

ეფექტიანი დასაქმების პერსპექტივები საქართველოში ბიზ-ეკონომიკის განვითარებისა და ციფრული ტრანსფორმაციის პირობებში

მურმან ცარციძე
ეკონომიკის მეცნიერებათა დოქტორი,
ასოცირებული პროფესორი
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
murman.tsartsidze@tsu.ge
577-51.52.57

ანოტაცია

მიმდინარე გლობალიზაციისა და ეკონომიკის ციფრული ტრანსფორმაციის პირობებში საქართველოში მასობრივი, ქრონიკული უმუშევრობის არსებობა კვლავ ყველაზე მწვავე, გლობალური ხასიათის პრობლემას, გამოწვევას წარმოადგენს. უფრო მეტიც ქვეყანაში არსებული ქრონიკული უმუშევრობა აღიარებულია, როგორც სიღარიბის გამომწვევი ძირითადი ფაქტორი. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ბუნებრივია შრომითი ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესება და მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლება შეუძლებელი იქნება უმუშევრობის დაძლევისა და ქვეყნის მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფის გარეშე. მეორე მხრივ, შრომის ბაზრის ფორმირებისა და ფუნქციონირების მიმდინარე ეტაპზე სწორედ ეფექტიანი დასაქმება წარმოადგენს ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდისა და ეკონომიკური განვითარების მნიშვნელოვან ფაქტორს, განსაკუთრებით გიგ-ეკონომიკის განვითარებისა და ციფრული ტრანსფორმაციის პირობებში.

ნაშრომის მიზანია-შრომის ბაზრის და საერთოდ სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სფეროში მიმდინარე ცვლილებების, ტენდენციების, მისი განვითარების თავისებურებების შესწავლა, რომელსაც ადგილი აქვს თანამედროვე ციფრული სამუშაო პლატფორმების გამოყენების შედეგად და ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებათა სისტემის შემუშავება.

ნაშრომში გამოყენებულია რაოდენობრივი და თვისობრივი ანალიზის მეთოდები. განსაკუთრებით ეკონომიკური და მათემატიკურ-სტატისტიკური ანალიზის მეთოდები.

საკვანძო სიტყვები: ეფექტიანი დასაქმება, ციფრული ტრანსფორმაცია, გიგ-ეკონომიკა, ეკონომიკური ზრდა, განვითარება.

შესავალი

თანამედროვე გლობალიზაციის პირობებში, როდესაც მთელ მსოფლიოში ინტენსიურად მიმდინარეობს ეკონომიკის ციფრული ტრანსფორმაციის პროცესი, ეკონომიკური განვითარების მიზნებისათვის განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება ადამიანისეული კაპიტალის განვითარებასა და მოქნილი შრომის ბაზრის ფორმირებას, რაც უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის სუბიექტების ინტერესების ოპტიმალურ რეალიზაციას. „მიუხედავად იმისა, რომ ქვეყანაში ბოლო პერიოდში გატარდა ფუნდამენტური ეკონომიკური რეფორმები, კვლავაც მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება ეკონომიკის სტრუქტურული პრობლემები და შრომის ბაზრის არასაკმარისი განვითარება, რაც, თავის მხრივ, ისეთ პრობლემებს უკავშირდება, როგორიცაა უმუშევრობა, სიღარიბე, უთანასწორობა, არალეგალური შრომითი მიგრაცია“ **[დადგენილება N662, 2023]**. შრომის ბაზრის განვითარება უპირველეს ყოვლისა გულისხმობს დასაქმების პრინციპულად

ახალი ფორმების ათვისებასა და პერსონალის საქმიანობის ეფექტიანობის ამაღლებას. აღნიშნულის აუცილებლობა განპირობებულია იმითაც, რომ მიმდინარე გლობალიზაციის პროცესში საგრძნობლად იზრდება ციფრული ტექნოლოგიების როლი შრომის ბაზრისა და სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების რეგულირების სფეროში, რაც მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ამ უკანასკნელის შინაარსსა და ხასიათზე. ეს კი თანამედროვე კომპანიებისაგან მოითხოვს დასაქმებისა და მენეჯმენტის პრობლემებისადმი ტრადიციული მიდგომების საფუძვლიან გადახედვას, გადასინჯვას და თანმიმდევრულ ინტეგრაციას ამ აბსოლუტურად ახალ ციფრულ სივრცეში. მეორე მხრივ, ციფრული ტექნოლოგიების განვითარება ადექვატურ ასახვას პოულობს დასაქმების დარგობრივ და პროფესიულ-კვალიფიკაციურ სტრუქტურაზე. გარკვეული პროფესიების დაძვლებასთან ერთად ჩნდება ახალი, უფრო თანამედროვე პროგრესული პროფესიები. ანუ სულ უფრო მეტად ვითარდება შრომის ინტელექტუალიზაციის, უნიკალიზაციისა და უნივერსალიზაციის პროცესი, სადაც ბუნებრივია ჩნდება მზარდი მოთხოვნა ახალ უნარ-ჩვევებსა და კომპეტენციებზე, რომელიც აუცილებელია ციფრული სამუშაო პლატფორმების გამოყენებით მუშაობის პროცესში. ბოლო პერიოდში 15 სვადასვა ქვეყანაში (არგენტინა, ბრაზილია, ინდოეთი, იაპონია, აშშ, ბელგია, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, უნგრეთი, იტალია, ნიდერლანდები, ესპანეთი, შვედეთი, გაერთიანებული სამეფო) განხორციელებული კვლევების შედეგად დადგინდა რომ, მიმდინარე პერიოდში ძალზე მნიშვნელოვანია: თანამედროვე მომუშავეთა ტრანსფორმაციის ახალი ტიპის ფორმირება; დასაქმების შესაბამისი ფორმების, მომუშავეთა საჭირო უნარ-ჩვევების მოძიება და ფორმირება, რომელიც აუცილებელია ინფორმაციული საზოგადოების პირობებში მათი ეფექტიანი დასაქმებისათვის [file:///D:/Downloads/ef1658en.pdf]. აღნიშნული დასტურია ისიც, რომ მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის 2020 წლის ანგარიშის მიხედვით. „2025 წელს ანალიტიკური აზროვნება, კრეატიულობა და მოქნილობა ყველაზე მოთხოვნილი და აუცილებელი უნარები იქნება“ [WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf (weforum.org)].

