

რეზიუმე

Summary

დემოგრაფიული ტენდენციები ყველა განვითარებული ქვეყნის პოლიტიკასა და ეკონომიკაზე ახდენს გავლენას. შობადობის დაბალი დონე ამ ქვეყნებში აძლიერებს პოლიტიკურ დაძაბულობას უპირატესობას ანიჭებს იმ ქვეყნებს, სადაც არსებობს უცხო ქვეყნებიდან ჩამოსულების ასიმილაციის ტრადიცია. მაგრამ ამ ქვეყნებშიც იმიგრაცია შესაძლებელია პოლიტიკურ დაძაბულობას იწვევს ისეთ სხვადასხვა ჯგუფებში, როგორცაა, მაგალითად, დამსაქმებლები, რომლებსაც ჩამოსული მუშახელი ესაჩიროებათ; პროფკავშირები, რომლებიც შიშობენ, რომ ემიგრანტები გავლენას მოახდენენ პროფკავშირების წევრთა დასაქმებასა და ხელფასზე.

განვითარებულ ქვეყნებში მოსახლეობის დაბერების პროცესი საფრთხეს უქმნის უკვე არსებულ საპენსიო სისტემას და უზიდავს პენსიაზე გასვლის ტრადიციულ ასაკის ზრდას. გონებრივი შრომის მუშაკები პენსიაზე გასვლის შემდეგ, დიდი ალბათობით, ისევ გავლენა შრომის ბაზარზე, ამჟამად არასრულსამუშაო განაკვეთზე, რათა მიიღონ პენსიის გარდა დამატებითი შემოსავალი. სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდას, განსაკუთრებით გონებრივი შრომის მუშაკთა შორის, მივყავართ იქამდე, რომ მეორე და პარალელური კარიერის შექმნა იქნება არა მარტო შესაძლებელი, არამედ სასურველიც. იმის გათვალისწინებით, რომ მოსახლეობა ბერდება, იზრდება უფროსი ასაკის, 50 წლის ასაკის ზევით, მოსახლეობის მოთხოვნა ფინანსურ მომსახურებაზე. უწყვეტი განათლება, ჯანდაცვა და ფინანსური მომსახურება მიეკუთვნება მომავალში ყველაზე აქტიურად განვითარებად სფეროებს.

საკვანძო სიტყვები: შრომითი რესურსების სტრუქტურა, მოსახლეობის დაბერების პროცესი, სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდა, იმიგრაცია, დემოგრაფიული ცვლილებები, სამუშაო ძალა, მეორე კარიერა.

Demographic trends influence on the political and economic issues of developed countries. Low birth rate in those countries increases political tension and gives preference countries where a tradition of assimilation with citizens from is abroad. But immigration in this countries leads to political tension in a variety of groups, such as, for example, employers who need foreign workers; The unions, who fear that immigrants will affect employment and wage of union members.

The process of population aging in developed countries poses a threat to the existing pension system and pushes the traditional retirement age increase. Mental labor workers after retirement are likely to remain in the labor market, and seek part-time jobs in order to receive additional income. Increase in life expectancy, especially among workers in mental labor, leads to the second and parallel career which is not only possible but also desirable. To take into consideration that the population is aging, also it is growing demand for financial services for 50 years and older persons. Continuing education, healthcare and financial services are among the most actively developing areas.

Key Words: structure of work recourses, population aging process, increase of life expectancy, immigration, demographic changes, work force, second career.

