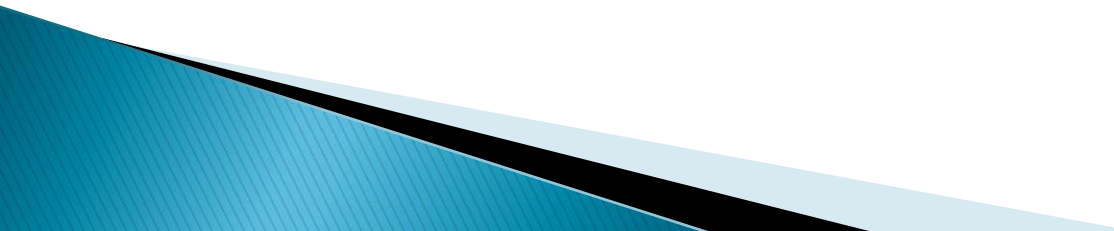


თ ე მ ა 4

დასაქმება და უმუშევრობა

ბ ე ბ მ ა

- ❖ უმუშევრობის არსი და სახეები
 - ❖ დასაქმება, როგორც სოციალურ-ეკონომიკური პატერონია
 - ❖ დასაქმების სახეები და ფორმები
 - ❖ უმუშევრობისა და დასაქმების ბაზომვის მაჩვენებელთა სისტემა
 - ❖ უმუშევრობის სოციალურ-ეკონომიკური შედეგი
- 

უმუშევრობის არსი და სახეები

- უმუშევრობის გარკვეული დონის არსებობა თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკის გარდაუვალ თვისებას წარმოადგენს.
- უმუშევრობა, როგორც სოციალურ-ეკონომიკური მოვლენა ახასიათებს იმ დაუსაქმებელ ადამიანთა კატეგორიას, რომლებიც შრომის ბაზარზე წონასწორობის მუდმივი რყევის შედეგად, მოკლებულნი არიან მუშაობის შესაძლებლობებს.
- საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად (მუხლი 54, პუნქტი პირველი, (დ) ქვეპუნქტი), **უმუშევრად** (სამუშაოს მაძიებლად) ითვლება საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სამუშაო ასაკის შრომისუნარიანი ან ნაწილობრივ შრომისუნარიანი პირი, რომელსაც არა აქვს სამუშაო, ეძებს მას და მზად არის სამუშაოს შესასრულებლად.

შსო სტანდარტებიდან გამომდინარე, ადამიანი უმუშევრად რომ ჩაითვალოს, ერთდროულად უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ მოთხოვნებს:

- ✓ იყოს „სამუშაოს გარეშე“ ე.ი. არ გააჩნდეს ანაზღაურებადი სამუშაო გარკვეული დროის განმავლობაში;
- ✓ „მზად იყოს მოცემულ მომენტში მუშაობისათვის“ ე.ი. მზად იყოს იმუშაოს დაქირავებით ან თვითონ დასაქმდეს;
- ✓ „ეძებდეს სამუშაოს“ ე.ი. კონკრეტულ ღონისძიებებს ახორციელებდეს ანაზღაურებადი სამუშაოს მოსაძებნად.

გამოყოფენ უმუშევრობის შემდეგ სახეებს: ფრიქციული,
სტრუქტურული და ციკლური.

ზოგი ავტორი მიუთითებს ასევე ტექნოლოგიურ, სეზონურ,
ინსტიტუციონალურ.

❖ ფრიქციული უმუშევრობა – წარმოიშობა მომუშავის ერთი სამუშაო ადგილიდან მეორეზე გადასვლისას, ან დროებითი დაუსაქმებლობა, როდესაც პირი პირველად გადის შრომის ბაზარზე ან უბრუნდება მას.

ფრიქციული უმუშევრობის წარმოშობის მიზეზი შეიძლება აიხსნას შრომის ბაზრისათვის დამახასიათებელი დინამიურობით, ინფორმაციული ნაკადების არასრულფასოვნებით.

- სტრუქტურული უმუშევრობა ფრიქციულისაგან განსხვავებით, დროში უფრო მეტ ხანს გრძელდება და განპირობებულია სამუშაო ადგილებისა და მომუშავეთა პროფესიულ-კვალიფიციურ სტრუქტურაში არსებული განსხვავებით.