ეფექტიანი დასაქმება და მასზე მოქმედი ფაქტორები საქართველოში

თანამედროვე შრომის ბაზარი მონოდებულია უზრუნველყოს შრომითი პოტენციალის მაქსიმალური რეალიზაცია დასაქმების სხვადასხვა ფორმების გამოყენების მეშვეობით, სადაც პრინციპული მნიშვნელობა ენიჭება სამუშაო ძალის რაოდენობრივი და ხარისხობრივი პარამეტრების შესაბამისობას დამსაქმებლისა და შესასრულებელი სამუშაოს მოთხოვნებთან. შესაბამისად თანამედროვე გლობალური დასაქმების კონცეფცია დასაქმების პრობლემებისადმი ახლებურ (გლობალურ) მიდგომას აყალიბებს, სადაც განსაკუთრებული მნიშვნელობა ეკონომიკურად და სოციალურად სასარგებლო შრომით საქმიანობაში შრომის ასაკის ყველა პირის ჩაბმას ენიჭება და იგი ტრადიციულთან ერთად მოქნილი (არატიპური) დასაქმების ფორმების გამოყენებას ითვალისწინებს. მართლაც ეკონომიკური განვითარების მიმდინარე ეტაპზე საქართველოში „დასაქმება სიღარიბის დაძლევისა და მოსახლეობის სოციალური თანასწორობის უზრუნველყოფის ხელშეწყობის ერთ-ერთი მთავარი ფაქტორია, რამაც წვლილი უნდა შეიტანოს ქვეყნის ინკლუზიური სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების მიზნის მიღწევაში“ [დადგენილება N662, matsne.gov.ge]. ჩვენი აზრით, დღეს ქვეყანაში არსებული რეალური სოციალურ-ეკონომიკური ვითარებიდან გამომდინარე, ყველაზე არსებითი მნიშვნელობა ღირსეულ, მაღალმწარმოებლურ, ეფექტიან შრომას, დასაქმებას უნდა მიენიჭოს. ამიტომ, შემთხვევითი არაა, რომ თანამედროვე პირობებში პრიორიტეტული ხდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ საყოველთაოდ აღიარებული პრინციპი „ღირსეული შრომა-ადამიანის კეთილდღეობისა და ქვეყნის განვითარების საფუძველი“ [ცარციძე, 2019:85]. აღნიშნული პრინციპის რეალიზაცია კი უპირველეს ყოვლისა საჭიროებს ცივილიზებული, თანამედროვე შრომის ბაზრის

ადეკვატური სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების ფორმირებას, სოციალური სამართლიანობის, სოციალური პარტნიორობის სისტემის დამკვიდრებას, ადამიანური კაპიტალის განვითარებას, მისი ხარისხის ამაღლებას. სწორედ ეს უკანასკნელი უნდა გახდეს ქვეყნის ეკონომიკური მოდერნიზაციისა და ინოვაციური განვითარების უმთავრესი ამოცანა. ხოლო „ეფექტიანი დასაქმება უნდა გახდეს ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდისა და ცხოვრების დონის ამაღლების საფუძველი“ [Tkemaladze, 2017]. ღირსეული, ეფექტიანი შრომის განმსაზღვრელი უმთავრესი ინდიკატორი ღირსეული ხელფასი, შრომის ანაზღაურებაა¹. ორივეს მიღწევის საფუძველი კი ეფექტიანი დასაქმება და დაბალანსებული, წონასწორული შრომის ბაზარია. სწორედ ამიტომაც, რომ ციფრული ტრანსფორმაციის პირობებში ეფექტიან დასაქმებაზე ორიენტირებული პოლიტიკისა და დასაქმების სფეროს რეგულირების მთავარი კრიტერიუმი და სოციალურ-ეკონომიკური პროგრესის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მაჩვენებელი. თანამედროვე ეკონომიკურ ლიტერატურაში არ არსებობს „ეფექტიანი დასაქმების“ კონცეფციის ერთიანი ინტერპრეტაცია. მაგალითად, ძირითადად მასში მოიაზრება მოსახლეობის ისეთი დასაქმება, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ეკონომიკურ შემოსავალს, ჯანმრთელობას, საგანმანათლებლო და პროფესიული-კვალიფიციური ცოდნის დონის ამაღლებას, პიროვნულ განვითარებას, შრომის მწარმოებლურობის ამაღლებას და სხვა, რომელიც განხილულია ორი ასპექტით: ეკონომიკურით. ეკონომიკური ასპექტი გულისხმობს შრომითი პოტენციალის განვითარებას, მის რაციონალურ გამოყენებას, ხოლო სოციალური ითვალისწინებს მომუშავეთა ინტერესების მაქსიმალურად დაკმაყოფილებას. ჩენი აზრით აუცილებელია მომუშავეთა საქმიანობის სარგებლიანობა, ეფექტიანობა შეფასდეს არა მარტო მისი, არამედ დამსაქმებლისა და სახელმწიფოს ინტერესებიდან გამომდინარე (იხ. სქემა-1). წინააღმდეგ შემთხვევაში დასაქმება ვერ იქნება ეფექტიანი, ვინაიდან აღნიშნული სუბიექტების ჩართულობისა და მათი ინტერესების გათვალისწინების ობიექტური აუცილებლობა განპირობებულია ინოვაციური ეკონომიკის განვითარებისა და გლობალიზაციის პროცესში მიმდინარე ციფრული ტრანსფორმაციის შედეგად.

