

მურმან ცარციძე

ასოციირებული პროფესორი,
ეკონომიკის მეცნიერებათა დოქტორი
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ნათელა ლაცაბიძე

აკადემიური დოქტორი,
პეხსონალის მართვის ექსპერტის უფროსი
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

შრომის ბაზარი და სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ცვლილების ტენდეციები საქართველოში თანამედროვე გლობალური კრიზისის პირობებში

ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების მიმდინავე ეტაპზე საქართველოში უმუშევრობის, სიღატაკის დაძლევა და ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფა მაკროეკონომიკური პოლიტიკის უმთავრეს ამოცანად ჩნდება. ბოლო პერიოდში გატარებული რეკონსტრუქციისა და ეკონომიკური განვითარების მიმართულით გახვეული პოზიტიური ძვლების მიუხედავად, დასაქმების სფეროში დღემდე აჩვენებს მთელი რიგი სიხუტეები, რომელიც ერთი მხრივ, უკავშირდება ქვეყნის მასშტაბით სამუშაო ადგილების სიმცირეს, ხოლო მეორე მხრივ მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალის დეფიციტს. შესამჩნევია ცადკური პროფესიებისა და სპეციალობების მიხედვით საჭირო ცოდნის, უნარ-ჩვევებისა და გამოცდილების მქონე კადრების ნაკლებობა. აღნიშნული გახვეულიდან განსაკუთრებით საქართველოს შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის აჩვენებს დისბალანსს. პრობლემას კიდევ უფრო ააშკარავებს და ამწვავებს თანამედროვე გლობალური ტენდენციები, რომლებიც დაკავშირებულია მიმდინავე დემოგრაფიულ, ორგანიზაციულ, სტრუქტურულ ცვლილებებთან, მასშტაბურ შრომით ემიგრაციასთან, დასაქმების ახალი ახასტანდაჩული ფორმების გამოყენებასთან, ტექნოლოგიური სიახლეებთან და სხვა ინოვაციებთან. აღნიშნული ვითარებიდან გამომდინავე, უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება შრომის ბაზრის სისტემატუხ კვლევას, განსაკუთრებით სამუშაო ძალაზე აჩვენებული რეალური მოთხოვნის შესწავლის მიმართულით, ხათა ქვეყანაში აჩვენებული უმაღლესი და პროფესიული განათლების სისტემა სწოხად იყოს ორიენტირებული შესაბამისი პროფესიისა და კვალიფიკაციის მქონე კადრების მომზადებაზე, რომელიც სხუდად დააკმაყოფილებს დამსაქმებელთა მოთხოვნებს სამუშაო ძალაზე და მინიმუმამდე შეამციხებს შრომის ბაზარზე აჩვენებულ დისბალანსს.

ნაშრომში წახმოდგენილია საქართველოს შრომის ბაზრის თანამედროვე მდგომარეობის ანალიზი, გამოკვეთილია ამ სფეროში აჩვენებული ძირითადი პრობლემები, გამოწვევები. განსაკუთრებული ყუხადლება ექცევა ბოლო წლებში საქართველოს შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე აჩვენებული მოთხოვნის ცვილირების ტენდენციების სიღმისხუდ კვლევას.

საკვანძო სიტყვები: შრომის ბაზარი, კონსტრუქტუხა, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა, უმუშევრობა, დასაქმება.

თანამედროვე გლობალიზაციისა და ინტეგრაციის ეპოქაში საქართველოში სიღარიბის, მასობრივი უმუშევრობის დაძლევა და მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლება კვლავ სერიოზულ გამოწვევად რჩება. მიუხედავად იმისა, რომ ქვეყანაში ბოლო წლებში ეკონომიკური განვითარების თვალსაზრისით გარკვეული პოზიტიური ძვრები განხორციელდა, უმუშევრობისა და სიღარიბის დონის მნიშვნელოვნად შემცირება მაინც ვერ მოხერხდა. აღნიშნული პრობლემების წარმატებით გადაწყვეტა შეუძლებელი იქნება თანამედროვე ცვილირებული საბაზრო გარემოსა და მისი შესაბამისი ინფრასტრუქტურის ფორმირების გარეშე. ამ სისტემაში კი წამყვანი ადგილი შრომის ბაზარს განეკუთვნება. შრომის ბაზარი საზოგადოებრივი ურთიერთობების, სოციალური (მათ შორის იურიდიული) ნორმებისა და ინსტიტუტების სისტემაა, რომელიც უზრუნველყოფს მოთხოვნა-მიწოდების კანონის საფუძველზე-სამუშაო ძალის ნორმალური აღწარმოების, განაწილების, გაცვლისა და გამოყენების უწყვეტ პროცესს, შრომის ეფექტიან გამოყენებას და მიმდინარე პერიოდში შრომის ბაზრის სუბიექტებს შორის ინტერესთა ბალანსის მიღწევას, სამუშაო ძალის ღირებულებისა და დასაქმების, შრო-

მის არსებით პირობებთან დაკავშირებით. ანუ ფართო გაგებით შრომის ბაზარი მოსახლეობის დასაქმებისა და სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სფეროს ორგანიზაციის საბაზრო ფორმაა. პრობლემის კვლევის აქტუალობას განაპირობებს ისიც, რომ სწორედ შრომის ბაზარი უნდა გახდეს ქვეყნის ინკლუზიური ეკონომიკური განვითარების, შრომის-უნარიანი მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობის, სოციალური დაცვისა და უზრუნველყოფის მოქნილი სისტემების შექმნის, შრომითი ცხოვრების ხარისხის და საბოლოო ჯამში ცხოვრების დონის გაუმჯობესების საფუძველი. ნორმალურად ფუნქციონირებადი შრომის ბაზარი სწრაფად და მოქნილად რეაგირებს ეკონომიკური განვითარების დინამიკაზე და ეფექტიანად ახორციელებს თავისი ძირითადი ფუნქციების რეალიზაციას. კერძოდ, უზრუნველყოფს: სამუშაო ძალის ნორმალურ აღწარმოებას, გაცვლას, განაწილებასა და გამოყენებას ეკონომიკის სფეროებისა და დარგების, საქმიანობის სახეების მიხედვით; იცავს შრომითი მოტივაციის ნორმებსა და მოთხოვნებს; მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის სწრაფი და ოპტიმალური შესაბამისობის მიღწევას; დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის ურთიერთობების რეგულირებას, მათი ინტერესების შეთანაწყობას; შრომის ბაზარზე კონკურენციას და სხვა. სამწუხაროდ, დღეს ქვეყანაში ფუნქციონირებადი შრომის ბაზარი განუვითარებლობის გამო ვერ უზრუნველყოფს აღნიშნული ფუნქციების სათანადო 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, როგორცაა უმუშევრობა, სიღარიბე, უთანასწორობა, არალეგალური შრომითი მიგრაცია (დადგენილება N662, 2019). აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს შრომისა და დასაქმების ეროვნული სტრატეგიის მიზანს შრომის ბაზრის განვითარება და მისი ეფექტიანი ფუნქციონირების უზრუნველყოფა წარმოადგენს.