სტრუქტურული უმუშევრობის ძირითადი მიზეზი ეკონომიკაში მიმდინარე სტრუქტურული ძვრებია. სტრუქტურული ცვლილებები განაპირობებენ სამუშაო ძალის გადანაწილებას წარმოების ცალკეული დარგებსა და სფეროებს შორის, რომელიც ყოველთვის გარკვეულ სირთულეებთან არის დაკავშირებული და ზოგიერთ შემთხვევაში მომუშავეებისაგან არ მარტო დარგობრივ-პროფესიულ, არამედ ტერიტორიულ მობილობასაც მოითხოვს.

➤ სტრუქტურული უმუშევრობის ერთ-ერთ ნაირსახეობად განიხილავენ **ტექნოლოგიურ უმუშევრობას**, რომლის წარმოშობის მიზეზს მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესი წარმოადგენს. ახალი ტექნიკის დანერგვისა და შრომის მწარმოებლურობის ზრდის შედეგად იქმნება პირობები გარკვეული რაოდენობის მომუშავეების გამოთავისუფლებისათვის. თუმცა ამასთან, მაღალმწარმოებლური ტექნოლოგიის დანერგვის შედეგად ეკონომიკის ახალი და ზოგიერთი ტრადიციული დარგების გაფართოება იწვევს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის გადიდებას.

➤ ამ დროს უმუშევართა რიგებს უპირატესად ისინი ავსებენ, რომელთა პროფესიულ-კვალიფიციური მომზადების დონე ვერ პასუხობს წარმოების მზარდ მოთხოვნებს.

- საზოგადოებაში სრული დასაქმების მიღწევა არ გამორიცხავს ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობის არსებობას. მეტიც, უმუშევრობის კვლევაში დიდი ადგილი უკავია **უმუშევრობის ბუნებრივი დონის** კატეგორიის ანალიზს, რომელიც სწორედ **ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობის ჯამს წარმოადგენს.**
- მიუხედავად იმისა, რომ უმუშევრობა ქვეყნის მაკროეკონომიკური არასტაბილურობის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მაჩვენებელია, მას მკაცრი კვალიფიკაცია ეძლევა მხოლოდ მაშინ, როდესაც უმუშევრობის დონე საყოველთაოდ დადგენილ ბუნებრივ ზღვარს აღემატება.

➤ ციკლური უმუშევრობა გამოწვეულია ეკონომიკური ციკლის იმ სტადიით, რომელიც ხასიათდება ერთობლივი დანახარჯების დაბალი დონით, როცა საქონელსა და მომსახურებაზე მოთხოვნა მცირდება, ეცემა წარმოებისა და დასაქმების დონე, იზრდება მომუშავეების გამოთავისუფლების მასშტაბები, შესაბამისად ადგილი აქვს უმუშევრობის დონის მკვეთრ გადიდებას.

➤ ციკლური უმუშევრობის მასშტაბების ზრდა მეტად უარყოფითი მოვლენაა, რომელიც **მნიშვნელოვან ეკონომიკურ და სოციალურ დანაკარგებს იწვევს საზოგადოებაში.**

.

- უმუშევრობის კლასიფიკაციაში გარკვეული ადგილი უკავია **სეზონურ უმუშევრობას**. იგი დამახასიათებელია ცალკეული დარგებისათვის.
- სეზონური უმუშევრობა გარკვეული თავისებურებებით ხასიათდება:
 - ❖ თავისი წარმოშობის მიზეზებით იგი ახლოსაა ციკლურ უმუშევრობასთან;
 - ❖ უმუშევრობა მნიშვნელოვანწილად ნებაყოფლობითი ხასიათისაა;
 - ❖ სეზონური ხასიათის დარგის საწარმოები მომუშავეებს მაღალ ანაზღაურებას უხდიან, რითაც გარკვეულწილად ახდენენ უმუშევრობის რისკის კომპენსაციას.

