

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი



ირმა ტყემალაძე

დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაცია საქართველოში

ეკონომიკის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად
წარმოდგენილი დისერტაცია

მეცნიერ-ხელმძღვანელები:

ასოცირებული პროფესორი ნაზირა კაკულია

ასოცირებული პროფესორი მურმან ცარციძე

თბილისი

2021

შინაარსი

შესავალი -----	11
თავი-1.დასაქმება როგორც მნიშვნელოვანი მაკროეკონომიკური კატეგორია, მისი თეორიულ-მეთოდოლოგიური საფუძვლები -----	23
1.1. დასაქმების კლასიკური და თანამედროვე თეორიები -----	23
1.2. დასაქმების ფორმები და მოდელები, მათი განვითარების ევოლუცია -----	51
1.3. დასაქმების ეფექტიანობის შეფასების მეთოდოლოგიური საფუძვლები-----	65
თავი-2.დასაქმების ძირითადი გამოწვევები საქართველოში -----	87
2.1.დასაქმების დარგობრივ-რეგიონული სტრუქტურა და მისი ფორმების ეფექტიანობის შეფასება -----	87
2.2.მოსახლეობის დასაქმების თავისებურებები არაფორმალურ სექტორში -----	103
2.3.დასაქმების სოციალურ-დემოგრაფიული თავისებურებები-----	115
თავი-3.დასაქმების ფორმების განვითარების პერსპექტივა საქართველოში -----	130
3.1. სახელმწიფო პოლიტიკა და დასაქმების ტრანსფორმაციის პერსპექტივა -----	130
3.2. საქართველოში დასაქმების ფორმების განვითარების ძირითადი მიმართულებების დადგენის მიზნით ჩატარებული რაოდენობრივი კვლევის შედეგების ანალიზი -----	144
დასკვნები და რეკომენდაციები -----	176
გამოყენებული ლიტერატურა -----	182
დანართები-----	202

აბსტრაქტი

ცვალებადი გარემოს და გაზრდილი ცხოვრების ხარისხის პირობებში სულ უფრო აქტუალური ხდება ეფექტიანი დასაქმების მიღწევა, დასაქმების სტანდარტული და არასტანდარტული ფორმების სიმბიოზური განვითარების ხელშეწყობა, დასაქმებულთა უფლებების დაცვა და მათი ღირსეული შრომის პირობებით უზრუნველყოფა. საკითხი აქტუალურია, განსაკუთრებით პანდემიის პირობებში, როდესაც სახლიდან მუშაობა არამარტო ეკონომიკურად აუცილებელ, არამედ კრიტიკულ იარაღად იქცა პანდემიასთან ბრძოლაში. ჩვენი აზრით და ემპირიული კვლევის შედეგების მოშველიებით, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ დისტანციური დასაქმების ფორმაზე მოთხოვნა იარსებებს პანდემიის დასრულების შემდეგაც. შესაბამისად, ჰიბრიდული მუშაობის ფორმა შრომის ბაზრის მნიშვნელოვან ელემენტად გადაიქცევა.

ამ ეტაპზე დასაქმებასთან დაკავშირებული საკითხების მიმართ დაინტერესება მაღალია მკვლევართა შორის, თუმცა უნდა ითქვას, რომ უფრო იშვიათად გვხვდება კონკრეტული კვლევები და სამეცნიერო შრომები დასაქმების არასტანდარტული ფორმების და მათ შორის, დისტანციური დასაქმების შესწავლის კუთხით. სწორედ აღნიშნულმა ფაქტმა განაპირობა სადისერტაციო ნაშრომად დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაციის პრობლემატიკის შერჩევა.

ნაშრომის მიზანია მოსახლეობის დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაციის არსებული მდგომარეობის შესწავლა, ტრანსფორმაციულ პროცესებში ნეგატიური და პროგრესული მიმართულებების იდენტიფიცირება და განვითარების ტენდენციების გამოვლენა. დასაქმების სტანდარტული და არასტანდარტული ფორმების განვითარებაზე მოქმედი ფაქტორების ანალიზი, სიმბიოზური განვითარების შესაძლებლობების დადგენა. საკითხის გარშემო თეორიულ-პრაქტიკული დებულებების და რეკომენდაციების შემუშავება.

აღნიშნული მიზნის მისაღწევად შესწავლილია კლასიკური და თანამედროვე ავტორების მოსაზრებები დასაქმების საკითხებთან დაკავშირებით. მოსახლეობის დარგობრივ-რეგიონული სტრუქტურის სიტუაციური ანალიზით ნაჩვენებია, რომ 2020 წლამდე აღინიშნებოდა დასაქმების დარგობრივი (სექტორული) სტრუქტურის ოპტიმიზაცია, მცირდებოდა დაბალპროდუქტიულ დარგებში დასაქმებულთა წილი,

გვეყონდა რეგიონული დისბალანსის შემცირებისკენ მიმართულება. რეგიონულმა შრომის ბაზრებმა, რომელთათვისაც ინვესტიციებზე და ფორმალურ განათლებაზე ხელმისაწვდომობა გაიზარდა, შეძლეს პოზიციების გაუმჯობესება. თუმცა, კოვიდ პანდემიამ შრომის ბაზარზე მიღწეული დადებითი ძვრები შეაჩერა. მნიშვნელოვანი პრობლემები შექმნა ეფექტიანი დასაქმების მხრივ, გაიზარდა უმუშევრობის დონე და მნიშვნელოვნად შემცირდა დასაქმების დონე იმ რეგიონებში, სადაც მაღალი იყო ტურიზმის და მომსახურების სფეროში დასაქმებულთა რაოდენობა. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ რეალური სექტორის დიდი წილით წარმოდგენილი რეგიონები უმუშევრობის მკვეთრი ზრდით არ დაზარალებულან. რაც რეალურ სექტორში დასაქმების სტაბილურ ხასიათზე და შესაბამისად, რეალური სექტორის განვითარების აუცილებლობაზე მიგვანიშნებს.

ნაშრომში წარმოდგენილია არაფორმალური დასაქმების მასშტაბების ანალიზი, გამოკვეთილია მისი ზრდის განმაპირობებელი ფაქტორები და ნაჩვენებია მისი, როგორც არასტანდარტული დასაქმების ნეგატიური ფორმიდან პოზიტიურ ფორმაში ტრანსფორმირების შესაძლებლობა ციფრული ეკონომიკის განვითარების პირობებში.

ჩატარებული რაოდენობრივი კვლევით შესწავლილია დისტანციური დასაქმების გავრცელების მასშტაბები, მისი ბუნება, დადებითი და უარყოფითი მხარეები. გამოვლენილია ფაქტორები, რომლებიც ხელს უშლიან აღნიშნული ფორმით დასაქმების ზრდას.

ეფექტიან, არასრულ, მეორად, ზეგანაკვეთურ დასაქმებაზე მოქმედი ფაქტორების კვლევის მიზნით ჩატარებულ რაოდენობრივ კვლევაში ემპირიული მასალის ანალიზის შედეგ, შემოწმებულია ჩამოყალიბებული ჰიპოთეზები. კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე ჩამოყალიბებულია საერთო ტენდენციები და შემუშავებულია პრობლემების დაძლევის გზები.

Abstract

Achieving effective employment, promoting the symbiotic development of standard and non-standard forms of employment, protecting the rights of employees, and providing them with decent working conditions are becoming increasingly important in an existing changing environment and increased quality of life. This issue is urgent, especially during the pandemic when working from home has become not only economically necessary but also a critical tool in the fight against pandemics. In our opinion and based on the results of empirical research, we can assume that the demand for the form of remote employment will continue even after the end of the pandemic. Consequently, the hybrid form of work will become an important element of the labor market.

The paper aims to study the current state of transformation of the forms of the population employment, to identify negative and progressive directions in the transformation processes and to reveal development tendencies, to analyze factors that are affecting the development of standard and non-standard forms of employment, identify symbiotic development opportunities, and develop theoretical and practical provisions and recommendations around the issue.

To achieve this goal, the views on employment issues of classical and modern authors were explored. Situational analysis of the sectoral-regional structure of the population shows that by 2020 there was an optimization of the sectoral structure of employment, we had a direction to reduce the regional imbalance. However, the Covid Pandemic has stopped the positive shifts in the labor market. Significant problems were created in terms of effective employment, the level of unemployment increased and the level of employment significantly decreased in regions where the number of employees in the field of tourism and services was high. It should also be noted that the regions represented by a large share of the real sector have not been affected by the sharp rise in unemployment, which indicates the stable nature of employment in the real sector and, consequently, the need for real sector development.

The paper presents an analysis of the scale of informal employment, identifies the factors that determine its growth, and demonstrates the possibility of transforming it from a negative form of non-standard employment into a positive form in the conditions of digital economy development.

Quantitative research has examined the scale of the spread of remote employment, its nature, virtues, and shortcomings. Have been identified the factors that hinder the growth of employment in this form.

After analyzing the empirical material in the quantitative research conducted to investigate the factors affecting effective, incomplete, secondary, overtime employment, the established hypotheses are checked. Based on the results of the research, common trends are formed and ways to overcome the problems are developed.

სქემების ნუსხა

სქემა 2.1.1 ეკონომიკური აქტივობა, დასაქმება და უმუშევრობა საქართველოში 2005-2020 წლებში (ათასი კაცი)

სქემა 2.1.2 ეკონომიკური აქტივობა, დასაქმება და უმუშევრობა საქართველოში 2005-2020 წლებში, %-ული მაჩვენებლები ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის მიმართ

სქემა 2.1.3 დასაქმების სტრუქტურა დასაქმების სტატუსის მიხედვით 2005-2020 წლებში საქართველოში

სქემა 2.1.4 ერთ დასაქმებულზე წარმოებული მთლიანი დამატებული ღირებულება მიმდინარე ფასებში სექტორების მიხედვით 2017-2019 წლებში (ათასი ლარი)

სქემა 2.1.5 დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით 2005-2020 წლებში, %

სქემა 2.1.6 ბიზნეს-სექტორში დასაქმებულები ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით, %

სქემა 2.1.7 უმუშევრობის დონე რეგიონულ ჭრილში, საკვლევი პერიოდის დასაწყისსა და ბოლოში

სქემა 2.1.8 უმუშევრობის და დასაქმების დონის ცვლილებები კოვიდ 19-ის პანდემიის პირობებში

სქემა 2.2.1 არაფორმალური დასაქმება და მისი ძირითადი სახეები

განვითარების დონის ჭრილში, % , 2019 წელი

სქემა 2.2.2 არაფორმალურად დასაქმებულთა წილი (%) არასასოფლო-სამეურნეო სფეროს დასაქმებულებში საქართველოში 2017-2020 წლებში

სქემა 2.3.1 დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასები საქართველოში სქესისა და დასაქმების სექტორების მიხედვით, 2005-2020 წლებში

სქემა 2.3.2 სამუშაო ძალის მაჩვენებლები სქესის მიხედვით, 2005-2020 წლებში საქართველოში, %

სქემა 2.3.3 სამუშაო ძალის მაჩვენებლები ასაკის მიხედვით, 2005-2020 წლებში საქართველოში, %

სქემა 3.2.1 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: COVID 19-ის პანდემიამდე გქონდათ თუ არა დისტანციური დასაქმების გამოცდილება (q18)

სქემა 3.2.2 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: გსურთ შეცვალოთ თქვენი სამუშაო გრაფიკი პანდემიის შემდეგ? (q19)

სქემა 3.2.3 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: თქვენი აზრით დისტანციური მუშაობა ხელს უშლის? (q23)

სქემა 3.2.4 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: თქვენი აზრით დისტანციური მუშაობის უპირატესობებია? (q24)

სქემა 3.2.5 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: შეიცვალა თუ არა თქვენი შემოსავლები დისტანციური დასაქმების პირობებში?

სქემა 3.2.6 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: სამსახურში არაყვანის მიზეზები

სქემა 3.2.7 რესპოდენტთა შემოსავლის საშუალო სიდიდე ძირითად სამსახურში

სქემა 3.2.8 ახალი სამუშაოს ძიებისა და სტაჟის ხანგრძლივობის კონფიგურაცია

სქემა 3.2.9 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: როგორ სამსახურს ეძებთ (q30)

სქემა 3.2.10 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: რა არის ახალი სამსახურის ძებნის მიზეზი

სქემა 3.2.11 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: რომელ სფეროში (კერძო, სახელმწიფო) ხართ დასაქმებული? (q7)

სქემა 3.2.12 საშუალო შემოსავალისა (q33) და საკუთრების ფორმის მიხედვით (q7) დასაქმების ურთიერთმიმართება

სქემა 3.2.13 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: ხართ თუ არა საკუთარი სამსახურით კმაყოფილი?

სქემა 3.2.14 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: მეორადი დასაქმების მიზეზები (q3)

სქემა 3.2.15 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: ბოლო 5 წლის განმავლობაში პროფესიული საქმიანობის და უნარ-ჩვევების გაუმჯობესების მიზნით გაიარეთ თუ არა ტრენინგები, კურსები, ვორკშოპები და ა.შ. (q32)

სქემა 3.2.16 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: შეიცვალა თუ არა თქვენი შრომის ანაზღაურება ბოლო 3 წლის განმავლობაში? (q35)

ცხრილების ნუსხა

- ცხრილი 2.2.2 არაფორმალური დასაქმება სქესის მიხედვით ქვეყნების ეკონომიკური
- ცხრილი 3.2.1 რესპოდენტთა სტაჟის ხანგრძლივობა მიმდინარე დამქირავებელთან
- ცხრილი 3.2.2 სტაჟისა და შემოსავლის დამოკიდებულება
- ცხრილი 3.2.3 პირსონის კოეფიციენტი (სტაჟი-შემოსავლები)
- ცხრილი 3.2.4 სოციალურ დაზღვევასა და სტაჟის ხანგრძლივობას შორის კროსტაბულაცია
- ცხრილი 3.2.5 სოციალური გარანტიების და სტაჟის ხანგრძლივობის ურთიერთმიმართება
- ცხრილი 3.2.6 პირსონის კოეფიციენტი (სოციალური გარანტიები-სტაჟი)
- ცხრილი 3.2.7 ხი კვადრატ ტესტი (სტაჟი და ახალი სამსახურის ძიება)
- ცხრილი 3.2.8 დასაქმების სფეროსა (დარგობრივ კუთვნილებას) (q6) და სტაჟის ხანგრძლივობას შორის (q5) კროსტაბულაცია
- ცხრილი 3.2.9 პირსონის კოეფიციენტი (დასაქმების სფერო და სტაჟი)
- ცხრილი 3.2.10 ხი -კვადრატ ტესტი (დასაქმების სფერო და სტაჟი)
- ცხრილი 3.2.11 სტაჟის ხანგრძლივობასა და საკუთრების ფორმის მიხედვით დასაქმებას შორის კორელაცია
- ცხილი 3.2.12 პირსონის კოეფიციენტი (საშუალო შემოსავალი და საკუთრების ფორმის მიხედვით დასაქმება)
- ცხრილი 3.2.13 ზეგანაკვეთური მუშაობისა და შემოსავლების დონის დამოკიდებულება
- ცხილი 3.2.14 პირსონის კოეფიციენტი (ზეგანაკვეთურ მუშაობასა და შემოსავლებს შორის)
- ცხილი 3.2.15 შრომის ანაზღაურება დასაქმების სტატუსის (თვითდასაქმებული, დაქირავებით დასაქმებული) მიხედვით
- ცხილი 3.2.16 საშუალო შემოსავალსა და დასაქმების სტატუსს შორის კროსტაბულაცია
- ცხილი 3.2.17 პირსონის კოეფიციენტი (საშუალო შემოსავალსა და დასაქმების სტატუსს შორის)
- ცხრილი 3.2.18 დასაქმების სფეროსა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის დამოკიდებულება

ცხრილი 3.2.19 სამუშაოთი კმაყოფილებასა და მეორად დასაქმებას შორის კროსტაბულაცია

ცხრილი 3.2.20 პირსონის კოეფიციენტი (სამუშაოთი კმაყოფილება და მეორადი დასაქმება)

ცხრილი 3.2.21 არასრული განაკვეთით მომუშავეთა სამუშაოთი კმაყოფილების დონე

ცხრილი 3.2.22 პასუხების განაწილება კითხვაზე: არასრული სამუშაო განაკვეთით მუშაობის შემთხვევაში შეცვლიდნენ თუ არა სამუშაო დროს

ცხრილი 3.2.23 პირსონის კოეფიციენტი (სამუშაოთი კმაყოფილება და არასრული დასაქმება)

ცხრილი 3.2.24 პროფესიული უნარების გაუმჯობესების მიზნით სხვადასხვა ღონისძიებებში მონაწილეობასა და შრომის ანაზღაურებას შორის კავშირი

ნახაზი 3.2.25 პირსონის კოეფიციენტი (პროფესიული უნარების გაუმჯობესების ღონისძიებები და შრომის ანაზღაურება)

აბრევიატურების ნუსხა

- ALMP - Active Labour Market Policies - შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა
- CRRC - The Caucasus Research Resource Centers - კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრები
- DC- Dependent Contractors - დამოკიდებული კონტრაქტორები
- FI - Formal institutions - ფორმალური ინსტიტუტები
- GII - Gender Inequality Index - გენდერული უთანასწორობის ინდექსი
- GGI - Gender Gap Index –გენდერული სხვაობის ინდექსს
- ICLS - International Conference of Labour Statisticians - შრომის სტატისტიკოსთა საერთაშორისო კონფერენცია
- ICSE - International Classification of Status in Employment - დასაქმების სტატუსის საერთაშორისო კლასიფიკაცია
- II - Informal institutions - არაფორმალური ინსტიტუტები
- ILC - International Labor Conference - საერთაშორისო შრომის კონფერენცია
- ILO - International Labour Organization - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
- IC - Independent Contractors - დამოუკიდებელი კონტრაქტორები
- ISCED - International Standard Classification of Education – განათლების კლასიფიკაციის საერთაშორისო სტანდარტი
- LFPR - Labor Force Participation Rate - სამუშაო ძალის მონაწილეობის დონე
- NEET - Young population not in employment and education or training - ახალგაზრდების პროცენტული წილი, რომლებიც არც მუშაობენ და არც განათლების მიღების პროცესში არიან ჩართულები
- PRF - Professional Return Program - სამშობლოში დაბრუნებული პროფესიული კადრების პროგრამა
- WEOI - The Women's Economic Opportunity Index - ქალების ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსი

შესავალი

დასაქმება წარმოადგენს ადამიანის როგორც ეკონომიკური, ისე სოციალური კეთილდღეობის საფუძველს. ის ასევე ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მაკროეკონომიკური კატეგორიაა, რომელიც, თავის მხრივ, დაკავშირებულია თითქმის ყველა ეკონომიკურ მოვლენასთან. შედეგად, ეს საკითხი ყველა დროისათვის აქტუალურია, წარმოადგენს შესაბამისი სამთავრობო ორგანოების შესწავლის ობიექტს, მისი რეგულირების დონე და ხარისხი კი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევაა მკვლევარებისათვის და ცალკეული ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკის შემქმნელებისათვის. საკითხის აქტუალობას კიდევ უფრო ზრდის სწრაფად ცვალებადი ეკონომიკური და სოციალური გარემო, რაც დასაქმების ფორმების მუდმივ ცვლილებაში აისახება და მოითხოვს ამ მიმართულებით კვლევების გააქტიურებას. საქართველოს რეალობისთვის პრობლემა კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც ეროვნული შრომის ბაზრის თავისებურებები შეიძლება თამამად ითქვას, რომ არ ხვდება სტანდარტული რეგულირების ჩარჩოებში და მოითხოვს სხვა ქვეყნებისგან განსხვავებულ მიდგომებს. შრომის ბაზარი წინააღმდეგობრივია, გარე შეფასებით თითქოს სამუშაო ადგილებზე მოთხოვნა და მიწოდება არ უნდა ქმნიდეს ქვეყანაში უმუშევრობის მაღალი დონის არსებობის საფუძველებს. რეალობა კი განსხვავებულია, ერთის მხრივ, გვყავს ბევრი დაუსაქმებელი ადამიანი, ხოლო, მეორე მხრივ, გვაქვს ვაკანსიები, რომლებიც ხშირ შემთხვევაში შეუვსებელი რჩება.

საქართველოს დღევანდელი რეალობიდან გამომდინარე, განსაკუთრებული სიმწვავეით გამოირჩევა ახალგაზრდების დასაქმების პრობლემა. აქ რამდენიმე საკითხი იჩენს თავს, რომელთაგან აღსანიშნავია: მათი მაქსიმალური დატვირთვის რეჟიმში მუშაობა, სწავლასთან შეუთავსებელი გრაფიკი და ასეთი სამუშაოს დეფიციტი. აღნიშნული პრობლემები განაპირობებენ ახალგაზრდების მასობრივ შრომით ემიგრაციას, რის შედეგადაც დღითიდღე იზრდება უცხოეთში მყოფი ახალგაზრდა თაობის რაოდენობა, უწყვეტად მიმდინარეობს „ტვინების გადინება“. საზოგადოება კი კარგავს იმ ეკონომიკურ დოვლათს, რისი მიღებაც შესაძლებელი იქნებოდა მათი შრომითი პოტენციალის ეფექტიანი გამოყენებით. დასაქმების ფორმების ცვლილება, არასტანდარტული დასაქმების გავრცელების გზით, პრობლემის ერთგვარ

შემამსუბუქებელ მოვლენად შეიძლება იქცეს. ამ კუთხით გარკვეული პოზიტიური მიმართულებები ჩანს, თუმცა საკითხი კვლავ მოუგვარებელია.

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

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

სადისერტაციო თემის აქტუალობა. მიმდინარე ეტაპზე საქართველოს ეკონომიკისთვის დამახასიათებელია მნიშვნელოვანი ტექნოლოგიური განახლება, პოსტინდუსტრიულ მოდელზე გადასვლის მცდელობა, რაც ასოცირდება სოციალურ-ეკონომიკური სფეროს ისეთი მახასიათებლების გაძლიერებასთან, როგორცაა გაურკვევლობა და არასტაბილურობა. ეკონომიკის შეცვლილი გზა, თანდართულ პანდემიურ კრიზისთან ერთად, თავის მხრივ, განაპირობებს სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების სფეროში ახალი რისკების წარმოქმნას: იზრდება უმუშევრობა, დასაქმების არამდგრადობა, ფართოვდება არაფორმალური სექტორი. პარალელურად, ეკონომიკის გაციფრულების და ინოვაციურობის შედეგად იხსნება პრინციპულად ახალი შესაძლებლობები, წარმოიქმნება საქმიანობის ახალი სახეები, ვითარდება დასაქმების სექტორი და მიმდინარეობს დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაცია. ამ კონტექსტში არსებობს სამეცნიერო და გამოყენებითი ინტერესი დასაქმების შეცვლილ სოციალურ-ეკონომიკურ პირობებთან ადაპტაციის ხარისხის ამალღებაში.

თუ დავუშვებთ იმას, რომ დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაცია შესაძლებელია პოზიტიურ და ნეგატიურ ჭრილში გაგრძელდეს, ასეთ შემთხვევაში, იმისათვის, რომ დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაციისგან გამოწვეული უარყოფითი ეფექტები თავიდან იქნას აცილებული ან უკიდურეს შემთხვევაში შემცირებული, უნდა მოხდეს მასზე მოქმედი ფაქტორების შესწავლა, რომელთაგან მნიშვნელოვანია: მსოფლიოში მიმდინარე ეკონომიკური მოვლენების გავლენა ეროვნულ ეკონომიკებზე და გლობალიზაციით გამოწვეული ინტეგრაციის მაღალი ხარისხი, შრომითი მიგრაციის მაღალი ტემპები, ეროვნული ეკონომიკის სტრუქტურის ცვლილება და მისი გავლენა შრომის ბაზრის სტრუქტურაზე, ტექნოლოგიური ცვლილებების ხასიათი და განახლების ხარისხი, ინოვაციურობის ხარისხი და გაციფრულების პროცესის დაჩქარება, არაფორმალური სექტორის უკონტროლო ზრდა და მისი მახასიათებლების ცვლილება, დასაქმების ახალი ფორმების გავრცელების არარეგულირებადი პროცესი, რომელსაც თან ახლავს დასაქმებულთა სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური დაუცველობა. ასეთი ფაქტორების გავლენით და შეცვლილი სოციალურ-ეკონომიკური პირობებით აქტუალური ხდება დასაქმების ფორმების კონცეფტუალური საფუძვლების გადახედვა. პარალელურად, დასაქმების ტრანსფორმაცია, რომელსაც ადგილი აქვს ეკონომიკური განვითარების თანამედროვე ეტაპზე, პრაქტიკული ხასიათის საკითხების გადაწყვეტის დროსაც ითხოვს ახალ მიდგომებს, რომელიც მიმართული უნდა იყოს სოციალურ-ეკონომიკური გარემოს ცვლილებებთან დასაქმების ცვლილების ადაპტაციის ხარისხის გაზრდის მიზნით.

მიმდინარე ეტაპზე, დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა საქართველოში, მიუხედავად მრავალი მცდელობისა, უფრო მეტად მაინც პასიურ მიმართულებას ინარჩუნებს. საკითხის კვლევის შედეგად უფრო მეტად ჩნდება დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ღონისძიებების გააქტიურების საჭიროება. მიუხედავად იმისა, რომ ამჟამად უმუშევრობის პრობლემის გადაჭრა და დასაქმების საკითხების მოგვარება პრიორიტეტულ მიმართულებად არის აღიარებული სახელმწიფო დონეზე, მასში დასაქმების ხარისხობრივ გაუმჯობესებაზე აქცენტი ნაკლებია. ამიტომ მნიშვნელოვანია მაქსიმალური ძალისხმევის მიმართვა მოსახლეობის დასაქმების გაფართოების ახალი შესაძლებლობების ძიებისაკენ, მისი სხვადასხვა ფორმების ჰარმონიული განვითარებისაკენ, ღირსეული შრომის პირობებით მაღალპროდუქტიული სამუშაო ადგილების შექმნისაკენ. აქედან წარმოიქმნება

მეთოდოლოგიური უზრუნველყოფის და პრაქტიკული რეკომენდაციების დამუშავებაზე მოთხოვნილება, რომელიც მიმართული იქნება დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაციისგან გამოწვეული რისკების შემცირებისკენ.

პრობლემის შესწავლის ხარისხი. დასაქმებასთან დაკავშირებული საკითხების მიმართ დაინტერესება მაღალია როგორც ადგილობრივი, ისე უცხოელი მეცნიერების მიერ. პრობლემა შესწავლილია სხვადასხვა მიმართულებით, არსებობს სამეცნიერო ნაშრომები, ცალკეული ავტორების თუ ავტორთა ჯგუფის კვლევები, სამინისტროების ანგარიშები და სხვა. თუმცა უნდა ითქვას, რომ აღნიშნული საკითხები უმეტეს შემთხვევაში შრომის ბაზრის პრობლემების ერთ-ერთ ნაწილად არის განხილული, უფრო იშვიათად გვხვდება კონკრეტული კვლევები და სამეცნიერო შრომები დასაქმების არასტანდარტული ფორმების შესწავლის კუთხით. რამაც გამოიწვია ავტორის სამეცნიერო ინტერესი აღნიშნული საკითხის მიმართ და შესაბამისად, მის მიერ კვლევისადმი დაინტერესება დასაბუთებულია იმით, რომ ტრანსფორმაციის პროცესისა და ბოლო პერიოდში განვითარებული მოვლენების ფონზე, სულ უფრო ახალი გამოწვევების წინაშე დგება დასაქმების ფორმების პრაქტიკული, რეალისტური შესაძლებლობები, ამიტომაც დასაქმების პერსპექტივების თეორიულ-მეთოდოლოგიური და პრაქტიკული შესწავლა საქართველოს მაგალითზე კრიზისიდან გამოსვლის ერთ-ერთ საკვანძო საკითხად მიგვაჩნია.

ნაშრომის მიზანი. მოსახლეობის დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაციის არსებული მდგომარეობის შესწავლით, ტრანსფორმაციულ პროცესებში ნეგატიური და პროგრესული მიმართულებების იდენტიფიცირებით და განვითარების ტენდენციების გამოვლენით დასაქმების სტანდარტული და არასტანდარტული ფორმების სიმბიოზური განვითარების შესაძლებლობების დადგენა, დასაქმების არასტანდარტული ფორმების გავრცელების პერსპექტივების შესწავლა. საკითხის გარშემო თეორიულ-პრაქტიკული დებულებების და რეკომენდაციების შემუშავება.

კვლევის მიზნიდან გამომდინარე ნაშრომში დასახულია და გადაწყვეტილია შემდეგი ამოცანები:

- რეტროსპექტული ანალიზისა და თანამედროვე ვითარების შესწავლის საფუძველზე განხილული და გაანალიზებულია დასაქმების, როგორც მნიშვნელოვანი მაკროეკონომიკური კატეგორიის მეთოდოლოგიური საფუძვლები, ფორმები და სახეები;

- დასაბუთებულია ადამიანისეული პოტენციალის განვითარების თავისებურებების გავლენის გათვალისწინებით დასაქმების არასტანდარტული ფორმების კლასიფიკაციისადმი ახალი მიდგომის საჭიროება;
- შეფასებულია ეფექტიანი დასაქმების როლი და მნიშვნელობა მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლებასა და „ღირსეული შრომის“ პირობების უზრუნველყოფაში;
- შესწავლილია მოსახლეობის ცალკეული სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფების დასაქმების თავისებურებები თბილისსა და ქვეყნის ცალკეულ რეგიონებში;
- წარმოდგენილია არაფორმალური დასაქმების მასშტაბების ანალიზი, გამოკვეთილია მისი ზრდის განმაპირობებელი ფაქტორები;
- გამოკვლეულია დასაქმების ტრანსფორმაციის განმაპირობებელი ფაქტორები და მათი შეჯერებით გამოვლენილია ამ სფეროში არსებული გამოწვევები;
- შესწავლილია თანამედროვე პირობებში მოსახლეობის დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაციის მიმართულებები;
- იდენტიფიცირებულია დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაციისგან გამოწვეული ძირითადი რისკები;
- არგუმენტირებულია თანამედროვე პირობებში ცვალებად სოციალურ-ეკონომიკურ პირობებთან დასაქმების ადაპტირების ხარისხის ზრდის საჭიროება;
- გამოვლენილია საქართველოში დასაქმების ზრდის პოტენციური და რეალური ფაქტორები;
- ჩატარებულია რაოდენობრივი კვლევა დასაქმების ტრანსფორმაციული პროცესების ხასიათის დადგენის მიზნით;
- შემუშავებულია ჰიპოთეზები დასაქმების ფორმებზე მოქმედი ფაქტორების გავლენის დადგენის მიზნით და ჩატარებულია მათი ტესტირება;
- კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე ჩამოყალიბებულია საერთო ტენდენციები და შემუშავებულია პრობლემების დამლევის გზები.

კვლევის საგანია სოციალურ-შრომითი და ეკონომიკური ურთიერთობები, რომლებიც წარმოიქმნება დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაციის პროცესში თანამედროვე პირობებში საქართველოში.

კვლევის ობიექტია დასაქმების თანამედროვე და არასტანდარტული ფორმები, რომლებიც ვითარდება თანამედროვე პირობებში საქართველოში.

კვლევის მეცნიერული სიახლე. კვლევა წარმოადგენს ერთ-ერთ პირველ სამეცნიერო ნაშრომს, რომელშიც უშუალოდ ქართულ შრომის ბაზარზე გამოკვლეულია დასაქმების ტრანსფორმაციის ხასიათი, იდენტიფიცირებულია არასტანდარტული დასაქმების პროგრესული და ნეგატიური ფორმები, დადგენილია ატიპური დასაქმების ფორმების განვითარების პერსპექტივები. კვლევის ძირითადი მეცნიერული სიახლეებია:

- დასაქმების ფორმებში მიმდინარე ცვლილებების ანალიზის, სისტემატიზაციის და კლასიფიკაციის სხვადასხვა ნიშნების შერჩევის (შრომითი ურთიერთობის ფორმა და მასში სტანდარტული ელემენტების არსებობა, დასაქმების ტიპი, სამუშაო ადგილის კუთვნილება, შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა, სოციალური დაცულობის ხარისხი, სამუშაო ადგილის მდებარეობა) საფუძველზე ავტორის მიერ გამოყოფილია საქართველოში მიმდინარე ეტაპზე გავრცელებული დასაქმების ატიპური ფორმები;
- შესწავლილია არაფორმალური დასაქმების გამომწვევი მიზეზები, დასაბუთებულია მისი, როგორც დასაქმების ნეგატიური ფორმის პოზიტიურ ფორმაში ტრანსფორმირების შესაძლებლობა ციფრული ეკონომიკის განვითარების პირობებში;
- შესწავლილია განათლების, სამუშაო გამოცდილების და პროფესიული უნარ-ჩვევების გაუმჯობესებისკენ მიმართული ღონისძიებების კავშირი ეფექტიან დასაქმებასთან. პირსონის კორელაციის კოეფიციენტით დადგენილია ფაქტორთა გავლენა დასაქმების აღნიშნულ ფორმაზე.
- იდენტიფიცირებულია ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ მეორად და არასრულ დასაქმებაზე. პირსონის კორელაციის კოეფიციენტის გაანგარიშების საფუძველზე დასაბუთებულია უარყოფით ფაქტორთა შემცირებით დასაქმების აღნიშნულ ფორმებზე დასაქმებულთა მოთხოვნის შემცირება.
- დასაქმების მდომარეობის შესწავლის მიზნით ჩატარებული რაოდენობრივი კვლევით გამოვლენილია ზეგანაკვეთური მუშაობის გავრცელებული პრაქტიკა. პირსონის კორელაციის კოეფიციენტის საშუალებით შეფასებულია ზეგანაკვეთურ მუშაობასა და შრომის ანაზღაურებას შორის დამოკიდებულება.

- არასტანდარტული დასაქმების ფორმების გავრცელების წინაპირობების შესწავლის შედეგად, გამოკვლეულია კონკრეტული მოვლენები, ფაქტორები და მიზეზები, რომლებმაც ქართულ შრომის ბაზარზე დააჩქარეს მათი წარმოშობა და განვითარება. დასაბუთებულია სტანდარტული დასაქმების ფორმების ნაწილის შეუსაბამობა სწრაფად განვითარებად გარემოსთან, როგორც ცალკეული ინდივიდის, ისე მთლიანად საზოგადოების დონეზე.
- შრომის ბაზრის შესწავლის მიზნით ჩატარებული რაოდენობრივი კვლევით გამოვლენილია დასაქმებულთა დამოკიდებულებები დისტანციური დასაქმების მიმართ და დასაბუთებულია დისტანციური დასაქმების ჰიბრიდული ფორმის გამოყენების მიზანშეწონილობა პოსტპანდემიურ პერიოდში.
- შრომის ბაზრის პოლიტიკის მნიშვნელოვან მიმართულებად, არსებულ ღონისძიებებთან ერთად, მიჩნეულია დასაქმების სტანდარტული და არასტანდარტული ფორმების სიმბიოზური განვითარება, დასაქმების სწრაფი ადაპტაციის უნარის გამომუშავება შეცვლილ სოციალურ-ეკონომიკურ პირობებთან და არასტანდარტული დასაქმების პროგრესული ფორმების განვითარების ხელშეწყობა;
- ეკონომიკის სტრუქტურული ცვლილებებიდან გამომდინარე, შრომის ბაზარზე პანდემიურ პერიოდამდე გამოვლენილია მომსახურებაზე ორიენტირებული ახალი მოდელები, რომელიც რეალურ სექტორში დასაქმებულთა წილის შემცირების ხარჯზე ვაჭრობის და მომსახურების სექტორში დასაქმების წილის ზრდით ვლინდება.

თეორიული და პრაქტიკული მნიშვნელობა

კვლევის პროცესში მიღებული შედეგები და მისგან გამომდინარე რეკომენდაციები, შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას დასაქმების პოლიტიკის შემუშავების პროცესში შესაბამისი სახელისუფლო ორგანოების მიერ, კვლევითი ორგანიზაციების, აღნიშნული საკითხით დაინტერესებული მეცნიერებისა და მკვლევარების, ორგანიზაციის ხელმძღვანელების, ასევე სტუდენტების მიერ, როგორც სახელმძღვანელო და საკითხავი მასალა.

კვლევის თეორიული და მეთოდოლოგიური საფუძვლები

კვლევის თეორიულ საფუძვლებს წარმოადგენს საკვლევი საკითხის გარშემო შემდეგი ქართველი და უცხოელი მეცნიერების ნაშრომები: ადამ სმიტის (Smith, 1776),

დევიდ რიკარდოს (Ricardo 1817), ჯონ სტიუარტ მილის (Mill, 1821), ფრენსის ისიდორ ეჯუორტის (Edgeworth,1891), ჯორჯ ფრანკლინ გილდერის (Gilder,1981), ჰანსენის და კელეცკის (Hansen,1953, Kalecki,1944), დენის რობერტსონის (Robertson, 1936), უილიამ არტურ ლუისის (Lewis,1954), გუსტავ რანისისა და შონ ფეის (Ranis&Fei,1964), ფრიმენის და პიორეს (Freeman, 1993; Piore 2003), გუნარ მიურდალის (Myrdal,1968; Myrdal,1959), თეოდორ შულცის (Schultz, 1970), მაიკლ კრემერის, აბედჯიდ ბენერჯის და ესთერ დიუფლოს (Banerjee, Duflo, Kremer, 2011), ერნანდო დე სოტოს (De Soto, 1989), ბაუმანის (Bauman,2011), ჯონ ბოიდ დანლოპმა (Dunlop, 1944), პიტერ დაიმონდის (Diamond,1982), კრისტოფერ პისარიდესის და დეილ მორტენსენის (Mortensen and Pissarides, 1994), პედრო გომესის (Gomes, 2015, Gomes, 2018), რიტჩელ ალბრეხტის (Albrecht et al., 2019), სტეფან ჰაიმერის (Stephen Hymer, 1970), იმანუელ ვალერშტაინის (Immanuel Walerstein,1984), გაია სტენდინგის (Standing, 1999), ულრიხ ბეკის (Beck,2014), გიუნტერ შმიდის (Schmid,2017), რუდ მაფელსის და ნიკ ჰეველის (Muffels and Heuvel,2009), სამანტა პადალინოსა და მარკო ვივარელის (Padalino and Vivarelli, 1997), ევალდ ვალტერსკირხენის (Walterskirchen, 1999), ნაილა კაბირის (Kabeer et al. 2013), თიემო ფეტცერის (Fetzer et al. 2020), ჯონათან დინგელისა და ბრენტ ნეიმენის (Dingel and Neiman, 2020), სალვადორ ბარიოსის და ვიუტერ ვან დერ ვილენის (Barrios and Wielen, 2020), ოლივიე კოიბიონის (Coibion et al., 2020), ჟან ნოელ ბარროს (Barrot et al., 2020), მარტინ ანდერსენის (Andersen et al. 2020), ვლადიმერ ბეხტერევის (Бехтерев,1907), პლატონ კერჟენცევის (Керженцев,1923), ვლადიმერ პაპავას (პაპავა, 2020), ავთანდილ სილაგაძის (სილაგაძე, 2020), ნოდარ ხადურის (ხადური, 2018), მირიან ტუხაშვილის (ტუხაშვილი და სხვ. 2012), მურმან ცარციძის (ცარციძე, 2019), გიორგი ლაღანიძის (ლაღანიძე, 2018), ეთერ ხარაიშვილის (ხარაიშვილი და სხვები, 2019), რევაზ გველესიანის (გველესიანი, 2010), ელგუჯა მექვაბიშვილის (მექვაბიშვილი, 2020), სიმონ გელაშვილის (გელაშვილი, 2019), იური ანანიაშვილის (ანანიაშვილი, 2003), ნაზირა კაკულიას და მალხაზ ჩიქობავას (კაკულია და ჩიქობავა, 2017), მანანა ლობჯანიძის (ლობჯანიძე, 2010), გივი ბედიანაშვილის (ბედიანაშვილი, 2018), ნუგზარ პაიჭაძის (პაიჭაძე, 2016), ნათელა ლაცაბიძის (ცარციძე და ლაცაბიძე, 2017), მზია შელიას (შელია, 2012), მირონ ტულუშის (ტულუში, 2013). ასევე, შრომით კანონმდებლობასთან დაკავშირებული ნორმატიულ-სამართლებრივი აქტები, შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის მასალები, საქართველოს ოკუპირებული

ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს ანგარიშები და კვლევები, სამეცნიერო ელექტრონული ბაზები, მსოფლიო ბანკის, საერთაშორისო სავალუტო ფონდის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წლიური ანგარიშები, კონვენციები და რეკომენდაციები.