შრომის ბაზრი საქართველოში, პრობლემები, ძირითადი გამოწვევები

განვითარებულ ქვეყნებში შრომის ბაზრის მექანიზმის ეფექტიანი ფუნქციონირების შედეგად ხორციელდება მდგრადი ეკონომიკური განვითარების ძირითადი ამოცანების გადაწყვეტა: სტრუქტურული გარდაქმნები ეკონომიკაში, მატერიალურ-ტექნიკური ფაქტორების განვითარება, ინოვაციების დანერგვა; ადამიანური კაპიტალის განვითარება, საზოგადოების წევრთა საერთო და პროფესიული ცოდნის დონის, კულტურის, შემოქმედებითი შესაძლებლობების, მორალური ღირებულებების განვითარება; საზოგადოებრივი ურთიერთობების, განსაკუთრებით კი სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების განვითარება. სამწუხაროდ, ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევები ადასტურებს, რომ ასეთი შრომის ბაზარი საქართველოში ვერ კიდევ არ არსებობს. სახეზეა ფორმირების სტადიაში მყოფი შრომის ბაზარი, მისთვის დამახასიათებელი სპეციფიკური თავისებურებებით, რომელთაგან უნდა გამოვყოთ: უმუშევრობისა და სიღარიბის მაღალი დონე და მასშტაბები; არაეფექტიანი დასაქმება, ე. წ. „ღარიბი დასაქმებულების“ არსებობა და ეროვნული მეურნეობის რიგ დარგებში შრომის მწარმოებლობის 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 დაბალი 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.

როგორც აღვნიშნეთ, შრომის ბაზრის ფორმირებისა და ფუნქციონირების მიმდინარე ეტაპზე საქართველოში მასობრივი, ქრონიკული უმუშევრობის დაძლევა და შრომისუნარიანი მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფა კვლავ სახელმწიფოს მაკროეკონომიკური პოლიტიკის უმთავრეს ამოცანად რჩება. ეს მაშინ, როცა ქვეყანა თანამედროვე გლობალიზაციისა და საგარეო-ეკონომიკური კავშირურთიერთობების განვითარების პირობებში აქტიურადაა ჩართული ევროინტეგრაციის პროცესში. უმუშევრობა მთელ მსოფლიოში განიხილება, როგორც ურთულესი სოციალურ-ეკონომიკური მოვლენა და ფენომენი, საქართველოში კი განსაკუთრებით ბოლო 20-25 წლის განმავლობაში უმუშევრობა არის სიღარიბის გამონწვევი უმთავრესი ფაქტორი. უმუშევრობის მაღალი დონე და მასშტაბები, ქრონიკული უმუშევრობა, არსებით ზეგავლენას ახდენს 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 (იხ. ცხრილი-1).

ცხრილი-1

15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით საქართველოში 2000-2022 წლებში

მაჩვენებლები	2000	2009	2015	2020	2021	2022
1.სულ ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა (სამუშაო ძალა)	2049.2	1991.8	2021.5	1523.7	1533.6	1551.5
1.1.დასაქმებული	1837.2	1656.1	1779.9	1241.8	1217.4	1269.9
1.1.1.დაქირავებული	683.9	596.0	753.4	845.3	829.4	867.9
1.1.2.თვითდასაქმებული	1041.2	1059.0	1018.1	395.9	387.1	401.2
1.1.3.გაურკვეველი	112.1	1.2	8,4	0.7	0.9	0.8
1.2.უმუშევარი	212.0	335.6	241.6	281.9	316.2	281.6
2.მოსახლ. სამუშაო ძალის გარეთ	1092.3	1139.3	958.3	1494.8	1476.7	1458.9
უმუშევრობის დონე	10.3%	16.9%	12.0%	18.5%	20.6%	18.1
აქტიურობის დონე	65.2%	63.6%	67.8%	50.5%	50.9%	51.5
დასაქმების დონე	58.5%	52.9%	59.7%	41.1%	40.4%	42.2

წყარო: შეგენილია ავტოხის მიერ სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების საფუძველზე. დასაქმება და უმუშევრობა - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (geostat.ge).