- უმუშევრობის სახეების დახასიათებისას მიზანშეწონილია ასევე **ნაწილობრივი უმუშევრობის განხილვა**. ერთ-ერთი პირველი, ვინც მიუთითებდა მის არსებობაზე იყო ა. პიგუ. იგი უმუშევრობის აღნიშნული სახის არსებობას ეკონომიკური აქტიურობის დაქვეითების პირობებში მეწარმეების ქცევის სამ შესაძლო შემთხვევას უკავშირებდა:
 - ❖ მომუშავეებისათვის სრული სამუშაო დროის შენარჩუნება;
 - ❖ მომუშავეებისათვის მონაცვლეობით მუშაობის შესაძლებლობების მიცემა სრული სამუშაო დროის პირობებში;
 - ❖ ყველა დასაქმებულისათვის სამუშაო დროის შემცირება.
- პირველი ვარიანტი იწვევს სრულ უმუშევრობას, ხოლო მეორე და მესამე – ნაწილობრივ უმუშევრობას.
- უმუშევრობის განხილული სახეები **ღია უმუშევრობას** განეკუთვნება.
- მათ გარდა, ლიტერატურაში გამოიყოფა **ფარული უმუშევრობის** კატეგორია, რომელიც წარმოიშობა საწარმოებში მომუშავეთა არასრული გამოყენებით.

უმუშევრობის განმეპირობებელი ძირითადი ფაქტორები

- ▶ სამუშაო ადგილების სიმცირე;
- ▶ დასაქმების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის არარსებობა;
- ▶ შრომის სფეროში არაეფექტიანი პოლიტიკა;
- ▶ სპეციალობით სამუშაოს შოვნის სირთულე;
- ▶ დაბალი შრომის ანაზღაურება;
- ▶ სამუშაო ძალის პროფესიული მომზადების დაბალი დონე;
- ▶ დაბალი პროფესიული მობილურობა;
- ▶ სამუშაოს მოძიებისა და თვითპრეზენტაციის უნარ-ჩვევების ნაკლებობა;
- ▶ სამუშაოს მაძიებელთა პასიურობა;
- ▶ შრომის ბაზრის განუვითარებელი ინფრასტრუქტურა.

დასაქმება, როგორც სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორია

- საბაზრო ეკონომიკის პირობებში დასაქმების პროცესის საბაზრო ხასიათი ეყრდნობა შემდეგ პრინციპებს:
 - ❖ შრომისა და დასაქმების სფეროს თავისუფალი არჩევანის უზრუნველყოფა, როდესაც პიროვნებას უფლება აქვს, თავისუფლად აირჩიოს, მიიღოს თუ არა მონაწილეობა საზოგადოებრივად სასარგებლო შრომაში.
 - ❖ იძულებითი შრომის აკრძალვა;
 - ❖ დასაქმების სფეროში სოციალური დახმარების მექანიზმების ამოქმედება, რომლის მიზანი იქნება შრომის ბაზარზე არსებული ნაკლებკონკურენტუნარიანი ფენებისათვის დახმარების გაწევა შრომითი მოწყობის პროცესში.

- საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით.
- შრომითი ურთიერთობების სუბიექტები შეიძლება იყვნენ:
 - ❖ ღამჭირავეპედი,
 - ❖ ღამჭირავეპული
 - ❖ ღამჭირავეპულთა ბაერთიანება.
- შრომით ურთიერთობაში კანონით აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, რელიგიური, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებების გამო.
- ▶ დასაქმება – ესაა სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორია, რომელიც ახასიათებს სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სხვადასხვა ფორმებს და დაკავშირებულია შემოსავლის მიღების მიზნით საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში ადამიანების მონაწილეობასთან.

- ადამიანის მატერიალური და სულიერი მოთხოვნილების დაკმაყოფილების დონე პირდაპირაა დამოკიდებული დასაქმებიდან მიღებულ შემოსავალზე.
- დასაქმებას არა მარტო ეკონომიკური, არამედ მნიშვნელოვანი სოციალური და დემოგრაფიული დატვირთვა გააჩნია.
- დასაქმება მომუშავეების არა მარტო ანაზღაურებადი სამუშაო ადგილებით უზრუნველყოფაა, არამედ საზოგადოების ერთობლივი შრომითი პოტენციალის გამოყენების ერთ-ერთი მაჩვენებელიცაა.
- დასაქმების პირობების უზრუნველყოფაში განსაკუთრებული როლი ენიჭება სახელმწიფოს,

დასაქმების სახეები და ფორმები

გამოიყოფა დასაქმების ორი ძირითადი სახე – **სრული** და **არასრული დასაქმება**.
სრული დასაქმება განეკუთვნება **დასაქმების სტანდარტული ფორმებს**, ხოლო
დასაქმების არასტანდარტულ ფორმებს ყველა დანარჩენი.

