

თავი 3. შრომის ბაზრის ფუნქციონირების საფუძვლები

3.1 შრომის ბაზრის არსი და ელემენტები

შრომის ბაზარი საბაზრო ეკონომიკის რთული ელემენტი და საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკური ცხოვრების დინამიური სფეროა. მასზე უშუალოდ აისახება ეკონომიკური განვითარების ძირითადი შედეგები და მისი წარმომქმნელი ეკონომიკური, სოციალური და დემოგრაფიული მოვლენები.

შრომის ბაზარი სამუშაო ძალის მყიდველებისა და გამყიდველების კონტაქტების სფეროა, სადაც ერთმანეთის პირისპირ წარსდგებიან მუშაობის მსურველები და დამსაქმებლები (დამქირაველები).

შრომის ბაზრის არსის განსაზღვრისას სპეციალისტებს შორის განსჯის საგანია საკითხი იმის შესახებ, რა არის ყიდვა-გაყიდვის ობიექტი შრომის ბაზარზე—სამუშაო ძალა თუ შრომა. სპეციალისტების ერთი ნაწილი ეყრდნობა კლასიკური პოლიტიკური ეკონომიის ცნობილი ინგლისელი წარმომადგენლების ა. სმიტისა და დ. რიკარდოს შეხედულებებს და თვლის, რომ შრომის ბაზარზე იყიდება შრომა. მკვლევარების მეორე ნაწილი იზიარებს ასევე ცნობილი გერმანელი ეკონომისტის კ. მარქსის თეორიას და მიიჩნევს, რომ შრომის ბაზარზე ყიდვა-გაყიდვის ობიექტია შრომის უნარი—სამუშაო ძალა.

საკითხის ნათელსაყოფად საჭიროა გაირკვეს, რა წარმოადგენს საქონელს და შესაბამისად, ყიდვა-გაყიდვის ობიექტს ბაზარზე—შრომა თუ სამუშაო ძალა. აღიარებულია, რომ სამუშაო ძალა არის პიროვნების პოტენციური შესაძლებლობა გარკვეული უნარის, გამოცდილების, პროფესიის, კვალიფიკაციის სახით, რომლის ფარგლებშიც იგი დამსაქმებელს (დამქირავებელს) სთავაზობს შრომით მომსახურებას ანაზღაურების სანაცვლოდ. შრომა კი არის პროცესი, მიზანმიმართული საქმიანობა განსაზღვრული საქონლის წარმოების ან მომსახურების გაწევის მიზნით. ამდენად, უშუალოდ შრომის ყიდვა-გაყიდვა ბაზარზე ვერ განხორციელდება. მუშაობის მსურველი რეალურად დამსაქმებელს (დამქირავებელს) სთავაზობს საკუთარი შრომის უნარის, შესაძლებლობების გამოყენებას კონკრეტული შრომითი პროცესის განხორციელებისათვის. ე.ი. საუბარია კონკრეტულად შრომის უნარის, ფუნქციონირებადი სამუშაო ძალის ყიდვა-გაყიდვაზე, რომელიც ჩართული იქნება შრომის პროცესში და ანაზღაურებაც გაიცემა როგორც გაწეული შრომის საფასური. ასე, რომ ბაზარზე ყიდვა-გაყიდვის ობიექტია სპეციფიური საქონელი—განსაზღვრული შესაძლებლობების მქონე ფუნქციონირებადი სამუშაო ძალა. ვინაიდან ამ შესაძლებლობების გამოყენება ხდება კონკრეტული შრომის პროცესში, სავსებით კანონზომიერია ბაზარს ეწოდოს ფუნქციონირებადი სამუშაო ძალის ანუ **შრომის ბაზარი**.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომის ბაზარი უპირველეს ყოვლისა სამუშაო ძალის მიწოდებასა და დაქირავებასთან დაკავშირებული ეკონომიკური და საზოგადოებრივი ურთიერთობების სისტემაა. შრომის ბაზარი აგრეთვე ეკონომიკური სივრცეა—შრომითი მოწყობის სფეროა, სადაც ურთიერთმოქმედებენ სამუშაო ძალის მყიდველები და გამყიდველები. და ბოლოს, იგი ისეთი მექანიზმია, რომელიც უზრუნველყოფს სამუშაო ძალის ფასისა და შრომის პირობების შეთანხმებას დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის.

შრომის ბაზარი საზოგადოებრივი ურთიერთობების, სოციალური ნორმებისა და ინსტიტუტების სისტემაა, რომელიც უზრუნველყოფს მოთხოვნა-მიწოდების კანონის საფუძველზე სამუშაო ძალის კვლავწარმოებას, განაწილებასა და გამოყენებას. კონკრეტულად, შრომის ბაზარი მოსახლეობის დასაქმებისა და შრომის სფეროს ორგანიზაციის საბაზრო ფორმაა.

შრომის ბაზარს, სხვა ბაზრებისაგან განსხვავებით, ახასიათებს რიგი თავისებურებები:

–სამუშაო ძალა, როგორც შრომის უნარი, განუყოფელია მფლობელისაგან, ამიტომ შეუძლებელია გაცვლის საშუალებით მისი სხვის საკუთრებაში გადასვლა. სამუშაო ძალის (მომუშავის) დაქირავებით დამსაქმებელი (დამქირავებელი) იძენს მხოლოდ მისი შრომის უნარის გამოყენების უფლებას განსაზღვრულ პერიოდსა და პირობებში, გარკვეული გასამრჯელოს (ფულადი ან ნატურალური ფორმით) საფასურად;

–სამუშაო ძალის გაცვლის პროცესი განსხვავებულია ნივთობრივი სახის მქონე საქონლის გაცვლისაგან. გაცვლის პროცესი იწყება მიმოქცევის სფეროში, როცა სამუშაო ძალის გამოყენების უფლება გადადის დამსაქმებელზე, შემდეგ სამუშაო ძალის გამოყენება ხდება წარმოების პროცესში–მომუშავის უშუალო მონაწილეობით იქმნება საქონელი ან მომსახურება და მთავრდება ისევ მიმოქცევის სფეროში–მიღებული ხელფასით მომუშავე იძენს საარსებო საშუალებებს;

–ინსტიტუციონალური სტრუქტურების (დასაქმების სამსახურები, პროფესიული კავშირები, მეწარმეთა გაერთიანებები და ა.შ.) არსებობა წარმოშობს თავისებურ ურთიერთობებს შრომის ბაზრის სუბიექტებს შორის. კერძოდ, შრომის ბაზარზე მიღწეული გარიგება სათავეს უდებს ხანგრძლივ ურთიერთობებს მის სუბიექტებს შორის;

–შრომის ბაზარზე დიდი მნიშვნელობა აქვს გარიგების არაფულად ასპექტებს (შრომის შინაარსი და პირობები, სამუშაო ადგილის შენარჩუნების გარანტიები, სამსახურებრივი დაწინაურებისა და პროფესიული ზრდის შესაძლებლობები და ა.შ.);

–ისევე როგორც ნებისმიერ ბაზარზე, შრომის ბაზარზეც რეალიზებული საქონლის რაოდენობა (მოცემულ შემთხვევაში დასაქმების დონე) და მისი ფასი (ხელფასი) განისაზღვრება მოთხოვნა-მიწოდების ურთიერთშემოქმედების პროცესში, თუმცა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა სპეციფიკურია, რადგან იგი ე.წ. წარმოებული მოთხოვნაა. ეს იმას ნიშნავს, რომ სამუშაო ძალა იყიდება არა უშუალოდ მყიდველთა მოთხოვნის დამაკმაყოფილებლად, არამედ საქონლისა და მომსახურების წარმოებისათვის, რომლებიც თავის მხრივ გამიზნულია ბაზარზე გასაყიდად. ამა თუ იმ სახეობის (კვალიფიკაციის) სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა, პირდაპირაა დამოკიდებული მის მიერ წარმოებულ პროდუქციაზე მოთხოვნისაგან. ამიტომ სამომხმარებლო და წარმოების საშუალებების ბაზრების რეგულირებისაკენ მიმართული ნებისმიერი ღონისძიება აისახება დასაქმების დონესა და დასაქმებულთა შემოსავლებზე.

შრომის ბაზრის არსის სრულფასოვანი აღქმისათვის მნიშვნელოვანია, ერთმანეთისაგან გაიმიჯნოს შრომის ბაზრის ფართო და ვიწრო გაგება.

ფართო გაგებით შრომის ბაზარი მოიცავს ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობას მთლიანად და მისი არსი არ დაიყვანება „უმუშევრები-ვაკანსიები“ თანაფარდობაზე. დროის გარკვეულ მონაკვეთში ზოგიერთი დამსაქმებელი შეიძლება არ იყოს დაკავებული ახალი მომუშავეების აქტიური ძიებით, ხოლო დასაქმებულთა დიდი ნაწილი არ აპირებდეს სამუშაო ადგილის შეცვლას. ამის მიუხედავად, ისინი იმყოფებიან საბაზრო კონკურენციის პირობებში და ამ თვალსაზრისით არ განსხვავდებიან მათგან, ვინც აქტიურად მონაწილეობს სამუშაო ძალის ყიდვა-გაყიდვის პროცესში. ასე, რომ **შრომის ბაზარი ფართო გაგებით მოიცავს დასაქმებულებს და უმუშევრებს**,¹ რომლებიც აყალიბებენ სამუშაო ძალის ერთობლივ მიწოდებას და ერთობლივ მოთხოვნას. სამუშაო

¹ ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის დასაქმებისა და უმუშევრობის საკითხები დაწვრილებით იქნება განხილული მე-4 თავში.

ძალის ერთობლივი მიწოდებით და ერთობლივი მოთხოვნით განისაზღვრება შრომის ბაზრის ტევადობა.

