



შრომის ბაზრის სტრუქტურა და მისი განვითარების სისტემა

რეზიუმე

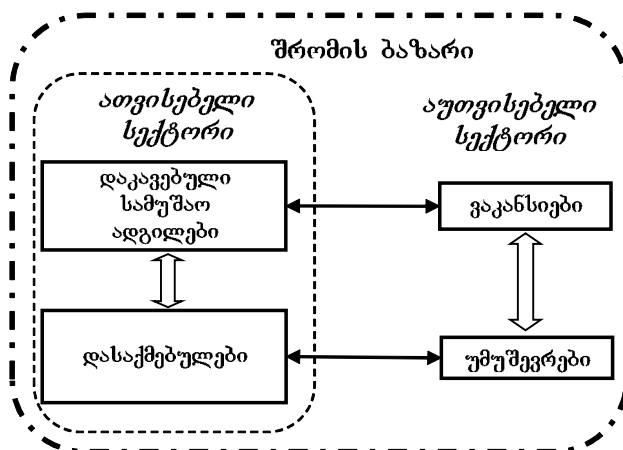
მაია ლომსაძე-კუჭავაძე

სტუ-ს დოქტორი, ასოც. პროფესორი
E-mail: maikolomsadze@gmail.com

განხილულია შრომის ბაზრის ჩამოყალიბების ფაზები, განვითარების ეტაპები, სამუშაო ძალის განაწილება შრომის ბაზარზე. ასევე ასახულია შრომის ბაზრის სტრუქტურა, შრომის ბაზრის მართვის პრინციპები. მოცემულია შრომის ბაზრის რეგულირების საშუალებები.

საკვანძო სიტყვები: სამუშაო ძალა, ხელფასი, შრომის ბაზარი, უმუშევრობა.

შრომის ბაზარი საბაზრო ეკონომიკის ერთ-ერთი ყველაზე რთული ელემენტია. აქ შრომის ფასისა და მისი ფუნქციონირების განსაზღვრისას არა მარტო ერთმანეთშია გადახლართული მომუშავეთა და დამქირებლების ინტერესები, არამედ მასში ნათლად გამოხატული საზოგადოებაში მიმდინარე ყველა სოციალურ-ეკონომიური მოვლენა. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა და შესაბამისად უმუშევრობა დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორ ფუნქციონირებს ეკონომიური ციკლი.



შრომის ბაზარი როგორც საბაზრო ეკონომიკის შემადგენელი ნაწილი, დამქირებელთა და დასაქმებულის სამუშაო ძალის ინტერესების შემთანხმებელი მექანიზმია. იგი უზრუნველყოფს საბაზრო ეკონომიკის ფუნქციონირებას სამუშაო ძალის მოთხოვნასა და მიწოდების კანონის მოქმედების საფუძველზე. შრომის ბაზრის მთავარი შემადგენელი ნაწილებია:

♦ ერთობლივი მიწოდება, რომელიც მოიცავს ეკონომიურად აქტიური მოსახლეობის მთელ

სამუშაო ძალას;

♦ ერთობლივი მოთხოვნა, რომელშიც იგულისხმება დაქირავებულ სამუშაო ძალაზე ეკონომიკის მთლიანი მოთხოვნა.

♦ მიმდინარე ბაზრის (შრომის ბაზარი ვიწრო გაგებით) ძირითადი ფუნქციაა უზრუნველყოს სამუშაო ძალის განაწილება ეკონომიკის დარგებსა და წარმოების სფეროებს შორის, მოცემულ მომენტში დაუსაქმებელი მოსახლეობის დასაქმება.