- ▶ სრული დასაქმება არ ნიშნავს შრომისუნარიანი მოსახლეობის ასი პროცენტით დასაქმებას. 1996 წლის 4-20 ივნისის შრომის საერთაშორისო კონფერენციის 83-ე სესიაზე **სრული დასაქმება** განმარტებული იქნა როგორც მდგომარეობა, როდესაც ყველა, ვინც შრომის ბაზარზე გასული და აქტიურად ეძებს სამუშაოს, პოულობს მას.

სრული დასაქმების მიღწევის აუცილებელ პირობას წარმოადგენს ხელსაყრელი ეკონომიკური გარემო, ფინანსური სტაბილურობა, ინფლაციის მაღალი ტემპების არარსებობა.

სრული დასაქმება მიიღწევა არა მაშინ, როცა სამუშაო ადგილების მიწოდება შეესაბამება საზოგადოების მხრიდან მასზე მოთხოვნას, არამედ მაშინ, როცა შემოთავაზებული სამუშაო ადგილები **ეკონომიკურად მიზანშეწონილია**.

სრული დასაქმება პრაქტიკულად მეტად იშვიათად მიიღწევა, რასაც ობიექტური მიზეზები აქვს. მუდმივად აქვს ადგილი ახალი პროფესიების წარმოშობასა და ძველი პროფესიების გაქრობას. ახალ პროფესიებზე მოთხოვნა ყოველთვის წინ უსწრებს მის მიწოდებას.

მაშინაც კი, როდესაც უმუშევრობის დონე საკმაოდ მაღალია, ყოველთვის არსებობს ვაკანტური სამუშაო ადგილების გარკვეული რაოდენობა.

ლიტერატურაში სრულ დასაქმებასთან ერთად იხმარება რაციონალური და ეფექტიანი დასაქმების ცნებები.

- ▶ **რაციონალური დასაქმება** გამოხატავს გარკვეულ ბალანსს ეკონომიკურ ეფექტიანობასა და სოციალურ სამართლიანობას შორის დასაქმების სფეროში და დაკავშირებულია უმუშევრობის სოციალურად მისაღებ დონეზე შენარჩუნებასთან.
- ▶ **„ეფექტიან დასაქმებაში“** იგულისხმება მოსახლეობის ისეთი დასაქმება, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ შემოსავალს, თითოეული მოქალაქის საგანმანათლებლო და პროფესიული დონის ამაღლებას შრომის საზოგადოებრივი მწარმოებლურობის ზრდის საფუძველზე. ეფექტიანი დასაქმების განხილვა მიზანშეწონილია ორი ასპექტით: ეკონომიკურით, რაც გულისხმობს ადამიანური რესურსების რაციონალურ გამოყენებას და სოციალურით, რაც მომუშავეთა ინტერესებს მაქსიმალურად ითვალისწინებს.
- ▶ როდესაც ადგილი აქვს წარმოების დაცემას, მომუშავეთა გამოთავისუფლების მასშტაბების ზრდას, რომელთა დასაქმების შესაძლებლობები ეკონომიკის განვითარების არსებულ პირობებში შეუძლებელია, რადგანაც სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობა მნიშვნელოვნად აღემატება გაკანტური სამუშაო ადგილების რაოდენობას – ადგილი აქვს **არასრულ დასაქმებას**.

საბაზრო ურთიერთობებზე გარდამავალ პერიოდში გავრცელდა დასაქმების ისეთი არასტანდარტული ფორმებიც, როგორიცაა **ნაწილობრივი და ეპიზოდური დასაქმება**.

დასაქმების არსებულ ფორმებს შორის განსაკუთრებულია **მეორადი დასაქმება**, რაც ძირითადად განვითარებადი ქვეყნების შრომის ბაზრისათვისაა დამახასიათებელი. მას თავისი ობიექტური მიზეზები აქვს, რომელთა შორის მთავარია შემოსავლების გადიდებისაკენ სწრაფვა.

