

შრომის ბაზრის რეგულირების მაკროეკონომიკური ასპექტები საქართველოში

სტატიაში გაანალიზებულია პოსტინდუსტრიული ეკონომიკის ფორმირებისა და პანდემიური კრიზისისგან გამოწვეული ცვლილებების ზეგავლენა შრომის ბაზაზე. შესწავლილია დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაციის პროცესი. დასაბუთებულია უმუშევრობის დონისა და ხანგრძლივობის ზღვის საპასუხოდ შრომის ბაზრის რეგულირების საჭიროება. გამოყოფილია დასაქმების პოლიტიკის ეტაპები საკვლევი პერიოდისათვის და შეფასებულია აღნიშნული პოლიტიკის შედეგები.

საკვანძო სიტყვები: შრომის ბაზრის რეგულირება, დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა, დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაცია, მაკროეკონომიკური პოლიტიკა.

რეგულირების მაკროეკონომიკური საშუალებების გამოყენებით სახელმწიფო შრომის ბაზრის ფუნქციონირების მიმართულებებს ცვლის იმგვარად, რომ აღმოფხვრილ იქნას უკვე გამოვლენილი პრობლემები, შემცირდეს მათი უარყოფითი ეკონომიკური და სოციალური შედეგები, მოხდეს ბაზრის ნორმალური ფუნქციონირებისათვის ხელშემშლელი პირობების პრევენცია. თუმცა, ზოგიერთ შემთხვევაში პოლიტიკა მნიშვნელოვნად სცდება საბაზრო პროცესებში ჩარევის მაქსიმალურად დასაშვებ ზღვარს. წარმოებისა და დასაქმების გაფართოების მიზნით სისტემატურად ხდება საპროცენტო განაკვეთის შემცირება, რაც წარმოქმნის მოთხოვნის ინფლაციას. მონეტარული ექსპანსიის საშუალებით, შესაძლებელია ინვესტიციების წახალისება და უმუშევრობის დონის შემცირება, უმუშევრობის მოკლევადიანი შემცირება კი როგორც წესი, ინფლაციის ტემპის ზრდას იწვევს (კაკულია, 2019). ალტერნატივა ინფლაციასა და უმუშევრობას შორის მნიშვნელოვანი საკითხია. ამიტომ, ეკონომიკური პოლიტიკის შემუშავების პარალელურად მნიშვნელოვანია შრომის ბაზრის დეტალური კვლევა, მისი ძლიერი და სუსტი მხარეების გამოვლენა, განვითარების მიმართულებების დადგენა.

საქართველოში შრომის ბაზრის მდგომარეობის შესწავლამ გამოავლინა სხვადასხვა პრობლემები - უმუშევრობის მაღალი დონე, პასიური სამუშაო ძალა, არაეფექტიანი დასაქმების მაღალი დონე, ზეგანაკვეთური შრომის დიდი წილი, არაფორმალური სექტორის ჯერ კიდევ დიდი მასშტაბები და მასთან დაკავშირებული გამოწვევები, სახელფასო უთანასწორობა, დასაქმების არასტანდარტული ფორმების განვითარების რეგულაციური ბუნება, დასაქმების სტანდარტული ფორმების ტრანსფორმაციული პროცესის დაუგეგმავი ხასიათი. გადასაჭრელი საკითხების ერთობლიობა ნათლად მიუთითებს შრომის ბაზრის თვითრეგულირების უნარის შეზღუდულობაზე და სახელმწიფოს წინაშე სრული, ეფექტიანი, თავისუფლად არჩევადი სამუშაო ადგილებისა და ღირსეული დასაქმების შესაძლებლობების შექმნის ამოცანას აყენებს.