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

პრობლემის კვლევის პროცესში გამოყენებული იქნა სამეცნიერო აბსტრაგირების, სისტემური, სინთეზის და ანალიზის, ინსტიტუციური მიდგომები, სტრუქტურულ-ფუნქციური ანალიზი, ლოგიკურისა და ისტორიულის ერთიანობის, ევრისტიკული მეთოდები.

დასაქმების ფორმების ცვლილების დასადგენად პირველადი მონაცემების შეგროვების მიზნით ჩატარებულია რაოდენობრივი კვლევა. გამოყენებულია როგორც მარტივი, ისე რთული სტატისტიკური ანალიზის მეთოდები: აღწერითი, სიხშირული, კროსტაბულაციური (Crosstabulation) და სამომხმარებლო ცხრილების ანალიზი, ჯგუფებს შორის განსხვავებათა ანალიზი: საშუალოთა შედარება, t-ტესტები, ხი კვადრატ ტესტები (Chi Square Tests); გრაფიკული ანალიზი, დისპერსიული ანალიზი (Analysis of Variance, ANOVA).

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

სადისერტაციო ნაშრომის მოცულობა და სტრუქტურა

სადისერტაციო ნაშრომი შედგება კომპიუტერზე ნაბეჭდი 208 გვერდისგან. ნაშრომის სტრუქტურა მოიცავს შემდეგ ნაწილებს: შესავალი, სამი თავი, რვა ქვეთავი, აბრევიატურის ჩამონათვალი, ოცდაშვიდი ცხრილი, ოცდაცხრა სქემა, ხუთი დანართი, დასკვნები და რეკომენდაციები, ლიტერატურის ჩამონათვალი.

ნაშრომის პირველ თავში განხილულია კლასიკური და თანამედროვე თეორიების ჭრილში დასაქმების ფუნდამენტურ საკითხებთან დაკავშირებული შეხედულებები და მოსაზრებები. დასაქმების მოქნილობის, შრომის ბაზრის სიგნალების, სამუშაოს

მეზნის არხების ცვლილებები. მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალის განვითარებულ ქვეყნებში კონცენტრაციის მაღალი დონის, სამუშაო ძალის დისპროპორციული ურბანული განაწილების, შრომის ბაზრის ინტერნაციონალიზაციის შედეგად დასაქმების ახალი გლობალური ეკონომიკური გეოგრაფიის წარმოშობის და განვითარების ტენდენციები. საზოგადოების სოციალური სტრუქტურის პირამიდის ცვლილება, ახალი სოციალური კლასების - პრეკარიატის, ლიუმპენის, ციფრული მომთაბარეების გაჩენა. ხაზგასმულია დისტანციური დასაქმების ზრდის შედეგად შრომის ბაზარზე პანდემიური კრიზისისგან გამოწვეული დაჩქარებული ცვლილებები. განხილულია დასაქმების ტრადიციული, ცოდნაზე დაფუძნებული მოდელის თანდათანობით ისეთი მოდელებით ჩანაცვლების პროცესი, როგორცაა ინფორმაციული, რეკრეაციული, როზენ-რობეკის ადგილობრივი შრომის ბაზრების წონასწორობის მოდელი, ქოვორქინგი. დეტალურადაა განხილული დასაქმების შეფასების მაჩვენებელთა სისტემა. პროცესების სიღრმისეული შეფასებისათვის დეტალურადაა განხილული ისეთი ინდექსები, როგორცაა: დასაქმების მოწყვლადობის, დასაქმების ტენდენციების, საწარმოო და არასაწარმოო სექტორში დასაქმების, დასაქმების დიფუზიის, დასაქმების რენტაბელობის, დასაქმების მოქნილობის, Monster-ის დასაქმების ინდექსი.

სადისერტაციო ნაშრომის მეორე თავში სტატისტიკური მონაცემების ანალიზისა და ტენდენციებზე დაკვირვების შედეგად გამოვლენილია დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაციის ძირითადი თავისებურებები საქართველოსა და მის რეგიონებში. დარგობრივ დონეზე ნაჩვენებია რეალური სექტორიდან დასაქმებულთა ნაკადების მოძრაობა მომსახურების სექტორისკენ, რის მიზეზადაც ამ უკანასკნელში მოთხოვნილი დაბალი კვალიფიკაცია და შედარებით მაღალი ხელფასები სახელდება. რაციონალური დასაქმების წილის შემცირება დასაბუთებულია პროდუქტიულ დარგებსა და კონკურენტულ სფეროებში დასაქმებულთა წილის კლებით, ხოლო დისტანციური დასაქმების შეზღუდული არეალი - ქვეყნის ეკონომიკის დარგობრივი სტრუქტურის თავისებურებებით. გამოვლენილია რეგიონებში მოსახლეობის დასაქმების ადაპტაციის დაბალი ხარისხის არსებობა, რაც კორელაციაშია მათი სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების და მოქნილობის დონესთან. პანდემიური კრიზისის პერიოდში ტურიზმის და მომსახურების სექტორში დასაქმებულთა არნახული შემცირებით დასაბუთებულია რეალურ სექტორში დასაქმების ზრდის

საჭიროება. ნაჩვენებია ციფრული ეკონომიკის განვითარებისგან გამოწვეული ცვლილება, როგორც არაფორმალური დასაქმების მასშტაბების ზრდით, ასევე მისი თვისობრიობის ცვლილებით. დადგენლია მიგრაციული პროცესების დაჩქარებით ახალგაზრდების დასაქმების წილის შემცირების ტენდენციის არსებობა, ქალთა გააქტიურება შრომის ბაზარზე.

ნაშრომის მესამე თავი პრაქტიკული ხასიათისაა, ეძღვნება კვლევის მეთოდოლოგიის განსაზღვრას, გამოკითხვის შედეგად მიღებული ემპირიული მონაცემების ანალიზს, კვლევის ჰიპოთეზების შემოწმებას და იმის შეფასებას, როგორი გავლენა იქონია მთლიანად საზოგადოებაში, მისი წევრების ცნობიერებაში და კონკრეტულად ეკონომიკაში მიმდინარე ცვლილებებმა დასაქმების ფორმებზე. აქვე განიხილება ეფექტიანი, არაფორმალური, არასრული და დისტანციური დასაქმების გავრცელების პერსპექტივები საქართველოში და მასზე მოქმედი ფაქტორები. შესწავლილი და გამოვლენილია აღნიშნული ფაქტორების გავლენები დასაქმების სხვადასხვა ფორმებზე. კვლევის შედეგების განზოგადების, ანალიზის და ჰიპოთეზების შემოწმების შემდეგ გაკეთებულია სამეცნიერო დასკვნები და რეკომენდაციები. ამავე თავში განხილულია დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაციაზე საპასუხო ღონისძიებები, გამოყოფილია დასაქმების პოლიტიკის ეტაპები საკვლევი პერიოდისათვის, დასაბუთებულია სტანდარტული და არასტანდარტული დასაქმების ფორმების სიმბიოზური განვითარებისათვის საჭირო დასაქმების პოლიტიკის განხორციელების აუცილებლობა.

კვლევის შედეგების აპრობაცია და პუბლიკაცია

კვლევის შედეგების აპრობაცია მოხდა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის, ეკონომიკის და ბიზნესის ფაკულტეტის, მაკროეკონომიკის კათედრაზე (ამონაწერი 2022 წლის 14 თებერვლის კათედრის სხდომის N1 ოქმიდან).

კვლევის შედეგები წარდგენილ იქნა საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციებზე და გამოქვეყნდა რეცენზირებად სამეცნიერო ჟურნალებში:

1. „დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა კოვიდ-19-ის პანდემიით გამოწვეული კრიზისის პირობებში საქართველოში“, ჟურნალი გლობალიზაცია და ბიზნესი, №12, 2021 წელი;

2. „ქოვორქინგი, როგორც მუშაობის ახალი დიზაინი დასაქმების ხელშეწყობისათვის“, ჟურნალი ეკონომისტი. №4, 2021 წელი;
3. „დასაქმების დარგობრივ-რეგიონული სტრუქტურის თავისებურებანი საქართველოში“, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის პაატა გუგუშვილის ეკონომიკის ინსტიტუტი., ივლისი, 2021წელი;
4. „დისტანციური დასაქმების როლი COVID-19-ის პანდემიის უარყოფითი ეფექტების შემცირებაში“, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის პაატა გუგუშვილის ეკონომიკის ინსტიტუტი. საერთაშორისო სამეცნიერო ინტერნეტ-კონფერენცია „თანამედროვე მსოფლიოს ეკონომიკური პრობლემები“. 1 ნომბერი-28 დეკემბერი, 2020 წელი;
5. „დასაქმების არასტანდარტული ფორმები - სისტემური რისკი თუ საერთო ეკონომიკური კეთილდღეობის ზრდის გზა“, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის პაატა გუგუშვილის ეკონომიკის ინსტიტუტი. ინსტიტუტის 75 და ჟურნალ „ეკონომისტის“ 10 წლისთავისადმი მიძღვნილი საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის მასალების კრებული „მწვანე ეკონომიკის“ ფორმირების თანამედროვე პრობლემები, თბილისი, 21-22 ივნისი, 2019 წელი;
6. „Effective Employment as an Important Factor for Increasing Inclusive Economic Growth and Living Standards“, **Journal of International Economic Research (JIER)** ISSN 2500-9656, Volume 3. No 1, p. 62-67. Latvia, 2017;
7. „ქრისტიანული ეთიკის გავლენა დასაქმებაზე“, VII სამეცნიერო კონფერენციის „ქრისტიანობა და ეკონომიკა“, მასალების კრებული, გორი, 2013 წელი;
8. „დასაქმების სტრუქტურის ცვლილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით 2002-2007 წლებში საქართველოში“ საერთაშორისო სამეცნიერო შრომების კრებული „ბიზნესი და საყოველთაო კეთილდღეობა“, თბილისი, 2009 წელი.

თავი 1. დასაქმება, როგორც მნიშვნელოვანი მაკროეკონომიკური კატეგორია, მისი თეორიულ-მეთოდოლოგიური საფუძვლები

1.1. დასაქმების კლასიკური და თანამედროვე თეორიები

ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაზე მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს განვითარების არჩეული კურსი და დასახული მიზნები. რისი მიღწევაც თანმიმდევრული მაკროეკონომიკური პოლიტიკის გატარებით არის შესაძლებელი, რომლის საბოლოო მიზანს მოსახლეობის კეთილდღეობის ზრდა წარმოადგენს. დარგის ექსპერტები, თეორეტიკოსები თუ პოლიტიკის შემმუშავებლები აღნიშნული მიზნის მიღწევისათვის ცალსახად უსვამენ ხაზს ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფას. დასაქმება ზოგადად მრავალმხრივი მოვლენაა, რომელიც თავის თავში აერთიანებს ეკონომიკურ, სოციალურ, ფსიქოლოგიურ, დემოგრაფიულ კატეგორიათა ერთობლიობას. დასაქმების ეკონომიკური შინაარსი გამოიხატება მომუშავის მიერ საკუთარი შრომით თავისი და ოჯახის წევრების მატერიალური და სულიერი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებაში, ხოლო სოციალური - საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში მონაწილეობის პიროვნების ფორმირებისა და მისი ყოველმხრივი განვითარებისათვის პირობების შექმნაში. მისი მთავარი ფუნქცია სოციალური მოსაზრებით - ესაა საზოგადოების წევრების ადამიანისეული პოტენციალის განვითარება. არანაკლებ მნიშვნელოვანია: შრომითი ურთიერთობების ორგანიზაციის ფუნქცია, ადამიანთა სიცოცხლისუნარიანობის უზრუნველყოფა მიღებული შემოსავლების ხარჯზე, პროფესიული განვითარება, სოციალიზაცია, საზოგადოებაში ადამიანთა ინტეგრაცია, ინდივიდის ეკონომიკურ ქცევებზე კონტროლი, საზოგადოებრივი წარმოების სტაბილიზაცია.

ჩვენი აზრით, როგორც ეკონომიკური კატეგორია, იგი უზრუნველყოფს ადამიანთა ჩართვას საზოგადოებრივად სასარგებლო შრომით საქმიანობაში და იძლევა გარკვეულ ეკონომიკურ შედეგს, ეკონომიკური აგენტების მიერ შემოსავლის მიღების სახით. ამ ჩართულობის შედეგად კმაყოფილდება დასაქმებულის სოციალური, ფსიქოლოგიური და ეკონომიკური მოთხოვნილებები.

დასაქმება წარმოიშობა მაშინ, როდესაც მომუშავე ტოვებს შრომის ბაზარს (ვიწრო გაგებით) და იწყება მისი შრომითი მომსახურების გამოყენება. იგი ასახავს შრომისუ-

ნარიანი მოსახლეობის რა ნაწილი მონაწილეობს საზოგადოებრივად სასარგებლო შრომაში. თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ „დასაქმება“ და „შრომა“ განხილულ იქნეს იდენტური მნიშვნელობის მქონე ცნებებად. შრომა, შრომითი საქმიანობა - ეს, უპირველეს ყოვლისა, პროცესია, რომლის დროსაც გარკვეული შრომითი უნარ-ჩვევებისა და კვალიფიციის მქონე ადამიანი ზემოქმედებს შრომის საგნებზე წინასწარ დასახული მიზნის მისაღწევად. დასაქმება კი ადამიანებს შორის არსებული საზოგადოებრივ ურთიერთობათა სისტემაა. იგი გამოხატავს დასაქმების სუბიექტის - შრომისუნარიანი მოსახლეობის მდგომარეობას, რომელიც ჩართულია, ან ამა თუ იმ მიზეზით არ არის ჩართული შრომითი საქმიანობის პროცესში. მიუხედავად ამ ორ კატეგორიას შორის არსებული განსხვავებისა, ისინი ერთმანეთისაგან იზოლირებულად არ განიხილება. უფრო მეტიც, დასაქმების, როგორც სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორიის, უმნიშვნელოვანესი ელემენტი ესაა ურთიერთკავშირი დასაქმების სუბიექტებსა (შრომისუნარიანი მოსახლეობა) და დასაქმების ობიექტებს (სამუშაო ადგილებს) შორის. შრომის ბაზრის სხვა დანარჩენი წევრები ხელს უწყობენ იმ პირობების შექმნას, რომლებიც უზრუნველყოფენ დასაქმების განხორციელებას ამა თუ იმ ფორმით. ამასთან, მნიშვნელოვანია დასაქმების არა მარტო რაოდენობრივი, არამედ ხარისხობრივი მაჩვენებლებიც.

დასაქმების საკითხების ცნობილი მკვლევარი **კოტლერი (Kotlyar, 1996)** დასაქმებას განსაზღვრავს, როგორც უნივერსალურ ეკონომიკურ კატეგორიას, რომელიც არსებობს ყველა სოციალურ ფორმაციაში. დასაქმებაში ის მოიაზრებს სოციალურ ურთიერთობებს ადამიანებს შორის, კონკრეტულ სამუშაო ადგილზე დასაქმებულის გარკვეული თანამშრომლობის პროცესში ჩართვას. დასაქმების ფართო ინტერპრეტაცია განსაზღვრავს ამ ფენომენს ორი პოზიციიდან. პირველ შემთხვევაში, განხილულია წარმოებისა და დაგროვების პოზიცია, სადაც საუბარია მოსახლეობის სამუშაო ადგილებით უზრუნველყოფაზე. მეორეც, დასაქმების კატეგორია არის პირის საარსებო წყაროს პირველადი საშუალებებით უზრუნველყოფის პროცესი (**Kotlyar, 1996**). სხვა განმარტების თანახმად, დასაქმება ითვლება საზოგადოების საწარმოო ძალის ფორმირების პირობად, რაც მოსახლეობის ერთ-ერთი ძირითადი სასიცოცხლო საჭიროებაა.

სამუშაო ადგილების გარეშე ადამიანები ვერ იქნებიან უზრუნველყოფილი შემოსავლებით, შემოსავლების არქონა სხვა მრავალი უარყოფითი ეკონომიკური მოვლენის სათავეა. 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). 2012 წლის გაზაფხულზე საერთაშორისო სავალუტო ფონდის მმართველმა დირექტორმა კრისტინ ლაგარდმა თავის გამოსვლაში ხაზგასმით აღნიშნა, რომ „ეფექტიანად მომუშავე შრომის ბაზარი წარმოადგენს მდგრადი ზრდისა და სამუშაო ადგილების შექმნის შემადგენელ მნიშვნელოვან ელემენტს“.

ბოლო პერიოდში მნიშვნელოვნად შეიცვალა შეხედულებები დასაქმებასა და შრომის ბაზარზე. შეხედულებების პარალელურად დასაქმების თეორიებმა ევოლუციური განვითარების გრძელი გზა გაიარა, რაც წარმოდგენილია ეკონომიკური აზრის ისტორიის მრავალრიცხოვან მიმართულებებსა და სკოლებში. შევეცდებით ამ საკითხში გამოვიტანოთ დასაქმების თეორიული კვლევის კლასიკური და თანამედროვე შეხედულებები.

დასაქმების თეორიულ კვლევას საფუძველი დაედო ადამ სმიტის (Smith, 1776), დევიდ რიკარდოს (Ricardo 1817), ჯონ სტიუარტ მილის (Mill, 1821) შრომებში (სილაგაძე, 2010). დასაქმების კლასიკური თეორია შრომის ბაზარს განიხილავდა, როგორც თვითრეგულირებად სისტემას და აღნიშნავდა, რომ სახელმწიფოს იდეალური პოლიტიკა შრომის ბაზარზე არის მის ფუნქციონირებაში ჩაურევლობის პოლიტიკა, როგორც ნეოკლასიკური სკოლის წარმომადგენლები: არტურ სესილ პიგუ (Pigou,1941), ალფრედ მარშალი (Marshall,1890), ფრენსის ისიდორ ეჯუორტი (Edgeworth,1891), ჯორჯ ფრანკლინ გილდერი (Gilder,1981), არტურ ლაფერი (Laffer,1971), მარტინ სტიუარტ ფელდსტაინი (Feldstein,1974) უფრო ყურადღებით ეკიდებოდნენ უმუშევრობის პრობლემას, მას ნებაყოფლობითად აღიქვამდნენ და აკრიტიკებდნენ პოზიციას მოსახლეობის სრული დასაქმების შესაძლებლობის შესახებ (სილაგაძე, 2010).

მე-20 საუკუნის დასაწყისში სოციალური კრიზისის პერიოდში, რამაც მასობრივი უმუშევრობა გამოიწვია, შეიცვალა სახელმწიფოს როლი, შრომის ბაზრისა და მასში მიმდინარე პროცესების რეგულირებასთან დაკავშირებით. მნიშვნელოვანი წვლილი

ამ პროცესის დარეგულირებაში შეაქვეს ჯონ მენარდ კეინსის (Keynes,1937), რომელმაც თავის ნაშრომში „დასაქმების, პროცენტისა და ფულის ზოგადი თეორია“, ხაზგასმით აღნიშნა დასაქმების პროცესების სტაბილიზაციაში სახელმწიფო ღონისძიებების ჩართვა. 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 იგი 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 (Hansen,1953;Kalecki,1944), 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” (Hansen,1953;Kalecki,1944). ამ მიმართულების ეკონომისტთა ნაშრომებში, მაღალი ხელფასი მიიჩნევა დასაქმებულთა შრომის მწარმოებლურობის ამაღლების ერთ-ერთ 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 სექტორის პოსტკეინზიანური თეორია (Appelbaum, 1979) აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებულ ორ ძირითად იდეაზე ამახვილებს ყურადღებას. პირველი - ითვლება, რომ შრომითი მომსახურების გაცვლა და ხელფასის განაკვეთის განსაზღვრა არ ხდება ბაზარზე ამ სიტყვის ჩვეულებრივი გაგებით. სწორედ ამიტომ ისინი იყენებენ ტერმინს “შრომის სექტორი” და არა “შრომის ბაზარი”(Appelbaum, 1979). მეორე - ხელფასის განაკვეთი, მათი აზრით, უპირატესად დგინდება კოლექტიური მოლაპარაკებების შედეგად. მეორე იდეა პირველთან მჭიდროდ არის დაკავშირებული და იმაში მდგომარეობს, რომ მოლაპარაკებები დამქირავებლებსა და სამუშაოს მაძიებელ ინდივიდებს შორის ნებისმიერ შემთხვევაში განსაზღვრავს ხელფასის ფულად (ნომინალურ) და არა რეალურ განაკვეთს. მათი აზრით, დასაქმების დონე, ისე როგორც ზოგადად ეკონომიკური აქტიურობის დონე, განისაზღვრება ერთობლივი მოთხოვნითა და ხელფასის რეალური განაკვეთით. ფულადი (ნომინალური) ხელფასის ნებისმიერი მერყეობა კომპენსირდება ფასების დონის შესაბამისი ცვლილებით, რაც უცვლელად ტოვებს რეალური ხელფასის სიდიდეს (Lavoie, 2014).

კეინზიანური თეორია თავის მხრივ მოხვდა ნეოკონსერვატორების მილტონ ფრიდმენის (Friedman, 1977), ფრიდრიხ ჰაიეკის (Hayek, 1988), ედმუნდ ფელპსის (Phelps, 1968), დენის რობერტსონის (Robertson, 1936) კრიტიკის ქვეშ. რომლებიც მთავრობის ჩარევას განიხილავდნენ, როგორც უკიდურეს საშუალებას საბაზრო კრიზისის კონკრეტულ შემთხვევებში. ისინი მიიჩნევენ, რომ სახელმწიფოს ჩარევამ შრომის ბაზარზე პასიური პოლიტიკის გატარებით, შეიძლება გამოიწვიოს მასზე დამოკიდებულება და ინდივიდუალური ინიციატივების გაქრობა. ისინი ასაბუთებენ იმ დებულებას, რომ საბაზრო კონკურენცია უზრუნველყოფს მაკროეკონომიკურ სტაბილურობას. მათი იდეები გარკვეულწილად ემთხვევა კლასიკური სკოლის წარმომადგენლების შეხედულებებს დასაქმების საკითხებთან დაკავშირებით (სილაგაძე, 2010). შრომის ბაზარზე მიმართული ღონისძიებები, ისეთი როგორიცაა მაგალითად, პროფესიული კავშირების საქმიანობა, პროტექციონისტული პოლიტიკის

გატარება, მინიმალური ხელფასის დაწესება, ხელს უშლიან ხელფასების მოქნილობას, რაც თავის მხრივ ართულებს ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობას. ამგვარად, სახელმწიფოს ჩარევით დასაქმების პროცესების რეგულირების თეორია შეიცვალა მონეტარისტებისა და ე.წ. „მიწოდების ეკონომიკის“ მიმდევრების თეორიით. მათი ძირითადი დებულებები კი ჩამოყალიბდა შემდეგნაირად: შრომის ბაზრის ფუნქციონირება თავად უზრუნველყოფს უმუშევრობის ბუნებრივი დონის შენარჩუნებას, მიუხედავად იმისა როგორი იქნება ინფლაცია (Friedman, 1977). თუ უმუშევრობა გადააჭარბებს ბუნებრივ დონეს, ამ შემთხვევაშიც გაუმართლებელია სახელმწიფოს ჩარევა, რადგან ეს პროცესი დააჩქარებს არა საკითხის მოგვარებას, არამედ სტაგფლაცია-უმუშევრობა და ინფლაციის ერთობლივ ზრდას.

დასაქმებასთან დაკავშირებულ საკითხებს განსხვავებული მიდგომებით განიხილავდა კარლ მარქსი (Marx, 1867). მის შრომებში ხორციელდება შრომის ბაზრის ინსტიტუციური ანალიზი: ოჯახი, სახელმწიფო, სამოქალაქო საზოგადოება მიიღებოდა როგორც ისტორიული განვითარების სოციალური პროდუქტი. მარქსი შეისწავლის კაპიტალის ზრდის გავლენას მუშათა კლასის მდგომარეობაზე და დასაქმებაზე. აყალიბებს ხალხთმოსახლეობის კანონს, სადაც "დასაქმებული მოსახლეობა იწყებს კაპიტალის დაგროვებას, შედეგად, მზარდი რაოდენობით წარმოიქმნება ფინანსური სახსრები, რაც თავის მხრივ ჭარბ მოსახლეობას ქმნის" კარლ მარქსი (Marx, 1867) ანუ ჩნდება უმუშევართა ნაკადები.

შრომის მიწოდების კუთხით საკითხი შესწავლილია უილიამ არტურ ლუისის მიერ (Lewis, 1954). 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 კანონები. 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 ანუ დანაზოგის მობილიზაცია და მათ ინვესტიციებად გადაქცევა, სამუშაო ძალის გადადინება ჭარბი შრომითი რესურსების მქონე სექტორიდან დეფიციტის მქონე სექტორში აუცილებელ პირობად არის მიჩნეული. შეიძლება ითქვას, რომ მოდელი გვთავაზობს შრომის ბაზარზე არსებული პრობლემების დაძლევის გზებს, თუმცა გააჩნია რიგი ნაკლოვანებები: პირველი - იგი 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 (Schumpeter, 1934). 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 იგი იწვევს დასაქმების მკვეთრ ზრდას, ხელფასის ერთობლივი ფონდისა და ერთობლივი მოთხოვნის გადიდებას, რასაც საბოლოოდ “ჭენებად” 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). მიუხედავად ნაკლოვანებებისა, მისი იდეები დასაქმების საკითხების კვლევაში მნიშვნელოვან წინ გადადგმულ ნაბიჯად ითვლება, ამავე დროს მისი ნაშრომი გახდა ამ მიმართულებით კვლევების გაგრძელების საფუძველიც. მათ შორის განსაკუთრებით აღსანიშნავია **გუსტავ რანისისა და შონ ფეის (Ranis&Fei,1964) ეკონომიკის დუალისტური მოდელი (Fei-Ranis Model of Dual Economy)**. შრომის ბაზრის დუალისტურ მოდელებთან ერთად მეცნიერების მიერ გაანალიზებულია საქონლისა და ფინანსების დუალისტური ბაზრები, დადგენილია, რომ შრომის შეფასება ერთ ბაზარზე თითქმის არავითარ ზეგავლენას არ ახდენს მეორე ბაზრის შრომის ფასის წარმოქმნაზე.

შრომით რესურსების რაციონალურ გამოყენებას და შრომის ბაზრის ეფექტიან ფუნქციონირებას განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს ნობელის პრემიის ლაურეატი **გუნარ მიურდალი (Myrdal,1968., Myrdal,1959)**. სამხრეთ და სამხრეთ-აღმოსავლეთ აზიაში დემოგრაფიული აფეთქებების შედეგად გამოწვეულმა ცხოვრების დონის მნიშვნელოვანმა დაქვეითებამ მეცნიერი მიიყვანა დასკვნამდე, რომ მესამე სამყაროს სუსტი განვითარების მიზეზია არა უცხოური კაპიტალის ნაკლებობა, 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 (Schultz, 1970)**, რომელიც დასაქმების პრობლემების გადაწყვეტის მთავარ გზად მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალის არსებობას მიიჩნევს, რაც ადამიანისეულ კაპიტალში ინვესტირებისგან მიიღწევა და შედეგი ამავდროულად უზრუნველყოფს სიღარიბის დაძლევას 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 რესურს უფრო პროდუქტიულს ხდის, რაც ქვეყნების ეკონომიკური განვითარების დაჩქარებას უწყობს ხელს.

სასკოლო ასაკიდან ადამიანისეულ 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, 2019)**.

დასაქმების საკითხებს ურბანიზაციის ჭრილში განიხილავს **ერნანდო დე სოტო (De Soto, 1989)**, ასახელებს ინდუსტრიული ქვეყნებისა და მესამე სამყაროს ქვეყნების დასაქმების ბაზრების კონიუქტურებს შორის განსხვავებების მიზეზებს და აღნიშნავს, რომ ინდუსტრიულ ქვეყნებში ქალაქის მოსახლეობის ზრდის ტემპსა და დასაქმების დონის ზრდის ტემპს შორის დისპროპორცია არ წარმოქმნება, რადგანაც პროცესები სინქრონულად მიდის, ადრეულ ეტაპზე. საპირისპირო მოვლენასთან გვაქვს საქმე მესამე სამყაროში, შედეგად მაღალია უმუშევრობის დონე და არაფორმალური სექტორიც დომინანტურია.

შრომის, დასაქმების და უმუშევრობის საკითხები შესწავლილია ასევე ეკონომიკური სოციოლოგიის ჩარჩოებში, რომლის ერთ-ერთი ამოცანაა სოციალური პროცესების კვლევა და შრომის ბაზარზე ეკონომიკური ქცევა. ასევე, მართვის სოციოლოგია ეხება სხვადასხვა დონეზე დასაქმების მართვის მექანიზმს, დასაქმების სფეროში ცალკეული სამსახურების სტრუქტურის ეფექტიანობის და ფუნქციონირების მოდელს. იცვლება სოციალურ-ისტორიული პირობები - იცვლება და ტრანსფორმირდება შრომის არსი სოციოლოგებთან. ვრცელდება აზრი, რომ მარქსისტული შეხედულება შრომასთან დაკავშირებით უკვე აღარ არის აქტუალური,

ადამიანი შრომის პროცესში სულ უფრო ნაკლებად გარდაქმნის ბუნებას, ხოლო თავად წარმოება, შრომითი საქმიანობა ადგილს უთმობს ინფორმაციის ნაკადის მენეჯმენტს (Bauman, 2011, *The Individualized Society*). სოციოლოგების თვალსაზრისით, სახელმწიფომ უნდა გააკონტროლოს საზოგადოებრივი წარმოება, დასაქმების სახელმწიფო ორგანოებისა და პროფკავშირების საქმიანობა, მართოს დასაქმების პროცესები საკანონმდებლო რეფორმების დახმარებით, კრიზისული სიტუაციების თავიდან ასაცილებლად. შრომის ბაზრის ნორმალური ფუნქციონირებისათვის მნიშვნელოვანია დამსაქმებელ-დასაქმებულის ურთიერთობების მოწესრიგება, რაშიც გარკვეული როლი პროფკავშირებს და მუშაკთა უფლებების დამცველ სხვა ორგანიზაციებს შეაქვთ. ამერიკელმა მეცნიერებმა ჯონ ბოიდ დანლოპმა (Dunlop, 1944) მონოპოლიური გაერთიანების მოდელის (Monopoly Union Model) შექმნით, მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანა შრომითი ურთიერთობების თეორიაში. ის განიხილავდა შრომითი ურთიერთობების სისტემას, რომელიც მოიცავდა მოქმედი პირების წრეს და კონტექსტებს, ერთიან იდეოლოგიასთან დაკავშირებულს, ასევე შრომითი საზოგადოების მართვისთვის წესების ერთობლიობას. სისტემა აღწერილია შემდეგი მახასიათებლებით: ეს არის ინდუსტრიული საზოგადოების ანალიტიკური ქვესისტემა; დამოუკიდებელი, აქვს საზღვრები და ურთიერთობა საზოგადოებასთან; ლოგიკის თვალსაზრისით, ეს აბსტრაქციაა; შრომით ურთიერთობებს, როგორც ანალიზის საგანს, აქვს საკუთარი სპეციფიკური ანალიტიკური და თეორიული თავისებურებები. დანლოპის ნაშრომებში მნიშვნელოვანია შრომის სფეროში ადამიანისეული რესურსების განვითარების შესადარისობა ინვესტიციებთან, რომელზედაც დამოკიდებულია ეკონომიკური ზრდა და შრომის მწარმოებლურობის დონე. საუბარია სამუშაო ძალის ხარისხზე (განათლების დონე, კვალიფიკაცია, მოტივაცია მუშაკების), რომელიც თავის მხრივ, დამოკიდებულია შემდეგ ფაქტორებზე: განათლების სისტემის განვითარების დონეზე, ჯანდაცვის სფეროში არსებულ მდგომარეობაზე, პერსონალის მომზადებისა და გადამზადების სისტემების ეფექტიანობაზე.

საინტერესოა დასაქმების კონტრაქტების თეორია 1970-იან წლებში (Azariadis, 1975; Baily, 1974) სადაც მნიშვნელოვანი ყურადღება ეთმობა დამსაქმებელ-დასაქმებულის ურთიერთობებს, ხელშეკრულების არსებობის და არარსებობის პირობებში. ერთის მხრივ, ავტორები იღებენ ხელფასის მკაცრ ფულად თეზისს

კეინზიანელებისგან და თვლიან, რომ შრომის ბაზარზე კორექტირება ხდება წარმოებისა და დასაქმების ფიზიკური მოცულობის ცვლილებების და არა ფასების გამო. მეორეს მხრივ, ეს სიმკაცრე თავისთავად გამომდინარეობს ფიზიკური პირების ოპტიმიზირებული ქცევიდან, რომლებიც მოქმედებენ საკუთარი ეკონომიკური ინტერესების შესაბამისად. ეს თეორია ემყარება დებულებას, რომ დამსაქმებლები და მუშები დებენ გრძელვადიან სახელშეკრულებო ურთიერთობებს. დასაქმებულებსა და მეწარმეებს შორის დგება შეთანხმება - "იმპლიციტური ხელშეკრულება", რომელსაც ისინი იცავენ არა იმიტომ, რომ ამას მოითხოვს სამართლებრივი მხარე, არამედ იმიტომ, რომ იგი ეკონომიკურად სასარგებლოა. წარმოების შემცირების პერიოდში, ფირმა არ ამცირებს ხელფასებს და წარმოების ზრდის შემთხვევაში, მკვეთრად არ ზრდის კვალიფიციური მუშახელის ხელფასებს. ფულადი ხელფასის დინამიკა გამარტივებულია. წარმოების შემცირების დროს, ის არ ეცემა და ზრდის დროს, ის ძალიან არ იზრდება, იზრდება შეუფერხებლად და თანაბრად. ხელფასების დონე გარკვეულწილად ფიქსირდება, როგორც ინდივიდების ქცევის ოპტიმიზაციის ეკონომიკურად მიზანშეწონილი შედეგი.

დასაქმების აქტიური პოლიტიკის მხარდამჭერად გვევლინება **აუერბახი და ფინბერგი (Auerbach and Feenberg, 2000)**, ფედერალური გადასახადებისა და უმუშევრობის შემწეობის წვლილის შესწავლით ეკონომიკის სტაბილიზაციაში მათ დაასკვნეს, რომ უმუშევრობის შემწეობის მექანიზმი აკომპენსირებს ნებისმიერი პირველადი ეკონომიკური შოკის მხოლოდ 2%-ს აშშ-ში, ამიტომ უპირატესობას ანიჭებენ დასაქმების აქტიურ პოლიტიკას.

შრომის ბაზრის ისეთი კონიუქტურა, სადაც ერთდროულად გვაქვს უმუშევრობის მაღალი დონე და ვაკანსიების დიდი რაოდენობა, რაც ასევე, საქართველოს შრომის ბაზრის „საფირმო ნიშნად“ შეიძლება ჩაითვალოს, გამოკვლეულია **პიტერ დაიმონდის (Diamond, 1982)**, **კრისტოფერ პისარიდესის და დეილ მორტენსენის (Mortensen and Pissarides, 1994)** მიერ. მათ ნაშრომში "სამიეზო მოდელი შრომის ბაზარზე", დასაქმების ბაზრის სიღრმისეული ანალიზია, კერძოდ კი გაანალიზებულია, ის ფაქტორები რომლებიც ხელს უშლის დამსაქმებლებსა და სამუშაოს მაძიებლებს იპოვონ ერთმანეთი. სამივე მეცნიერი ათწლეულების განმავლობაში სწავლობდა დასაქმების ბაზრისა და უმუშევრობის პრობლემებს. დეილ მორტენსონმა კვლევების შემდეგ დაასკვნა, რომ როდესაც სამუშაოს არმქონე პირი არ

თანხმდება დაბალანაზღაურებად სამსახურს, ე.ი. მას კიდევ აქვს იმედი უფრო მაღალანაზღაურებადი სამსახურის პოვნის. ეს ძიება გრძელდება მანამ, სანამ ძიების პროცესზე დახარჯული სხვადასხვა ხარჯი არ გადაამეტებს მოსალოდნელი სამუშაოსგან მიღებულ სარგებელს. მისი კვლევები გარკვეულ გაგრძელებას წარმოადგენს ჩიკაგოს ეკონომიკური სკოლის ჯორჯ სტიგლერის კვლევების, რომელმაც 1961 წელს გამოსცა ნაშრომი „ინფორმაციის ეკონომიკა“, სადაც აღწერა პროდუქციის ბაზრებზე მომხმარებლისგან რაც შეიძლება დაბალ ფასად პროდუქციის ძებნის პროცესი. მან მოგვიანებით იგივე მოდელი გამოიყენა შრომის ბაზრისთვის. დეილ მოტენსონმა დასაქმების ბაზრის კვლევა გააგრძელა უმუშევრთა დახმარების გავლენის შესწავლით დასაქმებაზე, მივიდა დასკვნამდე, რომ უმუშევრები, რომლებიც არ სარგებლობდნენ უმუშევრობის დაზღვევით, უფრო ხშირად თანხმდებოდნენ დაბალანაზღაურებად სამსახურს.

სამუშაო შექმნის და განადგურების საკითხებზე მონტერსონთან ერთად გვხვდება **ქრისტოფერ პისარიდესის შრომები (Mortensen and Pissarides, 1994)**. მათი აზრით რეგულირებადი შრომის ბაზარი უმუშევრობას ზრდის, ასევე ხელს უშლის ეფექტიანი დასაქმების არსებობას. საკითხის კვლევა დამსაქმებლების პრიზმაში გაგრძელდა პიტერ დაიონდის მიერ 1971 წელს. მან მოგვიანებით შექმნა ე.წ. „დაიმონდის ქოქოსის“ მოდელი, სადაც ასახულია სამუშაოს მაძიებლებისა და უმუშევრების ერთნამეთთან დაკავშირების პროცესი. დაიმონდმა დაასკვნა, რომ თუ დამსაქმებლისათვის მოუთმენლობის პარამეტრი იმდენად დიდი იქნება, რომ მყიდველები არ მოინდომებენ უკეთესი ფასების ძიებას, მაშინ ეს ყველა ტიპის ბაზარზე ბაზრის არასრულყოფილების გამომწვევი მიზეზი გახდება, რაც ძირითადად მაღალ ფასებში აისახება. სამუშაო ძალის დამქირავებლებსა და სამუშაოს მაძიებლებს შორის სხვადასხვა მიზეზების გამო ვერ ხდება შეუფერხებელი დაკავშირება, შედეგად ჩნდება სიტუაცია, როდესაც ერთდროულად გვაქვს ვაკანსიები და უმუშევრობა.

ზოგიერთ ეკონომისტს მაგალითად, **პედრო გომესს (Gomes, 2015; Gomes, 2018)** მიაჩნია, რომ კერძო და სახელმწიფო სექტორი სეგმენტირებულია და სამუშაო ძალის მიმწოდებელი ირჩევს, სად მოიძიოს სამსახური. ეს მიდგომა ხაზს უსვამს საჯარო სექტორის სამუშაო რიგების როლს და აქ დასაქმების არაეფექტიანობას, აღნიშნავს, რომ ამ არაეფექტიანობის ხარჯები უნდა შემცირდეს, სახელმწიფო სექტორიდან კერძო სექტორში გადანაცვლების ხარჯზე. ამ მოსაზრებას ყავს მოწინააღმდეგეები **რიტჩელ**

ალბრეხტი და სხვები (Albrecht et al, 2019), რომლებიც ამტკიცებენ, რომ სამუშაოს ძებნას აქვს შემთხვევითი ხასიათი. ასევე არსებობს სხვა მოსაზრებაც. კერძოდ, ბერდეტა-მორტენსონის სამსახურებრივი კიბის მოდელი (Burdett–Mortensen job-ladder model), რომელიც დიდ როლს ანიჭებს ერთი სექტორიდან მეორე სექტორში პირდაპირ გადასვლას (Bradley et al, 2017). სხვა კვლევებში (Fontaine et al, 2020) დასაქმებულთა ნაკადების სექტორებს შორის მოძრაობის დასადგენად გამოიყენებოდა რეპრეზენტატიული გამოკითხვები აშშ-ში, დიდ ბრიტანეთში, საფრანგეთსა და ესპანეთში, შემდეგ ხდებოდა მათი გაანალიზება უმუშევრობის დონის რყევების შესაფასებლად და ადგენდნენ სახელმწიფო სექტორში გარანტირებული სამუშაო ადგილების რაოდენობას.