მეორადი დასაქმებისგან განვასხვავებთ **არაფორმალურ დასაქმებასაც**, რომელიც არაფორმალური, დაურეგისტრირებელი შრომითი საქმიანობაა. არაფორ-რ-მა-ლური დასაქმების ზრდა რეალურად არის მოსახლეობის რეაქცია და-სა-ქ-მე-ბის პირობების გაუარესებაზე, უმუშევრობის ზრდაზე, ცხოვრების დონის და-ცემაზე, დაბალ ანაზღაურებაზე და ა.შ. არაფორმალური დასაქმება უმეტესწილად არასრული და არა-ეფექტიანია, სოციალური დაცვის გარანტიების გარეშეა.

იმ შემთხვევაში, როცა მომუშავეს სტანდარტული დასაქმებისათვის დამახასიათებელი ნიშნებიდან ერთ-ერთი მაინც არ არსებობს,

- ერთ დამსაქმებელთან მუშაობა;
- დამსაქმებლის საწარმოო შენობაში მუშაობა;
- სტანდარტული დატვირთვა სამუშაო დღის, კვირის, წლის განმავლობაში.

ადგილი აქვს **მოქნილი/არასტანდარტული დასაქმების** ფორმებს:

დაქირავებულთა არატიპური დასაქმების შედარებით გავრცელებული ფორმებია: **შინ მუშაობა, ნაწილობრივი დასაქმება, დროებითი დასაქმება**.

მათი გავრცელება დამოკიდებულია ეკონომიკის დარგზე, მომუშავეთა სქესობრივ-ასაკობრივ სტრუქტურაზე და საქმიანი კონიუნქტურის მდგომარეობაზე.

წარმოების განვითარების მოთხოვნებიდან გამომდინარე, როცა აუცილებელია წარმოების მოცულობის გადიდება, შევბუღებაში მყოფი მომუშავეების შეცვლა და ა.შ. პრაქტიკაში გამოიყენება არასტანდარტული დასაქმების ერთ-ერთი ფორმა – **დროებითი დასაქმება**.

უმუშევრობისა და დასაქმების გაზომვის მაჩვენებელთა სისტემა

- უმუშევრობისა და დასაქმების ანალიზისათვის, საჭიროა მათი არა მარტო თვისობრივი დახასიათება, არამედ რაოდენობრივი შეფასებაც, რომელიც შეიძლება განხორციელდეს შესაბამისი მაჩვენებელთა სისტემის საშუალებით.
- უმუშევრობის ძირითად მაჩვენებლებს მიეკუთვნება:
 - ❖ უმუშევრების რიცხოვნობა,
 - ❖ უმუშევრობის დონე და ხანგრძლივობა,
 - ❖ უმუშევართა სქესობრივ-ასაკობრივი, პროფესიულ-დარბობრივი და ტერიტორიული სტრუქტურა.
- უმუშევრობის შეფასებაში განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს **შრომის ბაზრის დაკაბულობის კოეფიციენტს**, რომელიც გამოხატავს ერთ ვაკანტურ სამუშაო ადგილზე უმუშევრების რაოდენობას და გაიანგარიშება უმუშევართა რაოდენობის შეფარდებით ვაკანტური სამუშაო ადგილების რაოდენობასთან.

უმუშევართა რაოდენობის დადგენის მეთოდოლოგია

- **პირველი მიდგომის** თანახმად, უმუშევრობის მაჩვენებლები დგინდება მოსახლეობის გარკვეული ნაწილის შერჩევითი დაკვირვების საფუძველზე, რაც პერიოდულად ტარდება (აშშ, იაპონია);
- **მეორე მიდგომის** თანახმად, უმუშევრობის მაჩვენებლები დგინდება დასაქმების სახელმწიფო სამსახურებში უმუშევრის სტატუსის მოსაპოვებლად შემოსული განცხადებების საფუძველზე (მაგალითად, დიდი ბრიტანეთი);

პირველი მიდგომა, ძვირადღირებულია, მაგრამ უფრო ზუსტად ასახავს უმუშევართა სტრუქტურას.