ეკონომიკის ფუნქციონირების ყოველ მოცემულ მომენტში-დასაქმების გარკვეული დონის პირობებში ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის ერთი ნაწილი დაკმაყოფილებულია სამუშაო ადგილებით, ხოლო მეორე ნაწილი აქტიურად ეძებს მას. სწორედ ეს უკანასკნელი აყალიბებს მიმდინარე შრომის ბაზარს ანუ შრომის ბაზარს ვიწრო გაგებით.

მიმდინარე შრომის ბაზარი თავის მხრივ მოიცავს ღია და ფარულ შრომის ბაზრებს. ღია შრომის ბაზარზე წარმოდგენილია ერთი მხრივ, ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის ის ნაწილი, ვინც ეძებს სამუშაოს, ხოლო, მეორე მხრივ, ეკონომიკის ყველა სექტორში არსებული ვაკანტური სამუშაო ადგილები. ფარული შრომის ბაზარი აერთიანებს ფორმალურად დასაქმებულ პირებს, რომლებიც წარმოების შემცირების ან სტრუქტურის ცვლილების შემთხვევაში პირველ რიგში გათავისუფლდებიან.

შრომის ბაზარს როგორც საბაზრო ეკონომიკის ორგანულ შემადგენელ ნაწილს, აქვს რთული სტრუქტურა და ფუნქციონირებს მოთხოვნა-მიწოდების კანონის საფუძველზე. თანამედროვე, ცივილიზებული შრომის ბაზრის ფორმირებისა და ფუნქციონირებისათვის აუცილებელია მთელი რიგი ელემენტების არსებობა. სახელდობრ, მისი შემადგენელი ელემენტებია:

- შრომის ბაზრის სუბიექტები;
- შრომის ბაზრის სუბიექტების მიერ მიღებული ეკონომიკური პროგრამები, გადაწყვეტილებები და იურიდიული ნორმები;
- შრომის ბაზრის კონიუნქტურა;4
- შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა;
- სოციალური დაცვის სისტემა.

შრომის ბაზრის სუბიექტებია: **დასაქმებულები** (დამქირავებლები), რომლებიც შეიძლება წარმოდგენილნი იქნენ სახელმწიფო ორგანიზაციების, სააქციო საზოგადოებების, შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებების, კოოპერატივების და ა.შ. სახით; **დასაქმებულები** (დაქირავებული მომუშავეები), ვისთვისაც ხელფასი შემოსავლის ძირითადი წყაროა. ასევე დასაქმებულთა ის კატეგორია, რომლებსაც აქვთ სამუშაო, მაგრამ ეძებენ მისი აშკარა დაკარგვის საფრთხე ან ეძებენ ახალ სამუშაო ადგილს დამატებითი შემოსავლის მისაღებად; **უმუშევრები**, რომლებსაც არ აქვთ სამუშაო და აქტიურად ეძებენ მას (ისინი შეიძლება იყვნენ როგორც უმუშევრის სტატუსის მქონე მოქალაქეები, ასევე პირები, რომლებიც პირველად გამოდიან შრომის ბაზარზე ან გარკვეული შესვენების შემდეგ სურთ აქტიურ შრომით საქმიანობაში ჩაბმას); **სახელმწიფო**, რომელიც წარმოდგენილია ხელისუფლების ცენტრალური და ადგილობრივი ორგანოების სახით და ასრულებს **სოციალურ-ეკონომიკურ, საკანონმდებლო და მარეგულირებელ ფუნქციებს**. სახელდობრ, ასტიმულირებს ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას ეკონომიკის ამა თუ იმ სექტორში, შეიმუშავებს ძირითად იურიდიულ ნორმებს და წესებს, არეგულირებს შრომის ბაზარს არაპირდაპირი მეთოდებით, იცავს მისი ყველა სუბიექტის ინტერესებს და ა.შ.

შრომის ბაზრის ნორმალურად ფუნქციონირებისათვის აუცილებელია **საკანონმდებლო აქტები, წესები, ნორმები**, რომლებიც დაარეგულირებენ შრომის ბაზრის სუბიექტებს შორის ურთიერთობებს, ზუსტად განსაზღვრავენ მათ უფლებებს, შექმნიან მომუშავეთა შრომის უნარის რეალიზაციისათვის თანაბარ შესაძლებლობებს, ხელს შეუწყობენ ხელსაყრელი ეკონომიკური გარემოს შექმნას, დასაქმების აქტიური პოლიტიკის

გატარებას. საკანონმდებლო აქტების, იურიდიულ ნორმებისა და წესების, მოსახლეობის დასაქმებისა და სოციალური დაცვის პროგრამების შემუშავებაში სოციალური პარტნიორობის სისტემის ფარგლებში მონაწილეობენ სახელმწიფო, დასაქმებულთა წარმომადგენლები (უმთავრესად პროფესიული კავშირების სახით) და დამსაქმებლები (მეწარმეთა გაერთიანებები).

შრომის ბაზრის კონიუნქტურა შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის თანაფარდობაა. აღნიშნული თანაფარდობიდან გამომდინარე, შრომის ბაზრის კონიუნქტურა შეიძლება ხასიათდებოდეს: **სამუშაო ძალის დეფიციტით**—როცა შრომის ბაზარზე მოთხოვნა ჭარბობს სამუშაო ძალის მიწოდებას; **სამუშაო ძალის სიჭარბით**—როცა შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის მიწოდება ჭარბობს მოთხოვნას და **წონასწორობით**—როდესაც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა შეესაბამება მის მიწოდებას.

შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა დასაქმების სამსახურების (როგორც სახელმწიფო, ისე არასახელმწიფო), პროფორიენტაციის, კადრების პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ცენტრების, სარეკლამო ფირმების, საზოგადოებრივი ორგანიზაციებისა და ფონდების, ფირმების საკადრო სამსახურების სისტემაა, რომელიც უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის ნორმალურ ფუნქციონირებას.

სოციალური დაცვის სისტემა თანამედროვე შრომის ბაზრის მნიშვნელოვანი ელემენტია. საბაზრო პირობებში ჩვეულებრივი მოვლენაა მომუშავეთა გარკვეული ნაწილის გამოთავისუფლება და უმუშევრობის არსებობა. გამოთავისუფლებულ პერსონალს უმუშევრობის პერიოდში ჭირდება ფინანსური დახმარება, გადამზადება, რათა შეძლოს შრომით საქმიანობაში ხელახალი ჩაბმა. ამიტომ შრომის ბაზრის ფუნქციონირება სრულყოფილი ვერ იქნება დახმარებების (შემწევობების), გათავისუფლების შემთხვევაში კომპენსაციების, სწავლის პერიოდში სტიპენდიების და ა.შ. გაცემის გარეშე.

3.2. შრომის ბაზრის ფუნქციონირების მქანნიზმი

შრომის ბაზარზე ერთმანეთის პირისპირ წარდგებიან დამსაქმებლები (დამქირავებლები) და შრომისუნარიანი მოსახლეობის ის ნაწილი, ვისაც სურს მუშაობა. დამსაქმებლებსა და სამუშაოს მაძიებლებს განსხვავებული მიზნები ამოძრავებთ. მათი ინტერესების შეთანხმებას შრომის ფასის (ხელფასის) ცვლილების საფუძველზე უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის მექანიზმი, რომლის ძირითადი ელემენტებია: **სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა, სამუშაო ძალის მიწოდება, შრომის ფასი და კონკურენცია.**

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა მთლიანად ქვეყნის მასშტაბით (ერთობლივი მოთხოვნა) განისაზღვრება დროის მოცემულ მომენტში პროდუქციის (საქონელი და მომსახურება) წარმოებისათვის საჭირო მომუშავეთა რიცხვნობით. რაოდენობრივად იგი დასაქმებულთა რიცხვნობისა და არსებული ვაკანსიების ჯამის ტოლია. სამუშაო ძალაზე მიმდინარე მოთხოვნა კი განისაზღვრება ვაკანტური სამუშაო ადგილების შესავსებად საჭირო მომუშავეების რაოდენობით.

სამუშაო ძალის მიწოდება გამოიხატება უკვე დასაქმებული შრომისუნარიანი მოსახლეობისა და მოსახლეობის იმ ნაწილის ერთობლიობით, ვისაც სურს და შეუძლია მუშაობა გარკვეული დროისა და ანაზღაურების პირობებში. სამუშაო ძალის მიმდინარე მიწოდება რაოდენობრივად მოიცავს იმ პირთა ერთობლიობას, ვინც შრომითი მოწყობისათვის მიმართავს დასაქმების სამსახურებს ან უშუალოდ ორგანიზაციებს.

შრომის ფასი (ხელფასი) ბაზარზე წარმოდგენილია ხელფასის განაკვეთის სახით. მისი სიდიდე, უპირველეს ყოვლისა, დამოკიდებულია მოცემულ მომენტში გარკვეული

პროფესიის და კვალიფიკაციის სამუშაო ძალის მოთხოვნისა და მიწოდების თანაფარდობაზე.

შრომის ბაზრის ფუნქციონირება შესაძლებელია **სრულყოფილი (თავისუფალი) კონკურენციის, მონოფსონიის, ოლიგოფსონიის, პროფკავშირების ზემოქმედების და ორმხრივი მონოპოლიის** პირობებში.

სრულყოფილი (თავისუფალი) კონკურენციის შრომის ბაზრისათვის დამახასიათებელია კონკრეტული კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ძალის დაქირავების მსურველი ფირმებისა და ასევე ერთნაირი კვალიფიკაციის მქონე პოტენციური მომუშავეების დიდი რაოდენობით არსებობა. დამსაქმებლები (დამქირავებლები) და სამუშაოს მაძიებლები მოქმედებენ დამოუკიდებლად, შეუთანხმებლად-ხელფასის განაკვეთის განსაზღვრაში.

