

ბიზნესის სფეროში შრომის ანაზღაურების მაჩვენებელთა

სექტორული სტატისტიკური ანალიზი

სიმონ გელაშვილი

ეკონომიკურ მეცნიერებათა დოქტორი, პროფესორი
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თეონა ხაბეიშვილი

დოქტორანტი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

სტატიაში წარმოდგენილია საქართველოს ბიზნეს სექტორში შრომის ანაზღაურების შედარებითი სტატისტიკური ანალიზი (მათ შორის Covid-19 პანდემიის პერიოდისათვის) და განგარიშებულია მრავალი ადეკვატური მაჩვენებელი. სტატიის მიზანია სხვადასხვა სტატისტიკური მეთოდის გამოყენებით შეფასდეს პანდემიით გამოწვეული ეკონომიკური შოკის მიმართ საშუალო ხელფასის ელასტიურობა და გაანალიზდეს მისი გავლენა საშუალო ხელფასის სიდიდის ცვლილების ტენდენციებზე.

სტატიაში გაანალიზებულია საშუალო ხელფასის ცვლილების ტენდენციები 2010-2021 წლების მონაცემებზე დაყრდნობით; შედარებითი ანალიზის საფუძველზე შეფასებულია პანდემიამდე და პანდემიის პერიოდში ბიზნეს სექტორებში გამოვლენილი თავისებურებები, რყევები და შეცვლილი ტენდენციები.

სტატიაში ფართოდაა გამოყენებული არაერთი სტატისტიკური მეთოდი, როგორცაა: შეფარდებითი, საშუალო და ვარიაციის მაჩვენებლები, ასევე დროითი მწკრივები და მონაცემთა პრეზენტაციების მეთოდები.

შედარებითი ანალიზის საფუძველზე შეფასებულია Covid-19 პანდემიამდე და პანდემიის პერიოდში ბიზნესის ცალკეულ სექტორში შრომის საშუალო ანაზღაურების მიმართულებით გამოვლენილი თავისებურებები, რყევები და შეცვლილი ტენდენციები; დადგენილია ის სექტორები, სადაც მაღალი და დაბალი შრომის ანაზღაურების მაჩვენებლებია და ასევე მათ შორის უთანაბრობის ზომა.

საკვანძო სიტყვები: ბიზნეს სექტორი, შრომის ანაზღაურება, სტატისტიკური ანალიზი, Covid-19 პანდემია, ვარიაციის დიაპაზონი.

ბიზნესის სფერო წამყვანია სამუშაო ძალის პოტენციალის გამოყენების მიმართულებით, რაც, თავის მხრივ, განაპირობებს ამ სფეროში შრომის საშუალო ანაზღაურების სტატისტიკური ანალიზის საჭიროებას სხვადასხვა ენდოგენური და ეგზოგენური ფაქტორით, მათ შორის COVID-19 პანდემიით, გამოწვეული ცვლილებების გამოსავლენად. მნიშვნელოვანია შეფასდეს პანდემიის დროს შექმნილი ფორს-მაჟორული სიტუაციებით განპირობებული აქტივობების გავლენა პანდემიამდე არსებულ ტენდენციებსა და სახელფასო მაჩვენებლებზე.

შედარებითი სტატისტიკური ანალიზი საშუალებას იძლევა დადგინდეს ლოგიკური კავშირები ბიზნესის მხრიდან შრომის ღირებულების შეფასებაში ცვლილებებსა და პანდემიით გამოწვეულ ეფექტებს შორის, როგორც სექტორულ, ისე სხვა ნიშნების მიხედვით.

წინამდებარე სტატიაში სტატისტიკური მეთოდების გამოყენებით შეფასებულია მთლიანად ბიზნესის სფეროს საშუალო ანაზღაურება ცალკეულ სექტორებთან მიმართებაში და გამოვლენილია წამყვანი სექტორები, შესწავლილია შრომის ანაზღაურების დისბალანსი ცალკეულ სექტო-