- უმუშევრობის მდგომარეობის შეფასების რაოდენობრივი მაჩვენებლებიდან ყველაზე უფრო ფართოდაა გავრცელებული **უმუშევრობის დონე**.

$$U_d = U_r / S_r \times 100$$

- ✓ U_d – უმუშევრობის დონე (პროცენტებში);
- ✓ U_r – უმუშევართა რაოდენობა;
- ✓ S_r – ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა.

ამ მაჩვენებლით ძნელია მსჯელობა უმუშევრობის ხანგძლივობაზე, დასაქმების პერსპექტივებზე და ა.შ.

- საზოგადოებისათვის მეტად არასასურველ მოვლენას წარმოადგენს **გრძელვადიანი ანუ ქრონიკული უმუშევრობა**, როდესაც უმუშევრად ყოფნის პერიოდი 1-3 წელს და უფრო მეტ ხანს გრძელდება.
- შრომის ბაზრის მდგომარეობის ანალიზისათვის ფართოდ გამოიყენება უმუშევრობის სქესობრივ-ასაკობრივი, პროფესიულ-დარგობრივი და ტერიტორიული სტრუქტურა.

- საერთაშორისო სტატისტიკაში ფართოდაა გავრცელებული **მოსახლეობის დასაქმების დონის მაჩვენებელი**.

$$Dd = Dr / Sr \times 100$$

- ✓ **Dd** – დასაქმების დონე (პროცენტებში);
- ✓ **Dr** – დასაქმებულთა რაოდენობა;
- ✓ **Sr** – 15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობა.

დასაქმების მდგომარეობის დახასიათებისათვის აუცილებელია ასევე შემდეგი მაჩვენებლების გამოყენება:

- სამუშაო ძალის განაწილება საზოგადოებრივად სასარგებლო შრომაში მონაწილეობის ხასიათიდან გამომდინარე;
- შრომისუნარიანი მოსახლეობის დასაქმების დონე;
- მომუშავეთა განაწილება ეკონომიკის დარგების მიხედვით ანუ დასაქმების დარგობრივი სტრუქტურა.
- მომუშავეთა პროფესიულ-კვალიფიციური სტრუქტურა.
- დასაქმების დარგობრივი და პროფესიულ-კვალიფიციური სტრუქტურა.

სოციალურ-დემოგრაფიულ ჯგუფები

- ▶ მოსახლეობის სქესობრივ-ასაკობრივ ჯგუფებს, რომლებიც საზოგადოებრივად სასარგებლო შრომაში მონაწილეობის ხასიათის ერთგვაროვნობით ხასიათდებიან მოსახლეობის **სოციალურ-დემოგრაფიულ ჯგუფებს** უწოდებენ.

გამოიყოფა შემდეგი სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფები:

- ▶ მამაკაცები,
- ▶ ქალები,
- ▶ ახალგაზრდები (16-29 წლის ასაკის პირები),
- ▶ საშუალო ასაკის პირები (30-49 წელი),
- ▶ წინასაპენსიო ასაკის პირები,
- ▶ საპენსიო ასაკის პირები.

თითოეული ჯგუფის წარმომადგენლების დასაქმებას მისთვის დამახასიათებელი თავისებურებები გააჩნია.

მო-სახ-ლე-ო-ბის და-საქ-მე-ბის მდგო-მა-რე-ო-ბის
ანა-ლი-ზი-სას დი-დი მნიშ-ვნე-ლო-ბა აქვს მის არა
მარ-ტო **რა-ო-ღე-ნობ-რივ**, არა-მედ **ხა-რის-ხობ-რივ**
შე-შა-სე-ბას.

ამ თვალ-საზ-რი-სით შე-იძ-ლე-ბა, გა-მო-ი-ყოს
ანა-ლი-ზის შემ-დე-გი ას-პექ-ტე-ბი:

- ▶ სო-ცო-ა-ლუ-რი;
- ▶ სა-კუთ-რე-ბის ფოტ-მის მი-ხედ-ვით;
- ▶ ტე-რი-ტო-რი-ულ-რე-ბი-ო-ნუ-ლი;
- ▶ ღარ-ბობ-რი-ვი;
- ▶ პრო-ფე-სი-ულ-კვა-ლი-ფი-ცი-უ-რი;
- ▶ სქე-სობ-რივ-ასა-კობ-რი-ვი და აშ.

