

## საქართველოს თანამედროვე შრომის ბაზარი - გამოწვევები და გადაჭრის გზები

*ირმა ტყემალაძე*

*ეკონომიკის დოქტორი*

*ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის*

*სახელმწიფო უნივერსიტეტი*

*Irma.tkemaladze@tsu.ge*

სტატიაში, თანამედროვე შრომის ბაზრის მოთხოვნებიდან და ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფის აუცილებლობიდან გამომდინარე, შესწავლილია განათლების, სამუშაო გამოცდილების და პროფესიული უნარ-ჩვევების გაუმჯობესებისკენ მიმართული ღონისძიებების კავშირი ეფექტიან დასაქმებასთან. პირსონის კორელაციის კოეფიციენტით დადგენილია მათი გავლენა დასაქმების აღნიშნულ ფორმაზე. შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის კვლევით გამოვლენილია ფაქტორები, რომლებიც, ერთი მხრივ, ხელს უშლიან სამსახურებრივ წინსვლას და მეორე მხრივ, ხელოვნურ ბარიერს უქმნიან დასაქმების ბაზარზე პირველად გასულ სამუშაო ძალას. იდენტიფიცირებულია ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ მეორად და არასრულ დასაქმებაზე. დასაბუთებულია უარყოფით ფაქტორთა შემცირებით დასაქმების აღნიშნულ ფორმებზე მოთხოვნის კლება. გამოკვლეულია შრომის ბაზარზე არასტანდარტული დასაქმების ფორმების გავრცელების მასშტაბები და განვითარების პერსპექტივები.

კვლევის პროცესში გამოიკვეთა ეროვნული შრომის ბაზრის არსებითი ტენდენციები, თავისებურებები, მოხდა გამოწვევების იდენტიფიცირება, გაკეთდა დასკვნები, რის საფუძველზეც შემოთავაზებულია კონკრეტული რეკომენდაციები.

**საკვანძო სიტყვები:** შრომის ბაზრის რეგულირება, მაკროეკონომიკური პოლიტიკა, ეფექტიანი დასაქმება, ზეგანაკვეთური მუშაობა, ადამიან-კაპიტალი.

### შესავალი

ქვეყნის ეკონომიკური განვითარება, საბოლოოდ კი მოსახლეობის კეთილდღეობის ზრდა, მაკროეკონომიკური პოლიტიკის უმთავრეს მიზანს წარმოადგენს. დარგის ექსპერტები, თეორეტიკოსები თუ პოლიტიკის შემმუშავებლები აღნიშნული მიზნის მიღწევისათვის შრომის ბაზრის ეფექტიან ფუნქციონირებას ცალსახად უსვამენ ხაზს. ღირსეული სამუშაო ადგილების გარეშე ადამიანები ვერ იქნებიან უზრუნველყოფილი შემოსავლებით, შემოსავლების არქონა სხვა მრავალი უარყოფითი ეკონომიკური მოვლენის

სათავეა. ამავე დროს, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმება იყოს ეფექტიანი და ასრულებდეს ყველა იმ ფუნქციას, რაც მას როგორც ეკონომიკურ და სოციალურ კატეგორიას აქვს მინიჭებული. შესაბამისი ანაზღაურების გარეშე დასაქმებულები ვერ გახდებიან ძლიერი მომხმარებლები და სათანადო უფლებების გარეშე, მათ არ ექნებათ ეკონომიკური სტაბილურობის შეგრძნება. დღეს ბევრი მეცნიერი თვლის, რომ ქვეყნის ეკონომიკური ზრდისა და განვითარებისათვის პირველი რიგის ამოცანად სამუშაო ადგილების შექმნა უნდა მოიაზრებოდეს (IMF, 2021). საერთაშორისო სავალუტო ფონდის მმართველმა დირექტორმა კრისტინა ლაგარდმა თავის გამოსვლაში ხაზგასმით აღნიშნა, რომ „ეფექტიანად მომუშავე შრომის ბაზარი წარმოადგენს მდგრადი ზრდისა და სამუშაო ადგილების შექმნის შემადგენელ მნიშვნელოვან ელემენტს“ (Lagarde, 2012).

ეკონომიკური მეცნიერების ისტორიაში მუდმივად იცვლებოდა შეხედულებები დასაქმებასა და შრომის ბაზარზე. რომლის პარალელურად შრომის ბაზრის თეორიებმა ევოლუციური განვითარების გრძელი გზა გაიარა, რაც წარმოდგენილია ეკონომიკური აზრის ისტორიის მრავალრიცხოვან მიმართულებებსა და სკოლებში.

### **თეორიული შეხედულებები შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების შესახებ**

XX საკუნემდე ეკონომიკური სკოლების წარმომადგენლები ემხრობოდნენ შრომის ბაზრის თვითრეგულირების შესაძლებლობას, XX საუკუნის დასაწყისში კი, სოციალური კრიზისის პერიოდში, რამაც მასობრივი უმუშევრობა გამოიწვია, შეიცვალა სახელმწიფოს როლი, შრომის ბაზრისა და მასში მიმდინარე პროცესების რეგულირებასთან დაკავშირებით. ამ პროცესის დარეგულირებაში მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანა ჯონ მეინარდ კეინზმა, რომელმაც თავის ნაშრომში - „დასაქმების, პროცენტისა და ფულის ზოგადი თეორია“, ხაზგასმით აღნიშნა დასაქმების პროცესების სტაბილიზაციაში სახელმწიფო ღონისძიებების ჩართვის შესახებ. იგი ხაზს უსვამს, რომ შრომის ბაზარი ვერ იქნება დასაქმების დონისა და რეალური ხელფასის მდგენელი. კეინზის მოდელში ჩნდება იძულებითი უმუშევრობა ეფექტიანი მოთხოვნიდან გამომდინარე. საწარმოები საპროგნოზო მაჩვენებლებზე დაყრდნობით განსაზღვრავენ საკუთარი წარმოების მოცულობას და მისთვის საჭირო სამუშაო ძალის ოდენობას. შედეგად ვიღებთ დასაქმების გარკვეულ დონეს, რომელიც, კეინზის აზრით, „არ არის სავალდებულო იყოს სრული დასაქმების ტოლი“. კეინზი ემხრობა მკაცრი სახელფასო პოლიტიკის წარმართვას მოქნილთან შედარებით. მისი აზრით, ნომინალური ხელფასის შემცირება, მართალია, კრიზისიდან თავის დაღწევის კარგი საშუალებაა, მაგრამ ის შესაძლებელია მხოლოდ იმ საზოგადოებაში, სადაც ხელისუფლებას ძალუმს ხელფასის საყოველთაო და მკვეთრი შემცირება. „ფულადი მასის ზრდა არავითარ ზეგავლენას არ ახდენს ფასებზე მანამ, სანამ რჩება უმუშევრობა... ეფექტიანი მოთხოვნის ნებისმიერი გადიდება გამოიხატება

დასაქმების მკვეთრად პროპორციულ ზრდაში”. მხოლოდ მას შემდეგ, რაც მიღწეულია სრული დასაქმება, ფასები იზრდება ფულის რაოდენობის ზრდის პროპორციულად (Keynes, 1937).

მოგვიანებით, კეინზის შეხედულებების ევოლუცია მოხდა ახალ კეინზიანელებთან, რომელთა ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი წარმატებაა უმუშევრობის ახალი თეორიის ჩამოყალიბება. ჩვეულებრივ ეკონომისტები თვლიდნენ, რომ შრომის ბაზარზე მუშახელის ჭარბი მიწოდება იწვევს ხელფასის შემცირებას, რაც ზრდის შრომაზე მოთხოვნას და ამცირებს უმუშევრობას. სწორედ ამიტომ, კლასიკური თეორიის თანახმად, უმუშევრობა მიიჩნეოდა თვითრეგულირებად პრობლემად. კეინზიანელები აღნიშნავენ, რომ ამგვარ მექანიზმს არ შეუძლია ბაზრის “გაწმენდა” და აღნიშნული თეზისის დასასაბუთებლად იყენებენ ე.წ. “ეფექტიანი ხელფასის თეორიას”. ამ მიმართულების ეკონომისტთა ნაშრომებში, მაღალი ხელფასი მიიჩნევა დასაქმებულთა შრომის მწარმოებლურობის ამაღლების მნიშვნელოვან ფაქტორად. ახალი კეინზიანელები, ეფექტიანი ხელფასის მოგებაზე ზეგავლენის რამდენიმე მიმართულების შემოთავაზებით, უპირისპირდებიან კლასიკოსების შეხედულებებს. ეს მიმართულებებია: პირველი – მუშაკთა დენადობის შემცირება, მეორე – ეფექტიანი ხელფასის გავლენა სამუშაო ძალის ხარისხზე, მესამე – მაღალი (ეფექტიანი) ხელფასის გავლენა მუშაკთა შრომისმოყვარეობაზე. ამ თვალსაზრისითაც ეფექტიანი ხელფასი უფრო მაღალმწარმოებლური შრომის განმსაზღვრელი ფაქტორია.