მიმდინარე ბაზარზე სამუშაო ძალის მიწოდება სამი ნაწილისგან შედგება:

1) დაუსაქმებელი პირები, რომლებიც ეძებენ სამუშაოს;

2) პირები, რომლებსაც გადაწყვეტილი აქვთ სამუშაოს შეცვლა;

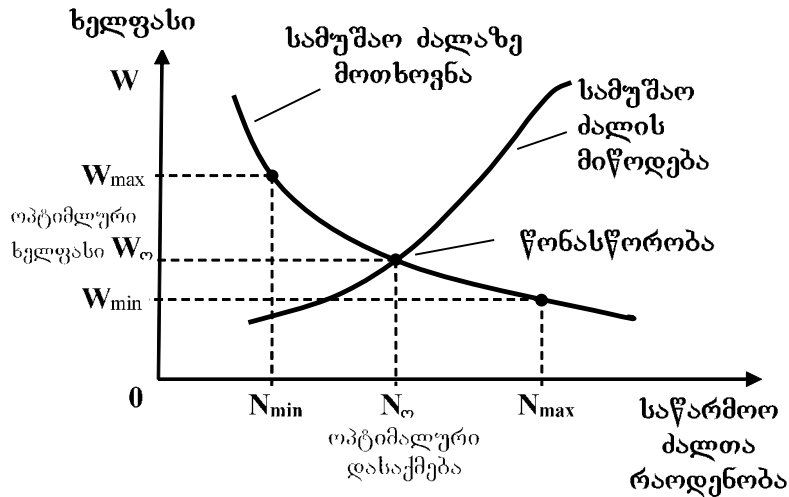
3) პირები, რომელთაც სურთ იმუშაონ ძირითად სამუშაოსგან თავისუფალ დროს ან სწავლასთან ერთად.

მიმდინარე ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა გამოიხატება ვაკანტური სამუშაო ადგილების მომუშავეებით შევსების მოთხოვნილებით.

შრომის მიმდინარე ბაზარი არის მრავალსექტორული, რომელიც შედგება ორი ურთიერთდაკავშირებული ნაწილისაგან (ღია და ფარული შრომის ბაზრები), რომლების ერთმანეთისგან განსხვავდებიან სამუშაო ძალის რეზერვების აკუმულაციის საშუალებებითა და ფორმებით, წარმოებაზე, დასაქმებასა და მათ მონაწილეობაზე ზეგავლენის ხასიათით.

შრომის ღია ბაზარი მოიცავს ეკონომიურად აქტიურ მთელ მოსახლეობას, რომელიც ფაქტობრივად ეძებს სამუშაოს და საჭიროებს მომზადებას და გადამზადებას. შრომის ღია ბაზრის შემადგენელი ელემენტებია მისი ოფიციალური (დასაქმების სამსახურში აღრიცხულ ვაკანსიებსა და უმუშევრებს) და არაოფიციალური ნაწილებს (აღურიცხავი ვაკანსიები და უმუშევრები).

შრომის ბაზრის ფარული ნაწილი იგივე ფარული უმუშევრობაა, როდესაც საწარმოში დასაქმებულთა ნაწილი დიდად არ განსაზღვრავს საწარმოს მთლიან ეფექტურობას. მათი შემცირებით საერთო სიმძლავრე პრაქტიკულად



ნახ 1

არ შემცირდება. ამიტომ როდესაც ფირმა ფინანსური სიძნელეების წინაშე დგება, ხშირად მდგომარეობის გამოსწორების მიზნით დასაქმებულითა ოპტიმალურ რაოდენობამდე შემცირებას მიმართავს.

მოთხოვნამიწოდება შრომის ბაზარზე

როგორ იმართება შრომის ბაზარი? როგორც სასაქონლო ბაზრის შემთხვევაში აქაც შრომის ფასსა და სამუშაო ძალის მოთხოვნამიწოდების კანონი მოქმედებს (ნახ.1).

როგორც ნახაზიდან ჩანს, რაც უფრო დიდია საშუალო ხელფასი, მით მეტი მოთხოვნა ჩნდება საწარმოო ძალებზე. ვინაიდან დამქირავებელი ცდილობს რაც შეიძლება დაბალი საფასური გადაუხადოს შრომაში დაქირავებულს, ხოლო სამუშაოს მაძიებელი კი პირიქით, ცდილობს თავისი შრომა უფრო ძვირად შეაფასოს, ამიტომ თუ სამუშაო ძალის რაოდენობა მცირეა (მიწოდება მცირეა N_{min}) მოთხოვნის კანონი დამქირავებელს აიძულებს მეტი ხელფასი W_{max} გადაუხადოს მუშას (მოსამსახურეს). ხოლო თუ სამუშაო ძალის რაოდენობა დიდია (მიწოდება დიდია $N > N_{max}$) მოთხოვნის კანონი დაქირავებულს აიძულებს მცირე W_{min} ხელფასს დასჯერდეს.