სქემა 1

ეფექტიანი დასაქმების კრიტერიუმები შრომის ბაზრის ძირითადი სუბიექტების ინტერესების გათვალისწინებით

სუბიექტი	კრიტერიუმები
მომუშავეთა-თვის	სტაბილური და პერსპექტიული სამუშაო. შესასრულებელი სამუშაოს მოთხოვნების სრული შესაბამისობა მომუშავეთა პროფესიულ-კვალიფიკაციურ დონესთან, მის შინაგან მოთხოვნილებასთან
	ღირსეული, სტაბილური შრომის ანაზღაურება, რომელიც სრულად შეესაბამება მომუშავეთა კვალიფიკაციას, შრომის დანახარჯებს, ინტენსივობას, ხარისხს და მისი რეგულირება, ზრდა ხორციელდება პერიოდულად კომპანიის საქმიანობის ეფექტიანობისა და ინფლაციის ტემპების შესაბამისად
	მომუშავეთა მოთხოვნის შესაბამისი შრომის პირობების (შრომისა და სამუშაო ადგილის რაციონალური ორგანიზაცია, სამუშაო ადგილის აღჭურვი-

¹ ღირსეული ხელფასი გულისხმობს მომუშავეთა შრომის ანაზღაურების ისეთ დონეს, რომელიც უზრუნველყოფს მომუშავეთა და მისი ოჯახის წევრების ეკონომიკურ თავისუფლებას, ქმნის სოციალური დაცვისა და სოციალური უზრუნველყოფის სისტემების ფორმირების საფუძველებს, ხელს უწყობს პიროვნების განვითარებას, დასვენებას, მსოფლიოს ცივილიზაციის თანამედროვე მიღწევების გამოყენებას, ხორციელდება შრომის შედეგების მიხედვით განაწილების ყველაზე სამართლიანი პრინციპის „თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი შრომისათვის“ საფუძველზე და ნორმალური, ღირსეული (და არა მომუშავეთათვის დამორგუნ-ველი) სამუშაო გარემოს პირობებში.

	ლობა, სრულყოფილი ტექნოლოგია, შენობა-ნაგებობების, მოწყობილობათა გამართულობა, სანიტარულ-ჰიგიენური პირობები, ესთეტიკური გარემო, პროფესიული უსაფრთხოების უზრუნველყოფა და სხვა) არსებობა
	კომპანიის პერსონალს შორის ჯანსაღი სოციალურ-ფსიქოლოგიური კლიმატისა და კორპორაციული კულტურის მაღალი დონის არსებობა
	შრომის დაცვისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფა
	კარგი დამოკიდებულება კომპანიისა და ქვედანაყოფის ხელმძღვანელ პირებთან
	კვალიფიკაციის ამაღლებისა და შესაბამისი სპეციალური, პროფესიული თუ უმაღლესი განათლების მიღების შესაძლებლობა კომპანიის დახმარებით
	სამსახურებრივი კარიერის დაგეგმვა და პირადი ინტერესების, მიზნების შესაბამისად დაწინაურება დამსახურების მიხედვით
	შრომის კოდექსის მოთხოვნების შესაბამისად არსებული სოციალური გარტიების (შვებულება, ბიულეტენი, დახმარება, ჯანმრთელობის დაზღვევა და სხვა) უზრუნველყოფა
	შრომის ორგანიზაციისა და სტიმულირების ეფექტიანი სისტემის არსებობა. წლის საბოლოო შედეგებისა და წამსახურევი წლების მიხედვით მომუშავეთა სტიმულირება.
	სახლიდან სამსახურამდე და პირიქით ტრანსპორტირების დროისა და ხარჯების ოპტიმიზაცია
კომპანიისათვის	მომუშავის ცოდნის, განათლების, პროფესიულ-კვალიფიციური დონის სრული შესაბამისობა სამუშაოს მოთხოვნებთან
	შრომის ეფექტიანობისა და მწარმოებლურობის მაღალი დონე
	მომუშავის მხრიდან მაქსიმალური შრომითი ძალისხმევის გამოჩენა კომპანიის ინტერესების, მიზნის შესაბამისად
	მომუშავის შრომითი საქმიანობის შედეგების წახალისების, ანაზღაურების დასაბუთება კომპანიის საქმიანობის საბოლოო შედეგების შესაბამისად
	წარმოების განვითარების უზრუნველყოფა
სახელმწიფოსათვის	მთლიანი სამამულო პროდუქტის (მსპ), ეროვნული შემოსავლის ზრდა
	საზოგადოებისათვის სასარგებლო პროდუქციის, სამუშაოს, მომსახურების წარმოება
	სამეცნიერო-ტექნიკური განვითარება
	შრომის ბაზარზე დაძაბულობის ხარისხის შემცირება
	მოსახლეობის კეთილდღეობის ზრდა მათი პროფესიულ-კვალიფიციური დონის ამაღლების შედეგად

მაშასადამე, ეფექტიანი დასაქმების მნიშვნელოვანი კრიტერიუმი შრომის ბაზრის სამივე სუბიექტის (სახელმწიფო, დასაქმებული, დამსაქმებელი) მხრიდან არის მომუშავეთა პროფესიულ-კვალიფიციური დონე, რომელიც სრულად უნდა შეესაბამებოდეს თანამედროვე შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, მიმდინარე ციფრული ტრანსფორმაციისა და ინოვაციური ეკონომიკის განვითარების პირობებში. სამწუხაროდ, დღეს საქართველოში ცვლადი ეკონომიკური ვითარების პირობებში დასაქმება ნამდვილად არ არის ეფექტიანი და ზემოაღნიშნული კრიტერიუმების შესაბამისი, რაზეც მეტყველებს შრომის ბაზრის მიმდინარე მახასიათებლები, რომელთაგან მიზანშეწონილია გამოვყოთ: უმუშევრობისა და სიღარიბის მაღალი დონე და მასშტაბები; ეროვნული მეურნეობის რიგ დარგებში შრომის მწარმოებლურობის დაბალი დონე; მოთხოვნის ზრდა სხვადასხვა პროფესიისა და სპეციალობის მაღალკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე, განსაკუთრებით კი უმაღლესი განათლების მქონე სპეციალისტებზე; ფარული უმუშევრობისა და

არაფორმალური დასაქმების მაღალი დონე; ადამიანური კაპიტალის განვითარების არასათანადო დონე და ხარისხი; მასობრივი შრომითი ემიგრაცია; შრომის ანაზღაურების ორგანიზაციის პრობლემები, ხელფასის დაბალი დონე და მისი ძირითადი ფუნქციების შესუსტება; შემოსავლების დიფერენციაციის მაღალი დონე; ქვეყანაში სოციალური დაცვისა და უზრუნველყოფის სისტემის განუვითარებლობა; შრომის ბაზრის ერთიანი ინფრასტრუქტურისა და საინფორმაციო სისტემის განუვითარებლობა და სხვა **[ცარციძელ, 2023:304]**. გარდა აღნიშნულისა შრომის ბაზარი ვერ უზრუნველყოფს: შრომითი პოტენციალის რაციონალური გამოყენებასა და განვითარებას; სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ოპტიმალური თანაფარდობის მიღწევას; დასაქმების სფეროში სოციალური სამართლიანობის პრინციპების დაცვას; სამუშაოს მაძიებელთათვის დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების შექმნას; სოციალური პარტნიორობის სისტემის განვითარებას; შრომაზე თანაბარი უფლებების რეალიზაციას; უმუშევართა სოციალური დაცვის მექანიზმის ფორმირებას და სხვა.