მონოფსონიად შეიძლება ჩაითვალოს ისეთი სიტუაცია, როცა დარგში გარკვეული კვალიფიკაციის სამუშაო ძალის ერთადერთი დამქირავებელია. მოცემული სპეციალობის და კვალიფიკაციის მომუშავეებს არ შეუძლიათ სხვა სამუშაო ადგილზე მუშაობა (პროფესიის შეუცვლელად), ხელფასის განაკვეთს კარნახობს დამქირავებელი ფირმა და დარგში არ ფუნქციონირებს პროფკავშირები. ამრიგად, მონოფსონიაში იგულისხმება ისეთი საბაზრო სიტუაცია, როცა ერთი მყიდველის (დამქირავებელი) პირისპირ დგას გამყიდველთა (პოტენციური მომუშავეები) დიდი რაოდენობა. შრომის ბაზარზე, როგორც წესი, მონოფსონიური პირობები იქმნება მცირე ქალაქებში ან ისეთ რეგიონებში, სადაც პრაქტიკულად მომუშავეთა ძირითადი მასის დამქირავებელი ერთადერთი ფირმა ფუნქციონირებს. თუ ბაზარზე დამსაქმებლის (დამქირავებლის) სახით გამოდის რამდენიმე ფირმა, საქმე ეხება **ოლიგოფსონიას**.

პროფკავშირების ზემოქმედება შრომის ბაზარზე გამოიხატება მომუშავეთა ინტერესების დაცვაში. მათი საქმიანობის მთავარი მიზანია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის გადიდება და ხელფასების ზრდა.

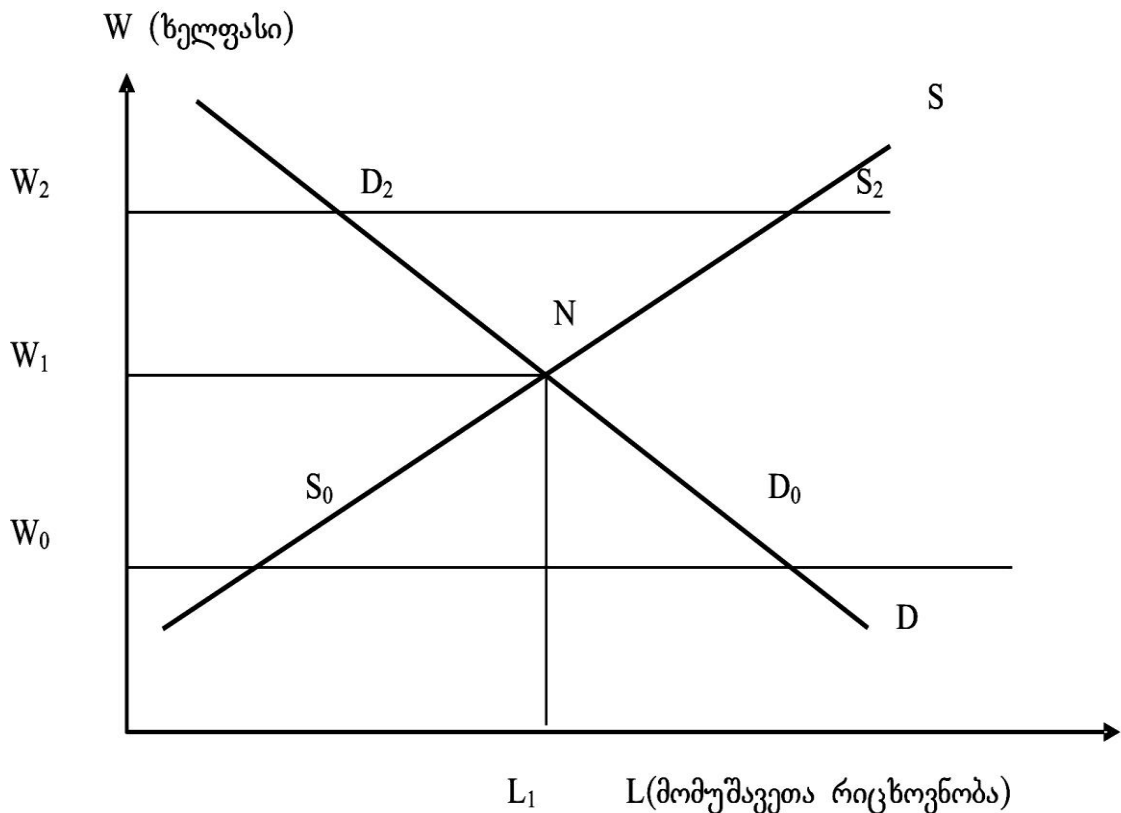
ორმხრივი მონოპოლია დამახასიათებელია მონოფსონიური შრომის ბაზრისათვის, როცა მასზე ზემოქმედებს ძლიერი დარგობრივი პროფკავშირები. მონოფსონისტი ფირმა ცდილობს დააწესოს წონასწორობაზე დაბალი ხელფასის განაკვეთი, ხოლო პროფკავშირები პირიქით, ცდილობენ, ხელფასი შეინარჩუნონ წონასწორობაზე მაღალ დონეზე. აღნიშნულის შედეგად ხელფასის განაკვეთი და დასაქმების დონე უახლოვდება კონკურენტული ბაზრის პირობებს.

შრომის ბაზრის ფუნქციონირება არსებითად დამოკიდებულია სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების თანაფარდობაზე. ამიტომ მიზანშეწონილია ბაზრის მექანიზმის ამ ელემენტების უფრო დეტალურად განხილვა.

3.3 მოთხოვნა-მიწოდება შრომის ბაზარზე

შრომის ბაზარი, ისევე როგორც ნებისმიერი საქონლის ან მომსახურების ბაზარი, ფუნქციონირებს მოთხოვნა-მიწოდების კანონის საფუძველზე. **სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა** ასახავს მოცემულ მომენტში ეკონომიკისათვის საჭირო გარკვეული პროფესიის და კვალიფიკაციის მომუშავეების რაოდენობას. მომუშავეთა საჭირო რაოდენობიდან ნაწილი უკვე დასაქმებულია, ხოლო მეორე ნაწილისათვის სამუშაო ადგილები თავისუფალია, ე.ი. რაოდენობრივად სამუშაო ძალზე მოთხოვნა დასაქმებულთა რიცხოვნობისა და არსებული ვაკანსიების ჯამით განისაზღვრება. შესაბამისად, მოთხოვნის მრუდი (D) შრომის ბაზარზე (ნახ. 3.3.1) გამოხატავს მომუშავეთა რაოდენობის დაქირავება სურთ დამსაქმებლებს ხელფასის გარკვეული განაკვეთის პირობებში.

სამუშაო ძალის მიწოდება დასაქმებული და მუშაობის მსურველი პირების ერთობლიობით გამოიხატება. მიწოდების მრუდი (S) კი აჩვენებს, სამუშაო ძალის რა რაოდენობა შეიძლება გავიდეს შრომის ბაზარზე ხელფასის გარკვეული განაკვეთის პირობებში.



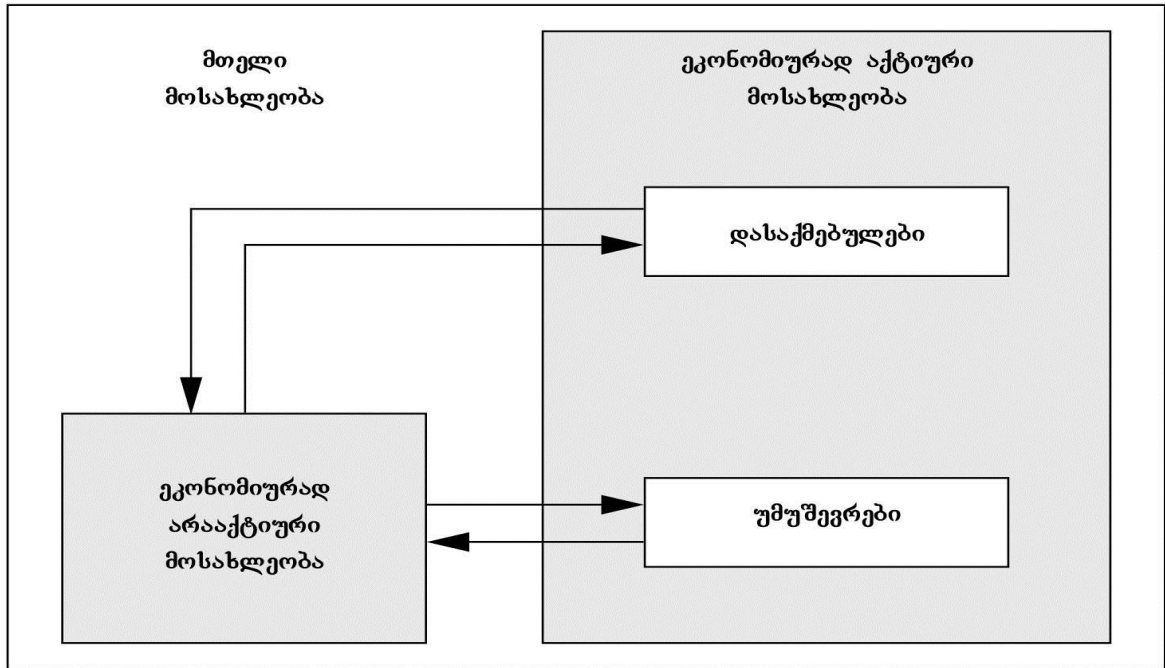
ნახ. 3.3.1. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა და მიწოდება შრომის ბაზარზე