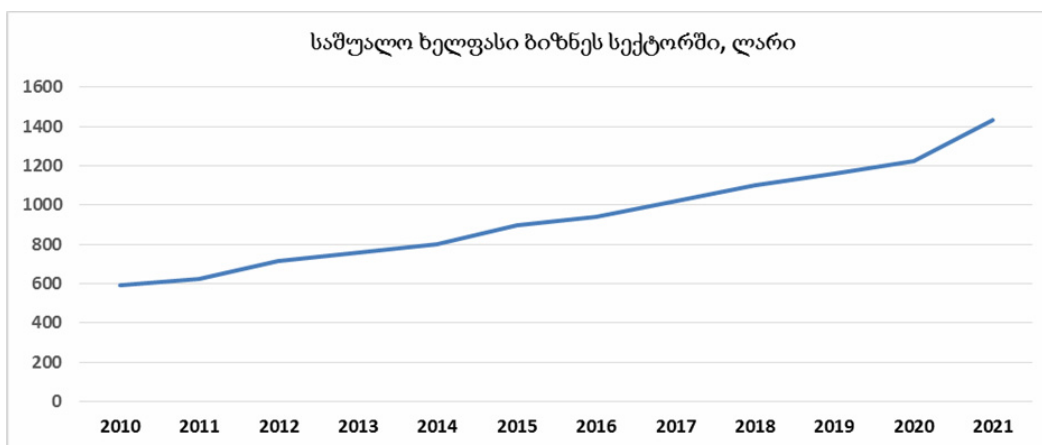
რებს შორის, იდენტიფიცირებულია პანდემიის შემდგომ არსებული ძირითადი გამოწვევები, პრობლემები და ტენდენციები.

დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების საშუალო მაჩვენებელი ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების ერთ-ერთი ინდიკატორია. ბიზნესის მიერ სამუშაო ძალისთვის შეთავაზებული შრომის ღირებულება კი ამ სფეროს მიმზიდველობასა და სამომავლო განვითარების პერსპექტივებზე მიუთითებს.

ქვეყანაში არსებული ბიზნეს გარემო მეტ-ნაკლებად განაპირობებს სანარმოთა მსყიდველუნარიანობას შრომის ღირებულების განსაზღვრის მიმართულებით (მენქიუ, 2008). საქართველოს ბიზნეს გარემო, მსოფლიო ბანკის ბიზნესის კეთების სიმარტივის მიხედვით,¹ 2020 წლის მდგომარეობით, შეფასებული იყო 83.7 ქულით (მე-7 პოზიცია 190 ქვეყანას შორის) Fitch-ისა² და S&P Global³-ის საკრედიტო რეიტინგის მიხედვით კი ქვეყანა შეფასებულია BB რეიტინგით, რაც შოკებისადმი შედარებით მდგრადობისა და სტაბილურობის მაჩვენებელია. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ბიზნესის სფეროს საშუალო ანაზღაურების მაჩვენებელი სტაბილურობითა და, მეტწილად, მატების ტენდენციით უნდა ხასიათდებოდეს. რეალური სიტუაციის დასადგენად, შრომის საშუალო ანაზღაურების მაჩვენებლების შედარებითი ანალიზი ჩატარებულია 2010-2021 წლების პერიოდისათვის.

2021 წლის მდგომარეობით, ბიზნესის სფეროში შრომის საშუალო ანაზღაურება 3 210.1 ლარით განისაზღვრა, რაც წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელთან შედარებით 1,17-ჯერ (ანუ 117%-ით), 2010 წლის მაჩვენებელთან შედარებით კი 2,4-ჯერ (ანუ 240%-ით) არის გაზრდილი (გელაშვილი და თოდრაძე, 2020).

გრაფიკი 1.



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ვებგვერდი

წარმოდგენილი გრაფიკიდან ნათლად ჩანს, რომ 2010-2021 წლებში, მიუხედავად კოვიდ-19 პანდემიის შედეგად შექმნილი ფორს-მაჟორული პირობებისა, ბიზნეს სექტორში დაქირავებულთა საშუალო ხელფასის რაოდენობრივი მაჩვენებლის ყოველწლიური უწყვეტი ზრდის ტენდენცია არ