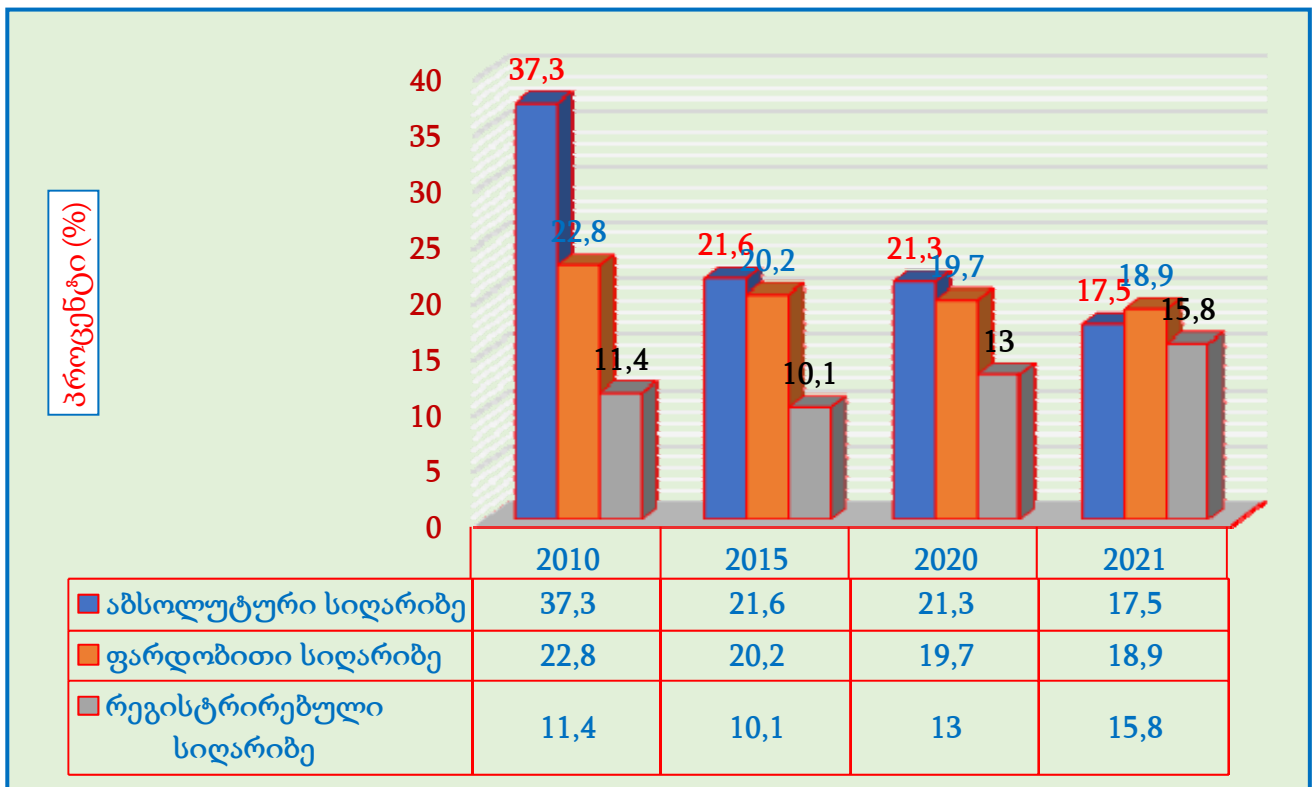
რაც შეეხება 2020-2022 წლებს, აღნიშნული პერიოდისა და საქართველოში საფუძვლიანად იცვლება ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის, უმუშევრობისა და დასაქმების სტრუქტურა, რადგან 2020 წლის 28 დეკემბრიდან ქვეყანაში სამუშაო ძალის აღრიცხვის სრულყოფის მიზნით ძალაში შევიდა შსო-ის მიერ შემუშავებული ახალი სტანდარტები, რომელიც დამტკიცდა და დაინერგა შრომის სტატისტიკოსთა მე-20 საერთაშორისო კონფერენციის მიერ. კერძოდ, კორექტირებული იქნა ბოლო 10 წლის მაჩვენებლები (2010 წლიდან 2019 წლის ჩათვლით) (ცარციძე მ., 2022:20-39). თვითდასაქმებულთა კატეგორიის გადაკვალიფიცირებისა და მათი რაოდენობის დადგენასთან ერთად, ავტომატურად შეიცვალა სამუშაო ძალის სხვა ინდიკატორები. აღნიშნული ცვლილებების გათვალისწინებით 2020, 2021 და 2022 წლებში უმუშევრობის დონე არაერთგვაროვანი ტენდენციით ხასიათდება. კერძოდ, თუ იგი 2021 წელს წინა წელთან შედარებით 2.1%-ით გაიზარდა და 20.6% შეადგინა, 2022 წლის მეორე კვარტალის მონაცემებით იგი 18.1%-მდე, ანუ 2.5%-ით შემცირდა. რაც შეეხება დასაქმების დონეს, აღნიშნულ პერიოდში იგი 41.1%-დან 40.4%-მდე, ანუ 0.7%-ით შემცირდა, ხოლო შემდეგ 42.2%-მდე გაიზარდა (geostat.ge). მიუხედავად ამისა, ქვეყანაში ჯერ კიდევ საგრძნობლად ვერ უმჯობ

ბესდება დასაქმების ხარისხობრივი მაჩვენებლები და ეფექტიანობა, შესაბამისად ქვეყნის ცალკეულ დარგებში ძალზე დაბალია შრომის მწარმოებლურობა, პროდუქტიულობა. აღნიშნული ტენდენცია განსაკუთრებით საგრძნობია, ისეთ მნიშვნელოვან დარგში, როგორცაა სოფლის მეურნეობაში. სწორედ იგი ითვლება ყველაზე დაბალმწარმოებლური დარგად ქვეყანაში. ასე მაგალითად, 1990 წლის ჩათვლით საქართველოს სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული იყო 695,0 ათასი კაცი (საერთო დასაქმებულთა-25.2%) დარგი აწარმოებდა მშპ-ის 29.8%-ს, რაც შეადგენდა 4454.0 მლნ. მანეთს. 2021 წელს კი მთლიანად ეკონომიკაში დასაქმებული 1217.4 ათასი კაციდან სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული იყო 230.3 ათასი კაცი, ანუ 18.92%, რომელმაც აწარმოა მშპ-ის მხოლოდ 7.0%. მაშასადამე, თუ 2021 წელს, 1990 წელთან შედარებით, სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა ხვედრითი წონა 25.2%-დან 18.9%-მდე, ანუ მხოლოდ 6.3%-ით შემცირდა მშპ-ის მთლიან მოცულობაში სოფლის მეურნეობის პროდუქციის ხვედრითი წონა 29.8%-დან 7.0%-მდე, ანუ 22.8%-ით შემცირდა (Царцидзе М. Лацаხიძე Н. 2020:158-159).

ქვეყანაში შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობამ, არაეფექტიანმა დასაქმებამ და უმუშევრობის მაღალმა დონემ სერიოზული გავლენა იქონია მოსახლეობის ცხოვრების დონეზე, სიღარიბის სიღრმესა და მასშტაბებზე, შეაფერხა ქვეყნის წინსვლა და მასთან ერთად სხვა უამრავი სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემა წარმოშვა. ჯერ კიდევ 2005 წელს ქვეყნის მოსახლეობის 54.9% სიღარიბის ოფიციალურად დადგენილ ზღვარზე დაბლა ცხოვრობდა (Tsartsidze M., 2016). შემდეგ პერიოდში, 2010 წლიდან 2021 წლის ჩათვლით ქვეყნის მოსახლეობის სიღარიბის მაჩვენებლები მედიანური მოხმარების 60%-ისა და 40%-ის მიმართ, შესაბამისად, საშუალოდ 22.1%-სა და 9.1%-ს შეადგენდა (ფარდობითი სიღარიბე) (იხ. სქემა-1).