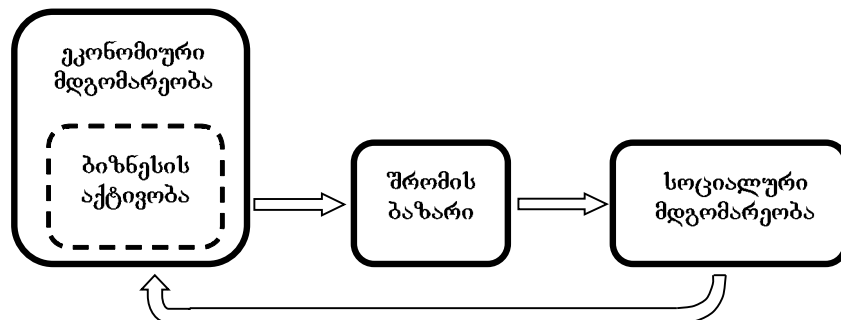
ამ ორი უკიდურესი სიტუაციიდან ორივე

მხარე (დამქირავებელი და დაქირავებული) ურთიერთ საწინააღმდეგო მიმართულებებისკენ მიისწრაფვის: დამქირავებელი ცდილობს W_{max} -დან W_{min} -სკენ დასწიოს ხელფასი, ხოლო დაქირავებული კი პირიქით W_{min} -დან W_{max} -სკენ გაეზარდოს ხელფასი. ამ პროცესს არეგულირებს მოთხოვნამიწოდება და მყარდება წონასწორობა (W_0, N_0).

შრომის ბაზრის მდგომარეობა პირდაპირ დამოკიდებულებაშია ქვეყნის ეკონომიურ და სოციალურ მდგომარეობასთან:

თუ ქვეყანაში ეკონომიური კრიზისია, ანუ არასათანადო ბიზნეს გარემოს გამო დაბალია ეკონომიური აქტივობა (მწარმოებელმიწოდებლები არ ფუნქციონირებენ), არ არის მოთხოვნა საწარმოო ძალაზე, შესაბამისად დაუსაქმებელია მოსახლეობა და მაშასადამე იგი არა მსყიდველუნარიანია, რაც საბოლოო ჯამში საქონელზე მოთხოვნის შემცირებას იწვევს, ეს კი ბუმერანგივით მწარმოებლებს უბრუნდებათ. იქმნება ჩაკეტილი წრე, რომელიც მხოლოდ გარე ჩარევით (სამთავრობო ანტიკრიზისული ღონისძიებები, საერთაშორისო ფინანსური დახმარებები) ირღვევა.

თუ პირიქით ქვეყანაში ეკონომიური აღმავლობაა, ანუ მწარმოებელთა საქმიანი აქტივობისთვის კარგი გარემოა (გადასახადები დაბა-





ლია (!), პოლიტიკური სიტუაცია სტაბილურია, დემოკრატიზაციის დონე მაღალია, სასამართლო სისტემა დამოუკიდებელი და სამართლიანია), მაშინ იზრდება საწარმოო ძალებზე მოთხოვნა (დასაქმება და ხელფასი), უმჯობესდება მოსახლეობის მსყიდველუნარიანობა, იზრდება საქონელზე მოთხოვნა და შესაბამისად მწარმოებელთა საქმიანი აქტივობის სტიმული.