¹ წყარო: <https://archive.doingbusiness.org/en/data/exploreconomies/georgia>

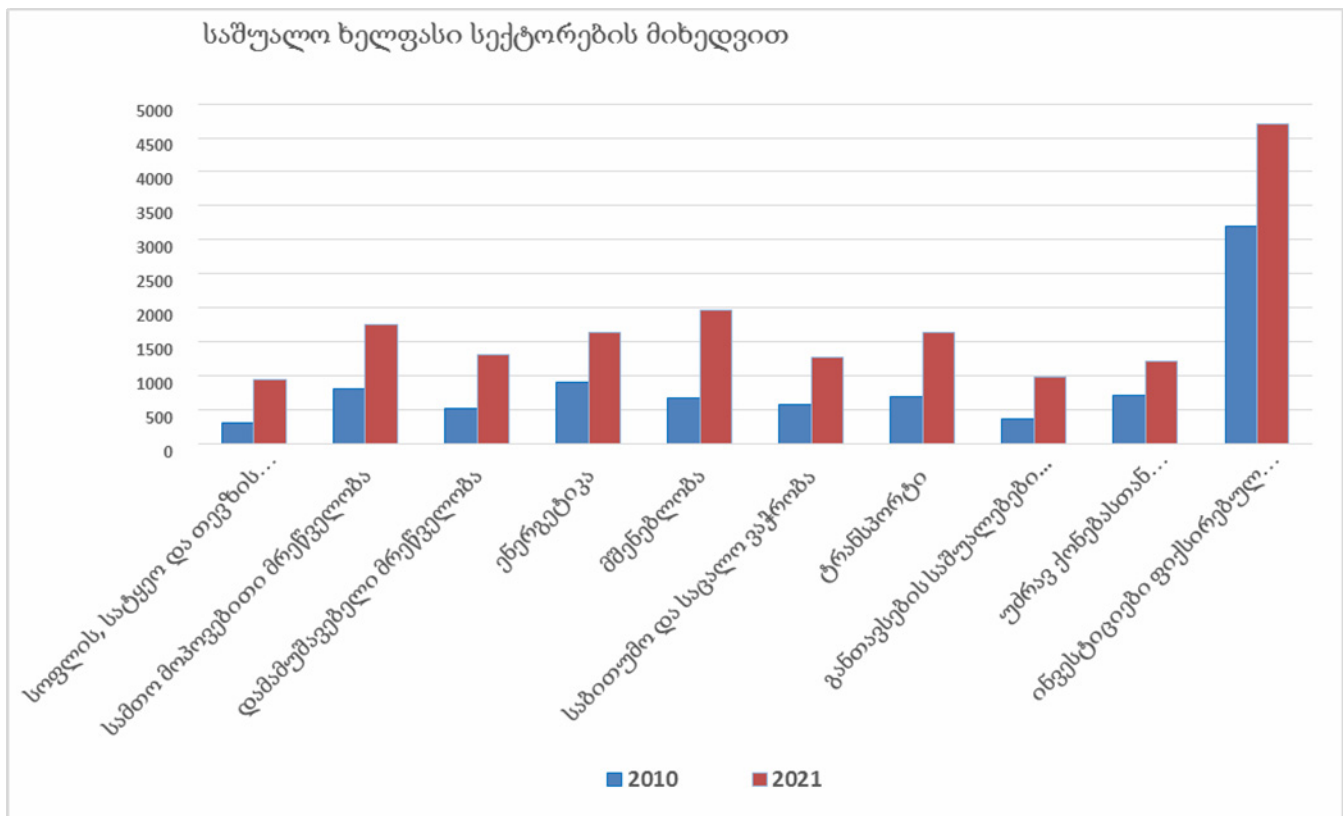
² წყარო: <https://www.fitchratings.com/entity/georgia-85877873>

³ წყარო: <https://cbonds.com/news/1685067>

დარღვეულა: 2020 წელს, წინა წელთან შედარებით, ბიზნეს სექტორში დაქირავებულთა შრომის საშუალო ანაზღაურება 60.2 ლარით, 2021 წელს კი 208,7 ლარით გაიზარდა. მთელ საანალიზო პერიოდში (2010-2021 წლები) ბიზნესის სფეროს შრომის ანაზღაურების საშუალო აბსოლუტურმა მატებამ 76,26 ლარი შეადგინა.

რა თქმა უნდა, დიდ ინტერესს იწვევს ბიზნესის სფეროში შრომის ანაზღაურების ტენდენციების ანალიზი სექტორულ ჭრილში. ქვემოთ მოცემული გრაფიკი 2 აჩვენებს, რომ 2021 წლის ანაზღაურების საშუალო მაჩვენებელი 2010 წელთან შედარებით გაზრდილია ბიზნესის ყველა სექტორში, თუმცა, საყურადღებო ცვლილებები დაფიქსირდა სექტორების რანჟირებულ სიაში. ასე, მაგალითად: თუ 2010 წელს უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები მეოთხე ადგილს იკავებდა შრომის საშუალო ანაზღაურების სიდიდის მიხედვით, 2021 წელს მერვე პოზიცია დაიკავა ბიზნესის 10 დამოუკიდებელ სექტორს შორის. საპირისპირო სურათია მშენებლობის სექტორში: თუკი 2010 წელს მშენებლობა მაღალი საშუალო ანაზღაურების მიხედვით მეექვსე ადგილს იკავებდა, 2021 წლის საშუალო სახელფასო მაჩვენებლის 192%-იანი ზრდით, მეორე, ერთ-ერთი ყველაზე მაღალი საშუალო ანაზღაურების მქონე სექტორია.

გრაფიკი 2.



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ვებგვერდი.

2019 წელთან შედარებით, კორონაპანდემიის პერიოდში, სექტორულ რანჟირებაში პოზიციის ცვლილება ყველაზე მეტად უძრავ ქონებასთან დაკავშირებულ საქმიანობებს შეეხო. 2019 წელს აღნიშნული საქმიანობა შრომის საშუალო ანაზღაურების მაჩვენებლით მეექვსე ადგილზე იყო,

2021 წლის მდგომარეობით კი მერვე ადგილზე გადაინაცვლა. შრომითი დანახარჯების მიმართულებით მცირედ გაძლიერდა საბითუმო და საცალო ვაჭრობის, ასევე დამამუშავებელი მრეწველობის სექტორი.