კვლევის მეთოდოლოგია. საკითხის შესწავლის პროცესში გამოყენებული იქნა სამეცნიერო აბსტრაგირების, სისტემური, სინთეზის და ანალიზის, ინსტიტუციური მიდგომები, სტრუქტურულ-ფუნქციური ანალიზი, ლოგიკურისა და ისტორიულის ერთიანობის, ევრისტიკული მეთოდები. დასაქმების ფორმების ცვლილების დასადგენად პირველადი მონაცემების შეგროვების მიზნით ჩატარებულია რაოდენობრივი კვლევა. გამოყენებულია სტატისტიკური ანალიზის ისეთი მეთოდები, როგორიცაა აღწერითი, სიხშირული, კროსტაბულაციური (Crosstabulation) და სამომხმარებლო ცხრილების ანალიზი, გრაფიკული ანალიზი. ჯგუფებს შორის განსხვავებათა ანალიზი: საშუალოთა შედარება, ხი კვადრატ ტესტები (Chi Square Tests); არსებული თეორიების, მეცნიერთა ფუნდამენტური ნაშრომების ანალიზის და სინთეზის, პირველადი მონაცემების შეგროვების საფუძველზე ჩამოყალიბებული და შემოწმებულია ჰიპოთეზები.

მონაცემთა ბაზად გამოყენებულია საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (Geostat), ევროსტატის (Eurostat), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO), საერთაშორისო სავალუტო ფონდის (IMF), ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკის (EBRD) ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემები.

ძირითადი შედეგები/დისკუსია

სტატისტიკური მონაცემების ანალიზისა და ტენდენციებზე დაკვირვების შედეგად გამოვლენილია დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაციის ძირითადი თავისებურებები საქართველოსა და მის რეგიონებში. დარგობრივ დონეზე ნაჩვენებია რეალური სექტორიდან დასაქმებულთა ნაკადების მოძრაობა მომსახურების სექტორისკენ, რის მიზეზადაც ამ უკანასკნელში მოთხოვნილი დაბალი კვალიფიკაცია და შედარებით მაღალი ხელფასები სახელდება. რაციონალური დასაქმების წილის შემცირება დასაბუთებულია პროდუქტიულ დარგებსა და კონკურენტულ სფეროებში დასაქმებულთა წილის კლებით, ხოლო დისტანციური დასაქმების შეზღუდული არეალი - ქვეყნის ეკონომიკის დარგობრივი სტრუქტურის თავისებურებებით. გამოვლენილია რეგიონებში მოსახლეობის დასაქმების ადაპტაციის დაბალი ხარისხის არსებობა, რაც კორელაციაშია მათ სოციალურ-ეკონომიკური განვითარებისა და მოქნილობის დონესთან. პანდემიური კრიზისის პერიოდში ტურიზმის და მომსახურების სექტორში დასაქმებულთა არნახული შემცირებით დასაბუთებულია რეალურ სექტორში დასაქმების ზრდის საჭიროება. ნაჩვენებია ციფრული ეკონომიკის განვითარებისგან გამოწვეული ცვლილება, როგორც არაფორმალური დასაქმების მასშტაბების ზრდით, ასევე მისი თვისობრიობის ცვლილებით. გეგმიური ეკონომიკის თავისებურებები ჯერ კიდევ ინერციით მიჰყვება ტრანსფორმაციის პროცესს - საბაზრო ეკონომიკამდე არსებული სრული დასაქმების ნაცვლად გაჩენილი უმუშევრობის მაღალი დონე და ეფექტიანი დასაქმების მიღწევა ჯერ კიდევ გამოწვევად რჩევა ქართული ეკონომიკური პოლიტიკისათვის. რეფორმების განხორციელების ხარისხი დიდწილად და მოკიდებული ქვეყანაში არსებულ სოციალურ-ეკონომიკურ წინაპირობებზე და ეს წინაპირობები არახელსაყრელი იყო ჩვენს შემთხვევაში, ამიტომ ტრანსფორმაციის პროცესი დროში საკმაოდ გაიწელა და დღემდე გრძელდება. პოლიტიკები შეძლებისდაგვარად ინტენსიურად ხორციელდებოდა, თუმცა ცალკე შესაფასებელია მათი სისტემატურობის ხარისხი. 2001 წელს მიღებულ იქნა დასაქმების შესახებ კანონის, რითაც ძალადაკარგულად გამოცხადდა 1991 წელს მიღებული კანონი დასაქმების შესახებ (კანონი №1084-IX, 2001). კანონში სახელმწიფო ორგანოების უფლებამოსილება მრავალასპექტიანად არის წარმოდგენილი, განსაზღვრულია დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის (შეიქმნა დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდის გაუქმების შემდეგ) საქმიანობის პრინციპები, სავალდებულო ხდება უმუშევრობის შემწეობის მიმღებთა ელექტრონული ბაზის წარმოება. (კანონი №1084-IX, 2001).