შრომის მიწოდების ჭრილით შრომის ბაზრის გამოწვევების გადაჭრას ცდილობდა უილიამ არტურ ლუისი. შრომის ბაზრის მიწოდების მხარის ანალიზისას იგი გამოდის შრომითი რეზერვების ბაზარზე შეუზღუდავი მიწოდების ჰიპოთეზიდან და ასკვნის, რომ თუკი სამუშაო ძალა არაკვალიფიციურია, ხელფასი შეიძლება გაუტოლდეს საარსებო მინიმუმს. ლუისის მოდელში „ეკონომიკის დუალიზმი შრომის ჭარბი მიწოდების პირობებში“ (Lewis' dual-sector model) დუალიზმის არსებობის საფუძველად მიჩნეულია განაწილების სხვადასხვა კანონი. სამრეწველო სექტორში განმსაზღვრელია ბაზარი და მოქმედებს ზღვრული მწარმოებლურობის კანონი, რომელიც რეალურ ხელფასს უთანაბრებს შრომის ზღვრულ პროდუქტს. აგრარულ სექტორში უმნიშვნელოვანეს როლს ასრულებენ ადგილობრივი ინსტიტუტები, რომლებიც არეგულირებენ შრომის საშუალო პროდუქტით განსაზღვრულ ინსტიტუციურ ხელფასს. პრობლემის გადაჭრის გზად იგი მოდერნიზაციას განიხილავს, რისთვისაც აუცილებელია რესურსების გადანაწილება აგრარული სექტორიდან ინდუსტრიულ სექტორში. პარალელურად, დაგროვების (დანაზოგის) მობილიზაცია და მათ ინვესტიციებად გადაქცევა, სამუშაო ძალის გადადინება ჭარბიშრომითი რესურსების მქონე სექტორიდან დეფიციტის მქონე სექტორში აუცილებელ პირობად არის მიჩნეული. შეიძლება ითქვას, რომ მოდელი გვთავაზობს შრომის ბაზარზე არსებული პრობლემების დამლევის გზებს, თუმცა გააჩნია რიგი

ნაკლოვანება: პირველი - იგს ახდენს სუსტად განვითარებულ ქვეყნებში ბაზრის როლის იდეალიზაციას, რაც პირველ რიგში, შეეხება ბაზრის სუბიექტების ლუისისეულ ინტერპრეტაციას. რეალური მეწარმე და დაქირავებული მუშა საკმაოდ შორს დგას შუმპეტერისეული ხედვისგან. მეორე - ასევე არასწორია აქცენტის დასმა წარმოების მხოლოდ შრომატევად მეთოდებზე და მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესის, როგორც უმნიშვნელოვანესი ფაქტორის, გაუთვალისწინებლობა. პრაქტიკული გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ ყველაზე მაღალი ეკონომიკური ეფექტი მიიღწევა იმ ქვეყნებში, სადაც ოპტიმალურადაა შერწყმული წარმოების კაპიტალტევადი და შრომატევადი დარგები. მესამე - შრომატევად ტექნოლოგიებზე აქცენტის გადატანას შედეგების მოტანა შეუძლია მხოლოდ მოკლევადიან პერიოდში. გრძელვადიან პერიოდში კი ის იწვევს დასაქმების მკვეთრ ზრდას, ხელფასის ერთობლივი ფონდისა და ერთობლივი მოთხოვნის გადიდებას, რასაც საბოლოოდ “ქენებად” ინფლაციამდე მივყავართ. ლუისის მოდელის წანამდვარი იმის შესახებ, რომ მუდმივი ხელფასის არსებობა იწვევს ფარული უმუშევრობის მთლიანად აღმოფხვრას, არ აღმოჩნდა მართებული. აგრარული სექტორიდან არაკვალიფიციური სამუშაო ძალის გადადინება სამრეწველო სექტორში ავტომატურად არ იწვევს მის კვალიფიციურ სამუშაო ძალად გარდაქმნას. საჭიროა დიდი დრო და სახსრები ასეთი კვალიფიციური სამუშაო ძალის მოსამზადებლად. ასევე, ექვს იწვევს ლუისის თეზისი იმის შესახებ, რომ შემოსავლების უთანაბრობა წარმოადგენს სწრაფი ეკონომიკური ზრდის წანამდვარს. იგი არ ითვალისწინებს იმ აშკარა ფაქტს, რომ ეს უთანაბრობა მესამე სამყაროს ქვეყნებში ისედაც ძალიან დიდია. მდიდრები მაღალ შემოსავლებს ხშირ შემთხვევაში იყენებენ არა მწარმოებლური დაგროვებისათვის, არამედ პრესტიჟული მოხმარებისათვის, რაც არ წარმოადგენს სწრაფი ეკონომიკური ზრდის სტიმულს. ლუისის დუალისტური ეკონომიკის თეორია ადეკვატურად ვერ ასახავს ჩამორჩენილ ქვეყნებში ამჟამად ინტენსიურად მიმდინარე ურბანიზაციის პროცესებს. ქალაქების მოსახლეობის ზრდის ტემპი მნიშვნელოვნად აჭარბებს მოსახლეობის მწარმოებლურობის გამოყენების შესაძლებლობას, რაც ამწვავებს დასაქმების პრობლემას (მექვაბიშვილი, 2016).

შრომით რესურსების რაციონალური გამოყენების გზით შრომის ბაზრის ეფექტიან ფუნქციონირებას შესაძლებლად მიიჩნევს ნობელის პრემიის ლაურეატი გუნარ მიურდალი. სამხრეთ და სამხრეთ-აღმოსავლეთ აზიაში დემოგრაფიული აფეთქებების შედეგად გამოწვეულმა ცხოვრების დონის მნიშვნელოვანმა დაქვეითებამ მეცნიერი მიიყვანა დასკვნამდე, რომ მესამე სამყაროს სუსტი განვითარების მიზეზი არა უცხოური კაპიტალის ნაკლებობაა, არამედ შრომითი რესურსების არაეფექტიანი გამოყენება და სამუშაო ძალის დაბალი მწარმოებლურობა. იგი გარკვეულწილად დაუპირისპირდა კუზნეცის მოსაზრებას, რომ ინდუსტრიალიზაციის საწყის ეტაპზე ყველაზე მეტად ზარალდებიან მოსახლეობის უღარიბესი ფენები, რაც ჯინის კოეფიციენტის ზრდითაც გამოიხატება და მას გარკვეულ კანონზომიერებადაც მიიჩნევს. მიურდალი კი პირიქით თვლის, რომ შრომის

ანაზღაურების სისტემა ზრდის მიმართულებით უნდა იყოს შრომის მწარმოებლურობის განმაპირობებელი. სწორედ ამიტომ, მიურდალი ყველა იმ სოციალური ძალის მხარდამჭერად გამოდის, ვინც შეძლებს დაუსაქმებელი სამუშაო ძალის პრობლემის გადაწყვეტას. იგი განსაკუთრებით უსვამს ხაზს იმ ღონისძიებების გატარების აუცილებლობას, რომლებიც არ გამოიწვევს სხვა ფაქტორთა დეფიციტს. ერთ-ერთ ასეთ მეთოდად კი ადგილობრივი სარეწების განვითარება მიაჩნია. გუნარ მიურდალის მოსაზრებების გამგრძელებლად გვევლინება თეოდორ შულცი, რომელიც შრომის ბაზრის პრობლემების გადაწყვეტის მთავარ გზად მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალის არსებობას მიიჩნევს, რაც ადამიან-კაპიტალში ინვესტირებისგან მიიღწევა და შედეგი ამავდროულად უზრუნველყოფს სიღარიბის დაძლევის და ეკონომიკური განვითარების მაღალ დონეს. მისი დასკვნები გამომდინარეობდა ომისშემდგომ პერიოდში გერმანიის და იაპონიის სწრაფი აღდგენის მიზეზების შედარებით ევროპის სხვა ქვეყნებთან. აღმოჩნდა, რომ მოსახლეობის ჯანმრთელობა და განათლება ადამიანისეულ რესურსს უფრო პროდუქტიულს ხდის, რაც ქვეყნების ეკონომიკური განვითარების დაჩქარებას უწყობს ხელს. სასკოლო ასაკიდან ადამიან-კაპიტალში ინვესტირებას და შესაბამისად, მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალის ფორმირებას მიიჩნევენ სიღარიბის დაძლევის მნიშვნელოვან მიმართულებად 2019 წელს ეკონომიკის დარგში ნობელის პრემიის ლაურეატი მაიკლ კრემერი, აბედჯიდ ბენერჯი და ესთერ დიუფლო (Banerjee, Duflo, Kremer, 2012).

შრომის ბაზარზე უარყოფით მოვლენად მიიჩნევა არასრული დასაქმების ზრდა, რომლის მიზეზები და მაკროეკონომიკური შედეგები შესწავლილია ახალი კეინზიანური მოდელის გაფართოების საფუძველზე აშშ-ში. კვლევით დასტურდება, რომ რეცესიის პერიოდში არასრული დასაქმების ზრდის განმაპირობებელი იყო ფინანსური კრიზისი, ხოლო კრიზისის შემდგომ პერიოდში ის უკვე გამოწვეული იყო სამუშაო ძალის არასრული მიწოდებით. ნახევარგანაკვეთიან სამუშაო დღეზე სამუშაო ძალის მიწოდების შოკი ასევე რეცესიის დროს მთლიანი შრომის ანაზღაურების ნელი აღდგენის პროცესს ხსნის, რამდენადაც შოკი, ამცირებს ხელფასს, როგორც არასრულ სამუშაო დღით ასევე, სრული სამუშაო დღით დასაქმებულთა წილს მთლიან დასაქმებაში. რაც შეეხება მაკროეკონომიკურ შედეგებს, შეიძლება ითქვას, რომ ნახევარ განაკვეთზე გადასვლამ განაპირობა მთლიანი დასაქმების მკვეთრი შემცირება დიდი რეცესიის პერიოდში, მაგრამ მან მხოლოდ შეზღუდული როლი ითამაშა რეცესიის წნეხის შემსუბუქებაში.