გარკვეული ფაქტორების ზემოქმედებით ხელფასი შეიძლება გაიზარდოს (W_2) ღონემდე. ამ შემთხვევაში გაიზრდება სამუშაო ძალის მიწოდებაც (მიწოდების მრუდზე მოძრაობა) და დამსაქმებლები შეეცდებიან მომუშავეთა ნაკლები რაოდენობის დაქირავებას (მოთხოვნის მრუდზე მოძრაობა). როცა ხელფასი მიაღწევს (W_2) ღონეს, სამუშაო ძალის მიწოდება გადააჭარბებს მასზე მოთხოვნას, წარმოიშობა კონკურენცია სამუშაო ადგილებზე პრეტენდენტებს შორის. ბუნებრივია, ყველა მსურველი ვერ მიიღებს სამუშაო ადგილს, დამსაქმებლებს შესაძლებლობა აქვთ შესთავაზონ მათ დაბალი ხელფასი და დაიქირაონ მომუშავეების სასურველი რაოდენობა. მუშაობის მსურველთა ნაწილი მიიღებს სამუშაო ადგილებს, ხოლო ნაწილი კვლავ დაიწყებს მის ძიებას. როცა ხელფასი დაიწევს წონასწორულ ფასზე დაბლა (W_0), წარმოიშობა სამუშაო ძალის დეფიციტი. დამსაქმებლები იძულებულნი იქნებიან გაზარდონ ხელფასი დამატებითი მომუშავეების მოზიდვის მიზნით. აღნიშნულის შედეგად ხელფასი კვლავ გაიზრდება W_1 ღონემდე და შრომის ბაზარი აღმოჩნდება წონასწორულ მდგომარეობაში.

ამრიგად, სრულყოფილი კონკურენციის პირობებში, როდესაც შრომის ბაზარზე ურთიერთზემოქმედებს სამუშაო ძალის მყიდველებისა და გამყიდველების დიდი რაოდენობა, ხელფასის საბაზრო განაკვეთი და დასაქმებულთა შესაბამისი რიცხოვნობა განისაზღვრება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მიწოდების ზემოქმედების შედეგად. ხელფასის საბაზრო განაკვეთის სიდიდე (W_1) და მისი შესაბამისი დასაქმებულთა

რაოდენობა (L_1) შეესაბამება მოთხოვნისა და მიწოდების მრუდების გადაკვეთის წერტილს (N).

შრომის ბაზარი საკმაოდ დინამურია. ამიტომ საჭიროა განვიხილოთ არა მარტო მოსახლეობის ცალკეული კატეგორიებისა და შრომის ბაზრის სუბიექტების რიცხოვნება დროის გარკვეული პერიოდისათვის, არამედ ძალზე მნიშვნელოვანია სტატუსის მიხედვით ცალკეული ჯგუფების გადაადგილების (ნაკადების) განხილვა. ეს უკანასკნელი შეიძლება წარმოვიდგინოთ როგორც შრომის ბაზრის დინამიკური მოდელის სახით (იხ. სქემა 3.3.2).



სქემა 3.3.2

მოსახლეობის ცალკეული ჯგუფების ნაკადები შრომის ბაზარზე

შრომის ბაზრის ნორმალური ფუნქციონირება დამოკიდებულია სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების ოპტიმალურ შესაბამისობაზე. მოთხოვნისა და მიწოდების სრული ჰარმონიზაცია, ერთი მხრივ, სამუშაო ძალის პროფესიულ-კვალიფიციურ შემაღელობასა და, მეორე მხრივ, არსებულ სამუშაო ადგილებს შორის, ფაქტობრივად, მიუღწევადია. როგორც მოთხოვნაზე, ასევე სამუშაო ძალის მიწოდებაზე უამრავი ფაქტორი მოქმედებს. ამიტომ მიზანშეწონილია ზოგიერთი მათგანის უფრო დეტალურად განხილვა.

3.4. სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე მოქმედი ფაქტორები

საბაზრო ეკონომიკის ერთ-ერთი მთავარი მახასიათებელია თავისუფალი შრომის ბაზრის არსებობა, რომლის პირობებშიც თითოეულ ადამიანს შეუძლია თავისი შეხედულებებისამებრ განკარგოს საკუთარი შრომის უნარი-სამუშაო ძალა. საბაზრო ურთიერთ-

ბები უზრუნველყოფს შრომითი საქმიანობის აქტივიზაციას და რადიკალურად ცვლის შრომითი პოტენციალის გამოყენების ეფექტიანობას, შრომისადმი დამოკიდებულებას, შრომის მწარმოებლურობასა და ხარისხს. აღნიშნულის მიუხედავად, რეალურად მაინც არსებობს გარკვეული დისბალანსი სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის, რაც განაპირობებს საზოგადოებისათვის მეტად არასასურველ მოვლენას—ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის უმუშევრობას.

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის თანაფარდობა (შრომის ბაზრის კონიუნქტურა) შრომის ბაზრის მნიშვნელოვანი მახასიათებელია, რომელიც სხვადასხვა ფაქტორების ზეგავლენით მუდმივად იცვლება. ამიტომ საჭიროა მოთხოვნა-მიწოდების შესაბამისობის სისტემატური შესწავლა და შეფასება. სახელდობრ:

- ინფორმაციის მოპოვება და სისტემატიზაცია;
- სამუშაო ძალის მიწოდებასა და მოთხოვნაზე მოქმედი ფაქტორების გამოვლენა;
- თითოეული ფაქტორის მიხედვით ინფორმაციის დაჯგუფება და განზოგადება;
- ანალიზის შედეგად გამოვლენილი თანაფარდობების და პროპორციების აღწერა და კანონზომიერებების დადგენა;
- შრომის ბაზრის ფუნქციონირების ძირითადი ტენდენციების გამოვლენა და სხვა.

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა აგრეგირებული მაჩვენებელია და მასში აისახება ამ მოთხოვნის წარმომშობი ბევრი ეკონომიკური მოვლენა და პროცესი. სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე მოქმედ ფაქტორებს პირობითად ყოფენ მაკრო და მიკროეკონომიკურ ფაქტორებად, თუმცა, ერთმნიშვნელოვნად მათი განცალკევება შეუძლებელია, რადგან ბევრი ფაქტორი ორივე დონეზე მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს.

შრომის მწარმოებლურობა და ბაზრის ტიპი სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე მოქმედი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია. აღნიშნული ფაქტორის გავლენის ახსნა თვალსაჩინოა კონკურენტულ ბაზარზე ფუნქციონირებადი ფირმის მაგალითზე. ცხადია, რომ ნებისმიერი ფირმა დაქირავებულთა რაოდენობის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს იქიდან გამომდინარე, თუ რა მოგებას მოიტანს თითოეული დამატებითი მომუშავე. რადგან მოგება შემოსავლებსა და ხარჯებს შორის სხვაობაა, დამატებითი მომუშავეს დაქირავებით მიღებული მოგება იქნება მთლიან შემოსავალში ამ მომუშავეს წვლილისა და მისივე ხელფასის სხვაობა. მთლიან შემოსავალში მომუშავეს წვლილის დასადგენად უნდა განისაზღვროს ზღვრული პროდუქტი და შრომის ზღვრული პროდუქტის ღირებულება. შრომის ზღვრულ პროდუქტში იგულისხმება პროდუქციის მოცულობის ნამატი, რომელიც მომუშავეთა რაოდენობის ერთი ერთეულით გაზრდის შედეგია, ხოლო შრომის ზღვრული პროდუქტის ღირებულება მიიღება შრომის ზღვრული პროდუქტის გამრავლებით წარმოებული პროდუქციის ფასზე. აღსანიშნავია ერთი თავისებურება, რომელიც შრომის ზღვრული პროდუქტის კლებადობით არის გამოხატული—რაც უფრო მეტი დამატებითი მომუშავე იქნება დაქირავებული, მით ნაკლებია ყოველი დამატებითი მომუშავეს მიერ შექმნილი ზღვრული პროდუქტი. ამიტომ, როცა მომუშავეთა რაოდენობა იზრდება, შრომის ზღვრული პროდუქტი მცირდება. პარალელურად მცირდება შრომის ზღვრული პროდუქტის ღირებულებაც და როცა იგი გაუტოლდება კონკურენტული ბაზრის მიერ განსაზღვრულ ხელფასს, ფირმისათვის შედეგი მომუშავეს დაქირავება საზარალოა. ამგვარად, თავისუფალი კონკურენციის პირობებში ფირმა მომუშავეებს დაქირავებს მანამდე, ვიდრე შრომის ზღვრული პროდუქტის ღირებულება ხელფასს არ გაუტოლდება. შესაბამისად, რაც მაღალია შრომის მწარმოებლურობა, მით უფრო მეტი მომუშავეს დაქირავება იქნება მომგებიანი კონკურენტულ ბაზარზე ფუნქციონირებადი ფირმისათვის.

სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე მოქმედი მნიშვნელოვანი ფაქტორებიდან, როგორც მიკრო, ასევე მაკრო დონეზე, აღსანიშნავია **წარმოების მოცულობა**. აღიარებულია, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა დამოკიდებულია უშუალოდ იმ საქონელსა და მომსახურებაზე მოთხოვნაზე, რომელიც იწარმოება თვით ამ სამუშაო ძალის მიერ. ამდენად, სხვა თანაბარ პირობებში, რაც უფრო მეტია მოთხოვნა საქონლისა და მომსახურების ბაზარზე, მით მეტია ამა თუ იმ კვალიფიკაციის სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, მთლიანი ეროვნული პროდუქტისა (მეპ) და მთლიანი შიდა პროდუქტის (მშპ) ზრდა წარმოადგენს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ზრდისა და, შესაბამისად, მოსახლეობის დასაქმების უზრუნველყოფის განმაპირობებელ ფაქტორს.