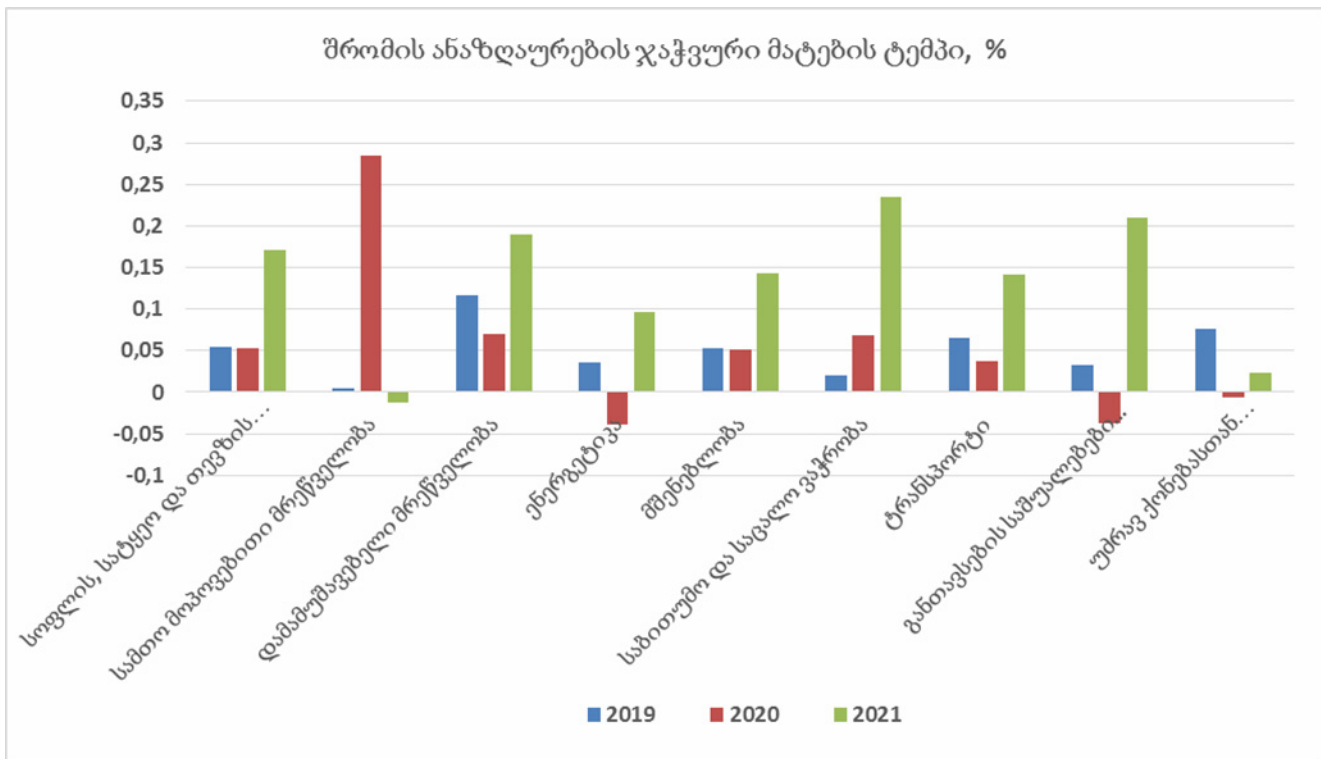
როგორც უკვე აღვნიშნეთ, 2010 წლიდან ბიზნეს სექტორში შრომის საშუალო ანაზღაურება ხასიათდება უწყვეტი ზრდის ტენდენციით, რაც, თავის მხრივ, მართებულია ზრდის ტემპის მაჩვენებელთან მიმართებაშიც. საინტერესოა, რომ ზრდის ტემპის დადებითი ტენდენცია ნარჩუნდება როგორც 2010, ისე 2017 წელთან შედარებით. შეიძლება ითქვას, რომ ბიზნეს სექტორში, 2010 საბაზისო წელთან შედარებით, ყოველწლიურად ფიქსირდება შრომის საშუალო ანაზღაურების სტაბილურად მზარდი ტენდენცია (გელაშვილი და თოდრაძე, 2020).