სამუშაო ძალის მოთხოვნის მხრივ, ზოგიერთი ემპირიული კვლევა ცდილობს დასაქმების ელასტიურობის პროგნოზირებას (ურთიერთობა დასაქმებასა და ეკონომიკურ ზრდას შორის) სხვადასხვა ქვეყნებისათვის. მაგალითად, უილიამ სეიფრიდმა (Seyfried, 2005) გაერთიანებული რეგრესიის გამოყენებით დაადგინა, რომ დასაქმების ელასტიურობა აშშ-ში რეალურ სამამულო პროდუქტთან მიმართებაში იყო 0.47, ხოლო სპეციფიკური რეგრესიისთვის 0.31–დან 0.61–მდე. ეკონომიკური ზრდის ეფექტს შეიძლება გარკვეული დრო დასჭირდეს დასაქმების ზრდაზე. ეს ნიშნავს, რომ ეკონომიკურ ზრდას აქვს უშუალო გავლენა და გრძელდება დასაქმების რამდენიმე კვარტლის განმავლობაში.

სამანტა პადალინომ და მარკო ვივარელიმ (Padalino and Vivarelli, 1997) გამოიკვლიეს, რომ 1960–1994 წლებში დასაქმების ინტენსივობა ეკონომიკური ზრდისგან სხვადასხვა ქვეყნებისთვის განსხვავებულია, აშშ – ში დაახლოებით 0,5–ია, იაპონია - 0,06, კანადა - 0,56, გერმანია - 0,38, საფრანგეთი 0,25, იტალია 0,13 და დიდი ბრიტანეთი 0.36. თითქმის მსგავს დასკვნამდე მივიდნენ ანდრეა ბოლთო და ენდრიუ გლინი (Boltho and Glyn, 1995) დაადგინეს რა, რომ დასაქმების ელასტიურობა ეკონომიკური ზრდის მიმართ OECD ქვეყნებში 0,5-დან 0,63-მდეა. დასაქმების ინტენსივობამ 1973-1979 წლებში შეადგინა 0,5, 1982-1993 წლებში 0,63, ხოლო 1975-1982 პერიოდში 0,49. დასაქმების ელასტიურობა აჩვენებს, რომ დასაქმებასა და ეკონომიკურ ზრდას შორის ურთიერთქმედების ხარისხზე მოქმედებს მაკროეკონომიკური პოლიტიკა და ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური მდგომარეობა. მსგავსი კვლევები ჩაატარა ევალდ ვალტერსკირხენმა (Walterskirchen, 1999), გაანალიზა დასაქმებასა და

ეკონომიკურ ზრდას შორის კავშირი ევროკავშირის ქვეყნებში და დაადგინა, რომ ის 0,65-ის ტოლია მიმდინარე პერიოდისთვის, ხოლო დროითი მწკრივების მიხედვით - 0,8-ს უდრის (**Walterskirchen, 1999**). რაც არსებითად საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელია. ეკონომიკური ზრდის ტემპი უნდა იყოს მაღალი, ვიდრე მწარმოებლურობის, რომ გაიზარდოს დასაქმება.

გლობალიზაციასთან და შრომის საერთაშორისო დანაწილებასთან დაკავშირებული საკითხები გვხვდება **სტეფან ჰაიმერის (Stephen Hymer, 1970)** შრომებში. მისი აზრით, ტრანსნაციონალური კომპანიები ახალ გლობალურ ეკონომიკურ გეოგრაფიას ქმნიან და შრომის იერარქიული დანაწილება მოხდება სწორედ გეოგრაფიულ რეგიონებს შორის, ფირმებს შორის ვერტიკალური დანაწილების შესაბამისად. ეს ყველაფერი შეცვლის გადაწყვეტილებების მიღების პროცესს, გადაწყვეტილების მიმღები ორგანიზაციები ცენტრალიზებული იქნება განვითარებული ქვეყნების რამდენიმე ქალაქში, მოხდება კიდევ უფრო მეტად უთანასწორობის ზრდა, მხოლოდ ზემოთ მოცემული ქვეყნები შეძლებენ განვითარების მაღალ დონეზე ასვლას, ხოლო დანარჩენი მსოფლიო მეორეხარისხოვანი სამუშაო ადგილებით და დაბალი შემოსავლებით დაკმაყოფილდება.

შრომის ბაზრის გლობალიზაციის საკითხებზე კვლევა გრძელდება **იმანუელ ვალერშტაინთან (Wallerstein, 1984)**. იგი შრომითი მიგრანტების მიერ გზავნილების მნიშვნელობას აზუსტებს, რომ ეს არის ცალმხრივი ტრანსფერები, რომლებიც არ წარმოქმნიან მომავალ ვალდებულებებს. მისი მსოფლიო სისტემის თეორიის მიხედვით, ქვეყნები დაყოფილია ცენტრალურ, ნახევრად პერიფერიულ და პერიფერიულ ქვეყნებად. ზედა იერარქიაზე მყოფი ქვეყნები ქვედა იერარქიაზე მყოფებს ექსპლუატაციას უწევენ. შესაძლებელია ერთი პერიფერიიდან მეორეში გადანაცვლება. ცენტრალური ქვეყნები ხასიათდებიან ისეთი ეკონომიკებით, სადაც დასაქმების საკითხები მოგვარებულია, ხელფასები და შემოსავლები მაღალია, დანერგილია მოწინავე ტექნოლოგიები. პერიფერიულ ქვეყნებში ყველაფერი პირიქითაა, ხოლო ნახევრად პერიფერიულში - შერეულად. სწორედ პერიფერიული ქვეყნების სამუშაო ძალის შრომითი მიგრირება ხდება ზედა იერარქიულ საფეხურებზე მყოფ ქვეყნებში, შედეგად კი ეკონომიკური კრიზისს დროს გზავნილები ასრულებენ მასტაბილიზირებელ როლს, ეროვნული შემოსავლების ფლუქტუაციების

გასწორებას ბიზნესის ციკლის სხვადასხვა ეტაპზე. გზავნილებს რაოდენობა კი იმდენად დიდია, რომ იგი პირდაპირი უცხოურ ინვეტიციებს უტოლდება და აჭარბებს განვითარებადი ქვეყნებისთვის გამოყოფილი ეკონომიკური დახმარებების რაოდენობას.

დასაქმების ისეთი საკითხის შესწავლა როგორცაა დასაქმების მოქნილობა, სიგნალები შრომის ბაზარზე, სამუშაოს ძებნის არხები განხორციელდა ინსტიტუციონალიზმის პარადიგმის საშუალებით (Freeman, 1993; Granovetter, 1985; Piore, 2003).

თანამედროვე შრომის ბაზრის ანალიზი ინსტიტუციური თეორიით (Nelson, 1982; Williamson, 2000) ითვალისწინებს მის განხილვას, როგორც ფორმალური და არაფორმალური ინსტიტუტების სისტემას, რომლებიც ქმნიან როგორც თვითმმართველ, ასევე თვითრეგულირებად მექანიზმს და რომელიც უზრუნველყოფს სამუშაო ძალის მოთხოვნას, მიწოდებას, შრომითი რესურსების კვლავწარმოებას, აყალიბებს შრომის ფასს. თავის მხრივ, იგი როგორც ეროვნული ეკონომიკის შემადგენელი ელემენტი, ხასიათდება კონკრეტული ინსტიტუციების არსებობით და ფუნქციონირება უწევს სხვადასხვა ინსტიტუციურ გარემოში. აღნიშნულ ბაზარზე დისბალანსის მიზეზებად ავტორებმა სამუშაო ძალის სტრუქტურული განსხვავებები და ხელფასებში დიფერენციაცია დაასახელეს. მათი აზრით დასაქმების სფეროში პრობლემები შეიძლება გადაიჭრას სხვადასხვა სახის ინსტიტუციური რეფორმების საშუალებით.

უშუალოდ პოსტკომუნისტური ქვეყნების დასაქმების საკითხების ინსტიტუციური კუთხით შესწავლით დაინტერესებულნი იყვნენ მიქაელ პილცი (Pilc, 2015), ეველინ ბაუმანი (Baumann, 2010), მიტჩელ ორენშტეინი (Orenstein, 2008) და სხვები. პირველი მათგანი ყურადღებას ამახვილებდა დასაქმების პოლიტიკის ცვლილების განმაპირობებელ ფაქტორებზე აღნიშნულ ქვეყანათა ჯგუფში და ამ ფაქტორებს ყოფდა სამ ნაწილად. ერთი, რეგულაციები განპირობებული იყო ქვეყნის ისტორიული წარსულით და გამოცდილებით, რაც ასახვას პოულობდა წარსულზე დამოკიდებულებაში, ამიტომ აქ ინსტიტუტების ცვლილება მეტ-ნაკლებად რთულია. მეორე, შრომის ბაზრის პოლიტიკის ინსტიტუტების შემოტანა დამოკიდებულია მისი შემოტანისგან მიღებული სარგებლისა და დანახარჯების შედარებაზე. მესამე, გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებისათვის ინსტიტუტების ფორმირება

სხვადასხვა პოლიტიკური ძალაუფლების მქონე სოციალურ ჯგუფს შორის კონკურენციის შედეგად ყალიბდება. ეკონომეტრიკული გაანგარიშებით რეფორმები წარმატებული იყო იმ ქვეყნებში, სადაც პროფკავშირების წევრების და სახელმწიფო სექტორის წილი მცირეა. ვაჭრობა და კაპიტალის მოძრაობა ნაკლებად სავარაუდოა რომ წარმოების ფაქტორების გამოთანაბრებას იწვევს. ასეთ შემთხვევაში ძლიერი ეკონომიკური სტიმულები აუცილებლად გაჩნდება. მკვლევარს გამოყენებული აქვს მოდელი გერმანიაში მიგრირებულთა დროითი მწკრივებით და ასკვნის, რომ ხანგრძლივადიან პერსპექტივაში ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპიდან ევროკავშირში იმიგრანტების რაოდენობა მნიშვნელოვნად გაიზრდება. ავტორი მიგრაციული ნაკადების მართვასთან დაკავშირებით იძლევა გარკვეულ რეკომენდაციებს. უფრო მეტი, პილცი (Pilc, 2015) ავითარებს მოსაზრებას, რომ გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში შრომის ბაზრის პოლიტიკის სფეროში მიმდინარე ცვლილებები მნიშვნელოვანწილად იყო განპირობებული ქვეყანაში პოლიტიკური თავისუფლებისა და სამოქალაქო საზოგადოების განვითარების დონით. ორენშტეინი უფრო მეტად ამახვილებს ყურადღებას ინსტიტუციური რეფორმების განხორციელების დონეზე, დემოკრატიულობის ხარისხზე და ხედავს პირდაპირ კავშირს ამ ფაქტორებსა და დასაქმების პოლიტიკის ეფექტიანობას შორის.

პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების დასაქმებაზე გავლენა შესწავლილია სხვადასხვა მეცნიერების მიერ (Chakraborty and Basu, 2002; Wang and Zhang, 2005; Karlsson et al, 2009), აღნიშნული საკითხი განვითარებული და განვითარებადი ქვეყნებისათვის გამოკვლეულია (Akinlo 2004; Adams, 2009), ამასთან, ეს კავშირები ცალსახა არაა. კვლევათა ერთი ნაწილი (Karlsson et al, 2009; Habib and Sarwar, 2013; Rong et al, 2020) პოზიტიური ეფექტების არსებობაზე მიუთითებს, მეორე ნაწილი კი (Bayar, 2014) - უარყოფითზე. რამდენიმე გამონაკლისის გარდა (Rong, 2020), კვლევების უმეტესობა ფოკუსირებულია იმაზე, თუ როგორ მოქმედებს პირდაპირი უცხოური ინვესტიცია სამუშაო ადგილების შექმნაზე, ვიდრე იმ დაშვებაზე, რომ პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები დადებითად მოქმედებს დასაქმებაზე. ასევე, ინსტიტუციური კონტექსტი მობილიზდება როგორც პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების (პუი) განმსაზღვრელი ფაქტორი ნავთობით მდიდარი ქვეყნებისათვის (Abdullah and Tarek, 2020) და არა როგორც მექანიზმი, რომლის საშუალებითაც პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები მოქმედებს დასაქმებაზე. თუ რატომ შეიძლება

იყოს პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები ნავთობით მდიდარი ქვეყნებისათვის სამუშაო ადგილების შექმნის წყარო, ადამიანისეული კაპიტალის ინტეგრაციისა და სამართლებრივი წესების საშუალებით, არაწრფივ ავტორეგრესიულ მოდელზე დაყრდნობით, საუდის არაბეთის მაგალითზე ავტორების მიერ (**Abdulmohsen, Tarek and Hadj, 2020**) შესწავლილია ეს კავშირები. თუმცა უნდა ითქვას, რომ მათი გამოყენება ნავთობის მწარმოებელი მცირე რაოდენობის ქვეყნების მიერ ხდება (**Iledare and Olatubi, 2004; Engemann et al, 2014**). ნავთობის ფასის ცვლილებების გავლენა დასაქმებაზე დამოკიდებულია სანავთობო რესურსების წვდომაზე, ზოგიერთი ქვეყნისთვის მას აქვს ფაქტორული, ხოლო ზოგისთვის არენდის ღირებულებას წარმოადგენს.

არასრული დასაქმების ზრდის მიზეზები და მაკროეკონომიკური შედეგები შესწავლილია ახალი კეინზიანური მოდელის გაფართოების საფუძველზე ამერიკაში (**by Galí et al, 2012**). კვლევით დასტურდება, რომ რეცესიის პერიოდში არასრული დასაქმების ზრდის განმაპირობებელი იყო ფინანსური კრიზისი, ხოლო კრიზისის შემდგომ პერიოდში არასრული დასაქმების ზრდა უკვე გამოწვეული იყო სამუშაო ძალის არასრული მიწოდებით. ნახევარგანაკვეთიან სამუშაო დღეზე სამუშაო ძალის მიწოდების შოკი ასევე ხსნის რეცესიის დროს მთლიანი შრომის ანაზღაურების ნელი აღდგენის პროცესს, რამდენადაც შოკი ამცირებს ხელფასს არასრულ სამუშაო დღეზე და სრული სამუშაო დღით დასაქმებულთა წილს საერთო დასაქმებაში. რაც შეეხება მაკროეკონომიკურ შედეგებს, შეიძლება ითქვას, რომ ნახევარ განაკვეთზე გადასვლამ ხელი შეუშალა მთლიანი დასაქმების მკვეთრ შემცირებას დიდი რეცესიის პერიოდში, მაგრამ მან მხოლოდ შეზღუდული როლი ითამაშა რეცესიის წნეხის შემსუბუქებაში.

ქალთა არაფორმალური დასაქმების საკითხებით დაინტერესებულია განვითარებისა და გენდერის მეცნიერი ლონდონის უნივერსიტეტიდან **ნაილა კაბირი (Kabeer et al, 2013)**. მისი კვლევები აფრიკის ქვეყნების მაგალითებზეა დაფუძნებული, სადაც არაფორმალურ სექტორში მუშაობა უმრავლეს შემთხვევაში ოჯახის გადარჩენის ერთადერთ საშუალებად არის ქცეული. მიუხედავად არსებული მძიმე პირობებისა, ავტორი მიუთითებს ქალთა კოლექტიური ქმედებების ორგანიზაციის მაღალ დონეზე, რაც სამომავლოდ ხელს შეუწყობს მათ მიერ სოციალური იზოლაციის გადალახვას, არარეგულარული პირობების გამოსწორებას, შესრულებული სამუშაოს

ღირებულების აღიარებას, რესურსების თანაბარ გადანაწილებას და შრომის ნორმალური პირობების უზრუნველყოფას.

დასაქმება და ზოგადად შრომის ბაზარი სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებისათვის შეისწავლა არანდარენკომ (Arandarenko, 2004). მის კვლევაში რეგიონის ქვეყნები პირობითად დაყოფილია ორ ჯგუფად: პირველი, ყოფილი იუგოსლავიის მემკვიდრე სახელმწიფოები, უფრო მკაცრები რეჟიმებით/რიგიდული შრომის ბაზრებით და მეორე, ყოფილი ცენტრალიზებული გეგმიური ეკონომიკის მქონე ქვეყნები უფრო მოქნილი შრომის ბაზრებით. ეს განსხვავება გამომდინარეობს ინსტიტუციური ტრადიციების არსებობით. კვლევის მიზანი მდგომარეობდა იმის განსაზღვრაში, განსხვავდებიან თუ არა არსებითად ქვეყნების ეს ორი ჯგუფი ეკონომიკური მაჩვენებლებით და შრომის ბაზრის ინდიკატორებით. არ მოიძებნა ზუსტი არგუმენტები იმის შესახებ, რომ შრომის მოქნილი რეჟიმები იწვევენ უკეთეს ეკონომიკურ შედეგებს, რეგიონის წამყვანი პარადიგმისგან განსხვავებით, რომელიც მხარდაჭერილია მსოფლიო ბანკისა და საერთაშორისო სავალუტო ფონდის მიერ. კიდევ ერთი დასკვნა ისაა, რომ პოლიტიკის შემქმნელებს სოციალური პოლიტიკის სხვა ელემენტები უფრო აწუხებდათ, ვიდრე დასაქმების საკითხები, შრომის ბაზრის ინსტიტუტების ფორმირება კი უფრო რეაქტიულად ხდებოდა. მაგალითად, სერბეთმა 1992 წელს ფაქტიურად აიკრძალა დასაქმებულთა გათავისუფლება სამსახურიდან საგანგებო მდგომარეობის დროს. თურქეთში 2000-2001 წლებში მოხდა ხელფასების გაყინვა. აღნიშნისმნიშნული და სხვა ტიპის ღონისძიებები ძირითადად კონფლიქტურ, ფორს-მაჟორულ ან კრიზისულ სიტუაციებზე რეაქცია იყო უმეტეს შემთხვევაში.

„სრული დასაქმების“ უზრუნველყოფის სოციალურ ინსტიტუტად შრომის ბაზარი განიხილება გარდამავალი შრომის ბაზრის (Transitional Labour Market theory) კონცეფციაში, რომლის ავტორი გიუნტერ შმიდი (Schmid, 2017) შრომის ბაზარს მიიჩნევს არა მხოლოდ გარანტირებული შემოსავლის მიღების, არამედ მთელი ცხოვრების მანძილზე სამუშაოს თავისუფალი არჩევისა და კარიერული წინსვლის გარანტორად. გარდამავალი შრომის ბაზრის თეორია, რომელიც 1990-იან წლებში ევროპული უმუშევრობის კრიზისზე პასუხად გაჩნდა, ახალი ანალიტიკური მიდგომაა შრომის ბაზრის დინამიკის შესასწავლად: იმის ნაცვლად, რომ ვკონცენტრირდეთ მარაგებზე (მაგალითად, დასაქმების და უმუშევრობის დონე) პირველ ადგილზე უნდა განვიხილოთ ნაკადები (დასაქმების ერთი სტატუსიდან

მეორეზე გადასვლა, მაგალითად, სამუშაო-განათლების შორის). შრომის ბაზარი განხილულ უნდა იქნეს, როგორც მთელი ცხოვრების მანძილზე პროფესიათა ცვლის სისტემა ანუ ნაკადების მოძრაობა. ამ გარდამავალი არხებიდან ბევრი მათგანი შეიძლება სტაბილური შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში მოწესრიგდეს, რაც არასტანდარტული დასაქმების უარყოფით ეფექტებს შეამცირებს.

გარდამავალი შრომის ბაზრის კონცეფციის შენარჩუნების საკითხი ბაზრის მოქნილობასა და უსაფრთხოებასთან კავშირში ემპირიული კვლევებით შესწავლილია **რუდ მაფელსის და ნიკ ჰეველის მიერ (Muffels and Heuvel, 2009)**. დადგინდა, რომ ლიბერალური რეჟიმი მოიაზრებს სამუშაო ძალის მობილობის მაღალ დონეს, შრომის უსაფრთხოების დაბალ დონესთან ერთად, ხოლო სოციალ-დემოკრატიული რეჟიმები კი პირიქით. თუმცა შეიძლება კონკრეტულ ქვეყნებში ზუსტად ასე არ იყოს. მიუხედავად ამისა, სამხრეთ ევროპის ქვეყნების რეჟიმები შეიძლება განვასხვაოთ სხვებისგან - აღნიშნულ ქვეყანათა ჯგუფში მოქნილი სამუშაო ადგილების წილი მაღალია, ვერტიკალური მობილობა დაბალია, ხოლო ჰორიზონტალური - მაღალი.

კონკრეტულად აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნების შრომის ბაზრის ინსტიტუტების მოქნილობის გავლენა ეკონომიკურ განვითარებაზე შეისწავლა **ჟან სვეინარმა (Svejnar, 2001)**. კვლევიდან ცალსახა შედეგების დანახვა ვერ მოხერხდა, აღმოჩნდა, რომ ზოგიერთ ქვეყანაში რიგიდული შრომის ბაზარი ხელშემშლელი ფაქტორი იყო საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლისათვის, სხვა ქვეყნებში მსგავსი კავშირი არ ჩანდა. მაგალითად, უფრო “რიგიდულ” სლოვენიას გაცილებით უკეთესი ეკონომიკური მაჩვენებლები ჰქონდა, ვიდრე უფრო “მოქნილ” ბულგარეთს.

იანატული ისლამმა და სუჰასილი ნაზარამ (Islam and Nazara, 2000) ინდონეზიისათვის გამოიკვლიეს, რომ დასაქმებულთა რაოდენობის 2 მლნ-ით ზრდისათვის წელიწადში მთლიანი სამამულო პროდუქტის 4,68-3,47%-ით ზრდა არის საჭირო. დარგობრივ დონეზე უფრო მეტი ელასტიურობით გამოირჩევა სოფლის მეურნეობა (1,22), შემდეგ ვაჭრობა (1,11), მომსახურება (1,09) და მრეწველობა (0,77). იმავე ქვეყნისათვის **დანიელ სურიადარმა (Suryadarma et al, 2007)** შეისწავლა, რომ დასაქმების ზრდის ყველაზე მაღალი ტემპი ქალაქებშია და ზოგადად, ურბანული ინდუსტრიების ზრდა ამცირებს სოფლად მომუშავე ადამიანების რაოდენობას. საერთო ჯამში დასაქმება ქალაქის ტიპის დასახლებებში იზრდება 7% -ით, რასაც განაპირობებს მომსახურების სექტორის 10% -იანი ზრდა, ხოლო სასოფლო

დასახლებებში სოფლის მეურნეობის 10% -იანი ზრდა დასაქმებას 5%-ით ზრდის (Suryadarma et al, 2007). უმუშევართა ძირითად კატეგორიებს მიეკუთვნება: ახალგაზრდები, მაღალი კვალიფიკაციის მქონე, პრაქტიკული გამოცდილების არმქონე და ჯერ კიდევ მშობლებთან მცხოვრები პირები. მომსახურების სექტორი ამ კატეგორიის უმუშევართათვის უფრო მისაღებია, დაბალკვალიფიციურები კი თავიანთ სამუშაო ძალას კვლავინდებურად სთავაზობენ სოფლის ტიპის დასახლებებში სოფლის მეურნეობის სექტორს. რაც შეეხება ქალაქსა და სოფელს შორის კავშირს, ქალაქში სამრეწველო სექტორის განვითარებასთან ერთად მცირდება სოფელში დასაქმების დონე, რამდენადაც ხდება მიგრაცია ქალაქიდან სოფელში. თუმცა, ამ ეტაპზე სოფლის მეურნეობა სოფლის ტიპის დასახლებებში დასაქმების ყველაზე დიდი სექტორია. **იურენდრა ბასნეტის და რიტვიკა სენის (Basnett and Sen, 2013)** მიერ ლიტერატურის მიმოხილვა ცხადყოფს, რომ წარმოებისა და მომსახურების ზრდა განსაკუთრებულ გავლენას ახდენს დასაქმების ზრდაზე. სრული დასაქმებასთან მიახლოება ნიშნავს ადამიანისეული რესურსების მაქსიმალურ პროდუქტიულობას ეკონომიკაში, რაც თავის მხრივ მაქსიმალური სიმდიდრის შექმნის საფუძველია.

გლობალური პანდემიის პერიოდში სულ უფრო პოპულარული ხდება **სოციოლოგ გაია სტენდინგის (Standing, 1999)** ნაშრომი „**პრეკარიატი: ახალი საშიში კლასი**“, რომელიც ეხება ცვალებად გარემოსთან და ახალ პირობებთან ინდივიდის ადაპტაციის და შესაბამისად, დასაქმების პრობლემას. ტერმინი პრეკარიატი ლათინურიდან ნიშნავს უგარანტიო, არასტაბილურ დასაქმებას. ამ ტერმინს იყენებდნენ 1980-იან წლებში ფრანგი სოციოლოგები სეზონური დასაქმების შესწავლის დროს. პრეკარიატის წარმომადგენლები, სტენდინგის მიხედვით, განსხვავდებიან მუდმივი დასაქმების არარსებობით, ხოლო შრომითი ურთიერთობების სპეციფიკა მოიაზრებს სამართლებრივი გარანტიების ნულოვან დონეს. სტენდინგის საზოგადოების სტრუქტურა წარმოადგენს პირამიდას, რომლის მწვერვალზე პლუტოკრატები არიან, ქვეშ სალარიატები (სტაბილური დასაქმების და სოციალური გარანტიების მქონე კლასი), შემდეგ პროლეტარიატები, პრეკარიატი და ლიუმპენი. პრეკარიზაცია მოიცავს დასაქმების შემდეგ სახეებს: საკონტრაქტო სამუშაო, დაქირავებული შრომა, მუშაობა გამომახებით, 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 შემოსავლების გადანაწილების თითოეულ მოქალაქეზე. პრეკარიატის გადაჭრის როლში ავტორი გვთავაზობს „სამოთხის პოლიტიკას“ ანუ უფრო ზუსტად, მოქალაქეებისათვის სახელმწიფო მხარდაჭერის სისტემის რადიკალურ გარდაქმნას (**McCarthy & Anagnostou, 2004**).

ფორმირებადი და განვითარებადი შრომის ბაზრის შესახებ მოსაზრებებს გვთავაზობს მიუნხენის უნივერსიტეტის პროფესორი, **ულრიხ ბეკი (Beck, 2014)**. იგი იკვლევს, როგორ გახდა სამუშაო არასტაბილური თანამედროვე სამყაროში და მომავლის ახალ ხედვას გვთავაზობს. ნაშრომი იწყებს იმის განხილვას, როგორ მუშაობს ტრადიციული საზოგადოება მთელი ამ ხნის განმავლობაში და როგორ მივედით იმ საზოგადოებამდე, სადაც უნარ-ჩვევები შეიძლება მოულოდნელად გაუფასურდეს, ცალკეული სამუშაო ადგილები კი შეიძლება უბრალოდ გაქრეს. იგი ასკვნის, რომ დასაქმების ტრადიციული ფორმების დასასრულისკენ მივდივართ და დროა მსოფლიომ იზრუნოს დასაქმების სფეროში ახალი მოდელების დანერგვაზე.

1970-1986 წლებში 119 ქვეყნების მაგალითზე შრომის ბაზრის რიგიდულობის გავლენა ეკონომიკურ განვითარებაზე შეისწავლეს **ფორტეზმა და რამამ (Forteza & Rama, 2000)**. შრომის ბაზრის პირობებზე დამოკიდებულია სწორედ რეფორმების წარმატება და წარუმატებლობა. მათი აზრით, მაღალი მინიმალური ხელფასი არ არის ეკონომიკური ზრდის შემაფერხებელი ფაქტორი. შრომითი ხარჯების შეუსაბამობა შრომის მოთხოვნების ცვლილებასთან კი შეიძლება გახდეს გამოშვების შემცირების საფუძველი. **რიბუდმა და სხეებმა (Riboud, Sanchez-Paramo & Silva-Jauregui, 2002)** შეისწავლეს, რამდენად ცდილობდა ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნები ევროკავშირში მიღების წინა პერიოდში ევროკავშირის მსგავსი შრომის ბაზრის ინსტიტუტების გადმოტანას და რა ზეგავლენას ახდენდა ეს ყველაფერი გარდამავალ ეკონომიკაზე.

კოვიდ პანდემიის შედეგად გამოწვეულმა ეკონომიკურმა შოკმა მნიშვნელოვანი გავლენა იქონია შემოსავლების შემცირების გამო შინამეურნეობების როგორც მიმდინარე მოხმარების დონეზე, ასევე შექმნა პესიმისტური მოლოდინები, რაც თავის მხრივ ასახვას პოვებს მომავალ მოხმარებაზე. ამიტომ, მაკროეკონომიკური

პოლიტიკის ინსტრუმენტთა ნაკრები სტაბილიზაციისა და ეკონომიკური აღდგენის ეფექტიანი პოლიტიკის შემუშავებისა და განხორციელების პროცესში, მნიშვნელოვნად შეიცვლება, ასევე შეიძლება გაჩნდეს ახალი ინდიკატორები. მაგალითად, ინტერნეტში ძიება შინამეურნეობებში ეკონომიკური განწყობის და შესაბამისად, მოლოდინების საზომი შეიძლება გახდეს. ასეთ პირობებში გვერდს ვერ ავუვლით დასაქმების პოლიტიკის მიმართულებების ცვლილებასაც. საკითხი აქტუალური გახდა და გაჩნდა კვლევები კოვიდ პანდემიის გავლენების შესასწავლად დასაქმების და უმუშევრობის პრობლემებზე.

გაერთიანებული სამეფოს, ვარვიკის უნივერსიტეტის პროფესორი **თიემო ფეტცერი (Fetzer et al, 2020)** აღნიშნავს, რომ კოვიდ პანდემიის პერიოდში დასაქმების ტენდენციების კვლევისას შეიმჩნევა დისტანციურ მუშაობაზე მოთხოვნის მნიშვნელოვანი ზრდა, რამდენადაც შინამეურნეობები ცდილობენ გაუმკლავდნენ იზოლაციის შედეგად მიღებული საქმიანობის შეჩერების ან აქტივობის შემცირების უარყოფით თანმდევ ეფექტებს. ამავდროულად იცვლება მოთხოვნის სტრუქტურა, ხანგრძლივი მოხმარების საქონელზე მოთხოვნა სულ უფრო მცირდება. ეს ძვრები შემფოთების წინაპირობაა. გამოიკვეთა, რომ რეალური სამამულო პროდუქტის, მოხმარების და იმპორტის ზრდა დაბალია კოვიდ რეცესიის გამწვავების პარალელურად. ეს მაჩვენებლები მკვეთრად გაუარესებულია პანდემიამდე პერიოდში უმუშევრობის მაღალი დონის მქონე ქვეყნებში.

დისტანციური დასაქმების პოტენციალზე აქცენტს აკეთებენ ჩიკაგოს უნივერსიტეტის პროფესორები **ჯონათან დინგელი და ბრენტ ნეიმანი (Dingel & Neiman, 2020)**, კვლევიდან ჩანს, რომ კრიზისის სიღრმე მწვავეა იმ ქვეყნებში, სადაც დისტანციურ დასაქმებას ხელს არ უწყობს ქვეყნის ეკონომიკის სტრუქტურა და რომლებიც ცუდად იყვნენ მომზადებული სატელეკომუნიკაციო სამუშაოებზე გადასვლისთვის. ევროპის მასშტაბით ამ მხრივ ჩამორჩენილ პოზიციებზე შეიძლება დავასახელოთ ხმელთაშუაზღვისპირეთის ქვეყნები, ხოლო შვედეთმა, დიდმა ბრიტანეთმა, საფრანგეთმა, იტალიამ, ესპანეთმა, სადაც დისტანციური დასაქმების წილი 32-40%-ის ფარგლებშია საერთო დასაქმებიდან, შექმნილ მდგომარეობას შედარებით სწრაფად აუწყვეს ფეხი და თანმდევი უარყოფითი ეფექტებიც ნაკლები აღმოჩნდა.

სალვადორ ბარიოსი და ვიუტერ ვან დერ ვილენი (Barrios & Wielen, 2020) თავიანთ ნაშრომებში მიუთითებენ დასაქმების მოკლევადიან სქემებზე (Cassa Integrazione იტალიაში, Kurzarbietergeld გერმანიაში, chômage partiel საფრანგეთში და ERTE (Expedientes de Regulación temporal de empleo) ესპანეთში). მათ ევროპის ქვეყნებში სამუშაო ადგილების შენარჩუნების ერთადერთ გზად მიიჩნევენ. ადარებენ რა დიდი რეცესიის და დიდი ლოქდაუნის შედეგებს ერთმანეთს, აღნიშნავენ, რომ სწორედ დისტაციური და დასაქმების მოკლევადიანი სქემების საშუალებით მოხდა უკანასკნელის მძიმე შედეგების შემსუბუქება.

აშშ-ს ეკონომიკაზე დაკვირვებით და უმუშევრობასთან დაკავშირებული გამოკითხვებით ევროპაში, გაირკვა, რომ შენელება უფრო შესამჩნევია ვირუსის გამოვლენის შემდეგ პირველ ექვს კვირაში (ალან სტიუარტ ბლინდერი (Blinder, 2020). ტეხასის უნივერსიტეტის პროფესორებმა ოლივიე კოიბიონმა და სხვებმა (Coibion et al, 2020), აშშ-ს მოქალაქეების მაგალითზე, აღმოაჩინეს არც თუ ისე დამაიმედებელი სამუშაო ძალის ქცევის სტილის ჩამოყალიბება შენელებული აქტივობის სახით.

კარლეტონის უნივერსიტეტის (კანადა) პროფესორის ლუის ფილიპ ბელანდის და მისი კოლეგების (Beland et al, 2020) კვლევა აშშ-ში კოვიდ პანდემიის მოკლევადიანი გავლენა დასაქმებასა და ხელფასებზე. შედეგები გვიჩვენებს, რომ პანდემიამ გაზარდა უმუშევრობის დონე, შეამცირა სამუშაო დროის ხაგრძლივობა, ეკონომიკური აქტიურობის დონე და არ მოახდინა განსაკუთრებული ზეგავლენა ხელფასების რაოდენობაზე. რაც შეეხება სოციალურ-დემოგრაფიულ ჯგუფებს, შრომის ბაზრის ნეგატიური შედეგები მწვავედ აისახა კაცებზე, ახალგაზრდებზე, ლათინური ამერიკიდან ემიგრირებულ და დაბალი განათლების მქონე სამუშაო ძალზე, რამაც კიდევ უფრო გაზარდა შრომის ბაზარზე მანამდე არსებული უთანაბრობის დონე. მათ ასევე ააგეს სამი ინდექსი (ACS და O * NET მონაცემებზე დაყრდნობით) სამუშაო ადგილების კლასიფიცირების მიზნით დაავადების ზემოქმედების, კოლეგებთან სიახლოვის და დისტანციური სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის მიხედვით. აღმოაჩინეს, რომ ის პროფესიები, რომლებიც დამოკიდებულია სხვებთან ფიზიკურ სიახლოვეზე, დიდი ალბათობით პანდემიისგან უფრო მეტ ეკონომიკურ ზემოქმედებას განიცდიან.

იგივე შედეგები იქნა აღმოჩენილი ევროპის შემთხვევაშიც. კომერციული კვლევების უმაღლესი სკოლის (პარიზი) პროფესორი ჟან ნოელ ბარრო (Barrot et al,

2020) საფრანგეთის მონაცემებზე დაყრდნობით აჩვენებს სოციალური დისტანცირების მიზეზით დასაქმების დონის შემცირებას და გამოყოფს განსაკუთრებულად დაზარალებულ და ნაკლებდაზარალებულ სფეროებს. სარესტორნო და სასტუმრო ბიზნესი, ხელოვნება და გართობა, საბითუმო და საცალო ვაჭრობა, მშენებლობა - ეს ის დარგებია, რომლებმაც მწვავედ განიცადეს პანდემიის შედეგები, ხოლო კომპიუტერული მომსახურება, სატელეკომუნიკაციო-საკონსულტაციო და სამეცნიერო-ტექნიკური საქმიანობები ისაა, რომლებზეც კოვიდის მძიმე შედეგები მსუბუქად აისახა.

კოვიდ 19-ის გავლენა დასაქმებაზე და ეკონომიკაზე საშუალოვადიან პერსპექტივაში შესწავლილია ჩრდილოეთ კაროლინის უნივერსიტეტის პროფესორის **მარტინ ანდერსენის (Andersen et al, 2020)** მიერ, რომელმაც დაადგინა, რომ შეზღუდვების სიმკაცრე ნაკლები ხარისხით მოქმედებს დასაქმების დონის ცვლილებაზე და იგი უფრო მეტად დამოკიდებულია ქვეყნებს შორის სტრუქტურულ და ინსტიტუციურ განსხვავებებზე. მაგალითად, როგორცაა ქვეყნის სპეციალიზაცია, სოციალური დაცვა და შრომის ბაზრის რეგულირების ღონისძიებები (**Andersen et al, 2020**).

სამამულო ლიტერატურაში დასაქმებასთან დაკავშირებული საკითხები, მოსახლეობის დაუსაქმებლობით გამოწვეული მიღებული ეკონომიკური და სოციალური შედეგები შესწავლილი აქვთ სხვადასხვა ავტორებს. ამ მიმართულებით განსაკუთრებით გამოირჩევა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის პროფესორთა კვლევები. კოვიდ-პანდემიის გამო დაწესებული შეზღუდვებისგან ეკონომიკური განვითარების ტემპებისა და სამუშაო ადგილების შემცირების საკითხი შესწავლილია აკადემიკოს **ვლადიმერ პაპავას მიერ** „პანდემიის წინააღმდეგ გატარებული ზომების ერთობლიობამ გამოიწვია ეკონომიკის არაერთი სექტორის გაჩერება, რამაც სამუშაოს და შესაბამისი შემოსავლების გარეშე დატოვა მოსახლეობის მნიშვნელოვანი ნაწილი. საბოლოო ჯამში კი, ჩამოყალიბდა ნამდვილი ეკონომიკური კრიზისი, თანაც არა ერთ ან ორ რომელიმე ცალკე აღებულ ქვეყანაში, არამედ მსოფლიოს, სულ ცოტა, 200 სახელმწიფოში, რამაც განაპირობა მისი სრულმასშტაბიანი გლობალური ხასიათი“ (**პაპავა, 2020**). დასაქმება როგორც განყენებული ეკონომიკური მოვლენა, რა თქმა უნდა ვერ იარსებებს, მითუმეტეს ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფა ვერ მოხდება ეკონომიკური განვითარების

გარეშე და ეს უკანასკნელიც თავის მხრივ დაუსაქმებლობის მაღალი დონის პირობებში მიუღწევადი მიზანია ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკისათვის. ამიტომ, ამ ორ მოვლენას შორის კავშირების დადგენა მნიშვნელოვანი საკითხია. „სიღარიბის შემცირება უნდა მიიღწეოდეს არა იმდენად შემოსავლების გადანაწილებით, რამდენადაც ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების გზით. საბაზრო ეკონომიკის პირობებში კი ქვეყნის ეკონომიკური განვითარება კერძო სექტორის განვითარების გარეშე შეუძლებელია. სწორედ, კერძო სექტორის განვითარება უწყობს ხელს დასაქმების ზრდას, დასაქმებულთა შემოსავლების ზრდას და ამ გზით სიღარიბის შემცირებას“ (პაპავა, 2020).

აკადემიკოსი ავთანდილ სილაგაძე მოსახლეობის დაუსაქმებლობის მიზეზებს იმპორტდამოკიდებულების ზრდაში, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის, ეროვნული ეკონომიკის რეალური სექტორისა და ინოვაციური ეკონომიკის განვითარებლობაში ხედავს. „უმუშევართა დახმარებისა და დასაქმების ხელშემწყობი ინსტიტუციური სისტემის არარსებობის გამო, ოფიციალურად რეგისტრირებულია უმუშევართა შედარებით მცირე რაოდენობა“ (სილაგაძე, 2020).

შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის უპირატესობაზე მიუთითებდა პროფესორი ნოდარ ხადური – „სამუშაო ადგილების შექმნის ხელშეწყობა და შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი სამუშაო ძალის განვითარება, ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდის მნიშვნელოვანი ფაქტორებია. ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის ხელშეწყობა სოციალურ დახმარებაზე ბევრად უფრო ეფექტიან გზას წარმოადგენს სიღარიბის დასაძლევად“ (ხადური, 2018).