პროგრესული ტექნოლოგიების ზეგავლენის შესახებ სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე არსებობს განსხვავებული მოსაზრებები. მკვლევართა ერთი ნაწილი თვლის, რომ ახალი, პროგრესული ტექნოლოგიები დროის გარკვეულ პერიოდში ამცირებს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას. ხოლო მეორე ნაწილი მიიჩნევს, რომ ახალი ტექნოლოგიები კი არ ამცირებს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას, არამედ ცვლის დასაქმების სტრუქტურას. განვითარებული ქვეყნების გამოცდილება მეორე მოსაზრებას უფრო ადასტურებს. ტექნოლოგიურმა პროგრესმა ამ ქვეყნებში შრომის მწარმოებლურობის დიდი მასშტაბებით ზრდა გამოიწვია, რასაც სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შემცირების გარეშე თან ახლდა დასაქმების ეფექტიანობის მნიშვნელოვანი ზრდა. გარდა აღნიშნულისა, პროგრესული ტექნოლოგიების დანერგვა ყოველთვის არ იწვევს სამუშაო ადგილების გაუქმებას. ხშირ შემთხვევაში ხდება დაბალკვალიფიციური შრომის შენაცვლება მმართველობითი ხასიათის უფრო მაღალკვალიფიციური შრომით.

ფართომასშტაბიანი ეკონომიკური პროგრამების განხორციელება, სახელდობრ, ქვეყნის მონაწილეობა საერთაშორისო პროგრამებში და პროექტებში მნიშვნელოვნად ცვლის სამუშაო ძალაზე მიმდინარე და პერსპექტიულ მოთხოვნას როგორც რაოდენობრივი, ასევე ხარისხობრივი თვალსაზრისით. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ ერთობლივი პროექტების განხორციელებისას, უკვე უახლოეს პერსპექტივაში მოთხოვნა იქნება მხოლოდ მაღალკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე. სამუშაო ძალის კვალიფიკაციისადმი გაზრდილი მოთხოვნების შესაბამისად მუდმივ სრულყოფას საჭიროებს სპეციალისტთა მომზადება-გადამზადების სისტემა.

გარდა განხილულისა, სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე ზემოქმედებს მთელი რიგი ფაქტორები, რომელთა გავლენის ხარისხი დამოკიდებულია შრომის ბაზრის განვითარების დონეზე, საერთო-ეკონომიკურ მდგომარეობაზე, რეგიონულ სპეციფიკაზე და ა.შ. სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე ზემოქმედი სხვა ფაქტორებიდან აღსანიშნავია:

- მომუშავეთა კვალიფიკაცია;
- ვაკანტური სამუშაო ადგილების ცვლილება;
- სამუშაო ძალის მობილურობა;
- სამეწარმეო გარემოსა და საკანონმდებლო ბაზის გაუმჯობესება;
- მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებისათვის ხელშეწყობა;
- სამუშაო ძალის, საქონლისა და მომსახურების კონკურენტუნარიანობის ზრდა;
- ინვესტიციების მოცულობა და სტრუქტურა;
- მოსალოდნელი დარგობრივი და სტრუქტურული ცვლილებები.

3.5 სამუშაო ძალის მიწოდება და მასზე მოქმედი ფაქტორები

შრომის ბაზრის კონიუნქტურას სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასთან ერთად განსაზღვრავს მიწოდება. სამუშაო ძალის მიწოდება უამრავი ფაქტორის ზეგავლენით ფორმირდება, რომელთაგან აღსანიშნავია:

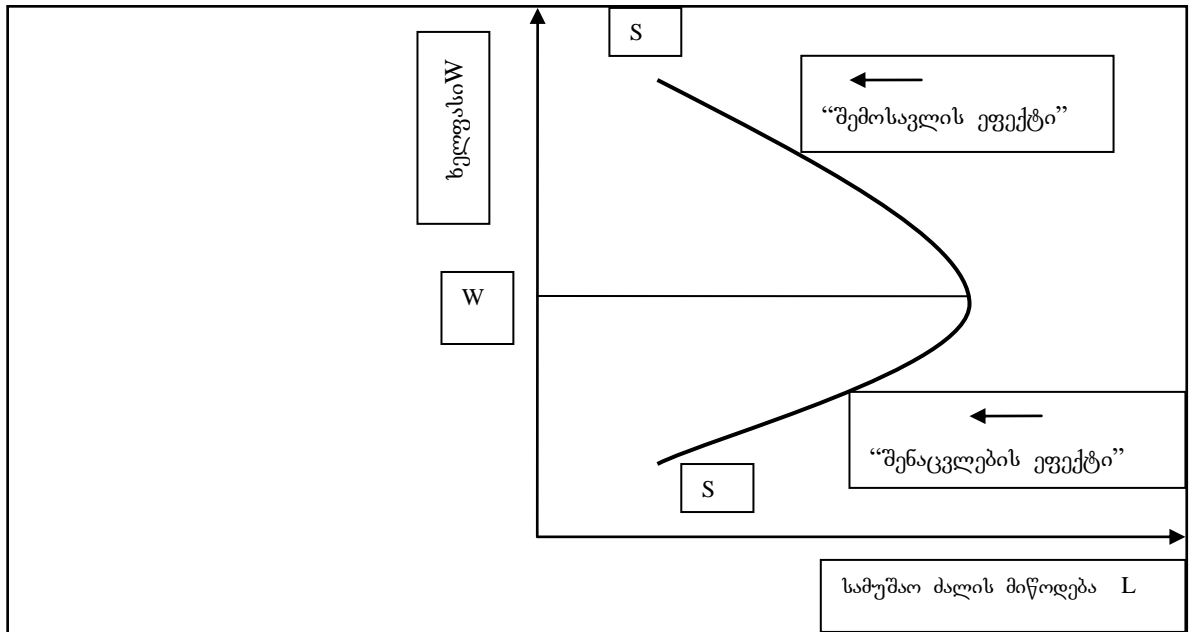
- ხელფასის სიდიდე;
- გადასახადების განაკვეთი;
- სოციალური დახმარებების პროგრამები;
- შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობა და სქესობრივ-ასაკობრივი სტრუქტურა;
- მოსახლეობის ეკონომიკური აქტივობა;
- მოსახლეობის განათლების დონე;
- სამუშაო ძალის პროფესიულ-კვალიფიციური შემადგენლობა;
- მიგრაციული ნაკადები და ა.შ.

სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების კონკრეტულ პარამეტრებიდან გამომდინარე, შრომის ბაზარზე ჩამოთვლილი ფაქტორების ზემოქმედების ხარისხი განსხვავებულია ცალკეული ქვეყნების მიხედვით. სამუშაო ძალის მიწოდებაზე მოქმედი ფაქტორების არსის ასახსნელად, მიზანშეწონილია ზოგიერთი მათგანის შედარებით დეტალურად განხილვა.

სამუშაო ძალის მიწოდებაზე არსებით გავლენას ახდენს **ხელფასის სიდიდე (განაკვეთი)**, რაც უფრო დიდია ხელფასის განაკვეთი, მით მეტი პირი სთავაზობს ბაზარს საკუთარ სამუშაო ძალას (შრომის უნარს). ამასთან, აღსანიშნავია, რომ სამუშაო ძალის მიწოდების საკითხი ცალკეული პირის დონეზე ანუ გადაწყვეტილება შრომითი საქმიანობაში ჩაბმის შესახებ მეტად ინდივიდუალურია. ხელფასის განაკვეთის ზრდა გარკვეულ დონემდე ასტიმულირებს ადამიანს, გაზარდოს სამუშაო ძალის მიწოდება, სხვა სიტყვებით რომ ითქვას, იმუშაოს უფრო მეტი დროის განმავლობაში. ასეთ შემთხვევაში მოქმედებს „**შენაცვლების ეფექტი**“. ხელფასის განაკვეთის შემდგომი ზრდის პირობებში, შეიძლება მოხდეს სამუშაო ძალის მიწოდების შემცირება. ინდივიდისათვის შემოსავლის ზრდის კვალობაზე იზრდება დასვენების მნიშვნელობა და იგი ამცირებს სამუშაო დროის ხანგრძლივობას. ამ შემთხვევაში უკვე ადგილი აქვს „**შემოსავლის ეფექტის**“ მოქმედებას (აღწერილი სიტუაცია წარმოდგენილია ნახ. 3.5.1-ზე).

რეალურად სამუშაო ძალის მიწოდების რეაქცია ხელფასის მომატებაზე გამოიხატება შემოსავლისა და შენაცვლების ეფექტების ჯამით, თუმცა წინასწარ იმის განსაზღვრა, რომელი ეფექტი იქნება უფრო მეტად გამოხატული, ძნელია. თუ დომინირებს “შენაცვლების ეფექტი”, ხელფასის გაზრდაზე მომუშავე რეაგირებს სამუშაო ძალის მიწოდების გაზრდით (მუშაობს უფრო მეტი დროის განმავლობაში). თუ დომინირებს “შემოსავლის ეფექტი”, ადამიანი რეაგირებს ხელფასის გაზრდაზე სამუშაო ძალის მიწოდების შემცირებით (ეს უკანასკნელი მით უფრო საგრძნობია, რაც მეტია სხვა შემოსავლების როლი მომუშავეს კეთილდღეობის ამაღლებაში). “შენაცვლების ეფექტი” და “შემოსავლის ეფექტი” ხელფასის გადიდებისას მოქმედებენ ურთიერთსაწინააღმდეგო მიმართულებით.

