკის უმაღლესი დონე, მკაცრი ტექნოლოგიური კანონის შესაბამისად, მიუთითებს სამუშაო ძალის და სამუშაო საშუალებების სწორი თანაფარდობის მნიშვნელობაზე და ინოვაციური ტექნოლოგიების გამოყენების თვალსაზრისით პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების საჭიროებაზე.

ინოვაციური კომპანიის კრიტერიუმების შენარჩუნების



მიზნით იზრდება კომპანიის პერსონალის ფსიქოლოგიური განვითარების ინდექსი, როგორც ორგანიზაციის წარმატებული განვითარების ფაქტორი. იგი მოიცავს ისეთ ელემენტებს, როგორიცაა: თანამშრომლის ინტელექტუალური განვითარება, მისი შრომის ნაყოფიერების და კორპორატიული კულტურის დონის ამაღლება, სამეცნიერო ინფორმაციის გააზრების უნარი. ამასთან, პერსონალის კულტურულ-ტექნიკური ღირებულების პრიორიტეტი ითვლება საზოგადოების პროგრესული განვითარების ერთ-ერთ კრიტერიუმად.

ფინანსური თვალსაზრისით კომპანიის კულტურულ-ტექნიკური დონე - ეს არის ქონება, რომელიც მისი პროდუქტიულობის გაზრდის საფუძველს წარმოადგენს. აღსანიშნავია, რომ პერსონალის პროფესიული განვითარების გავლენას ორგანიზაციის ეკონომიკურ ეფექტიანობაზე განაპირობებს, შესაბამისი ცოდნის, უნარების და შესაძლებლობების მქონე თანამშრომელთა შრომის მაღალი ეფექტურობა შესაბამისი მატერიალური რესურსების ოპტიმალური გამოყენების პირობებში.

პერსონალის სწავლების სისტემა, რომელიც ორგანიზაციის საჭიროებების გათვალისწინებით უზრუნველყოფს კვალიფიციური სამუშაო ძალის შექმნას, იმგვარად უნდა ფუნქციონირებდეს, რომ თანამშრომელი მისი ზეგავლენის ქვეშ იმყოფებოდეს მთელი საქმიანობის განმავლობაში. მრავალი ორგანიზაციის პრაქტიკული გამოცდილება უჩვენებს, რომ პერსონალის განვითარების მიმართულებით მუშაობა, კომპანიაში, პერსონალის მართვის ხარისხიანი სისტემის გარანტიას ქმნის. განვითარების ერთ-ერთ ასეთ მაგალითს პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება წარმოადგენს.

კომპანიის შრომითი რესურსების პროფესიულ-კვალიფიციური განვითარების ქვესისტემა, როგორც ორგანიზაციის წარმატებული განვითარების ფაქტორი, წარმოადგენს თანამშრომელთა შრომის დაბალი საფეხურიდან რთულ, მაღალპროფესიონალურ საფეხურამდე, გეგმაზომიერი, საფეხურეობრივი გადაადგილების მეთოდების, საშუალებების და ფორმების ერთობლიობას, სადაც გათვალისწინებულია, როგორც თანამ-

შრომლის, ისე ორგანიზაციის საჭიროებები და მოთხოვნილებები.

აღნიშნული ქვესისტემის დანიშნულებას შემდეგი ასპექტების გადანყვეტა წარმოადგენს:

- ორგანიზაციაში კვალიფიციური პერსონალის შენარჩუნება;
- პერსონალის საქმიანობის პროდუქტიულობის გაზრდა;
- თანამშრომლის სამუშაოსთან დაკავშირებული ინტერესების და შესაძლებლობების გამოვლენის შესატყვისი პირობების შექმნა;
- ორგანიზაციის დროული უზრუნველყოფა მაღალკვალიფიციური კადრებით.

კომპანიის შრომითი რესურსების პროფესიულ-კვალიფიციური განვითარების კარგად ორგანიზებული სისტემა, ასევე ასრულებს ორგანიზაციის კოორდინირებული ფუნქციონირების შინაგან მარეგულირებელ როლს. პერსონალის პროფესიულ-კვალიფიციური განვითარება მჭიდროდ უნდა უკავშირდებოდეს ისეთ ფაქტორებს, როგორცაა: ორგანიზაციაში ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების დანერგვა; პერსონალის მოთხოვნების და მათი სამუშაო მოვალეობების შესაბამისობის ანალიზი; სამუშაო თანამდებობათა სტრუქტურა; საკუთარი საქმიანობის შინაარსის და პირობების, ასევე, კვალიფიკაციის ამალღების მიმართ თანამშრომელთა მოთხოვნები.

პერსონალის კვალიფიკაციის ამალღების აუცილებლობა, როგორც ორგანიზაციის წარმატებული განვითარების ფაქტორი, ასევე უკავშირდება ორგანიზაციულ, ეკონომიკურ, სოციალურ და ტექნიკურ წინაპირობებს, მათ შორის როგორცაა:

- პროფესიების და მათი სირთულის ხარისხის ფართო დიაპაზონი;
- პერსონალის მომზადების, გადამზადების და კვალიფიკაციის ამალღების განვითარებული სისტემა;
- გუნდურობის და შრომის სტიმულირების განვითარება;
- პერსონალის განვითარების განმახორციელებელ სპეციალისტთა არსებობა.

ინდექსატორებს, რომელნიც ნებისმიერ ორგანიზაციაში პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების აუცილებლობაზე მიუთითებენ, წარმოადგენენ შემდეგი მაჩვენებლები: თანამშრომელთა შესრულებული სამუშაოს საშუალო დონის ვარდნა; დეფექტური პროდუქციის რაოდენობის გაზრდა; შესრულების ვადების დაუცველობა.

პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების სისტემა, როგორც ორგანიზაციის განვითარების ფაქტორი, მოიცავს:

- საწარმოო - ტექნიკურ კურსებს;
- მიზნობრივი დანიშნულების კურსებს;
- შრომის თანამედროვე მეთოდების სკოლებს;
- ლიდერობის კურსებს;
- თვითგანვითარებას, დამოუკიდებელ სწავლებას.

პერსონალთან მუშაობის დროს კომპანიის მენეჯმენტი, უპირატესად ფოკუსირდება საჭირო მატერიალური და ფინანსური ხარჯების ეფექტურობასა და ორგანიზაციულ ძალისხმევაზე. საკითხის ამგვარი დაყენება საწარმოსთვის, რომელიც თვითდაფინანსების პირობებში ფუნქციონირებს, სავსებით გამართლებულია. ამდენად, ადამიანური რესურსების მართვის თეორიული და მეთოდოლოგიური საკითხების განხილვისას დიდი ყურადღება უნდა მიექცეს პერსონალის მართვის ეფექტურობის შეფასების პრობლემას, რომელსაც უდიდესი თეორიული და პრაქტიკული მნიშვნელობა გააჩნია.

საბაზრო პირობებში, პროდუქციის წარმოებასა და პერსონალის შრომის ეფექტურ გამოყენებას შორის, არსებობს ისეთივე ბალანსი, როგორც მიწოდებასა და მოთხოვნას, ხარჯებსა და შედეგებს, საწარმოს შემოსავალსა და პერსონალის ცხოვრების დონეს შორის. საწარმოს პერსონალის ყველა საქმიანობა სრულად უნდა შეესაბამებოდეს თანამედროვე წარმოებაში საბაზრო შრომითი ურთიერთობების არსებულ მექანიზმს და უზრუნველყოს შრომის პროდუქტიულობის მაღალი ზრდა. ყველა ეკონომიკურ სისტემაში მთავარ პროდუქტიულ ძალას წარმოადგენს პიროვნება, ორგანიზაციის პერსონალი. საკუთარი შრომით, იგი ქმნის მატერიალურ და სულიერ ფასეულობებს. რაც

უფრო მაღალია ადამიანური კაპიტალი, ნებისმიერ ორგანიზაციაში, მით უფრო ეფექტური ხდება მისი მუშაობა. პერსონალი ორგანიზაციას ემსახურება ერთდროულად, როგორც ეკონომიკური რესურსებით, ისე წარმოების ძირითადი ფაქტორებით. ადამიანთა ურთიერთობების გარეშე არ არსებობს არც წარმოება, არც მოთხოვნა და არც ბაზარი.

**გამოყენებული ლიტერატურა:**

1. ადამიანური რესურსების მართვის ეფექტიანი მოდელის ფორმირება. გოროშიძე გ. GESJ: Education Science and Psychology 2015 | No.2(34)
2. Cenzo D. A. Human resources management. New York, 2011.
3. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI Веке. М. 2011. Стр. 35.
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. / Пер. с англ. под ред. Т.Ю. Ковалевой. – СПб.: Питер.: 2012. – 336 с.

**REFERENCES:**

1. Formulate an effective human resource management model. Goroshidze G. GESJ: Education Science and Psychology 2015 | No.2(34)
2. Cenzo D. A. Human resources management. New York, 2011.
3. Drucker P. Management Challenges in XXI Century. М. 2011.
4. Shane E. Organizational Culture and Leadership. 3rd ed. / Per. from English under the editorship of T.Yu. Kovaleva. - St. Petersburg: Peter .: 2012. - 336 p.

## STAFF UPGRADING QUALIFICATION AS A KEY FACTOR FOR SUCCESSFUL DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATION

**Zazashvili Lia**

Doctoral Student of GTU

### RESUME

Staff qualification is not only the topical issue for the organization but also one of the key requirements of the modern market. The qualified personnel relevant to modern trends are the guarantor of the organization's stable performance and the prerequisite for its strategic development.

This circumstance raises the issue of the use of labor resources in a whole new way, and therefore the study of this process is of particular importance today.

In the staff training and qualification, the main challenge is overcoming inappropriate, old skills for modern management and acquiring new professional skills instead. This is due to the demand for a scientifically substantiated system of staff training, in particular the need for quality personnel and the professional resources needed for the organization.