* * * * *

დღეს ყველა საიმისო ნიშანი იკვეთება, რომ ერთიანი ბაზარი ნაწევრდება. ფინანსური მომსახურების სფეროში, რომელიც სხვა დარგებთან შედარებით ძალიან სწრაფად ვითარდება ეს გახლეჩა უკვე მოხდა. ნებისმიერ განვითარებულ ქვეყანაში შეიძლება გახდეს უკვე უმაღლესგანათლებამიღებული ზრდასრული ხალხის უწყვეტი სწავლება, რომელიც დგას ფასეულობებზე, რომელიც შეუთავსებელია ახალგაზრდულ კულტურასთან. შეიძლება, რომ ზოგიერთი ახალგაზრდული ბაზარი ძალიან მომგებიანი გახდეს. ჩინეთის სანაპირო ქალაქებში, სადაც ხელისუფლებამ დანერგა თავისი პოლიტიკა, რომელიც ზღუდავს ოჯახში ერთზე მეტი ბავშვის დაბადებას, აღმოჩნდა, რომ საშუალო კლასის ოჯახები

ხარჯავენ თავიანთ ერთადერთ ბავშვზე იმაზე მეტს, ვიდრე ოთხ ან ხუთ ბავშვზე ხარჯავდნენ. მსგავსი სიტუაცია არის იაპონიაშიც. ბევრი ამერიკული სამუშაო კლასის ოჯახი ხარჯავს უზარმაზარ თანხებს თავიანთი ერთადერთი შვილის განათლებაზე, რისთვისაც პირველ რიგში გადადიან გარეუბნის ძვირად ღირებულ რაიონებში, სადაც კარგი სკოლებია. მაგრამ ეს ახალი ახალგაზრდული ფუფუნების ბაზარი სულაც არ ჰგავს ერთგვაროვან მასობრივ ბაზარს. მასობრივი ბაზარი სწრაფად სუსტდება, რაც დაკავშირებულია იმ ახალგაზრდა ადამიანების რიცხვთან, რომლებმაც სრულწლოვანებას მიაღწიეს.

მომავალში სამუშაო ძალა ალბათ ორ ნაწილად გაიყოფა. პირველ ჯგუფში შევლენ ორმოცდაათი წლის ასაკამდე ადამიანები, ხოლო მეორეში - ორმოცდაათი წლის ასაკის შემდეგ ადამიანები. ამ ორ ჯგუფს, სავარაუდოდ, ბევრი სხვადასხვა მოთხოვნა და სხვადასხვა ქცევის სტილი ექნება. მაგრამ უფრო დიდი იქნება განსხვავება სამუშაოს იმ სახეებს შორის, რომელსაც ისინი შეასრულებენ. უფრო ახალგაზრდა ჯგუფისათვის საჭირო იქნება მუდმივი სამუშაო ადგილი ან რამდენიმე მუდმივი სამუშაო ადგილი სტაბილური შემოსავლით. სწრაფად ზრდადი უფროსი ჯგუფს ექნება უფრო ფართო არჩევანი და შეუძლია შეუთავსოს ერთმანეთს ტრადიციული სამსახური, არატრადიციული მოვალეობები და თავისუფალი დრო იმ პროპორციით, რომელიც უფრო აწყობს მას. სწრაფად ზრდადი უფროსი ჯგუფი კიდევ ორ ნაწილად გაიყოფა. ერთი ნაწილი იქნება ქალები გონებრივი შრომის ტექნიკოსების ჯგუფიდან. მედდას, კომპიუტერების სპეციალისტს ან იურისტის თანაშემწეს შეუძლია თხუთმეტი წელი წავიდეს საქმიდან, რომ ბავშვები გაზარდოს და შემდეგ ისევ დაუბრუნდეს სრულწლოვან სამუშაოს. უმაღლესი განათლების მქონე ქალები, რომლებიც მამაკაცებზე მეტნი არიან ბევრ ქვეყანაში, სულ უფრო და უფრო ინტერესდებიან გონებრივი შრომის ახალი სფეროებით. ასეთი სამუშაო კაცობრიობის ისტორიაში პირველად არის ადაპტირებული ქალების, როგორც ადამიანთა მოდგმის გამგრძელებელთა, განსაკუთრებულ მოთხოვნებთან და მათი სიცოცხლის ხანგრძლივობის გაზრდასთან დაკავშირებით. სწორედ სიცოცხლის ხანგრძლივობის გაზრდა არის ბაზრის გაყოფის ერთ-ერთი მიზეზი. ორმოცდაათი წლის შრომითი სტაჟი ძალიან დიდია იმისათვის, რომ ადამიანი მხოლოდ ერთი საქმით დაკავდეს. გაყოფის მეორე მიზეზია ყველანაირი კომპანიისა და ორგანიზაციის სიცოცხლის ხანგრძლივობის შემცირება. წარსულში დამსაქმებელი ორგანიზაციები თავის თანამშრომლებზე მეტ დროს ცოცხლობდნენ. მომავალში დასაქმებულები, განსაკუთრებით, გონებრივი შრომის მუშაკები, ხშირად უფრო დიდხანს იარსებებენ, ვიდრე ყველაზე წარმატებულ კომპანიები. იშვიათად ხდება, რომ რაიმე საწარმომ, სახელმწიფო ორგანომ ან პროგრამამ იარსებოს ოცდაათ წელზე მეტხანს. წარსულში დასაქმებულთა უმრავლესობის სამუშაო სტაჟი ოცდაათ წელზე ნაკლები იყო, იმი-