ურთიერთზეგავლენა და ურთიერთწინააღმდეგობა შეუძლებელს ხდის სამუშაო ძალის მიწოდების ზუსტ პროგნოზირებას, ხოლო შემოსავლისა და შენაცვლების ეფექტის გაანალიზება უფრო გაწონასწორებული ეკონომიკური პოლიტიკის შემუშავების საშუალებას იძლევა.



ნახ. 3.5.1. სამუშაო ძალის მიწოდება ინდივიდის მიერ

სამუშაო ძალის მიწოდებაზე გავლენას ახდენს გადასახადები და სოციალური დახმარებების პროგრამები. საშემოსავლო გადასახადის გავლენა სამუშაო ძალის მიწოდებაზე დამოკიდებულია გადასახადის სახეზე და განაკვეთზე. როგორც პროპორციული, ასევე პროგრესული საშემოსავლო გადასახადის ზეგავლენა სამუშაო ძალის მიწოდებაზე არაერთგვაროვანია. იგი დამოკიდებულია გადასახადის განაკვეთზე და პროგრესულობის ხარისხზე.

სოციალური დახმარების პროგრამები ძირითადად ემსახურება მოსახლეობის შემოსავლების საარსებო მინიმუმის დონეზე შენარჩუნებას. სოციალური დახმარებების ზეგავლენის ხარისხი სამუშაო ძალის მიწოდებაზე დამოკიდებულია მის ფორმებსა და გაცემის პირობებზე. მაგალითად, დემოგრანტი (დახმარება, რომელიც გაიცემა დემოგრაფიული ნიშნის მიხედვით, კეთილდღეობის დონისაგან დამოუკიდებლად) ზრდის ოჯახის შემოსავალს და გარკვეული პერიოდის განმავლობაში ამცირებს სამუშაო ძალის მიწოდებას. საარსებო მინიმუმის ზღვარს ქვემოთ მცხოვრები ოჯახის წევრები, სოციალური დახმარების მიუხედავად, აქტიურად ეძებენ სამუშაოს და კვლავ სამუშაო ძალის მიწოდებლებად რჩებიან.

ხელფასის სუბსიდირება კეთილდღეობის შესანარჩუნებლად გაწეული სოციალური დახმარებებისაგან განსხვავებით, აძლიერებს შრომის მოტივაციას. იგი შეიძლება გადახდილი იქნეს როგორც ფიქსირებული ან პროცენტული დანამატი ძირითად ხელფასზე. მასტიმულირებელი ეფექტი ამ შემთხვევაში გამოიხატება იმაში, რომ თუ ინდივიდი არ მუშაობს, სუბსიდია არ გადაიხდება. ამასთან, თუ ის იწყებს მუშაობას, მისი შემოსავალი სუბსიდის გათვალისწინებით უფრო მაღალი იქნება, ვიდრე მიიღებდა მხოლოდ საბაზრო ხელფასის პირობებში.

სამუშაო ძალის მიწოდებაზე უშუალო გავლენას ახდენს შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობა და მათი ეკონომიკური აქტივობა. აღნიშნული ფაქტორების ზემოქმედების ახსნა თვალსაჩინოა საქართველოს შრომის ბაზრის მაგალითზე. საქართველოში ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში ერთობლივი სამუშაო ძალა რაოდენობრივი პარამეტრების თვალსაზრისით მნიშვნელოვნად შემცირდა. 1990-იანი

წლების შემდგომ განსაკუთრებით გაუარესდა მოსახლეობის ბუნებრივი და მიგრაციული მოძრაობის მაჩვენებლები. მოსახლეობის რიცხოვნობის ცვლილება ბუნებრივი მატების შემცირებისა და გარე მიგრაციის უარყოფითი საფასურით გამო აისახა სამუშაო ძალის მიწოდების სტრუქტურაზე. იმ პერიოდში, როდესაც საქართველოს მოსახლეობა 5 მილიონ კაცს აღემატებოდა, ქვეყნის შრომითი რესურსების რაოდენობა დაახლოებით 3,6 მილიონ კაცს შეადგენდა. 2007-2015 წლებში, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის (სამუშაო ძალა) რაოდენობა 1.97–2,0 მილიონი კაცის ფარგლებში მერყეობს, აღნიშნულ პერიოდში ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის ზრდა 30 000 კაცს არ აღემატება.

საქართველოში სტაბილურად მაღალია მოსახლეობის ეკონომიკური აქტივობა, რაც ზრდის სამუშაო ძალის მიწოდებას შრომის ბაზარზე. 15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტივობის დონე 2000-2015 წლებში საშუალოდ 65-68%-ის ფარგლებშია. მამაკაცების 75,1-78,1%-ის, ხოლო ქალების 57,2-58,9%-ის ფარგლებში. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ მოსახლეობის ეკონომიკური აქტივობა ხშირად არ აისახება ეფექტიან დასაქმებაში. საქართველოში უჩვეულოდ მაღალია საპენსიო ასაკს გადაცილებული მოქალაქეების ეკონომიკური აქტივობა. 65 წელს გადაცილებული პირების ეკონომიკური აქტივობის დონე 2007-2015 წლებში 43-44%-ის ფარგლებშია. პენსიონერთა მაღალი ეკონომიკური აქტივობა ასევე ზრდის სამუშაო ძალის მიწოდებას შრომის ბაზარზე.

ცივილიზებული ქვეყნების სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების მრავალწლიანი გამოცდილება ადასტურებს, რომ სამუშაო ძალის გამოყენების (დასაქმების) რაციონალურ სტრუქტურას არსებითად საბაზრო მექანიზმი განსაზღვრავს. გადაწყვეტილებას მუშაობის და აქედან გამომდინარე, სამუშაო ძალის მიწოდების შესახებ ყოველი ინდივიდი დამოუკიდებლად იღებს. სახელმწიფოს როლი შემოიფარგლება გრძელვადიან პერიოდში ადამიანური რესურსების განვითარების სტრატეგიის შემუშავებით, რისთვისაც აუცილებელია შრომის ბაზრის კონიუნქტურაზე მოქმედი ფაქტორების სრულყოფილი ანალიზი და მაქსიმალურად რეალური პროგნოზების გაკეთება. სამუშაო ძალის ერთობლივი მიწოდების პროგნოზირების მიზნით უნდა გაანალიზდეს ინფორმაცია:

1. მთლიანად ქვეყნის მოსახლეობის შესახებ:

- მოსახლეობის რაოდენობა;
- სამუშაო ასაკის შრომისუნარიანი მოსახლეობის რიცხოვნობა სქესისა და ძირითადი ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით;
- სამუშაო ასაკში შემსვლელთა რაოდენობა;
- ოჯახის სტრუქტურა და შემოსავლების დონე;
- მოსახლეობის რიცხოვნობა სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფების (ახალგაზრდები, ქალები, პენსიონერები და სხვა) მიხედვით;
- პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა რიცხოვნობა ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;

2. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის შესახებ;

- ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის რიცხოვნობა;
- ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური სტატუსის, პროფესიებისა და განათლების მიხედვით რეგიონულ, დარგობრივ, სქესობრივ-ასაკობრივ და ქალაქი-სოფლის ჭრილში;
- დასაქმებულთა განაწილება საქმიანობის სახეებისა და სექტორების მიხედვით;

-თვითდასაქმებულთა მუშაობის ხანგძლივობა და მიღებული შემოსავლები საქმიანობის სახეების მიხედვით;

-დაქირავებულთა განაწილება რეგიონების, დარგების, სექტორების მიხედვით;

-დაქირავებულთა განაწილება საშუალოთვიური ხელფასებისა და ნამუშევარი დროის ხანგძლივობის მიხედვით;

-უმუშევართა სტრუქტურა და მათი განაწილება ზემოთ ჩამოთვლილი ნიშნების მიხედვით.

სამუშაო ძალის ერთობლივი მიწოდების შესახებ საჭირო ინფორმაციის მიღების წყაროებია: ქვეყნის სტატისტიკური სამსახურების შესაბამისი მონაცემები, შინამეურნეობებისა და სამუშაო ძალის შერჩევითი გამოკვლევების მასალები, სპეციალური სოციოლოგიური კვლევის შედეგები.

3.6 შრომის ბაზრის სემინტაცია

შრომის ბაზრის სემინტაციის აუცილებლობა გამომდინარეობს თვით მისი სირთულიდან და სპეციფიკიდან. ინტელექტუალური და ფიზიკური შრომის ფარგლებში შრომის ბაზარი მოიცავს სამუშაო ძალის სრულიად განსხვავებულ ჯგუფებს. სამუშაო ძალის მიწოდებას ახორციელებენ როგორც უმაღლესი განათლების მქონე მაღალკვალიფიციური სპეციალისტები, ასევე სხვადასხვა კატეგორიის კვალიფიციური თუ არაკვალიფიციური მუშები და მომსახურე პერსონალი. ამიტომ მიზანშეწონილია შრომის ბაზრის დაყოფა გარკვეულ სექტორებად, ზონებად. **შრომის ბაზრის სემინტაცია გულისხმობს მომუშავეებისა და სამუშაო ადგილების დაყოფას ჩაკეტილ და მყარ სექტორებად, ზონებად, რომლებითაც შემოფარგლულია სამუშაო ძალის მობილურობა.**

შრომის ბაზრის ცალკეულ სემინტზე თავმოყრილია გარკვეული პროფესიის და სპეციალობის მხოლოდ ერთმანეთის კონკურენტი მომუშავეები. ისინი კონკურენციას ვერ უწევენ სხვა სემინტის მომუშავეებს.