ცვლილებების მორიგი ეტაპი 2004 წლიდან იწყება, აღნიშნულ წელს გაუქმდა 2002 წლის საქართველოს პრეზიდენტის №402 ბრძანებით შექმნილი დასაქმების სახელმწიფო სამსახური და მის ნაცვლად შეიქმნა სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო (კანონი №959, 2004). 2004-2005 წლებში განხორციელდა უმუშევართა მომზადება-გადამზადების პროგრამა. 2004-2005 წლები უფრო მეტად ინსტიტუციური ცვლილებების ეტაპია. 2003 წლიდან საერთაშორისო განვითარების სააგენტო (IDA), რომელიც მსოფლიო ბანკის ერთ-ერთი ინსტიტუტია და გასცემს გრძელვადიან, შეღავათიან სესხებს, დაადგინა, რომ სესხის მიღების წინაპირობა ქვეყანაში ბიზნესის დასაწყებად საჭირო დროისა და ხარჯების შემცირებაა (EBRD & The World Bank, 2006). გამომდინარე აქედან, ეროვნული ეკონომიკური პოლიტიკა და მათ შორის, დასაქმების პოლიტიკაც მომდევნო პერიოდში მთლიანად აეწყო ამ პირობების დაკმაყოფილებას. ქვეყანაში დაიწყო შრომის ბაზრის სრული ლიბერალიზაციის ეტაპი. 2006 წელს მიღებულ იქნა ახალი შრომის კოდექსი, პარალელურად გაუქმდა კანონი „დასაქმების შესახებ“, „კოლექტიური ხელშეკრულებებისა და შეთანხმებების შესახებ“, „კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების შესახებ“ (კანონი №3112, 2006).

2007 წლიდან დასაქმების პოლიტიკა მთლიანად არის ორიენტირებული მომსახურების სფეროს განვითარების გზით დასაქმების ზრდისკენ. ამ მიზნით ტურიზმის სფეროს მცირე და საშუალო საწარმოებისათვის საკრედიტო რესურსებზე ხელმისაწვდომობა გაიზარდა, რათა ამ სფეროებში გაზრდილიყო დასაქმებულთა რაოდენობა. 2014 წელს ხელი მოეწერა ასოცირების ხელშეკრულებას, რომლის მეთოთხმეტე თავი ეძღვნება დასაქმების საკითხებს, განსაკუთრებით კი უსაფრთხო გარემოს სამუშაო ადგილებზე და დისკრიმინაციას. 2015-2018 წლის სტრატეგიაში სწორედაც რომ გათვალისწინებულია შრომის უსაფრთხოების საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვა, რომელიც საბოლოოდ უზრუნველყოფს სამუშაო ადგილებზე ტრამპების შემცირებას, შრომის პირობების ხარისხის ამაღლებას, უბედური შემთხვევების რისკებს თავიდან აცილებას.

შრომის პირობების რეგულირების მიზნით 2018 წელს შემუშავებულ იქნა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ (კანონი 4283-III, 2018) საქართველოს კანონი, „რომელიც პირველ ეტაპზე მომეტებული საფრთხის შემცველ ობიექტებზე ინსპექტირების განხორციელების სავალდებულო მანდატს აწესებდა, ხოლო 2019 წლის ცვლილებების შედეგად, შრომის უსაფრთხოების კანონს ორგანული კანონის სტატუსი მიენიჭა, რომლის მიხედვითაც შრომის ინსპექციის მანდატი გაიზარდა, რაც ზედამხედველი უწყების მიერ დღე-ღამის ნებისმიერ დროს, წინასწარი შეტყობინების გარეშე ინსპექტირების განხორციელების უფლებას გულისხმობს“ (ცარციძე, 2019).