საბაზისო წესით გაანგარიშებული ზრდის ტემპებთან შედარებით, მატების ტენდენციები განსხვავებულია, ანუ: თუ შრომის საშუალო ანაზღაურებას გავაანალიზებთ წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელთან მიმართებაში და გავიანგარიშებთ დაქირავებულთა საშუალო ანაზღაურების ჯაჭვური მატების ტემპებს, აღმოჩნდება, რომ აღნიშნული მაჩვენებელი შედარებით მაღალი დაფიქსირდა 2012, 2015, 2017 და 2021 წლებში. პანდემიის პერიოდში დაფიქსირებული მატების ტემპი კი თითქმის უტოლდებოდა საანალიზო პერიოდში გამოვლენილ ყველაზე დაბალ მაჩვენებელს (2016 წელს – 4,6%). საანალიზო პერიოდში ყველაზე მაღალი, ანუ 17.06%-იანი მატების ტემპი დაფიქსირდა 2021 წელს, რაც ბიზნეს სექტორის პანდემიის რეჟიმზე წარმატებული ადაპტაციის მაჩვენებელია.

2019 და 2021 წლებში ბიზნესის სფეროში შრომის ანაზღაურების საშუალო მაჩვენებელს სოფლის მეურნეობის სექტორის საშუალო ხელფასი, შესაბამისად, 40 და 34%-ით, ხოლო განთავსების საშუალებების (სასტუმროები და რესტორნები) საშუალო ხელფასი, შესაბამისად, 27 და 31%-ით ჩამორჩება. ანალოგიური განსხვავება 2010 წელთან შედარებით შემცირებულია (48% სოფლის მეურნეობა და 36% განთავსების საშუალებები), რაც დადებითად შეიძლება შეფასდეს. ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ პანდემიის პერიოდში ბიზნესის სფეროს საშუალო ხელფასის მაჩვენებელთან მიმართებაში, სახელფასო უთანასწორობა გაზრდილია განთავსების საშუალებების, ხოლო შემცირებულია სოფლის მეურნეობის სექტორში.

გარდა იმისა, რომ 2010 წლიდან დღემდე ყველაზე მაღალ და დაბალანაზღაურებად სექტორებს შორის სახელფასო მაჩვენებელში სხვაობა გაზრდილია, ასევე გაზრდილია სექტორული უთანასწორობა მთლიანად სფეროს მიხედვითაც. ასე, მაგალითად, 2019-2021 წლებში ყველაზე მაღალანაზღაურებადი სექტორი იყო სამშენებლო, 2010 წელს კი ენერგეტიკის სექტორი ლიდერობდა (10).

ცალკეული სექტორების მიხედვის საშუალო ხელფასის ანალიზისას უწყვეტი ზრდის ტენდენცია შეინიშნება 2014-2018 წლებში, ხოლო პანდემიის პერიოდში ენერგეტიკის, განთავსების საშუალებებისა და უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობების საშუალო ხელფასის ანალიზისას დაფიქსირდა მატების ჯაჭვური ტემპის უარყოფითი მაჩვენებელი.



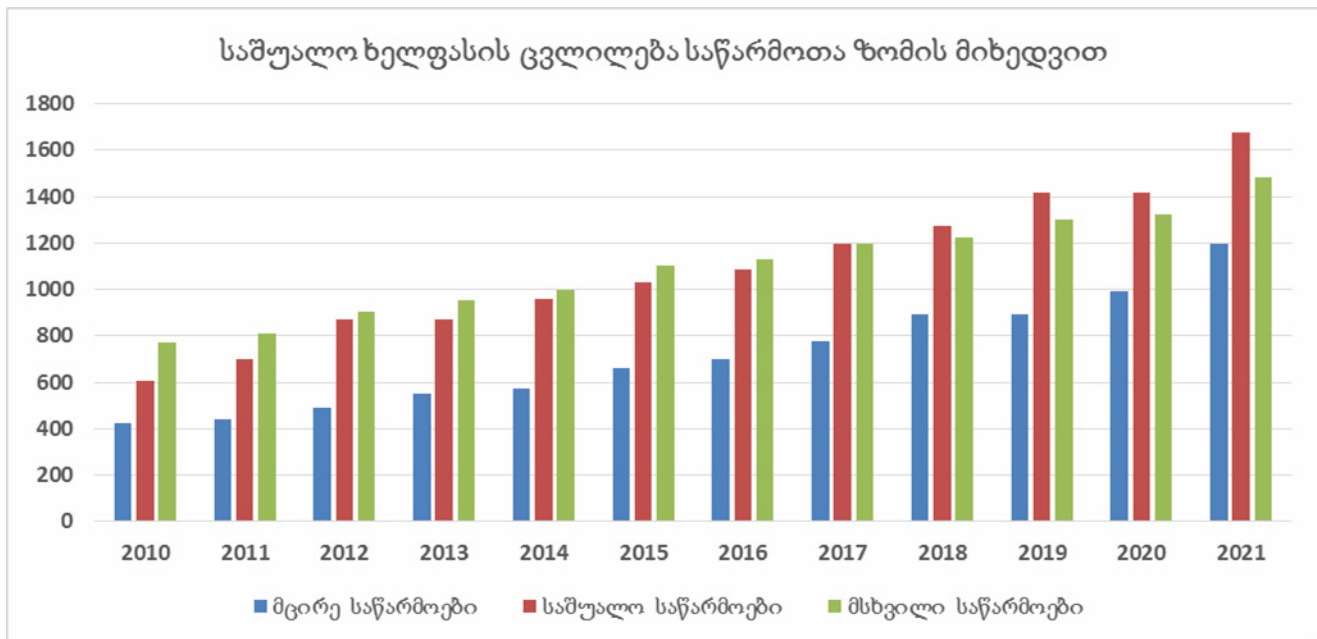
წყარო: მაჩვენებლები გაანგარიშებულია ავტორთა მიერ, საქსტატის ოფიციალური მონაცემების საფუძველზე.