შრომის ბაზრის სემინტებიდან უნდა გამოიყოს **პირველადი და მეორადი შრომის ბაზრები**. პირველადი შრომის ბაზრისათვის დამახასიათებელია სტაბილური დასაქმება, ხელფასის მაღალი განაკვეთი, პროგრესული ტექნოლოგიები და მართვის თანამედროვე სისტემები, პროფესიული ზრდისა და სამსახურებრივი დაწინაურების შესაძლებლობა, ძლიერი პროფკავშირების არსებობა.

მეორადი შრომის ბაზარი კი ხასიათდება საპირისპირო ნიშნებით: არასტაბილური დასაქმებითა და კადრების დენადობით, ხელფასის დაბალი განაკვეთით, პროფესიული ზრდის ნაკლები შესაძლებლობით და პროფკავშირების არარსებობით.

შრომის ბაზრის სემინტაცია გულისხმობს **შრომის შიგა და გარე ბაზრების** გამიჯვნას (გამოყოფას).

გარე ბაზარი ახასიათებს სამუშაო ძალის მყიდველებისა და გამყიდველების ურთიერთობას ქვეყნის, რეგიონის ან ეკონომიკის რომელიმე სექტორის მასშტაბით და უზრუნველყოფს მომუშავეთა განაწილებას შრომის გამოყენების სფეროების მიხედვით. იგი ხელს უწყობს აგრეთვე მომუშავეთა გადაადგილებას ერთი სამუშაო ადგილიდან მეორეზე. გარე შრომის ბაზარზე ფუნქციონირებს დარგობრივი ან პროფესიული ნიშნით ჩამოყალიბებული პროფკავშირები.

შრომის შიგა ბაზარი შემოსაზღვრულია ერთი საწარმოთი და ფორმირდება მომუშავეთა გადაადგილებით ერთი თანამდებობიდან მეორეზე საწარმოს ფარგლებში. შრომის შიგა ბაზარზე ხელფასი და სამუშაო ძალის განაწილება ძირითადად განისაზღვრება ადმინისტრაციული წესებით და პროცედურებით, მნიშვნელოვანია

პროფკავშირების ზეგავლენა და დასაქმებაც მეტადაა გარანტირებული შრომის გარე ბაზართან შედარებით. ამასთან, თუ გარე შრომის ბაზარი მნიშვნელოვანწილად ფუნქციონირებს კადრების დენადობის მეშვეობით, შიგა ბაზარი პირიქით, ხელს უწყობს დენადობის შემცირებას. შიგა ბაზარი ძირითადად ორიენტირებულია კონკრეტულ საწარმოში სპეციალიზებულ მომუშავეებზე. გარკვეული განსხვავებების მიუხედავად, შრომის გარე და შიგა ბაზრები მჭიდროდ არიან ერთმანეთთან დაკავშირებულნი.

შრომის ბაზრის სეგმენტაცია შეიძლება განხორციელდეს შრომისუნარიანი მოსახლეობის სხვადასხვა სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფების მიხედვით და გამოიყოს ქალთა, ახალგაზრდობის, ინვალიდთა და პენსიონერთა შრომის ბაზარი. ასევე სოციალურ-ეკონომიკური მახასიათებლების მიხედვით-განათლების დონე, პროფესიულ-კვალიფიციური შემაღენლობა, მუშაობის სტაჟი; საკუთრების ფორმების მიხედვით - სახელმწიფო და არასახელმწიფო.

დასაქმების ლეგალურობის თვალსაზრისით მიზანშეწონილია შრომის ბაზრის ფორმალური და არაფორმალური სექტორების გამოყოფა.

შრომის ბაზრის მნიშვნელოვანი მახასიათებელია მოქნილობა-შრომის ბაზრის შეგუების უნარი ეკონომიკის სტრუქტურულ გარდაქმნებთან, რაც განაპირობებს ცვლილებებს ხელფასის დონეში, გამოყენებული სამუშაო ძალის რაოდენობრივ-ხარისხობრივ შემაღენლობაში და ა. შ.

3.7. შრომის ბაზრის ფორმირების თავისებურებები საქართველოში

საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალ ქვეყნებში შრომის ბაზრის ფორმირების რეჟიმს და თავისებურებებს რამდენიმე ძირითადი ფაქტორი განაპირობებდა: სახელმწიფოს მეტისმეტად გაზრდილი როლი, სახელმწიფო საკუთრების უაღრესად მაღალი წილი, სამუშაო ძალის მობილურობის შეზღუდვა, რეგულირებადი დასაქმება და ხელფასი და ა.შ.

პრაქტიკულად ყოველი პოსტსოციალისტური ქვეყნისა და, მათ შორის, საქართველოსთვის, საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის საწყის ეტაპზე ერთ-ერთ უმთავრეს ამოცანას წარმოადგენდა სამუშაო ძალის ცენტრალიზებული განაწილების სისტემის გაუქმება, მისი შეცვლა სამუშაო ძალის თავისუფალი გადაადგილებით, უმუშევართა დახმარების ეფექტიანი სისტემის ფორმირება და დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ღონისძიებების გატარება. ასევე, გადაუდებელ ამოცანას წარმოადგენდა ხელფასების ცენტრალიზებულად დადგენის წესის გაუქმება და კოლექტიური ხელშეკრულებების სისტემის დანერგვა.

საქართველოში სისტემური ხასიათის რეფორმები დაიწყო სრული ეკონომიკური კოლაფსის პირობებში. საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ ახლადფორმირებული ქვეყნის ეკონომიკა, ფაქტობრივად პარალიზებული აღმოჩნდა, რადგან იგი პარტნიორებისა და გასაღების ბაზრების გარეშე დარჩა. იმავდროულად, გაღრმავდა საფინანსო, რესურსული, სოციალური კრიზისები, ერთიმეორის მიყოლებით გამწვავდა ეთნოკონფლიქტები. ასეთ პირობებში ქვეყნის სამუშაო ძალა უფუნქციოდ და უპერსპექტივოდ დარჩა. იმის ნაცვლად, რომ სამუშაო ასაკში მყოფ ადამიანებს აქტიური მონაწილეობა მიეღოთ ქვეყნის აღმშენებლობაში, ისინი თვითონ აღმოჩნდნენ სოციალურად დაუცველი მოსახლეობის კატეგორიაში.

საქართველოსაგან განსხვავებით, უმძიმეს სოციალურ-ეკონომიკურ პირობებშიც კი, აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებმა ცივილიზებული შრომის ბაზრის ფორმირების ძირითადი ამოცანები სისტემური რეფორმების დაწყებიდან რამდენიმე წლის შემდეგ, მტკივნეულად,

მაგრამ მაინც წარმატებით გადაჭრეს. რასაკვირველია, ამ საქმეში დიდი როლი შეასრულა აღმოსავლეთ ევროპისა და ბალტიის ქვეყნების განსხვავებულმა ტრადიციებმა შრომისა და დასაქმების სფეროში—აქ პროფკავშირები საკმაოდ ძლიერი იყო და შრომის ბაზრის ფუნქციონირების გარკვეული მექანიზმიც არსებობდა. ასევე მნიშვნელოვანი იყო ის გარემოება, რომ აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებს მეტნაკლებად ნორმალური სასტარტო სოციალურ-ეკონომიკური დონე გააჩნდათ და, რაც მთავარია, მსოფლიო თანამეგობრობის მიერ გაწეული ფინანსური დახმარება მიზანმიმართულად იქნა გამოყენებული.

განსხვავებულ პირობებში აღმოჩნდა საქართველო. ხანგრძლივი ეკონომიკური სტაგნაცია, სოციალური პრობლემების გამწვავება, სისტემური რეფორმების გაჭიანურება მრავალ სხვა ფაქტორთან ერთად განაპირობებდა უძრაობას შრომის ბაზარზე. უფრო მეტიც, სტაგნაციით თვით შრომის ბაზრის ფორმირებაც ხასიათდება—როგორც სამუშაო ძალის ყიდვა-გაყიდვის პროცესის, ასევე ინსტიტუციონალური თვალსაზრისით. საქართველოსათვის საერთაშორისო თანამეგობრობის მიერ გამოცხადებული მხარდაჭერა და ეკონომიკური დახმარებები, მართალია, მასშტაბით აშკარად ჩამოუვარდებოდა აღმოსავლეთ ევროპისა და ბალტიისპირეთის ქვეყნებისათვის გაწეულ დახმარებას, მაგრამ იგი სავსებით საკმარისი იყო ჩვენი ქვეყნის წინაშე მდგარი უმწვავესი სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემების გადასაწყვეტად მოკლე და საშუალოვადიან პერიოდში. რიგი ობიექტური თუ სუბიექტური მიზეზების გამო საერთაშორისო თანამეგობრობის ეკონომიკური დახმარებების დიდი ნაწილი სოციალური პრობლემების შერბილებას მოხმარდა (ან საერთოდ, არამიზნობრივად იქნა გამოყენებული) და არა ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას, ან უკვე ფუნქციონირებადი საწარმოების რეაბილიტაციას. გასაგები მიზეზების გამო ამავე მიზნების რეალიზაციისათვის ვერ მოხერხდა შინაგანი რეზერვების აკუმულაცია (დაგროვების არარსებობის გამო). საბოლოოდ, მივიღეთ ხანგრძლივი და მასშტაბური სტაგნაცია ეკონომიკური საქმიანობის ყველა სექტორში, რაც ყველაზე ნეგატიურად შრომის ბაზრის ფორმირებაზე აისახა.