სქემა-1

სიღარიბის დონის მახასიათებელი მაჩვენებლები საქართველოში 2010-2021 წლებში



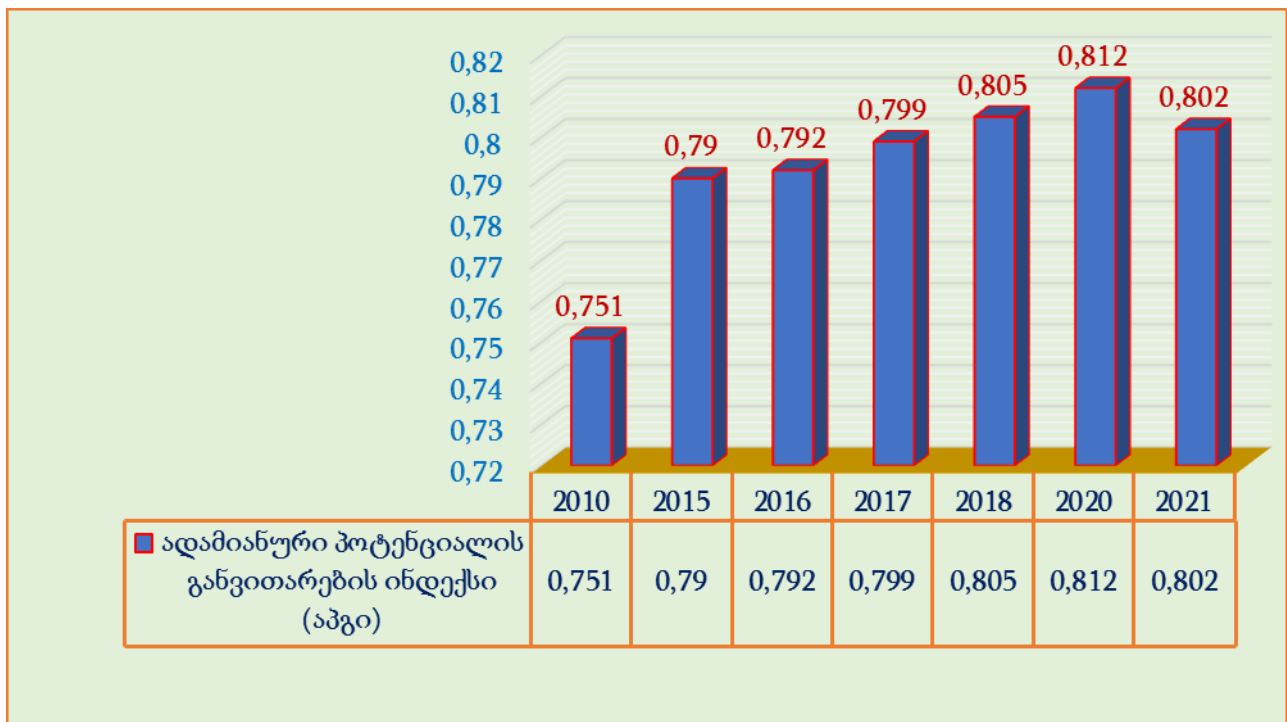
წყარო: შედგენილია ავტორების მიერ სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების საფუძველზე. სიღარიბე და ჯინის კოეფიციენტები - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (geostat.ge).

2021 წელს სიღარიბის ზღვარს ქვევით მყოფი, ანუ საარსებო შემწეობის მიმღები მოსახლეობის (587524 კაცი) წილი მოსახლეობის საშუალოწლიურ რიცხოვნობასთან მიმართებაში მნიშვნელოვნად გაიზარდა და 15.8%-ს მიაღწია (geostat.ge). მართლაც აშკარაა, რომ ბოლო წლებში ქვეყნის მასშტაბით დაფიქსირებული ეკონომიკური ზრდის ტემპებმა ვერ უზრუნველყო სიღარიბის დონის მნიშვნელოვანი შემცირება.

მიმდინარე ინოვაციური განვითარების ეპოქაში ადამიანური კაპიტალის განვი-თარება, განათლების ხარისხი და კვალიფიციური კადრების არსებობა მნიშვნელოვნად განაპირობებს ქვეყანაში ინვესტიციების ზრდასა და მოსახლეობის ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობას. ასევე “საყოველთაოდ ცნობილია, რომ რესურსების სახეობებს შორის ადამიანურ რესურსებს განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება“ (ტულუში მ., 2019:97). ადამიანური კაპიტალის განვითარების დონეს კარგად ახასიათებს საერთაშორისო პრაქტიკაში გავრცელებული მაჩვენებელი-ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსი (აპგი $HDI=(LEI*EI*II)^{1/3}$), რომელიც ასევე გამოხატავს მოცემული ქვეყნის რეიტინგს მსოფლიოში. ასე მაგალითად, 2010 წლიდან საქართველო აღნიშნული ინდექსის დონის მიხედვით (0.751) განვითარების მაღალი დონის ქვეყნებს მიეკუთვნებოდა და მსოფლიოს გაეროს წევრი 187 ქვეყნიდან 75-ე ადგილზე იმყოფებოდა (იხ. სქემა-2).

სქემა-2

ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსი (აპგი) საქართველოში 2000–2021 წლებში და ქვეყნის რეიტინგი



წყარო: შედგენილია ავტორების მიერ სხვადასხვა ელექტრონული ხესუსების გამოყენების შედეგად მიღებული მონაცემების საფუძველზე. (undp.org); (live.com).