როგორც აღვნიშნეთ, შრომის ბაზრის ფორმირებისა და ფუნქციონირების მიმდინარე ეტაპზე საქართველოში მასობრივი, ქრონიკული უმუშევრობის მაღალი დონე და მასშტაბები არსებით ზეგავლენას ახდენს ეფექტიან დასაქმებასა და შესაბამისად ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაზე. ოფიციალური მონაცემებით 2000-2019 წლებში მისი დონე ქვეყანაში 10.3%-დან (2000 წელი) 11.6%-მდე მერყეობდა (2019 წელი), ხოლო მაქსიმალურ დონეს-16.9%-ს – 2009 წელს მიაღწია. რაც შეეხება 2021-2023 წლებს, უმუშევრობის დონე შემცირების ტენდენციით ხასიათდება. კერძოდ, თუ იგი 2021 წელს წინა წელთან შედარებით 2.1%-ით გაიზარდა და 20.6% შეადგინა, 2022 წელს 18.1%-მდე, ანუ 2.5%-ით, ხოლო 2023 წელს 16.4%-მდე შემცირდა (იხ. ცხრილი 1).

ცხრილი 1

15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით საქართველოში 2000-2023 წლებში

მაჩვენებლები	2000	2009	2015	2020	2021	2022	2023
1. სულ ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა	2049.2	1991.8	2021.5	1523.7	1533.6	1551.5	1596.3
1.1. დასაქმებული	1837.2	1656.1	1779.9	1241.8	1217.4	1269.9	1334.6
ა) დაქირავებული	683.9	596.0	753.4	845.3	829.4	867.9	920.4
ბ) თვითდასაქმებული	1041.2	1059.0	1018.1	395.9	387.1	401.2	413.6
გ) გაურკვეველი	112.1	1.2	8.4	0.7	0.9	0.8	0.5
1.2. უმუშევარი	212.0	335.6	241.6	281.9	316.2	281.6	261.7
2. მოსახლეობა სამუშაო ძალის გარეთ	1092.3	1139.3	958.3	1494.8	1476.7	1458.9	1400.8
უმუშევრობის დონე	10.3%	16.9%	12.0%	18.5%	20.6%	18.1%	16.4%
აქტიურობის დონე	65.2%	63.6%	67.8%	50.5%	50.9%	51.5%	53.3%
დასაქმების დონე	58.5%	52.9%	59.7%	41.1%	40.4%	42.2%	44.5%

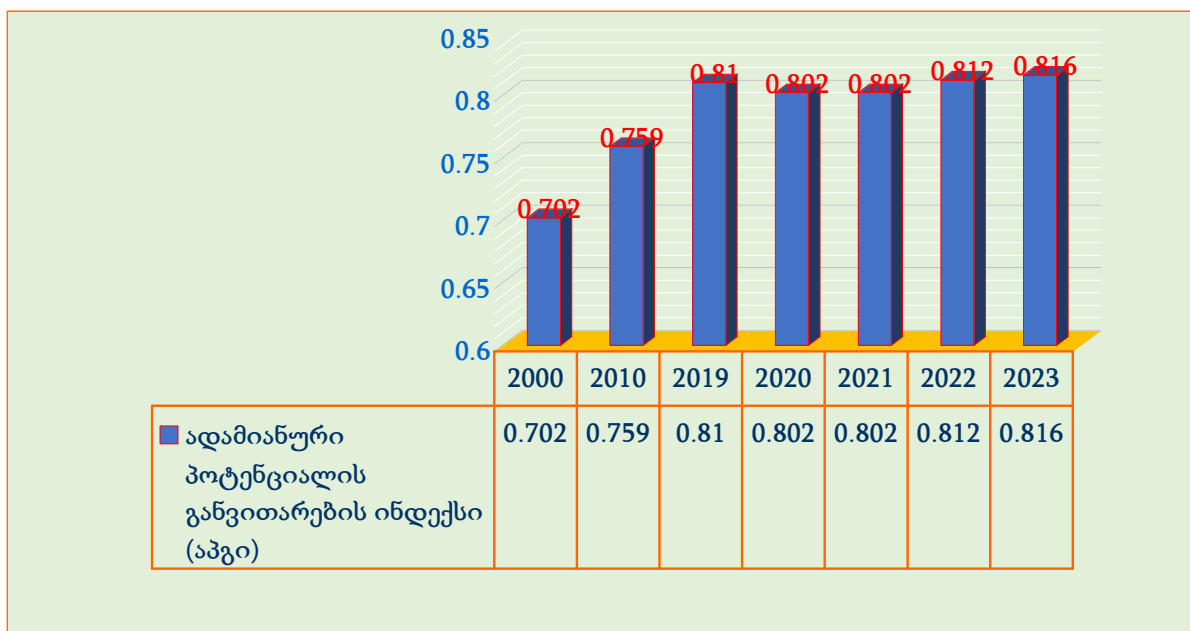
წყარო: შედგენილია ავტორის მიერ სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების საფუძველზე. დასაქმება და უმუშევრობა – საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (geostat.ge).