ეფექტიანი დასაქმების როლსა და მნიშვნელობაზე ყურადღებას ამახვილებს პროფესორი მირიან ტუხაშვილი და მის ხელშემწყობ აუცილებელ პირობად მიიჩნევს მაღალტექნოლოგიურ სამუშაო ადგილებს, შრომის რაციონალურ ორგანიზაციას, გონებრივი და ფიზიკური შრომის ოპტიმალურად გამოყენებას, ასევე ორგანიზაციულ კულტურას მიიჩნევს. „საწარმოში არსებული არაოპტიმალური დასაქმება მხოლოდ საგანმანათლებლო მომსახურების ბაზრის ნაკლოვანებებიდან არ მომდინარეობს, არამედ იგი საწარმოში არსებული დაბალი ორგანიზაციული კულტურითაც უნდა აიხსნას“ (ტუხაშვილი და სხვ. 2012).

ახალგაზრდების სოფლის მეურნეობის სექტორში დასაქმების პრობლემებზე, მათ შორის მიგრაციის მაღალ დონეზე და საკითხის გადაწყვეტაში განათლების ხარისხის

მნიშვნელობაზე ამახვილებს ყურადღებას პროფესორი **ეთერ ხარაიშვილი**. იგი გადამწყვეტ მნიშვნელობას ანიჭებს ახალგაზრდების სწორ პროფესიულ ორიენტაციას და მათ მომზადებას შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად. „მიუხედავად იმისა, რომ შეუძლებელია უმაღლესი განათლების მქონე პროფესიონალების სრული შესაბამისობა ეკონომიკის მუდმივად ცვალებად მოთხოვნებთან, მიწოდებულმა განათლებამ უნდა უზრუნველყოს დასაქმება და ცხოვრების მაღალი ხარისხი სასოფლო დასახლებებში“ (**ხარაიშვილი და სხვები, 2019**).

პროფესორი **მურმან ცარციძე** ყურადღებას ამახვილებს ეფექტიანი დასაქმების არსებობის აუცილებლობაზე, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის როლზე და დასაქმებას დონეს განიხილავს მნიშვნელოვან მაკროეკონომიკურ მაჩვენებლად. „ეფექტიან დასაქმებაში უნდა ვიგულისხმოთ მოსახლეობის ისეთი დასაქმება, რომელიც შრომის საზოგადოებრივი მწარმოებლურობის ზრდის საფუძველზე უზრუნველყოფს თითოეული მოქალაქის ღირსეულ შემოსავალს, მათ პიროვნულ განვითარებას, მის რაციონალურ გამოყენებას, საგანმანათლებლო, კულტურული და პროფესიული კვალიფიკაციური დონის ამაღლებას. მისი განხილვა მიზანშეწონილია ორი ასპექტით: ეკონომიკური, რაც გულისხმობს შრომითი პოტენციალის განვითარებას, მის რაციონალურ გამოყენებას და სოციალური, ეს უკანასკნელი კითვალისწინებს მომუშავეთა ინტერესების მაქსიმალურად დაკმაყოფილებას“ (**ცარციძე, 2019**). საქართველოში არსებული სიღარიბის მაღალი დონის ძირითად მიზეზად მ. ცარციძე არაეფექტიან დასაქმებას, არაფორმალური დასაქმების მაღალ და შრომის მწარმოებლურობის დაბალ დონეს მიიჩნევს (**ცარციძე, 2016**).

ცალკეული სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფების, კერძოდ, ახალგაზრდების დასაქმების საკითხები შესწავლილი აქვს პროფესორ **მანანა ლობჯანიძეს**. იგი ხაზს უსვამს ახალგაზრდების ჩართულობის აუცილებლობას ეკონომიკურ აქტივობაში, მათი შრომითი მოწყობისათვის ხელშეწყობის ღონისძიებებს, რათა მაქსიმალურად იქნეს გამოყენებული ახალგაზრდების შესაძლებლობები. პროფესორი დეტალურად აანალიზებს ახალგაზრდების მიგრაციის მიზეზებს, ხაზს უსვამს მათი შრომითი პოტენციალის მაქსიმალურად გამოყენების მიზანშეწონილობას თანამედროვე მუდმივად განვითარებად გარემოში (**ლობჯანიძე და სხვები, 2019**).

ინვესტიციების ეფექტიანობით ეკონომიკური ციკლის დადებითი დინამიკის გავლენა დასაქმების ზრდის საკითხებზე შესწავლილი აქვთ პროფესორებს **ნაზირა**

კაკულიასა და მალხაზ ჩიქობავას. „საკრედიტო ბუმის სტადიაზე მუდმივად იზრდება მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე, რაც იწვევს დასაქმების ზრდას. დასაქმებულთა ხელფასები მოთხოვნის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია, რაც წარმოებული პროდუქციის რეალიზაციის საშუალებას იძლევა. მაშასადამე, სამუშაო ძალის შეზღუდულობა „სრული დასაქმების“ მიღწევის შემთხვევაში ზღუდავს მოთხოვნის შემდგომ გაფართოებას“. ავტორები დასაქმების შემცირების გამოწვევს მიზეზად ეკონომიკის რეალური სექტორისა და ფინანსურ კაპიტალზე შემოსავლიანობის გარღვევის შედეგად წარმოშობილ კრიზისებს ასახელებენ (**კაკულია და ჩიქობავა, 2017**).

შრომის ბაზრის და ზოგადად ეკონომიკის გაჯანსაღებისათვის როგორც კერძო სექტორის დონეზე, ისე მაკროეკონომიკური პოლიტიკის ფორმირებისას, კომპლექსური საპროგნოზო-ანალიტიკური საქმიანობის გაძლიერების აუცილებლობას ხედავს პროფესორი **გივი ბედიანაშვილი**. იგი ხაზგასმით მიუთითებს ცოდნაზე დაფუძნებული ეკონომიკის განვითარების საჭიროებაზე (**Bedianashvili, 2021**).

პროფესორი **ნუგზარ პაიჭაძე** დასაქმების მდგომარეობის გაუმჯობესების და უმუშევრობის გადაჭრის მნიშვნელოვან მიმართულებად სამართლებრივი ბაზის და საინფორმაციო გარემოს შექმნას, ხოლო შრომის ბაზარზე მდგომარეობის დასტაბილურების საშუალებად კი რეალური სექტორის განვითარებას მიიჩნევს. „ქვეყანაში უმუშევრობის დონის შემცირების მიმართულებით აუცილებელია განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმოს ეკონომიკის რეალური სექტორის აღორძინებას, სრულყოფილ იქნეს დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა, მეტი ყურადღება მიექცეს მუშაობის თანამედროვე მოქნილი რეჟიმების დანერგვას“ (**პაიჭაძე, 2018**).

პროფესორი **რამაზ აბესაძე** ეფექტიან დასაქმებას განათლების ხარისხის შეფასების მნიშვნელოვან ინდიკატორად მიიჩნევს. „განათლების ეფექტიანობის შეფასების ყველაზე დიდი კრიტერიუმი უნდა იყოს ცოდნა - განათლებამიღებულ პიროვნებას სამუშაოს შოვნაში ხელს არ უნდა უშლიდეს შესაბამისი ცოდნის უქონლობა. განათლების შეფასების ერთ-ერთი უმთავრესი კრიტერიუმი უნდა იყოს შრომის ანაზღაურება. უფრო მაღალი კვალიფიკაციის მქონე მუშაკს მეტი შემოსავალი უნდა ჰქონდეს. წინააღმდეგ შემთხვევაში ირღვევა განათლების ეკონომიკური აზრი“.

იგი აქცენტს აკეთებს შრომის ბაზრის მოთხოვნებისა და სამუშაო ძალის პროფესიული მომზადების შესაძლებლობების შესაბამისობაზე (აბესაძე, 2020).

უმუშევრობის პრობლემის გადაწყვეტისა და შესაბამისად, დასაქმების საკითხების მოგვარების ერთ-ერთ გზად აღრიცხვის მოწესრიგებას მიიჩნევს პროფესორი **მირონ ტულუში**. განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფას და დასაქმების პოლიტიკის სწორად წარმართვას ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაში. „დასაქმება მნიშვნელოვანი მაკროეკონომიკური მაჩვენებელია, რომლის მართვა-რეგულირება ცივილიზებული სამყაროს უმთავრესი ამოცანაა, რადგანაც სწორედ მასში ფოკუსირდება ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკურ განვითარებაში არსებული მიღწევებიც და წარუმატებლობით განპირობებული უარყოფითი შედეგები“ (ტულუში, 2013).

ამგვარად, დასაქმებისა და შრომის ბაზრის რეგულირების შესახებ განსხვავებული თეორიული შეხედულებები არსებობს, მეცნიერ-ეკონომისტთა ნაწილი თვლის, რომ იგი თვითრეგულირებადი პროცესია, მეორე ნაწილი კი საპირისპიროს ამტკიცებს. ერთი რამ ცხადია, რომ ერთ კონკრეტულ დროსა და ეკონომიკურ სივრცეში გამოყენებული მიდგომები, მეორე შემთხვევაში იგივე შედეგების მომტანი არ არის. ამიტომ ცალკეული ქვეყნის დასაქმების პოლიტიკის შემუშავებისას დეტალურად უნდა იქნას შესწავლილი შრომის მოთხოვნასა და მიწოდებაზე მოქმედი ფაქტორები, დასაქმების სტრუქტურა, სტრუქტურის ცვლილებების გამომწვევი მიზეზები, დასაქმების ტენდენციები, ქვეყნის მოკლე და გრძელვადიანი განვითარების მიზნები. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი გამოწვევების წინაშე ეს პრობლემა კოვიდ პანდემიის პირობებში აღმოჩნდა. ამ მიმართულებით კი ბევრი ახალი ხედვა და მიდგომა სულ უფრო მეტად საინტერესო შედეგებზე გადის.

1.2. დასაქმების ფორმები და მოდელები, მათი განვითარების ევოლუცია

დასაქმების მოვლენის სრულყოფილი შესწავლა შესაძლებელია მისი დეტალური ანალიზით. შესაბამისად, საკითხის კვლევისას მნიშვნელოვანია მისი ფორმების და სახეების კლასიფიკაცია. **დასაქმების სახეებში** იგულისხმება სამუშაო ძალის აქტიური ნაწილის განაწილება ეროვნული ეკონომიკის სფეროებისა და სექტორების მიხედვით. **დასაქმების ფორმებში** იგულისხმება ორგანიზაციულ-სამართლებრივი მეთოდები, შრომის გამოყენების პირობები. დღეისათვის დასაქმების ფორმების ხარისხობრივი და რაოდენობრივი მახასიათებლების კლასიფიკაციის დასადგენად მკაფიოდ განსაზღვრული ერთიანი მიდგომა არ არსებობს. სხვადასხვა ავტორები მათ სხვადასხვაგვარ ვარიაციებს გვთავაზობენ. თუმცა შეიძლება გამოიყოს ის კრიტერიუმები, რომლის მიხედვითაც მოხდება დასაქმების ფორმების დაჯგუფება:

1. სამუშაო დროის რეჟიმი (სრული და არასრული დასაქმება);
2. საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში ჩართულობისას წარმოების საშუალებების კუთვნილება (დაქირავებით დასაქმება და თვითდასაქმება);
3. სამუშაოს რეგულარობა (სეზონური, ნაწილობრივი და ეპიზოდური დასაქმება);
4. საქმიანობის სტატუსი (პირველადი და მეორადი დასაქმება);
5. შომითი მოწყობის ლეგიტიმურობა (ფორმალური და არაფორმალური დასაქმება);
6. ნებაყოფლობითობა (ნებაყოფლობითი და იძულებითი დასაქმება);
7. შრომითი საქმიანობის სტაბილურობა (მუდმივი და დროებითი);
8. სამართლებრივი რეგულირების ჩარჩოები (ლეგალური, არარეგლამენტირებული და არალეგალური);
9. შრომის შედეგებით დასაქმებულის კმაყოფილება (რაციონალური და ეფექტიანი);
10. შრომითი პროცესის ორგანიზების პირობები (სტანდარტული და არასტანდარტული (მოქნილი) დასაქმება).

სრული დასაქმება რთული ეკონომიკური მოვლენაა, რამდენადაც იგი არ ნიშნავს მხოლოდ შრომის მიწოდების და მოთხოვნის რაოდენობრივ თანაფარდობას. თუმცა არც ამ წონასწორობის მიღწევა არის შრომის ბაზრისათვის მარტივი, გამომდინარე იქედან, რომ დროის ყოველი მომენტისათვის არსებობს ადამიანთა კატეგორია,

რომელიც გარკვეული სუბიექტური თუ ობიექტური მიზეზების გამო არ თანხმდება ან ტოვებს კონკრეტულ სამუშაო ადგილს (მენქიუ, 2008). ასევე ეკონომიკაში მიმდინარე პროცესები დინამიზმით ხასიათდება, რაც შრომის ბაზარზეც აისახება სტრუქტურული და ფრიქციული უმუშევრობის არსებობით. პარალელურად ეკონომიკურად მიზანშეწონილ სამუშაო ადგილებზე მოთხოვნა უნდა კმაყოფილდებოდეს შესაბამისი პროფესიულ-კვალიფიციური სტრუქტურის სამუშაო ძალით. ეს უკანასკნელი კი პირველ შემთხვევასთან შედარებით, ბევრად უფრო რთულად მიღწევადი მიზანია. სრული დასაქმების საპირისპირო მოვლენაა **არასრული დასაქმება**. იგი ეკონომიკური განვითარების ისეთი მდგომარეობისას იჩენს თავს, როდესაც ადგილი აქვს წარმოების დაცემას, მომუშავეთა გამოთავისუფლების მასშტაბების ზრდას, შრომის ბაზრის კონიუქტურა ხასიათდება სრული შეუსაბამობებით, როგორც რაოდენობრივ, ისე ხარისხობრივ ჭრილში (Эренберг; Смит, 2003).

საბაზრო ურთიერთობებზე გარდამავალ პერიოდში გავრცელდა დასაქმების ისეთი ფორმებიც, როგორებიცაა **სეზონური, ნაწილობრივი და ეპიზოდური დასაქმება**. სეზონური დასაქმების დროს ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა ბუნებრივ-კლიმატური პირობების გათვალისწინებით პერიოდულად ერთვება საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში. ნაწილობრივია დასაქმება, როცა მომუშავე ხუთდღიანი სამუშაო კვირიდან მუშაობს 1-3 დღეს, ხოლო ეპიზოდურია იმ შემთხვევაში, როცა დამსაქმებელი განსაზღვრავს მუშაობის კონკრეტულ დღეებს, რომელიც არც პერიოდულობით და არც ხანგრძლივობით არ მეორდება (მენქიუ, 2008). დასაქმების ფორმების კლასიფიკაციის შემდეგი საფუძველია სტატუსი. პირველადი დასაქმება დაკავშირებულია კარგ სამუშაო ადგილებთან, ხოლო მეორადი გამოწვეულია არასრულყოფილი შრომის ბაზრის ფუნქციონირებით.

შრომით საქმიანობაში პირის ჩართვა მისი ნება-სურვილისგან განსხვავებული შეიძლება იყოს, სწორედ ამ ფაქტის გამო გვხვდება დასაქმების ორი ფორმა - ნებაყოფლობითი და იძულებითი. **ნებაყოფლობითი დასაქმების** შემთხვევაში, ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობაში მყოფი პირი, მისთვის მიუღებელ სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით უარს ამბობს შეთავაზებულ ან არსებულ სამუშაოზე. **იძულებითი დასაქმება** ხასიათდება ადამიანის მონაწილეობით საზოგადოების ეკონომიკურ ცხოვრებაში, რომელიც ნაკარნახევია ცხოვრებისეული გარემოებებით, ეწინააღმდეგებიან იმ ღირებულებებს, რაც მნიშვნელოვანია ადამიანისთვის

სამსახურში ან ზოგადად პირად ცხოვრებაში. დასაქმების ფორმები ასევე კლასიფიცირებულია შრომითი საქმიანობის სტაბილურობის საფუძველზე: **მუდმივი** დასაქმება არის საათების განსაზღვრული რაოდენობა, რომლებიც თანამშრომელმა უნდა შეასრულოს ყოველი კვირის/თვის განმავლობაში. **დროებითი** სამუშაო გათვალისწინებულია განსაზღვრული ვადით (**Эренберг; Смит, 2003**).

დასაქმების ფორმების კლასიფიკაციის კიდევ ერთი ნიშანი არის სამართლებრივი რეგულირება. **ლეგალურია** დასაქმება, რომელიც ნებადართულია კანონით და იგი რეგულირდება სახელმწიფო საკანონმდებლო აქტებით. **არარეგლამენტირებული დასაქმების** შემთხვევაში, პროცესები მიმდინარეობს შრომითი ხელშეკრულების დადების გარეშე, ოფიციალური სტატისტიკის გარეთ. სამართლებრივი რეგულირების კუთხით კიდევ უფრო უარეს ფორმას მიეკუთვნება **არალეგალური** დასაქმება შემოსავლის დაფარვასთან ერთად, აკრძალული საქმიანობების განხორციელებასაც მოიცავს.

პოსტინდუსტრიული საზოგადოების ფორმირების, ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდის წინ წამოწევის პარალელურად იცვლება დასაქმების შეფასების მაჩვენებელთა სისტემაც, დასაქმებული ადამიანების მხოლოდ რაოდენობრივი ზრდა მნიშვნელოვანი აღარაა, აქტუალური ხდება მისი ხარისხობრივი შეფასება, “ღირსეული შრომის” კონცეფცია. ასეთ პირობებში **ეფექტიანი დასაქმების** უზრუნველყოფა მაკროეკონომიკური პოლიტიკის მთავარ მიზანს წარმოადგენს. „ეფექტიან დასაქმებაში“ იგულისხმება მოსახლეობის ისეთი დასაქმება, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ შემოსავალს, თითოეული მოქალაქის საგანმანათლებლო და პროფესიული დონის ამაღლებას შრომის საზოგადოებრივი მწარმოებლურობის ზრდის საფუძველზე. ეფექტიანი დასაქმების პრობლემა წარმოიშობა მაშინ, როცა დასაქმებულთა პროფესიულ-კვალიფიციური მომზადების დონე არ შეესაბამება მათ მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილების მახასიათებლებს, რასაც თან სდევს დანაკარგები, როგორც მომუშავეებისათვის, ასევე საზოგადოებისათვის მთლიანად. საბოლოოდ ეფექტიანი დასაქმების განხილვა მიზანშეწონილია ორი ასპექტით: ეკონომიკურით, რაც გულისხმობს ადამიანისეული რესურსების რაციონალურ გამოყენებას და სოციალურით, რაც მომუშავეთა ინტერესებს მაქსიმალურად ითვალისწინებს. ეფექტიანი დასაქმების მსგავსად, ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დონის ანარეკლია რაციონალური დასაქმებაც. ეს უკანასკნელი გამოხატავს გარკვეულ ბალანსს ეკონომი-

კურ ეფექტიანობასა და სოციალურ სამართლიანობას შორის დასაქმების სფეროში და დაკავშირებულია უმუშევრობის სოციალურად მისაღებ დონეზე შენარჩუნებასთან (ცარციძე, 2016).

სამუშაო ადგილების და სამუშაო დროის ორგანიზაციის ხასიათის მიხედვით გამოყოფენ **სტანდარტულ და არასტანდარტულ დასაქმებას** (non-standard employment). სტანდარტული დასაქმება არის სრულ განაკვეთზე დასაქმება, რომელიც ემყარება ღია სამუშაო ხელშეკრულებას ბიზნესში ან ორგანიზაციაში, დამსაქმებლის ან მენეჯერების უშუალო მეთვალყურეობის ქვეშ. დასაქმების ფორმები, რომლებიც განსხვავებულია ზემოთ აღწერილთაგან, თვითდასაქმების ჩათვლით, არასტანდარტულად ითვლება. სტანდარტული და არასტანდარტული დასაქმების მნიშვნელობა სხვადასხვა ავტორებთან განსხვავებულია. ზოგადად კი, სტანდარტული შრომითი პირობებისთვის დამახასიათებელია: დამსაქმებლის არსებობა, შრომითი კონტრანქტის ტიპი, დაქირავების პირობები, წარმოების საშუალებებზე საკუთრების ფორმა, სამუშაო დროის განაწილება, შრომითი საქმიანობის რეგულარული ხასიათი, კონკრეტულ სამუშაო ადგილზე მიმაგრება, შრომით პროცესებზე კონტროლის არსებობა. საზოგადოების განვითარების პოსტინდუსტრიული ეტაპი გულისხმობს პროფესიული საქმიანობის სტანდარტული მოდელიდან თანდათანობით გადასვლას არასტანდარტულ მოდელზე. რაც დასაქმების დესტანდარტიზაციის და მოქნილობის ტენდენციით ხასიათდება. ამრიგად, „შრომითი საზოგადოება“ თანდათან იქცევა „რისკის საზოგადოებად“ ან „ინდივიდუალიზებულ საზოგადოებად“. უნდა აღინიშნოს, რომ დასაქმების არასტანდარტული ფორმები პოსტინდუსტრიულ ეტაპამდეც არსებობდა, მათ შეიძლება პირობითად ვუწოდოთ არასტანდარტული დასაქმების „ტრადიციული“ ფორმები. ამ უკანასკნელს მიეკუთვნება მეორადი დასაქმება, ნაწილობრივი დასაქმება, დროებითი დასაქმება, არაფორმალური დასაქმება, შინ დასაქმება. **მეორადი დასაქმება** უფრო მეტად უარყოფით ეკონომიკურ მოვლენად განიხილება, რამდენადაც იგი იწვევს სამუშაო ძალის არაეფექტიან გამოყენებას, დასვენება-მუშაობის ბალანსის დარღვევას, ასეთ პირობებში შესრულებული სამუშაოს ხარისხის შემცირებას, უმუშევრობის ზრდას. მიუხედავად ბევრი უარყოფითი მხარისა, არაფორმალური დასაქმების მსგავსად, ხშირ შემთხვევაში დასაქმების ეს ფორმა ადამიანთა კეთილდღეობის ზრდის წყაროდ წყაროდ იქცა ეკონომიკურად განვითარებად ან გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში. რაც შეეხება

არაფორმალურ დასაქმებას, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია არაფორმალურ სექტორს განმარტავს შემდეგნაირად: “არაფორმალური სექტორი განისაზღვრება, როგორც წვრილი სამეურნეო, სამეწარმეო ერთეულების მიერ განხორციელებული დამოუკიდებელი საქმიანობა საქონლის, მომსახურების წარმოებისა და რეალიზაციის მიზნით, სადაც ძირითადად გამოიყენება ოჯახის წევრებისა და მათ მიერ დაქირავებულ მომუშავეთა შრომა” (**Chacaltana et al, 2018**). არაფორმალური დასაქმება ზემოთმოყვანილი განმარტების მსგავსად, შეიძლება იყოს არაფორმალურ სექტორში მომუშავეთა შრომის გამოყენება და ასევე, ფორმალურ სექტორში არარეგისტრირებული დასაქმებულების ეკონომიკური საქმიანობა. რაც შეეხება **შინ შრომას** (ძიძები, ოჯახის დამხმარეები), იგი ერთ-ერთ უძველეს დასაქმების მოქნილ ფორმად შეიძლება მივიჩნიოთ, თუმცა ეკონომიკური დატვირთვა მხოლოდ გასულ საუკუნეში შეიძინა. არასტანდარტული დასაქმების ახალ ფორმებს მიეკუთვნება: დისტანციური დასაქმება, შუამავალი სააგენტოების საშუალებით დასაქმება, ტელეშრომა, ფრილანსი, ვირტუალური დასაქმება, პროექტული დასაქმება და სხვ. დასაქმების არასტანდარტული ფორმებიდან ყველაზე სწრაფად გავრცელებადია **დისტანციური დასაქმება**, რომლის დროსაც დასაქმებული მასზე დაკისრებულ ვალდებულებებს ასრულებს ოფისის გარეთ ციფრული საკომუნიკაციო საშუალებების გამოყენებით. შრომის ბაზარზე ფებს იკიდებს **შუამავალი სააგენტოების მეშვეობით დასაქმება** (temporary-agency) (<https://www.ilo.org>, 2021). მომუშავეები ოფიციალურად დასაქმებულები არიან სუბკონტრაქტორების ან შუამავალი სააგენტოების მიერ, რეალურად კი მუშაობენ სხვა კომპანიებში, სადაც მათ მიმართ ფაქტიურად არანაირი პასუხისმგებლობა არ არსებობს. ასეთ შემთხვევაში სამუშაო ძალის გამოყენება ძირითადად ხდება აუტსორსინგის, აუტსთაფინგის, პერსონალის ლიზინგის ფორმით. **ფრილანსერები (freelancer)** კი თავისუფალ რეჟიმში მომუშავე პროფესიონალები არიან (**Лопухин, 2014**). მათი მუშაობის პროცესი ხასიათდება დამოუკიდებლობის მაღალი დონით, პასუხისმგებელნი არიან სამუშაოს მომზადებისა და შესრულების ყველა ეტაპზე საორგანიზაციო საქმეების ჩათვლით. ასეთ ტიპის საქმიანობას უმრავლეს შემთხვევაში ირჩევენ შემოქმედებითი ადამიანები, ხელოვანები, მწერლები, საინფორმაციო ტექნოლოგიების სპეციალისტები, ანიმატორები, ტიზერული რეკლამის სპეციალისტები და სხვები. უმრავლეს შემთხვევაში მათი საქმიანობა არაფორმალურია (**Ebisui, 2012**). საინტერესო ფორმას

წარმოადგენს ე.წ. **ქრაუდსორსინგი (Crowdsourcing)** როდესაც სამუშაოს შესრულება ევალება არაანაზღაურებად ან დაბალ ანაზღაურებად პროფესიონალ-მოყვარულებს, რომლებიც თავიანთ თავისუფალ დროს ახალი იდეების შექმნაზე ხარჯავენ, მას ხშირად უწოდებენ „მომხმარებლის ხარჯზე მიღებულ ინოვაციას“ (**Prayag et al**).

ზოგიერთი ავტორი მომუშავეთა, დამსაქმებლის და საზოგადოების ინტერესებთან შესაბამისობის მიხედვით დასაქმების **არასტანდარტულ ფორმებს** ყოფს პოზიტიურად, ნეგატიურად და ნეიტრალურად (**Kotliarov, 2015**). უპირობოდ პოზიტიურ ფორმას მიაკუთვნებენ მაგალითად, ქრაუდსორსინგს და ფრილანსინგს. უპირობოდ ნეგატიურს კი პერსონალის აუტოსორსინგს, დროებით დასაქმებას. თუმცა ეს დაყოფაც მაინც პირობითია და სხვადასხვა სიტუაციებში არასტანდარტული დასაქმების პოზიტიურმა ფორმამ შეიძლება უარყოფითის ხასიათი შეიძინოს. მსგავსება პოზიტიურ და ნეგატიურ ფორმებს შორის მდგომარეობს იმაში, რომ ისინი უზრუნველყოფენ დამსაქმებლისთვის მეტ მოქნილობას დასაქმებულებთან მიმართებაში. საუბარია მუშაკებისათვის სამეწარმეო რისკის დაკისრებაზე, რის შედეგადაც არ არსებობს სრული და მუდმივი დასაქმების გარანტიები, ასევე ფიქსირებული შრომის ანაზღაურება და სხვა. პოზიტიურ ფორმებში ეს ნაკლოვანებები კომპენსირდება დასაქმებულის შემოსავლების ზრდის ხარჯზე, შრომის ორგანიზაციის და სამუშაო დროის დაგეგმვის თავისუფლებით, სრულფასოვანი თვითრეალიზაციის შესაძლებლობით. ნეგატიური ფორმების დროს სამეწარმეო რისკის გადატანა დასაქმებულზე არ კომპენსირდება საპირწონე სიკეთეებით. ნეიტრალურის დროს ტრადიციულ მოდელთან შედარებით ზოგიერთი პირობის გაუარესების ან გაუმჯობესების პარალელურად, დასაქმებულის მდგომარეობა არ უარესდება ან უმჯობესდება.

მომსახურების სფეროს განვითარების კვალობაზე იცვლება დასაქმების მოდელები, თანამედროვე მოდელებისათვის დამახასიათებელია დროებითი და ნაწილობრივ დასაქმებულების დიდი რიცხვი. ზოგადად გამოყოფენ დასაქმების ორ საბაზისო მოდელს: პირველი დამახასიათებელია ქვეყნებისათვის, რომელიც იზიარებენ ანგლოსაქსურ ტრადიციებს, შრომის ბაზრის მაღალი დინამიზმით (აშშ, კანადა), ხოლო მეორე - ევროპის ქვეყნებისათვის:

1. ჩრდილოეთ ამერიკის (უპირატესად ლიბერალური) მოდელის თავისებურებებია: შრომის ბაზრის დერეგულაციის ტენდენციის ზრდა,

მატერიალური კომპენსაციის უზრუნველყოფის მკაცრი პირობები, აქტიური და პასიური პროგრამების შემუშავებისა და განხორციელებისას ინვესტიციების ეფექტიანობის ზრდაზე აქცენტი. აღნიშნული პოლიტიკა ორიენტირებულია ეკონომიკური და ფინანსური ზარალის (ხარჯების) უსწრაფესად შემცირებაზე, უმუშევართა მატერიალური დაცვის ფორმებისა და მათზე გაწეული ხარჯების მჭიდრო კავშირზე, უმუშევართა დროულ რეინტეგრაციაზე ანაზღაურებადი დასაქმების სფეროში. ამ მოდელში ძირითადი აქცენტი გაკეთებულია სახელმწიფო სოციალური დახმარების მიმღებთა რაოდენობის და შესაბამისად, სახელმწიფოს სოციალური დანახარჯების შემცირებაზე. კომპენსაციის მექანიზმი ამ ქვეყნებში ემყარება მხოლოდ დაზღვევის პრინციპებს, დადგენილია საკმაოდ მკაცრი წესები უმუშევრობის დაზღვევის უფლების შენარჩუნების მიზნით.

2. მეორე მოდელს, რომელსაც უფრო სოციალურს უწოდებენ, გავრცელებულია დასავლეთ ევროპის უმეტეს ქვეყნაში და პირველისგან განსხვავდება რეგულირების უფრო მკაცრი ფორმებით და უმუშევრობის გულუხვი კომპენსაციით. საკანონმდებლო რეგულირება ასეთ ქვეყნებში მიმართულია დასაქმების ღირსეული პირობების შექმნაზე და სამუშაო ადგილების შენარჩუნების გარანტიების ზრდაზე. განსაკუთრებით მკაცრადაა რეგულირებული სამსახურიდან დათხოვნის პროცედურები. მაგალითად, საფრანგეთში ინდივიდუალური გათავისუფლების შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულია აუნაზღაუროს დასაქმებულს ნახევარი წლის ხელფასი, სოციალური შენატანი, შვებულება. აღნიშნულ მკაცრ რეგულირებას აქვს უარყოფითი მხარეც, იგი მნიშვნელოვნად ამცირებს დამსაქმებლის სტიმულებს დასაქმების გაფართოებასთან დაკავშირებით.

მიმდინარე პირობებში საზოგადოების განვითარების პოტენციალი განისაზღვრება მის ხელთ არსებული ინფორმაციისა და ცოდნის საფუძველზე. შესაბამისად, დასაქმების ტრადიციული მოდელები მუდმივად იცვლება ახალი მოდელებით, მაგალითად გაჩნდა **ცოდნაზე დაფუძნებული დასაქმების მოდელი (Foray, 2004)**, რომლის ფარგლებშიც შესაძლებელია შრომის პოტენციალის უფრო ეფექტიანად გამოყენება. XXI საუკუნეში ადამიანი აღიარებულია არა როგორც წარმოების ფაქტორი, არამედ როგორც რაციონალური ეკონომიკური აგენტი, უნიკალური არამატერიალური აქტივი, რომელსაც შეუძლია თვითრეგულირება და თვითგანვითარება. დასაქმებულს მოეთხოვება უნიკალური მორალური,

ფსიქოლოგიური, ინდივიდუალური თვისებები და შრომა, როგორც ეკონომიკური კატეგორია და ფუნდამენტური წარმოების პროცესი ჩანაცვლდება შემოქმედებითობით. მეცნიერი მანუელ კასტელსი (Castels, 2004) ხაზს უსვამდა, რომ ცოდნაზე დაფუძნებული ეკონომიკა არ ხასიათდება მასობრივი უმუშევრობით, არამედ ხასიათდება მაქსიმალური მოქნილობით, სამუშაოების მობილობით, შრომის ინდივიდუალიზაციით და, ბოლოს, შრომის ბაზრის მეტად სეგმენტირებული სოციალური სტრუქტურით.

პოსტინდუსტრიული ეკონომიკისათვის დამახასიათებელია დასაქმების ინოვაციური მოდელი, რომლის კლასიფიკაციასაც მეცნიერი ლარისა სანკოვა (Санкова, 2007) ხუთ ძირითად მოდელად გვთავაზობს:

1. **მომსახურების ლიბერალური მოდელი** (აშშ, დიდი ბრიტანეთი, კანადა), რომლისთვისაც დამახასიათებელია სამუშაო ძალის მაღალი აქტივობა, დასაქმების შემცირება რეალურ სექტორში და საპირისპიროდ ზრდა მომსახურების სექტორში, სამუშაო დროის ხანგრძლივობის ზრდა.
2. **მომსახურების სკანდინავიური მოდელი** - დასაქმების მაღალი დონე, მობილობის ზრდა, გენდერული უთანასწორობის მცირე შემთხვევები. შეცვლილია წარმოების ტრადიციული ფაქტორების როლი, რადგან ინფორმაცია და ცოდნა იძენს განსაკუთრებულ როლს, უპირატესად ვითარდება ინტელექტუალური საქმიანობა.
3. **ინფორმაციულ-ინდუსტრიული მოდელი** (იაპონია) - მისი ჩამოყალიბება ასოცირდება განვითარებული სამეცნიერო სექტორის არსებობასთან და საკმარის ფინანსურ რესურსებთან, დასაქმების მოქნილი ფორმების მრავალფეროვნებასთან, სტანდარტული და არასტანდარტული ფორმებს შორის ბალანსის შენარჩუნებათან. მისთვის დამახასიათებელია შრომის დაცვის სფეროში ლიბერალური კანონმდებლობა და უმუშევრობის დაბალი დონე.
4. **შერეული ევროპულ-კონტინენტალური მოდელი** ხასიათდება - დასაქმების მაღალი დონე, სამუშაო დროის ხანგრძლივობის შემცირება, ქალთა მაღალი ეკონომიკური აქტივობა, მაღალხარისხიანი სამუშაო ადგილები და სხვადასხვა სახის გარანტიები.
5. **სამხრეთ ევროპული მოდელები** - შრომის დაცვის მკაცრი კანონები, ტრადიციულ და თანამედროვე სექტორებს შორის მნიშვნელოვანი დუალიზმი, უმუშევრობის

მაღალი დონე (განსაკუთრებით ქალებსა და ახალგაზრდებში), დასაქმების რეგიონული დიფერენციაცია (Санкова, 2007).

ინფორმაციულ მოდელში დომინირებს დასაქმება, რომელიც უკავშირდება სამეცნიერო კვლევას, განათლებას, კულტურას, მაღალტექნოლოგიურ და ცოდნის ინტენსიურ ინდუსტრიაში საქმიანობას და კომპლექსური მომსახურების განხორციელებას. მოდელის ფარგლებში არსებობს დასაქმების სხვადასხვა ფორმა, მაგრამ დისტანციური დასაქმება ჭარბობს. სამუშაოს ეკონომიკური და სოციალური მოტივაცია ემყარება ქვეყნის თავისუფლების გაფართოებას, სამუშაო დროის არჩევას და სამუშაოს ორგანიზებას. ახალი ინფორმაციული პროცესების გავლენით, ხდება ქალისა და მამაკაცის შემოსავლების გათანაბრება. ეს გამოწვეულია იმით, რომ ტრადიციულ სახეობებში მამაკაცები ყოველთვის დომინირებენ პოზიციას, ხოლო ქალები ძირითადად დასაქმებულნი იყვნენ ინფორმაციასთან დაკავშირებულ სფეროებში, რაც აიხსნება საინფორმაციო სფეროებში დაბალი შემოსავლით. ტრადიციულ ინდუსტრიაში სამუშაო ადგილების შემცირების შედეგად, ქალები მამაკაცებთან შედარებით ნაკლებად დისკრიმინაციულ მდგომარეობაში აღმოჩნდნენ, ამიტომ ქალთა და მამაკაცთა ხელფასების სხვაობები თანდათან მცირდება.

სახელმწიფოს და რეგიონებს შეიძლება არ ჰქონდეთ შესაბამისი სამეცნიერო და ფინანსური შესაძლებლობები თანამედროვე ტექნოლოგიების განვითარებისა და დანერგვისთვის, მაშინ აუცილებელია ბუნებრივი რესურსების, იაფი შრომისა და გეოგრაფიული მდებარეობის უპირატესობის გამოყენება. ამ შემთხვევაში ყალიბდება **რეკრეაციული დასაქმების მოდელი**, რომელიც ორიენტირებულია ტურიზმისა და რეკრეაციული საქმიანობის განვითარებაზე. დასვენება ასოცირდება ადამიანის ფიზიკური და სულიერი სიმტკიცის აღდგენასთან, საზოგადოების განვითარების სოციალურ მიზნებთან, ამიტომ, როგორც დამოუკიდებელი სოციალური ინსტიტუტი, დასვენება ყველაზე ხშირად გვხვდება ურბანიზებულ საზოგადოებაში, რომელსაც აქვს ძალიან განვითარებული ორგანიზაციული სტრუქტურები. რიგ შემთხვევებში, დასვენება განიხილება, როგორც დასასვენებელი საქმიანობის სახეობა, რაც, უპირველეს ყოვლისა, ეხება დასაქმების რეკრეაციულ მოდელს (Бурменко, et al, 2004). **რეკრეაციული მოდელისთვის დამახასიათებელია:** დასაქმება ძირითადად კონცენტრირებულია ტურიზმსა და გართობაში. სეზონურობა წარმოიქმნება სამუშაო დროის არათანაბარი განაწილებით, რაც ასტიმულირებს მუშაობის

მულტიდისციპლინარულ ხასიათს. სამუშაოს ეკონომიკური და სოციალური მოტივაცია დაკავშირებულია სამუშაოს სხვა საქმიანობასთან შერწყმის შესაძლებლობასთან, აგრეთვე დამატებითი შემოსავლის მიღებასთან. ზოგიერთ შემთხვევაში, ეს საქმიანობა ერთადერთია რეგიონში და ასევე ხორციელდება, როგორც თვითდასაქმება, არაკვალიფიციური ხელით შრომის მაღალი წილით.

თეორიული შეხედულებები შეიძლება ეფუძნებოდეს როზენ-რობეკის (**Rosen- Roback, 1979, 1982**) ადგილობრივ შრომის ბაზრებზე წონასწორობის მოდელს, რომლის თანახმადაც ქვეყნის შიგნით შრომა უფრო მობილურია, ვიდრე ქვეყნებს შორის, რაც ცალკეულ ტერიტორიებზე შრომის მიწოდებას ხდის აბსოლიტურად არაელასტიურს. თავდაპირველად აღნიშნულ მოდელებში მოიაზრებოდა, რომ შრომითი მოწყობის ადგილის შერჩევას მუშაკები ორიენტირებულნი იყვნენ ნომინალურ და რეალურ ხელფასზე, ასევე ადგილობრივი ეკონომიკის ეფექტიანობაზე და არჩევანის მრავალფეროვნებაზე. ფორმალურად *i*-ური ინდივიდის სარგებლიანობის ფუნქცია ქალაქში წარმოდგენილია შემდეგნაირად:

$$U_{ic} = wc - rc + ac + eic$$

სადაც, ***wc*** - ნომინალური ხელფასი *c* ქალაქში

rc - მოცემულ ქალაქში საცხოვრებელზე გაწეული ხარჯი;

ac - *c* ქალაქის უპირატესობები;

eic - ინდივიდუალური პრეფერენციები ქალაქში ცხოვრებასთან დაკავშირებით.