მნიშვნელოვანი ცვლილებები განხორციელდა შრომის კანონთა კოდექსში, იგი უფრო მეტად არის ორიენტირებული დასაქმებულთა უფლებების დაცვაზე. დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მხრივ კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ნაბიჯი გადაიდგა ზეგანაკვეთური შრომის აღრიცხვის მოწესრიგების საშუალებით. „დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში“ (ბრძანება N201-15/6, 2021).

მიუხედავად იმისა, რომ ამჟამად უმუშევრობის პრობლემის გადაჭრა და დასაქმების საკითხების მოგვარება პრიორიტეტულ მიმართულებად არის აღიარებული სახელმწიფო დონეზე რეალური, პრაქტიკული შედეგები ნაკლებად თვალსაჩინოა. გამომდინარე იქედან, რომ დასაქმების პოლიტიკის უმთავრესი მიზანი ეფექტიანი დასაქმების მიღწევაა (ტყემალაძე, 2021), ავტორის მიერ ჩატარდა რაოდენობრივი კვლევა, რომელიც დასაქმების აღნიშნულ ფორმაზე მოქმედი ფაქტორების იდენტიფიცირებას ახდენს და აფასებს ფაქტორთა გავლენებს. ფაქტორთა ეს ჯგუფი კომლექსურია, გამოკითხვის შედეგებით გამოიკვეთა რამდენიმე მათგანი, მათ შორის სამუშაო გამოცდილება, სოციალური გარანტიები. დავუშვით ჰიპოთეზა, რომ სტაჟის ზრდა იწვევს ადამიანისეული კაპიტალის დაგროვებას, რაც შესაბამისად უნდა აისახოს შემოსავლების ზრდაში და ეფექტიან დასაქმებაში. რესპოდენტებს დაესვათ შესაბამისი კითხვა და აღმოჩნდა, რომ გამოკითხულთა 40,6% ერთ წელზე ნაკლებია რაც მიმდინარე სამსახურში მუშაობს. დაახლოებით 1/5 ამბობს, რომ მათი სტაჟი 1-დან 3 წლამდე მერყეობს, ამდენივეს აქვს 10 წელზე მეტ ხნისანი გამოცდილება მიმდინარე პოზიციაზე მუშაობის. 11%-ს - 3-5 წლამდე, ხოლო 10%-ს 5-10 წლამდე სტაჟი აქვს. სამუშაო სტაჟისა და შემოსავლების სიდიდეს შორის კავშირის დასადგენად ჩამოყალიბდა ჰიპოთეზა:

ჰიპოთეზა H1: სამუშაო გამოცდილების ხანგრძლივობა განსაზღვრავს შემოსავლების სიდიდეს.

ცხრილი 1.1. სტაჟის ხანგრძლივობა მიმდინარე დამქირავებელთან

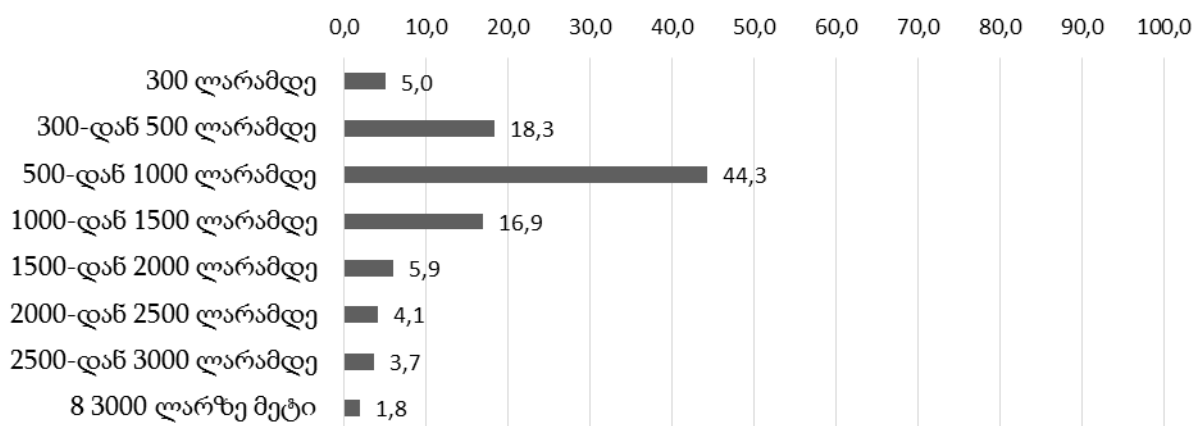
q5 სტაჟის ხანგრძლივობა მიმდინარე დამქირავებელთან