ტომ, რომ ბევრი მუშა, რომელიც ფიზიკური შრომით იყო დაკავებული, ზიანს აყენებდა თავის ჯანმრთელობას. ხოლო გონებრივი შრომის მუშაკები, რომლებმაც ოცი წლის ასაკში დაიწყებეს მუშაობა, სრულიად შესაძლებელია, რომ იქნებიან კარგ ფიზიკურ და გონებრივ ფორმაში ორმოცდაათი წლის შემდეგაც.

„მეორე კარიერა“ და „ცხოვრების მეორე ნახევარი“ უკვე ჩვეული ცნებები გახდა. უფრო და უფრო ხშირად დასაქმებულები გადიან პენსიაზე მაშინვე, როგორც კი ამას სოციალური უფლებების დამცველი კანონი აძლევთ საშუალებას, ე.ი. ტრადიციული საპენსიოასაკის მიღწევისთანავე, მაგრამ მუშაობას არ წყვეტენ. მათი „მეორე კარიერა“ ხშირად უჩვეულო ფორმას იღებს. მათ შეუძლიათ ხშირად უშტატო თანამშრომლებად იმუშაონ (ხშირად ავინყდებათ, რომ ამის შესახებ საგადასახადო სამსახურს შეატყობინონ და ამგვარად, თავის სუფთა შემოსავალს საგრძნობლად ზრდიან). მუშაობენ შეთავსებით, როგორც დროებითი თანამშრომელი და .შ. პენსიაზე ადრე გასვლის ასეთი პრაქტიკა სამსახურის გაგრძელებით განსაკუთრებით პოპულარულია გონებრივი შრომის მუშაკებს შორის, რომლებიც ჯერ კიდევ უმცირესობაში არიან იმ ადამიანებს შორის, რომლებმაც ორმოცდათხუთმეტი წელს მიაღწიეს, მაგრამ ძალიან მალე, დაწყებული 2030 წლიდან, გადაიქცევიან უფროსი ჯგუფის წარმომადგენლების უდიდეს ჯგუფად ბევრ ქვეყანაში.

პროგნოზს მოსახლეობის შემადგენლობის შესახებ მომავალი ორმოცდაათი წლის განმავლობაში მკაცრი სიზუსტით ვერ გავაკეთებთ. ვინაიდან, როგორც ბოლო რამდენიმე ათწლეულის გამოცდილება გვიჩვენებს, დემოგრაფიული ტენდენციები შეიძლება საკმაოდ მოულოდნელად შეიცვალოს და მაშინვე საგრძნობი ეფექტი გამოიწვიოს.. ამიტომ მომავლის საზოგადოებაში დემოგრაფიული სიტუაცია იქნება არა მხოლოდ ყველაზე მნიშვნელოვანი, არამედ, ყველაზე ნაკლებად პროგნოზირებადი და პრაქტიკულად არაკონტროლირებადი.