ენრიკო მორეტი (Moretti, 2011) მოდელს დაამატა ის ფაქტი, რომ ინდივიდუალური პრეფერენციები საცხოვრებელი ადგილის მიმართ და კონკრეტული ტერიტორიის უპირატესობების გამოყენების შესაძლებლობა, ამცირებს შრომის ელასტიურობას ადგილობრივ ბაზრებს შორის, მაგრამ შრომის მაღალი მობილობა ქვეყნის სხვადასხვა ტერიტორიებს შორის კვლავ რჩება ამ მოდელის ერთ-ერთ მთავარ წინაპირობად. მისი შეხედულებით მუშაკები მიილტვიან მაღალმწარმოებლური ტერიტორიებისკენ, რამდენადაც ის იწვევს მოთხოვნის ზრდას ფირმების მხრიდან, ფირმები ზრდიან ხელფასებს, რომ მოიზიდონ ახალი მუშაკები სხვა ტერიტორიებიდან, შედეგად ამ ტერიტორიაზე დასაქმება იზრდება. მოდელი მხარდაჭერილია რიგი ემპირიული კვლევებისგან, რომ მაღალკვალიფიციური მუშაკები უფრო მეტად არიან მიდრეკილნი შრომითი მიგრაციისკენ, რაც კიდევ უფრო მეტად ზრდის მწარმოებლურობის მაღალი დონის მქონე ტერიტორიების ამ უკვე

არსებულ უპირატესობას. ამას გარდა მორეტი (**Moretti, 2010**) ანალიზებს რიგ ემპირიულ კვლევებს და თეორიულად ასაბუთებს ქვეყნის ცალკეულ ტერიტორიებს შორის მწარმოებლურობის დონეებს შორის განსხვავების მიზეზებს. კერძოდ, ის გამოყოფს მიზეზთა სამ ჯგუფს: წარმოებული პროდუქტი შეიძლება გაიყიდოს როგორც ქვეყნის შიგნით, ასევე ექსპორტზეც გავიდეს ანუ ის არ არის მიზმული იმ ტერიტორიასთან, სადაც მწარმოებელი ფირმა მდებარეობს. ეს ნიშნავს, რომ ფასები წარმოებულ პროდუქტზე და ხელფასები არ არის დამოკიდებული ამ კონკრეტული ტერიტორიის მომხმარებელთა (**Rosen-Roback, 1979, 1982**) შესაძლებლობებზე. თუ მოცემული ტერიტორიის შრომის ბაზარი ძლიერია, მაშინ ეს ქმნის მთელ უპირატესობებს ფირმებისა და დასაქმებულებისათვის. ფირმებისათვის მარტივია კვალიფიციური მუშაკის ნახვა, სამუშაო ძალისათვის კი იზრდება ინდივიდუალური უნარ-ჩვევების შესაბამისი სამუშაოს პოვნის ალბათობა. „ძლიერ“ შრომის ბაზრებზე მუშაკთა კონცენტრაცია ზრდის ადამიანისეული კაპიტალისგან უკუგებას. შედეგად, იზრდება შრომის მწარმოებლურობა, ხელფასი და დასაქმება და განსხვავება „ძლიერ“ და „სუსტ“ შრომის ბაზრებს შორის შენარჩუნებულია. ასეთ შემთხვევაში, დასაქმება ტერიტორიულ შრომის ბაზრებზე დამოკიდებულია ეკონომიკური განვითარების დონეზე და ეკონომიკის სტრუქტურაზე. ზემოთ აღწერილი ყველა კონცეფციისა და კვლევის შედეგების შერწყმით, შემდეგი ჰიპოთეზების ფორმულირება შეიძლება: რეგიონში დასაქმების დინამიკა დამოკიდებულია რეგიონის ეკონომიკის განვითარების დონეზე და მის სტრუქტურაზე. დასაქმების ელასტიურობა=დასაქმების ელასტიურობის %-ული ცვლილება /მსპ-ს პროცენტულ ცვლილებასთან.

საინტერესო და უახლეს მოდელს წარმოადგენს ქოვორჟინგი (**Krause, 2019**). ქოვორჟინგს უწოდებენ „მესამე სივრცეს“ (**Bouncken and Reuschel, 2016**), რომელიც განლაგებულია დამსაქმებლის კლასიკური ოფისის და თვითდასაქმებისათვის საშინაო ოფისის შორის. მაგრამ ის არ არის მხოლოდ „მესამე სივრცე“, იგი აერთიანებს მთელ რიგ ბიზნეს-კონცეფციებს და განსაკუთრებულ კულტურას, რომელიც მიმართულია მოქნილი, ენერგიული, დამოუკიდებელი და შემოქმედებითი მუშაკების მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებაზე. ამას გარდა ქოვორჟინგს ერთობლივი საქმიანობის სივრცის შექმნით შეუძლია სტრუქტურულად სუსტი რეგიონების განვითარება. ქოვორჟინგი ეხმარება „საშინაო ოფისებში“ იზოლირებულ მუშაკებს პროფესიულ გაერთიანებებში და ადგილობრივ ქსელებში ინტეგრაცია მოახდინონ. ეს

კონცეფცია 2005 წელს შეიქმნა, როდესაც "მესამე სივრცის ოფისები" გაჩნდა და პოპულარობა მოიპოვა დასავლეთ ევროპისა და ჩრდილოეთ ამერიკის მრავალ დიდ ქალაქში, ერთმანეთისგან დამოუკიდებლად. ტერმინი „ქოვორქინგი“ გამოიყენა პროგრამისტმა ბრედ ნოიბერგმა (**Brad Neuberger**) გახსნა რა სან-ფრანცისკოში ალტერნატიული ოფის-ცენტრი არაკომერციული თანამშრომლობისათვის. იგი ციფრული და ვირტუალური ეკონომიკის მოქნილი, ენერგიული პროფესიონალებისთვის იყო განკუთვნილი. ქოვორქინგის იდეა, რომელიც დასავლეთ ევროპაში ფართოდ გავრცელდა, მე-19 საუკუნის ვენის ყავის სახლების კულტურას უკავშირდება. ეს გენეალოგია პოზიტიურ იმიჯს ანიჭებს "მესამე სამუშაო სივრცეს". შინაარსით იგი გარკვეულწილად ფრილანსერობის (**freelancer**-შტატგარეშე, დამოუკიდებლად დასაქმებული) და სტარტაპების (**start-up**) გაგრძელებაა, რომლებიც დაფუძნებულია პროექტებზე მუშაობის პრინციპზე. საქართველოშიც არის ასეთი სივრცეები და ისინი დისტანციურად დასაქმებულებს და სტუდენტებს სთავაზობენ მუშაობისა და სწავლისათვის კომფორტულ გარემოს. მაგალითად, „ტერმინალი“, „მეიქერს ქოვორქინგი“, „რეგუსი“, „ფაბრიკა“, სადაც სამუშაო ადგილები დაყოფილია ოპტიმალური ზომის ქვესივრცეებად, დასაქმებულთა განკარგულებაშია საკონფერენციო ოთახი, სამზარეულო, სათამაშო ოთახი. გარდა ამ პირობების შექმნისა, შემქმნელები პროექტში მონაწილეებს ეხმარებიან სტარტაპ იდეების განხორციელებაში, აკავშირებენ ინვესტორებთან, ამარაგებენ საინტერესო პროექტებით, ეხმარებიან სხვადასხვა მასტერკლასებზე დასასწრებად (**Krause, 2019**).

ყოველწლიურად უფრო და უფრო ხშირად გვხვდება სამუშაო და სამეცნიერო, სამეწარმეო საქმიანობის ორგანიზება დისტანციურად. შეიქმნა ახალი პლატფორმები, აპლიკაციები, რომლებიც მსურველებს ეხმარება მსგავსი ტიპის სამსახურების პოვნაში (მაგალითად, Freelancer.com, Fiverr, Upwork და სხვა). ასეთი ტიპის სამსახურები უფრო მეტი პირადი თავისუფლებით გამოირჩევა, რამაც შესაძლებელი გახდა სამუშაოსა და მოგზაურობა-დასვენების შეთავსება. შედეგად გაჩნდა ახალი „კლასი“ დასაქმებულებში - **ციფრული მომთაბარეები (digital nomadism)**. ციფრული მომთაბარეობა ხშირ შემთხვევაში გამოწვეულია საკუთარ ქვეყანაში ცხოვრების მაღალი ხარჯებით, ასევე ცვლილებების საჭიროებით, სხვა ქვეყნების მონახულების სურვილებით. ინტერნეტში გაჩნდა განცხადებები ციფრული მომთაბარეობისათვის საუკეთესო ადგილების მითითებით, სასტუმროები და სხვა დასასვენებელი

ადგილები არსებული სიტუაციის წარმოდგენისას ხშირად უთითებენ დისტანციური მუშაობისათვის საჭირო პირობების არსებობაზე. ამ სექტორს უმთავრესად ახალგაზრდები მიეკუთვნებიან და კონკრეტული სპეციალობებიც შეიძლება გამოვარჩიოთ, მაგალითად, მარკეტინგი, დიზაინი, IT, მედია, საკონსულტაციო. მიუხედავად იმისა, რომ ტელეკომპიუტერინგებისა და ფრილანსერების უმეტესობა ტექნიკურად ციფრული მომთაბარეა, ეს ტერმინი ყველაზე ხშირად გამოიყენება იმ ადამიანების აღსაწერად, რომლებიც უცხოეთში ცხოვრობენ ან მოგზაურობენ მუშაობის დროს. ზოგიერთ ციფრულ მომთაბარეს მომხმარებელთა ფართო სპექტრი ჰყავს და საკუთარ საარსებო წყაროს შოულობს სამუშაოების კომბინირების გზით, ზოგს კი ოფიციალური ან ნახევრად ფორმალური ხელშეკრულება აქვს გაფორმებული კლიენტებთან (Малышева, 2019). ციფრული მომთაბარე არის პირი, რომელიც სრულიად დამოუკიდებელია ადგილმდებარეობისგან და იყენებს ტექნოლოგიას თავიანთი საქმის შესასრულებლად, იქნება ეს ოფიციალური კომპანია, დამოუკიდებელი კლიენტები თუ თვითდასაქმებულები. ამ ტიპის დასაქმების მოდელის გაჩენას ხელი შეუწყო ინტერნეტზე სმარტფონების წვდომის ბოლოდროინდელმა მიღწევებმა, ასევე ინტერნეტის პროტოკოლის საშუალებით ხმოვანი სიგნალებით (VoIP) დაკავშირებამ მსოფლიოს ნებისმიერ წერტილში. ციფრული მომთაბარეები დისტანციურად მუშაობენ ნებისმიერი ადგილიდან, სადაც არსებობს Wifi-ის გამოყენების შესაძლებლობა. არსებობს ციფრული ნომადების ინტერნეტ-პლატფორმა (<https://nomadlist.com>), სადაც ამ ეტაპზე გაერთიანებული 17827 დასაქმებული. ციფრული მომთაბარეობის მოდელი მომუშავის პირად თავისუფლებას ზრდის, მაგრამ ამავედროულად მასზე გადააქვს თანამდევ რისკები, რომელიც სოციალური გარანტიების არქონითაა გამოწვეული. მიუხედავად იმისა, რომ ამ მიმართულებით სტატისტიკა არ არის სისტემატიზებული, დისტანციური მუშაობის გლობალური გავრცელება გარკვეულ მაჩვენებლებს უკვე იძლევა - მიღწეულია ევროკავშირის ქვეყნებში საერთო დასაქმების 17% და მსოფლიოში - 40%-მდე. ციფრული მომთაბარე არ არის შეზღუდული ნაციონალური ტრადიციებით. ციფრული ქსელის საზოგადოებაში, მომთაბარეობა შეიძლება გამოყენებულ იქნეს სოციალური კონტრაქტების ახალი კონტურების დასადგენად სახელმწიფოს, მოქალაქეებსა და ბიზნესებს შორის.

ამრიგად, დასაქმების ტრადიციულ ფორმებთან ერთად პრაქტიკაში სულ უფრო აქტიურად გვხვდება დასაქმების მოქნილი ფორმები. ამ უკანასკნელის გავრცელება უმთავრესად დამახასიათებელი იყო განვითარებული ქვეყნებისთვის, რომლებსაც აქვთ ინტერნეტზე წვდომის მაღალი დონე, შერეული პროფესიები, დასაქმებულზე ორიენტირებული პოლიტიკა. განვითარებადი და საშუალო შემოსავლის მქონე ქვეყნები კი მეტ დაბრკოლებას განიცდიან ამ მიმართულებით ცვლილებების განხორციელების პროცესში, ინტერნეტის დაბალი ხარისხის, თაობებით ინტეგრირებულ ოჯახების და სხვა ფაქტორების გამო. თუმცა ცალკე უნდა გამოიყოს კოვიდ-პანდემიის პირობები, რომელმაც დასაქმების არასტანდარტული ფორმების გავრცელება მნიშვნელოვნად დააჩქარა, სახლიდან მუშაობა არამარტო ეკონომიკურად აუცილებელი, არამედ კრიტიკულ იარაღად იქცა პანდემიასთან ბრძოლაში. დასაქმების ფორმების ცვლილებასთან ერთად გაჩნდა დასაქმების ახალი მოდელები, სადაც შეცვლილია წარმოების ტრადიციული ფაქტორების როლი, რადგან ინფორმაცია, კოგნიტური უნარები, ცოდნა იძენს განსაკუთრებულ როლს და უპირატესად ვითარდება ინტელექტუალური საქმიანობა.

1.3. დასაქმების ეფექტიანობის შეფასების მეთოდოლოგიური საფუძვლები

დასაქმების არსებული მდგომარეობის შესაფასებლად და მომავალი ტენდენციების პროგნოზირებისათვის, ქვეყანათაშორის შედარებითი ანალიზისათვის, ერთიანი სტრატეგიებისა და პოლიტიკების განსახორციელებლად საჭიროა საერთაშორისო სტანდარტების არსებობა. მსგავსი სტანდარტები შრომისა და დასაქმების სფეროში ეფუძნება სხვადასხვა საერთაშორისო კლასიფიკაციებს და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებულ მეთოდოლოგიებს. მათი გაჩენის საჭიროება ჯერ კიდევ 1921 წელს იქნა განხილული, უშუალოდ პრაქტიკული ნაბიჯები კი ამ მიმართულებით გადაიდგა 1949 წელს, როდესაც მიღებულ იქნა პროფესიების ცხრა ძირითადი ჯგუფის წინასწარი კლასიფიკაცია. სამი წლის შემდეგ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ გამოაქვეყნა კლასიფიკაცია, სადაც 1727 პროფესია იყო აღწერილი. ISCO პირველად გამოიცა 1958 წელს, მისი განახლებული გამოცემა კი - 1968 წელს. დასაქმების სტანდარტული კლასიფიკაცია ISCO-88 მიღებულ იქნა III რეზოლუციის სახით - „რეზოლუცია დასაქმების საერთაშორისო სტანდარტულ კლასიფიკაციაში შესწორებების შეტანის თაობაზე“ - შრომის სტატისტიკოსების XIV საერთაშორისო კონფერენციაზე 1987 წლის 6 ნოემბერს. წინამორბედების მსგავსად, ISCO-88-ც იმ მიზნითაა შედგენილი, რომ გააადვილოს სხვადასხვა ქვეყნის შრომის სტატისტიკის მონაცემთა შედარება (gesostat.ge). 2007 წელს კი აღნიშნული კლასიფიკატორი ჩაანაცვლა დასაქმების საერთაშორისო სტანდარტულმა კლასიფიკაციამ ISCO-08. იგი მიღებული იქნა 2007 წ. 3-6 დეკემბრის ექსპერტთა სამმხრივი შეხვედრის დადგენილებით. ექსპერტთა შეხვედრის დადგენილება კი 2008 წლის მარტში დაამტკიცა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ადმინისტრაციულმა საბჭომ. ის აგრეთვე წარედგინა გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სტატისტიკური კომისიის 39-ე სესიას 2008 წლის თებერვალში და შრომის სტატისტიკის საკითხებზე საერთაშორისო კონფერენციას 2008 წლის დეკემბერში (<https://unstats.un.org/unsd/statcom/39th-session>). აღნიშნული კლასიფიკაცია აღიარებულია შრომის საერთაშორისო სტატისტიკის სტანდარტად. ISCO-88 და ISCO-08 გარკვეულად ერთმანეთის მსგავსია, მაგრამ არის არსებითი განსხვავებებიც,

რაც ხელს უშლის მონაცემთა პირდაპირ გადატანას ერთიდან მეორე კლასიფიკატორში. მაგალითად, შენარჩუნებულია ძირითადი ჯგუფების, ქვეჯგუფების, მცირე ჯგუფების და ჯგუფური ერთეულების სისტემა. მაგრამ ზოგიერთი ძირითადი ჯგუფის დასახელებამ ცვლილება განიცადა, პროფესიათა ზოგიერთი ჯგუფი ერთი ჯგუფიდან სხვაშია გადატანილი, ახალ სტანდარტში შემოღებულია ახალი ქვეჯგუფები, მცირე ჯგუფები და ჯგუფური ერთეულები. ცვლილებების გამომწვევი მიზეზები ერთ შემთხვევაში ტექნიკური პროგრესია. ასევე არსებობს ზოგიერთი ცვლილება კლასიფიკაციის შემუშავების კონცეფტუალური მოდელის გამოყენების მეთოდში. რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, რომელიმე საქმიანობისთვის კვალიფიკაციის დონის განსაზღვრისას ამჟამად უფრო მეტი ყურადღება ეთმობა შესასრულებელი სამუშაოს ხასიათს, ვიდრე მოთხოვნებს ფორმალური განათლებისა და სწავლების მიმართ. ISCO-08-ის სტრუქტურა შემუშავებულია ისე, რომ განსაზღვრულია კვალიფიკაციის ოთხი დონე, პროფესიები კლასიფიცირებულია 436 ჯგუფურ ერთეულებში, ისე რომ მსოფლიოში არსებული ნებისმიერი სამუშაო ერთ-ერთ ჯგუფში მაინც მოხვდეს.

საქართველოში შრომის ბაზრის სტატისტიკის შესახებ ინფორმაციის მოპოვებას ახორციელებს საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევის საფუძველზე. გამოკვლევა მიმდინარეობს ყოველკვარტალურად, 2017 წლიდან გამოიკითხება 6000 შინამეურნეობის 15 წლის და უფროსი ასაკის წევრები, ამ პერიოდამდე გამოიკითხებოდა 3400 შინამეურნე, ხოლო 2019 წლიდან 6400 შინამეურნეობა. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური ძირითადად ეყრდნობოდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ შემოთავაზებულ სახელმძღვანელოს, რომელიც მიღებულია 1982 წელს, შრომის სტატისტიკოსთა მე-13 საერთაშორისო კონფერენციაზე და აკმაყოფილებს იმ საერთაშორისო სტანდარტებს, მეთოდოლოგიას რაც გათვალისწინებულია მსოფლიო პრაქტიკით (Hussmanns, et al, 1990). პერიოდულად ხდება ახალი მეთოდოლოგიების შემუშავება, მაგალითად, მორიგი ახალი სანდარტი ILO-ს მიერ შემოთავაზებულ იქნა 2013 წელს, რომელიც ოფიციალურად ძალაში შევიდა 2018 წლის ოქტომბერში, შრომის სტატისტიკოსთა მე-20 საერთაშორისო კონფერენციაზე. 2019-2020 წლებში, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციასთან და დანიის სტატისტიკის სამსახურთან მჭიდრო თანამშრომლობით საქსტატმა სამუშაო ძალის სტატისტიკაში გაითვალისწინა

აღნიშნული ცვლილებები. საქართველოში გამოყენებული კლასიფიკაციებიც დაფუძნებულია დასაქმების საერთაშორისო სტანდარტულ კლასიფიკაციაზე (ISCO-08), სამუშაო ძალის გამოკვლევა ხდება კითხვარების საფუძველზე, ივსება ძირითადი კითხვარი (ახალი მეთოდოლოგიით), სადაც კითხვები დაჯგუფებულია შემდეგნაირად: აქტივობა საანგარიშო პერიოდში, სასოფლო-სამეურნეო სამუშაოები და ბაზარზე ორიენტირება, ძირითადი საქმიანობის შესახებ ინფორმაცია, ძირითად სამუშაოზე ნამუშევარი საათების რაოდენობა, მეორადი დასაქმების შესახებ ინფორმაცია, დამატებითი ან სხვა სამუშაოს მაძიებლების შესახებ ინფორმაცია, წინა სამუშაო გამოცდილება, სამუშაოს ძებნის მეთოდები და ა.შ. ძველი მეთოდოლოგიით არსებული კითხვარები, რომლებიც 2020 წლის ბოლომდე გამოიყენებოდა, რამდენამდე განსხვავდება ახალი კითხვარებისგან (<https://www.geostat.ge>). ახალი კითხვარი უფრო მეტი დაზუსტებებით და დეტალური ჩაღრმავებებით გამოირჩევა. ინფორმაციის აღქმის და ანკეტების სწორად შევსების მიზნით კითხვარს თან ახლავს განმარტებები.

ახალი სტანდარტის დანერგვით მოხდა თვითდასაქმებულთა გადაკვალიფიცირება და სამუშაო ძალის დამატებითი ინდიკატორების გაანგარიშება. კერძოდ, ახალი სტანდარტით თვითდასაქმებულად აღარ ითვლებიან საკუთარ ოჯახურ მეურნეობაში მომუშავე პირები, რომლებიც არ არიან ბაზარზე ორიენტირებულები და სასოფლო სამეურნეო პროდუქციას აწარმოებენ უმთავრესად (50%-ზე მეტი) საკუთარი მოხმარებისათვის. აღნიშნული პირები უმუშევართა კატეგორიაში ხვდება ან სამუშაო ძალის გარეთ მყოფ პირებად კლასიფიცირდებიან, იმის მიხედვით, ეძებდნენ თუ არა სამუშაოს და მზად იყვნენ თუ არა სამუშაოს დასაწყებად. ახალი სტანდარტის დანერგვამ დღის წესრიგში დააყენა ისტორიული მწკრივების გადაანგარიშების საკითხი, რაც აუცილებელი იყო წინა პერიოდის მონაცემებთან შესადარისობის უზრუნველსაყოფად, შედეგად განხორციელდა ადრე გამოქვეყნებული მონაცემების გადაანგარიშება და განახლება 2010 წლიდან. ახალი სტანდარტის დანერგვით გამოწვეული მონაცემთა გადაანგარიშების შედეგად, ადრე გამოქვეყნებულ მონაცემებთან შედარებით გაიზარდა უმუშევრობის დონე და შემცირდა დასაქმების დონის მაჩვენებელი (<https://www.geostat.ge>). 2020 წლამდე ამ მეთოდოლოგიების მიხედვით, ადამიანი, რომელიც საკუთარი შრომით იღებდა შემოსავალს ის დასაქმებულად ითვლებოდა ანუ რეპეტიტორები, სოფლის მეურნეობაში

დასაქმებულები, კერძო ტაქსების მეპატრონეები, საცალო ვაჭრობით დაკავებული ფიზიკური პირები და ა.შ. ნებისმიერი ადამიანი, რომელიც გამოკითხვის მომენტის წინა შვიდი დღის განმავლობაში ერთი საათით მაინც მუშაობდნენ შემოსავლის (ხელფასის, ნატურალური შემოსავლის, მოგების და ა.შ.) მიღების მიზნით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის და შესაბამისად, საქსტატის მეთოდოლოგიის თანახმად დასაქმებულად ითვლებოდნენ (<https://www.geostat.ge>).

შრომის სფეროსთვის მიზნობრივი მოსახლეობა იყოფა სამ ნაწილად: დასაქმებულები (International Classification of Status in Employment, ICSE-93-ის მიხედვით დასაქმებულები იყოფიან ორ კატეგორიად: დაქირავებით დასაქმებულებად და თვითდასაქმებულებად), უმუშევრები და სამუშაო ძალის გარეთ მყოფნი (<https://ilostat.ilo.org>). პირველი ორის ჯამი შეადგენს სამუშაო ძალას, ანუ ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობას, ხოლო მესამე - სამუშაო ძალის გარეთ მყოფნი - მოიცავს დარჩენილ მოსახლეობას, რომლებიც არ მუშაობენ და არ ეძებენ სამსახურს, ან დროებით არ არიან მუშაობისთვის მზად, ასევე სამუშაო ასაკზე უმცროსი პირები. ეს ნაწილი წარმოადგენს ეკონომიკურად არააქტიურ მოსახლეობას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კლასიფიკაციის მიხედვით ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის განსაზღვრა ხდება დადგენილი მინიმალური ასაკის ზევით გაანგარიშებით (საქართველოში 15 წელი), ქვეყნის სპეციფიკიდან გამომდინარე, გაეროს და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციების გათვალისწინებით ზედა ასაკობრივი ზღვარი არ არის დაწესებული, რადგან საპენსიო ასაკის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტივობა საკმაოდ მაღალია.

დასაქმებულად მიიჩნევა 15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც გამოსაკვლევ პერიოდის (გამოკითხვის მომენტის წინა 7 დღე) განმავლობაში მუშაობდა სულ მცირე ერთი საათი მაინც შრომის ანაზღაურების ან მოგების მიღების მიზნით, ან დროებით არ იმყოფებოდა სამუშაოზე შვებულების, ავადმყოფობის, ტექნიკური, ეკონომიკური ან სხვა მსგავსი მიზეზის გამო. აქედან, დაქირავებით დასაქმებულია 15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც გამოსაკვლევ პერიოდის განმავლობაში ასრულებდა განსაზღვრულ სამუშაოს სულ მცირე ერთი საათი მაინც შრომის ანაზღაურების მიღების მიზნით, ფულადი ან ნატურის სახით, ან დროებით არ იმყოფებოდა სამუშაოზე შვებულების, ტექნიკური, ეკონომიკური ან სხვა მსგავსი მიზეზის გამო. ხოლო, თვითდასაქმებული – 15 წლის და უფროსი ასაკის პირი,

რომელიც გამოსაკვლევი პერიოდის განმავლობაში მუშაობდა სულ მცირე ერთი საათი მაინც მოგების მიღების მიზნით ან დროებით არ იმყოფებოდა სამუშაოზე.

საქსტატი ასევე ითვლის არასრულად დასაქმებულებს, რომლებსაც მიეკუთვნება შემდეგი სამი პირობის დამაკმაყოფილებელი 15 წლის და უფროსი ასაკის პირები: 1. განაცხადა, რომ იყო არასრულად დასაქმებული; 2. გასული 4 კვირის განმავლობაში ეძებდა სხვა ან დამატებით ანაზღაურებად სამუშაოს ან ცდილობდა საკუთარი საქმის წამოწყებას; 3. მზად იყო დაეწყო მეტი დროით მუშაობა მომდევნო 2 კვირაში. მეთოდოლოგიის მიხედვით უმუშევარი განისაზღვრება, როგორც 15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც გამოსაკვლევი პერიოდის (გამოკითხვის მომენტის წინა 7 დღე) განმავლობაში არ იყო დასაქმებული, გასული 4 კვირის განმავლობაში აქტიურად ეძებდა სამუშაოს და პოვნის შემთხვევაში მზად იყო მუშაობის დასაწყებად უახლოესი 2 კვირის განმავლობაში.

შრომისუნარიანი მოსახლეობის დასაქმების სოციალურ-ეკონომიკური შეფასება სხვადასხვა ინდიკატორთა მთელი სისტემის ფართო გამოყენების საშუალებას იძლევა. მათში შედის ისეთი მაჩვენებლების კომპლექსი როგორებიცაა: ზოგადი და კონკრეტული, რაოდენობრივი და ხარისხობრივი, აბსოლუტური და ფარდობითი, პირდაპირი და ირიბი, მინიმალური და მაქსიმალური, სოციალური და დემოგრაფიული, ეკონომიკური და ორგანიზაციული, ფაქტობრივი და დაგეგმილი, ნორმატიული და საპროგნოზო, საბაზრო და კორპორატიული, ეროვნული და გლობალური, საშუალო და ოპტიმალური, ახალი და ტრადიციული და სხვები. საერთო ჯამში, რაც უფრო ფართოა გამოყენებულ მაჩვენებელთა სისტემა, მით უფრო მაღალ დონეზე ფასდება დასაქმების ეფექტიანობა. თუმცა, რაც უფრო ზუსტია ეს შეფასებები, მით უფრო მაღალია შრომატევადობა. შესაბამისად, თითოეულ კონკრეტულ შემთხვევაში საჭიროა დასაქმების შეფასების ინდიკატორების ოპტიმალური შემადგენლობის განსაზღვრა.

საერთაშორისო სტატისტიკაში ფართოდაა გავრცელებული მოსახლეობის დასაქმების დონის მაჩვენებელი, რომელიც იანგარიშება, როგორც დასაქმებული მოსახლეობის რიცხოვნობის შეფარდება 15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის რიცხოვნობასთან:

$$D_e(\%) = \frac{D_n}{P_{15+}} \times 100\%$$

სადაც $D_e(\%)$ - დასაქმების დონეა (პროცენტებში); D_n - დასაქმებულთა რაოდენობაა; P_{15+} - 15 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობაა.

დამატებით ანგარიშობენ დასაქმების კოეფიციენტს:

$$K_e(\%) = \frac{D_n}{E_a} \times 100\%$$

სადაც $K_e(\%)$ - დასაქმების კოეფიციენტია (პროცენტებში); D_n - დასაქმებულთა რაოდენობაა; E_a - ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობაა.

დასაქმებულთა აბსოლუტური რიცხოვნობის დათვლა შემდეგი ფორმულით ხდება:

$$D_n = D_{os} + D_{Is} + LM$$

სადაც, D_{os} - ეკონომიკის ფორმალურ/ოფიციალურ სექტორში დასაქმებულები;

D_{Is} - ეკონომიკის არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულები;

LM (Labor Migrants) - შრომითი მიგრანტები, რომლებიც მუშაობენ საზღვარგარეთ, გარდა სხვა ქვეყნების წარმომადგენლობით ორგანოებში მომუშავეებისა (<https://www.geostat.ge>).

ინფორმაციის წყაროს ეკონომიკის ფორმალურ სექტორში დასაქმებულების შესახებ სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებიდან ვღებულობთ, ეკონომიკის არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულების შესახებ ინფორმაცია დასაქმების საკითხებზე შინამეურნეობების გამოკვლევების საფუძველზე მიიღება, რომელსაც ცალკეული ქვეყნის დასაქმების სამინისტრო ატარებს. შრომითი მიგრანტების შესახებ ინფორმაციას კი შინაგან საქმეთა სამინისტროს, საბაჟო დაწესებულების მონაცემები და დასაქმების საკითხებზე მომუშავე სხვა ორგანიზაციების გამოკითხვები წარმოადგენს.

არაფორმალურ სექტორში დასაქმების დონის დადგენა ხდება შემდეგნაირად:

$$R_{Dii} = \frac{N_{ii}}{N_i} \times 100$$

სადაც, R_{Dii} - ეკონომიკის არაფორმალურ სექტორში განსაზღვრული საქმიანობის სახეებით დაკავებულ პირთა ხვედრითი წილი;

N_{ii} - ეკონომიკის არაფორმალურ სექტორში განსაზღვრული საქმიანობის სახეებით დაკავებულ პირთა რიცხვი;

N_I - შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობის რიცხოვნობა მთლიანად.

მიღებული ხვედრითი წონიდან გაიანგარიშება მოსახლეობის რაოდენობა, რომლებიც დასაქმებულნი არიან ეკონომიკის არაფორმალურ სექტორში შესაბამისი ეკონომიკური საქმიანობის სახეებით, ფორმულით:

$$E_{Isi} = WAP \times \frac{R_{Dii}}{100}$$

სადაც, E_{Isi} - ეკონომიკის არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა რიცხვია შესაბამისი ეკონომიკური საქმიანობების მიხედვით;

WAP - შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობა.

დასაქმების არატრადიციული ფორმების გავრცელების გამოძახილად შეიძლება მივიჩნიოთ არასრული დასაქმებისა და უმუშევრობის კომბინირებული დონის გამოთვლის გამოყენება შრომის სტატისტიკაში, რომელიც იანგარიშება, როგორც [(არასრულად დასაქმებული პირები+უმუშევრები)/სამუშაო ძალა]x 100 (Abdurakhmanov, 2020) .

გამომდინარე იქედან, რომ დასაქმება მრავალსპექტიანი კატეგორიაა, მისი ეფექტიანობის გაზომვა შეუძლებელია ერთი რომელიმე მაჩვენებლით, ამიტომ ხშირად იყენებენ მაჩვენებლების სისტემას, რომლის შემადგენლობაში შემავალი პირველი მაჩვენებელია მოსახლეობის პროფესიული ნიშნით დასაქმების დონე. იგი განისაზღვრება პროფესიით დასაქმებულ ადამიანთა რაოდენობის შეფარდებით მოსახლეობის საერთო რიცხოვნობასთან (პროცენტებში). აღნიშნული მაჩვენებელი საერთაშორისო შედარებებისთვისაც გამოსაყენებელია. მეორე მაჩვენებელია ეროვნულ მეურნეობაში შრომისუნარიანი მოსახლეობის დასაქმების დონე. დემოგრაფიული და სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორების ცვლილებების გამო ეს მაჩვენებელი მჭიდროდ არის დაკავშირებული შრომისუნარიანი მოსახლეობის დინამიკასთან. იანგარიშება როგორც პროფესიულ შრომაში დასაქმებული მოსახლეობის პროცენტული მაჩვენებელი მთლიანი შრომითი ასაკის მოსახლეობის ან სამუშაო ძალის მიმართ. მესამე მაჩვენებელი აღწერს მოსახლეობის ოპტიმალურ

განაწილებას საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობის სფეროებში. იგი გვიჩვენებს შრომის მწარმოებლურობის რა დონეზე ხდება მოსახლეობის დაკმაყოფილება სამუშაოთი და რა გზებით მიიღწევა სრული დასაქმება. მეოთხე მაჩვენებელი აღწერს მომუშავეთა განაწილების რაციონალურ სტრუქტურას პროფესიების, კვალიფიკაციების, დარგების, სექტორების მიხედვით. ამ მაჩვენებლის საშუალებით შეიძლება ვიმსჯელოთ ამა თუ იმ პროფესიაზე მოთხოვნის ცვლილების შესახებ. თუ ეკონომიკაში მცირდება კვალიფიციური კადრების გამოყენების შემთხვევები, ეს ნიშანია რომ დასაქმების დარგობრივი სტრუქტურა ირაციონალურია.

მომუშავეთა პროფესიულ-კვალიფიკაციური სტრუქტურა საშუალებას იძლევა გამოვლინდეს დასაქმებულთა პროფესიულ-კვალიფიციური შემადგენლობისა და სამუშაო ადგილების სტრუქტურის შესაბამისობა, აგრეთვე განისაზღვროს თუ რამდენად შეესაბამება კადრების მომზადების სისტემა მასზე ეკონომიკის მოთხოვნებს. ეფექტიანი დასაქმების შესაფასებლად მნიშვნელოვანია განვსაზღვროთ მომუშავეთა პროფესიულ-კვალიფიკაციური სტრუქტურა. ის საშუალებას იძლევა დადგინდეს დასაქმებულთა კვალიფიკაციის შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობებთან. სწორედ ამ მაჩვენებლების გაანალიზების შემდეგ შესაძლებელი გახდება კადრების მომზადების მექანიზმის მოდიფიცირება. მეხუთე მაჩვენებელი - უმუშევრობის დონე და მისი თანაფარდობა უმუშევრობის ბუნებრივ დონესთან. იგი ფართოდ გამოიყენება დასავლეთის ქვეყნებში დასაქმების ეფექტიანობის გასაანალიზებლად. უმუშევრობის დონის მისი ბუნებრივი დონისგან გადახრა აჩვენებს, რომ სამუშაო ძალა არაეფექტიანად გამოიყენება და ეკონომიკა ზარალს განიცდის მთლიანი სამამულო პროდუქტისგან მიღებული დანაკარგებით. მეექვსე მაჩვენებელია-შემოსავლებისა და შრომის ანაზღაურების დონე. იგი აღწერს ქვეყანაში დასაქმება რამდენად ეფექტიანია, რამდენად არის შესაბამისობაში სტატისტიკის მიერ ნაჩვენები დასაქმების დონე დასაქმებულთა ცხოვრების დონესთან.

გარდა ზემოთ ჩამოთვლილი მაჩვენებლებისა, გამოიყენება კერძო სექტორში დასაქმების წილი, ფორმალური და არაფორმალური დასაქმების წილი მთლიან დასაქმებაში, რეგიონებს შორის დასაქმების ვარიაციის კოეფიციენტი. ამ მაჩვენებლების სისტემური ანალიზით დასაქმების მდგომარეობის შეფასება საშუალებას გვაძლევს დავინახოთ შრომის ბაზარზე არსებული რეალური სურათი და

შემდეგ მიღებულ იქნას გადაწყვეტილებები საჭიროების შემთხვევაში დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ცვლილების შესახებ.

დასაქმების რაოდენობრივ შეფასებასთან ერთად მისი ხარისხობრივი შეფასების მნიშვნელობა მკვეთრად გამოხატულ ხასიათს 2008 წლიდან იძენს, რაც გამოწვეული იყო წარმოების ინდუსტრიული მოდელის დანერგვისა და არასტანდარტული დასაქმების ფორმების გავრცელების გამო. ინტერესი გამოხატული იქნა არა მარტო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის, არამედ სხვა ორგანიზაციების მხრიდანაც, მაგალითად, ევროპული კომისია, ევროპული სააგენტო (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Eurofound), გაერო (გაერო, 2015). თუმცა უნდა ითქვას, რომ „ღირსეული შრომის“ კონცეფცია ჯერ კიდევ 1999 წელს იქნა წარმოდგენილი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონფერენციაზე. ღირსეული შრომა განსაზღვრული იქნა როგორც ამოცანა „ქალებისა და კაცებისათვის ღირსეული და ნაყოფიერი შრომის შესაძლებლობის შექმნა თავისუფლების, თანასწორობის, სოციალური გარანტიებისა და პატივისცემის პირობებში“. მას გარკვეული პერიოდის განმავლობაში მხოლოდ პოლიტიკური ინიციატივის სახე ჰქონდა. 2008 წლიდან კი დამუშავდა ინდიკატორთა სისტემა, რომლებიც ახასიათებს დასაქმების როგორც რაოდენობრივ, ისე მის ხარისხობრივ მხარესაც. მაჩვენებლების პირველი ჯგუფი ტრადიციულია, მეორე კი შედარებით ახალია შრომის სტატისტიკაში. ამ საკითხის წინ წამოწევაში მნიშვნელოვანი როლი აკისრია თითოეული ქვეყნის სტატისტიკის ეროვნულ სამსახურებს. თუმცა უნდა ითქვას ისიც, რომ მაჩვენებლების პრაქტიკაში დანერგვა ხშირად გართულებულია ეროვნული მეთოდოლოგიების გამოყენების გამო.

„ღირსეული შრომის“ კონცეფცია მოიცავს 4 სტრატეგიულ მიმართულებას:

- დასაქმებულთა უფლებები;
- უშუალოდ დასაქმება;
- სოციალური დაცვა;
- სოციალური დიალოგი.

ამ ოთხი მიმართულების ფარგლებში ღირსეული შრომის გაზომვა ხორციელდება მაჩვენებელთა 11 ჯგუფით. აქედან ათი მათგანი ასახავს შრომის ბაზრის საერთო მდგომარეობას და დასაქმების ხარისხს:

1. შრომითი მოწყობის შესაძლებლობა (I + II); (ფრჩხილებში ნაჩვენებია რომელ სტრატეგიულ მიმართულებას მიეკუთვნება მაჩვენებელი);

2. ადეკვატური ანაზღაურება და შწარმოებლური შრომა (I + III);
3. სამუშაო დროის ნორმალური ხანგრძლივობა (I + III);
4. ბალანსი შრომასა და პირად ცხოვრებას შორის (I + III);
5. შრომა, რომელიც უნდა გაუქმდეს (I + III);
6. სამუშაოს სტაბილურობა და დაცულობა (I, II + III);
7. დასაქმების შესაძლებლობების და პირობების თანასწორობა (I, II + III);
8. შრომის უსაფრთხო პირობები (I + III);
9. სოციალური დაცვა (I + III);
10. სოციალური დიალოგი დამქირავებელსა და დასაქმებულს შორის (I + IV).
11. ღირსეული შრომის სოციალური და ეკონომიკური კონტექსტის ძირითადი ასპექტები (იხ. დანართი 1).