The goal of staff development is to identify the shortcomings in the use of labor resources in the organization, to develop appropriate recommendations, and to plan activities that lead to effective organization activities.

**Key words:** Staff Qualification, Organization Effectiveness, Staff Management, Staff Development.

# კონკურენციის პირობები სადაზღვევო ბაზარზე და სადაზღვევო ბიზნისის მიმოხილვა

**ლევან გრიგალაშვილი**  
ემდ, სტუ პროფესორი;  
**შორენა მიმინოშვილი**  
სტუ დოქტორანტი

## რეზიუმე

დაზღვევის როლი ქვეყნის საბაზრო ეკონომიკაში მუდმივად იზრდება. ამჟამად ქვეყანაში მიმდინარეობს დაზღვევის სისტემის აქტიური რეფორმა და ამ სფეროში გარკვეული წარმატებებია. სადაზღვევო სექტორში, ბაზრის განვითარების დინამიური ზრდა აღინიშნება როგორც ხარისხობრივად, ასევე რაოდენობრივად. ასევე არის დაზღვევის კულტურის ზრდა, რაც დასტურდება წლების განმავლობაში დაზღვეულთა რაოდენობის ზრდით. კომპანიები თანდათანობით ვითარდებიან ქართულ ბაზარზე და ცდილობენ ადაპტირდნენ საზოგადოებაში არსებულ სოციალურ-ეკონომიკურ ვითარებასთან. რეგულირებადი კონკურენტული დაზღვევის ბაზრის არსი იმაში მდგომარეობს, რომ მრავალი მზღვეველი მოქმედებს და კლიენტს შეუძლია აირჩიოს შეთავაზებული მომსახურების საუკეთესო პირობები. სადაზღვევო კომპანიებს შორის არსებობს ფასების კონკურენციის პირობები, კერძოდ, ჯანმრთელობის სადაზღვევო პაკეტები ცვლად პრემიალურ დონეებზეა, რაც კონკურენციის შექმნის ერთ-ერთი წინაპირობაა.

თანამედროვე გამოწვევები სულ უფრო მეტად განიხილავს პარტნიორობის მოდელების საჭიროებას. ერთი მხრივ, სახელმწიფომ უნდა ჩამოაყალიბოს მცირე ბიუროკრატია, მეორე მხრივ, კერძო სექტორი უფრო მეტად უნდა იყოს პასუხისმგებელი. შედეგად, გაიზარდა სადაზღვევო პროდუქტებზე მოთხოვნა და წამოიჭრა ყველა ის პარამეტრი, რომელიც გავლენას ახდენს სადაზღვევო ბაზრის განვითარებაზე.

**საკვანძო სიტყვები:** სადაზღვევო პროდუქტი, კონკურენცია, სადაზღვევო ბაზარი.

## ქირითალი ტექსტი

ქვეყნის განვითარების ერთ-ერთ სტრატეგიად მიიჩნევა სადაზღვევო ბაზრის განვითარება. სადაზღვევო საქმიანობის პოპულარიზაციასა და მასზე მოთხოვნილების გაზრდისთვის მნიშვნელოვანია ხარისხიანი სადაზღვევო პროდუქტების დანერგვა. ასევე, სადაზღვევო ბაზრის ინფრასტრუქტურის, პროფესიული განვითარების და კონკურენციის დაცვა.

სადაზღვევო კომპანიების რაოდენობა და მათი მდგრადობა განსაზღვრავს ბაზარზე კონკურენციის დონეს. ბუნებრივია, როცა ბაზარზე რამდენიმე სადაზღვევო კომპანიაა, კონკურენცია მაღალია, მიუხედავად მათი შესაძლებლობებისა კონკურენციის საზომი არის კლიენტებზე მიწოდებული სადაზღვევო პროდუქტი.

ჯანსაღი კონკურენციის პოლიტიკის დამკვიდრება, ხელშეწყობა და კონკრეტული, მიზანმიმართული ნაბიჯები ქმნის პროგრესის საფუძველს და მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს ქვეყნის ეკონომიკის სწრაფი წინსვლის რეალურ მიმართულებას. ურთიერთობებს დაზღვევის სფეროში სადაზღვევო ორგანიზაციებსა და იურიდიულ და ფიზიკურ პირებს შორის, ანესრიგებს საქართველოს კანონი დაზღვევის შესახებ, ხოლო სადაზღვევო ორგანიზაციებს შორის, ადგენს სადაზღვევო საქმიანობის კონკურენციის სახელმწიფო რეგულირების ძირითად პრინციპებს.

სადაზღვევო მომსახურების ხარისხის ამაღლებაში დიდი მნიშვნელობა ენიჭება კონკურენციას. მის ინტენსივობას სადაზღვევო ბაზარზე უნდა განაპირობებდეს ისეთი ფაქტორები, როგორცაა: სადაზღვევო კომპანიების რაოდენობა და მოცულობა, სადაზღვევო ბაზარზე შეღწევის რეალური ბარიერები (სადაზღვევო საქმიანობის ლიცენზირების თავისებურება) და ა.შ. საქართველოში სადაზღვევო ბაზარზე განსაკუთრებულ აქტიულობას იძენს სატარიფო განაკვეთების ოპტიმიზაციის პრობლემა, რამდენადაც ტარიფი არ არის სადაზღვევო მომსახურების ღირებულება და არეგულირებს მოთხოვნას და მიწოდებას. რეალურად კი სადაზღვევო საქმიანობის ფინანსური დაგეგმვის დროს ტარიფის დადგენას საფუძვლად უნდა დაედოს ისეთი მახასიათებელი, რო-

გორიცაა: ზარალის გადანაწილება და სადაზღვევო შენატანების დაბრუნებადობის უზრუნველყოფის შესაძლებლობა.

სადაზღვევო ბაზრის ათვისება დამოკიდებულია როგორც დამზღვევთა და სადაზღვევო კომპანიათა ურთიერთობაზე, ასევე სახელმწიფოს აქტიურ და მოქნილ ეკონომიკურ პოლიტიკაზე. მოსახლეობის გადახდისუნარიანობასა და ბიზნესის სიძლიერეზე.

სადაზღვევო ინდუსტრიაში პრობლემას წარმოადგენს სადაზღვევო ბაზარზე არსებული კომპანიის ცნობადობა, ტარიფების სწორი შემუშავება, მაღალკვალიფიციური კადრების ნაკლებობა, დაბალი ხარისხის მომსახურება. რაც უფრო გამჭირვალეა კომპანიის პოლიტიკა, მით უფრო მეტია ნდობა მომხმარებლის მხრიდან. სწორედ უნდა მოხდეს ინფორმაციის მიწოდება და რაც მთავარია პოტენციურ მომხმარებელს უნდა მიაწოდონ, ზუსტი და სრულფასოვანი ინფორმაცია, რომელიც მიიზიდავს მას და გაუჩინს თანამშრომლობის სურვილს. შემდეგი პრობლემა არის ტარიფების შემუშავება. გარკვეული პროდუქტის შექმნამდე, კომპანიისათვის მნიშვნელოვანია შეისწავლოს ბაზრის კონიუქტურა და პროდუქტის შეთავაზებისას უნდა იყოს მორგებული ფასი, რომ საზოგადოების ყველა ფენისთვის იყოს ხელმისაწვდომი. მენეჯმენტის კიდევ ერთ პრობლემას წარმოადგენს კვალიფიციური კადრები. კადრების ხშირი ცვლის გამო კომპანიები ვერ ახერხებენ სწრაფ და ხარისხიან გადამზადებას, რაც აისახება საბოლოოდ მომსახურების ხარისხზე. ძირითადად ეს პრობლემა მკვეთრად ჩანს მომსახურების სფეროში. კადრები რომლებიც არ არიან გადამზადებულები, ვერ ახდენენ ინფორმაციის მიწოდებას მომხმარებლისათვის. ძირითადად ორიენტირდებიან გაყიდვაზე და ყურადღებას აკლებენ მომხმარებლის ინფორმირებას. სადაზღვევო კომპანიებმა უნდა გააანალიზონ მათი მნიშვნელობა და შეასრულონ ვალდებულებები სრულყოფილად. უნდა შემუშავდეს ხელმისაწვდომი ტარიფები სადაზღვევო პროდუქტებზე და მივიღებთ მეტ დაინტერესებულ მომხმარებელს, სანდოობის გარანტიის მოპოვებას და ბაზარზე არსებული პროდუქტებისადმი მოთხოვნის გაზრდას.

სადაზღვევო ინდუსტრია იყო და არის მარკეტინგულად აქტი-



ური, რაც ქმნის სადაზღვევო ბაზარისთვის გაჩნდეს ზრდის დამატებით ახალი სტიმული და შესაძლებლობები. მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ გაყიდვების ზრდის კვალდაკვალ სადაზღვევო კომპანიისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია რისკების სწორი შეფასება. ბაზარი ყოველთვის ახდენს რეაგირებას სტიმულზე, თუ ასეთი არსებობს და მყისიერად შეგვიძლია დავინახოთ ის კონკურენციის გამძაფრებაში. თუ კონკურენცია არ არის მძაფრი რომელიღაც კონკრეტულ სეგმენტზე, მაშინ დიდი ალბათობით იქ არ არის შესაბამისი სტიმული და პირიქით. დღეს სადაზღვევო კომპანიების მარკეტინგული აქტივობა არ არის მცირე და ასახავს იმ ბაზრის მოცემულობებს, რაც გვაქვს.

2018 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით რეგისტრირებულია 17 სადაზღვევო კომპანია, 16 მათგანი ფლობს სიცოცხლის და არასიცოცხლის დაზღვევის ლიცენზიას, ხოლო ერთი მათგანი მხოლოდ არასიცოცხლის დაზღვევის ლიცენზიას.