როგორც ვხედავთ, 2018-2021 წლებში, წინა წლებთან შედარებით, ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსის მნიშვნელობა საქართველოში მნიშვნელოვნად გაიზარდა და 0.812-ს - საკმაოდ მაღალ დონეს მიაღწია. შედეგად 189 ქვეყანას შორის საქართველო 64-ე ადგილს იკავებს. აღნიშნულის მიუხედავად, შეიძლება ითქვას, რომ ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსის (HDI) მნიშვნელობა საქართველოში ჯერ კიდევ საკმაოდ დაბალია განვითარებულ ქვეყნებთან შედარებით და იგი მნიშვნელოვნად ჩამორჩება ზოგი-

ერთი პოსტსაბჭოთა ქვეყნის მაჩვენებლებსაც კი. მაგალითად, რუსეთის ფედერაციაში HDI-0.824-ს მნიშვნელობით, 52-ე ადგილს იკავებს; ყაზახეთი HDI-0.825, 51-ე ადგილზეა. ბალტიის-პირეთის ქვეყნებში აპგი-ის დონე კიდევ უფრო მაღალია და იგი რეიტინგის მიხედვით შემდეგნაირად ნაწილდება: ესტონეთი 0.892 (29-ე ადგილი); ლიეტუვა 0.882 (34 ადგილი) და ლატვია 0.865 (37 ადგილი) (HDI.<https://en.wikipedia.org>). ადამიანური პოტენციალის განვითარების ინდექსის (HDI) დაბალი მნიშვნელობა და რეიტინგი მსოფლიოს განვითარებულ ქვეყნებთან შედარებით (64-ე ადგილი 189 ქვეყანას შორის) ძირითადად განპირობებულია საქართველოს განათლების სისტემაში (ზოგადი, პროფესიული, უმაღლესი) არსებული მდგომარეობით, პრობლემებით. დაბალი ტემპით მიმდინარეობს სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების თანამედროვე მეთოდის დანერგვა. აღნიშნული პრობლემები სერიოზულ ბარიერებს ქმნის სამუშაოს მაძიებლებისათვის დასაქმების პერსპექტივის თვალსაზრისით. საქართველოს დედაქალაქსა და რეგიონებში დასაქმების უმთავრესი ბარიერებია: სამუშაო გამოცდილების სიმწირე; ცოდნისა და უნარების გაღრმავების შესაძლებლობების არარსებობა; ინგლისური ენის არცოდნა; სამუშაო ადგილების სიმწირე; დაბალი ანაზღაურება. ამას ემატება ისიც, რომ ბოლო პერიოდის (2022 წელი) კვლევების მონაცემების მიხედვით 12 როგორც სპეციალისტების, ისე სხვა კატეგორიის პერსონალის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებში, იქაც კი სადაც ამის აუცილებლობა არ არსებობს, დამსაქმებლები მხოლოდ უმაღლეს განათლებას უთითებენ¹³. აღნიშნული კიდევ ერთხელ ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ ჩვენს საზოგადოებაში ჯერ ისევ დაბალია პროფესიული განათლების პრესტიჟი. ეს უკანასკნელი კი აშკარად ხდება პროფესიული განათლების სასწავლებლების კურსდამთავრებულების დასაქმების ხელისშემშლელი ფაქტორი.

საქართველოში შრომის ბაზარზე ადამიანური კაპიტალის განვითარების დონე და ხარისხი პირდაპირ აისახება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის დონესა და მასშტაბებზე. სხვადასხვა ორგანიზაციების, კერძო სტრუქტურებისა და ცალკეული ექსპერტების მიერ ჩატარებული კვლევების შედეგები გვიჩვენებს, რომ მიმდინარე ეტაპზე საქართველოში საკმაოდ მაღალია მოთხოვნა ცალკეული პროფესიების მიხედვით მაღალკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე. მართლაც აშკარაა, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე რეალურად არსებობს მაღალკვალიფიციური, კონკურენტუნარიანი სამუშაო ძალის დეფიციტი. „შრომის ბაზარზე კვალიფიციური კადრების მოძიება რთულია, რადგან შრომის ბაზარზე კომპეტენტური კადრების დეფიციტია“¹⁴ აღნიშნულს ადასტურებს ასევე 2022 წელს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ ჩატარებული შრომის ბაზრის კვლევისა და ანალიზის შედეგებიც¹⁵. ასე მაგალითად, 2020-2021 წლებში დასაქმების კერძო სააგენტოს - HR.GE ვებ-გვერდზე გამოქვეყნებული ვაკანსიების საერთო რაოდენობიდან (დაახლოებით 69643), უმრავლესობა ტექნიკოსებისა და დამხმარე სპეციალისტების პროფესიულ ჯგუფზე მოდის-22.9% (15974 ვაკანსია). ასევე მაღალია მოთხოვნა სპეციალისტებზე-19.3% (13433 ვაკანსია), მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალზე-22.6% (15735 ვაკანსია) და ოფისის დამხმარე პერსონალზე-13.6% (9484 ვაკანსია) (იხ. ცხრილი-2). ტექნიკოსებსა და დამხმარე სპეციალისტების პროფესიული ჯგუფებიდან (ბიზნესის, ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების, ჯანდაცვის, სამეცნიერო და სამართლის დამხმარე სპეციალისტები) მაღა-

12 იხ. დეტალურად, ა(ა)იპ „პროფესიული უნარების სააგენტო“, ივლისი 2022 წელი. პროფესიული განათლებით დამსაქმებელთა კმაყოფილების კვლევა - Google Drive;

13 იხ. დეტალურად, ა(ა)იპ „პროფესიული უნარების სააგენტო“ (2022), „პროფესიული განათლების შესახებ საზოგადოებრივი აზრის კვლევა“. პროფესიული განათლების შესახებ საზოგადოებრივი აზრის კვლევა - Google Drive.

14 იხ. დეტალურად, საქართველოს შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაციის შესაბამისობის ანალიზი (თსუ ეკონომიკის და ბიზნესის ფაკულტეტის მაგალითზე). <https://www.researchgate.net/publication/357420479>. 152022 საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=UserReport&ID=6d62d354-2f42-4614-9038-fdaea4c0d13d>;

ლი საკვალიფიკაციო მოთხოვნა (იგულისხმება გამოცდილება და მაღალი დონის უნარები) ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სპეციალისტებზე, ბიზნესისა და ადმინისტრირების დამხმარე სპეციალისტებზე (74%). მათგან უნდა გამოვყოთ: კომერციული გაყიდვების წარმომადგენლები (53%), საკრედიტო და სესხის ოფიცრები (17%) და ოფისის ზედამხედველები (12%). ვაკანსიების დ გარკვეული რაოდენობა ფიქსირდება ასევე სადაზღვევო წარმომადგენლების (5%), უძრავი ქონების აგენტების (5%), შემსყიდველებისა (4%) და საბუღალტრო სფეროს სპეციალისტების (3%) პროფესიული ჯგუფების მიხედვით. მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურების სფეროებში დასაქმებული პერსონალის ძირითად პროფესიულ ჯგუფში გამოცხადებული ვაკანსიების 57.5% გაყიდვების

ცხრილი-2

HR.ge-ზე გამოქვეყნებული ვაკანსიები ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით 2020 და 2021 წელს საქართველოში (კაცი)