ღირსეული შრომის სტატისტიკური ინდიკატორების უმრავლესობა გამოითვლება სამუშაო ძალის შერჩევითი კვლევის საფუძველზე, ანკეტური გამოკითხვის წესით. გარდა ამისა, მონაცემების შესაგროვებლად შეიძლება გამოყენებულ იქნას შინამეურნეობების სხვა გამოკვლევები (მაგ. ბავშვთა შრომის გამოკითხვები, მოსახლეობის აღწერა), ორგანიზაციული კვლევები და ადმინისტრაციული წყაროები. აღნიშნული ინდიკატორების გამოყენება დამოკიდებულია თითოეული ქვეყნის სტატისტიკის სამსახურების მუშაობაზე, რომლებიც ამ მიმართულებით განვითარების სხვადასხვა საფეხურზე იმყოფებიან. მაგალითად, ყაზახეთში გამოდის წლიური ბიულეტენი „ღირსეული შრომის გაზომვის სტატისტიკური მაჩვენებლები ყაზახეთში“, რუსეთში წლიური მაჩვენებლები „ღირსეული შრომის ინდიკატორები“ (<https://www.ilo.org>, 2008). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერით მომზადდა და გამოქვეყნდა ეროვნული ანგარიშები ღირსეულ შრომაზე აზერბაიჯანში (ILO, 2012c), მოლდოვაში (Ciloci and Morari, 2013) და უკრაინაში (ILO, 2013b).

ღირსეული შრომის არსი მრავალწახნაგოვანია, ამიტომაც ინდიკატორთა შორის არ არის მკაფიო იერარქია, გარდა ბავშვების და იძულებითი შრომის აღმოფხვრის პრიორიტეტებისა. მაგალითად, ინდიკატორი „შრომითი მოწყობის შესაძლებლობება“ უფრო წარმომადგენლობითია საერთაშორისო შედარებების თვალსაზრისით, რამდენადაც მის შესახებ ინფორმაცია თითქმის ყველა ქვეყანაში გროვდება (იხ. დანართი 2). იგი გვეხმარება ხარისხობრივად შევაფასოთ შრომაზე მოთხოვნა და

მიწოდება ეკონომიკაში და გავზომოთ დასაქმების ხარისხი ისეთი მაჩვენებლების საშუალებით, როგორცაა:

- დასაქმების დონე;
- უმუშევრობის დონე;
- ახალგაზრდების წილი, რომელიც არც მუშაობს და არც სწავლობს;
- არაფორმალური დასაქმება;
- სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონე;
- უმუშევრობა ახალგაზრდებში;
- უმუშევრობა განათლების დონის მიხედვით;
- დასაქმება, დასაქმების სტატუსის მიხედვით;
- ოჯახის დამხმარე წევრების მუშაკების წილი საერთო დასაქმებაში;
- სოფლის მეურნეობაში დაქირავებით დასაქმებულ პირთა წილი;
- გამოუყენებელი სამუშაო ძალა.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ რეკომენდირებულია დასაქმების დონე გამოითვალოს არა მხოლოდ მთლიანი მოსახლეობისათვის, არამედ გენდერულ ჭრილშიც. შრომის სტატისტიკის საერთაშორისო კონფერენციის მე-19 რეზოლუცია გვთავაზობს დასაქმების კონცეფციის უფრო ვიწრო და მკაფიო განსაზღვრას, ვიდრე მანამდე არსებული სტანდარტები. ამ სტანდარტის დანერგვა სხვადასხვა ქვეყნებში გამოიწვევს დასაქმებულთა რიცხოვნობის შემცირებას, პარალელურად უმუშევრების და სამუშაო ძალის გარეთ მყოფი მოსახლეობის გაზრდას. განვითარებული ქვეყნებისთვის ეს ცვლილება არ იქნება დიდი, ნაკლებად განვითარებულებისთვის კი საკმაოდ მნიშვნელოვანი, რამდენადაც ძირითადი განსხვავებები ეხება საკუთარი მოხმარებისათვის საქონლისა და მომსახურების მწარმოებელ დასაქმებულებს. როგორც ზემოთ აღინიშნა, ეს მეთოდოლოგია უკვე დაინერგა საქართველოში. ასევე მნიშვნელოვანი განსხვავებაა ქვეყნებს შორის სამხედრო მოსამსახურეების, ოჯახის დამხმარე წევრების, სტაჟიორების, საკუთარი მოხმარებისათვის საქონლის და მომსახურების მწარმოებელ პირების და სამსახურში დროებით არ მყოფ პირების სტატუსებს შორის. ზოგიერთ ქვეყანაში, განსაკუთრებით დაბალი შემოსავლების მქონე ქვეყნებში, შეიძლება წარმოიქმნას დამატებითი სირთულეები არაანაზღაურებად მოწაფეებისა და სტაჟიორების კლასიფიცირებასთან დაკავშირებით. მე-19 რეზოლუციასთან შესაბამისობაში მოცემული კატეგორია არ

მიეკუთვნება დასაქმებულებს (**Resolution wcms 230304, 2013**), მაგრამ ქვეყნებში, სადაც ნატურალური გაცვლა ეკონომიკური ურთიერთობების მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენს, სწავლის პროცესში მიღებული ცოდნა და უნარები შეიძლება მივიღოთ ანაზღაურების ექვივალენტად (**Oya, 2015**). საკუთარი მოხმარებისათვის საქონლის და მომსახურების მწარმოებელი პირები დასაქმებულებს იმ შემთხვევაში მიეკუთვნება, თუ წარმოებული საქონელი განკუთვნილია გაყიდვისთვის ან გაცვლისთვის. ზოგიერთ ქვეყანაში კი დამატებითი პირობებია შემოღებული სამუშაო ძალის ამ კატეგორიის დასაქმებულად კლასიფიცირებისათვის. მაგალითად, ყირგიზეთში აღნიშნული სახის საქმიანობა კვირის განმავლობაში 10 საათი მაინც უნდა გრძელდებოდეს. ყაზახეთში დასაქმებულთა რიცხვში შედიან ისინიც, ვინც სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციას აწარმოებს შინამეურნეობაში საკუთარი მოხმარებისთვის. ანალოგიური პრაქტიკაა მოლდოვაში, მაგრამ იმ პირობით, როცა ასეთი საქმიანობის ხანგრძლივობა შეადგენს კვირაში არანაკლებ 20 საათს. სომხეთში სოფლის მეურნეობის პროდუქციის მწარმოებლები შეიძლება მიეკუთვნონ უმუშევრებსაც, თუ ისინი ეძებენ სამუშაოს და მზად არიან მის დასაწყებად. აზერბაიჯანში სოფლის მეურნეობის პროდუქციის წარმოება არ წარმოადგენს რესპოდენტთა დასაქმებულად კლასიფიცირების საფუძველს. უფრო უნიფიცირებულია/ერთგვაროვანია ოჯახის დამხმარე წევრების აღრიცხვა. მხოლოდ აზერბაიჯანშია დაწესებული ასეთი საქმიანობის ხანგრძლივობის მაღალი ზღვარი - 30 საათი კვირაში, რამაც უნდა გამოიწვიოს ამ კატეგორიის დასაქმებულთა რიცხვის შემცირება. სტატისტიკური მეთოდოლოგიის გამოკვლევები აჩვენებს, რომ აგრარულ ქვეყნებში და ნაკლებად განვითარებულში დასაქმების მაჩვენებლები დიდწილად დამოკიდებულია შეკითხვების ფორმულირებაზე და იმაზე, ვინ პასუხობს ანკეტებს თვითონ რესპოდენტი თუ მისი ნათესავი (**Bardasi et al., 2010**).

მეორე მაჩვენებელი, რომელიც დასავლეთის განვითარებულ ქვეყნებში შრომის ბაზარზე არსებულ მდგომარეობას ნათლად ასახავს, არის უმუშევრობის დონე. ნაკლებად განვითარებულ ქვეყნებში მისი ინტერპრეტაცია უფრო პრობლემურია და ამიტომ ის უნდა იქნას გამოყენებული სხვა მაჩვენებლებთან ერთად, რომლებიც ახასიათებენ არაფორმალური დასაქმების გავრცელებას და ხელფასის სიდიდეს. საქმე იმაშია, რომ უმუშევრობის მაჩვენებელი ასახავს არა მხოლოდ შრომის ბაზარზე არსებულ მდგომარეობას, არამედ სოციალური დაცვის სისტემის ფუნქციონირების

ხარისხსაც. ეკონომიკურად დაბალგანვითარებულ ქვეყნებში, სადაც არ არსებობს უმუშევრობის შემწეობა, მოსახლეობის დიდი ნაწილი თავს უმუშევრად დარჩენის უფლებას ვერ აძლევს. ამიტომაც, ამ ჯგუფის ბევრ ქვეყანას შრომის ბაზრის დაძაბულობის პირობებში უმუშევრობის დაბალი მაჩვენებელი და ქალთა დასაქმების მაღალი დონე აქვს (Oya, 2015). უმუშევრობის განსაზღვრაში ქვეყანათაშორის განსხვავება ნაწილობრივ გამომდინარეობს დასაქმების ეროვნული განსაზღვრების განსხვავებიდან. მოსახლეობის ზოგიერთი ნაწილი შეიძლება აღმოჩნდეს უმუშევრათა შორის - უმთავრეს შემთხვევაში ეს ეხება ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში დამქირავებლის მიზეზით სამუშაოზე არმყოფ პირებს, რომლებიც სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის წარმოებით არიან დაკავებულები. განსხვავებათა სხვა ჯგუფი ეხება სამუშაოს ძებნის და მისი დაწყების კრიტერიუმების ფორმულირებას. მაგალითად, დაბალი შემოსავლების ქვეყნებში ხშირად უწევთ შეასუსტონ სამუშაოს ძებნის კრიტერიუმები, რამდენადაც სუსტად ორგანიზებული შრომის ბაზრის პირობებში, მაღალი თვითდასაქმებით სამუშაოს ძებნის ტრადიციული არხების გამოყოფამ დაკარგა აზრი. უმუშევრად დარჩენილ ადამიანებს არ აქვთ შესაძლებლობა მიმართონ დასაქმების სამსახურებს ან ისარგებლონ სარეკლამო განცხადებებით. მეზობელ ქვეყანათა უმეტესობაში, სადაც სამუშაო ძალის კვლევა ხორციელდება, სამუშაოს ძებნის კრიტერიუმები და მზადყოფნა მის დასაწყებად ერთნაირად არის ფორმულირებული. კერძოდ, სამუშაოს ძებნის ხანგრძლივობა 4 კვირაა, გამოკითხვის წინა მომენტამდე. სამუშაოს დაწყებისათვის მზადყოფნის პერიოდი - ორი კვირა სომხეთში, ბელარუსში, უკრაინაში. 15 დღე - მოლდოვაში (Oya, 2015).

მნიშვნელოვანია ახალგაზრდების დასაქმების შესაძლებლობების გამოკვლევა. ამ საკითხის დეტალიზებისთვის საერთაშორისო პრაქტიკაში ორი მაჩვენებელი გამოიყენება: უმუშევრობის დონე ახალგაზრდებში და 15-25 წლის ასაკობრივ ჯგუფში იმ ახალგაზრდების პროცენტული წილი, რომლებიც არც მუშაობენ და არც განათლების მიღების პროცესში არიან ჩართულები (NEET). პირველი უფრო განზოგადებულია, მხოლოდ უმუშევრობის დონის დათვლით ხშირად მისი რეალური მიზეზები იმალება, ხოლო მეორე კონკრეტულად გვიჩვენებს დასაქმების პრობლემები შრომის ბაზრის შეფერხებით მუშაობის შედეგია, თუ არსებობს სუბიექტური განწყობები და სამომავლო გეგმები განათლების მიღებასა და კვალიფიკაციის ამაღლებასთან დაკავშირებით. მიუხედავად მაჩვენებლის

სიმარტივისა, სტატისტიკური აღრიცხვის სისტემის პრაქტიკაში მისი დანერგვისას ბევრი ტექნიკური ხასიათის სირთულე წარმოიქმნება. პირველი მათგანი ეხება მოსახლეობის სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფებიდან ახალგაზრდების ასაკობრივი ნიშნით გამოყოფას. ამისათვის ეროვნულ სტატისტიკებში ხშირად გამოიყენება ფართო დიაპაზონი (16-28/29 წელი). ასევე გამოცალკავებულია ქვეკატეგორიები, მათ შორის ისეთები რომლებიც გათვალისწინებულია საერთაშორისო კლასიფიკაციით. მეორეც, ცნება „სწავლება“ შეიძლება იყოს ორაზროვანი და გაურკვეველი. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია რეკომენდაციას უწევს განათლების საერთაშორისო სტანდარტულ კლასიფიკაციას (International Standard Classification of Education – ISCED11), რომელიც შემუშავებულია იუნესკოს მიერ. ამ კლასიფიკაციის შესაბამისად, ცნება „განათლება“ მოიცავს როგორც ფორმალურ ისე არაფორმალურ განათლებას. უკანასკნელს მიეკუთვნება დამატებითი პროფესიული განათლების სხვადასხვა ორგანიზაციები.

დასაქმების ხარისხობრივი შეფასებისათვის მნიშვნელოვანია არაფორმალური დასაქმების დონე ქვეყანაში. იგი გამოითვლება, როგორც არაფორმალურად დასაქმებულთა რიცხოვნობის თანაფარდობა დასაქმებულთა საერთო რიცხოვნობასთან პროცენტებში. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციებით მისი გამოთვლისას საქმე ეხება კონკრეტულად არაფორმალურ დასაქმებას და არა დასაქმებას არაფორმალურ სექტორში (<https://www.ilo.org>, 2012a). განსხვავება ამ ორ კონცეფციას შორის განსაზღვრულია შრომის სტატისტიკის საერთაშორისო კონფერენციის მე-15 და მე-17 რეზოლუციებით. დასაქმება არაფორმალურ სექტორში დაკავშირებულია დამქირავებლის არაფორმალურ სტატუსთან და არაფორმალური დასაქმება მიბმულია კონკრეტულ სამუშაო ადგილთან და ახასიათებს დასაქმებულის სამართლებრივ და სოციალურ დაცულობას. ასეთ შემთხვევაში, არაფორმალურად დასაქმებულთა შემადგენლობაში შედის შინამეურნეობებში ანაზღაურების საფუძველზე დასაქმებული პირები, ეკონომიკის ფორმალურ სექტორში არაფორმალურ საფუძველზე დასაქმებულები, მაგრამ გამოირიცხება არაფორმალურ სექტორში ფორმალურად დასაქმებულები. (17 ICLS, 2003; ILO, 2013a). უფრო ხელსაყრელობის თვალსაზრისით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია რეკომენდაციას უწევს გათვალისწინებულ იქნას მხოლოდ ძირითადი სამუშაო ადგილი (ILO, 2012a) და არაფორმალური დასაქმების

ანალიზი დაეფუძნოს სამუშაო ადგილების რაოდენობას და არა დასაქმებული პირების რაოდენობას. განსახილველ პერიოდში არაფორმალური დასაქმება ესაა არაფორმალური სამუშაო ადგილების რაოდენობის ჯამი, იმისგან დამოუკიდებლად იყო ისინი ეკონომიკის თუ შინამეურნეობების ფორმალურ თუ არაფორმალურ სექტორში. არაფორმალური დასაქმების ანგარიშისას გაითვალისწინება: 1. დაქირავებული მუშაკები, არაფორმალურ სამუშაო ადგილებზე (მათ შორის ანაზღაურებადი შინამოსამსახურეები), 2. დამსაქმებელი და საკუთარი ანგარიშით მომუშავე პირები, რომლებთაც აქვთ არაფორმალური საწარმოები, 3. უსასყიდლოდ მომუშავე ოჯახის წევრები, 4. არაფორმალური საწარმოო კოოპერატივების წევრები, 5. საკუთარი საბოლოო მოხმარებისთვის საქონლის წარმოებით დაკავებული პირები (თუ ითვლება დასაქმებულად). მაგალითად, უკრაინაში არაფორმალურად დასაქმებულთა რიცხვში შედის დასაქმებულთა შემდეგი კატეგორიები: 1. არაფორმალური სექტორის საწარმოებში დასაქმებულები (არარეგისტრირებული თვითდასაქმებულები, დამქირავებლები და მათ მიერ დაქირავებულები, ოჯახის უსასყიდლოდ მომუშავე წევრები და სხვ.); 2. ფორმალური სექტორის საწარმოებში ოჯახის უსასყიდლოდ მომუშავე წევრები; 3. ფორმალურ სექტორში არაფორმალურ სამუშაო ადგილებზე დაქირავებით მომუშავე პირები (პირები, რომლებიც მუშაობენ ზეპირსიტყვიერი შეთანხმების საფუძველზე ან არ აქვთ რაიმე სახის სოციალური გარანტიები). ყაზახეთში არაფორმალურ სექტორზე სტატისტიკური დაკვირვება 2015 წლიდან მიმდინარეობს და მოიცავს პირებს: 1. არაფორმალურ სექტორში დამოუკიდებლად მომუშავე ან სამუშაოს შემქმნელი; 2. არაფორმალური კოოპერატივის წევრები; 3. საოჯახო საწარმოებში დამხმარე (ანაზღაურების გარეშე) პირები; 4. საკუთარ საკარმიდამო ნაკვეთზე მომუშავე პირები, რომლებიც სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციას მხოლოდ საკუთარი მოხმარებისთვის აწარმოებენ; 5. დაქირავებული მუშები, რომლებიც დასაქმებულნი არიან ფორმალური თუ არაფორმალური სექტორის საწარმოებში, ცალკეულ ფიზიკურ პირებთან თუ ფერმერულ მეურნეობებში თუ მათი სამუშაო ადგილი აკმაყოფილებს ჩამოთვლილ კრიტერიუმებიდან ერთ-ერთს: მიღებულია ზეპირი შეთანხმების საფუძველზე, დამსაქმებელი არ იხდის სოციალური დაცვის შენატანებს, არ არსებობს ფასიანი სამედიცინო შვებულების უფლება, არ არსებობს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შრომითი შვებულების უფლება. სომხეთში არაფორმალურობის განსაზღვრა ეფუძნება

არაფორმალური სექტორის კონცეფციას. საქართველოში არაფორმალურ დასაქმებულებს მიეკუთვნებიან არასასოფლო-სამეურნეო სექტორში დასაქმებულები, რომლებიც თავიანთ სამუშაოზე არ იყვნენ ან ნაწილობრივ იყვნენ დაცული ფორმალური შეთანხმებებით (არ იხდიდა საშემოსავლო გადასახადს ხელფასიდან, დასაქმებულს არ შეეძლო ესარგებლა ანაზღაურებადი ყოველწლიური შვებულებით, ან დასაქმებულს არ შეეძლო ესარგებლა ანაზღაურებადი საავადმყოფო ფურცლით ავადმყოფობის შემთხვევაში, ან/და დამსაქმებელი არ იხდიდა საპენსიო ფონდში შენატანს) ან განსაზღვრავენ საკუთარი დასაქმების სტატუსს, როგორც ოჯახის საწარმოში/მეურნეობაში დამხმარე, ან მუშაობდნენ საწარმოებში, რომლებიც არ არის რეგისტრირებული (<https://www.geostat.ge>).

ინდიკატორთა ამ ნაწილში შედის მაჩვენებელი „გამოუყენებელი სამუშაო ძალა“, რომლის მეთოდოლოგიური რეკომენდაციები ჯერ კიდევ დაზუსტების პროცესშია. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური ითვლის არასრულად გამოყენებული სამუშაო ძალის დონეს [(არასრულად დასაქმებული პირები + უმუშევრები + პოტენციური სამუშაო ძალა) / გაფართოებული სამუშაო ძალა (სამუშაო ძალა + პოტენციური სამუშაო ძალა)] x 100% (<https://www.geostat.ge>). შრომის ბაზრისა და მთლიანად ეკონომიკის დინამიკის შესასწავლად მნიშვნელოვანი მაჩვენებელია „დასაქმება დასაქმების სტატუსის მიხედვით“, დაქირავებით დასაქმებულთა დიდი წილი მოწმობს ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების მაღალ დონეზე. თვითდასაქმებულთა დიდი წილი კი - ფორმალურ სექტორში სამუშაო ადგილების ზრდის დაბალ ტემპზე და არაფორმალურ სექტორში მისი ზრდის მაღალ ტემპზე (<https://www.ilo.org>, 2021).

დასაქმების ეფექტიანობის შესაფასებლად მნიშვნელოვანია იმის გარკვევა, რამდენად არის შესაძლებელი დასაქმების პროცესში მისი ფუნქციების, მათ შორის კვლავწარმოების და სტიმულირების ფუნქციის შესრულება. რაც შესაბამისი ანაზღაურებისა და მწარმოებლურობის მაღალი დონის გარეშე შეუძლებელია. ინდიკატორთა ჯგუფი „ადეკვატური გამოიმუშავება და მწარმოებლური შრომა“ (იხ. დანართი 3) აღნიშნული მიმართულებით ზუსტ დიაგნოზს სვამს. მის შემადგენლობაში შემავალი მაჩვენებელი „მომუშავე ღარიბების წილი“ გამოითვლება სიღარიბის ზღვარს მიღმა მყოფ შინამეურნეობებში დასაქმებულთა თანაფარდობით მთლიანად დასაქმებულთა რაოდენობასთან. აღნიშნული ინდიკატორის

განგარიშებისათვის მონაცემთა ბაზად შეიძლება გამოყენებულ იქნას კომპანიების ფინანსური დოკუმენტაცია, რომელიმე ერთი კონკრეტული თვისთვის დარიცხული ხელფასებს მიხედვით დასაქმებულთა განაწილების დასადგენად და შემდგომ მუშაკთა იმ წილის ცალკე გამოყოფით, რომლებსაც აქვთ შრომისუნარიანი მოსახლეობის საარსებო მინიმუმზე ნაკლები ხელფასი. როგორც ვხედავთ ეს განგარიშება განსხვავდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციისგან: არ გაითვალისწინება მუშაკთა სხვა შემოსავლები და ოჯახის წევრების შემოსავლები. ამას გარდა, დასაქმებული მოსახლეობის ჩართულობა შემოსაზღვრულია ფორმალური სექტორის საშუალო და მსხვილი ორგანიზაციებით. შედეგად, ანალიზის გარეთ რჩება არაფორმალური სექტორი, შინამეურნეობებში დასაქმებულები, ასევე ფორმალური სექტორის მცირე საწარმოებში დასაქმებულები. დასაქმებულთა შორის შეფარდებითი სიღარიბის დასათვლელად გამოიყენება დაბალი ხელფასით მომუშავეთა წილი, რომელიც სიღარიბის და გამომუშავეების დიფერენციაციის ერთ-ერთი მაჩვენებელია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციის შესაბამისად, ის უნდა გამოითვალოს დაქირავებით დასაქმებულთათვის როგორც თანაფარდობა მედიანური ხელფასის 2/3-ზე დაბალი მნიშვნელობით მომუშავეთა დამოკიდებულებით დაქირავებით დასაქმებულთა საერთო რაოდენობასთან.

პროდუქტიული დასაქმებისათვის განმსაზღვრელია სამუშაო დროის ნორმალური ხანგრძლივობისა და სამუშაო-პირად ცხოვრებას შორის ბალანსის უზრუნველყოფა. რამდენადაც ზეგანაკვეთური ან პირიქით არასრულად მუშაობა უარყოფითად აისახება სამუშაო ძალის კვლავწარმოების პროცესზე. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ზეგანაკვეთურად აღრიცხავს კვირაში 48 საათის ზემოთ ძირითადი და მეორადი დასაქმების ჩათვლით ნამუშევარ საათებს. ქვეყნებს შეუძლიათ გამოიყენონ ზღვარი, მაგრამ არა 48 საათის ზემოთ. ეს ნიშნული შეესაბამება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N1 კონვენციას „სამუშაო დროის შეზღუდვის შესახებ დღეში 8 და კვირაში 48 საათის შესახებ“ (<https://www.ilo.org>, 1919). რაც შეეხება არასრულ დასაქმებას ამ უკანასკნელის (time-related underemployment) უფრო თანამედროვე სტანდარტები წარმოდგენილია შრომის სტატისტიკის საერთაშორისო კონფერენციის მე-19 რეზოლუციაში. ამ რეზოლუციის შესაბამისად, სამუშაო დროის ხანგრძლივობის მიხედვით არასრულად დასაქმებულთა კატეგორიას რომ

მივაკუთვნით პირი, სამი კრიტერიუმის დაცვაა საჭირო: 1- სურვილი იმუშაოს დამატებითი დრო იმავე ან სხვა სამსახურში. 2 - მზადაა იმუშაოს დამატებითი დროში არსებობის შემთხვევაში, 3 - ჰქონდეს სამუშაო დროის ფაქტიური ხანგრძლივობა, რომელიც არ აჭარბებს დადგენილ ზღვარს (**Convention No 1, 1919**).

დასაქმების ხარისხობრივი შეფასება მისი მუდმივობის, საიმედოობის და მოწყვლადობის მიხედვით (იხ. დანართი 4) ხდება ინდიკატორთა ჯგუფის „**სამუშაოს დაცულობა და სტაბილურობის**“ საშუალებით, რომლის შემადგენლობაში შედის მაჩვენებლები „არამდგრადი დასაქმება“, „მიმდინარე დამქირავებელთან სტაჟის ხანგრძლივობა“. ცალკე გამოიყოფა ინდიკატორთა ჯგუფი „დასაქმების შესაძლებლობების და პირობების თანასწორობა“ (იხ. დანართი 5) მაჩვენებელთა სისტემით: შრომის გენდერული დანაწილება, ხელმძღვანელ თანამდებობებზე ქალთა წილი, გენდერული განსხვავება ხელფასებში, სოფლის მეურნეობის მიღმა დასაქმებულ ქალთა წილი. მუშავდება კიდევ ოთხი მაჩვენებელი, ისინი დაკავშირებული იქნება რასობრივ და ეთნიკურ დისკრიმინაციებთან, ასევე მიგრანტების და ინვალიდების მდგომარეობასთან. პირველი მათგანი შეიძლება სხვადასხვა მეთოდით გაიზომოს, მაგალითად, პროფესიული ჯგუფების მიხედვით ქალთა და კაცთა გადანაწილება ISCO-08-ის მიხედვით ან დუნკანის განსხვავებულობის ინდექსი პროფესიული ქვეჯგუფის მიხედვით (ISCO-08). მეორე მაჩვენებელი **ხელმძღვანელ თანამდებობებზე ქალთა წილი** გამოითვლება როგორც ხელმძღვანელ თანამდებობებზე დასაქმებული ქალების წილი საერთო დასაქმებიდან. მესამე - **ხელფასებში გენდერული განსხვავება** - მიზანშეწონილია გაანგარიშდეს როგორც ქალის და მამაკაცის გამომუშავების სხვაობის თანაფარდობა მამაკაცის გამომუშავებასთან ან როგორც ქალთა საშუალო ხელფასის მამაკაცის საშუალო ხელფასთან თანაფარდობა (<https://www.ilo.org>).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ ზემოთმოტანილი შემოთავაზებული ინდიკატორების გარდა, შემუშავებულია დასაქმების ტენდენციების, მოწყვლადობის, დიფუზიის და სხვა ინდექსები. სრული დასაქმებისა და სამართლიანობის ცენტრმა შეიმუშავა **დასაქმების მოწყვლადობის ინდექსი (Employment Vulnerability Index-EVI)** ავსტრალიის მცირე რეგიონებისთვის. მოცემული ინდექსი არის ზემოთ აღნიშნული ცენტრის დირექტორის (CofFEE), ახალი მონეტარული თეორიის თანადამფუძნებლის, შრომის ბაზრის დინამიკის

შემსწავლელი პროფესორის **უილიამ მიტჩელის (William Mitchell)** და გრიფიტის უნივერსიტეტის (ავსტრალია) პროფესორის სკოტ ბაუმის (**Scot Baum**) (**Baum and Mitchell, 2009; Baum, Mitchell and Flanagan 2013**) თანამშრომლობით შექმნილი. 1978-2020 წლებში ავსტრალიაში საქმიანობის სფეროების მიხედვით უმუშევრობის და დასაქმების დონეების აბსოლიტური და პროცენტული ცვლილებების წარმოდგენით, გამოვლენილია განგაშის (წითელი, ნარინჯისფერი) ზონები. დასაქმების პროცესების შესასწავლად გამოიყენება **დასაქმების ტენდენციების ინდექსი (Employment Trends Index - ETI)**, იგი წამყვანი კომპოზიციური ინდექსია. ინდექსში შემობრუნების წერტილები მიუთითებს იმაზე, რომ დასაქმების გარდამტეხი მომენტი უახლოეს თვეებში უნდა დადგეს (<https://www.conference-board.org>) აერთიანებს შემდეგ ინდიკატორებს:

1. რესპონდენტთა პროცენტული წილი, რომლებსაც სურთ მდგრად სამუშაო ადგილებზე სამსახურის დაწყება;
2. საწყისი მოთხოვნები და მსურველები უმუშევრობის დაზღვევის მიღებაზე;
3. ფირმების პროცენტული წილი, რომლებიც სამუშაო პოზიციებს ვერ ავსებენ მიმდინარე პერიოდში;
4. თანამშრომლების წილი, რომლებიც ნახევარ განაკვეთზე მუშაობენ ეკონომიკური მიზეზების გამო;
5. ვაკანსიების რაოდენობა;
6. სამრეწველო წარმოების ინდექსი;
7. რეალური წარმოება და სავაჭრო გაყიდვები.

ქალაქის განვითარების ეკონომიკური ეფექტიანობის პერსპექტივების შეფასებისათვის გამოიყენება **დასაქმების საბაზო ინდექსი**, რომელიც გამოითვლება როგორც საექსპორტო ინდუსტრიაში დასაქმებულთა რაოდენობის შეფარდება მოსახლეობის საერთო რაოდენობასთან. საბაზო დასაქმებას ქმნიან წარმოების საბაზო სექტორის მუშაკები, ხოლო მომსახურეს - ქალაქის ეკონომიკის სხვა დარგებში მომუშავეები. შრომის სტატისტიკის ბიუროს (**BLS' - Bureau of Labor Statistics**) მიერ შემოთავაზებულია **დასაქმების დიფუზიის ინდექსი (Employment Diffusion Index - EDI)**, რომელსაც ეკონომისტები იყენებენ იმის დასადგენად, თუ რამდენად ფართოდ არის განაწილებული სამუშაო ადგილების მოგება და ზარალი მრეწველობაში. **საწარმოო სექტორში დასაქმების ინდექსი (Manufacturing Employment Index - MEI)** -

ერთ-ერთი დიფუზიური ინდექსია, რომლის საფუძველზეც მიწოდების მართვის ინსტიტუტი (**ISM - Institute for Supply Management**) ითვლის შესყიდვების მენეჯერთა ინდექსს საწარმოო სექტორში (<https://tradingeconomics.com>)¹. ის ასახავს ინდუსტრიულ საწარმოებში დასაქმების ვითარების ცვლილებას. ინდექსის გაანგარიშებისათვის მონაცემები გროვდება ყოველთვიურად ამერიკული ინდუსტრიის შესყიდვების მენეჯერების გამოკითხვის საფუძველზე. ისინი პასუხობენ კითხვას, ბოლო ერთი თვის განმავლობაში, გაიზარდა თუ არა დასაქმება მათ საწარმოებში, შემცირდა თუ იგივე დონეზე დარჩა. მონაცემები მუშავდება და გადადის დიფუზურ ინდექსში. მისი წონა მთლიან სამრეწველო PMI-ის გაანგარიშებაში 20%-ია. საწარმოო სექტორში დასაქმების ინდექსი ჩვეულებრივ მჭიდრო კავშირშია შრომის სტატისტიკის ბიუროს მონაცემებთან. წარმოების სექტორში დასაქმებულთა ზრდა ჩვეულებრივ ასახავს მთლიანად შრომის ბაზარზე არსებულ დადებით სიტუაციას, რამდენადაც მწარმოებლები ქირაობენ მეტ თანამშრომლებს, იზრდება სამუშაო ადგილები და მცირდება უმუშევრობა.

დიფუზიური ინდექსებიდან ერთ-ერთია **დასაქმების ინდექსი არასაწარმოო სფეროში (ISM Non-Manufacturing Employment)** - ის ასახავს მომსახურების სფეროს საწარმოებში დასაქმების ვითარების ცვლილებას. მის გამოსათვლელად მონაცემები გროვდება მომსახურების სფეროს 17 დარგის მენეჯერების გამოკითხვით და როგორც წინა შემთხვევაში, მონაცემების გადამუშავებით გარდაიქმნება დიფუზიურ ინდექსად. მისი წონა PMI-ის გაანგარიშებაში 25%-ს შეადგენს. **სამუშაო ძალის ფასების ინდექსი (The Employment Cost Index - ECI)** - ზომავს შრომის ღირებულების ცვლილებას, თავისუფალია სამუშაო ადგილების ზემოქმედებისგან პროფესიასა და ინდუსტრიაში. აღნიშნული ინდექსი არის კვარტალური ეკონომიკური მწკრივი, რომელიც აკონკრეტებს სამუშაო ძალის ღირებულებას აშშ-ს ეკონომიკაში. ამ მწკრივებს აქტიურად ადევნებენ თვალყურს ფინანსური სექტორის წარმომადგენლები. ისე, როგორც სამომხმარებლო ფასების ინდექსს, რამდენადაც სამუშაო ძალის ფასების ინდექსი ბიზნესის წარმომადგენლებისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია. ამრიგად, იგი ზომავს დამსაქმებლის მიერ გადახდილი ხელფასებისა და სხვა ანაზღაურებების ინფლაციას. ფედერალური სარეზერვო სისტემის ყოფილმა

¹ Institute for Supply Management. <https://tradingeconomics.com/united-states/ism-manufacturing-employment>

თავმჯდომარემ ალან გრინსპენმა თქვა: „სამუშაო ძალის ფასის ინდექსი აუცილებელია ამერიკის ეკონომიკის აღსაქმელად. ის უზრუნველყოფს დამსაქმებელთა კომპენსაციის ხარჯების სტატისტიკის სისწორეს, რომელსაც ჩვენ ვენდობით პოლიტიკის შემუშავებისა და ბიზნესის წარმატებული დაგეგმვისთვის” (Greenspan,1999). ინდექსი ასევე გამოიყენება, აშშ-ს სახელმწიფო მოხელეების ხელფასების ყოველწლიური კორექტირებისათვის.

დასაქმების მოქნილობის ინდექსი (The Employment Flexibility Index - EFI) - დასაქმების მოქნილობის ინდექსი ემყარება Doing Business-ის მონაცემებს შრომის რეგულაციების შესახებ, რომლებიც გროვდება სტანდარტიზებული კითხვარით გამოკითხვის შედეგად. ინდექსი მოიცავს დაქირავების, სამუშაო საათების, დაქირავების წესების და დათხოვნის ხარჯების მაჩვენებლებს. დასაქმების მოქნილობის ზოგადი ინდექსის დასადგენად დასაანგარიშებელია დასაქმების სიხისტისა და გადაჭარბებული ხარჯების მნიშვნელობები, ქვეინდექსების მნიშვნელობები ფასდებოდა 0-100 ქულის ფარგლებში, რაც უფრო დაბალია მაჩვენებლის მნიშვნელობა, მით უფრო მაღალ მოქნილობაზე მიუთითებს და რაც მაღალ სარეიტინგო ქულას ნიშნავს (**EBRD & The World Bank, 2006**).

Monster-ის დასაქმების ინდექსი Monster India-ს მიერ ჩატარებული ვაკანსიების ინტერნეტში განთავსების ყოველთვიური და ყოვლისმომცველი ანალიზია, რითაც იქმნება ყველა ქვეყნის მასშტაბით ონლაინ რეკრუტირების აქტივობის სურათი. თუმცა აღნიშნული მაჩვენებლის სანდოობა ნაკლებია. Monster-ის დასაქმების ინდექსი პირველად გამოიყენეს ინდოეთში 2010 წლის მაისში (მონაცემები გროვდებოდა 2009 წლის ოქტომბრიდან), შემდეგ სინგაპურში 2014 წელს (მონაცემები გროვდებოდა 2011 წლის იანვრიდან), ფილიპინებში და მალაიზიაში - 2015 წელს (მონაცემების შეგროვება დაიწყო 2014 წლის თებერვლიდან). ამრიგად, დასაქმების სოციალურ-ეკონომიკური შეფასება სხვადასხვა ინდიკატორთა გამოყენებით ხდება. რაც უფრო ფართოა მაჩვენებელთა სისტემა, მით უფრო მაღალ დონეზეა შესაძლებელი დასაქმების დიაგნოსტიკა (<https://www.monster.com.sg/employment-index>).

შრომის საერთაშორისო დანაწილებისა და გლობალიზებული შრომის ბაზრის პირობებში დასაქმების პროცესებზე დაკვირვება, ანალიზი, პროგნოზი, დასახულ მიზნებთან შედეგების შედარება ეფუძნება საერთაშორისო კლასიფიკატორებს, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებულ მეთოდოლოგიას.

ტექნიკური პროგრესის დაჩქარებამ, პოსტინდუსტრიულ ერაში შესვლამ შეცვალა შესასრულებელი სამუშაოს ხასიათი, დასაქმების სტრუქტურა. მიმდინარე ეტაპზე უფრო მეტი ყურადღება ექცევა ცვალებად გარემოსთან ადაპტირების, ახალი ცოდნის ათვისების უნარს, ვიდრე ფორმალურ განათლებას და გამოცდილებას. ამ ცვლილების შედეგია დასაქმების საერთაშორისო კლასიფიკატორის ISCO-88-ის ISCO-08 ჩანაცვლება. ISCO-08-ის სტრუქტურა შემუშავებულია ისე, რომ განსაზღვრულია კვალიფიკაციის ოთხი დონე, პროფესიები კლასიფიცირებულია 436 ჯგუფურ ერთეულებში, რათა მსოფლიოში არსებული ნებისმიერი სამუშაო ერთ-ერთ ჯგუფში მაინც მოხვდეს. ასევე, მუდმივ განახლებაშია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული მეთოდოლოგია, მიმდინარეობს ახალი სტანდარტების დანერგვა. დასაქმების რაოდენობრივ შეფასებასთან ერთად მნიშვნელოვანი ხდება მისი ხარისხობრივი შეფასება. შესაბამისად გაიანგარიშება დამატებითი ინდიკატორები, მაგალითად, ისეთები, როგორცაა სამუშაოს დაცულობა და სტაბილურობა, დასაქმების შესაძლებლობების და პირობების თანასწორობა, ადეკვატური ანაზღაურება და მწარმოებლური შრომა. ინდიკატორთა ფართო ჯგუფი უზრუნველყოფს დასაქმების მაღალ დონეზე დიაგნოსტიკას, მაგრამ რაც უფრო ზუსტია ეს შეფასებები, მით უფრო მაღალია შრომატევადობა. ამიტომ, ცალკე საკითხია დასაქმების ეფექტიანობის შეფასებისას ინდიკატორების ოპტიმალური შემადგენლობის განსაზღვრა.