დაზღვევის მარეგულირებელი ორგანო ყოველ წელს აქვეყნებს სადაზღვევო ბაზრის სტატისტიკურ და ფინანსური მონაცემებს. ეს საშუალებას გვაძლევს, შევაფასოთ საქართველოს სადაზღვევო სისტემაში არსებული მდგომარეობა, და დავსახოთ განვითარების სტრატეგიული მიმართულებები.

მოზიდული პრემიის და დამდგარი ზარალის აღებული მონაცემების მიხედვით სადაზღვევო კომპანიების ზარალიანობა სადაზღვევო პროდუქტების სხვადასხვა სახეობაში შემდეგ სურათს იძლევა:

- 2014 წელს სადაზღვევო კომპანიების მიერ მოზიდულმა სადაზღვევო პრემიამ 219 მილიონ ლარზე მეტი შეადგინა, გაცემულია 207 მილიონ ლარზე მეტი ანაზღაურება.

- 2015 წელს სადაზღვევო კომპანიების მიერ მოზიდულმა სადაზღვევო პრემიამ 194 მილიონ ლარზე მეტი შეადგინა, გაცემულია 166 მილიონ ლარზე მეტი ანაზღაურება.

- 2016 წელს სადაზღვევო კომპანიების მიერ მოზიდულმა სადაზღვევო პრემიამ 233 მილიონ ლარზე მეტი შეადგინა, გაცემულია 186 მილიონ ლარზე მეტი ანაზღაურება.

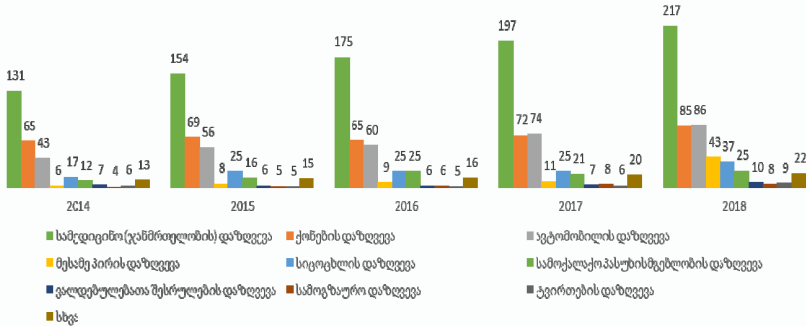
- 2017 წელს სადაზღვევო კომპანიების მიერ მოზიდულმა

**ბიზნესი, მენეჯმენტი, მარკეტინგი**

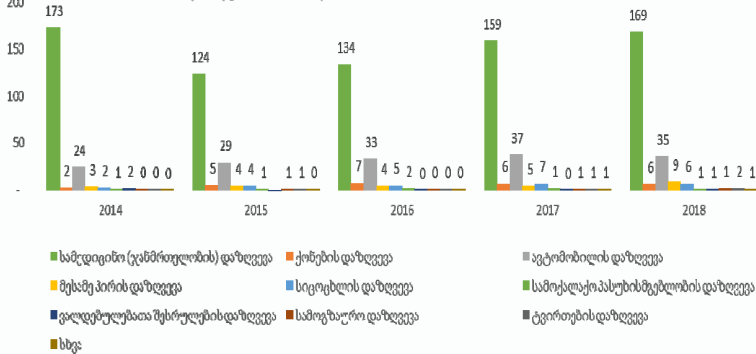
სადაზღვევო პრემიამ 251 მილიონ ლარზე მეტი შეადგინა, გაცემულია 217 მილიონ ლარზე მეტი ანაზღაურება.

● 2018 წელს სადაზღვევო კომპანიების მიერ მოზიდულმა სადაზღვევო პრემიამ 339 მილიონ ლარზე მეტი შეადგინა, გაცემულია 230 მილიონ ლარზე მეტი ანაზღაურება.

მოზიდული პრემია პროდუქტების მიხედვით 2014-2018 (მლნ ლარი)



დაზღვარი ზარალი 2014-2018 (მლნ ლარი რეალური ზარალი)



მიღებული პრემიები დაზღვევის სახეობების მიხედვით შემდეგნაირად გადანაწილდა:

● 2014 ჯანმრთელობის დაზღვევა — 173 მილიონი ლარი (ბაზრის 40%), დანარჩენ სახეობებში სულ 46 მილიონი ლარი პრემიაა მოზიდული.

● 2015 ჯანმრთელობის დაზღვევა — 124 მილიონი ლარი (ბაზ-

რის 45%), დანარჩენ სახეობებში სულ 70 მილიონი ლარი პრემიაა მოზიდული.

● 2016 წანმრთელობის დაზღვევა — 142 მილიონი ლარი (ბაზრის 37%), დანარჩენ სახეობებში სულ 90 მილიონი ლარი პრემიაა მოზიდული.

● 2017 წანმრთელობის დაზღვევა — 160 მილიონი ლარი (ბაზრის 35%), დანარჩენ სახეობებში სულ 91 მილიონი ლარი პრემიაა მოზიდული.

● 2018 წანმრთელობის დაზღვევა — 173 მილიონი ლარი (ბაზრის 26%), დანარჩენ სახეობებში სულ 166 მილიონი ლარი პრემიაა მოზიდული.

პირველი, რისი განზოგადების საშუალებასაც ეს მონაცემები გვაძლევს, ისაა, რომ საქართველოში ბოლო წლების მანძილზე სადაზღვევო ინდუსტრიის მიერ მოზიდული ჯამური პრემია რამდენიმე ასეული მილიონი ლარის ოდენობისაა და ბოლო წლების განმავლობაში ზრდადია, ბაზარს უფრო მეტი პოტენციალი აქვს, რომლის შესაძლებლობას განხორციელებული და განსახორციელებელი რეფორმების საშუალებით შევძლებთ.

ყურადღებას იქცევს არასიცოცხლის დაზღვევის პრემიისა და სიცოცხლის დაზღვევისა და საპენსიო შენატანების წილის განსაზღვრა; სურათი შეიცვალა სავალდებულო დაზღვევის სახეობების შემოღების შემდეგ.

დაზღვევის სტატისტიკური მონაცემების აღრიცხვა ხდება 18 სახეობის მიხედვით და ამათგან პრემიების ლომის წილი, 79%, დაზღვევის მხოლოდ სამ სახეობაზე მოდის, რაც დაახლოებით ერთნაირი პროპორციებით ნაწილდება წლების მიხედვით: წანმრთელობის, ავტომობილის და ქონების დაზღვევა.

სავალდებულო დაზღვევის შემოღება ზრდის ბაზრის ათვისების წილს, რაც სადაზღვევო სისტემას დაეხმარება ინფრასტრუქტურულ, ფინანსურ, საკადრო გაძლიერებაში. ეს მოთხოვნა ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულების პირობებშიცაა ჩადებული და დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახურთან ერთად ამ საკითხის დამუშავებაში სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციაც აქტიურადაა ჩართული. (ავტოტრანს-

პორტის მფლობელთა მესამე პირებისადმი პასუხისმგებლობის დაზღვევის (MTPL) სავალდებულო წესით შემოღება.; პროფესიული (პროფესიული საქმიანობის გამწვევი პირები და ორგანიზაციები) და სამოქალაქო პასუხისმგებლობის (სამშენებლო-სამონტაჟო სამუშაოები, მომატებული საფრთხის სანარმოები) სახეობების სავალდებულო წესით შემოღება; სავალდებულო უბედური შემთხვევის დაზღვევა; კერძო საპენსიო დაზღვევა;).

სადაზღვევო ბიზნესი დაზღვევის პროდუქტისა და სადაზღვევო მომსახურების სამომავლო მიზნებსა და ამოცანებს განიხილავთ საქართველოს სადაზღვევო კომპანიათა ასოციაციაში, ხდება ერთიან ქრილში პრობლემების ასახვა და გზების პოვნა; დაზღვევის და მისი პროდუქტების ხარისხის გაუმჯობესებაზე მუდმივად ზრუნვა და ხარისხიანი სადაზღვევო პროდუქტების დანერგვის ხელშეწყობა. აქტიური მონაწილეობის მიღება კანონ-შემოქმედებით მუშაობაში სადაზღვევო საკანონმდებლო ბაზის სრულყოფა-გაუმჯობესების მიზნით. სადაზღვევო საქმიანობით დაკავებული სუბიექტების ეთიკის ნორმების შემოღება, დამკვიდრება და დაცვა. საქართველოს სადაზღვევო ბაზრის ინფრასტრუქტურის, პროფესიული განვითარების და მაღალი კონკურენციის ხელშეწყობა. საქართველოს სადაზღვევო ბაზრის, ასევე ასოციაციის წევრთა ინტერესების დაცვა როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე მის ფარგლებს გარეთ.

სადაზღვევო ბაზრის მდგრადობის რეგულირება სადაზღვევო ზედამხედველობის სამსახურის უპირველესი ამოცანაა, ამიტომ სწორად შერჩეული რეგულირების ინსტრუმენტები, მათი სამართლიანი გამოყენება, ბაზრის კონკურენტული გარემოს უზრუნველყოფა, სწორი სატარიფო პოლიტიკის ჩამოყალიბება, არის დაზღვევის ინდუსტრიის ეფექტიანობისა და მთლიანად ფინანსური ბაზრის სტაბილურობის ზრდის გენერატორი.

სადაზღვევო კომპანიების ფინანსური მდგრადობა პირველ რიგში დამოკიდებულია ზარალის მოცულობაზე და მეორე რიგში საინვესტიციო საქმიანობიდან მიღებულ შემოსავალზე, რომლის წარმატებით განხორციელებამ შესაძლებელია გაზრდილი ზარალის კომპენსაცია მოახდინოს. საქართველოს სადაზღვევო ბაზარი

განხილული წლების განმავლობაში სტაბილურად საშუალო მდგრადობისაა, ასევე სტაბილურია, მაგრამ ძალიან მცირე ქვეყნის მშპ-ში დაზღვევის წილი, შესაბამისად მცირე მამატაბებითაა წარმოდგენილი საინვესტიციო საქმიანობიდან მიღებული შემოსავალი.