დასაქმების ეფექტიანობაზე მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს შრომის მწარმოებლურობის დაბალი დონე, რომელიც განსაკუთრებით საგრძნობია, ისეთ მნიშვნელოვან დარგში, როგორიცაა სოფლის მეურნეობა. სწორედ იგი ითვლება ყველაზე დაბალმწარმოებლურ დარგად ქვეყანაში. ასე მაგალითად, 1990 წლის ჩათვლით საქართველოს სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული იყო 695.0 ათასი კაცი (საერთო დასაქმებულთა 25.2%) დარგი აწარმოებდა მსპ-ის 29.8%-ს, რაც შეადგენდა 4454.0 მლნ. მანეთს [Царцидзе М... 2020:158]. 2023 წელს კი მთლიანად ეკონომიკაში დასაქმებული 1334.6 ათასი კაციდან სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული იყო 220.7 ათასი კაცი, ანუ 16.5%, რომელმაც აწარმოა მსპ-ის მხოლოდ 6.0%. მაშასადამე, თუ 2023 წელს, 1990 წელთან შედარებით, სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა ხვედრითი წონა 25.2%-დან 16.5%-მდე, ანუ მხოლოდ 8.7%-ით შემცირდა მსპ-ის მთლიან მოცულობაში სოფლის მეურნეობის პროდუქციის ხვედრითი წონა 29.8%-დან 6.0%-მდე, ანუ 23.8%-ით შემცირდა.

დასაქმების ეფექტიანობას მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების დონე, განათლების ხარისხი და კვალიფიციური კადრების არსებობა. ამიტომ ძალზე მნიშვნელოვანია საფუძვლიანად იქნას შესწავლილი თვით ადამიანისეული კაპიტალის ცვლილებები, რომლებიც ხდება დროის მოთხოვნის, მათ შორის ციფრული ტრანსფორმაციის შედეგად. ამ კუთხით ადამიანისეული კაპიტალის მნიშვნელოვანი კომპონენტია ციფრული ტექნოლოგიების ცოდნა. არანაკლებ მნიშვნელოვანი ასპექტია ცვილება თვით შრომის ხასიათში, შინაარსში, რაც უკავშირდება როგორც დაგროვილი პოტენციალის რეალიზაციის ახალ შესაძლებლობებს, ასევე მოსალოდნელ რისკებს. სწორედ აღნიშნულიდან გამომდინარე იყო, რომ საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის ეროვნული სტრატეგიაში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი ადგილი დაეთმო „ადამიანისეული კაპიტალისა და პროდუქტიულობის განვითარებას, მთელი ცხოვრების მანძილზე განათლებას [დადგენილება N662, matsne.gov.ge]. საქართველოში ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების დონეს და ხარისხს მნიშვნელოვნად ახასიათებს-ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსი (აპგი HDI). ასე მაგალითად, 2010 წლიდან საქართველო აღნიშნული ინდექსის დონის მიხედვით (0.759) განვითარების მაღალი დონის ქვეყნებს მიეკუთვნებოდა და მსოფლიოს გაეროს წევრი 187 ქვეყნიდან 75-ე ადგილზე იმყოფებოდა. რაც შეეხება ბოლო პერიოდს, აპგი-ის მნიშვნელობა საქართველოში მნიშვნელოვნად გაიზარდა და 2021, 2022 და 2023 წელს უკვე საკმაოდ მაღალ დონეს მიაღწია (შესაბამისად 0.802, 0.812 და 0.816). შედეგად 191 ქვეყანას შორის საქართველო ჯერ 63-ე ადგილს (2021 წელი) ხოლო შემდეგ კი 61-ე ადგილს (2022 წელი), ხოლო 2023 წელს 58 ადგილს იკავებს (იხ. სქემა 2).

აღნიშნულის მიუხედავად, შეიძლება ითქვას, რომ ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსის (HDI) მნიშვნელობა საქართველოში ჯერ კიდევ საკმაოდ დაბალია განვითარებულ ქვეყნებთან შედარებით და იგი მნიშვნელოვნად ჩამორჩება ზოგიერთი პოსტსაბჭოთა ქვეყნის მაჩვენებლებსაც კი. მაგალითად, რუსეთის ფედერაციაში HDI-0.82-ს მნიშვნელობით, 49-ე ადგილს იკავებს. ბალტიისპირეთის ქვეყნებში აპგი-ის დონე კიდევ უფრო მაღალია და იგი რეიტინგის მიხედვით შემდეგნაირად ნაწილდება: ესტონეთი 0.890 (30-ე ადგილი); ლიტუენია 0.875 (34 ადგილი) და ლატვია 0.863 (37 ადგილი) [ცარციძე..., 2024:315].

ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსი (HDI-აპგი)
საქართველოში 2000–2023 წლებში და მისი რეიტინგი



წყარო: შედგენილია ავტორის მიერ სტატისტიკის ეროვნული სამსახურისა და სხვადასხვა ინტერნეტ რესურსების გამოყენებით. Human Development Index (HDI) by Country 2023 (worldpopulationreview.com). United Nations Development Programme. Human Development Report 2020. Georgia. GEO.pdf (undp.org) HDR21-22_Statistical_Annex_HDI_Table.xlsx (live.com). HDI World Ranking 2022 – Eamond.

ინდუსტრიული ეკონომიკიდან ციფრულ ეკონომიკაზე გადასვლა საფუძვლიანად ცვლის შრომითი ურთიერთობების არა მარტო რაოდენობრივ, არამედ ხარისხობრივ მახასიათებლებს. თანამედროვე ციფრული სამუშაო პლატფორმები განიხილება როგორც დასაქმების ახალი ფორმებისა და ახალი შესაძლებლობების რეალიზაციის მექანიზმი, რომელიც ციფრული ტექნოლოგიებში მიღწეული პროგრესის შედეგად ხელს უწყობს გიგ-ეკონომიკის მნიშვნელოვან განვითარებას. ეს უკანასკნელი თავისუფალ საბაზრო სისტემასთან დაკავშირებული დროებითი, მოკლევადიანი კონტრაქტების ეკონომიკაა, რომელსაც საფუძვლად უდევს დამოუკიდებელ (არასამტატო) მომუშავეთა შრომა. იგი დაკავშირებულია მოქნილი, დროებითი, სწრაფი და თავისუფალი სამუშაო ადგილების გამოყენებასთან, სადაც ურთიერთობაში შედის სამი ძირითადი სუბიექტი: დამოუკიდებელი მომუშავეები; კონკრეტული სახეობის მომსახურების მომხმარებლები და საშუამავლო კომპანიები [ცარციძე..., 2023:215]. აღნიშნულიდან გამომდინარე, გიგ-ეკონომიკის განვითარება განიხილება, როგორც ეფექტიანი დასაქმების ზრდისა და ეკონომიკური განვითარების მნიშვნელოვანი ფაქტორი.