2030 წლისათვის გერმანიაში სამოცდახუთ წელზე უფროსი ასაკის მოქალაქეების რიცხვი ზრდასრული მოსახლეობის თითქმის ნახევარს მიაღწევს და თუ შობადობის დონე ამ ქვეყანაში არ გაიზრდება ამჟამინდელთან შედარებით, მაშინ ამ დროისათვის ოცდათხუთმეტი წლამდე ასაკის მოსახლეობის რიცხვი ორჯერ უფრო სწრაფად შემცირდება, ვიდრე უფროსი თაობის რიცხვი გაიზრდება. ამის შედეგად მოსახლეობა, რომელიც დღეს 83 მილიონს შეადგენს, 70-73 მილიონამდე შემცირდება. შრომისუნარიანი მოსახლეობის რიცხვი ერთი მეოთხედით შემცირდება ან დღევანდელი 40 მილიონის ნაცვლად იქნება 30 მილიონი. დემოგრაფიული სიტუაცია გერმანიაში გამოწვევის არ არის. იაპონიის მოსახლეობამ თავის პიკს (128 მილიონი) 2007 წელს მიაღწია, 2050 წლისათვის, ყველაზე პესიმისტური პროგნოზის მიხედვით, ის 95 მილიონამდე შემცირდება, მაგრამ მანამდე დაახლოებით 2030 წლისათვის, სამოცდახ-

უთ ნელზე უფროსი ასაკის მოქალაქეების რიცხვი ზრდასრული მოსახლეობის თითქმის ნახევარს მი-
აღწევს. შობადობის რიცხვი იაპონიაში, ისევე რო-
გორც გერმანიასა და საქართველოში შეადგენს 1,3
ბავშვს ერთ ქალზე. სხვა ისეთი განვითარებული
ქვეყნების უმრავლესობაში, როგორიცაა იტალია, სა-
ფრანგეთი, ესპანეთი, პორტუგალია, ჰოლანდია, შვე-
ცია, აგრეთვე განვითარებად ქვეყნებში, როგორიცაა
მაგალითად ჩინეთი მონაცემები პრაქტიკულად იგ-
ივია. ზოგიერთ რეგიონში, მაგალითად ცენტრალურ
იტალიაში, საფრანგეთის სამხრეთით და ესპანეთის
სამხრეთით, შობადობის დონე კიდევ უფრო დაბა-
ლია, ვიდრე გერმანიასა და იაპონიაში.

სიცოცხლის ხანგრძლივობა და მასთან ერთად
ხანდაზმული ადამიანების რიცხვი ბოლო სამასი წლის
განმავლობაში იზრდებოდა, მაგრამ ახალგაზრდების
რიცხვი შემცირება ახალი მოვლენაა. ერთდერთი
განვითარებული ქვეყანა, რომელმაც თავიდან აი-
ცილა ეს ხვედრი არის აშშ, მაგრამ იქაც კი შობა-
დობის დონე სიკვდილიანობის დონესთან შედარებით
დაბალია და ხანდაზმული ადამიანების რაოდენობამ
ბოლო ოცდაათი წლის მანძილზე საგრძნობლად მოი-
მატა. ეს ნიშნავს, რომ უფროსი თაობის ადამიანების
მხარდაჭერის მოპოვება პოლიტიკოსებისათვის აუ-
ცილებელ მოთხოვნად იქცა ყველა განვითარებულ
ქვეყანაში. საპენსიო გადახდები უკვე დიდი ხანია
ამ რეგიონების წინასაარჩევნო პროგრამების აუცი-
ლებელი პუნქტი გახდა. ამას გარდა, ბევრ კამათს
იწვევს ემიგრანტთა თემა, თუ რამდენად სასურვე-
ლია ქვეყანაში იმიგრანტთა შემოღობვა ქვეყნის
მოსახლეობისა და შრომითი რესურსების შენარჩუ-
ნების კუთხით. ამასთან ერთად, ორი მნიშვნელოვან-
ი საკითხი ცვლის პოლიტიკურ ლანდშაფტს ყველა
განვითარებულ ქვეყანაში. მაქსიმუმ 2030 წლისათ-
ვის საპენსიო ასაკი ყველა განვითარებულ ქვეყა-
ნაში გაიზრდება სამოცდათხუთმეტ წლამდე, ხოლო
ჯანმრთელი პენსიონერების ლგოტები ბევრად შემ-
ცირდება დღევანდელთან შედარებით. უფრო მეტიც,
ფიქსირებული ასაკი კარგი ფიზიკური და გონებრივი
ჯანმრთელობის მქონე ადამიანებისათვის, შეიძლება,
ღირდეს, რომ გაუქმდეს იმის თავიდან ასაცილე-
ლად, რომ საპენსიო ფონდში გადარიცხვები დიდ
ტვირთად არ დააწევს შრომისუნარიან მოსახლეობას.
უკვე დღეს ახალგაზრდა და საშუალო ასაკის ადა-
მიანები ეჭვობენ, რომ როდესაც ისინი ტრადიციულ
საპენსიო ასაკს მიაღწევენ, პენსიის გადასახდელი
ფული ყველას აღარ ეყოფა. მაგრამ პოლიტიკოსები
თავს ისე იჭერენ, თითქოს მათ შეუძლიათ არსებული
საპენსიო სისტემის გადარჩენა.