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 ერთ წლამდე	178	40.6	40.8	40.8
	1-3 წელი	84	19.2	19.3	60.1
	3-5 წელი	46	10.5	10.6	70.6
	5 წელზე მეტი	44	10.0	10.1	80.7
	10 წელზე მეტი	84	19.2	19.3	100.0
	Total	436	99.5	100.0	
Missing	99	2	0.5		
Total		438	100.0		

წყარო: ავტოჩის გაანგაჩიშებები

გამოკითხულ დასაქმებულთა საშუალო შემოსავლის ანალიზით ირკვევა, რომ 300 ლარამდე ხელფასი გამოკითხულთა 5% აქვს, 300-დან 500 ლარამდე - 18,3%, 500-1000 ლარის ფარგლებში - 44,3%, 1000-1500 ლარამდე - 16,9%, 1500-2000 ლარი - 5,9%, 2000-2500 ლარი - 4,%, 2500-3000 ლარი - 3,7%, 8000 ლარზე მეტი - 1,8%.

სქემა 1.1. ძირითად სამსახურში შემოსავლის საშუალო სიდიდე (q33)



წყარო: ავტოჩის მიერ ჩატარებული გამოკითხვის შედეგები

ჰიპოთეზის შემოწმების პროცესში გაკეთდა დასკვნა, რომ გამოკითხულთა 68 %-ზე მეტი ვერ იღებს საშუალო ხელფასის ოდენობის ხელფასს, რაც არაეფექტიანი დასაქმების არსებობაზე მიგვითითებს.

ცხრილი 1.2. სტაჟისა და შემოსავლის დამოკიდებულება

	სტაჟის ხანგრძლივობა x შემოსავალი				
შემოსავალი	ერთ წლამდე	1-3 წელი	3-5 წელი	5 წელზე მეტი	10 წელზე მეტი
300 ლარამდე	6	7			5
300-დან 500 ლარამდე	30	10	4	9	14
500-დან 1000 ლარამდე	45	48	52	36	40
1000-დან 1500 ლარამდე	12	17	26	23	19
1500-დან 2000 ლარამდე	2	7	9	9	10
2000-დან 2500 ლარამდე	2	5	9	5	5
2500-დან 3000 ლარამდე		7		9	7
8 3000 ლარზე მეტი	2			9	

პირსონის კორელაციის კოეფიციენტით შესაძლებელი გახდა დაგვედგინა, რამდენად განსაზღვრავს სამუშაო გამოცდილების ხანგრძლივობა შემოსავლების სიდიდეს. ცვლადებს შორის კავშირი არსებობს, თუმცა დამოკიდებულება ცვლადებს შორის სუსტია (Pearson's $R=0.426$).

ცხრილი 1.3. პირსონის კოეფიციენტი (სტაჟი-შემოსავლები)

მოდელი	Pearson's R	Sig. (2-tailed)
1	0.426	0.001

წყარო: ავტორის გაანგაზიშებები

შედეგად, სამუშაო გამოცდილების ხანგრძლივობა ყოველთვის არ განსაზღვრავს შემოსავლებს. შესაბამისად, ჩვენს მიერ ჩამოყალიბებული ჰიპოთეზა ჰიპოთეზა H1: სამუშაო გამოცდილების ხანგრძლივობა განსაზღვრავს შემოსავლების სიდიდეს ნაწილობრივ დადასტურდა. სტაჟის ზრდას კავშირი აქვს შემოსავლების ზრდასთან, მაგრამ პირველი ცვლადის ცვლილება ყოველთვის არ იწვევს მეორე ცვლადი ცვლილებას.