დასკვნები და ძირითადი დებულებები:

1. ვინაიდან თანამედროვე ეკონომიკურ ლიტერატურაში არ არსებობს „ეფექტიანი დასაქმების“ კონცეფციის ერთიანი ინტერპრეტაცია, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია, მისი ეკონომიკუ-

რი და სოციალური შინაარსის სიღრმისეულად გაცნობიერების მიზნით იგი განხილულ იქნას არა მარტო მომუშავის, არამედ დამსაქმებლისა და სახელმწიფოს ინტერესებიდან გამომდინარე. აღნიშნული სუბიექტების ჩართულობისა და მათი ინტერესების გათვალისწინების ობიექტური აუცილებლობა განპირობებულია ინოვაციური ეკონომიკის განვითარებისა და გლობალიზაციის პროცესში მიმდინარე ციფრული ტრანსფორმაციის შედეგად;

2. მიმდინარე გლობალიზაციის ეპოქაში ციფრული ეკონომიკის, ანუ საინფორმაციო ციფრული ტექნოლოგიების განვითარება („გაციფრულება“) მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს დასაქმების ეფექტიანობაზე. ამიტომ პრინციპული მნიშვნელობა აქვს შეიქმნას ახალი კონცეპტუალური მიდგომები ადამიანისეული კაპიტალის, შრომითი პოტენციალის ხარისხობრივი სრულყოფისა და განვითარების მიმართულებით მისი კვლავწარმოების ყველა სტადიის (ფორმირება, განაწილება, გაცვლა, გამოყენება) შესაბამისად;

3. დასაქმების ეფექტიანობაზე ციფრული სამუშაო პლატფორმების ზემოქმედება განპირობებულია შემდეგი გარემოებებითაც: ონლაინ-პლატფორმებზე გადასვლის შედეგად იზრდება ორგანიზაციის მოქნილობა და ადაპტირება სწრაფ ცვალებად ეკონომიკურ კონიუნქტურასთან მიმართებაში; ციფრული ტექნოლოგიები, სამუშაო პლატფორმები მნიშვნელოვნად აფართოებენ თვითდასაქმების შესაძლებლობებს, მოქნილი სამუშაო გრაფიკით, მუდმივი სამუშაო ადგილის გარეშე, ნებისმიერი ონლაინ-პლატფორმის გამოყენებით; იგი ასევე აფართოებს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების (ახალგაზრდები, ქალები, პენსიონერები, ინვალიდები) ასევე რაიონში მცხოვრები მოსახლეობის დასაქმების პერსპექტივებს; ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენებისას, დროითი და ტერიტორიული საზღვრების არარსებობის შედეგად ყალიბდება სამუშაო ძალის ფასის ფორმირების ახალი გლობალური, ჯაჭვი, სქემა; მიმდინარე პერიოდში იგი განიხილება როგორც დასაქმების ახალი ფორმებისა და ახალი შესაძლებლობების რეალიზაციის მექანიზმი, რომელიც ციფრული ტექნოლოგიებში მიღწეული პროგრესის შედეგად ხელს უწყობს გიგ-ეკონომიკის მნიშვნელოვან განვითარებას; ხელს უწყობს ადამიანისეული კაპიტალის განვითარებას ციფრული უნარებისა და შესაძლებლობების გაძლიერებას, რაც ინდივიდს აძლევს ციფრულ გარემოსთან ინტერაქციის საშუალებას; საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების (ICT) გამოყენებით იქმნება ადამიანისეული კაპიტალის განვითარებისა და რეალიზაციის პრინციპულად ახალი შესაძლებლობები;

4. სხვა ფაქტორებთან ერთად ეფექტიანი დასაქმების საფუძველია-შრომის რაციონალური ორგანიზაცია, რომელიც თანამედროვე გაგებით გულისხმობს: სამუშაო ადგილების აღჭურვას მაღალი ტექნოლოგიებითა და უსაფრთხოების სტანდარტების შესაბამისად; პერსონალის შერჩევასა და განთავსებას პროფესიულ-კვალიფიკაციური დონის, ნიშნისა და მოთხოვნების მიხედვით; შრომის ნორმირებას და ინტენსივობას, რომელიც უზრუნველყოფს სამუშაო დროის, მომუშავის ფიზიკური და გონებრივი შესაძლებლობების ეფექტიან გამოყენებას; მომუშავეთა სოციალურ-ეკონომიკურ სტიმულირებას ინტელექტუალური და შრომითი პოტენციალის ამაღლებაში, ჯანმრთელობის გაუმჯობესებაში, პროფესიულ ზრდასა და განვითარებაში. გარდა აღნიშნულისა, თანამედროვე შრომითი ცხოვრების ხარისხის კონცეფცია, რომელიც წარმოადგენს შრომის ორგანიზაციის თეორიის საფუძველს, გულისხმობს მიმდინარე პერიოდში შემდეგი აუცილებელი ღონისძიებების გატარებას: შრომის რაციონალური დანაწილებისა და კოოპერაციის მიღწევა; შრომის ადეკვატური და სამართლიანი ანაზღაურება; შრომის უსაფრთხო პირობების უზრუნველყოფა და დასაქმებულთა ჯანმრთელობის დაცვა; მომუშავის პირადი უნარის გამოყენება და განვითარება; პროფესიული ზრდის შესაძლებლობათა უზრუნველყოფა და დასაქმების გარანტიების არსებობა; შრომითი კოლექტივის სოციალური ინტეგრაცია; შრომითი და ოჯახური ვალდებულებების შესრულება. ამასთან ერთად თანამედროვე მეცნიერთა ნაწილი და მოტივაციის ზოგიერთი თეორიები უპირატესობას ანიჭებენ მორალურ და ფსიქოლოგიურ ფაქტორებს, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის ურთიერთობებს, ურთიერთკავშირს და ჯანსაღი მიკროკლიმატის შექმნას, რაც ხელს უწყობს, როგორც კონკრეტული