იმიგრაციის საკითხი, ეჭვსგარეშეა, კიდევ უფრო
მწვავედ დადგება. ბერლინის ერთ-ერთმა სამეცნიერო
კვლევითი ინსტიტუტმა გამოთქვა მოსაზრება, რომ
2020 წლისათვის გერმანიას დასჭირდება წელიწადში
ერთ მილიონამდე იმიგრანტის მოწვევა იმისათვის,
რომ შეინარჩუნოს შრომითი რესურსების მისაღები
დონე. ევროპის სხვა მდიდარი ქვეყნებიც ასეთივე
მდგომარეობაში არიან. იაპონიაში საუბრობენ იმ-

აზე, რომ ყოველწლიურად ქვეყანაში ნახევარ მილ-
იონამდე კორეელი შემოუშვან და დააბრუნონ უკან
თავის ქვეყანაში ხუთი წლის შემდეგ, ყველა დიდი
ქვეყნისათვის, აშშ-ს გამოკლებით, ასეთი მასშტაბის
იმიგრაცია უპრეცედენტოდ დიდია. პოლიტიკური
შედეგებმა უკვე იჩინა თავი. 1999 წელს ევროპელ-
ები გაოცებული იყვნენ იმ წარმატებით, რომელსაც
მიაღწია ავსტრიაში არჩევნებზე მემერჯვენე რადი-
კალურმა პარტიამ, რომელიც ამკარად ქსენოფობი-
ით იყო შეპყრობილი და მისი ძირითადი ლოზუნგი
იყო იმიგრაციის წინააღმდეგ მოწოდება. მსგავსი
მოძრაობა გავრცელდა ბელგიის ფლამანდიის ნაწილ-
ში, ტრადიციულად ლიბერალურ დანიასა და იტალ-
იის ჩრდილოეთში. აშშ-შიც კი იმიგრაცია არღვევს
ბალანსს პოლიტიკურ ძალების განაწილებას შორის.
ამერიკის პრეზიდენტობის კანდიდატს დემოკრა-
ტიული პარტიიდან მოუწევს არჩევანი გააკეთოს
პროფკავშირების ხმებსა და ლათინური ამერიკიდან
და სხვა რეგიონებიდან ჩამოსულ იმიგრანტთა ხმებს
შორის. პირველ შემთხვევაში მოუწევს იმიგრაციის
წინააღმდეგ ბრძოლა, ხოლო მეორე შემთხვევაშიკი,
პირიქით-იმიგრანტების დაცვა. ზუსტად ასევე, რეს-
პუბლიკური პარტიის კანდიდატს მოუწევს გააკეთოს
არჩევანი ერთი მხრივ, იმ ბიზნესის მხარდაჭერის
მოსაპოვებლად, რომელსაც სჭირდება სამუშაო ძალა
და მეორეს მხრივ, საშუალო კლასის იმ თეთრკანი-
ანი მოსახლეობის ხმების მოსაპოვებლად, რომლებიც
სულ უფრო და უფრო ხშირად გამოდიან იმიგრაციის
წინააღმდეგ.