მიზეზები, რომლებიც სადაზღვევო ბაზრის განვითარების შეფერხებას იწვევს, არის შემდეგი:

- მოსახლეობის დაბალი შემოსავლები;
- სადაზღვევო კომპანიების ფასისმიერი არაკონკურენტუნარიანობა;
- რისკების შეფასების მეთოდების არასრული გამოყენება;
- სიცოცხლის დაზღვევის დაგროვებადი და დაბრუნებადი პროდუქტის მცირე წილი;
- საფონდო ბაზრის განუვითარებლობა;
- სადაზღვევო კომპანიების მხრიდან ვალდებულების არადროული და არაჯეროვანი შესრულება.

თითოეული მათგანი ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკის შემადგენელია და მეტ-ნაკლები ხარისხით განსაზღვრავენ კიდეც მას.

დასაქმების დონის ზრდასთან ერთად მოხდება შემოსავლების დონის ზრდა და ამ ფონზე სახელმწიფოს მიერ სავალდებულო დაზღვევის შემოღება, შექმნის თითოეული დაზღვეულის საქმიანობასა და ყოფით ცხოვრებაში ფსიქოლოგიურ საფუძველს, სავალდებულო ფორმის ნებაყოფლობით შეცვლის შემთხვევაში შეიძინოს დაზღვევის პროდუქტი და შეინარჩუნოს სიმშვიდე. შედეგად გაიზრდება მოთხოვნა დაზღვევის პროდუქტებზე და ამალდება ყველა ის პარამეტრი, რომელიც სადაზღვევო ბაზრის განვითარებულობაზე ახდენს გავლენას.

დაზღვევის და ევროპული დოქტრინების გათვალისწინებით საფინანსო ზედამხედველობიდან რეგულირება ბაზრის ქცევის რეგულირებაზე უნდა გადავიდეს, რომლის მიზანია სადაზღვევო პროდუქტებს შორის არჩევანის გაფართოება და სადაზღვევო კომპანიებს შორის კონკურენციის გაზრდა.

სახელმწიფოს მიერ ჯანდაცვის ბაზრის რეგულირებას შესაძლოა მრავალნაირი ფორმა ჰქონდეს: ლიცენზირების კანონები, სამედიცინო ბაზარზე შესვლის შეზღუდულობა, სამედიცინო

მომსახურების ფასის, ხარისხისა და მოცულობის რეგულირება.

სადაზღვევო მომსახურების შესახებ მომხმარებლის ცნობიერების ამაღლებისა და ნდობის განმტკიცების თვალსაზრისით საჭიროა პრიორიტეტების გაცნობა დაზღვევის სფეროში მომხმარებელთა დაცვის მიმართულებით. რაც ითვალისწინებს მზღვეველის ვალდებულებას, სადაზღვევო მომსახურების განწვევის ყველა ეტაპზე, მათ შორის, სადაზღვევო პროდუქტის შეთავაზებისას, უზრუნველყოს მომხმარებელი ინფორმირებული არჩევანის გაკეთებისათვის აუცილებელი ინფორმაციით. როგორც სადაზღვევო პროდუქტის შეთავაზების, ასევე ხელშეკრულების დადების ეტაპზე მომხმარებელმა ზუსტად უნდა იცოდეს, რა ტიპის ხელშეკრულებას დებს და რა შინაარსის უფლება-მოვალეობები ეკისრება როგორც მას, ისე მომსახურების მიმწოდებელ მხარეს.

**გამოყენებული ლიტერატურა:**

1. სტატისტიკა - დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახური - [insurance.gov.ge/Statistics.aspx](http://insurance.gov.ge/Statistics.aspx)
2. Pearson, R., (2010). The Development of International Insurance –
3. 2016 წლის ანგარიში. საქართველოს კონკურენციის სააგენტო, თბილისი, 2017
4. კონკურენციის პოლიტიკა საქართველოში საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველო თბილისი, 2012 წ. <http://www.transparency.ge/>
5. ვერულავა თ. დაზღვევის ისტორია, თბილისი 2013წ.

**REFERENCES:**

1. Statistics - State Insurance Supervision Service - [Insurance.ge/Statistics.asp](http://Insurance.ge/Statistics.asp)
2. Pearson, Gh., (2010). The D Development Of International I Nursing -
3. 2016 Report. Georgian Competition Agency, Tbilisi, 2017
4. Competition Policy in Georgia Transparency International - Georgia Tbilisi, 2012 [Http://www.transparency.com/](http://www.transparency.com/)
5. Verulava h. Insurance History, Tbilisi 2013.

## THE CONDITIONS OF COMPETITION IN THE INSURANCE MARKET AND REVIEW OF INSURANCE BUSINESS<sup>2</sup>

**Levan Grigalashvili**, Professor of GTU  
**Shorena Miminoshvili**, PhD of GTU

### RESUME

In the insurance sector, the dynamic growth of market development is marked both qualitatively and quantitatively. There is also an increase in the insurance culture, as evidenced by the increase in the number of insured persons over the years. Companies are gradually evolving in the Georgian market and trying to adapt to the socio-economic situation in the society. The essence of a regulated competitive insurance market is that many insurers operate and the client can choose the best terms of service offered. There are conditions for price competition among insurance companies, in particular, health insurance packages are at variable premium levels, which is one of the prerequisites for creating competition. Modern challenges are increasingly addressing the need for partnership models. On the one hand, the state should establish a small bureaucracy, on the other hand, the private sector should be more responsible. As a result, demand for insurance products has increased and all the parameters affecting the development of the insurance market have been raised.

**Key words:** Insurance product, Compete, Insurance Market.



**ბულგარეთ-რუმინეთის სავაჭრო-ეკონომიკური  
ურთიერთობები მათი ევროკავშირში  
ბანკვრინანებაზე და ბანკვრინანების შემდეგ**

**დავით თოდუა,  
უჩა ჩიტიძე**  
თსუ ბაკალავრიატის სტუდენტები

**რეზიუმე**

დღესდღეობით ბევრი ქვეყნისთვის, განსაკუთრებით კი საქართველოსთვის, ევროკავშირში განეწიანების საკითხი ძალზედ აქტუალურ თემას წარმოადგენს. თითქმის ყველა საუბრობს იმ სარგებელზე, რასაც ქვეყნები ევროკავშირში განეწიანების შემდგომ იღებენ, უმეტეს შემთხვევაში კი ხაზს უსვამენ ამ ორგანიზაციის ეკონომიკურ საგრებლიანობას და შიდა ბაზრის პრინციპებს, რომელშიც ნეწრი სახელმწიფოები თანაბარი წესებით „თამაშობენ“, რაც საბოლოოდ დადებითად აისახება კიდევ ნეწრი სახელმწიფოების ეკონომიკურ, სოციალურ და სხვა სფეროებზე. თუმცა, ისიც უნდა ითქვას, რომ თითქმის არავინ საუბრობს იმაზე, თუ როგორ ზემოქმედებს ეს ორგანიზაცია ნეწრი სახელმწიფოებს შორის ბილატერალური ურთიერთობების დინამიკაზე. სწორედ აქედან გამომდინარე, ჩვენ გადაწყვიტეთ, შეგვესწავლა ბულგარეთისა და რუმინეთის სავაჭრო-ეკონომიკური ურთიერთობები ევროკავშირში მათ განეწიანებამდე და მათი განეწიანების შემდეგ.

ამ ორი ქვეყნის ჩვენ მიერ შერჩევა კი განაპირობა იმ გარემოებამ, რომ, ჯერ ერთი, ისინი ერთ დღეს (2007 წლის 1 იწვარი) განეწიანდნენ ევროკავშირში და, მეორეც - მათი განეწიანებიდან დღემდე არც ძალიან დიდი დროა გასული, რომ მონაცემების მოძიება გართულდეს და არც ძალიან ცოტა დროა გასუ-



ლი, რათა სავაჭრო-ეკონომიკურ ურთიერთობათა ცვლილებები არ შეინიშნებოდეს.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ჩვენი საკვლევი კითხვა ფორმულირდება შემდეგნაირად: როგორ ხასიათდებოდა ბულგარეთ-რუმინეთის სავაჭრო-ეკონომიკური ურთიერთობები 2000 წლიდან მათ ევროკავშირში განეწიანებად (ანუ 2007 წლამდე) და მათი ევროკავშირში განეწიანებიდან 2014 წლამდე?

მოცემული კვლევის ჩასატარებლად მიზანშეწონილია თვისებრივი კვლევის მეთოდების გამოყენება, ვინაიდან ჩვენ ვიყენებთ უკვე არსებულ წყაროებს, აკადემიურ სტატიებს, ინტერნეტ ვებ-გვერდებზე განთავსებულ მონაცემებსა და სტატისტიკებს, რომლებიც მეორად წყაროებს წარმოადგენენ. უფრო კონკრეტულად, მოცემული კვლევისას ვეყრდნობით სხვადასხვა გერმანულ და ინგლისურენოვან წყაროებს და გარდა ამისა, გამოყენებული გვაქვს მსოფლიო ბანკისა და ევროკომისიის ოფიციალური ვებ-გვერდების მიერ მოწოდებული ინფორმაციები.