ვაკანსიების დასახელება	2020		2021	
	რაო-ბა	%	რაო-ბა	%
მენეჯერები	1042	2.5%	1718	2.5%
სპეციალისტები	8854	21.1%	13433	19.3%
ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები	10082	24.1%	15974	22.9%
ოფისის დამხმარე პერსონალი	5542	13.2%	9484	13.6%
მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროში დასაქმებული პირები	8278	19.8%	15735	22.6%
სოფლის მეურნეობის, მეტყევეობის, მეთევზეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკები	160	0.4%	170	0.2%
ხელოსნები და მონათესავე სფეროების მუშაკები	2911	6.9%	4248	6.1%
სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები	2381	5.7%	4197	6.1%
დამწყები კვალიფიკაციის მუშახელი	2635	6.3%	4684	6.7%
სულ	41885	100%	69643	100%

სფეროში დასაქმებულ პირებზე მოდის (მარკეტების გაყიდვების ასისტენტები, მოლარეები, უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლები, მზარეულები, მიმტანები, ბარმენები, შინამოსამსახურეები და პირადი მომსახურებები). მათგან ძირითადია მარკეტების კონსულტანტ-გამყიდველები და მოლარე-ოპერატორები, პირადი მომსახურების სპეციალისტები. ამ უკანასკნელზე მოდის გამოცხადებულ ვაკანსიათა 26.8% (მზარეულები, მიმტანები, სტილისტები და ა.შ.). ოფისის დამხმარე პერსონალის ჯგუფში ძირითადი მოთხოვნა ქოლ-ცენტრის ოპერატორებსა და ბანკის მოლარეებზე დაფიქსირდა. აღსანიშნავია, რომ 2020 წელთან შედარებით აღნიშნული ჯგუფის ვაკანსიების მიხედვით მიმდინარე პერიოდში მოთხოვნა 2.8%-ითაა გაზრდილი. რაც შეეხება მენეჯერებს, გამოქვეყნებული ვაკანსიების 51.5% ადმინისტრაციულ და კომერციულ მენეჯერებზე (ფინანსური მენეჯერები, გაყიდვებისა და მარკეტინგის მენეჯერები და სხვა) მოდის. სოფლის მეურნეობის, მეტყევეობისა და თევზჭერის

სფეროს სპეციალისტები ერთადერთი ქვეჯგუფია, სადაც სხვა ჯგუფებთან შედარებით სპეციალისტებზე მოთხოვნა საგრძნობლად დაბალია.

საყურადღებოა, რომ ჯერ კიდევ 2018 წლის დასაწყისში საქართველოში შესაბამისი სამთავრობო დადგენილებით განისაზღვრა შრომის ბაზარზე იშვიათი, დეფიციტური ან/და მაღალანაზღაურებადი პროფესიების/ფუნქციათა ერთობლიობის ნუსხა და შემსრულებელთა შრომის ანაზღაურების წესი (დადგენილება N68, 2018), რომლის მიხედვითაც განისაზღვრა ყველაზე დეფიციტური და მაღალანაზღაურებადი პროფესიების ხუთი ძირითადი ჯგუფი: 1. საინფორმაციო სისტემებისა და პროგრამული უზრუნველყოფის სფერო; 2. ფინანსური ანგარიშგება და აუდიტის სფერო; 3. სამოქალაქო ავიაციის სფერო; 4. საზღვაო სფერო და 5. ჰიდროგრაფიული სფერო. აღნიშნულ სპეციალობებზე საქართველოს შრომის ბაზარზე მიმდინარე პერიოდშიც საკმაოდ დიდი მოთხოვნა არსებობს, ამიტომ ბუნებრივია, რომ მათი შრომის ანაზღაურება სხვა პროფესიებთან შედარებით გაცილებით მაღალია.

საქართველოში განხორციელებული კვლევებიდან აშკარაა, რომ საწარმოს განვითარებისა და გაფართოების მიზნით, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ზრდა ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით ყველაზე მეტად შესამჩნევია მენეჯერებსა (22.1%) და სხვადასხვა დონის სპეციალისტთა პროფესიულ ჯგუფებზე (18.1%).¹⁶ გამოცდების ეროვნული ცენტრში არსებული ინფორმაციის მიხედვით, საქართველოში ყველაზე მაღალი მოთხოვნით გამოირჩევა შემდეგი ხუთი ძირითადი სფეროს სპეციალობები: ბიზნესი; სამართალი; საერთაშორისო ურთიერთობები; სოციალური მეცნიერებები და ტურიზმი.¹⁷ ხოლო ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში „ილიაუნი ბიზნეს რევიუს“ (IBR) მიერ მომზადებული კვლევის – „საქართველოს ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიები და ტოპ 30 დამსაქმებელი კომპანია“ შედეგების მიხედვით¹⁸ ყველაზე მაღალი მოთხოვნა აღმოჩნდა გაყიდვის მენეჯერებზე, ბუღალტერ/ფინანსისტებსა და დისტრიბუტორებზე¹⁹. ზემოაღნიშნული მსჯელობიდან გამომდინარე, ერთმნიშვნელოვნად შეიძლება ითქვას, რომ განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს შრომის ბაზრის თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამისი მაღალკვალიფიციური სპეციალისტების მომზადებას, სადაც განსაკუთრებული როლი უნდა შეასრულოს პრაქტიკაზე ორიენტირებულმა სწავლებამ და ამ მიმართულებით სასწავლო პროგრამების გაუმჯობესებამ, საწარმოებთან უფრო აქტიური თანამშრომლობის გზით. 2021 წლის დეკემბერში ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის პროფესორების, მეცნიერ-მკვლევარების მიერ ჩატარებული ძალზე მნიშვნელოვანი კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე, დასაქმებული კურსდამთავრებულთა უმრავლესობის შეფასებით, „დასაქმებულთა სამსახურებრივი პოზიცია უმეტესწილად შეესაბამება უნივერსიტეტში მიღებულ კვალიფიკაციას“, თუმცა უნივერსიტეტში მიღებული განათლება მეტწილად, ან არ სჭირდება სამუშაო ადგილზე. გამოკითხულთა თითქმის მესამედი თვლის, რომ სასწავლო პროგრამა აცდენილია პრაქტიკულ საჭიროებებს²⁰.