პიროვნების სარგებლიანობის, ისე ზოგადად საზოგადოებრივად სასარგებლო შრომის ეფექტიანობის ზრდას;

5. მიმდინარე გლობალიზაციისა და ეკონომიკის ციფრული ტრანსფორმაციის პირობებში, სწორედ ეფექტიანი დასაქმება, შრომითი პოტენციალის, ადამიანისეული კაპიტალის განვითარება და შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ნონასწორობის დამყარება, დაბალანსება წარმოადგენს ქვეყნის მაკროეკონომიკური განვითარების უმნიშვნელოვანეს პირობას, საფუძველს. აღნიშნული ამოცანების გადასაწყვეტად სახელმწიფოს მხიდან საჭირო იქნება როგორც ეკონომიკური, ისე სოციალური, ადმინისტრაციული და საინფორმაციო ხასიათის ფაქტორების გათვალისწინება;

6. დასაქმების ეფექტიანობის შეფასების მიზნით მიზანშეწონილია საყოველთაოდ აღიარებულ განზოგადოებულ მაჩვენებლებთან ერთად გამოვიყენოთ ისეთი სპეციფიკური მაჩვენებლები როგორიცაა: მომუშავეთა შრომის მწარმოებლურობა; საწარმოს დონეზე სამუშაო ძალის გამოყენების ეფექტიანობის მაჩვენებლები (პერსონალის რენტაბელობა, კადრების დენადობის, ბრუნვადობის კოეფიციენტი და სხვა); საწარმოო პერსონალის პროფესიულ-კვალიფიკაციური სტრუქტურა; შრომის ინტელექტუალიზა-ციისა და გაციფრულების ხარისხი და სხვა. ეს უკანასკნელი ახასიათებს ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენების დონეს კომპანიაში;

7. ეფექტიანი დასაქმების მიღწევის მიზნით უნდა გავითვალისწინოთ, რომ შრომის ბაზარზე სულ უფრო სწრაფად იზრდება მოთხოვნები პერსონალის პროფესიული მომზადების დონისადმი, კომპიუტერული, საინფორმაციო ტექნოლოგიების ცოდნისა და წარმოების პროცესში ინოვაციების დანერგვის უნარების განვითარების მიმართულებით. მიმდინარე ციფრული ტრანსფორმაციის პირობებში პერსონალი ფასდება არა მხოლოდ ისეთი თვისებებით როგორიცაა პასუხისმგებლობა, მიზანდასახულობა, შრომისმოყვარეობა, არამედ დღეს განსაკუთრებული ყურადღება შემოქმედებითობასა და კრეატიულობას ექცევა. აქ გადამწყვეტია საგანმანათლებლო მომსახურების ბაზრი როლი, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს: შრომის ბაზრის მიმდინარე მოთხოვნების შესაბამისი კვალიფიკაციური კადრების მომზადება, რომელიც აკმაყოფილებს ცივილიზებული შრომის ბაზრის მოთხოვნებს; ინოვაციური პროექტების განხორციელება სამეცნიერო და ტექნიკურ სფეროში, შესაბამისი კვლევების განხორციელება და მათი შედეგების წარმოებაში დანერგვა; ინოვაციური პროექტების გამოყენება სპეციალისტების მომზადებაში; ინოვაციური და საგანმანათლებლო ინფრასტრუქტურის განვითარება.

ლიტერატურა

1. ბედიანაშვილი გ. ცარციძე მ. მიქელაძე ნ. გაბროშვილი ზ. თანამედროვე გლობალიზაცია, ადამიანისეული კაპიტალი და ეკონომიკური ზრდა საქართველოში: მაკრო-ასპექტი. ჟურნალი „ეკონომისტი“, „Ekonomisti“ N3, ტომი XIX 2023 წელი. გვ. 60-84. ekon3-2023.pdf (tsu.ge);
2. ლობჯანიძე მ. უმუშევრობა ახალგაზრდებში და პროფესიული ორიენტაციის მნიშვნელობა. თსუ ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის 100 წლის იუბილესადმი მიძღვნილი IV საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში“.
3. პაპავა ვ. საქართველოს ეკონომიკის ძირითადი გამოწვევები კონფრონტაციული გლობალიზაციის პირობებში. საქართველოს ეკონომისტთა მე-5 ეროვნული სამეცნიერო კონფერენციის შრომების კრებული „საქართველოს ეკონომიკის პოზიციონირება კონფრონტაციული გლობალიზაციის პირობებში“ (8 სექტემბერი, 2023 წელი). თბილისი, გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი, 2023;
4. პაპავა ვ. ინოვაციურ საქმიანობაში ადამიანისეული ფაქტორის გააქტიურების ძირითადი მიმართულებები ევროკავშირის პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში. პაატა გუგუშვილის ეკონო-