ღირსეული შრომის პირობების უზრუნველყოფა, მათ შორის ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებული საკითხები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის, ადამიანის უფლებათა დამცველი და სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების ერთ-ერთ მთავარ მოთხოვნას წარმოადგენს. საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 27-ე მუხლით განსაზღვრულია ზეგანაკვეთური მუშაობის ხანგრძლივობა, მაქსიმალურად დასაშვები ზღვარი. ასევე, 2021 წლიდან სამუშაო საათების აღრიცხვის ვალდებულება დაეკისრა დამსაქმებელს (ბრძანება 01-15/6, 2021). გამომდინარე იქედან, რომ დასაქმების პოლიტიკა ორიენტირებულია ამ მიმართულებაზე, შევეცადეთ გაგვეჩვენოთ, რამდენად აისახა აღნიშნული პოლიტიკის შედეგები დასაქმებულთა შემოსავლებზე. შესაბამისად, ზეგანაკვეთური მუშაობის შემოსავლების ცვლილებაზე გავლენის დადგენის მიზნით ჩამოვაყალიბეთ შემდეგი ჰიპოთეზა:

H7: ზეგანაკვეთური მუშაობა ზრდის შემოსავლების სიდიდეს.

გამოკითხვის შედეგების მიხედვით ნათელი გახდა, რომ გავრცელებულია ზეგანაკვეთური მუშაობა. რესპოდენტებს დაესვათ კითხვა სამუშაო გრაფიკის შესახებ, პასუხების შესაძლო ვარიანტების ამორჩევის შედეგად დასკვნები ასეთია: რესპოდენტთა ყველაზე დიდი ნაწილი (44,3%) მუშაობს კვირაში 40 საათს, აქედან ნორმირებული სამუშაო კვირით სარგებლობს დასაქმებულთა 11%. შემდეგ ადგილზეა ცვლაში მუშაობა (13,7%), გრაფიკის გარეშე მომუშავეები (19,2%), კვირაში 5 დღე, 40 საათზე მეტი დროით (ზეგანაკვეთური, 9,1%), კვირაში 6 დღე 36-48 საათი (9,1%), არასრული სამუშაო დროით (4,1%) მომუშავეები. გამოდის, რომ 44,3%

მუშაობს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სამუშაო დროის ფარგლებში, ხოლო ზეგანაკვეთური მუშაობას ეწევა გამოკითხულთა 18,2%. გამოკითხვის შედეგებიდან გამომდინარე გაჩნდა კითხვა, ზეგანაკვეთური მუშაობა განაპირობებს თუ არა დასაქმებულის შემოსავლების ზრდას.

ცხრილი 1.4. ზეგანაკვეთური მუშაობისა და შემოსავლების დონის დამოკიდებულება

	40 საათიანი სამუშაო კვირა	40 საათიანი სამუშაო კვირა ნორმირებული სამუშაო დღით	ვმუშაობ ცვლაში	მე ვარეგულირებ სამუშაოზე მისვლისა და წამოსვლის დროს	ვმუშაობ ყოველდღიურად	ვმუშაობ კვირაში 5 დღე, 40 საათზე მეტს, ზეგანაკვეთური სამუშაო	ვმუშაობ კვირაში 6 დღე 36-დან 48 საათამდე	ვმუშაობ არასრულ სამუშაო განაკვეთზე
300 ლარამდე		8.3%	13.3%	7.1%	14.3%		4.8%	
300-დან 500 ლარამდე	20.5%		26.7%	3.6%	21.4%	15.0%	19.0%	66.7%
500-დან 1000 ლარამდე	45.2%	54.2%	40.0%	35.7%	35.7%	55.0%	57.1%	11.1%
1000-დან 1500 ლარამდე	16.4%	12.5%	13.3%	28.6%	14.3%	15.0%	14.3%	22.2%
1500-დან 2000 ლარამდე	5.5%	8.3%	3.3%	14.3%		5.0%	4.8%	
2000-დან 2500 ლარამდე	6.8%	8.3%		3.6%	7.1%			
2500-დან 3000 ლარამდე	4.1%	4.2%		3.6%	7.1%	10.0%		
8 3000 ლარზე მეტი	1.4%	4.2%	3.3%	3.6%				