უმუშევრობის სოციალურ-ეკონომიკური შედეგები

როგორც ჯ. გელბრეითი აღნიშნავს „სამუშაო ძალის რაოდენობაში უმუშევართა პროცენტული ზრდა, ეკონომიკური სისტემის მოშლილობის ხარისხის მაჩვენებელია“.

- ეროვნული ეკონომიკის დონეზე უმუშევრობის უარყოფითი შედეგი გამოიხატება წარმოების მასშტაბების შემცირებით. ოუკენის კანონი – უმუშევრობის ფაქტობრივი დონის ერთი პროცენტით მატება იწვევს მშპ-ის 2,5%-ით შემცირებას.
- წარმოების შემცირების გარდა უმუშევრობის ნეგატიური ეკონომიკური და სოციალური შედეგი არის:
 - ❖ საგადასახადო შემოსავლების შემცირება;
 - ❖ უმუშევრებისათვის შემწეობების ხარჯების გადიდება;
 - ❖ კვალიფიკაციის დაქვეითება;
 - ❖ უმუშევრებისა და მათი ოჯახის წევრების ცხოვრების დონის დაქვეითება;
 - ❖ საზოგადოებაში არსებული სოციალური დიფერენციაციის გაღრმავება;
 - ❖ მიღებული განათლების შედეგების გაუფასურება;
 - ❖ ქრონიკული უმუშევრობა საზოგადოებაში კრიმინოგენული სიტუაციის გამწვავებისათვის ნაყოფიერ ნიადაგს ქმნის.

უმუშევრობის, როგორც სოციალურ-ეკონომიკური მოვლენის განხილვა არ შეიძლება მხოლოდ ნეგატიური თვალსაზრისით.

- ❖ უმუშევრობა უზრუნველყოფს „სამუშაო ძალის რეზერვის“ ფორმირებას, რაც ეკონომიკას გარკვეული „მანევრირების“ შესაძლებლობა აძლევს საქონელსა და მომსახურებაზე მოთხოვნა-მიწოდების თანაფარდობის ცვლილებისას.
- ❖ უმუშევრობის არსებობა ხელს უწყობს მომუშავეებს შორის კონკურენციის გაძლიერებას, დასაქმებულები ცდილობენ განუწყვეტლად აიმაღლონ კვალიფიკაცია, მოერგონ წარმოების ცვალებად ტექნოლოგიურ პირობებს.
- ❖ უმუშევრობის დადებით მხარეებზე საუბარი შეიძლება მხოლოდ მაშინ, როდესაც მისი ფაქტობრივი დონე საზოგადოებრივად დასაშვებ – „ბუნებრივ დონეს“ უახლოვდება. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მასობრივი უმუშევრობა, განსაკუთრებით ხანგრძლივი, დამანგრეველად მოქმედებს ეკონომიკის ფუნქციონირებაზე.

საქართველოში შრომის ბაზრის ფორმირებასა და ფუნქციონირებას ართულებს რიგი ბარემოებები:

- შრომის სფეროში არაეფექტიანი პოლიტიკა;
- უმუშევრობის დონე რეგიონებში ხელოვნურად არის შემცირებული სოფლის მეურნეობაში არაეფექტიანი დასაქმებით.
- შრომის ბაზრის განუვითარებელი ინფრასტრუქტურა;
- არ არსებობს დასაქმებისა და უმუშევრობის აღრიცხვის სრულყოფილი სისტემა და შრომის ბაზრის კვლევას ფრაგმენტული ხასიათი აქვს;
- სამუშაო ძალის მიწოდება მკვეთრად აღემატება მოთხოვნას, უმუშევრობა მაღალი დონითა და ხანგრძლივობით ხასიათდება;
- სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მის მიწოდებას შორის არსებობს სერიოზული რაოდენობრივი, სტრუქტურული და ხარისხობრივი დისბალანსი;
- ბოლო ათწლეულებში მნიშვნელოვნად შეიცვალა შრომისუნარიანი მოსახლეობის რიცხოვნობა, შემადგენლობა, სტრუქტურა;
- სამუშაო ძალის პროფესიული მომზადების დაბალი დონე;
- დაბალი შრომის ანაზღაურება;