**საკვანძო სიტყვები:** ევროკავშირი, რუმინეთი, ბულგარეთი, ბილატერალური ურთიერთობები, ორმხრივი კავშირები

### **ძირითადი ტექსტი**

უწინარეს ყოვლისა, იმისთვის, რომ დავადგინოთ, თუ როგორი ინტენსივობით ხასიათდებოდა ორ ქვეყანას შორის სავაჭრო-ეკონომიკური ურთიერთობები მნიშვნელოვანია, დავაკვირდეთ ექსპორტ-იმპორტის მაჩვენებლის ცვლილებას 2000-დან 2014 წლამდე. მაგალითად, ბულგარეთის ექსპორტი რუმინეთთან 2000 წელს შეადგენდა 87 943 000 აშშ დოლარს, ხოლო იმპორტი - 232 279 000 აშშ დოლარს. იგივე მონაცემები 2002 წელს ასე გამოიყურებოდა: ექსპორტი - 160 002 000 აშშ დოლარი, ხოლო იმპორტი - 163 730 000 აშშ დოლარი. 2004 წელს ექსპორტმა 393 979 000 აშშ დოლარი, ხოლო იმპორტი - 421 715 000 აშშ დოლარი შეადგინა. 2006 წლის მონაცემებით, ექსპორტის მაჩვენებელი 635 153 000 აშშ დოლარი, ხოლო იმპორტი - 878

957 000 აშშ დოლარი იყო. 2008 წელს კი, ქსპორტი - 1 631 150 000 აშშ დოლარს, იმპორტი - 1 752 890 000 აშშ დოლარს წარმოადგენდა. 2010 წელი: ექსპორტი -1 905 340 000, ხოლო იმპორტი - 1 768 900 000. მსოფლიო ბანკის 2012 წლის შეჯამების მიხედვით, ექსპორტი - 21 454 000 000, ხოლო იმპორტი - 21 378 400 000 აშშ დოლარს შეადგენდა. რაც შეეხება 2014 წელს, სანამდეც უშალოდ ვაკვირდებით ამ მონაცემებს, ბულგარეთის ექსპორტი რუმინეთში იყო შეფასებული - 2 324 530 000 აშშ დოლარად, ხოლო იმპორტი - 2 365 900 000 აშშ დოლარად (World Integrated Trade Solution [World Bank], 2019).

აგრეთვე აღსანიშნავია ისიც, რომ 2002 წლიდან 2008 წლამდე ბულგარეთის ყველაზე დიდ სავაჭრო პარტნიორებს შორის არ ფიქსირდებოდა რუმინეთი, რომელიც პირველად 2008 წელს გამოჩნდა ამ სიაში და უკვე 2012 წლისათვის ბულგარეთის ექსპორტის 8,7% მოდიოდა რუმინეთზე. რაც შეეხება იმპორტს, რუმინეთი სიაში პირველად გამოჩნდა 2006 წელს 4,5%-ით, ხოლო 2008 წელს 5,6% მიაღწია, 2010-ში კი გაიზარდა 7,1%-მდე, ხოლო 2012 წელს - 6,6%-მდე დაეცა, თუმცა საბოლოო ჯამში 2006 წელთან შედარებით აღმასვლით გამოირჩეოდა (Business Review, 2018).

რაც შეეხება რუმინეთს ბულგარეთთან მიმართებაში, რუმინეთის ექსპორტი ბულგარეთში 4,2% შეადგენდა 2008 წელს, ამ იმტერვლაში, 2000-2008 წლებში, ბულგარეთი არ დომინირებდა პოირველ 5-ეულში. რაც შეეხება რუმინეთის იმპორტს ბულგარეთიდან, მიუხედავად იმისა, რომ იგი ინტენსიურად იზრდებოდა, მნიშვნელოვან ცვლილებებს ვერ მიაღწია და პირველ ხუთეულშიც ვერ მოხვდა (World Bank, 2015).

ბილატერალური ურთიერთობების განხილვისას ასევე ძალიან მნიშვნელოვანი ინდიკატორებია ორივე ქვეყნის ლიდერთა შეხვედრების სიხშირე და მათი განცხადებები. ეს მიგვანიშნებს რამდენად კოორდინირებენ ქვეყნები ერთმანეთთან მიმართებაში. ამის მაგალითია, 2013 წელს ბულგარეთის საგარეო საქმეთა მინისტრის შეხვედრა რუმინელ კოლეგასთან ბუქარესტში. შეხვედრაზე მათ დააანონსეს, რომ ბულგარეთი და რუმინეთი,

როგორც მეზობელი სახელმწიფოები და ასევე ერთდროულად ნატოსა და ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოები, იზიარებენ საერთო ინტერესებს, რომ გააღრმავონ ბილატერალური ურთიერთობები, მათ შორის კი ეკონომიკური ურთიერთობებიც იგულისხმება (Sofia News Agency, 2013).

2012 წელს გაიხსნა სასაზღვრო ხიდი ამ ქვეყნებს შორის, რომელმაც დააჩქარა ეკონომიკურ -სავაჭრო ურთიერთობები ორ ქვეყანას შორის. ორმხრივი ვაჭრობის ძირითად საშუალებას (წყარო) რუმინეთსა და ბულგარეთს შორის სწორედ ეს ხიდი წარმოადგენს. Danube Bridge 2 ხიდის მშენებლობის შემდეგ, რუმინეთის ექსპორტი ბულგარეთში გაიზარდა 9%-ით და ბულგარეთისა კი - 6%. უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ეს პროექტი დაფინანსებული იყო სწორედ ევროკავშირის მიერ (Romania Insider, 2012).

გარდა ამისა, 2017 წელს რუმინეთისა და ბულგარეთის წარმომადგენლები ერთმანეთს შეხვდნენ ვენაში, დიპლომატიის აკადემიაში, სადაც აღნიშნეს ევროკავშირში განეწვრიანების 10 წლისთავი. ამ შეხვედრას ესწრებოდა არამარტო ორი ქვეყნის, არამედ ევროკავშირის წევრი სხვა სახელმწიფოების წარმომადგენლებიც, რომლებმაც ხაზი გაუსვეს ეკონომიკური განვითარების მახასიათებლებსა და ტენდენციას, ასევე ეკონომიკური უპირატესობებს განეწვრიანების შემდეგ არა მარტო ბულგარეთისა და რუმინეთისთვის, არამედ ევროკავშირის დანარჩენი ძველი სახელმწიფოებისთვისაც. თუმცა აღსანიშნავია ისიც, რომ ეს შეხვედრა გაიმართა ევროკავშირის ეგიდით და მთავარი აქცენტები დასმული იყო მაინც ევროკავშირში მათ განეწვრიანებაზე და შემდგომ წარმართულ ურთიერთობებზე (The Ambassade of Romania in the Republic of Austria, 2017).

მორიგი ვიზიტი ორი ქვეყნის ლიდერებს შორის გაიმართა 2018 წელს. მათ ამ შეხვედრაზე დააანონსეს, რომ ორ ქვეყანას შორის გაიზრდება კოოპერაცია და თანამშრომლობა ინტერესის საერთო სფეროებში, როგორცაა მაგალითად, ეკონომიკა და უპირველეს ყოვლისა, ენერგეტიკა, ტრანსპორტი. აქვე უნდა აღინიშნოს ის, რომ არსებობს ბულგარეთ-რუმინეთის უმაღლე-

სი დონის თანამშრომლობის საბჭო და 2018 წელს გამართული შეხვედრა იყო მე-4 შეხვედრა ამ საჭოს ფარგლებში. ბულგარეთისა და რუმინეთის პრემიერ მინისტრებმა ცალცალკე ისაუბრეს ორი ქვეყნის ურთიერთობების მნიშვნელობაზე, განსაკუთრებით ეკონომიკურ და სავაჭრო სფეროში. აღსანიშნავია, რომ ბულგარეთისა და რუმინეთის მთავრობებს ჰქონდათ ასევე ორმხრივი შეთანხმებები 2011, 2015, და 2015 წლებში. აღსანიშნავია ის, რომ სამივე მნიშვნელოვანი შეხვედრა იყო, სადაც განიხილებოდა მნიშვნელოვანი საკითხები, განსაკუთრებით კი ეკონომიკური (Government of Romania, 2018).

რაც შეეხება ხელშეკრულებებს, ჯერ-ჯერობით ინტერნეტში ხელმწიფად ხელშეკრულებათა შორის 2000-2014 წლების ინტერვალში, ჩვენთვის ხელმისაწვდომი იყო მხოლოდ ორი ხელშეკრულება. აქედან ერთი დაიდო სულ ახლახან 2018 წელს, რომელიც გულისხმობს ორი ქვეყანის თანამშრომლობას საზღვრის კვეთასთან დაკავშირებით. აქვე აღსანიშნავია ის, რომ პროტოკოლი ძირითადად ხაზს უსვამს რეადმისიის პროცედურებს საზღვრის კვეთასთან დაკავშირებით. თუმცა ჩვენთვის უფრო მნიშვნელოვანია მეორე ხელშეკრულება, რომელიც ხელმოწერილი იქნა ბიზნეს გარემოს, ვაჭრობისა და ეკონომიკის მინისტრსა და ბულგარეთის ეკონომიკის მინისტრს შორის. ეს დოკუმენტი გახდება ბაზისი, მჭიდრო სავაჭრო ურთიერთობებისა და ბილატერალური ინვესტიციების ზრდის განვითარებისთვის. ხელშეკრულების მიხედვით, მხარეები გაცვლიან ინფორმაციებს, ეკონომიკურ მონაცემებს, წაახალისებენ თანამშრომლობასა და ინვესტიციების ზრდას. ბულგარეთსა და რუმინეთს შორის დაიდო მესამე ხელშეკრულებაც, რომელიც უფრო მეტად ენერგეტიკული საკითხების მოგვარებას შეეხებოდა (Government of Romania, 2017).

2016 წელს ბულგარეთმა და რუმინეთმა, აგრეთვე რუმინეთმა და უკრაინამ, ხელი მოაწერეს შეთანხმებებს გაზის მიწოდების სფეროში თანამშრომლობის თაობაზე. ევროკომისიამ ეს ორი ხელშეკრულება გულითადად მიიღო და იგი 2016 წლიდან ეფექტურად ფუნქციონირებს (European Commission, 2016).