საქართველოში ცივილიზებული შრომის ბაზრის დამკვიდრებისათვის აუცილებელია მისი ბუნების ადექვატური ინფრასტრუქტურის შექმნა. მისი ფუნქციონირების მთავარი კრიტერიუმი უნდა გახდეს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის ოპტიმალური შესაბამისობის მიღწევა და თავისი ძირითადი ფუნქციების ეფექტიანად შესრულება. აღნიშნული ფუნქციების წარმატებით რეალზაცია მოითხოვს სოციალური პარტნიორობის პრინ-

16 იხ. დეტალურად, უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო 2020. GetFile.ashx (lmis.gov.ge);

17 იხ. დეტალურად, 5 ყველაზე მოთხოვნადი პროფესია საქართველოში | Ambebi.GE;

18 კვლევა განხორციელდა – www.jobs.ge და www.HR.com.ge ვებ გვერდების ინფორმაციის გამოყენებით;

19 იხ. დეტალურად, საქართველოს ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიები - ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი (iliauni.edu.ge).

20 საქართველოს შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაციის შესაბამისობის ანალიზი (თსუ ეკონომიკის და ბიზნესის ფაკულტეტის მაგალითზე). <https://www.researchgate.net/publication/357420479>.

ციპულად ახალი სისტემის ფორმირებასა და კოლექტიური მოლაპარაკებების სისტემის დამკვიდრებას სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სუბიექტებს შორის.

ლიტერატურა

1. ანანიაშვილი ი. საქართველოს შრომის ბაზრის წონასწორობის შეფასების ეკონომეტრიკული მოდელი. თსუ ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის 100 წლის იუბილესადმი მიძღვნილი IV საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში“. Microsoft Word - ?????????????? ?????? 2022-4444.doc (tsu.ge);
2. აბესაძე ნ., გელაშვილი ს., მინდორაშვილი მ., ძებისაური ლ., დასაქმების სტატისტიკა საქართველოს ბიზნეს სექტორში პანდემიური შოკების ფონზე. თსუ ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის 100 წლის იუბილესადმი მიძღვნილი IV საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში“. Microsoft Word - ?????????????? ?????? 2022-4444.doc (tsu.ge);
3. ბედიანაშვილი გ., ბიჭია ქ., ნაცვლიშვილი ე. სამენარმო აქტიურობის განვითარება, შრომის ბაზარი და უმაღლესი განათლების თანამედროვე გამოწვევები. გლობალიზაცია და ბიზნესი. 12, 21-31*. 2021. <https://doi.org/10.35945/gb.2021.12.002.gb-N12.pdf> (eugb.ge);
4. კაკულია ნ., ლაზარაშვილი თ. ინსტიტუციური ტრანსფორმაცია და მისი გამოწვევები საქართველოში. Institutional transformation and its challenges in Georgia.pdf (tsu.ge);
5. ლობჯანიძე მ. კოვიდ-19 პანდემიის გავლენა სასწავლო მიგრაციაზე. IV ეროვნული სამეცნიერო კონფერენცია-საქართველოს პოსტპანდემიური ეკონომიკა: გამოწვევები, პრობლემები, გადაჭრის გზები, 2020;
6. 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“. Microsoft Word - ?????????????? ?????? 2022-4444.doc (tsu.ge);
7. პაპავა ვ., ჭარაია ვ. კორონომიკური კრიზისი და საქართველოს ეკონომიკის ზოგიერთი გამოწვევა. ექსპერტის აზრი. N136. საქართველოს სტატისტიკისა და საერთაშორისო ურთიერთობათა კვლევის ფონდი. თბილისი. 2020 წელი. (gfsis.org);
8. პაპავა ვ. საქართველოს ეკონომიკა. რეფორმები და ფსევდორეფორმები. გამომცემლობა „ინტელექტი“, თბილისი, 2015 წელი;
9. ტუხაშვილი მ. საქართველოს მოსახლეობის ტერიტორიული მობილობის კვლევის სტრატეგიის შესახებ. ჟურნალი „მიგრაცია“, N7. თსუ გამომცემლობა, 2017 წელი;
10. ტუხაშვილი მ. „აუცილებელია საქართველოს შრომის ბაზრისა და მიგრაციის კომპლექსური შესწავლა“, მიგრაცია N2, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, „უნივერსალი“, თბ., 2008, გვ. 11.
11. ტყემალაძე ი. დისტანციური დასაქმების როლი COVID-19-ის პანდემიის უარყოფითი შედეგების შემცირებაში. თსუ-ის პაატა გუგუშვილის ეკონომიკის ინსტიტუტი. საერთაშორისო სამეცნიერო ინტერნეტკონფერენცია „თანამედროვე მსოფლიოს ეკონომიკური პრობლემები“. თბილისი, 2020 წელი;
12. ტულუში მ. ადამიანური რესურსების მართვის ზოგიერთი საკითხი საქართველოს საჯარო სამსახურში. ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“, „Economics and Business“, N3, 2019წ. ISSN 1987-5789. გვ. 97. <http://eb.tsu.ge/?cat=nomer&leng=ge&adgi=878&title;>
13. ლაღანიძე გ. მსოფლიო ეკონომიკა პანდემიამდე, პანდემიის დროს და პანდემიის შემდეგ. ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“, ტომი XII, N2, 2020 წელი. <http://eb.tsu.ge/?cat=nomer&leng=ge;>
14. ცარციძე მ. დისტანციური დასაქმების განვითარების პერსპექტივები საქართველოში კორონომიკის პირობებში. სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი „გლობალიზაცია და ბიზნესი“, N10, ევროპის უნივერსიტეტი, თბილისი 2020წ. ISSN 2449-2396. eugb.ge;
15. ცარციძე მ., ლაცაბიძე ნ. შრომის ბაზარი და არაფორმალური დასაქმების თავისებურებები გლობალური პანდემიის პირობებში. სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი „გლობალიზაცია და ბიზნესი“, N12, ევროპის უნივერსიტეტი, თბილისი, 2021 წელი. ISSN 2449-2396. (eugb.ge);
16. ცარციძე მ. ლაცაბიძე ნ. შრომით ემიგრაციის თავისებურებები საქართველოში მიმდინარე გლობალური კრიზისის პირობებში. ჟურნალი „მიგრაცია“, N10, თსუ გამომცემლობა, თბილისი 2021წ. გვ.111-132. ISSN 2449-252.
17. ცარციძე მ. უმუშევრობა და სიღარიბე საქართველოში. მონოგრაფია. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. თსუ-ის გამომცემლობა, თბილისი, 2022 წელი;
18. ცარციძე მ., ტყემალაძე ი. დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაცია გლობალური პანდემიის პირობებში. უნივერსიტეტის დაარსებისა და ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის 100 წლის იუბილესადმი მიძღვნილი საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „COVID 19 პანდემია და

ეკონომიკა“, 08.02.2022წ. შრომების კრებული. გვ. 396-406.