წყარო: ავგოჩის გამოკითხვის შედეგები

ჯგუფთაშორისი ანალიზით გაირკვა, რომ სამუშაო გრაფიკის მიუხედავად, დასაქმებულთა უმრავლესობის შემოსავალი 500-დან 1000 ლარამდე მერყეობს. არასრულ განაკვეთზე მომუშავეთა 67%-ის ხელფასი კი 300-დან 500 ლარამდეა.

ცხრილი 1.5. პირსონის კოეფიციენტი (ზეგანაკვეთურ მუშაობასა და შემოსავლებს შორის)

	Value	Approximate Significance
Pearson's R	0.348	0.001c

წყარო: ავგოჩის გაანგაჩიშებები

ჰიპოთეზა H7: ცვლადებს შორის არსებობს კავშირი 0,001 დონეზე. დამოკიდებულებები კი შედარებით სუსტია. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ზრდა მხოლოდ ერთეულ შემთხვევებში იწვევს შემოსავლების სიდიდის ზრდას. შრომის ანაზღაურების დონე უცვლელი

რჩება სამუშაო საათების ზრდის მიუხედავად და თითქმის იგივეა, რაც ნორმირებული გრაფიკით მომუშავეთა ანაზღაურება.

დასკვნები

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ გამოწვევად რჩება არაფორმალური დასაქმების ზრდადი მასშტაბები. არაფორმალურობისგან გამოწვეული “ღირსეული შრომის” პირობების არასათანადო უზრუნველყოფა, დაბალი შემოსავლები, პრეკარიატის (precariat) მაღალი ხარისხი. საქმე გვაქვს არაეფექტიან დასაქმებასთან. დასაქმების სტრუქტურაში ჯერ კიდევ მაღალია დაბალმწარმოებლურ დარგებში დასაქმებულთა წილი. არ მიმდინარეობს აღნიშნული დარგების რაციონალიზაცია, არ ხორციელდება მათი მწარმოებლურობის ზრდისკენ მიმართული ღონისძიებები. იშვიათია ინოვაციური პროექტები. დასაქმების საკითხის მოგვარებას ხელს უშლის ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის დაბალი ტემპი, რაც, თავის მხრივ, ეკონომიკის მწარმოებლური დარგების განვითარების შეფერხების შედეგია.

ინფორმაციულ, რეკრეაციულ და მომსახურების მოდელზე გადასვლის მცდელობის პარალელურად, დასაქმების და ეკონომიკის სტრუქტურული შეუსაბამობისგან გამოწვეული მიზეზებით, მოკლევადიან პერიოდში მიღებულმა ეფექტებმა დროში არასტაბილურობა აჩვენა. პანდემიური კრიზისის დაწყებამ ლაკმუსის როლი შეასრულა და კიდევ ერთხელ გაუსვა ხაზი ქვეყნის ეკონომიკაში რეალური სექტორის ზრდის აუცილებლობას.

პარალელურად, ეკონომიკის გაციფრულების და ინოვაციურობის შედეგად იხსნება პრინციპულად ახალი შესაძლებლობები, წარმოიქმნება საქმიანობის ახალი სახეები, ვითარდება დასაქმების სექტორი და მიმდინარეობს დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაცია. ამ კონტექსტში არსებობს სამეცნიერო და გამოყენებითი ინტერესი დასაქმების შეცვლილ სოციალურ-ეკონომიკურ პირობებთან ადაპტაციის ხარისხის ამაღლებაში. როგორც ვხედავთ, 2018 წლიდან ქვეყნის შრომის ბაზრის პოლიტიკის ღონისძიებები სრულად არის ორიენტირებული ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფისათვის საჭირო პირობების შექმნაზე, რეალურად ხელშესახები შედეგები ამ ეტაპზე არ იკვეთება. თუმცა, სამუშაო ძალის მაჩვენებლებში აშკარად გაუმჯობესებული მდგომარეობაა.