## დასკვნა

ზემოაღნიშნული ინფორმაციისა და მონაცემების გაცნობის შემდეგ გამოიკვეთა ერთი ტენდენცია. კონკრეტულად, შეინიშნება, რომ ბულგარეთსა და რუმინეთს შორის სავაჭრო-ეკონომიკური ურთიერთობები 2000 წლიდან 2007 წლამდე ნაკლები ინტენსივობით გამოირჩეოდა, ხოლო განვვრდიანების შემდეგ (2007-დან 2014-წლამდე) მათი სავაჭრო-ეკონომიკური ურთიერთობები აქტიურ ფაზაში გადავიდა, რადგან გაიზარდა მათ შორის ექპორტისა და იმპორტის მოცულობები, ასევე გაიზარდა იმპორტირებული და ექსპორტირებული პროდუქციის სახეობა, დაიწყო ინტენსიური შეხვედრები უმაღლეს დონეზე, ხელი მოეწერა სხვადასხვა სავაჭრო-ეკონომიკურ შეთანხმებებს, სწორედ აქედან გამომდინარე ჩვენი ჰიპოთეზა ყალიბდება შემდეგნაირად: ბულგარეთ-რუმინეთის სავაჭრო-ეკონომიკური ურთიერთობები 2000-2007 წლებში მნიშვნელოვნად შეიცვალა და გააქტიურდა 2007-2014 წლებში, ანუ ევროკავშირშიგანვრდიანების შემდეგ.

## გამოყენებული ლიტერატურა: / REFERENCES:

1. Bussiness Review. 2018. "Romania is Hungary's second-largest export market; Germany, Italy and France are the main destinations of Romanian exports". <http://business-review.eu/news/romania-is-hungarys-second-largest-export-market-germany-italy-and-france-are-the-main-destinations-of-romanian-exports-162985>.
2. European Commission. 2016. "Bulgaria-Romania and Romania-Ukraine sign gas agreements". <https://ec.europa.eu/energy/en/news/bulgaria-romania-and-romania-ukraine-sign-gas-agreements>.
3. Government of Romania. 2017. "Meeting of the Romania -Bulgaria High - level Cooperation Council". <http://gov.ro/en/news/romanian-bulgarian-intergovernmental-meeting-in-varna>.
4. MESSAGE OF ROMANIA in the Republic of Austria. 2017. "Bulgaria and Romania - 10 years in the European Union". <https://vienna.mae.ro/de/local-news/1214>.

5. Novinite – Sofia news agency. 2013. “Bulgarian FM: relations with Romania are of top priority”. <https://www.novinite.com/articles/153065/Bulgarian+FM:+Relations+With+Romania+Are+of+Top+Priority>.

6. Romania Insider. 2014. “New Romania-Bulgaria bridge boosts trade”. <https://www.romania-insider.com/new-romania-bulgaria-bridge-boosts-trade/>.

7. World Integrated Trade Solution [WITS].2019. “Bulgaria exports, imports and trade balance by country and region“. <https://wits.worldbank.org/CountryProfile/en/Country/BGR/Year/2014/TradeFlow/EXPIMP>.

## **THE TRADE-ECONOMIC RELATIONS BETWEEN BULGARIA AND ROMANIA BEFORE AND AFTER THEIR INTEGRATION IN THE EUROPEAN UNION**

**Davit Todua, Ucha Chitidze,**  
TSU, Bachelor Students

### **RESUME**

Nowadays, for many countries, especially for Georgia, intergration in the Eurpean Union is an urgent issue. All discuss about that general profit countries take after their joinment into the EU. Commonly, people review common free trade zone where countries have equal “playing rules”, which finally leades them to development of economic, social and other aspects. But, it should be mentioned, that almost no one discusses about how the organization influences on the bilateral relations between member states. That is why, we decided to research bilateral relations between Bulgaria and Romania before and after their integration into the European Union. We have two major reasons, why we have chosen these countries: first, they joined the EU on the same date (1 January, 2007) and second, after

their enrollment neither too much, nor too little time has passed to research the issue.

According to all above-mentioned information, our research question can be formulated like this : how economic relations between Romania and Bulgaria characterized before their integration into the European Union (2007) and from their integration till 2014?

To research the issue we use the qualitative research methods. For instance, different academic articles, several statistics and data from official organizations. In this research we generally use both English and German information to consolidate our results. Apart from that, we also use the information provided by the World Bank and European Commission.

**Key words:** European Union(EU), Romania, Bulgaria, Bilateral Relations, Economic Relations.

**ჩინეთის მზარდი ეკონომიკური  
ინტერესები აფრიკაში - ჩინეთ აფრიკის  
თანამშრომლობის ფორუმი**

**უჩა ჩიტძე,**  
**დავით თოდუა**  
თსუ ბაკალავრიატის სტუდენტები

**რეზიუმე**

უკანასკნელი ორი ათწლეულია, რაც აფრიკა ჩინეთის გლობალური ინტერესის სფეროში მოექცა. პეკინი აქტიურად ცდილობს ურთიერთობების გაღრმავებას რესურსებით მდიდარ, მაგრამ თითქმის აუთვისებელ კონტინენტთან. მრავალი ექსპერტის აზრით, ამგვარ ნეოკოლონიალისტურ სწრაფვას ჩინეთის მთავრობა ოფიციალური თანამშრომლობის ფორმატით ფარავს. კერძოდ, აფრიკაზე ზემოქმედებისა და ჩინეთის ეკონომიკურ-პოლიტიკური გეგმების რეალიზების მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია ჩინეთ-აფრიკის თანამშრომლობის ფორუმი (The Forum on China–Africa Cooperation- **FOCAC**), რომელიც 2000 წელს დაარსდა. ფორუმი მნიშვნელოვანი ბაზისი აღმოჩნდა მხარეებს შორის ურთიერთობების შემდგომი განვითარებისთვის. იგი მრავალმხრივი პლატფორმაა, რომელიც, ერთი მხრივ, ჩინეთს რეგიონში გაძლიერებისა და საკუთარი მიზნების განხორციელების საშუალებას აძლევს, მეორე მხრივ, კი აფრიკის ქვეყნებს მნიშვნელოვან მატერიალურ დახმარებას სთავაზობს. აღნიშნულმა ფორუმმა რამდენიმე სამიტს უმაჰსინძლა. უკანასკნელი გასული წლის სექტემბერში ჩატარდა პეკინში. საკითხი აქტუალურია, რამდენადაც მკვლევარები უკვე თამამად საუბრობენ იმ შესაძლო არასახარბიელო მდგომარეობაზე, რომელშიც აფრიკის ქვეყნები ჩინური სესხების წყალობით შეიძლება აღმოჩნდნენ. ჩინეთმა 2000 წლიდან მოყოლებული აფრიკის კონტინენტზე 120 მილიარდ დოლარზე მეტი “დააბანდა” ([sais-cari.org](http://sais-cari.org), 2019). ამასთანავე აფრიკა მომავალში ზესახელმწიფოთა დაპირისპირების საგანი შეიძლება გახდეს. რეგიონში



ჩინეთის გააქტიურების პარალელურად მოსკოვი 2019 წლის ოქტომბერში რუსეთ-აფრიკის სამიტის გამართვას გეგმავს. ამას ემატება ამერიკის შეერთებული შტატების წარმომადგენლობა კონტინენტზე და მუდმივმოქმედი სამხედრო ბაზები ჯიბუტში. კვლევის ჩასატარებლად ვიყენებთ როგორც თვისებრივი, აგრეთვე რაოდენობრივი კვლევის მეთოდებს, ვინაიდან ვეყრდნობით უკვე არსებულ აკადემიურ ნაშრომებს, ოფიციალურ დოკუმენტებს, ინტერნეტში განთავსებულ მასალებსა და სხვადასხვა ორგანიზაციების მიერ გამოქვეყნებულ სტატისტიკურ მონაცემებს. საკვლევი კითხვაა - რა ცვლილებები მოიტანა ჩინეთმა რეგიონში ეკონომიკური განვითარების კუთხით ჩინეთ-აფრიკის თანამშრომლობის ფორუმის ამოქმედებიდან დღემდე?

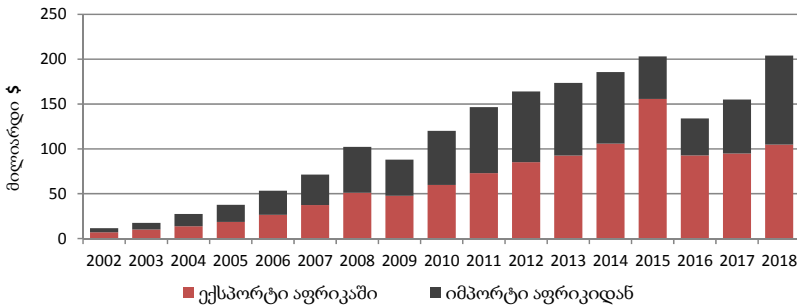
**საკვანძო სიტყვები:** სესხები, რბილი ძალა, “ერთი სარტყელი, ერთი გზა”, ინვესტიცია, სფილოვერი.