აღსანიშნავია, რომ 2021 წელს მატების ტემპი კვლავ დაუბრუნდა დადებით ნიშნულს. ანალიზის შედეგად დადგინდა, რომ კორონაპანდემიის პერიოდში ნაკლებ მერყევი აღმოჩნდა ანაზღაურება სამშენებლო სექტორში. 2021 წელს კი თითქმის ყველა სექტორში, გარდა სამთო მოპოვებითი მრეწველობისა, შეინიშნება მატების ტემპის მაჩვენებლის შესამჩნევად მკვეთრი ზრდა, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ ბიზნესმა წარმატებით მოახერხა შრომის ანაზღაურების პოლიტიკის ადაპტირება პანდემიის გამო დაწესებულ სხვადასხვა რეგულაციების პირობებში.

2021 წელს, 2010 და 2017 წლებთან შედარებით, ზრდის ტენდენცია დაფიქსირდა ბიზნესის ყველა სექტორის მიხედვით. ზრდა სახეზეა როგორც 2010 წლის, ისე 2017 წლის ანალოგიურ მაჩვენებელთან შედარებით.

ამრიგად, შრომის საშუალო ანაზღაურების ცვლილების ტენდენციები კოვიდ-19 პანდემიის პერიოდში აჩვენებს, რომ ბიზნეს სექტორების უმეტესობა საშუალო ხელფასის სიდიდის მიმართულებით, შედარებით მდგრადი და შესამჩნევად მოქნილი იყო.

შრომის ანაზღაურების ოდენობით, 2010 წლიდან დღემდე, საწარმოთა ყველა კატეგორიაში ვლინდება საშუალო ხელფასის ზრდის ტენდენცია: მცირე ზომის საწარმოების შემთხვევაში საშუალო ხელფასის აბსოლუტური მაჩვენებელი 183%-ით, საშუალო ზომის საწარმოებში 177%-ით, ხოლო მსხვილ საწარმოებში 92%-ით გაიზარდა.



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ვებგვერდი

კორონაპანდემიის წინა, 2019 წელს, საშუალო ხელფასის მატების ყველაზე მაღალი ტემპი, ანუ 11% დაფიქსირდა საშუალო საწარმოებში, ყველაზე დაბალი კი – 0,1% მცირე საწარმოებში. თუმცა, 2021 წელს 2018 წელთან შედარებით, მცირე საწარმოებში საშუალო ხელფასის ზრდის ტემპმა 34, საშუალო საწარმოებში 31 და მსხვილ საწარმოებში კი 21 პროცენტი შეადგინა.

აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ 2010 წლის შემდეგ საშუალო ხელფასის კლება არ დაფიქსირებულა არცერთი კატეგორიის საწარმოს შემთხვევაში (გელაშვილი და ოქრუაშვილი). ეს ტენდენცია მართებულია პანდემიის რთული ვითარების პერიოდშიც: 2019-20 წლებში საწარმოები ახერხებდნენ საშუალო ხელფასის მცირედით მაინც ზრდას, პანდემიის პერიოდში კი ზრდის ტემპის მაჩვენებლებმა გადააჭარბა წინა წლებში არსებულ მაჩვენებლებს, რაც დადებით მოვლენად და პანდემიის პირობებთან ნარმატებული ადაპტაციის ინდიკატორად შეიძლება ჩაითვალოს.

საინტერესოა საშუალო ხელფასის ანალიზი სხვადასხვა ზომის საწარმოთა მიხედვით. უფრო კონკრეტულად, თუ მცირე და საშუალო ან საშუალო და მსხვილი საწარმოების დასაქმებულთა საშუალო ხელფასებს შორის დიაპაზონს გავაანალიზებთ, შევამჩნევთ, რომ ყველაზე მაღალი უთანაბრობა მსხვილი და მცირე ზომის საწარმოებს შორის ფიქსირდება. 2017 წლამდე მართებული იყო ტენდენცია, რომ რაც უფრო დიდია საწარმოს ზომა, მით უფრო მაღალ საშუალო ანაზღაურებას სთავაზობდა იგი დასაქმებულს. თუმცა, 2017 წლის შემდეგ აღნიშნული ტენდენცია შეიცვალა და 2017 წლიდან საშუალო ზომის საწარმოებში საშუალო ხელფასის სიდიდემ გადააჭარბა მსხვილ საწარმოებში დასაქმებულთა საშუალო ანაზღაურებას (გელაშვილი და თოდრაძე).