შრომის ბაზრის კვლევას კიდევ უფრო ართულებს ტექნოლოგიური პროგრესის დაჩქარებული ტემპი და ცვალებადი გარემო. ამ პრობლემით დაინტერესებულია არაერთი მკვლევარი. განსაკუთრებით აღსანიშნავია სოციოლოგი გაია სტენდინგი რომელიც, ნაშრომში - „პრეკარიატი<sup>1</sup>: ახალი საშიში კლასი“, ყურადღებას ამახვილებს არასტაბილურ

<sup>1</sup> ტერმინი - პრეკარიატი (ლათ)ნიშნავს უგარანტიო, არასტაბილურს. ამ ტერმინს იყენებდნენ 1980-იან წლებში ფრანგი სოციოლოგები სეზონური დასაქმების შესწავლის დროს. პრეკარიატის წარმომადგენლები,

დასაქმებაზე, მისგან გამოწვეულ პრობლემებსა და შემოთავაზებულ უპირატესობებზეც. სტენდინგის საზოგადოების სტრუქტურა წარმოადგენს პირამიდას, რომლის მწვერვალზე პლუტოკრატები არიან, ქვემოთ სალარიატები (სტაბილური დასაქმების და სოციალური გარანტიების მქონე კლასი), შემდეგ პროლეტარები, პრეკარიāti და ლიუმპენი. პრეკარიზაცია მოიცავს დასაქმების შემდეგ სახეობებს: საკონტრაქტო სამუშაო, დაქირავებული შრომა, მუშაობა გამოძახებით, მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, დასაქმება არასრული სამუშაო დღით და სხვა. მისი წარმომადგენლები ცხოვრობენ „ერთი დღით“. დახმარება, სოციალური გარანტიები, პენსია მათთვის არაა ხელმისაწვდომი. თვითრწმენის ნაკლებობას და არასტაბილურობის განცდას აუთსორსინგის (outsourcing) და ლიზინგის ეპოქაში განაპირობებს მოქნილი შრომის ბაზრის სპეციფიკა. სტენდინგი მომხრეა სახელმწიფოს შემოსავლები გადანაწილდეს თითოეულ მოქალაქეზე. პრეკარიატის გადაჭრის როლში ავტორი გვთავაზობს „სამოთხის პოლიტიკას“, ანუ უფრო ზუსტად, მოქალაქეებისათვის სახელმწიფო მხარდაჭერის სისტემის რადიკალურ გარდაქმნას (McCarthy & Anagnostou, 2004).

გლობალიზებული და მუდმივად ცვლადი გარემოს პირობებში, ბაზრების და მათ შორის, შრომის ბაზრის ახალი ფორმატი, მოითხოვს პრობლემემატიკის შესახებ განსხვავებული პრიორიტეტების ფორმირებას, რომლის შესახებ ქართველი მეცნიერების არაერთი ნაშრომი შეიძლება დასახელდეს (მაგ. Kharaishvili et al., 2023; Silagadze, 2022; Papava, 2020; Tukhashvili, 2018; Kakulia, 2017; Tsartsidze, 2021; Lobzhanidze, 2022; Chikobava, 2021; BedianaSvili et al., 2021; Tkemaladze, 2017).

### **ეროვნულ შრომის ბაზარზე არსებული გამოწვევების გამოვლენის მიზნით ჩატარებული რაოდენობრივი კვლევის შედეგების ანალიზი**

მიუხედავად იმისა, რომ ეროვნული შრომის ბაზრის ეფექტიანობის გაუმჯობესება სახელმწიფოს ეკონომიკური პოლიტიკის მნიშვნელოვან მიმართულებადაა აღიარებული, ხელშესახები და შესამჩნევი შედეგები ჯერ კიდევ ბევრი მიმართულებით არ ჩანს. სწორედ აღნიშნული ფაქტით არის დასაბუთებული ავტორის დაინტერესება შრომის ბაზრის პრობლემების კვლევის მიმართ. საკითხის სიღრმისეულად შესწავლის მიზნით ჩატარებულია რაოდენობრივი კვლევა. კვლევის პროცესში გამოყენებული იქნა სამეცნიერო აბსტრაგირების, სისტემური, სინთეზის და ანალიზის, ინსტიტუციური მიდგომები, სტრუქტურულ-ფუნქციური ანალიზი, ლოგიკურისა და ისტორიულის ერთიანობის, ევრისტიკული მეთოდები. გამოყენებულია როგორც მარტივი, ისე რთული სტატისტიკური

---

სტენდინგის მიხედვით, განსხვავდებიან მუდმივი დასაქმების არარსებობით, ხოლო შრომითი ურთიერთობების სპეციფიკა მოიაზრებს სამართლებრივი გარანტიების ნულოვან დონეს.

ანალიზის მეთოდები: აღწერითი, სიხშირული, კროსტაბულაციური (Crosstabulation) და სამომხმარებლო ცხრილების ანალიზი, ჯგუფებს შორის განსხვავებათა ანალიზი: საშუალოთა შედარება, t-ტესტები, გრაფიკული ანალიზი, დისპერსიული ანალიზი (Analysis of Variance, ANOVA).

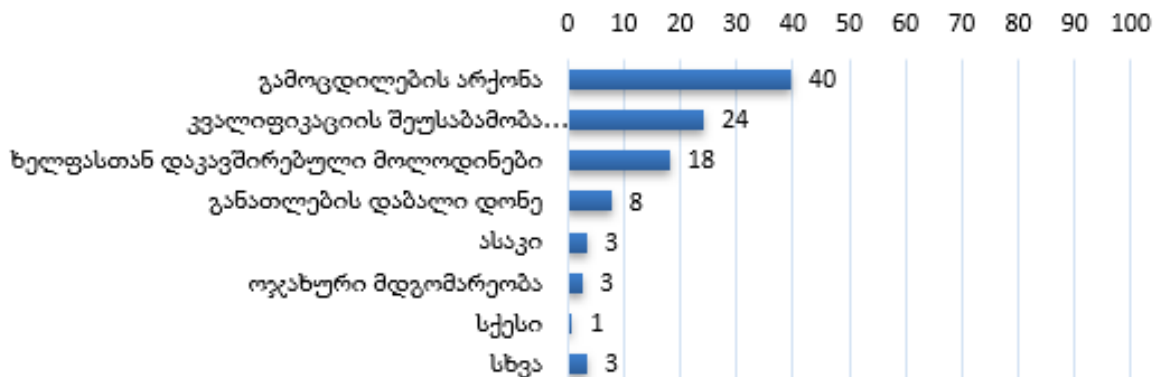
არსებული თეორიების, მეცნიერთა ფუნდამენტური ნაშრომების ანალიზის და სინთეზის, პირველადი მონაცემების შეგროვების საფუძველზე ჩამოყალიბებული და შემოწმებულია ჰიპოთეზები.

შრომის ბაზრის ინსტიტუციური ბაზის მდგომარეობის შესწავლის მიზნით რესპონდენტები გამოიკითხნენ შრომითი საქმიანობის დაწყების გზებისა და საშუალებების შესახებ. მათი 37%-ის აზრით პრესა, ტელევიზია ან ინტერნეტი გახდა ვაკანსიის მოძიების საინფორმაციო წყარო, მომდევო ეტაპზე კი გასაუბრების ან ტესტირების გავლის შემდეგ დასაქმდა. 26%-მა სამსახური ნაცნობების მეშვეობით დაიწყო. 12,3%-ს დამსაქმებელმა შესთავაზა, მხოლოდ 2,3% მიუთითებს დასაქმების სამსახურის თანადგომაზე.

დასაქმების პროცესისათვის ხელისშემშლელი ფაქტორების დადგენის მიზნით გავარკვეეთ რა მიზეზები არსებობდა აპლიკაციის შეტანის შემდეგ სამსახურში არმიღებისათვის (იხ. დიაგრამა 1).

### პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: სამსახურში არაყვანის მიზეზები

დიაგრამა 1.



*წყარო: ყველა დიაგრამა და ცხრილი შედგენილია ავტორის მიერ რესპონდენტთა ანკეტური გამოკითხვის შედეგებზე დაყრდნობით*

სამსახურში მიღებაზე უარის თქმის ძირითადი მიზეზი გამოცდილების არქონა აღმოჩნდა. ოჯახურ მდგომარეობას, სქესსა და ასაკს, თითქმის არ აქვს გადაწყვეტი მნიშვნელობა მუშაობის დაწყების დროს. მეორე მნიშვნელოვანი მიზეზი კვალიფიკაციის შეუსაბამობა, ხოლო მესამე - ხელფასთან დაკავშირებული მოლოდინებია.

ჩვენი აზრით, გამოცდილების არქონა უკავშირდება სტაჟირების პროგრამის არაეფექტიან ფუნქციონირებას. ასევე, ვაკანტური სამუშაო ადგილების გამოცხადებისას დამსაქმებლის გაუაზრებელ და დაუსაბუთებელ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. ვაკანსიების კვლევის შედეგად ნათლად ჩანს შესასრულებელ ფუნქციებსა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს შორის აშკარა შეუსაბამობა, რაც დასაქმების ბაზარზე პირველად გასულ პირებს ხელოვნურ ბარიერს უქმნის შრომის ბაზარზე ადაპტირებისთვის. ოჯახური მდგომარეობის, სქესის და ასაკის გამო მხოლოდ მცირე ნაწილს უთხრეს დასაქმებაზე უარი. თუმცა, გამოცხადებულ ვაკანსიებში ძალიან ხშირად არის მითითებული მოთხოვნა აღნიშნული კრიტერიუმების მიხედვით, ამიტომ პირველივე ეტაპზე (საკონკურსო საბუთების გაგზავნის) ხდება არასასურველი კატეგორიის სამუშაო ძალის გაფილტვრა და შესაბამისად, გამოკითხვის შედეგებში დაბალი პროცენტული მაჩვენებელი გასაკვირი არაა. ეროვნული შრომის ბაზრის მნიშვნელოვანი მახასიათებელი - სამუშაო ძალის მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის შეუსაბამობა - დასტურდება გამოკითხვის შედეგებით. სადაც კვალიფიკაციის შეუსაბამობის მიზეზით რესპონდენტთა 24%-ს უარი ეთქვა დასაქმებაზე, მიუხედავად არსებული ვაკანსიებისა.