<https://tsu.ge/assets/media/files/7/siaxle%202022/2022---%20konferencia.pdf>;

19. ცარციძე მ. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა და ახალგაზრდების დასაქმების თავისებურებები საქართველოში. თსუ, ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“, “Economics and Business” ტომი XI, N2, 2019წ. ISSN 1987-5789. გვ. 16-37. <http://eb.tsu.ge/?cat=arq&leng=ge&adgi=800&title>
20. Kharashvili E., Natsvlshvili I. Impact of International Educational Migration In The Context Of Globalization Of Higher Education (Case Of Georgia). https://iated.org/concrete3/paper_detail.php?paper_id=73405. 2019. ISBN: 978-84-09-12031-4.
21. Shelia M. Employers demand on labour force in Georgia 's big cities. book: "Interdisciplinary Perspectives on Social Sciences" Cambridge Scholars Publishing, UK, 2014, p.113-118. <http://www.cambridgescholars.com/interdisciplinary-perspectives-on-social-sciences>
22. Shelia M. Reproductive Behavior of Students in Georgia. Демографія та соціальна економіка, 2018. № 2(33). P. 94-102;
23. Tukhashvili M. Georgian Labour Market in the condition of Political and Economic Crisis. In the book: Youth Employment: Challenges and Opportunities. Timisoara. Eurostampa, 2012;
24. Tukhashvili Mirian, Latsabidze Natela, Lobzhanidze Manana, Shelia Mzia. Emigration Intentions Of Students Of Higher Education Institutions Of Georgia (Examples From Ivane Javakishvili Tbilisi State University). European Journal of Humanities and Social Sciences. Scientific journal. Vienna. Premier Publishing. №3 2018. P.132-140. ISSN 2414-2344. <https://ppublishing.org/journals/769/>;
25. Tukhashvili M. Shelia M. New Trends of Student Migration in Georgia. Humanities & Social Sciences Review. December, 2019. p. 444-456;
26. Tsartsidze M. Poverty and the Economic Development Factors in Georgia. «European Journal of Humanities and Social Sciences», Scientific journal, №1, vienna 2016.
27. Tsartsidze M. Unemployment and the effective employment problems in Georgia under the modern globalization terms. Institute of Researches and International Symposiums IRIS-ALKONA. Latvia. Journal of International Economic Research. ISSN 2500-9656. Volume 4 (2018) No.1. p.92. <http://irissymposium.wixsite.com/website>.
28. United Nations Development Programme. Human Development Report 2020. Georgia. GEO.pdf (undp.org) HDR21-22_Statistical_Annex_HDI_Table.xlsx (live.com).m
29. Царцидзе М. Лацабидзе Н. Структурные и отраслевые особенности рынка труда и занятости населения в Грузии. Structural and sectoral features of the labor market and employment in the Georgia. Social and labor research. 2020;38(1):153-163. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-153-163. “Социально-трудовые исследования”. Научно-практический журнал. страница 153-163. <https://www.vcot.info/magazine>.

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 N68 „შრომის ბაზარზე იშვიათი, დეფიციტური ან/და მაღალანაზღაურებადი პროფესიების/ფუნქციონირებადი ერთობლიობის ნუსხის განსაზღვრისა და საჯარო დაწესებულებაში ამ ფუნქციების შემსრულებელთა შრომის ანაზღაურების წესის დამტკიცების შესახებ“, 2018 წლის 7 თებერვალი.

კვლევები:

1. უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო 2020. [GetFile.ashx\(lmis.gov.ge\)](http://GetFile.ashx(lmis.gov.ge));
2. ა(ა)იპ „პროფესიული უნარების სააგენტო“, ივლისი 2022 წელი. პროფესიული განათლებით დამსაქმებელთა კმაყოფილების კვლევა - Google Drive;
3. ა(ა)იპ „პროფესიული უნარების სააგენტო“ (2022), „პროფესიული განათლების შესახებ საზოგადოებრივი აზრის კვლევა“. პროფესიული განათლების შესახებ საზოგადოებრივი აზრის კვლევა - Google Drive;
4. საქართველოს შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან კურსდამთავრებულთა კვალიფი-კაციის შესაბამისობის ანალიზი (თსუ ეკონომიკის და ბიზნესის ფაკულტეტის მაგალითზე). <https://www.researchgate.net/publication/357420479>.

5. 2022 საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.aspx?Type=UserReport&ID=6d62d354-2f42-4614-9038-fdaea4c0d13d>.

Murman Tsartsidze

Associate Professor

Doctor of Economic Sciences

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Natela Latsabidze

Academic Doctor

Head of personnel management department

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Labour Market and Trends Labour Demand Changes in Georgia in the Conditions of the Modern Global Crisis

SUMMARY

At the current stage of socio-economic development of the country, overcoming unemployment, poverty and providing effective employment in Georgia remains the main task of macroeconomic policy. Despite the recent reforms and some positive changes in the direction of economic development, there are still a number of difficulties in the field of employment, which firstly are connected to the shortage of jobs across the country, and on the other hand, the shortage of highly qualified workforce is a very acute problem. At the same time, there is a noticeable lack of personnel with the necessary knowledge, skills and experience according to certain professions and specialties. This confirms the existence of a certain disbalance between the demand and supply of labour force in the labour market of Georgia. The problem is further exposed and aggravated by modern global trends related to current demographic, organizational, structural changes, large-scale labour emigration, use of new non-standard forms of employment, development of technologies and innovations. According to the mentioned situation, the systematic study of the labour market is of great importance especially in the direction of studying the actual demand for labour force, that the system of higher and professional education in the country to be properly focused on the training of personnel with relevant professions and qualifications, which will fully meet the requirements of employers for the workforce and finally eliminate the existing imbalance in the labour market.

In the paper is presented an analysis of current condition of Georgian labour market, accordingly, the main problems and challenges in this field are highlighted. Special attention is paid to the depth research of trends in labour demand in the labour market of Georgia in recent years.

Key words: Labour market; conjuncture; demand of labour; unemployment; employment.