საქართველოში ერთობლივი სამუშაო ძალა, რაოდენობრივი პარამეტრების თვალსაზრისით, დემოგრაფიული ფაქტორებისა და გარე მიგრაციის ზეგავლენით საგრძნობლად გაუარესდა. მოსახლეობის ბუნებრივი მატების დაბალი დონე და გარე შრომითი მიგრაციის დიდი მასშტაბები გარკვეულ „შელავათს“ აძლევს შრომის ბაზარს, თუმცა, ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის ნაწილი გადაუჭრელ პრობლემებს აწყდება და წლების განმავლობაში ვერ ახერხებს სტაბილურ დასაქმებას.

ერთობლივი სამუშაო ძალის რაოდენობრივ პარამეტრების გაუარესებას თან ახლავს სამუშაო ძალის სტრუქტურის დეფორმირებაც. ქვეყანა ინტენსიური გარე მიგრაციის გამო კარგავს ახალგაზრდა, მობილურ, ინიციატივიან ადამიანებს, ვინც აქტიურ შრომით საქმიანობას სხვადასხვა ქვეყანაში ეწევა და ბუნებრივია, ეკონომიკურ დოვლათსაც იქ ქმნის.

სამუშაო ძალის რაოდენობრივ-სტრუქტურული პარამეტრების გაუარესებასთან ერთად დაეცა სამუშაო ძალის ნაწილის კვალიფიციური დონის ამსახველი მახასიათებლები. ათეულ ათასობით კვალიფიციური სპეციალისტი სისტემატურად ან პერიოდულად მაინც იყო მოწყვეტილი შესაფერის სამუშაოს, მათი ნაწილი კი, იძულებული იყო, დაეწყო შრომითი საქმიანობა სხვა სფეროში. შედეგი ბუნებრივია, სავალალოა—ათიათასობით სპეციალისტმა შესაფერისი შრომითი სარბიელის გარეშე, ფაქტობრივად, სრული დეკვალიფიკაცია განიცადა და დაკარგა ათწლეულების განმავლობაში დაგროვილი ცოდნა და გამოცდილება (იაპონური და ზოგიერთი სხვა მაღალგანვითარებული ქვეყნების მენეჯმენტის პრაქტიკაში მიღებულია თეზა—თუ

პიროვნება 5 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში აღარ მუშაობს შესაფერის სამუშაოზე, იგი აღარ ითვლება ამ დარგის პროფესიონალად). რაც შეეხება დაკარგული პროფესიისა და კვალიფიკაციის სანაცვლოდ ახალი პროფესიისა და გამოცდილების შექმნის დადებით შედეგებს, ამაზე პასუხი ცალსახა-ახალი პროფესია მხოლოდ მცირე ნაწილმა აითვისა. უმრავლესობისათვის შრომითი საქმიანობის საკვალიფიკაციო მაჩვენებლები გაუარესებულია.

შრომის ბაზრის ფორმირებაზე უაღრესად ნეგატიურ ზეგავლენას ახდენდა სპეციალისტების მომზადების ქვეყანაში მოქმედი სისტემა. ათეულობით პროფესიის სამუშაო ძალაზე ეკონომიკის მოთხოვნის არარსებობის პირობებში, ყველა ტიპის სასწავლებელი (უპირველეს ყოვლისა უმაღლესი სასწავლებლები) ამზადებდა ათასობით ახალგაზრდას „პრესტიჟული“ სპეციალობების მიხედვით. თუ გავითვალისწინებთ, ერთი მხრივ, ეროვნულ მეურნეობაში სამუშაო ძალაზე არსებული მოთხოვნის მასშტაბებს და მისი ცვლილების თავისებურებებს და, მეორე მხრივ, მომზადებული სპეციალისტების რეალურ კონკურენტუნარიანობას, შეიძლება ითქვას, რომ უმაღლესი სკოლა, ფაქტობრივად, „დიპლომიან უმუშევრებს“ ამზადებდა. უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დიპლომებით აღჭურვილი ახალგაზრდა სპეციალისტების დიდი ნაწილი სერიოზულ უარყოფით ზეწოლას ახდენდა შრომის ბაზარზე. ბაზრის მხრიდან მოთხოვნადი სპეციალობის საფუძვლიანად მცოდნე ახალგაზრდები, მცირერიცხოვნობის გამო, შრომის ბაზრის საერთო სურათს სამუშაო ძალის მიწოდების თვალსაზრისით ვერ ცვლიდა.

საქართველოში არც სამუშაო ძალის ერთობლივი მოთხოვნა გამოირჩევა შთამბეჭდავი მასშტაბებით. სახელმწიფო მართვა, თავდაცვა, განათლების სფერო, ჯანმრთელობის დაცვა, სოციალური უზრუნველყოფა, საფინანსო-საკრედიტო, კავშირგაბმულობის დაწესებულებები, რკინიგზა და ეკონომიკისა და მომსახურების ზოგიერთი სხვა სფერო პრაქტიკულად გაჯერებულია სამუშაო ძალის უზრუნველყოფის თვალსაზრისით.

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შედარებით მაღალი მაჩვენებლებით გამოირჩევა სოფლის მეურნეობა. რეალურად ეს იმის გამო ხდება, რომ სოფლად მცხოვრებნი დაკავებულნი არიან საკუთარ ან იჯარით აღებულ მიწის ნაკვეთებზე სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობით. სოფლის მეურნეობაში საქმიანობაც ხშირად დაბალმწარმოებლური, არაეფექტიანი და არასრულია.

შრომის ბაზრის ფორმირების და, აქედან გამომდინარე, ფუნქციონირების სირთულეებზე მიუთითებს ის გარემოება, რომ ხშირია შეუსაბამობა დაუფლებულ პროფესიასა და დაკავებულ თანამდებობას შორის ეკონომიკის როგორც სახელმწიფო, ასევე არასახელმწიფო სექტორში. დამსაქმებლებისა და სამუშაოს მაძიებლებისათვის არ არის ხელმისაწვდომი სრულფასოვანი ინფორმაცია კონკრეტული კვალიფიკაციისა და პროფესიის მქონე სამუშაო ძალისა და ვაკანტური სამუშაო ადგილების შესახებ.

აღსანიშნავია, რომ უახლოეს პერსპექტივაში საქართველოს შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ზრდის ყველაზე რეალურ გზას სამეწარმეო საქმიანობის ლიბერალიზაციის პროგრამა იძლევა, რომლის განხორციელების პროცესში შექმნილი ახალი სამუშაო ადგილები სამუშაოს მაძიებელთა გარკვეულ კატეგორიას დასაქმებისა და შრომით ასპარეზზე გასვლის საშუალებას მისცემს.

წარმოდგენილი არგუმენტები კიდევ ერთხელ ცხადყოფს, რომ საქართველოს შრომის ბაზარი მხოლოდ ფორმირების სტადიაზეა. შრომის ბაზრის ფორმირებასა და ფუნქციონირებაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური და პოლიტიკური მდგომარეობა, ეკონომიკური ზრდის ტემპი და რიგი მაკროეკონომიკური

ფაქტორი. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, გადაჭრით შეიძლება ითქვას, რომ მაკროეკონომიკური სტაბილურობისა და ეკონომიკური ზრდის გარეშე შეუძლებელია შრომის ბაზრის ნორმალური ფუნქციონირება, სამუშაო ადგილებისა და შესაბამისად, დასაქმების ზრდა.

საქართველოში შრომის ბაზრის ფორმირებასა და ფუნქციონირებას ართულებს რიგი გარემოებებიც:

- ბოლო ორ ათწლეულში მნიშვნელოვნად შეიცვალა ქვეყნის შრომისუნარიანი მოსახლეობის რიცხოვნობა, შემადგენლობა, სტრუქტურა, განათლების დონე;
- არ არსებობს დასაქმებისა და უმუშევრობის აღრიცხვის სრულყოფილი სისტემა და შრომის ბაზრის კვლევას ფრაგმენტული ხასიათი აქვს;
- უმუშევრობის დონე საქართველოს რეგიონებში ხელოვნურად არის შემცირებული სოფლის მეურნეობაში არაეფექტიანი დასაქმებით.
- უმუშევართა რიგებში მაღალია უმაღლესი განათლების მქონე სპეციალისტების წილი და აღნიშნული მაჩვენებელი სტაბილურია წლების განმავლობაში, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ მიღებული განათლება, ძირითადად, მისი დაბალი ხარისხის გამო, ნაკლებად იცავს მოქალაქეს უმუშევრობის რისკისაგან;
- ქვეყნისათვის ტიპიური გახდა შრომის ბაზრის ისეთი კონიუნქტურა, სადაც სამუშაო ძალის მიწოდება მკვეთრად აღემატება მოთხოვნას, უმუშევრობა მაღალი დონითა და ხანგრძლივობით ხასიათდება, რაც სერიოზულ პრობლემებს წარმოშობს როგორც ეკონომიკური, ასევე სოციალური და პოლიტიკური თვალსაზრისით.

კითხვები თვითშეფასებისათვის:

1. დაახასიათეთ შრომის ბაზრის არსი და მისი ელემენტები;
2. ჩამოაყალიბეთ შრომის ბაზრის თავისებურებები;
3. ახსენით შრომის ბაზრის ფუნქციონირების მექანიზმი;
4. დაახასიათეთ სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე მოქმედი ფაქტორები;
5. ახსენით სამუშაო ძალის მიწოდების არსი და მიწოდებაზე მოქმედი ფაქტორები;
6. რას გულისხმობს „შემოსავლის ეფექტი“ და „შენაცვლების ეფექტი“?
7. რას გულისხმობს შრომის ბაზრის სეგმენტაცია?
8. მოკლედ დაახასიათეთ შრომის ბაზრის სეგმენტები;
9. ახსენით შრომის პირველადი და მეორადი ბაზრის არსი;
10. ჩამოაყალიბეთ შრომის ბაზრის ფორმირების თავისებურებები საქართველოში.