თავი-2. დასაქმების ძირითადი გამოწვევები საქართველოში

2.1. დასაქმების დარგობრივ-რეგიონული სტრუქტურა და მისი ფორმების

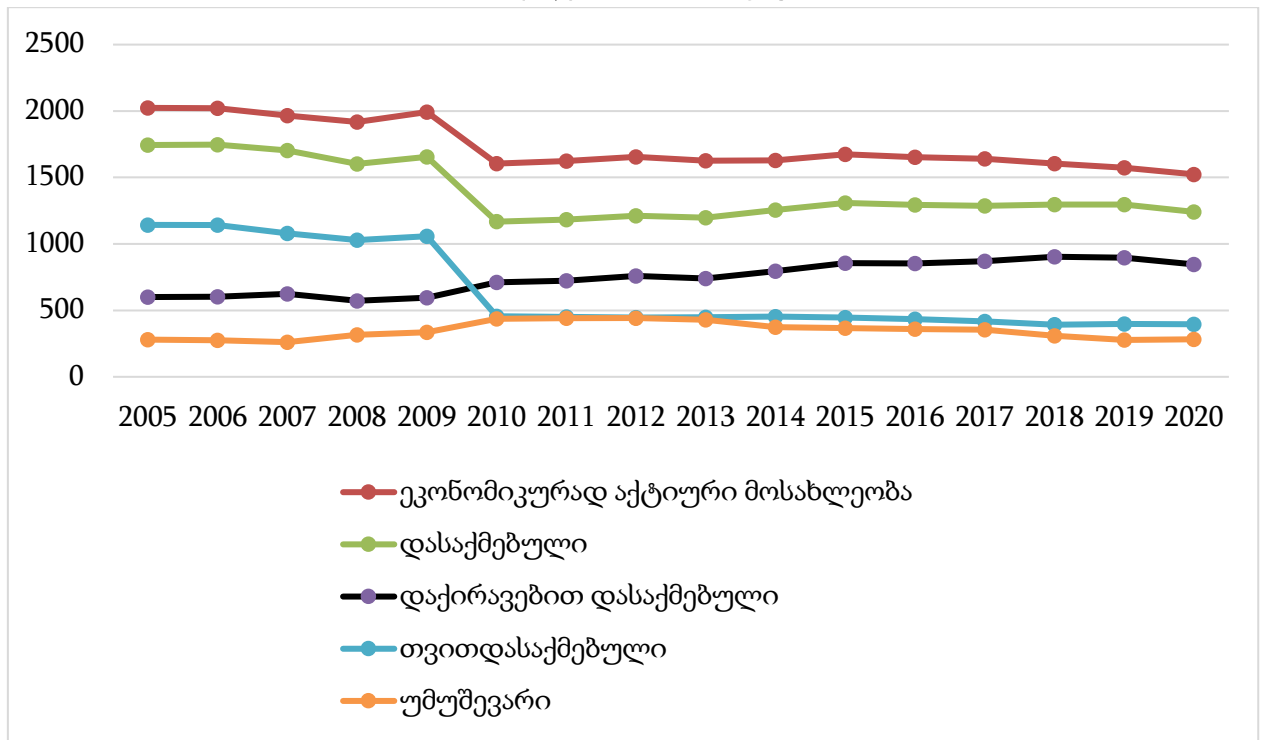
ეფექტიანობის შეფასება

დასაქმება განსაზღვრავს მოსახლეობის შემოსავლებს, ცხოვრების დონეს, ქვეყანაში არსებულ სოციალური ფონს. მაგრამ, მხოლოდ დასაქმებულთა რაოდენობა არ წარმოადგენს ინფორმაციას, რომელიც სრულ წარმოდგენას გვიქმნის შრომის ბაზრის მდგომარეობის შესახებ. ამიტომ მოსახლეობის დასაქმების შეფასება უნდა გახსნორციელდეს ხარისხობრივ და რაოდენობრივ ჭრილში ერთდროულად. ანალიზის დროს მნიშვნელოვან ბაზას წარმოადგენს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურების მიერ მოწოდებული ინფორმაცია. როგორც წინა თავებში აღინიშნა, საქართველოში შრომის ბაზრის სტატისტიკის შესახებ ინფორმაციის მოპოვებას ახორციელებს საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევის საფუძველზე, მეთოდოლოგია დაფუძნებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიერ შემოთავაზებულ სახელმძღვანელოზე. 2020 წლიდან ჩვენთან ამუშავდა მეთოდოლოგია, რომელიც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 2013 წელს იქნა შემოთავაზებული, ოფიციალურად ძალაში კი 2018 წელს შევიდა. აღნიშნული ფაქტის გამო მოხდა ცვლილებები თვიდასაქმებულთა გადაკვალიფიცირების კუთხით და ასევე დაემატა სამუშაო ძალის დამატებითი ინდიკატორები. ფაქტმა დღის წესრიგში დააყენა ისტორიული მწკრივების გადაანგარიშება, შედეგად 2010 წლიდან გამოქვეყნებული მონაცემები შეიცვალა სხვადასხვა მიმართულებით. გამომდინარე აქედან, ჩვენს ნაშრომში მოტანილი სტატისტიკური ინფორმაცია 2010 წლამდე დაეფუძნება 2013 წლამდე მოქმედ მეთოდოლოგიას, ხოლო 2010 წლიდან დღემდე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შრომის სტატისტიკოსთა მე-19 და მე-20 საერთაშორისო კონფერენციებზე მიღებული სტანდარტებს (<https://www.geostat.ge>). როგორც უკვე ითქვა, დასაქმება მრავალასპექტიანი კატეგორიაა და მისი ეფექტიანობის გაზომვა შეუძლებელია ერთი რომელიმე კონკრეტული მაჩვენებლით, ამიტომ პრაქტიკაში ხშირად იყენებენ მაჩვენებლების სისტემას. მათგან უნდა გამოვყოთ მომუშავეთა განაწილება პროფესიების, კვალიფიკაციების, დარგების და

სექტორების მიხედვით. მისი საშუალებით შეიძლება ვიმსჯელოთ ამა თუ იმ პროფესიაზე მოთხოვნის ცვლილების შესახებ. თუ ეკონომიკაში მცირდება კვალიფიციური კადრების გამოყენების შემთხვევები, ეს ნიშანია იმისა, რომ დასაქმების დარგობრივი სტრუქტურა ირაციონალურია. მომუშავეთა პროფესიულ-კვალიფიკაციური სტრუქტურა საშუალებას იძლევა გამოვლინდეს დასაქმებულთა პროფესიულ-კვალიფიციური შემადგენლობისა და სამუშაო ადგილების სტრუქტურის შესაბამისობა, აგრეთვე განისაზღვროს თუ რამდენად შეესაბამება კადრების მომზადების სისტემა მასზე ეკონომიკის მოთხოვნებს. ეფექტიანი დასაქმების შესაფასებლად მნიშვნელოვანია განვსაზღვროთ მომუშავეთა პროფესიულ-კვალიფიკაციური სტრუქტურა, რათა დადგინდეს დასაქმებულთა კვალიფიკაციის შესაბამისობა დაკავებულ თანამდებობებთან. სწორედ ამ მაჩვენებლების გაანალიზების შემდეგ შესაძლებელი გახდება კადრების მომზადების მექანიზმის მოდიფიცირება. ასევე, დარგობრივი სტრუქტურის ანალიზი გარკვეულ წარმოდგენას გვიქმნის ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების ვექტორის შესახებ, წარმოადგენს სიგნალს ინვესტორებისათვის და დასაქმების არატიპიური ფორმებით მომუშავეებისათვის.

დასაქმების დარგობრივი ანალიზის განხორციელებამდე, სასურველია შევაფასოთ შრომის მიწოდების დინამიკა და ტენდენციები, რომელზედაც მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს მოსახლეობის ბუნებრივი მატება, მიგრაციის დონე, განათლების დონე და სხვა ფაქტორები. ბოლო წლების განმავლობაში მასზე დადებითად მოქმედი ფაქტორების მნიშვნელობა იკლებს, ხოლო უარყოფითის - იმატებს, რამაც შესაბამისი ასახვა ჰპოვა ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის რაოდენობაზე - იგი კლებადი ტენდენციით ხასიათდებოდა მთელი შესასწავლი პერიოდის განმავლობაში. გარდა იშვიათი გამონაკლისებისა, მაგალითად, 2008 წლიდან 2009 წლამდე, როდესაც დასაქმებულთა და პარალელურად უმუშევართა რაოდენობაშიც ზრდა დაფიქსირდა. 2010 წლიდან 2012 წლამდე პერიოდში ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის რაოდენობის აბსოლიტურმა ზრდამ 50 900 კაცი, დასაქმებულთა ზრდამ ამავე პერიოდში - 69 400 კაცი, ხოლო უმუშევრების ზრდამ - 6 300 კაცი შეადგინა. შემდგომი 2 წელი კლების ტენდენციით ხასიათდება, 2015 წელს ისევ ზრდა დაფიქსირდა და შემდგომ წლებში კი კვლავ შემცირებას ქონდა ადგილი.

სქემა 2.1.1 ეკონომიკური აქტივობა, დასაქმება და უმუშევრობა საქართველოში 2005-2020 წლებში (ათასი კაცი)

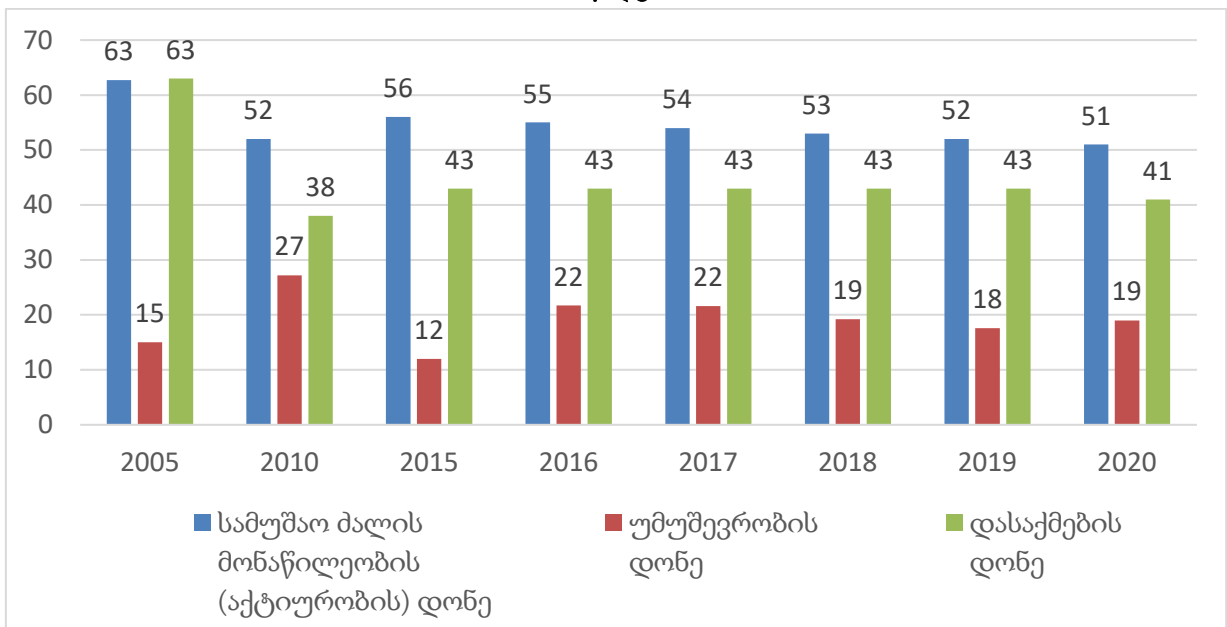


შედგენილია ავტორის მიერ. წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (gesostat.ge). <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevroba>. (2010-2020 წლების მონაცემები გადაანგარიშებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შრომის სტატისტიკოსთა მე-19 და მე-20 საერთაშორისო კონფერენციებზე მიღებული სტანდარტების მიხედვით).

ცალკე უნდა გამოიყოს ბიზნეს-სექტორი, რომელიც მთლიანი შრომის ბაზრის მნიშვნელოვან ნაწილს უზრუნველყოფს სამუშაო ადგილებით და სადაც საკვლევ პერიოდში დასაქმებულთა რაოდენობა 367 906 ადამიანით გაიზარდა. თუმცა პანდემიურმა კრიზისმა ტრადიციად დამკვიდრებული დადებითი ტენდენცია შეცვალა და 2005 წლის შემდგომ პირველად დაფიქსირდა დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირება. რაც შეეხება პროცენტულ მაჩვენებლებს, 2006-2009 წლებში უმუშევრობის დონე სტაბილურად ზრდადია, ამავე პერიოდში დასაქმების დონე სტაბილურად მცირდებოდა 2005 წლის დონესთან შედარებით. მსგავს ტენდენციას ინარჩუნებდა ეკონომიკური აქტიურობის დონეც, რომელიც 2005 წლის 62,7%-ს მხოლოდ 2009 წელს დაუბრუნდა. 2010 წლიდან 2016 წლამდე აღნიშნული მაჩვენებლები პოზიტიური ცვლილებებით ხასიათდებოდა - უმუშევრობის დონე მცირდებოდა, ხოლო დასაქმების - იზრდებოდა. 2010-2020 წლებში უმუშევრობის დონე 2010 წლის ისტორიული მაქსიმუმიდან 27,2%-დან 2019 წელს 17,6%-მდე შემცირდა, 2020 წელს პანდემიური კრიზისის გამო კვლავ გაიზარდა დაახლოებით

ერთი პროცენტული პუნქტით. საკვლევ პერიოდში უმუშევრობის ყველაზე დაბალი დონე - 15,1% დაფიქსირდა 2005 წელს, ამავე წელს დასაქმების დონის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი 53,3% აღინიშნა. ხოლო შემდგომი წლიდან ეს უკანასკნელი კლების ტენდენციით ხასიათდებოდა, შედეგად 2006 წლის დონე მიღწევადი მხოლოდ 2009 წელს გახდა. 2010-2016 წლებში იგი ზრდადი, ხოლო 2017 წლიდან დღემდე შემცირების ტენდენციით ხასიათდება. 2016-2020 წლებში იგი დაახლოებით ორი პროცენტული პუნქტითაა შემცირებული (<https://www.geostat.ge>). დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ 2005-2009 წლებში (ძველი მეთოდოლოგიით დათვლილი მაჩვენებლები) და 2010-2016 წლებში (ახალი მეთოდოლოგიით დათვლილი მაჩვენებლები) შრომის ბაზრის კანონზომიერ მდგომარეობას მიგვანიშნებს, უმუშევრობის დონის ზრდის შემთხვევაში, დასაქმების დონე და ეკონომიკური აქტიურობის დონე მცირდება და პირიქით. მხოლოდ 2016-2020 წლებში კანონზომიერება ირღვევა, მიუხედავად იმისა, რომ უმუშევრობის დონე მცირდება დასაქმების დონე და ეკონომიკური აქტიურობის დონე გაზრდის ნაცვლად მცირდება.

სქემა 2.1.2. ეკონომიკური აქტივობა, დასაქმება და უმუშევრობა საქართველოში 2005-2020 წლებში, %

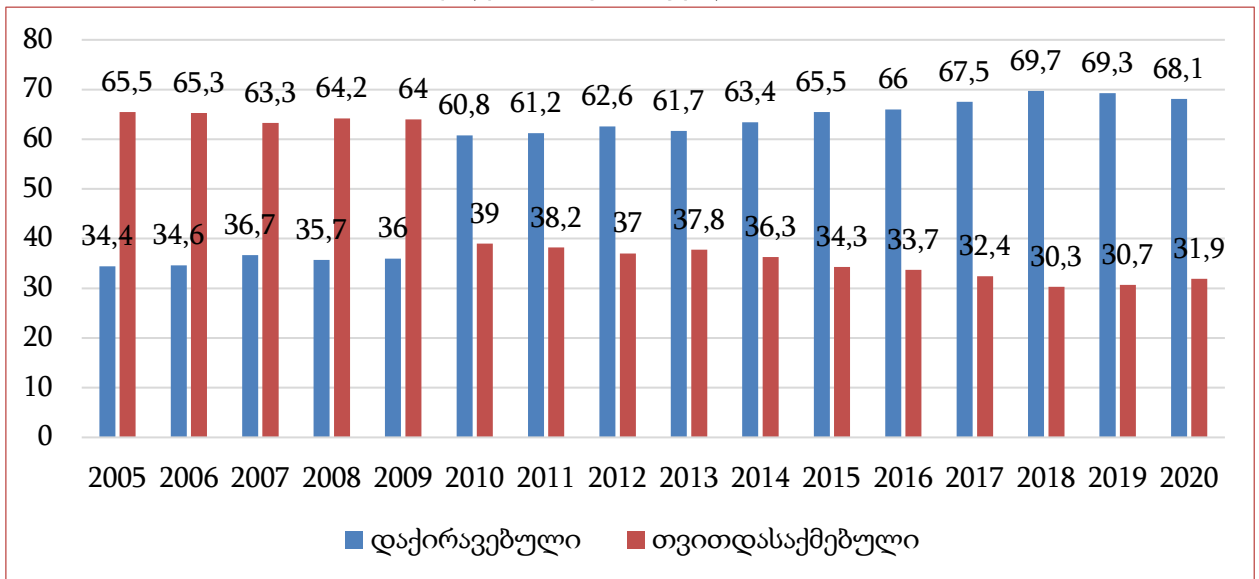


შედგენილია ავტორის მიერ. წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (geostat.ge) და შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის მონაცემების საფუძველზე (LMIS). (2010-2020 წლების მონაცემები გადაანგარიშებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შრომის სტატისტიკოსთა მე-19 და მე-20 საერთაშორისო კონფერენციებზე მიღებული სტანდარტების მიხედვით)

დასაქმების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს თვითდასაქმებულთა მაღალი წილი. საყურადღებოა, რომ 2019 წლის ბოლოს საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ შემოღებული ახალი მეთოდოლოგიის დანერგვით, მნიშვნელოვნად შემცირდა თვითდასაქმებულთა რაოდენობა და მათი წილიც დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში. თუ 2010 წლამდე დაქირავებით დასაქმებულთა წილი 23-26 პროცენტული პუნქტით ჩამორჩებოდა თვითდასაქმებულთა წილს, აღნიშნული სხვაობა შებრუნდა თვითდასაქმებულთა სასარგებლოდ. მაგალითად, 2014 წელს დაქირავებით დასაქმებულთა წილი 63,38%, ხოლო თვითდასაქმებულთა წილი - 36,09%-ს აღწევდა, 2020 წლისათვის ეს სხვაობა 36 პროცენტულ პუნქტამდე გაიზარდა დაქირავებით დასაქმებულთა სასარგებლოდ (<https://www.geostat.ge>).

შეიძლება ითქვას, რომ ახალი მეთოდოლოგიით დასაქმებულთა სტრუქტურა დასაქმების სტატუსის მიხედვით რადიკალურად შეიცვალა. თვითდასაქმებულთა წილი მნიშვნელოვნად შემცირდა თითოეულ გადაანგარიშებულ წელს, მათი ნაწილი დაქირავებით დასაქმებულებში, ნაწილი უმუშევრებში, ხოლო ნაწილი ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობის რიგებში აღმოჩნდა. დასაქმების სტატუსის მიხედვით ასეთი ცვლილებები რა თქმა უნდა შრომის სფეროს დადებით ტენდენციაზე მიუთითებს. ერთის მხრივ, გვაჩვენებს რეალურ მდგომარეობას შრომის ბაზარზე, რაც სამომავლოდ სწორი დიაგნოსტიკის და დასაქმების პოლიტიკის სწორად შემუშავებაში დაეხმარება ამ სფეროში მომუშავე სპეციალისტებს. მეორე მხრივ, საქართველოს შრომის ბაზარზე თვითდასაქმებულთა დიდი წილი დაბალი კვალიფიკაციის, განათლების არმქონე სამუშაო ძალისგან შედგება, რომლებიც ჩართულნი არიან დაბალმწარმოებლური პროდუქციის შექმნაში და შესაბამისად, მათი ანაზღაურებაც მინიმალურია. მთელი საკვლევი პერიოდის განმავლობაში ძველი სტანდარტებით აღრიცხულ დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში, თვითდასაქმებულები მნიშვნელოვნად ჭარბობდნენ დაქირავებით დასაქმებულებს. 2011 წლიდან შეიმჩნეოდა მაჩვენებლების დაახლოება, ხოლო ახალი სტანდარტის დანერგვამ ფაქტიურად და დასაქმებულთა კატეგორიების გადაკვალიფიცირებამ საწინააღმდეგო სურათი გვაჩვენა (<https://www.geostat.ge>). (იხ. ნახაზი 2.3.).

სქემა 2.1.3 დასაქმების სტრუქტურა დასაქმების სტატუსის მიხედვით 2005-2020 წლებში საქართველოში, %

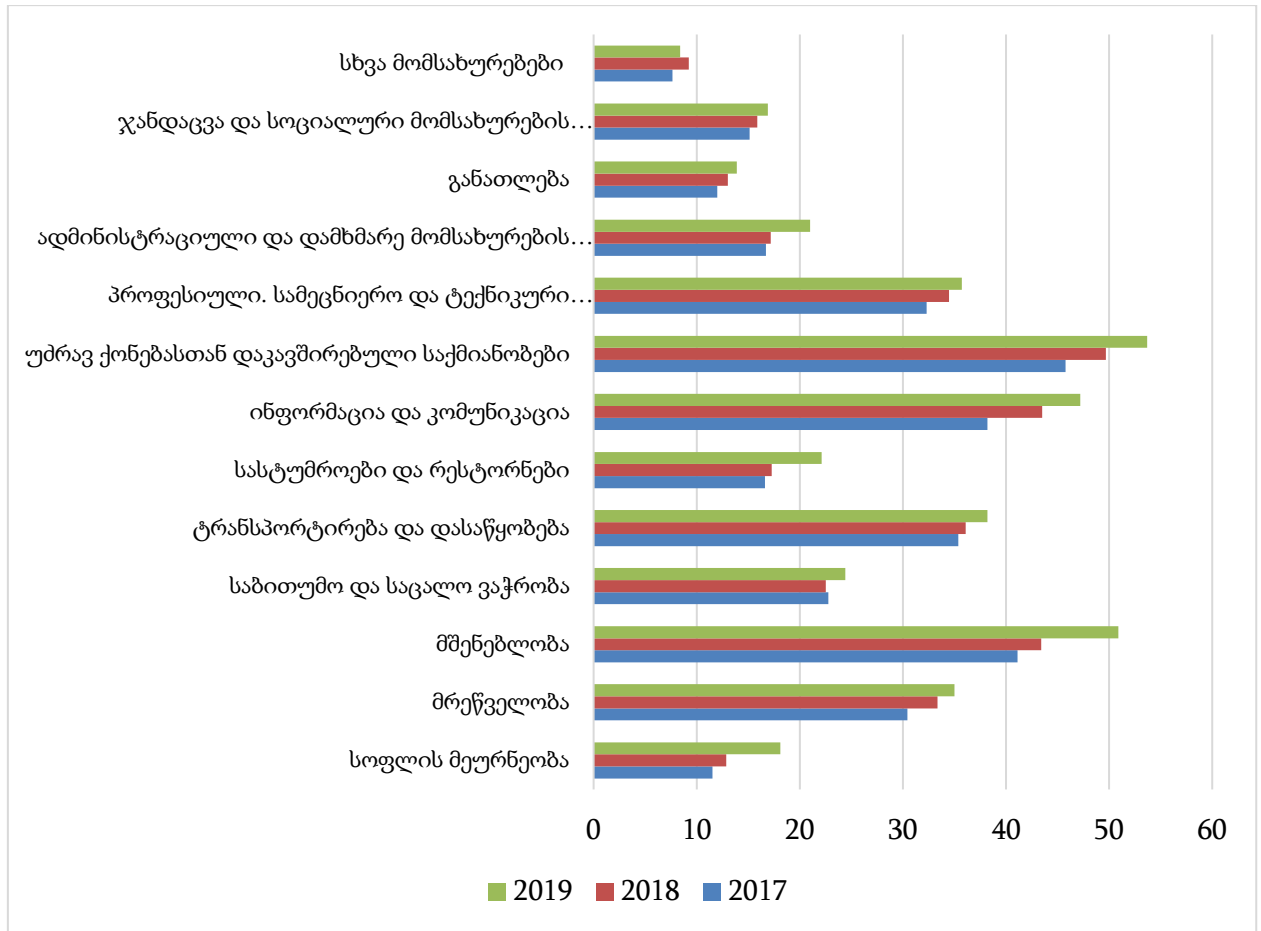


შედგენილია ავტორის მიერ. წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების საფუძველზე (Geostat.ge) (2010-2020 წლების მონაცემები გადაანგარიშებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შრომის სტატისტიკოსთა მე-19 და მე-20 საერთაშორისო კონფერენციებზე მიღებული სტანდარტების მიხედვით) <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevroba>

დასაქმების ეფექტიანობის განსაზღვრისათვის მნიშვნელოვანია დაბალ და მაღალპროდუქტიულ დარგებს შორის დასაქმებულთა განაწილების გაანალიზება. საქართველოში ერთ დასაქმებულზე დამატებული ღირებულების შექმნის მიხედვით დაბალპროდუქტიულ დარგებად ითვლება განათლება (13,9 ათასი ლარი), ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურება (16,9 ათასი ლარი), სოფლის მეურნეობა (18,1 ათასი ლარი). უნდა აღინიშნოს, რომ 2017-2018 წლებში სოფლის მეურნეობა გამოირჩეოდა ყველაზე დაბალი პროდუქტიულობით, ხოლო 2019 წელს მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად გაიზარდა და 40,2%-ით აღემატება წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელს. აღნიშნულ სამ სექტორში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობის 35%-ია ჩართული, რაც აშკარად მიუთითებს არაეფექტიანი დასაქმების დიდ მასშტაბებზე. ტენდენცია განათლების სექტორში დადებითია, აღნიშნული მაჩვენებელი ზრდადია, მიუხედავად ამისა, 2019 წელს იგი დარგებს შორის ყველაზე დაბალი პროდუქტიულობით გამოირჩეოდა. მაღალპროდუქტიულ დარგებს მიეკუთვნება უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები (53,7 ათასი ლარი), მშენებლობა (50,9 ათასი ლარი) და ინფორმაცია, კომუნიკაცია (47,2 ათასი ლარი), სადაც ჯამურად

დასაქმებულთა საერთო რაოდენობის მხოლოდ 15% არის დაკავებული (https://www.geostat.ge).

სქემა 2.1.4 ერთ დასაქმებულზე წარმოებული მთლიანი დამატებული ღირებულება მიმდინარე ფასებში სექტორების მიხედვით 2017-2019 წლებში (ათასი ლარი)

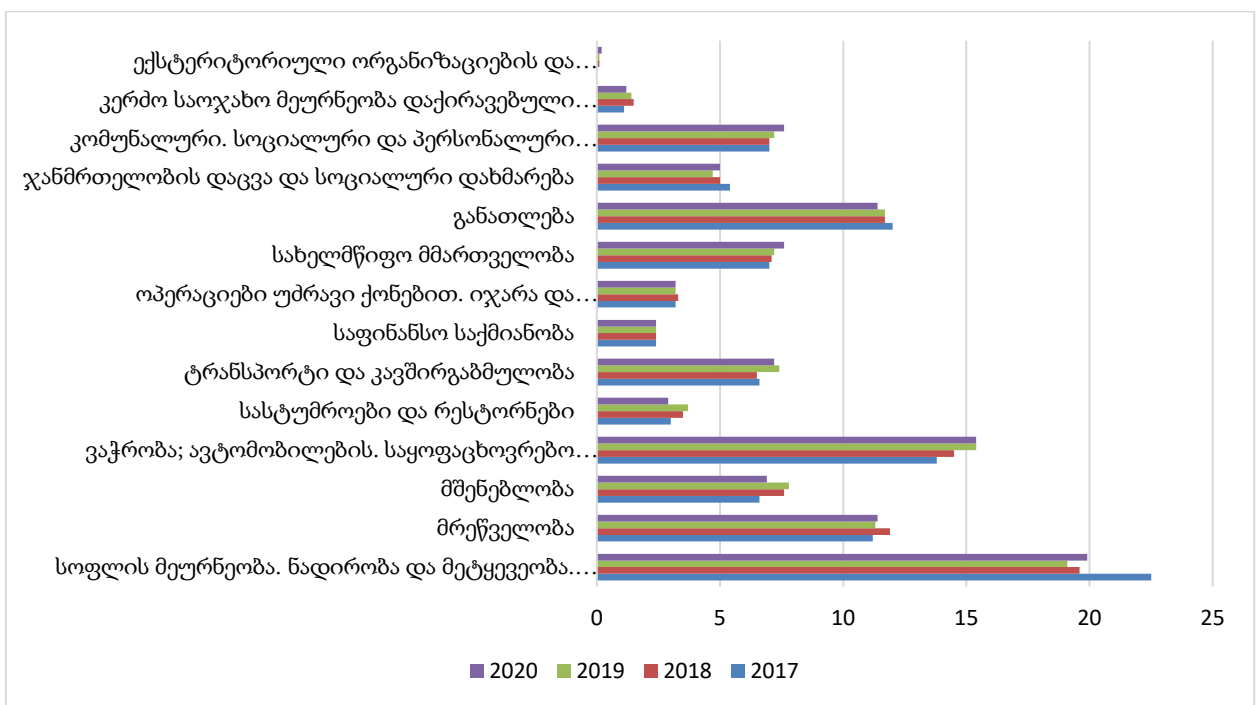


შედგენილია ავტორის მიერ. წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურისა (geostat.ge) და და შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის მონაცემების საფუძველზე (LMIS).
<http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Pages/User/Dashboard.aspx?CategoryID=a4ce629a-6258-4ea3-95cc-bf38d9153a73>; <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevroba>.

დეტალური სექტორული ანალიზით ირკვევა, რომ მთლიანად ეკონომიკაში დასაქმების დარგობრივ სტრუქტურაში წამყვანი როლი სოფლის მეურნეობას უკავია, ზემოთაღნიშნულ პერიოდში იგი საშუალოდ მთლიანი დასაქმების 48,8% შეადგენდა. გაანგარიშების საფუძველზე გამოიკვეთა, რომ ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი 2006 წელს (50,8%), ხოლო შემდგომ 2008 წელს (50,5%) დაფიქსირდა. 2012 წლიდან 2016 წლამდე პერიოდში (ძველი სტანდარტებით) იგი მუდმივად კლებადი ტენდენციით ხასიათდებოდა, ჯამურად კი 3,3 პროცენტული პუნქტით შემცირდა. 2017 წლიდან 2019 წლამდე ტენდენცია გაგრძელდა, სამი წლის განმავლობაში შემცირებამ (ახალი სტანდარტებით) 3,4 პროცენტული პუნქტი შეადგინა. სოფლის მეურნეობის გარდა,

დასაქმების ორნიშნა წილით ხასიათდება ვაჭრობა (2017 წელი -13,8%; 2018 წელი - 14,5%; 2019წელი -15,4%; 2020 წელი -15,4%), განათლება (შესაბამისად, 12,0%; 11,7%; 11,7%; 11,4%) და მრეწველობა (შესაბამისად, 11,2%;11,9;11,3%;11,4%). მთლიანი დასაქმების ანალიზის დროს ცალკე გამოვყოფთ პანდემიურ კრიზისამდე პერიოდს, რომლის განმავლობაშიც როგორც ზემოთ აღნიშნა, მცირდებოდა სოფლის მეურნეობის, განათლების, ჯანდაცვის და სოციალური მომსახურების სექტორების პროცენტული წილი, რაც გარკვეულწილად დასაქმების დარგობრივი სტრუქტურის ოპტიმიზაციაზე მიგვანიშნებს. სტაბილურად უცვლელი ტენდენციით ხასიათდებოდა საფინანსო საქმიანობა და ოპერაციები უძრავი ქონებით. ხოლო მშენებლობის, ვაჭრობის, სასტუმროების და რესტორნების, ტრანსპორტის და კავშირგაბმულობის სექტორების წილი იზრდებოდა, ასევე ყურადსადები ტენდენციაა სახელმწიფო მმართველობის სექტორში დასაქმებულთა პროცენტული წილის ზრდა (geostat.ge).

სქემა 2.1.5 დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით 2017-2020 წლებში, %

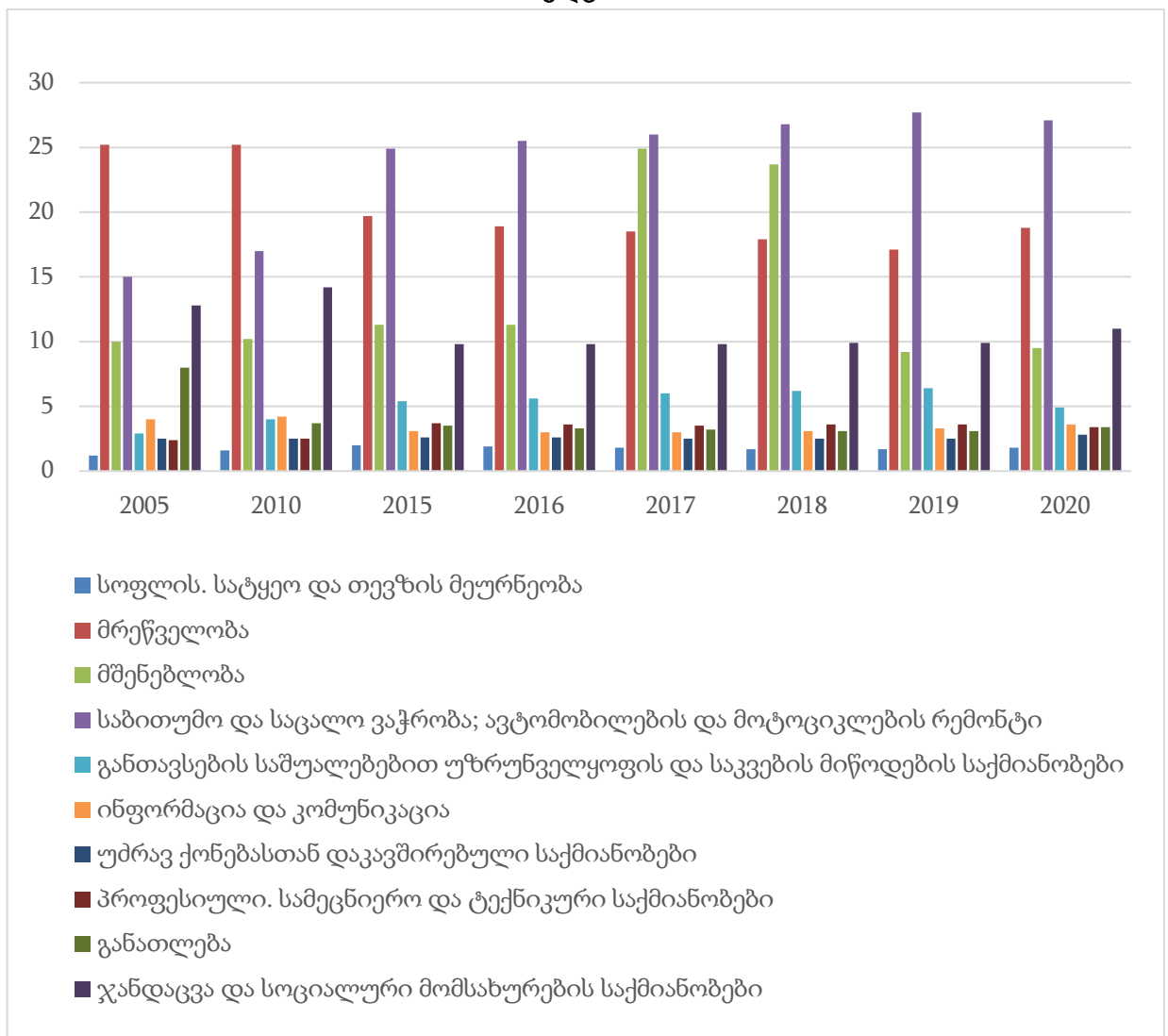


წყარო: სამუშაო ძალის გამოკვლევა (Geostat.ge). (2017-2019 წლების მონაცემები გადაანგარიშებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შრომის სტატისტიკოსთა მე-19 და მე-20 საერთაშორისო კონფერენციებზე მიღებული სტანდარტების მიხედვით).

<https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevropa>

რაც შეეხება ბიზნეს სექტორს, რომელიც მნიშვნელოვან როლს თამაშობს შრომის ბაზარზე სამუშაო ადგილების შექმნის კუთხით, საკვლევ პერიოდში დასაქმებულთა რაოდენობა მუდმივად ზრდადია აბსოლიტურ გამოხატულებაში. მაგალითად, 2019 წელს აღნიშნულ სექტორში დასაქმებული ადამიანების რაოდენობამ 756.9 ათასი კაცი შეადგინა (ცალკე გამოიყოფა 2020 წლის შემდგომი პანდემიური პერიოდი, ამიტომ შედარებისთვის მეტ-ნაკლებად სტაბილური 2019 წელია ადებული), რაც წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელთან შედარებით 3.1%-ით მეტია.

სქემა 2.1.6 ბიზნეს-სექტორში დასაქმებულები ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით, %



შედგენილია ავტორის მიერ. წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების საფუძველზე (geostat.ge). (შრომის სტატისტიკოსთა მე-13 საერთაშორისო კონფერენციებზე მიღებული სტანდარტების მიხედვით დაანგარიშებული აბსოლიტური მაჩვენებლების საფუძველზე)

ხაზი უნდა გაესვას იმ ფაქტს, რომ სოფლის, სატყეო და თევზის მეურნეობაში კერძო სექტორის მიერ შექმნილი სამუშაო ადგილები ქვეყნის ეკონომიკაში

გადამწყვეტ როლს არ თამაშობს. გამომდინარე იქედან, რომ ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობიდან აღნიშნულ სფეროში დასაქმებულთა პროცენტული წილი მაქსიმუმ 2%-ს (2015 წელი) აღწევს. ბიზნეს სექტორში დასაქმების ყველაზე მაღალი მაჩვენებლით საბითუმო და საცალო ვაჭრობა, ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტის სექტორი გამოირჩევა, სადაც 2020 წელს 176 261 ადამიანი დასაქმებული (27,1%). შემდეგ ადგილზეა მრეწველობა 122 599 დასაქმებულით (18,8%), ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები - 71 542 (11%), მშენებლობა - 61 659 (9,5%), ტრანსპორტირება და დასაწყობება - 52 329 (8%). დარგობრივი სტრუქტურა დასაქმებულთა აშკარა არაეფექტიან განაწილებაზე მიუთითებს. არსებობს აბსოლიტური შეუსაბამობა შრომის მწარმოებლურობასა და კონკურენტულ სფეროებში დასაქმებულთა ნაკადების გადანაწილებას შორის (<https://www.geostat.ge>).

ბიზნეს სექტორში სოფლის, სატყეო და თევზის მეურნეობაში დასაქმებულთა რაოდენობა 2005 წლიდან (4 514 დასაქმებული, 1,2%) 2009 წლამდე მცირდებოდა (4051). 2009 წელს წინა წელთან შედარებით 2 201 დასაქმებულით გაიზარდა. აღნიშნული პერიოდიდან აბსოლიტური რაოდენობა იზრდებოდა და 2019 წელს 12 753-ს მიაღწია (1,7%), 2020 წელს კი წინა წელთან შედარებით 1357 ადამიანით შემცირდა (1,8%), რაც საკმაოდ დაბალი მაჩვენებელია და გვიმტკიცებს იმ ჰიპოთეზას, რომ აქ შექმნილი სამუშაო ადგილები ძირითადად თვითდასაქმების ხარჯზე მოდის. შრომის ანაზღაურებაც საკმაოდ დაბალია ბიზნეს სექტორში არსებულ საშუალო ხელფასთან მიმართებაში, რაც დარგის დაბალპროდუქტიულობას კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს. სოფლის მეურნეობის სექტორის გარდა დასაქმების ერთნიშნა ციფრით ხასიათდება ხელოვნება და გართობა -1,6%, უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები - 2,8%, ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები - 3,1%, პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები - 3,4%, განათლება - 3,4%, ინფორმაცია და კომუნიკაცია - 3,6%, ტრანსპორტირება და დასაწყობება - 8%, მშენებლობა - 9,5% (<https://www.geostat.ge>).

მიუხედავად იმისა, რომ ხელოვნება, გართობა, დასვენების სექტორის წილი ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში მცირეა (1,6%), ბოლო წლებში სამუშაო ადგილების მიწოდების მხრივ იგი ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ბაზას წარმოადგენდა. 2005-2019 წლებში აქ დასაქმებულთა რაოდენობა 15 751 ადამიანით

გაიზარდა. ნაზრდიდან პირველი მნიშვნელოვანი ნახტომი დაფიქსირდა 2011 წელს, როდესაც დარგში დასაქმებულთა რაოდენობა წინა წელთან შედარებით ფაქტიურად გაორმაგდა. შემდგომი მნიშვნელოვანი ზრდა კი გვექონდა 2017 წელს, როდესაც დასაქმებულთა რაოდენობა 3000-ით გაიზარდა. 2020 წელს წინა წელთან შედარებით 8 766 ადამიანით შემცირდა (<https://www.geostat.ge>).

მნიშვნელოვან ტენდენციად შეიძლება მივიჩნიოთ 2014-2018 წლებში ინფორმაცია-კომუნიკაციის დარგში დასაქმებულთა პროცენტული წილის შემცირება ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობასთან მიმართებით, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ საკვლევი პერიოდის განმავლობაში აღნიშნულ დარგში დასაქმებულთა რაოდენობა მუდმივად ზრდადია. ანალოგიურ მდგომარეობასთან გვაქვს საქმე უძრავ ქონებასთან დაკავშირებულ საქმიანობებში, რომლის წილიც 2011 წლის 3,2%-დან 2019 წლის 2,5%-მდე შემცირდა. დარგში ყველაზე მაღალი პროცენტული მაჩვენებელი 2011 წელს დაფიქსირდა, რომელიც წინა და შემდგომ წლებს თითქმის ერთი პროცენტული პუნქტით აღემატებოდა. წილობრივ გამოხატულებაში ინფორმაციისა და კომუნიკაციის სექტორში პიკი იყო 2008 წელი (4,5%), უძრავ ქონებასთან დაკავშირებულ საქმიანობებში - 2011 წელი (3,2%) (<https://www.geostat.ge>).