### ძირითადი ტექსტი

კრისტოფერ ქუნსმა, აშშ-ს სენატის საგარეო ურთიერთობათა აფრიკის საქმეების კომიტეტის თავჯდომარემ ჯერ კიდევ 2011 წელს აღნიშნა, რომ ამერიკის შეერთებული შტატები კარგავს პოციზიებს აფრიკაში და ჩინეთს, მის მნიშვნელოვან მეტოქეს კარგ საინვესტიციო გარემოსა და სავაჭრო შესაძლებლობებს უთმობს. მართლაც, 2016 წლისთვის ამერიკის შეერთებულ შტატებსა და აფრიკას შორის 48\$ მილიარდი დოლარის სავაჭრო საქონლის გაცვლა მოხდა, მაშინ როცა ჩინეთთან იგივე მაჩვენებელი 128 მილიარდს, თითქმის სამჯერ მეტს შეადგენს (**sais-cari.org.2019**). დღეისთვის ჩინეთი აფრიკის უდიდესი სავაჭრო პარტნიორია, თუმცა პეკინი რომ 2011 წლამდე რეგიონში უკვე იყო აქტიური მოთამაშე, ამას არაერთი სტატისტიკური მონაცემი ადასტურებს. მაგალითად, თუ ჩინეთსა და აფრიკას შორის ვაჭრობა 1999 წელს 2 მილიარდ დოლარს შეადგენდა, 2012 წელს იგი 160 მილიარდამდე გაიზარდა (**sais-cari.org.2019**). რა თქმა უნდა, მასშტაბები ძალიან დიდია და ეს, თავის მხრივ, იმას ადასტურებს, რომ ფორუმმა გაამართლა. არაერთი ბრალდების

საპასუხოდ კი თითქოს ჩინეთს აფრიკასთან მიმართებით გარკვეული ზრახვები აქვს და იქ “ვალის ხაფანგის” დიპლომატიას ახორციელებს, პრეზიდენტმა სი ძინ პინმა განაცხადა- ჩინეთს სურს რეგიონის ეკონომიკური-პოლიტიკური მდგომარეობის გაჯანსაღების პარალელურად მჭიდრო კავშირები დაამყაროს აფრიკის სახელმწიფოებთან და ამაში არანაირი ფარული გეო-პოლიტიკური ქვეტექსტი არ დევს.

**ვაჭრობა ჩინეთსა და აფრიკას შორის**



წყარო: [www.sais-cari.org](http://www.sais-cari.org)

ერთი მხრივ, სი ძინ პინი მართალიცაა, დღეს აღარავისთვისაა საიდუმლო რომ ჩინეთი ცდილობს აფრიკის სახელმწიფოთა გადაბირებას და მათი ხმების მოპოვებას უპირველესად ტაივანის საკითხის გამო.ეს ჩინეთის საგარეო პოლიტიკის პრიორიტეტული მიმართულებაა.პეკინის მიზანმიმართულმა შრომამ ნაყოფი გამოიღო, ჯერ კიდევ 1971 წელს გაეროს 2758-ე რეზოლუციის დამტკიცებისას, რომელიც ტაივანს ეხებოდა, ჩინეთის სახალხო რესპუბლიკის წინააღმდეგ 35-მა აფრიკულმა სახელმწიფომ მისცა ხმა, დღეს კი ტაივანთან მხოლოდ ოთხ აფრიკულ სახელმწიფოს აქვს შემორჩენილი დიპლომატიური კავშირები და მხოლოდ ერთი, ესვატინი (იგივე სვაზილენდი ) აღიარებს მის დამოუკიდებლობას (**worldatlas.2018**)

პოლიტიკური მოტივის მიღმა მძლავრი ეკონომიკური მოთხოვნები დგას.მზარდი განვითარების ტემპის მქონე

ჩინეთს ესაჭიროება რესურსები, რითაც ასე მდიდარია აფრიკის კონტინენტი (ოქრო, ალმასი, ნავთობი, საექსპორტო კულტურები და ა.შ.) ნედლეულის მიღების პარალელურად აფრიკა ჩინური პროდუქციის გასაღების დიდ ბაზარს და კარგ შესაძლებლობას წარმოადგენს. აფრიკის რამდენიმე ქვეყანაში უკვე სრული დატვირთვით ფუნქციონირებს ჩინური ფაბრიკა-ქარხნები, რომლებიც ინტენსიურად ასაღებენ ჩინურ იაფასიან პროდუქციას. და ბოლოს, “შავი კონტინენტი” ჩინეთს იაფი მუშა ხელით ამარაგებს. ეს უკანასკნელი პუნქტი ხშირად ექცევა ჩინეთის წინააღმდეგ მიმართული კრიტიკის ცენტრში. მკვლევარების აზრით, თუ წარსულში მეტროპოლიები ძალის მეშვეობით ახდენდნენ აფრიკის ქვეყნების ექსპლუატაციას, დღეს ჩინეთმა ამ ყველაფერს სახე უცვალა და მათი რესურსები იოლად მიითვისა. თუმცა ჩინეთის ზემოქმედებას აფრიკაზე ცალმხრივად უარყოფითად არ განიხილავენ. ეს ერთგვარი სიმბიოტური კავშირია, რომლითაც, რა თქმა უნდა, ჩინეთი უფრო მეტად სარგებლობს, მაგრამ არც აფრიკის ქვეყნები რჩებიან მოგების გარეშე. ამას ადასტურებს უკანასკნელ ათწლეულებში GDP-ის თანაზომიერი ზრდა რეგიონის მთელ რიგ სახელმწიფოებში. მაგალითათ, კონგოს დემოკრატიული რესპუბლიკის მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდა თუ 2000 წელს უარყოფითი მაჩვენებლით იყო წარმოდგენილი (-6, 9), 2014 წელს 9.47 შეადგინა. კოტ-დ’ივუარში მშპ 2000 წელს -2, 068 -დან 2018 წელს 7, 4-მდე გაიზარდა. ეთიოპიაში 2003 წელს მშპ -2, 1 იყო, 2018 წელს კი იგი 6, 8-მდე გაიზარდა. კენიაში 2000 წელს 0, 6 მშპ 2018 წლისთვის 6, 32-მდე გაიზარდა. ანგოლა 2000წ-3, 055 – 2007წ-14. განა 2000წ 3, 7- 2017წ-8, 143. ზამბია 2000წ 3, 897-2010წ 10, 298. (data.worldbank.2018).

ზემოთ ჩამოთვლილ ქვეყნებს გარდა მშპ-ს ზრდის საკმაოდ კარგი ტემპისა, კიდევ ერთი საერთო აქვთ, მათ დიდი რაოდენობით სესხები აიღეს ჩინეთისგან. 2006 -2017 წლებში ჩინეთის ექსპორტ-იმპორტის ბანკმა გასცა 132 მილიარდი დოლარის ოდენობის სესხები აფრიკის ქვეყნებზე დაბალი პროცენტით ან პროცენტის გარეშე (sais-cari.org.2019) ნახსენებ ქვეყნებს ასე თუ ისე წარმატებული გამოცდილებაც აერთიანებთ, მათ გარდა

კიდევ არაერთმა აფრიკის სახელმწიფომ აიღო სესხი ჩინეთისგან, ამის მიუხედავად ისინი მაინც საკმაოდ რთულ ეკონომიკურ მდგომარეობაში რჩებიან. სწორედ ამ კატეგორიის სახელმწიფოთა ბედზე საუბრობენ ეკონომისტები. 2015 წელს ჯონ ჰოპკინსის უნივერსიტეტის ჩინეთ-აფრიკის კვლევის ინიციატივამ (CARI) 17 აფრიკული ქვეყნის იდენტიფიცირება მოახდინა, რომელთათვისაც შეუძლებელი იქნება ჩინური სესხების დაფარვა. სესხების ყველაზე დიდი წილი აფრიკაში შემდეგ ქვეყნებზე მოდის - ანგოლა (42845, 39 მილიარდი), კამერუნი (5568, 01 მილიარდი), კონგოს რესპუბლიკა (7423, 60), კოტ-დ'ივუარი (2692, 90), კონგოს დემოკრატიული რესპუბლიკა (7423, 60), ეთიოპია (13738, 51), განა (3498, 11), კენია ( 9803.46), ნიგერია ( 4831.42), სამხრეთ აფრიკის რესპუბლიკა (3783.62), სუდანი ( 6491.61) და ზამბია (6377.33). **(data.worldbank.2018)**

უნდა ითქვას, რომ, როგორც აფრიკასთან, ასევე დანარჩენ მსოფლიოსთან ურთიერთობის თვისობრივად ახალი ეტაპი დაიწყო ჩინეთის ახალი ინიციატივის „ერთი სარტყელი, ერთი გზის“ (“One Belt, One Road”) ამოქმედების შემდეგ. იგი 2013 წელს პრეზიდენტმა სი ძინპინმა წარადგინა (აერთიანებს „აბრეშუმის გზის ეკონომიკური სარტყელისა“ და „21-ე საუკუნის საზღვაო აბრეშუმის გზის“ პროექტებს). „ერთი სარტყელი, ერთი გზის“ მთავარი მიზანი ევროპისა და აზიის ქვეყნებს შორის ფინანსური ინტეგრაცია და ინფრასტრუქტურის დაკავშირებაა, თუმცა მისი გარკვეული მონაკვეთი აფრიკასაც მოიცავს. შეიძლება ითქვას ამის გამოცაა ჩინეთის ინტერესებში აფრიკულ სახელმწიფოთა ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება, კარგი ეკონომიკური კლიმატის შექმნა და რეგიონის უსაფრთხოებაზე ზრუნვა. ჩინეთმა აფრიკაში არა ერთი მასშტაბური პროექტი განახორციელა, მათ შორისაა: 2017 წელს 3.2\$ მილიარდი დოლარის ღირებულების რკინიგზა კენიაში, გვინეს 526\$ მილიონი დოლარის ღირებულების კამხალი, 475\$ მილიონი დოლარის მსუბუქი მატარებლის სარკინიგზო ხაზი ადისაბებაში, ეთიოპიაში და სხვა. პეკინმა 2017 წელს ჯიბუტიში სამხედრო ბაზა გახსნა, ეს ჩინეთის პირველი სამხედრო ბაზაა მის საზღვრებს გარეთ. ჯიბუტი-

ში ბაზები საფრანგეთს, იტალიას, იაპონიას და აშშ-საც აქვთ. ეს ფაქტი ერთ მხრივ, ჩინეთის მსოფლიო პრესტიჟის ზრდის შედეგია, (ჩინეთის მოვალეობა იქნება იემენის ყურეში პატრულირება და სომალელი მეკობრეების ქმედებების აღკვეთა, საჭირო შემთხვევაში ჰუმანიტარული ინტერვენციაც), მეორე მხრივ, კი ბაზა ჯიბუტში ჩინეთისთვის სტრატეგიულ მნიშვნელობას გაზრდის (ადენის ყურე მნიშვნელოვანი სავაჭრო ადგილია). იგი შეძლებს საუდის არაბეთთან და იემენტან მედიატორის როლის თამაშს. ჩვენ შეგვიძლია ჩინეთის ქმედებებში გარკვეული კანონზომიერებების დანახვა. მაგალითად, თავის დროზე აფრიკის მსგავსად ახლო აღმოსავლეთშიც ჩინეთი ენერგეტიკულ რესურსებს ეძებდა, იქაც 2004 წელს პეკინმა ჩინეთ-არაბული ქვეყნების თანამშრომლობის ფორუმი (CASCF) დაარსა, რასაც მოჰყვა სფილოვერი სამხედრო სფეროში. ცოტა მოგვიანებით კი ჩინეთი უკვე ისრაელ-პალესტინის კონფლიქტში მედიატორის როლის მორგებას ცდილობს.