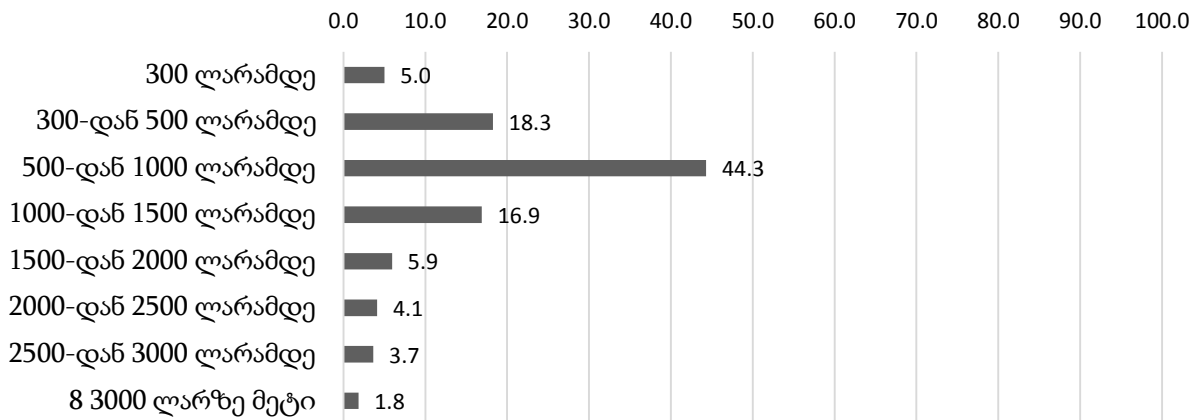
მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ეფექტიანი დასაქმების შესასწავლად კვლევაში შევეცადეთ მოგვეზიდათ იმ ფაქტორების იდენტიფიცირება, რომლებიც გავლენას ახდენენ მის უზრუნველყოფაზე. ფაქტორთა ეს ჯგუფი კომპლექსურია, მაგრამ ჩვენ გამოვყავით რამდენიმე მათგანი, მათ შორის - სამუშაო გამოცდილება, სოციალური გარანტიები, რომლებიც უფრო მეტად უკავშირდება და მოქცეულია შრომის ბაზრის გარემოში. დავუშვით ჰიპოთეზა, რომ სამუშაო გამოცდილების ზრდა იწვევს ადამიან-კაპიტალის დაგროვებას, რაც შესაბამისად უნდა აისახოს შემოსავლების ზრდასა და ეფექტიან დასაქმებაში. გამოკითხულ რესპონდენტთა 40,6% ერთ წელზე ნაკლებია, რაც ამ სამსახურში მუშაობს. დაახლოებით 1/5-ის სტაჟი 1-დან 3 წლამდე მერყეობს, ამდენივეს აქვს, მოცემულ პოზიციაზე მუშაობის 10 წელზე მეტი ხნის გამოცდილება, 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.

გამოკითხულ დასაქმებულთა საშუალო შემოსავლის ანალიზით ირკვევა, რომ 300 ლარამდე ხელფასი გამოკითხულთა 5%-ს 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%. ჰიპოთეზის შემოწმების პროცესში გაკეთდა დასკვნა, რომ გამოკითხულთა 85 %-ზე მეტი ვერ იღებს საშუალო ხელფასის ოდენობის ანაზრაურებას, რაც არაეფექტიანი დასაქმების არსებობაზე მიუთითებს.

## ძირითად სამსახურში შემოსავლის საშუალო სიდიდე

დიაგრამა 2.



პირსონის კორელაციის კოეფიციენტით შესაძლებელი გახდა დაგვედგინა, რამდენად განსაზღვრავს სამუშაო გამოცდილების ხანგრძლივობა შემოსავლების სიდიდეს. ცვლადებს შორის კავშირი არსებობს, თუმცა ცვლადებს შორის დამოკიდებულება არც თუ ისე ძლიერია (Pearson's  $R=0.326$ ).

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

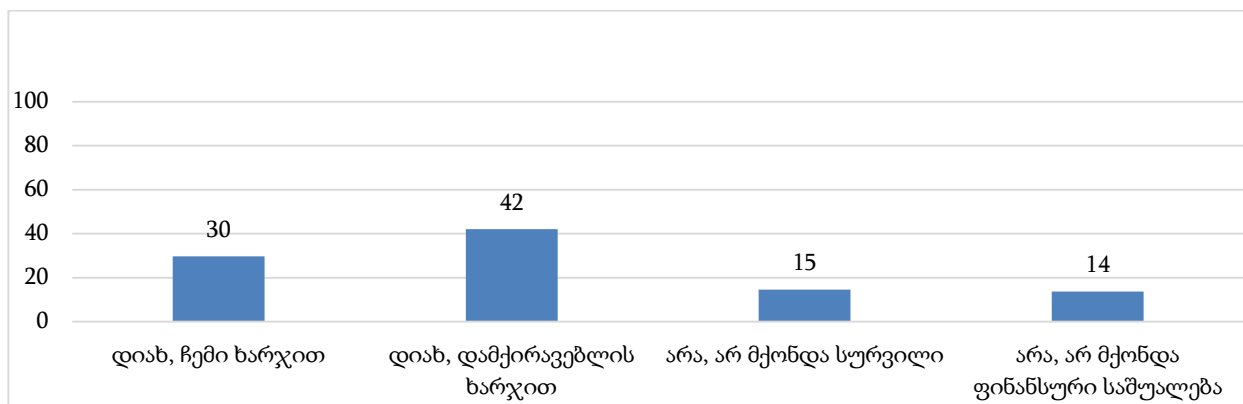
სამეცნიერო ლიტერატურაში აქცენტირებულია, შრომის ბაზარზე მიმდინარე პროცესების გაჯანსაღების მიზნით, ადამიან-კაპიტალის მნიშვნელობის ზრდა. კვლევის პროცესში დავინტერესდით, პროფესიული უნარ-ჩვევების გაუმჯობესების ღონისძიებები როგორ ხორციელდებოდა და რამდენად ახდენს ის საქართველოს შრომის ბაზარზე გავლენას. ჩამოვაყალიბეთ ჰიპოთეზა:

H2: პროფესიული უნარ-ჩვევების გაუმჯობესებისკენ მიმართული ღონისძიებები გავლენას ახდენს შემოსავლების ზრდაზე.

რესპონდენტებს დაესვათ კითხვები მსგავსი ტიპის ღონისძიებებში მონაწილეობის შესახებ, ასევე ბოლო სამი წლის განმავლობაში შრომის ანაზღაურების ზრდასთან დაკავშირებით. გამოკითხულთა 72%-ს ამბობს, გავლილი აქვთ ტრენინგები პროფესიული საქმიანობის და უნარ-ჩვევების გაუმჯობესების მიზნით, როგორც საკუთარი, ასევე კომპანიის ხარჯით (იხ.დიაგრამა 3).

**პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: ბოლო 5 წლის განმავლობაში პროფესიული საქმიანობის და უნარ-ჩვევების გაუმჯობესების მიზნით გაიარეთ თუ არა ტრენინგები, კურსები, ვორკშოპები და ა.შ.**

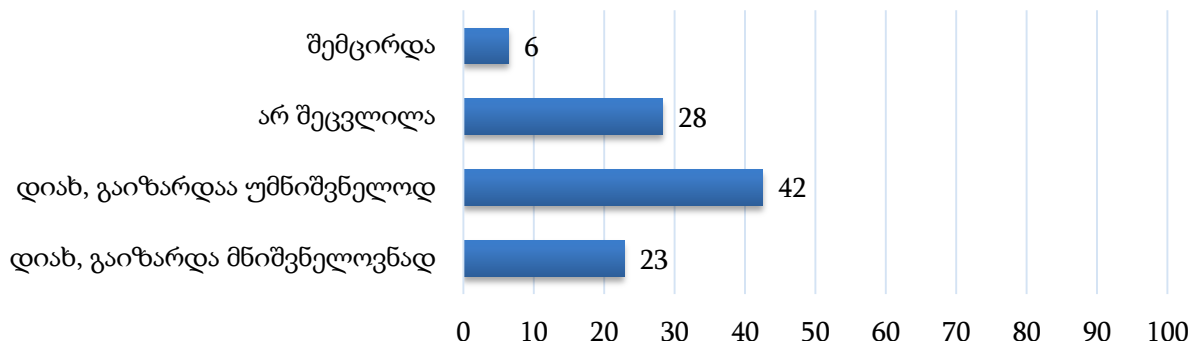
დიაგრამა 3.



ამავე მიმართულებით არსებული მდგომარეობის შესწავლის მიზნით, გავარკვეეთ შეიცვალა თუ არა გამოკითხულთა შრომის ანაზღაურება ბოლო 3 წლის განმავლობაში, აღმოჩნდა, რომ დასაქმებულთა ხელფასები ძირითადად უმნიშვნელოდ გაიზარდა. მხოლოდ 23%-სთვის გაიზარდა მნიშვნელოვნად. 28% ამბობს რომ არ შეცვლილა, ხოლო 6%-სთვის ბოლო 3 წლის განმავლობაში ანაზღაურება შემცირდა. მაღალი ინფლაციის ფონზე, გამოკითხულ დასაქმებულთა თითქმის 77%-სთვის ხელფასის უცვლელობა ან უმნიშვნელოდ ცვლილება, რა თქმა უნდა, ვერ უზრუნველყოფს სამუშაო ძალის ნორმალურ კვლავწარმოებას და შესაბამისად, ეფექტიანი დასაქმების არსებობას ქვეყანაში.

**პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: შეიცვალა თუ არა თქვენი შრომის ანაზღაურება  
ბოლო 3 წლის განმავლობაში? (%)**

დიაგრამა 4.



აღსანიშნავია, რომ პროფესიული განვითარების ტრენინგების გარეშე დარჩენილთა 70% აფიქსირებს, რომ ბოლო სამი წლის განმავლობაში მათმა შრომითმა ანაზღაურებამ მოიმატა, მხოლოდ 6%-ისთვის იკლო, ხოლო 24%-ის ხელფასები უცვლელი დარჩა.

**პროფესიული უნარების გაუმჯობესების მიზნით სხვადასხვა ღონისძიებაში  
მონაწილეობასა და შრომის ანაზღაურებას შორის კავშირი**

ცხრილი 2.

|                                                                     |             | პროფესიული საქმიანობის და უნარ-ჩვევების გაუმჯობესების მიზნით გაიარეთ თუ არა ტრენინგები? |       |
|---------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------|
|                                                                     |             | დიახ                                                                                    | არა   |
| შეიცვალა თუ არა თქვენი შრომის ანაზღაურება ბოლო 3 წლის განმავლობაში? | გაიზარდა    | 53.2%                                                                                   | 70.1% |
|                                                                     | არ შეცვლილა | 40.3%                                                                                   | 23.6% |
|                                                                     | შემცირდა    | 6.5%                                                                                    | 6.4%  |

კავშირების დადასტურება მოხდა პირსონის კოეფიციენტით, რომლის მნიშვნელობაც (Pearson's R =0.243) ცვლადებს შორის სუსტ კავშირზე მიგვითითებს.

შემოსავლების ზრდასა და პროფესიული საქმიანობისა და უნარ-ჩვევების მიზნით გავლილი ტრენინგების არსებობას შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი დამოკიდებულებაა, თუმცა, კავშირი სუსტია. ფაქტის ახსნაც გაანგარიშებებით ვერ მოხერხდა, თუმცა, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ დამოკიდებულება მნიშვნელოვანია. შედეგად, ჰიპოთეზა H2: პროფესიული უნარ-ჩვევების გაუმჯობესებისკენ მიმართული ღონისძიებები გავლენას ახდენს შემოსავლების ზრდაზე, დადასტურდა.

თანამედროვე ლიტერატურისა და სამეცნიერო კვლევების შესწავლით გამოვლინდა პრეკარიატის ზრდა დასაქმებულთა შორის, რაც არასტანდარტული დასაქმების ფორმების

ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მახასიათებელია. ასევე, ცნობილია მოსაზრებები იმის შესახებ, რომ სამუშაო გამოცდილების ზრდა სახელფასო ფაქტორებთან ერთად, იწვევს არახელფასო ფაქტორებზე მოთხოვნის ზრდას და ზოგადად, სოციალურ გარანტიებზე მოთხოვნა მაღალია პოსტკომუნისტური ქვეყნების მოსახლეობაში. ფაქტებიდან გამომდინარე, დასაქმების არასტანდარტული ფორმების გავრცელების პერსპექტივის დასადგენად გამოკვლეულ იქნა დასაქმებულთა დამოკიდებულებები სოციალურ გარანტიებთან მიმართებით. საკითხის კვლევის მიზნით ჩამოყალიბდა მეორე ჰიპოთეზა:

H3: სამუშაო სტაჟის ხანგრძლივობა ზრდის სოციალურ გარანტიებზე მოთხოვნას.

საკითხის კონკრეტიზებისათვის რესპონდენტებს ჯერ დაესვათ კითხვა ჰქონდათ თუ არა რაიმე სახის სოციალური გარანტიები. გამოკითხულთა თითქმის 61%-ს არ ჰქონდა სოციალური გარანტიები. აქედან 5 წელზე მეტი სტაჟის მქონეთა 73% დარჩენილი იყო მსგავსი ტიპის სარგებლის მიღმა (იხ. ცხრილი 3).

### სოციალურ გარანტიებსა და სტაჟის ხანგრძლივობას შორის კროსტაბულაცია

ცხრილი 3.

| q10 გაქვთ თუ არა რაიმე სახის სოციალური (დაზღვევა, ფასიანი შვებულება და ა.შ.) გარანტიები? * q5_r სტაჟის ხანგრძლივობა დამქირავებელთან Crosstabulation |        |                                                          |                 |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------|-----------------|--------|
| % within q5_r სტაჟის ხანგრძლივობა მიმდინარე დამქირავებელთან                                                                                         |        |                                                          |                 |        |
|                                                                                                                                                     |        | q5_r სტაჟის<br>ხანგრძლივობა მიმდინარე<br>დამქირავებელთან |                 | Total  |
|                                                                                                                                                     |        | 5 წელი ან<br>ნაკლები                                     | 5 წელზე<br>მეტი |        |
| q10 გაქვთ თუ არა რაიმე სახის<br>სოციალური (დაზღვევა, ფასიანი<br>შვებულება და ა.შ.) გარანტიები?                                                      | 0 არა  | 57.3%                                                    | 73.1%           | 60.9%  |
|                                                                                                                                                     | 1 დიახ | 42.7%                                                    | 26.9%           | 39.1%  |
| Total                                                                                                                                               |        | 100.0%                                                   | 100.0%          | 100.0% |

ერთ წლამდე ხანგრძლივობით დასაქმებულთა 96% მიიჩნევს, რომ სოციალური გარანტიების არსებობა მნიშვნელოვანია, მოლოდ 4% ამბობს, რომ ის ნაკლებად მნიშვნელოვანია. ერთიდან სამ წლამდე ხანგრძლივობით დასაქმებულებში 5% მიიჩნევს, რომ საერთოდ არ აქვს მათთვის მნიშვნელობა მსგავსი ტიპის გარანტიების არსებობას. სხვა შემთხვევებში პროპორციები შენარჩუნებულია. მიუხედავად სტაჟისა, გამოკითხულთა უმრავლესობისთვის სოციალური გარანტიების არსებობა დასაქმების პროცესში მნიშვნელოვანია (იხ. ცხრილი 4).

### სოციალური გარანტიების და სტაჟის ხანგრძლივობის ურთიერთმიმართება

ცხრილი 4.

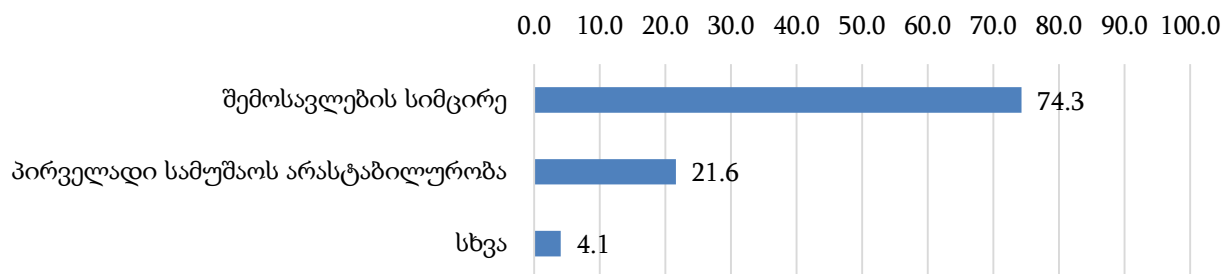
| q26 დასაქმების პროცესში<br>რამდენად მნიშვნელოვანია<br>სოციალური გარანტიების<br>არსებობა? | ერთ<br>წლამდე | 1-3 წელი | 3-5 წელი | 5 წელზე<br>მეტი | 10 წელზე<br>მეტი |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------|----------|-----------------|------------------|
| მნიშვნელოვანია                                                                           | 96            | 95       | 96       | 100             | 95               |
| ნაკლებად მნიშვნელოვანია                                                                  | 4             |          | 4        |                 | 2                |
| არ არის მნიშვნელოვანი                                                                    |               | 5        |          |                 | 2                |

პირსონის კორელაციის კოეფიციენტით შემოწმდა აღნიშნული ჰიპოთეზა (H3): სამუშაო სტაჟის ხანგრძლივობა ზრდის სოციალურ გარანტიებზე მოთხოვნას (Pearson's R =0.535). კოეფიციენტით დადასტურდა ცვლადებს შორის კავშირი და დადგინდა, რომ ნებისმიერი სამუშაო სტაჟის მქონე დასაქმებულისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს დასაქმების პროცესში სოციალური გარანტიების არსებობას. სხვადასხვა სახის დახმარებების მიღების და სახელმწიფოზე დამოკიდებულების ისტორიული მეხსიერება შესაძლებელია სწორედაც რომ გახდეს საქართველოში დასაქმების არასტანდარტული ფორმების (უფრო მეტად ნეგატიური ფორმების) გავრცელების ხელისშემშლელი ფაქტორი.

შრომის ბაზრის გაუმართავ ფუნქციონირებაზე მიგვითითებს მეორადი და არასრული დასაქმების მაღალი დონე.

მეორადი დასაქმების კვლევის მიზნით რესპონდენტებს დაესვათ კითხვა რამდენიმე დამსაქმებელთან მუშაობის მიზეზის შესახებ. აღმოჩნდა, რომ მეორადი დასაქმების უმთავრესი მიზეზი ძირითად სამუშაო ადგილზე შემოსავლების სიმცირეა (74,35%), ასევე მნიშვნელოვან ფაქტორთა რიცხვს მიეკუთვნება პირველადი სამუშაოს არასტაბილური ხასიათი (21,3%), რის გამოც დასაქმებულები თავის დაზღვევის მიზნით ცდილობენ ჰქონდეთ პარალელურად სხვა სამსახური.

**პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: მეორადი დასაქმების მიზეზები**  
დიაგრამა 3.



არასტაბილურობა, შემოსავლების სიმცირე, კარიერული ზრდის შეზღუდულობა და სხვა უარყოფითი ფაქტორები გავაერთიანეთ სამუშაოთი კმაყოფილების ჯგუფში და

შევეცადეთ დაგვედგინა ამ ჯგუფის შემცირება ახდენდა თუ არა გავლენას მეორადი დასაქმების მასშტაბებზე. შედეგად, ჩამოვაცალიბეთ ჰიპოთეზა:

H4: სამუშაოთი კმაყოფილების ზრდა ამცირებს მეორადი დასაქმების მასშტაბებს.

**სამუშაოთი კმაყოფილებასა და მეორად დასაქმებას შორის კროსტაბულაცია**  
ცხრილი 5.

| q28_r კმაყოფილი ხართ თქვენი სამუშაოთი? * q2_r ერთ დამსაქმებელთან მუშაობთ? Crosstabulation |        |                                  |          |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------------------|----------|--------|
| % within q2_r ერთ დამსაქმებელთან მუშაობთ?                                                 |        |                                  |          |        |
|                                                                                           |        | q2_r ერთ დამსაქმებელთან მუშაობთ? |          | Total  |
|                                                                                           |        | 1.00 დიახ                        | 2.00 არა |        |
| q28_r კმაყოფილი ხართ თქვენი სამუშაოთი?                                                    | 0 არა  | 21.9%                            | 34.5%    | 23.7%  |
|                                                                                           | 1 დიახ | 78.1%                            | 65.5%    | 76.3%  |
| Total                                                                                     |        | 100.0%                           | 100.0%   | 100.0% |

ჰიპოთეზა H4: სამუშაოთი კმაყოფილების ზრდა ამცირებს მეორადი დასაქმების მასშტაბებს შემოწმდა პირონის კოეფიციენტით (Pearson's R =-0.105), ცვლადებს შორის კავშირი დადასტურდა. რაც იმის თქმის საშუალებას გვაძლევს, რომ მეორადი დასაქმება გამოწვეულია არა პოზიტიური, არამედ ნეგატიური ფაქტორებით.

იგივე პრინციპით დავაჯგუფეთ ფაქტორები და გავაერთიანეთ სამუშაოთი კმაყოფილების ჯგუფში, მათი გავლენის შესასწავლად არასრულ დასაქმებაზე. ჩამოვაცალიბეთ ჰიპოთეზა:

H5: სამუშაოთი კმაყოფილების ზრდა ამცირებს არასრული დასაქმების მასშტაბებს.

დასაქმებულთა 65%, რომლებიც კმაყოფილი არიან საკუთარი სამუშაოთი, თანახმა არიან იმუშაონ უფრო მეტი, მეტი ანაზღაურების სანაცვლოდ, 35% კი არ შეცვლიდა სამუშაო დროს ანაზღაურების მიუხედავად. ამავდროულად, უკმაყოფილო დასაქმებულთა 84% იმუშავენდა მეტს, თუ მათი ანაზღაურება გაიზრდებოდა.

**არასრული განაკვეთით მომუშავეთა სამუშაოთი კმაყოფილების დონე**

ცხრილი 6.

| q17 არასრული სამუშაო განაკვეთით მუშაობის შემთხვევაში: * q28_r კმაყოფილი ხართ თქვენი სამუშაოთი? |      |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
|                                                                                                | დიახ | არა  |
| არ შევცვლიდი ჩემს სამუშაო დროს ანაზღაურების ზრდის მიუხედავად                                   | 34.9 | 16.2 |
| ვიმუშავებდი უფრო მეტს, მეტი ანაზღაურების მიზეზით                                               | 65.1 | 83.8 |

**პასუხების განაწილება კითხვაზე: არასრული სამუშაო განაკვეთით მუშაობის შემთხვევაში  
შეცვლიდნენ თუ არა სამუშაო დროს**

ცხრილი 7.

| q17 არასრული სამუშაო განაკვეთით მუშაობის შემთხვევაში: |                                                               |           |         |                  |                       |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
|                                                       |                                                               | Frequency | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
| Valid                                                 | 0 არ შეცვლიდი ჩემს სამუშაო დროს ანაზღაურების ზრდის მიუხედავად | 88        | 20,1    | 30,1             | 30,1                  |
|                                                       | 1 ვიმუშაებდი უფრო მეტს, მეტი ანაზღაურების მიზეზით             | 204       | 46,6    | 69,9             | 100,0                 |
|                                                       | Total                                                         | 292       | 66,7    | 100,0            |                       |
| Missing                                               | -7                                                            | 146       | 33,3    |                  |                       |
| Total                                                 |                                                               | 438       | 100,0   |                  |                       |

დადგინდა, რომ სამუშაოთი კმაყოფილებასა და არასრული დასაქმების მასშტაბებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი დამოკიდებულებაა, თუმცა კავშირი უარყოფითად სუსტია (Pearson's R=-0.177).

როგორც კვლევით ირკვევა, არასრული დასაქმების მიმართ ინტერესი დაბალია. არასრული დასაქმების ფორმით მომუშავე ადამიანების 70 %-ს უნდა იმუშაოს უფრო მეტი დროით - შესაბამისი ანაზღაურების მიღებით, ვიდრე ამჟამად არის დასაქმებული. მხოლოდ 30% იმუშაებდა უფრო მეტს, ვიდრე მიმდინარე პერიოდში მუშაობს. შეიძლება დავასკვნათ, რომ არასრული დასაქმება გამოწვეული ობიექტური რეალობით - დაბალი შემოსავლების მიზეზით და არა დასაქმებულთა სურვილით. შედეგად, ჰიპოთეზა H5: სამუშაოთი კმაყოფილების ზრდა ამცირებს არასრული დასაქმების მასშტაბებს, დადასტურდა.

### **დასკვნები და რეკომენდაციები**

ეროვნული შრომის ბაზრის არსებული მდგომარეობის შესწავლის და შეფასების მიზნით ჩატარებული კვლევის შედეგად მიღებული ემპირიული მასალის ანალიზით, ჰიპოთეზების ჩამოყალიბებისა და შემოწმების შედეგად გაკეთებულია ძირითადი დასკვნები:

- ადამიან-კაპიტალი გავლენას ახდენს სამუშაო ძალის დასაქმების შესაძლებლობების ზრდაზე, მაგრამ არ უზრუნველყოფს ეფექტიან დასაქმებას. რაც სიტუაციურ ანალიზთან ერთად დასტურდება ჩვენ მიერ ჩატარებული ემპირიული კვლევის შედეგების

ანალიზითაც. ამ მიმართულებით ჰიპოთეზების ჩამოყალიბებისა და შემოწმების შემდეგ გამოჩნდა (ჰიპოთეზა: H1), რომ სამუშაო სტაჟის, გამოცდილების და შესაბამისად ადამიან-კაპიტალის ზრდა ყოველთვის არ აისახება შემოსავლების ზრდაზე. ასევე, პროფესიული უნარ-ჩვევების გაუმჯობესებისკენ მიმართულმა ღონისძიებებმა რესპონდენტთა მხოლოდ მცირე ნაწილში გამოიწვია შრომის ანაზღაურების ზრდა (ჰიპოთეზა: H2). გამომდინარე აქედან, განათლება ამ ეტაპზე მხოლოდ სიგნალია დამსაქმებლისათვის გამომარჩიოს მრავალრიცხოვან კურსდამთავრებულთა შორის შესაბამისი კადრი. განათლებისა და დასაქმების სისტემებს შორის არ არსებობს ინსტიტუციური კავშირები, შედეგად არ იქმნება ინოვაციური სამუშაო ადგილები, უფასურდება მიღებული განათლება და ადამიან-კაპიტალი.

- მეორადი და არასრული დასაქმების ფორმებზე მოქმედი ფაქტორების ანალიზმა ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანი დასკვნების გაკეთების საშუალება მოგვცა. არასრული და მეორადი დასაქმება ნეგატიური ეკონომიკური მოვლენებით გამოწვეული ობიექტური რეალობაა. უმრავლეს შემთხვევაში მათ არსებობას იძულებითი ხასიათი აქვს, განპირობებულია დაბალი შემოსავლებით და არა დასაქმებულთა სურვილით (ჰიპოთეზა H4 და H5). რესპონდენტთა უდიდესი ნაწილი სტაბილური სამუშაო პირობების და სათანადო შრომის ანაზღაურების არსებობის შემთხვევაში, უარს იტყოდა როგორც მეორად, ასევე არასრულ დასაქმებაზე.
- გამოცდილების არქონა ხშირ შემთხვევაში ახალგაზრდებისათვის შრომის ბაზარზე შესვლის წინააღმდეგობას წარმოადგენს, რაც თავის მხრივ უკავშირდება სტაჟირების პროგრამის არაეფექტიან ფუნქციონირებას. მეორე მხრივ, ვაკანტური სამუშაო ადგილების გამოცხადებისას დამსაქმებლის გაუაზრებლად და დაუსაბუთებლად გაცხადებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, სამუშაო ძალის ამ სეგმენტს ხელოვნურ ბარიერს უქმნის შრომის ბაზარზე ადაპტირებისთვის.
- არასტანდარტული დასაქმების სხვადასხვა ფორმა, მათ შორის, დისტანციური დასაქმება გლობალური პანდემიის პირობებში მოსახლეობის ცალკეული სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფების შრომითი საქმიანობის უწყვეტობის უზრუნველყოფის მნიშვნელოვანი ფაქტორი გახდა. ამავდროულად, მისი გავრცელება საქართველოში ერთგვარად „იძულებით“ ხასიათს ატარებს და ეს არ არის დასავლეთში აპრობირებული სტანდარტული დასაქმების ფორმების არასტანდარტულით ჩანაცვლების ევოლუციური გზა. ფაქტობრივად, პროცესი კოვიდ 19-ის პანდემიის გავლენით რევოლუციური გზით განვითარდა. როგორც ემპირიულმა კვლევამ აჩვენა, დისტანციური დასაქმების ლეგალური ბაზარი ზრდის ტენდენციით ხასიათდება შემდეგი მაჩვენებლების მიხედვით: მონაწილეების რაოდენობა, ბრუნვისა და პროექტების მოცულობა, პროფესიული ნიშანი, ასაკობრივი ზღვარი, დაბალკონკურენტუნარიანი ფენების, მათ

- შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების ჩართულობა, რეგიონული დისბალანსის დაძლევა, ბიზნესის საერთო და ადმინისტრაციული ხარჯების შემცირება.
- გამოიკვეთა მნიშვნელოვანი დასკვნა, რომ ნებისმიერი სამუშაო სტაჟის მქონე დასაქმებულისათვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს დასაქმების პროცესში სოციალური გარანტიების არსებობას. სხვადასხვა სახის დახმარებების მიღების და სახელმწიფოზე დამოკიდებულების ისტორიული მეხსიერება შესაძლებელია სწორედაც რომ გახდეს საქართველოში დასაქმების არასტანდარტული ფორმების (უფრო მეტად ნეგატიური ფორმების) გავრცელების ხელისშემშლელი ფაქტორი.
  - გადასაჭრელი საკითხების ერთობლიობამ ნათლად დაგვანახა შრომის ბაზრის თვითრეგულირების უნარის შეზღუდულობა, რამაც სახელმწიფოს წინაშე სრული, ეფექტიანი, თავისუფლად არჩევადი სამუშაო ადგილებისა და ღირსეული დასაქმების შესაძლებლობების შექმნის ამოცანა დააყენა.
  - ნაშრომში მიღებული ძირითადი დასკვნები საშუალებას გვაძლევს ჩამოვაყალიბოთ შრომის ბაზრის მდგომარეობის გაუმჯობესების მისაღწევად გარკვეული რეკომენდაციები:
  - აუცილებელია შრომის ბაზრის რეგულირების პროცესში, უცხოურ გამოცდილებასთან ერთად, გათვალისწინებულ იქნეს ეროვნული შრომის ბაზრის თავისებურებები. მნიშვნელოვანია დასაქმების პოლიტიკის მოქნილობა და სწრაფი მისადაგება (რეაგირება) შეცვლილ სოციალურ-ეკონომიკურ პირობებთან.
  - რეგულირების მაკროეკონომიკური საშუალებების გამოყენებით სახელმწიფომ შრომის ბაზრის ფუნქციონირების მიმართულებები უნდა შეცვალოს იმგვარად, რომ აღმოფხვრილ იქნეს უკვე გამოვლენილი პრობლემები, შემცირდეს მათი უარყოფითი ეკონომიკური და სოციალური შედეგები, მოხდეს ბაზრის ნორმალური ფუნქციონირებისათვის ხელშემშლელი პირობების პრევენცია.
  - ახალგაზრდების დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით და მათი სტიმულირებისათვის საგულისხმოა სტაჟირების პროგრამის ეფექტიანი ფუნქციონირება, შრომის ბაზარზე კონკურენტული და სამართლიანი გარემოს შენარჩუნება. რაც მიღწევადი გახდება საკანონმდებლო ბაზის სრულყოფით და დამჭირავებელთა დამოკიდებულებების და სტერეოტიპების ცვლილებით.
  - დასაქმებულთა ღირსეული შრომის პირობების უზრუნველყოფის მიზნით მიზანშეწონილად მიგვაჩნია შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული საკითხების დროულად გადაჭრა.
  - არასტანდარტული დასაქმების ფორმების გავრცელების საპასუხოდ, საჭიროდ მიგვაჩნია საკანონმდებლო დონეზე ცვლილებების განხორციელება შეძლებისდაგვარად მოკლე დროში. ამ ეტაპზე შრომით კანონმდებლობაში არ არის ჩანაწერი არასტანდარტულ დასაქმების ფორმებთან დაკავშირებით. მიგვაჩნია, რომ დასაქმებულთა შრომითი

უფლებების დაცვისა და ღირსეული შრომის პირობების უზრუნველსაყოფად, შრომითი ხელშეკრულება უნდა აზუსტებდეს დასაქმების ფორმას და განსაზღვრავდეს კონკრეტული ფორმის შესაბამის სამუშაო პირობებს. &

### ლიტერატურა:

- ბედიანაშვილი, გ., ბიჭია, ქ. & ნაცვლიშვილი, ე. (2021) სამეწარმეო აქტიურობის განვითარება, შრომის ბაზარი და უმაღლესი განათლების თანამედროვე გამოწვევები. *გლობალიზაცია და ბიზნესი #12*, თბილისი.
- ლობჯანიძე მ. (2022). კოვიდ-19 პანდემიის გავლენა სასწავლო მიგრაციაზე და მისი სოციალურ-ეკონომიკური შედეგები. უნივერსიტეტის დაარსების 100 წლისთავისადმი მიძღვნილი საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის „კოვიდ-19-ის პანდემია და ეკონომიკა“ მასალების კრებული.
- მექვაბიშვილი ე. (2016). სალექციო კურსი „თანამედროვე ეკონომიკური თეორიები“, თსუ, გვ.8-25.
- პაპავა ვ. (2020). ეკონომიკურ მეცნიერებასა და ეკონომიკურ პოლიტიკაში კორონომიკსის ასახვის შესახებ. *გლობალიზაცია და ბიზნესი #10*, 15-24, თბილისი.
- სილაგაძე ა. (2022). თანამედროვე გლობალური ეკონომიკური ტენდენციები: გარდამავალი ეკონომიკები კოვიდდეპრესიის პირობებში. *საქართველოს მეცნიერებათა ეროვნული აკადემიის მოამბე, ტ. 16, #3*, თბილისი
- ჩიქოზავა მ. (2021). წამყვანი ცენტრალური ბანკების ანტიკრიზისული პოლიტიკა თანამედროვე ეტაპზე. *გლობალიზაცია და ბიზნესი #12*. თბილისი.
- ცარციძე, მ. & ლაცაბიძე, ნ. (2021). შრომის ბაზარი და არაფორმალური დასაქმების თავისებურებები გლობალური პანდემიის პირობებში. *გლობალიზაცია და ბიზნესი #12*, 123-132.
- Appelbaum E. (1979). “Post-Keynesian Theory: The Labor Market, Challenge”. vol. 21, issue 6 <https://www.jstor.org/stable/40719703> (ბოლო ნახვა 2023, მაისი).
- Banerjee Vinayak Abhijit., Duflo E. (2012). “Poor Economics: A Radical Rethinking of the Way to Fight Global Poverty”. New York: *Public Affairs*, 5-17. <https://paxmongolicadotorg.files.wordpress.com/2019/11/poor-economics-a-radical-rethinking-of-the-way-to-fight-global-poverty-by-abhijit-v-banerjee-and-esther-duflo-pdf.pdf> (ბოლო ნახვა 2023, მაისი).
- Fei John, Ranis Gustav (1964). “Development of the Labour Surplus Economy: Theory and Policy”. Homewood: Irwin, 407-409. <https://academic.oup.com/ej/article-abstract/77/306/346/5235643> (ბოლო ნახვა 2023, მაისი).

- Hansen, A.H. (1953) A Guide to Keynes. McGraw-Hill Book Company, New York. <http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/Pe/113918.pdf> (ბოლო ნახვა 2023, მაისი).
- Kakulia N. (2017). The Characteristics of Transformation of Institutional Changes and Georgia. *Journal of Economics and Management Engineering*, 1(5), pp.1159-1161.
- Kharaishvili E. & Lobzhanidze, N. (2023). “Challenges and Opportunities for Promoting Sustainable Development in Small and Medium-Sized Enterprises(Case of Georgia)”. *Medicon Agriculture & Environmental Sciences* 4.5, pp.5-15.
- Lewis W. A. (1954). “Economic Development with Unlimited Supplies of Labour”. The Manchester School. [https://www.jstor.org/stable/27853709?searchText=&searchUri=&ab\\_segments=&searchKey=&efreqid=fastly-default%3A04e7cad02a48345f7d739fae112ec755](https://www.jstor.org/stable/27853709?searchText=&searchUri=&ab_segments=&searchKey=&efreqid=fastly-default%3A04e7cad02a48345f7d739fae112ec755) (ბოლო ნახვა 2023, მაისი).
- Myrdal Gunnar (1968). “ Asian Drama: An Inquiry into the Poverty of Nations”. Vol. 1-3, NY, [https://www.jstor.org/stable/41981674?searchText=&searchUri=&ab\\_segments=&searchKey=&efreqid=fastly-default%3A8038c1b9515b1ede2fd38699a2c3ba5f&seq=7](https://www.jstor.org/stable/41981674?searchText=&searchUri=&ab_segments=&searchKey=&efreqid=fastly-default%3A8038c1b9515b1ede2fd38699a2c3ba5f&seq=7) (ბოლო ნახვა 2023, მაისი).
- Schumpeter J.A. (1934). The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credits, Interest, and the Business Cycle. Transaction Publishers, Piscataway. <https://www.researchgate.net/publication/> (ბოლო ნახვა 2023, მაისი).
- Schultz W. Theodore (1961). “Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research”.The *American Economic Review*, Vol. 51, No.1, 3-17. <https://www.jstor.org/stable/1818907> (ბოლო ნახვა 2023, მაისი).
- Standing G. (2017). Basic Income: And How We Can Make It Happen. London: Pelical. <https://www.rentabasicuniversal.es/wp-content/uploads/2018/09/> (ბოლო ნახვა 2023, მაისი).
- Tkemaladze I. (2017). Effective Employment as an Important Factor for Increasing Inclusive Economic Growth and Living Standards. *Journal of International Economic Research*, ISSN 2500-965 Volume 3, No. 1.
- Tukhashvili M. (2018). Retrospective Comprehension of Post-Soviet Georgia’s Population Migration, *Bulletin of the Georgian National Academy of Sciences* 12(1):175-182.