როგორც ანალიზით დადგინდა, დასაქმებულთა საშუალო ხელფასების უთანაბრობა საწარმოთა ზომის მიხედვით ბოლო 5 წელიწადში არ შემცირებულა, მაგრამ შეიცვალა ლიდერული პოზიცია საშუალო და მსხვილ საწარმოებს შორის. სავარაუდოა, რომ აღნიშნული ტენდენცია მცირე და

საშუალო ბიზნესის ხელშემწყობმა პროგრამებმა¹, სწორად დაგეგმილი განვითარების სტრატეგიის შემუშავებამ² და საგადასახადო პოლიტიკის შემსუბუქების კუთხით შეღავათიანი რეჟიმების არსებობამ³ განაპირობა.

რა თქმა უნდა, საინტერესოა ისიც, თუ რა სიდიდით განსხვავდება საშუალო ხელფასის მაჩვენებლები ცალკეულ წლებში. აღნიშნულის საილუსტრაციოდ მოვიტანოთ შემდეგი ცხრილი:

საშუალო ხელფასის ვარიაციის დიაპაზონი, ლარი					
2010	2015	2017	2019	2020	2021
432.7	592.2	658.0	684.0	640.0	557.3

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ვებგვერდი

როგორც ცხრილიდან ჩანს, პანდემიის განვლილ წლებში (2020-2021) წინა, 2019 წელთან შედარებით, საშუალო ხელფასებს შორის ვარიაციის დიაპაზონი შემცირდა, რაც განსხვავდება პანდემიამდე არსებული მდგომარეობისაგან. 2010-2021 წლების პერიოდში ეს მაჩვენებელი ყველაზე დაბალი 2010, ხოლო ყველაზე მაღალი იყო 2019 წელს.

დასკვნა

Covid-19 პანდემიის პირობებში საქართველოს ბიზნეს სექტორში შრომის ანაზღაურების სტატისტიკური ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა რამდენიმე საინტერესო საკითხი, კერძოდ:

- კოვიდ-19 პანდემიამდე, ისევე, როგორც პანდემიის პერიოდში, ბიზნესის არცერთ სექტორში არ დაფიქსირებულა საშუალო ხელფასის შემცირება;
- პანდემიამდე და პანდემიის პერიოდში ფიქსირდება საშუალო ხელფასის არათანაბარზომიერი განაწილება ბიზნეს სექტორებისა და სანარმოთა სიდიდის მიხედვით;
- პანდემიამ შრომის ანაზღაურების ზრდის მიმართულებით დადებითი ეფექტი მოახდინა სამშენებლო სექტორზე;
- კოვიდ-19 პანდემიის პერიოდში სახელფასო უთანასწორობა შემცირებულია სოფლის მეურნეობის სექტორში;
- პანდემიის პერიოდში საშუალო ხელფასის მატების ტემპი წინა წლებთან შედარებით, მნიშვნელოვნად გაიზარდა, რაც მეტწილად პანდემიის პირობებში ბიზნესის წარმატებული ადაპტაციის შედეგია;
- 2017 წლამდე რაც უფრო დიდი იყო სანარმოს ზომა, მით მეტ ანაზღაურებას სთავაზობდა იგი დასაქმებულს; 2017 წლის შემდგომ კი ამ მხრივ ლიდერი სექტორი საშუალო ბიზნესი გახდა;
- საშუალო ხელფასის მაჩვენებელი შედარებით დიდია მაღალმწარმოებლურ სექტორებში.

¹ წყარო: <https://www.oecd-ilibrary.org/>; <https://www.enterprisegeorgia.gov.ge>

² SME Development Strategy წყარო: <http://www.economy.ge/>

³ წყარო: <https://old.rs.ge/5393>

საბოლოოდ, ჩატარებული ანალიზიდან გამომდინარე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ Covid-19 პანდემიის პირობებში საქართველოში ბიზნეს სექტორმა მოახერხა საშუალო ხელფასის აბსოლუტური მაჩვენებლის უწყვეტი ზრდის ტენდენციის შენარჩუნება, როგორც სექტორულ, ისე სანარმოთა ზომების ქრილში. პანდემიის სანჯის პერიოდში არსებულ შოკზე, ბიზნესის პასუხი ზრდის ტემპის შემცირება იყო, მაგრამ ბოლო პერიოდში (2021 წელი) მოხერხდა მატების ტემპების მნიშვნელოვანი ზრდა, რაც დადებით მოვლენად უნდა ჩაითვალოს. ასევე აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად შრომის ანაზღაურებაში უთანაბრობის შემცირების ტენდენციისა, ბიზნესის სფეროსათვის ცალკეულ სექტორებსა და სანარმოთა განსხვავებულ ზომებს შორის ხელფასის განაკვეთის დაახლოება კვლავაც პრობლემად რჩება.