- მიკის ინსტიტუტის სამეცნიერო შრომების კრებული, XII. თბილისი, პაატა გუგუშვილის ეკონომიკის ინსტიტუტის გამომცემლობა, 2019.
5. ტუხაშვილი მ. მიგრაციული პროცესები საქართველოში მე-20 საუკუნის პირველ ნახევარში. ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის 100 წლის იუბილესადმი მიძღვნილი VII საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში“, თსუ, თბილისი, 2022 წელი;
 6. ტყემალაძე ი. „დისტანციური დასაქმების თავისებურებები საქართველოში“, ჟურნალი „ეკონომიკა, ბიზნესი და ადმინისტრირება“, გორი, 2022. <http://sciencejournals.ge/-index.php/bu/article/view/306>;
 7. შელია მ. საქართველოს სტუდენტობა: სოციალურ-შრომით და დემოგრაფიულ პრიზმაში. „უნივერსალი“ თბილისი 2022 წელი.
 8. ცარციძე მ. დისტანციური დასაქმების განვითარების პერსპექტივები საქართველოში კორონომიკის პირობებში. გლობალიზაცია და ბიზნესი, N10, გვ. 138-149. 2020 წელი. <https://doi.org/10.35945/gb.2020.10.017>;
 9. ცარციძე მ. ლაცაბიძე ნ. შრომის ბაზარი და სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ცვლილების ტენდენციები საქართველოში თანამედროვე გლობალური კრიზისის პირობებში. თსუ-ის 105 წლის იუბილესადმი მიძღვნილ სამეცნიერო კონფერენციას: „მსოფლიო ეკონომიკა პოსტპანდემიურ პერიოდში: შედეგები და გამოწვევები“. თბილისი, 02 თებერვალი, 2023 წელი. (3) (PDF) Macrosystem Socio-Economic Challenges of the Post-Pandemic Period | პოსტპანდემიური პერიოდის მაკროსისტემური სოციალურ-ეკონომიკური გამოწვევები ([researchgate.net](https://www.researchgate.net));
 10. ცარციძე მ. გაბადაძე შ. ადამიანისეული კაპიტალის განვითარების თავისებურებები თანამედროვე შრომის ბაზარზე ეკონომიკის ციფრული ტრანსფორმაციის პირობებში. თსუ-ის ეროვნული სამეცნიერო კონფერენცია. მწვანე ეკონომიკა და მდგრადი განვითარება. 8 თებერვალი, 2024;
 11. ცარციძე მ. გაბადაძე შ. გიგ-ეკონომიკა (Gig Economy) და მისი განვითარების ტენდენციები საქართველოში თანამედროვე გლობალიზაციის პირობებში. საქართველოს ეკონომისტის დღისადმი მიძღვნილი V ეროვნული სამეცნიერო კონფერენცია “საქართველოს ეკონომიკის პოზიციონირება კონფერენტაციული გლობალიზაციის პირობებში”. თბილისი 08 სექტემბერი, 2023 წელი. გვ. 213-224. V_ეროვნული_სამეცნიერო_კონფერენციის_კრებული-_ISBN_Doi.pdf (gruni.edu.ge)
 12. ცარციძე მ. ეფექტიანი დასაქმება-ადამიანის კეთილდღეობისა და ეკონომიკური ზრდის მნიშვნელოვანი ფაქტორი საქართველოში. ჟურნალი „ეკონომისტი“, “Ekonomisti” N2, 2019წ. ელ. ვერსია. E ISSN 2346-8432 Print ISSN 1987-6890. <http://ekonomisti.tsu.ge/doc/2-2019.pdf>
 13. ხარაიშვილი ე. ციფრული ტრანსფორმაციის ტენდენციები და პერსპექტივები საქართველოს აგროსასურსათო სექტორში. ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“ N3, 2023 წელი. გვ. 223. http://eb.tsu.ge/doc/econ_biz_3_2023.pdf;
 14. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. file:///D:/Downloads/ef1658en.pdf;
 15. Shelia Mzia & Tukhashvili Mirian. Formation and Employment of the Retirement Age Workforce in Post-Soviet Georgia. Complex Social Systems in Dynamic Environments pp 333–345. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-23856-7_31.
 16. Tukhashvili M., Tsibadze M., Lobzhanidze M.(2023). THE OSSETIAN DIASPORA IN GEORGIA: DEMOGRAPHIC CONSEQUENCES OF OCCUPATION AND SEPARATISM. Proceedings of 10th International scientific and practical conference “Science and technology: problems, prospects and innovations” (July

- 6-8, 2023) CPN Publishing Group, Osaka, Japan. 2023, <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/07/SCIENCE-AND-TECHNOLOGY-PROBLEMS-PROSPECTS-AND-INNOVATIONS-6-8.07.23.pdf>;
17. Tkemaladze Irma. Effective Employment as an Important Factor for Increasing Inclusive Economic Growth and Living Standards. Journal of International Economic Research, ISSN 2500-9656. Volume 3 (2017) No. 1. https://www.researchgate.net/publication/333682076_EffectiveEmployment_as_an_Important_Factor_for_Increasing_Inclusive_Economic_Growth_and_Living_Standards;
18. United Nations Development Programme. Human Development Index (HDI). <https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI>;
19. United Nations Development Programme 2023. Human Development Report 2020-2021. <https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI>. HDI World Ranking 2022 – Eamond.
20. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2020 October 2020. WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf (weforum.org);
21. What is the digital economy? Definition, importance, and examples. What is the digital economy? Definition, importance, and examples (adobe.com);
22. What Is the Digital Economy? What Is the Digital Economy? – Wharton Online (upenn.edu) 2023;
23. What Is Digital Economy? – Importance, Types, Examples. <https://www.feedough.com/what-is-digital-economy-importance-types-examples/>, 2023;

საკანონმდებლო ნორმატიული აქტები

1. საქართველოს მთავრობის დადგენილება N662 „საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის დამტკიცების თაობაზე“, ქ.თბილისი 2019 წლის 30 დეკემბერი (matsne.gov.ge);
2. საქართველოს შრომის კოდექსი. კანონი N4113. 17 დეკემბერი 2010 წელი. (matsne.gov.ge);
3. საქართველოს კანონი N6819-სრ „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“, ქ. თბილისი, 2020 წლის 14 ივლისი (matsne.gov.ge);
4. საქართველოს მთავრობის დადგენილება N27, „დასაქმების ხელშეწყობის 2024 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“, 2024 წლის 29 იანვარი ქ. თბილისი. დასაქმების პროგრამა-2024.pdf.

EFFECTIVE EMPLOYMENT PROSPECTS IN THE CONDITIONS OF GIG ECONOMY DEVELOPMENT AND DIGITAL TRANSFORMATION IN GEORGIA

Murman Tsartsidze

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

murman.tsartsidze@tsu.ge;

Tel: 577-51.52.57

Abstract

In the conditions of the current globalization and digital transformation of the economy, the existence of chronic unemployment in Georgia is still the most acute, global problem and challenge. Moreover, chronic unemployment in the country is recognized as the main factor causing poverty. Based on the above, improving the quality of working life and raising the standard of living the population will be impossible without overcoming unemployment and ensuring effective employment of the country's population. On the other side, at the current stage of labor market formation and functioning, effective employment is an important factor of inclusive economic growth and economic development, especially of conditions gig economy development and digital transformation.

The aim of the paper is study of current changes, trends, peculiarities of its development in the field of labor market and generally in social-labor relations, which takes place as a result of the use of modern digital work platforms and development of a system of effective employment promotion measures.

In the work is used quantitative and qualitative analysis methods. Especially economic and mathematical-statistical analysis methods.

Key words: *effective employment, digital transformation, gig economy, economic growth, development.*