ლიტერატურა

1. კაკულია, ნ. (2019). „საქართველოს ინსტიტუციური გარემოს შეფასება WGI ინდიკატორების მიხედვით და მისი გავლენა ეკონომიკურ ზრდაზე“. ჟურნალი „ეკონომისტი“, #2, გვ. 77-79
2. კაკულია, ნ., ჩიქობავა მ. (2017). „ეკონომიკური კრიზისის თეორიების შედარებითი ანალიზი“, აკადემიკოს ა. გუნიას დაბადებიდან 50-ე წლისთავისადმი მიძღვნილი საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის მასალათა კრებული, გვ.177-187
3. ლობჟანიძე, მ. (2022). „COVID-19 პანდემიის გავლენა სასწავლო მიგრაციაზე და მისი სოციალურ-ეკონომიკური შედეგები“, ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის 100 წლის იუბილესადმი მიძღვნილი VII საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში“
4. პაპავა, ვ. (2020). „კორონომიკა და თვისებრივად ახალი ეკონომიკური კრიზისი“, რეფერირებადი და რეცენზირებადი, საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“, ტომი XII, N2, გვ. 13-17
5. შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემა - „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა“, 2020
6. ტუხაშვილი, მ. (2021). „ჰერეთის მოსახლეობა: დინამიკა და ეთნოსტრუქტურა“, ჟ. მიგრაცია, #10
7. ტყემალაძე ი. (2021). „დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა კოვიდ-19-ის პანდემიით გამოწვეული კრიზისის პირობებში საქართველოში“, ჟურნალი გლობალიზაცია და ბიზნესი, #12, გვ. 155-161., <https://www.eugb.ge/index.php>
8. ცარციძე, მ. (2019). „ეფექტიანი დასაქმება - ადამიანის კეთილდღეობისა და ეკონომიკური ზრდის მნიშვნელოვანი ფაქტორი საქართველოში“, ჟურნალი „ეკონომისტი“, #2, გვ. 82-97
9. Chassamboullia, A., Fontaine, I., Gomesc, P. (2020). „How important are worker gross flows between public and private sector?“ p. 1-10

10. European Commission. "Eurostat regional yearbook". Luxembourg: Publications Office of the European Union (2021): 66-81.
11. European Council. "European Neighbourhood Policy Annual report – Georgia". (2011):8-15.

Irma Tkemaladze

PhD Student

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Macroeconomic Aspects of Labor Market Regulation

SUMMARY

In conclusion, it can be said that the growing scale of informal employment remains a problem. Inadequate provision of "decent work" conditions caused by informality, low incomes, and a high degree of precariat. We are dealing with inefficient employment. In the structure of employment, the share of those employed in low-production industries is still high. There is no rationalization of these industries, and measures aimed at increasing their productivity are not being implemented. Innovation projects are rare. The solution to the problem of employment is hampered by the low rate of creation of new jobs, which, in turn, is a consequence of the lag in the development of the manufacturing sectors of the economy.

At the same time, as a result of digitalization and innovativeness of the economy, fundamentally new opportunities are opening up, new types of activities are being created, the employment sector is developing and forms of employment are being transformed. In this regard, there is scientific and applied interest in increasing the degree of adaptation to the changed socio-economic conditions of employment. As we can see, since 2018, the country's policy measures in the labor market have been fully focused on creating the necessary conditions for ensuring effective employment; at this stage, there are no really tangible results. However, there is a clear improvement in labor force indicators.

Key Words: Labor market regulation, State employment policy, Transformation of employment forms, Macroeconomic policy.