ლიტერატურა:

1. გელაშვილი ს., ოქრუაშვილი მ. (2020). შრომის ანაზღაურების გენდერული დისპროპორცია საქართველოს ადმინისტრაციული რეგიონების მიხედვით. მე-5 საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია, გლობალიზაციის გამონვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში, თბილისი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://tsu.ge/assets/media/files/7/conf.%20V2020.pdf>
2. გელაშვილი ს., თოდრაძე გ. (2020). დასაქმებისა და შრომის ანაზღაურების გენდერული დისბალანსი ეკონომიკური საქმიანობების მიხედვით. მე-5 საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია, გლობალიზაციის გამონვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში, თბილისი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://tsu.ge/assets/media/files/7/conf.%20V2020.pdf>
3. გელაშვილი ს., შონია ზ., ქინქლაძე რ. (2020). სოციალური სტატისტიკა. გამომცემლობა „უნივერსალი“, თბილისი.
4. მენქიუ, გ. (2008). ეკონომიკის პრინციპები. გამომცემლობა „დიოგენე“, თბილისი.
5. მსოფლიო ბანკი. წლიური ანგარიში (2020). IBRD. IDA. The World Bank Group.
6. მცირე და საშუალო ბიზნესი საქართველოში და მათი ხელშეწყობის პროგრამები [ვებ პორტალი Geoeconomic.ge].
7. „საქართველოში თანაბარი ანაზღაურების მიმოხილვისა და ანგარიშგების მეთოდოლოგიის დანერგვის მოდელების შეფასება“. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://iset-pi.ge/ka/publications/research-reports>
8. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, დასაქმებისა და უმუშევრობის მაჩვენებლები. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevropa>
9. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ხელფასების მაჩვენებლები. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/39/khelfasebi>
10. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. ბიზნესის სტატისტიკა [მონაცემთა ბაზები].
11. საქართველოს მთავრობის ვებ პორტალი. საქართველოს მცირე და საშუალო მენარმეობის განვითარების სტრატეგია 2016-2020 წლებისთვის.
12. შემოსავლების სამსახურის ვებ პორტალი. განსაკუთრებული რეჟიმები და საგადასახადო პოლიტიკა.
13. cbonds.com. S&P Global Ratings revised outlook on Georgia to stable and affirmed at "BB" (Local Currency LT) credit rating. 2022.

14. Daniel S. Hamermesh. Overtime penalties, payroll taxes, and other labor policies alter costs and change employment and output. IZA WORLD OF LABOR [ვებ პორტალი].
15. PERSPECTIVES ON LABOUR ECONOMICS FOR DEVELOPMENT. International Labor Office, 2013.
16. Archive.doingbusiness.org. Ease of doing business in Georgia [ვებ საიტი].
17. fitchratings.com. Georgia Ranking [ვებ საიტი].
18. Oecd.org. Monitoring Georgia's SME Development Strategy 2016-2020 [ვებ პორტალი].

Sectoral Statistical analysis of labor compensation indicators in the field of Business

Simon Gelashvili

*Doctor of Economic Sciences, Professor
Ivane Javakhishvili Tbilisi State University*

Teona Khabeishvili

*PhD Student
Ivane Javakhishvili Tbilisi State University*

SUMMARY

The article presents a comparative statistical analysis of wages in the business sector of Georgia (including for the period of the Covid-19 pandemic) and calculates many adequate indicators. The purpose of the article is to evaluate the elasticity of the average salary to the economic shock caused by the pandemic using different statistical methods and to analyze its influence on the trends of the average salary change.

The article analyzes average salary change trends based on 2010-2021 data; Based on the comparative analysis, the peculiarities, fluctuations and changed trends in the business sectors before and during the pandemic have been evaluated.

A number of statistical methods are widely used in the article, such as: relative, mean and variance indicators, as well as time series and data presentation methods.

Based on the comparative analysis, the peculiarities, fluctuations and changed trends in the direction of the average salary of labor in a separate business sector before the Covid-19 pandemic and during the pandemic have been evaluated; The sectors with high and low wages are determined, as well as the extent of inequality between them.

Keywords: Business sector, labor compensation, statistical analysis, Covid-19 pandemic, range of variation.