აშშ-ში იმიგრანტებთან მუშაობის დიდი
გამოცდილება აქვთ. 1970-იან წლებში ქვეყანაში იმი-
გრანტების უზარმაზარი რაოდენობა შემოვიდა. მათ-
გან უმრავლესობა ახალგაზრდა იყო და პირველი თა-
ობის ქალ იმიგრანტთა შორის შობადობა იყო ბევრად
მაღალი, ვიდრე ქვეყანაში სხვა ქალების. ეს იმას ნი-
შნავს, რომ მომავალ ოცდაათ ან ორმოც წელიწადში
აშშ-ს მოსახლეობა კვლავ გაიზრდება, ხოლო ზოგი-
ერთ განვითარებულ ქვეყანაში მოსახლეობა მკვეთ-
რად შემცირდება აშშ-ს კულტურაში ჩადებულია იმი-
გრაციის მიმართ მოთმინება და ლოიალური დამოკ-
იდებულება. აქ ადამიანები დიდი ხანია მიეჩვივნენ
ჩამოსულების ჩართვას თავანთ საზოგადოებასა და
მეურნეობაში. ამას გარდა, თანამედროვე იმიგრან-
ტები, მიუხედავად იმისა, არიან ისინი ლათინური
ამერიკიდან, აზიიდან თუ სხვა ქვეყნიდან უფრო
სწრაფად ახდენენ ინტეგრირებას, ვიდრე ოდესმე.
მაგალითად, ამ ბოლო დროს ლათინო-ამერიკელების
ერთი მესამედი ქორწინდება არა ლათინო-ამერიკელ-
ებზე ან სხვა იმიგრანტებზე, არამედ ადგილობრივ
მოქალაქეებზე.

განვითარებული ქვეყნებიდან აშშ-ს მსგავსად
მხოლოდ ავსტრალიასა და კანადაში არსებობს იმი-
გრანტების მიღების ტრადიცია. იაპონია მკაცრად
ირიდებდა თავიდან უცხოელებს. გამოწვევის იყო
კორეელი იმიგრანტების მცირერიცხოვანი ჯგუფები,
რომელთა შთამომავლები დღესაც დისკრიმინაციის
ოებიქტებად გვევლინებიან. მასიური მიგრაცია მე-

19 საუკუნეში ხდებოდა ან დაუსახლებელ რაიონებში (აშშ, კანადა, ავსტრალია, ბრაზილია) ან სოფლიდან ქალაქად თავისი ქვეყნის ფარგლებში. დღეს, ოცდამეერთე საუკუნეში სიტუაცია შეიცვალა და მიგრაცია დაიწყო უცხოელებმა, სულ სხვა ეროვნების, ენის, კულტურისა და რელიგიის ადამიანებმა. ევროპული ქვეყნები ჯერჯერობით ვერ აღწევნა რაიმე წარმატებას ასეთ ჩამოსულებთან ინტეგრაციის საქმეში. დემოგრაფიული ცვლილებების ყველაზე მნიშვნელოვან შედეგად შეიძლება იქცეს წარსულში ერთგვაროვანი საზოგადოებისა და ბაზრების დაყოფა. 1920-1930-იან წლებამდე თითოეულ ქვეყანაში აღინიშნებოდა კულტურისა და ბაზრების დიდი მრავალფეროვნება. ისინი მკვეთრად განსხვავდებოდნენ ერთმანეთისაგან კლასის, პროფესიისა და საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ე.ბარათაშვილი. გ.ნაკაიძე. პროექტის მენეჯმენტი. თბილისი 2007.
2. ე.ბარათაშვილი. ლ.ქოქიაური. მენეჯმენტის პრინციპები. თბილისი 2010.
3. **The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change** by Stephen R. Covey 2010
4. http://content.time.com/time/specials/packages/article/0,28804,2086680_2086683_2087656,00.html
5. hbswk.hbs.edu/topics/leadership.html