## References:

- BedianaSvili, G., Bichia, Q., & Natsvlishvili, E. (2021). sametsarmeo sakmianobis ganvitareba, shromis bazari da umaghlesi ganatlebis tanamedrove gamotsvevebi. [Development of Entrepreneurial Activity, Labor Market and Modern Challenges of Higher Education, Globalization and Business #12, Tbilisi.] in Georgian

- Lobzhanidze M. (2022). Covid-19-is pandemiis gavlena saganmanatleblo migratsiaze da mis sotsialur-ekonomikur shedegebze. [The Impact of the Covid-19 Pandemic on Educational Migration and Its Socio-Economic Consequences. Collection of Materials of the International Scientific Conference Dedicated to the 100th Anniversary of the University "Covid 19 Pandemic and Economy".] in Georgian
- Mekvabishvili E. (2016). salektsio kursi "tanamedrove ekonomikuri teoriebi". ["Modern Economic Theories", Course of lectures, TSU: pp. 8-25.] in Georgian
- Papava V. (2020). ekonomikur metsnierebashi da ekonomikur politikashi koronomikis asakhvis shesakheb. ["On the Reflection of Coronomics in Economic Science and Economic Policy". *Globalization and Business* 10: pp.15-24.] in Georgian
- Silagadze A. (2022). tanamedrove globaluri ekonomikuri tendentsiebi: gardamavali ekonomikebi Covid-19-is depresiis pirobebshi. [Contemporary Global Economic Trends: Transitional Economies during Covid-Depression. *BULLETIN OF THE GEORGIAN NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES*, vol. 16, no. 3, Tbilisi.] in Georgian
- Chikobava M. (2021). tsamqvani tsentraluri bankebis antikrizisuli politika tanamedrove etapze. [The Anti-Crisis Policy of the leading Central Banks at the Modern Stage. *Globalization and Business* #12. Tbilisi.] in Georgian
- Tsartsidze M., & Latsabidze N. (2021). shromis bazari da arapormaluri dasakmebis taviseburebebi globaluri pandemiis pirobebshi. [Labour Market and Peculiarities of Informal Employment in the Context of the Global Pandemic. *Globalization and Business*. #12, pp.123-132, Tbilisi.] in Georgian
- Appelbaum E. (1979). "Post-Keynesian Theory: The Labor Market, [Challenge](#)". vol. 21, issue 6. <https://www.jstor.org/stable/40719703> (Last seen 2023, May).
- Banerjee V. A., [Duflo E.](#) (2012). "[Poor Economics: A Radical Rethinking of the Way to Fight Global Poverty](#)". New York: [Public Affairs](#), pp.5-17. <https://paxmongolicadotorg.files.wordpress.com/2019/11/> (Last seen 2023, May).
- Fei J., Ranis G. (1964). "Development of the Labour Surplus Economy: Theory and Policy". Homewood: Irwin, pp.407-409. <https://academic.oup.com/ej/article-abstract/77/306/346/5235643> (Last seen 2023, May).
- Hansen, A.H. (1953) A Guide to Keynes. McGraw-Hill Book Company, New York. <http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/Pe/113918.pdf> (Last seen 2023, May).
- Kakulia N. (2017). The Characteristics of Transformation of Institutional Changes and Georgia. *Journal of Economics and Management Engineering*, 1(5), 1159-1161.
- Kharaishvili, E., & Lobzhanidze, N. (2023). "Challenges and Opportunities for Promoting Sustainable Development in Small and Medium-Sized Enterprises(Case of Georgia)". *Medicon Agriculture & Environmental Sciences* 4.5 pp.5-15.

- [Lewis W. A. \(1954\). "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour". The Manchester School.](#)  
[https://www.jstor.org/stable/27853709?searchText=&searchUri=&ab\\_segments=&searchKey=&efreqid=fastly-default%3A04e7cad02a48345f7d739fae112ec755](https://www.jstor.org/stable/27853709?searchText=&searchUri=&ab_segments=&searchKey=&efreqid=fastly-default%3A04e7cad02a48345f7d739fae112ec755) (Last seen 2023, May).
- Myrdal Gunnar (1968). "Asian Drama: An Inquiry into the Poverty of Nations". Vol. 1-3, NY,  
<https://www.jstor.org/stable/41981674?> (Last seen 2023, May).
- Schumpeter J.A. (1934). The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credits, Interest, and the Business Cycle. Transaction Publishers, Piscataway.  
<https://www.researchgate.net/publication/> (Last seen 2023, May).
- Schultz W. Theodore (1961). "Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research". The *American Economic Review*, Vol. 51, No.1, pp.3-17.  
<https://www.jstor.org/stable/1818907> (Last seen 2023, May).
- Standing G. (2017). Basic Income: and how We Can Make It Happen. London: Pelical.  
<https://www.rentabasicuniversal.es/wp-content/uploads/2018/09/> (Last seen 2023, May).
- Tkemaladze, I. (2017). Effective Employment as an Important Factor for Increasing Inclusive Economic Growth and Living Standards. *Journal of International Economic Research*, ISSN 2500-965 Volume 3, No. 1.
- Tukhashvili, M. (2018). Retrospective Comprehension of Post-Soviet Georgia's Population Migration, [Bulletin of the Georgian National Academy of Sciences](#) 12(1). pp.175-182.

## Modern labor market in Georgia - challenges and solutions

*Irma Tkemaladze*

*Doctor of Economics*

*Invited lecture*

*Ivane Javakhishvili Tbilisi State University*

*+995 599 280 771, [Irma.tkemaladze@tsu.ge](mailto:Irma.tkemaladze@tsu.ge)*

*In today's labor market, it is crucial to understand the relationship between education, work experience, and professional skills in order to ensure effective employment. This article aims to investigate the impact of measures aimed at improving these aspects on the employment landscape. By analyzing the correlation coefficient, specifically Pearson's coefficient, we can determine their influence on effective employment. Furthermore, we will identify factors that hinder career progression and create barriers for new entrants to the job market. Additionally, we will explore the prevalence of non-standard employment forms and their potential for growth. Extensive*

*research on the current labor market situation has shed light on the factors that impede career advancement and create artificial barriers for newcomers. Moreover, we have identified the factors influencing secondary and incomplete employment. In this article, we will delve into the scale of non-standard employment in the labor market and investigate its future prospects.*

*Several working hypotheses were formulated and tested to gain a deeper understanding of the subject matter. The first hypothesis (H1) posits that "increasing work experience affects earnings growth." Through examination, we discovered that accumulated human capital from work experience does enhance employment opportunities but does not guarantee effective employment.*

*The second hypothesis (H2) explores the impact of measures aimed at improving professional skills on wage increases. The findings indicate that while such measures did lead to wage growth for a small portion of respondents, it is clear that education, at this stage, primarily serves as a signal to employers in the selection process rather than creating institutional connections between education and employment systems. This lack of connection ultimately devalues education and human capital, limiting the creation of innovative job opportunities.*

*The third hypothesis (H3), which has been confirmed through our research, explores the correlation between the length of work experience and the demand for social guarantees. This hypothesis specifically aims to assess the potential for the proliferation of non-standard forms of employment. It is paramount to acknowledge that the provision of social guarantees within the employment process holds significant importance for employees with substantial work experience. Consequently, our research has led us to a crucial conclusion: the historical memory of receiving diverse forms of assistance and the reliance on the state can pose as significant obstacles to the widespread adoption of non-standard employment arrangements, particularly those with more negative connotations, within the context of Georgia.*

*Our analysis of the factors influencing secondary and incomplete employment has yielded significant insights. We have determined that these forms of employment are often a result of negative economic events. Most individuals engage in such employment out of necessity, driven by low incomes, rather than by choice (H4 and H5). The majority of respondents expressed a willingness to abandon secondary and part-time employment if provided with stable working conditions and adequate remuneration.*

*Our research has highlighted the barriers faced by young individuals seeking to enter the labor market. Insufficient work experience, largely due to the ineffective functioning of internship programs, often hampers their ability to secure employment. Additionally, employers' ill-considered and unsubstantiated qualification requirements for vacant positions create artificial barriers for this segment of the labor force to adapt to the job market.*

*Based on the findings of this study, we have formulated several recommendations to improve the labor market situation. It is crucial to establish stronger connections between education and*

*employment systems, fostering innovation and creating more opportunities for job seekers. Furthermore, internships should be redesigned to provide young individuals with practical experience and enhance their employability. Employers should also reassess their qualification requirements to ensure they accurately reflect the needs of the job and do not unnecessarily exclude qualified candidates.*

*In conclusion, by understanding the interplay between education, work experience, and professional skills, we can enhance employment effectiveness. By addressing the identified challenges and implementing the recommended improvements, we can create a more inclusive labor market that offers better opportunities for individuals to achieve meaningful and effective employment.*

**Key Words:** *Labor market regulation, Macroeconomic policy, Effective employment, Overtime work, Human capital.*