თვითდინებით მიმდინარე პროცესი დიდ სირთულეებს უქმნის მოსახლეობას და მწარმოებლებს: შრომის ბაზრის მოუქნელობა (ინერციულობა) დაუსაქმებელი შრომისუნარიანი ადამიანების მაღალ ხვედრით წილს წარმოქმნის, დამქირაველებს უძნელდებათ საჭირო კვალიფიკაციისა და განათლების ადამიანების დროულად მოძებნა, თავისუფალი ადგილების შევსების პროცესი დროში გაწელილია, მწარმოებლებს არაპროგნოზირებადი ეკონომიური გარემოს გამო უჭირთ ხანგრძლივ პერსპექტივაზე გათვლილი წარმოების განვითარების გეგმის შედგენა და შესაბამისად დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნისკენ სწრაფვა, მსოფლიო ბაზარზე არსებული მძაფრი კონკურენციის გამო წარმოების მოდერნიზაციის აუცილებლობა კადრების გადამზადების მასშტაბურ და ეფექტურ სისტემას მოითხოვს და არა ქაოტურ შრომის ბაზარს და სხვა.

დასკვნა

ზემოთ თქმულიდან გამომდინარე აუცილებელია შრომის ბაზრის რეგულირება, რაც ორი მიმართულებით უნდა ხორციელდებოდეს: სახელმწიფოს ხელშეწყობით და შრომის ბაზრის მარეგულირებელი ინფრასტრუქტურის ჩამოყალიბებით.

ალიბებით.

განვიხილოთ თითოეული მიმართულება ცალკე.

სახელმწიფოს როლი შრომის ბაზრის რეგულირებაში უპირველეს ყოვლისა გამოიხატება სათანადო ეკონომიური გარემოს ჩამოყალიბებაში, რაც გულისხმობს:

1) სამეწარმეო საქმიანობისათვის ხელშემწყობი საკანონმდებლო ბაზის შექმნა (მეწარმეობის დასაწყებად გამარტივებული პროცედურების დადგენა, კერძო საკუთრების ხელშეუხებლობის უზრუნველყოფა, სახელმწიფო სტრუქტურების მხრიდან სამეწარმეო საქმიანობაში გაუმართლებელი და უკანონო ჩარევის გამორიცხვა, ბიუროკრატიული ბარიერების მოხსნა და სხვა);

2) მარტივი საგადასახადო სისტემისა და დაბალი განაკვეთების გადასახადების დაწესება;

3) ადგილობრივი ნაწარმისათვის ხელშემწყობი პირობების შექმნა და ექსპორტის წახალისება (იმპორტირებული საქონლისათვის უფრო მაღალი საბაჟო განაკვეთების დაწესება, საქონლის ექსპორტზე დაბალი საბაჟო განაკვეთების დაწესება ან სულაც საბაჟო გადასახადის გაუქმება);

4) საბანკო სისტემისათვის და ინვესტირებისათვის ხელშემწყობი პირობების შექმნა.

გარდა ამისა სახელმწიფო უნდა ატარებდეს დასაქმების პოლიტიკას, რაც გულისხმობს უმუშევართა აღრიცხვას, ეკონომიკაში თავისუფალი სამუშაო ადგილების შესახებ ინფორმაციის შეგროვებას, დამქირავებელსა და სამუშაოს მაძიებელს შორის შუამავლის შესრულებას, ახალი სამუშაო ადგილების შექმნისათვის მეწარმეთა წახალისებას და სხვა.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. მ. ლომსაძე-კუჭავა, გ. გიორგაძე. ეკონომიკა და მარკეტინგი. სტუ 2016 წელი.

2. მ. ლომსაძე-კუჭავა. „ინვესტიციები, საინვესტიციო პოლიტიკა საინვესტიციო გარემო

საქართველოში“, მენეჯმენტის თანამედროვე პრობლემები №2, გვ. 166-174. 2015 წ.

3. მ. ლომსაძე-კუჭავა. საბაზრო ეკონომიკა. სტუ 2006 წ.

THE STRUCTURE OF THE LABOR MARKET AND ITS DEVELOPMENT SYSTEM

MAYA LOMSADZE-KUCHAVA,
Associate Professor of GTU
E-mail: maikolomsadze@gmail.com

Summary

The paper discusses the formation phase of the labor market, the stages of development, the distribution of labor force in the labor market. Also analyzed the structure of the labor market, labor market governance principles. Proposed means of regulating the labor market.

Keywords: labor force, wages, labor market, unemployment.