## დასკვნა

მაშინ როცა ჩინური ფული აფრიკის ინფრასტრუქტურას აშენებს, აფრიკული რესურსები კი ჩინეთის ეკონომიკას ავსებს, მიმდინარეობს აქტიური კამათი ჩინეთ-აფრიკის ეკონომიკურ ურთიერთობასთან დაკავშირებით. გარკვეული მხარის აზრით, ეს ურთიერთობა ორივე მხარისთვის მომგებიანია ( "Win-win Deal"), ნაწილი მკვლევარებისა კი ფიქრობს, რომ საქმე ჩინეთის ნეოკოლონიალისტურ სწრაფვასთან გვაქვს. ერთი რამ ცხადია, აფრიკის მდგომარეობა უმჯობესდება. რიგ სახელმწიფოებში ჩვილთა სიკვდილიანობამ 17%-დან 8%-მდე დაიკლო (usaid.gov.2012) ამასთანავე თუ 1998 წელს აფრიკაში მოსახლეობის 58% უკიდურეს გაჭირვებაში ცხოვრობდა, 2018 წლისთვის აღნიშნული მონაცემი 35% -მდე შემცირდა. (worldbank.2018) მრავალი დასავლელი ექსპერტის აზრით, აფრიკის საშუალო კლასი მსოფლიოში ყველაზე მზარდია და განუხრელად იზრდება, რაც, თავის მხრივ, პოზიტიურ გავლენას მოახდენს ზოგადად აფრიკის მომავალზეც.

**გამოყენებული ლიტერატურა: / REFERENCES:**

1. panel.Clifton. China's Economic and Political Penetration in Africa.2014
2. Busse.Mathhias.Erdogan.Ceren. China's Impact on Africa – The Role of Trade, FDI and Aid.2016
3. Pehnelt.Gernot.Abel.Martin. China's Development Policy in Africa.2007
4. Mlambo.Gourage.Kushamba.Audrey. China-Africa Relations: What Lies Beneath?.2016
5. <https://www.e-ir.info> chinese diplomacy in africa.Last visit 12.07.2019
6. <http://www.sais-cari.org> . Last visit 12.07.2019
7. <https://www.worldatlas.com/> . Last visit 12.07.2019
8. <https://www.worldbank.org/>. Last visit 12.07.2019

**CHINA'S GROWING ECONOMIC INTERESTS IN AFRICA –  
SINO-AFRICA COOPERATION FORUM**

**Ucha Chitidze, David Todua,  
TSU Bachelor Students**

**RESUME**

For the past two decades China's global interests spread over Africa. Beijing is actively trying to deepen relations towards rich but almost untapped continent. Many experts believe, that Chinese government covers its neo-colonial aspiration under the format of formal cooperation. In particular, the Sino-Africa Cooperation forum (FOCAC), wich was founded in 2000, is an important tool for China to influence on Africa and to materialize its own economic and political plans.The forum was an important base for further development of relations between the parties. It is a multilateral platform that allows China to strengthen in region and achieve its own goals, on the other hand Forum offers the substantial material and finan-

cial aid to African countries. The forum has hosted several summits. Last Forum was held in September in Beijing.

This research topic is important, as scholars have been already boldly speaking about the possible unfavorable conditions in which African countries may be found thanks to Chinese loans. China has invested more than \$ 120 billion in African continent since 2000. **(sais-cari.org 2010)** . At the same time, Africa may become the subject of superpower's confrontation. Simultaneously with China's activation in the region, Moscow plans to hold a Russian-Africa summit in October 2019. Moreover, the United States is also represented in Africa and has permanent military bases in Djibouti. We are using as the qualitative as well as the quantitative research methods for the research (including existing academic works, official documents, statistical datas published by different organizations). the Research question is - What changes have been brought in terms of economic development in the Africa region by china , since the launch of China-Africa Cooperation Forum?

**Key Words** : Loans, soft power, "One Belt, One Road", investment, spillover.

საქართველოს ეკონომიკურმა საზოგადოებამ უდიდესი დანაკლისი განიცადა: მოულოდნელად გარდაიცვალა ყოფილი ფინანსთა მინისტრი, საქართველოს კონკურენციის კომისიის თავმჯდომარე, თსუ პროფესორი, ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის მაკროეკონომიკის კათედრის ხელმძღვანელი - ბ-ნი **ნოდარ ხადური**. ჟურნალ „ეკონომიკის“ რედაქცია, სარედაქციო კოლეგია ღრმა მნუხარებას გამოთქვამს და უსამძირებს გარდაცვლილის ოჯახს და ახლობლებს.

**ჟურნალ „ეკონომიკის“ სარედაქციო კოლეგია**



## სამეცნიერო სტატიის წარმოდგენის და გამოქვეყნების წესი:

ჟურნალში გამოქვეყნებული სტატია უნდა მოიცავდეს მეცნიერული კვლევის **ახალ** შედეგებს ეკონომიკის შემდეგ თეორიულ და გამოყენებით სფეროებში:

ეკონომიკური რეფორმა; ეკონომიკური თეორიის თანამედროვე პრობლემები; ეკონომიკურ მოძღვრებათა ისტორია; საბაზრო ეკონომიკის სამართლებრივი უზრუნველყოფა; ფინანსები, ბანკები, ბირჟები; რეგიონული ეკონომიკა; დარგობრივი ეკონომიკა; ბიზნესის, მარკეტინგის, მენეჯმენტის აქტუალური საკითხები; მსოფლიო ეკონომიკა; რეცენზიები ბოლო პერიოდში გამოქვეყნებულ მონოგრაფიებსა და სახელმძღვანელოებზე.

მიღებულ სტატიებს იხილავს რედკოლეგია და დადებითი რეცენზიის შემთხვევაში აქვეყნებს, ასევე განათავსებს ინტერნეტში – ელექტრონულ ჟურნალში.

სტატიები მიიღება ქართულ, რუსულ, ინგლისურ, გერმანულ, ფრანგულ და ესპანურ ენებზე, ქვეყნდება ორიგინალის ენაზე.

### სტატიის გაფორმების წესი

სტატიის მინიმალური მოცულობა 5 გვერდი A4 ფორმატის;

**რეზიუმე** ქართულ, რუსულ და/ან **ინგლისურ** (აუცილებლად) ენებზე (100-250 სიტყვა);

**საკვანძო სიტყვები** ქართულ და ინგლისურ ენებზე;

სტატიის დასახელება ქართულ და ინგლისურ ენებზე;

ავტორის (ავტორთა) სახელი, გვარი, აკად. ხარისხი ქართულ და ინგლისურ ენაზე, ელექტრონული მისამართი და ტელეფონის ნომერი;

სტატიის **შესავალი**, **ძირითადი ტექსტი** და **დასკვნითი** ნაწილი;

გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხა ქართულ და ინგლისურ ენებზე;

ქართული ტექსტისთვის გამოიყენეთ ქართულ შრიფტი Acadnuxx; ხოლო ინგლისური და რუსული ტექსტების შრიფტი – Times New Roman; შრიფტის ზომა 12, ინტერვალი 1,5, ყველა კიდიდან დაშორება იყოს 2 სმ.

## ჟურნალი“ეკონომიკა“ გამოდის 1918 წლიდან.

გამოცემა გამოდიოდა შემდეგი სახელწოდებებით:  
საქართველოს ეკონომისტი (1918 N1- N6),  
ეკონომისტი (1925-1926),  
საქართველოს ეკონომისტი (1926-1931),  
საქართველოს სოციალისტური მეურნეობა (1931-1941),  
საქართველოს ეკონომისტი (1958-1967),  
საქართველოს სახალხო მეურნეობა (1967 N4 დან-1973),  
ეკონომისტი (1974-1990),  
ეკონომიკა (1991 წლიდან -).

### სხვა სათაურით

საქართველოს ეკონომისტი.  
საქართველოს სოციალისტური მეურნეობა.  
საქართველოს სახალხო მეურნეობა.  
ეკონომისტი.  
ეკონომიკა.  
Экономист Грузии.

**ISSN: 0206-2828.**

განახლებული ISSN 2587-4713

**UDC: 338(922)(05)**



შპს ჟურნალი „ეკონომიკა“  
მისამართი: თბილისი – 0171, მ. კოსტავას ქ. 63.  
ტელ: 599 56-90-78.  
**economics.bpengi.com**  
**E-mail: economica\_2008@yahoo.com**  
**E-mail: economica\_1918@yahoo.com**

**ООО журнал «ЭКОНОМИКА»**  
**Адрес Тбилиси - 0171, ул. М. Костава 63**  
**Тел. 599 56-90-78**  
**economics.bpengi.com**  
**E-mail: economica\_2008@yahoo.com**  
**E-mail: economica\_1918@yahoo.com**

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი  
ბიზნესტექნოლოგიების, საინჟინრო ეკონომიკის,  
მედიატექნოლოგიებისა და  
სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტები.  
სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

გადაეცა ასაწყობად 15.08.2019 წ.  
ხელმოწერილია დასაბეჭდად 30.08.2019 წ.  
სააღრიცხვო-საგამომცემლო თაბახი 10,625