2005 წელს განათლების სექტორისთვის დაფიქსირდა მაქსიმალური პროცენტული წილი (8%), შემდგომ წელს გვაქვს მნიშვნელოვანი 4,4% პროცენტულ პუნქტიანი კლება, რომელიც ფაქტიურად 2013 წლამდე შენარჩუნდა. მომდევნო სამი წელი დასტაბილურდა და 2016-2019 წლებში იგივე ტენდენციამ იჩინა თავი. აქვე უნდა დავამატოთ, რომ დასაქმებულთა აბსოლიტური რიცხოვნობა საკვლევ პერიოდში მუდმივად იზრდებოდა 2020 წლამდე, ამ უკანასკნელ წელს 2019 წელთან შედარებით შემცირდა ათასი ადამიანით (<https://www.geostat.ge>).

ბიზნეს სექტორში საერთო დასაქმების თითქმის მესამედს ქმნის საბითუმო და საცალო ვაჭრობა, სადაც როგორც წილობრივად, ასევე რაოდენობრივ გამოხატულებაში ზრდის ტენდენცია აღინიშნება საკვლევი პერიოდის მანძილზე. 2006-2010 წლებში ყოველწლიური ზრდა თითქმის ერთ პროცენტს უტოლდება, 2010-2011 წლებში - 4%, შემდგომი პერიოდიდან 2020 წლამდე კვლავ ერთ პროცენტიანი ზრდა არის შენარჩუნებული. ვაჭრობისგან განსხვავებული ტენდენციები ვლინდება ბიზნეს სექტორში სამუშაო ადგილების რიგით მეორე მსხვილ შემქმნელ დარგში -

მრეწველობაში, სადაც 2010 წლამდე მისი წილი 25-26%-ის ფარგლებში მერყეობს, 2011 წელს ჩანს 2,4%-იანი კლება, შემდგომ წლებში კი შენარჩუნებული ერთ პროცენტია კლება (<https://www.geostat.ge>).

კრიზისების გავლენა შრომის ბაზარზე მკაფიოდ გამოხატულ ხასიათს ატარებს. პანდემიურმა კრიზისმა კი განსაკუთრებული ზეგავლენა იქონია მასზე, შეიზღუდა შრომის ბაზარზე ახალშემსვლელთათვის დასაქმების შესაძლებლობები და მეორე მხრივ, უკვე დასაქმებული პერსონალი სამსახურის დაკარგვის წინაშე დადგა. გამოსავალი დისტანციურ მუშაობაზე გადასვლით მოიძებნა, მაგრამ საქართველოს შრომის ბაზრის სტრუქტურის დაკვირვებიდან გამომდინარე ნათელი გახდა, რომ უმუშევრობის ზრდა გარდაუვალი იქნებოდა და ასეც მოხდა. სოფლის მეურნეობის სექტორი ყველაზე მსხვილი დამსაქმებელია არა მხოლოდ საქართველოში, არამედ გლობალურად. მაგალითად, სოფლის მეურნეობა მსოფლიოში მილიარდზე მეტი ადამიანისთვის წარმოადგენს საარსებო წყაროს და მრავალი დაბალი შემოსავლის მქონე ქვეყნის ეკონომიკის ხერხემლად რჩება - ასაქმებს მთელი სამუშაო ძალის 64%-მდეც კი და ქმნის ამ ქვეყნების მთლიანი სამამულო პროდუქტის 2/3-ს. გაჩნდა საშიშროება, რომ ეს სექტორი დაკარგავს სამუშაო ადგილებს გრძელვადიანი შეფერხებების გამო. ამ ეტაპზე აღნიშნულ სექტორში ეროვნულ შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის გამოკვლევის საფუძველზე მიღებული მონაცემებით 400-მა ადამიანმა დაკარგა სამუშაო ადგილი, ხოლო ბიზნეს სექტორში 1357-მა ადამიანმა. უმუშევრობის პრობლემა მსოფლიო მასშტაბით ყველაზე მეტად შეეხო ოთხ სექტორს: საზოგადოებრივი კვებას და სასტუმრო ბიზნესს (144 მლნ ადამიანი), საცალო და საბითუმო ვაჭრობას (482 მლნ), ადმინისტრაციული საქმიანობას (157 მლნ) და გადამამუშავებელ მრეწველობას (463 მლნ). საქართველოს შემთხვევაში ჯამურად დაკარგული სამუშაო ადგილების ყველაზე მეტი წილი მოდის მშენებლობაზე (16 800 ადამიანი) სასტუმროებსა და რესტორნებზე (13 000 ადამიანი), განათლებაზე (9800 ადამიანი) და საცალო და საბითუმო ვაჭრობაზე (7700 ადამიანი). ოთხივე სექტორში მიახლოებით ერთი პროცენტული პუნქტით შემცირდა დასაქმება წინა წელთან შედარებით (<https://www.geostat.ge>). ოთხ სექტორში: სახელმწიფო მართვა, ჯანმრთელობის დაცვა, კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა და ექსტერიტორიული ორგანიზაციების საქმიანობა, დასაქმებულთა

რაოდენობა გაიზარდა 0,3-0,4 პროცენტული პუნქტით. რაც ჯამურად 8700 სამუშაო ადგილია.

კოვიდ 19-ის პანდემიისგან დაზარალებული უფრო მეტად ბიზნეს სექტორი აღმოჩნდა, აქ ჯამურად სამუშაო ადგილების დანაკარგმა 106 018 შეადგენა. უმუშევრობა ყველაზე მეტად შეეხო საბითუმო და საცალო ვაჭრობის სექტორს, სადაც 33 692 ადამიანმა დაკარგა სამსახური, შემდეგ ადგილზეა განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობები (17 050 ადამიანი), ტრანსპორტირება და დასაწყობება (8 834 ადამიანი), ხელოვნება, გართობა, დასვენება (8 766 ადამიანი), მშენებლობა (8 297 ადამიანი), მრეწველობა (7 371 ადამიანი) და ა.შ. სამუშაო ადგილების შენარჩუნება მეტ-ნაკლებად გახდა შესაძლებელი განათლების სექტორში, უძრავ ქონებასთან დაკავშირებულ საქმიანობებში, ინფორმაცია-კომუნიკაციის და სოფლის მეურნეობის სექტორებში (<http://www.lmis.gov.ge>,2020).

პანდემიურმა კრიზისმა არსებითი გავლენა მოახდინა დასაქმების რეგიონულ სტრუქტურაზეც, რომელსაც მანამდეც ახასიათებდა დისბალანსი და ქვეყნის რეგიონული განვითარების აუცილებლობაზე მეტყველებდა. საკვლევი პერიოდის დასაწყისისათვის აჭარის რეგიონი თბილისის შემდეგ გამოირჩეოდა უმუშევრობის ყველაზე მაღალი (22,6%) და დასაქმების ყველაზე დაბალი (43, 5%) დონით. აქ გამოვლენილი უმუშევრობის დონე ქვეყანაში არსებულ დონეს 7,5 პროცენტული პუნქტით აჭარბებდა. პრობლემა მომდევნო სამი წლის მანძილზე უფრო გამწვავდა, ხოლო 2009 წლისათვის ეს მაჩვენებელი წინა წელთან შედარებით ორი პროცენტული პუნქტით შემცირდა და ეს ტენდენცია გარკვეულწილად შემდგომი პერიოდისათვისაც იქნა შენარჩუნებული. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ უმუშევრობის პიკური მაჩვენებელი 42,1% (2013 წელი) სწორედ დადებითი ტრენდის პირობებში დაფიქსირდა. აღნიშნული პიკის შემდეგ დასაქმების დონე ზრდადი, უმუშევრობის დონე კი კლებადია (<https://www.geostat.ge>).

პერიოდის დასაწყისში უმუშევრობის მაღალი დონით აჭარის რეგიონს მოსდევს შიდა ქართლი (13,7%) და იმერეთი (11,6%). ყველაზე დაბალი დონე ნაჩვენებია კახეთში (4,9%) და სამეგრელო-ზემო სვანეთში (7,9%). 2005 წლისათვის მაღალი ეკონომიკური აქტივობით გამოირჩევა კახეთი (73,7%), იმერეთი (66,6%), ქვემო ქართლი (65,3%) და სამეგრელო-ზემო სვანეთი (64,1%). საკვლევ პერიოდის ბოლოსათვის სურათი შეცვლილია, ამჯერად უმუშევრობის მაღალი დონით

ლიდერობენ რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი (34,4%), შიდა ქართლი (21,8%), მცხეთა-მთიანეთი (21,1) და იმერეთი (20,9%). ხოლო საპირისპიროდ, დაბალი უმუშევრობის დონით გამოირჩევა სამცხე-ჯავახეთი (13,4%) და კახეთი (13,5%) (<https://www.geostat.ge>).

სქემა 2.1.7 უმუშევრობის დონე რეგიონულ ჭრილში, საკვლევი პერიოდის დასაწყისსა და ბოლოში

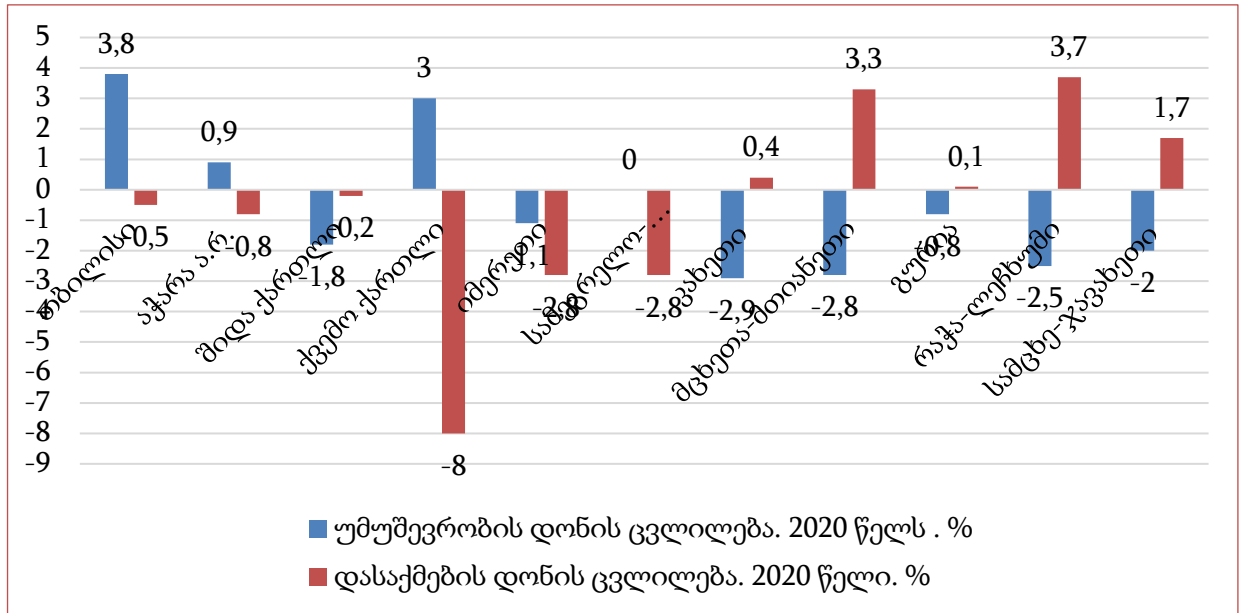


შედგენილია ავტორის მიერ. წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური ([geostat.ge](https://www.geostat.ge)).
<https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevroba>

2005-2019 წლებში პოზიციები გაიუმჯობესეს თბილისმა და აჭარამ, რაც გამოწვეულია აღნიშნული რეგიონებში ინვესტიციების მოცულობის ზრდით საკვლევი პერიოდის განმავლობაში და ასევე, ფორმალურ განათლებაზე ხელმისაწვდომობის ზრდის შედეგად. ჩვენს მიერ პირველ თავში განხილული **როზენ-რობეკის (Rosen-Roback, 1979, 1982)** ადგილობრივ შრომის ბაზრებზე წონასწორობის მოდელის მიხედვით მაღალკვალიფიციური მუშაკები უფრო მეტად არიან მიდრეკილნი შრომითი მიგრაციისკენ, ვიდრე დაბალკვალიფიციურნი. მუშაკები მიილტვიან მაღალმწარმოებლური ტერიტორიებისკენ, რამდენადაც ის იწვევს მოთხოვნის ზრდას ფირმების მხრიდან, ფირმები ზრდიან ხელფასებს, რომ მოიზიდონ ახალი მუშაკები სხვა ტერიტორიებიდან, შედეგად ამ ტერიტორიაზე დასაქმება იზრდება. აჭარის რეგიონში სოფლის მეურნეობის წილი რეგიონის მთლიან სამამულო პროდუქტში მხოლოდ 4%-ს შეადგენს, სოფლის მეურნეობიდან მიღებულ

შემოსავლებს კი რეგიონის მოსახლეობის შემოსავლებში უმნიშვნელო წილი უჭირავს, პარალელურად სწრაფად მზარდია ტურიზმის და მომსახურების სფეროები, რის გამოც სამუშაო ძალის უდიდესი ნაწილი ამ სფეროებშია დასაქმებული (2019 წლამდე).

სქემა 2.1.8 უმუშევრობის და დასაქმების დონის ცვლილებები კოვიდ 19-ის პანდემიის პირობებში



შედგენილია ავტორის მიერ. წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (gesostat.ge). <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevroba>

პანდემიურმა კრიზისმა კარანტინის რეჟიმის შემოღების და ტურისტული ნაკადების შემცირების გზით პირდაპირ და დაუყოვნებლივ ჰპოვა ასახვა ამ რეგიონის შრომის ბაზარზე. რაც უმუშევრობის თითქმის ერთი პროცენტული პუნქტით ზრდაში, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმების ერთი პროცენტული პუნქტით შემცირებაში გამოიხატა. სამეგრელო-ზემო სვანეთი და კახეთი რეგიონულ ჭრილში ინარჩუნებდნენ შედარებით დაბალ უმუშევრობის და მაღალ დასაქმების დონეებს. „სამეგრელოს რეგიონში ინვესტიციების ძირითადი წილი (35%) ტრანსპორტისა და დასაწყობების საქმიანობაზე მოდის, ხოლო მეორე ადგილზე ელექტროენერჯისა და ბუნებრივი აირის მიწოდების საქმიანობები დგას, რომელზეც რეგიონში განხორციელებული ინვესტიციების 28% მოდის. აღნიშნული განაწილება განპირობებულია რეგიონში საპორტო ქალაქის (ფოთის) არსებობით და ასევე, სამეგრელოსა და ზემო სვანეთში ჰიდროელექტროსადგურების მშენებლობით. სამეგრელოში ინვესტიციების მოცულობა გაიზარდა სოფლის მეურნეობის სექტორში, ძირითადად თხილის და კენკროვანი კულტურების მოყვანის მიზნით. დასაქმების დონის და უმუშევრობის

დონის შენარჩუნება სწორედ იმ ფაქტორითაა განპირობებული, რომ აღნიშნულ რეგიონებში სამუშაო ძალის დიდი ნაწილი რეალურ სექტორშია დასაქმებული (შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა (<http://www.lmis.gov.ge>, 2020).

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ ახალი მეთოდოლოგიის დანერგვამ დასაქმებულთა სტრუქტურა დასაქმების სტატუსის მიხედვით რადიკალურად შეცვალა. თვითდასაქმებულთა წილი მნიშვნელოვნად შემცირდა თითოეულ გადაანგარიშებულ წელს, მათი ნაწილი დაქირავებით დასაქმებულებში, ნაწილი უმუშევრებში, ხოლო ნაწილი ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობის რიგებში აღმოჩნდა. დასაქმების სტატუსის მიხედვით ასეთი ცვლილებები, რა თქმა უნდა, სამომავლოდ შრომის ბაზარზე რეალური სურათის დანახვის საშუალებას იძლევა, რაც სწორი დიაგნოსტიკების და შესაბამისი დასაქმების პოლიტიკის შემუშავებაში დაეხმარება ამ სფეროში მომუშავე სპეციალისტებს.

პანდემიამდე პერიოდში აღინიშნებოდა დასაქმების დარგობრივი (სექტორული) სტრუქტურის ოპტიმიზაციის ტენდენცია, მცირდებოდა სოფლის მეურნეობის წილი და იზრდებოდა მშენებლობის, ვაჭრობის, სასტუმროების და რესტორნების, ტრანსპორტის და კავშირგაბმულობის სექტორების წილი. რასაც ხელი შეუშალა კოვიდ-19-ის პანდემიამ, რომელმაც გარდა დარგობრივი სტრუქტურის გაუარესებისა, გამოიწვია უმუშევრობის დონის ზრდა და დასაქმების დონის შემცირება იმ რეგიონებში, სადაც მაღალი იყო ტურიზმის და მომსახურების სფეროში დასაქმებულთა რაოდენობა. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ რეალური სექტორის დიდი წილით წარმოდგენილი რეგიონები უმუშევრების მკვეთრი ზრდით არ დაზარალებულან. რაც მიგვანიშნებს, რეალური სექტორის განვითარების აუცილებლობაზე.

რეგიონულმა შრომის ბაზრებმა, რომელთათვისაც ინვესტიციებზე და ფორმალურ განათლებაზე ხელმისაწვდომობა გაიზარდა, შეძლეს პოზიციების გაუმჯობესება. რითაც დადასტურდა ჩვენს მიერ პირველ თავში განხილული **როზენ-რობეკის (Rosen-Roback, 1979, 1982)** ადგილობრივ შრომის ბაზრებზე წონასწორობის მოდელი, რომლის მიხედვითაც მაღალკვალიფიციური მუშაკები უფრო მეტად არიან მიდრეკილნი შრომითი მიგრაციისკენ, ვიდრე დაბალკვალიფიციურნი. ამავე დროს სამუშაო ძალა მიილტვის მაღალმწარმოებლური ტერიტორიებისკენ და ამავე ტერიტორიებზე დამსაქმებლები ზრდიან მათ მოსაზიდად ხელფასებს.

2.2. მოსახლეობის დასაქმების თავისებურებები არაფორმალურ სექტორში

შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირება, სხვა ფაქტორებთან ერთად, დამოკიდებულია მისი ინსტიტუციური მოწყობის თავისებურებებზე, იმაზე თუ რამდენად არის მიდრეკილი ფორმალურობისკენ და პირიქით. ნებისმიერ საზოგადოებაში ფორმალური ინსტიტუტები ლეგალური ეკონომიკის საფუძველს წარმოადგენს, მათი უგუნებელყოფა ჩრდილოვანი ეკონომიკის ძირითადი განმსაზღვრელია. თუმცა აქვე უნდა ითქვას, რომ ყველა არაფორმალური ინსტიტუტი არ წარმოქმნის ჩრდილოვან ეკონომიკას და ზოგიერთ შემთხვევაში, ისე როგორც ქართულ სინამდვილეში, შეიძლება ცვლილებების დროს გარკვეულწილად გადამრჩენელის როლიც კი იკისროს. ზოგადად, „როდესაც საზოგადოების ეკონომიკურ წყობაში ცვლილებები ხდება, ეს უპირველეს ყოვლისა ფორმალურ ინსტიტუტებს (FI) ეხება. როცა ასეთი ცვლილებები უმნიშვნელოა, ერთი სახის ფორმალური ინსტიტუტები თანდათანობით იცვლება სხვა სახის ფორმალური ინსტიტუტებით, ხოლო, როცა ცვლილებები მნიშვნელოვანია მათი დიდი ნაწილი ინგრევა, ისე რომ მის ნაცვლად ახალი ინსტიტუტები ყოველთვის როდი ასწრებენ წარმოშობას“ (ხადური, 2017). სწორედ მსგავს მოვლენასთან გვექონდა საქმე 90-იან წლებში საქართველოში, როდესაც ეკონომიკური, პოლიტიკური და სოციალური კრიზისები დამოუკიდებლობის თანმდევ ელემენტებად იქცა. საბჭოთა პერიოდის საქართველოსთვის დამახასიათებელი იყო ეკონომიკური აქტივობის და დასაქმების მაღალი დონე, განსაკუთრებით ქალთა შორის, გამართული ბავშვთა მოვლის სისტემის გამო. ფაქტიურად საქმე გვექონდა საყოველთაო დასაქმებასთან, საბჭოთა კავშირის დაშლის მომენტში 1989-90 წლებში საქართველოს შრომისუნარიანი მოსახლეობის 91% ოფიციალურად დასაქმებულად ითვლებოდა, აქედან 86% სახელმწიფოს მიერ იყო დასაქმებული (Eurostat, 1996). ამას გარდა, არსებობდა დამატებითი გარანტიები სოციალური შეღავათები, საცხოვრისით უზრუნველყოფა, ბავშვთა მოვლა, კვების სუბსიდირება, ხანგრძლივადიანი გამოყენების საქონელზე ვაუჩერები, ოჯახური დახმარებები და დასვენებისათვის პირობები. ამ პირობებში დაიწყო გეგმიური ეკონომიკიდან საბაზრო პრინციპებზე შოკური მეთოდით გადასვლა, რამაც არ გაამართლა და ქვეყანა გამოუვალ მდგომარეობაში აღმოჩნდა. საწარმოების დახურვასთან ერთად დაიწყო საჯარო სექტორში დასაქმებულთა შემცირება,

საბიუჯეტო ხარჯებიდან სოციალური გასაცემლების შეკვეცა, რამაც უმუშევრობის არნახულ ზრდასთან ერთად, მოსახლეობაში გაურკვევლი მომავლის ნეგატიური მოლოდინები შექმნა. ინსტიტუტების ნგრევასთან ერთად შეიცვალა ეკონომიკის დარგობრივი სტრუქტურა, დარგების ნაწილი აბსოლიტურად არამწარმოებლური გახდა, აღნიშნულ დარგებში დასაქმებული ადამიანების პროფესიებმა დეკვალიფიკაცია განიცადა. ასეთ პირობებში სახელმწიფოს სოციალური ფუნქციების ინდივიდუალიზაცია მოხდა, ადამიანებმა თავად დაიწყეს საკუთარი თავის უზრუნველყოფა სამუშაო ადგილებით და მათი უდიდესი ნაწილი არაფორმალურ, პრეკარიარულ შრომაში ჩაერთო. 21-ე საუკუნის დასაწყისში ქვეყნის ეკონომიკური გარემო შედარებით დასტაბილურდა, „მთავრობის ძალაუფლების გაფართოებამ უზრუნველყო ისეთი ამბიციური რეფორმების გატარება, როგორცაა ფართომასშტაბიანი პრივატიზაცია, ბიზნესის ლიცენზირების პრაქტიკის გამარტივება, გადასახადებისა და ტარიფების განაკვეთების შემცირება“ (პაპავა, 2015), მაგრამ არაფორმალურობის ზომა არ შემცირებულა. როგორც ჩანს არასწორი ინსტიტუციური რეფორმების მიზეზითაც, რადგანაც რეფორმების გატარების პროცესში „განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს იმ ინსტიტუტების გაძლიერებას, რომლებიც განაპირობებენ ეკონომიკის მდგრადობას და ამცირებენ შოკებს“ (კაკულია, 2019), რაც არ მოხდა ქართულ რეალობაში. ისიც უნდა ითქვას, რომ არაფორმალური დასაქმების ისტორია საქართველოში მხოლოდ დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ არ დაწყებულა და ისიც, რომ ეს მოვლენა მხოლოდ ჩვენი ქვეყნის პრობლემას არ წარმოადგენს. საკითხის მოგვარების სირთულე კავშირშია არაფორმალურად დასაქმებულთა გამოვლენასა და აღრიცხვასთან, მისი გამომწვევი მიზეზების აღმოფხვრასა და ფორმალიზებასთან. არაფორმალური სექტორი სტატისტიკოსთა და მეცნიერთა ყურადღების ცენტრში სწორედ მისი დიდი მასშტაბების გამო მოექცა, შესაბამისად დაიწყო მეთოდოლოგიური ბაზის შექმნაც. შრომის სტატისტიკოსთა მეთხუთმეტე საერთაშორისო კონფერენციაზე (ICLS-15, 1993) არაფორმალურ სექტორში დასაქმება განისაზღვრა, როგორც არაფორმალური სექტორის საწარმოებში არსებული სამუშაო ადგილების ან ადამიანების ერთობლიობა, რომლებიც დასაქმებულნი არიან არაფორმალური სექტორის ერთ საწარმოში მაინც. აქვე განიმარტა (ILO, 2000) არაფორმალური სექტორის საწარმოც შემდეგი კრიტერიუმების საფუძველზე:

- კერძო არაკორპორატიული საწარმოები, რომლებიც არიან ინდივიდის ან ოჯახის მფლობელობაში და არ წარმოადგენს ცალკეულ იურიდიულ პირს, მისი მფლობელისგან დამოუკიდებლად. ასეთი საწარმო ფინანსურადაც მიბმულია მისი მფლობელის/ების ფინანსურ აქტივობებზე, არ გააჩნია დამოუკიდებელი ფინანსური ანგარიში. ამ კატეგორიაში შედის არაკორპორატიული საწარმოები, რომელსაც ფლობს და მართავს კონკრეტული შინამეურნეობის (Household) წევრები ან სხვადასხვა შინამეურნეობის მიერ შექმნილი კოოპერატივები.
- საწარმოების ზომა არის გარკვეულ ზღვარს ქვემოთ, ეს ზღვარი დგინდება ლოკალურ დონეზე თითოეული ქვეყნისთვის, ანდა არ არიან დარეგისტრირებული კანონმდებლობით განსაზღვრული რაიმე ლეგალური ფორმით, ანდა მათი დასაქმებულები (არსებობის შემთხვევაში) არ არიან დარეგისტრირებულები.
- პროდუქტები და სერვისი, რომელიც განკუთვნილია გასაყიდად ან გასაცვლელად, რომლებიც ნაწარმოებია სახლის პირობებში და გადახდილია ფული შინამეურნეობის წევრებისთვის ან სხვებისთვის, რომლებიც მუშაობდნენ ერთჯერადად.

მეჩვიდმეტე საერთაშორისო კონფერენციამ (ICLS-17) განმარტება შეცვალა და არაფორმალური დასაქმება, როგორც ფორმალური სექტორის საწარმოში, არაფორმალური სექტორის საწარმოში თუ შინამეურნეობაში არსებული არაფორმალური სამუშაო ადგილების საერთო რაოდენობა, სამუშაო განსაზღვრა (ILO, 2002). გარკვეულ დისკუსიას იწვევდა ტერმინოლოგიაც, გამომდინარე იქედან, რომ ტერმინი „არაფორმალური დასაქმება“ შესაძლოა სხვა კონტექსტში აღექვას, ასევე შესაძლებელი იყო ტერმინების „დასაქმება არაფორმალურ სექტორში“ და „არაფორმალური დასაქმება“ ერთმანეთში არევა ან იდენტურად აღქმა. მსჯელობების შემდგომაც ტერმინი ამ ეტაპზე უცვლელი დარჩა. როგორც ზემოთ ითქვა, არაფორმალური დასაქმება და დასაქმება არაფორმალურ სექტორში მიუხედავად მსგავსებისა, ერთი და იგივე ცნება არაა. „პირველ შემთხვევაში იდენტიფიკაციის კრიტერიუმად გამოდის იურიდიულად გაუფორმებელი შრომითი ურთიერთობები, ხოლო მეორე შემთხვევაში, სახელმწიფო რეგისტრაციის არ არსებობა იურიდიული პირის სახით. ასე რომ, არაფორმალური დასაქმებისათვის ნიშანდობლივად უნდა მივიჩნიოთ იურიდიული გაუფორმებლობა, როგორც დაქირავებისას, ასევე საკუთარი

საქმის წარმართვისას“ (ცარციძე, 2020). ქვემოთ მოცემული სქემა გვიჩვენებს, რომ არაფორმალური დასაქმება მოიცავს:

სქემა 2.2.1 არაფორმალური დასაქმება და მისი ძირითადი სახეები

საწარმოების კლასიფიკაცია ტიპების მიხედვით		არაფორმალური სამუშაოების კლასიფიკაცია დასაქმების სტატუსის მიხედვით											
		საკუთარი სახსრებით მომუშავეები		დამქირავე ბელი		ოჯახში დამხმარე მომუშავეები		დაქირავე ბული		საწარმოო კოოპერატივის წევრები		სხვა (დასაქ.ის არაიდენტიფიც. სტატ.) არაფორმალური	
		მხოლოდ საკუთარი მოხმარებისათვის წარმოება არაფორმალური	წარმოება გასაყიდად ან ბარტერი სთვის		ა/ფ	ფ	ა/ფ	ფ	ა/ფ	ფ	ფ	ა/ფ	
ფ	ა/ფ												
კერძო არაკომერციული საწარმოები	ა/ფ სექტ.		1		2			3		4	5		
	სხვა სექტ.	6						7		8			
სხვა საწარმოები													

წყარო: ჰუსმანი (2001) არაფორმალური სექტორის და არაფორმალური დასაქმების მატრიცა. Hussmanns (2001) matrix for Informal sector and informal employment (ILO)

- არაფორმალურ სექტორში საკუთარი სახსრებით საკუთარ საწარმოებში მომუშავე პირებს;
- არაფორმალური სექტორის საკუთარ საწარმოებში დამქირავეებელ პირებს;
- ოჯახის დამხმარე წევრებს, იმისგან დამოუკიდებლად სად არიან ისინი დასაქმებულები - არაფორმალური სექტორის თუ ფორმალური სექტორის საწარმოებში;
- ფორმალურ სექტორში არაფორმალურ სამუშაო ადგილებზე დაქირავეებით მომუშავე პირებს;
- არაფორმალურ სექტორში ან შინამეურნეობებში არაფორმალურ სამუშაო ადგილებზე დაქირავეებით დასაქმებულ პირებს;

- არაფორმალური სექტორის საკუთარ საწარმოებში დაქირავებით დასაქმებული პირებს;
- არაფორმალური საწარმოო კოოპერატივის წევრებს.

როგორც ვხედავთ, ჩამონათვალი საკმაოდ დიდია და შესაბამისად, ფართო ინტერპრეტირების საშუალებას იძლევა. გამომდინარე აქედან, არაფორმალური დასაქმების არსის შესახებ მეცნიერთა აზრიც განსხვავებულია. ერთი ნაწილი მიიჩნევს (Clarke, 1999b), რომ მისი წარმოქმნა გართულებული ეკონომიკური ვითარების პირობებში ხდება და ის იძულებით ხასიათს ატარებს. მეორე ნაწილი (Gaddy and Ickes, 1998) - პირიქით, მაღალი ეკონომიკური ზრდის პირობებში მეტი მოგების მიღების მიზნით ბაზრის მონაწილეების თავისუფალ არჩევანთან აიგივებს. „ამ ორი მიდგომის გარდა, ე.წ. გარდამავალი ქვეყნების შემთხვევაში, ასევე დომინირებს შრომის ბაზრის სეგმენტაციის ამხსნელი კიდევ ერთი პარადიგმა, სადაც ფორმალური და არაფორმალური დასაქმება არათუ განცალკევებულ და ერთგვარად დაპირისპირებულ სფეროებად მოინიშნებიან, რომლის პირობებშიც ფორმალურობა ცალსახად უპირატესია არაფორმალურობაზე, ანდაც არაფორმალურობა ერთგვარი საშუალებაა ფორმალურ სექტორში მოქმედი რეგულაციების თუ საგადასახადო ტვირთების ასარიდებლად, არამედ, ეს ორი პოლუსი მშრომელთა უმუშევრობისგან დაცვის, კრიზისების დროს დამცავი საბუფერო ზონის და შრომითი მობილობის ერთგვარ გაგრძელებას ქმნის“ (დიაკონიძე, 2020). პირველ მიდგომას ამყარებს სტატისტიკა, ევროსტატის მონაცემებით არაფორმალური დასაქმების მაღალი წილი განვითარებად ქვეყნებში 90%-მდეც კი აღწევს, განვითარებულ ქვეყნებში კი მხოლოდ 18 %-ის ფარგლებშია.

ცხრილი 2.2.1 არაფორმალური დასაქმება სქესის მიხედვით ქვეყნების ეკონომიკური განვითარების დონის კრილში, % , 2019 წელი

ქვეყნები გამოშვების დონის მიხედვით	მთლიანად	ქალები	კაცები
მსოფლიო	61	58	63
განვითარებადი	90	92	87
გარდამავალი	67	64	69
განვითარებული	18	18	19

წყარო: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

მსოფლიოში მიმდინარე ტენდენციების მიხედვით, მამაკაცებს აქვთ არაფორმალური დასაქმების მაღალი წილი, თუმცა დაბალი შემოსავლის ქვეყნებში ქალების წილი უფრო მაღალია. ამავე დროს, ქვეყნების 56%-ში ქალების არაფორმალური დასაქმების მაჩვენებელი მეტია მამაკაცებთან შედარებით. მსოფლიო მასშტაბით დასაქმებულთა სტრუქტურაში სტატუსის მიხედვით 56% დაქირავებით დასაქმებულია, ხოლო 44% - თვითდასაქმებული. არაფორმალურ მუშაკთა შორის კი 64% თვითდასაქმებულებს მიეკუთვნება. ქვეყნების განვითარების ჭრილში აქაც მნიშვნელოვანი დისპროპორციაა, მაგალითად, განვითარებად ქვეყნებში დაქირავებული-თვითდასაქმებულის პროპორციები 21%/79%-ზეა, გარდამავალში - 37%/63%, ხოლო განვითარებულში - 51%/49% (<https://ec.europa.eu/eurostat>). როგორც ვხედავთ, განვითარებულ ქვეყნებში დაქირავებით და თვითდასაქმებაში არაფორმალურ ნაწილს თითქმის ერთნაირი წილი უჭირავს, რაც საპირისპიროდაა განვითარებადი ქვეყნების შემთხვევაში. და ბოლოს, გლობალური მუშაკების მხოლოდ ნახევარზე მეტი (52%) არის დაქირავებით დასაქმებულები. დასაქმების ეს ტიპი ხშირად ასოცირდება სამუშაო პირობების გაუმჯობესებასთან და უფრო მეტი შემოსავლის მიღებასთან, თუმცა ეს ასე არ არის მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში, რაც დასტურდება იმით, რომ ამ სამუშაოების 40 პროცენტი არაფორმალურია. მთლიანობაში, არაფორმალური 1,1 მილიარდი მუშაკი დასაქმებულია არაფორმალურ სექტორში. უფრო მეტიც, არაფორმალური მუშაკი მსოფლიო მოსახლეობის 55 პროცენტია, რომლებიც არ სარგებლობენ რაიმე სახის სოციალური დაცვით (ILO, 2018a). მრავალი სამუშაო ადგილის დაბალი ხარისხი ასევე აისახება იმ ფაქტზე, რომ 2018 წელს დაბალ და საშუალო შემოსავლის მქონე ქვეყნებში მუშათა მეოთხედზე მეტი ცხოვრობდა ექსტრემალურ ან ზომიერ სიდარბეში (ე.ი. დღეში 3.20 დოლარზე ნაკლები ხარჯვით) მსყიდველუნარიანობის პარიტეტის პირობები (PPP) (<https://ilostat.ilo.org>).

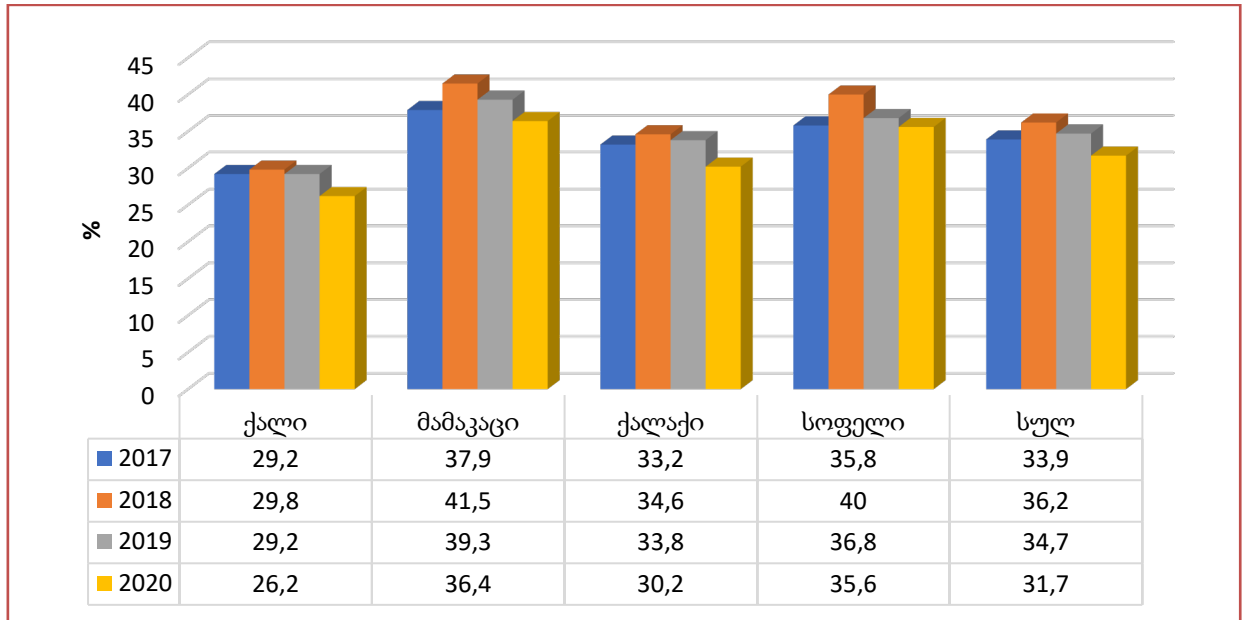
1998-1999 წლის კრიზისის პერიოდში საქართველოში დასაქმებული მოსახლეობის უმრავლესობა არაფორმალურად მუშაობდა. 1998 წელს მათი წილი საერთო დასაქმებიდან 56% (1 მილიონამდე ადამიანი) აღწევდა. მაჩვენებელი 1999 წელს 52%-მდე შემცირდა. არაფორმალურად დასაქმებულთა დიდი ნაწილი ჩართული იყო სოფლის მეურნეობაში, მაგრამ შერჩევითად ამ სექტორის გამორიცხავის შემდეგაც დასაქმებულთა 37% და 34% მაინც არაფორმალურად იყო დასაქმებული. თავის მხრივ,

არაფორმალურად დასაქმებულთა უმრავლესობას შეადგენენ შინამეურნეობაში დასაქმებულები (56%) (Bernabè, 2002). ისინი არ იღებდნენ არანაირ ანაზღაურებას და ძირითადად წარმოდგენილნი იყვნენ ქალებით, ახალგაზრდებით და ხანდაზმული პირებით. გარანტიების არარსებობის, დაბალი ანაზღაურების, ხანმოკლე ზეპირსიტყვიერი შეთანხმებების, გართულებული შრომითი პირობების გამო აღნიშნული სექტორი მობილობის საკმაოდ მაღალი დონით ხასიათდებოდა. დასაქმებულები იცვლიდნენ არა მარტო სამუშაო ადგილს, ასევე დასაქმების სფეროს და სტატუსსაც. ცვლილებები კი უმთავრესად გამოწვეული იყო არა უკეთესის ძიების, არამედ გამოუვალ მდგომარეობაში ყოფნის გამო. კონკრეტულად მოცემული პერიოდისათვის სასოფლო-სამეურნეო სექტორში მშრომელთა მობილობის ტენდენციები რეგიონულ კრილში შესწავლილი აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტს საბინე ბერნაბეს, რომელიც ასკვნის, რომ კრიზისის პირობებში მეტია ალბათობა, რომ თვითდასაქმებულები სასოფლო-სამეურნეო სფეროში დასაქმებულები უფრო გახდებიან, ვიდრე უმუშევრები. ამის მიზეზი კი ის არის, რომ „სოფლის მეურნეობა მძიმე სოციალურ დროებაში, როგორც დამცავი ზონა, ისე მუშაობს, ხოლო ურბანულ სივრცეებში ბუფერის ფუნქციას არაფორმალური დასაქმება ასრულებს“ (Bernabè, 2002). რასაც ადასტურებს კიდევ მოცემულ წლებში ქალაქის მოსახლეობის წილის შემცირება და სოფლის ტიპის დასახლებებში მოსახლეობის ზრდა.

შემდგომ პერიოდში ინფორმაცია ეყრდნობა უცხოელ ექსპერტთა შეფასებებს. რადგანაც, საქართველოში სამუშაო ძალის კვლევით არ ხდებოდა იმ პირთა გამოვლენა, რომლებიც იღებენ არაფორმალურ ანაზღაურებას. კითხვარების ფორმულირება აქცენტირებული რომც ყოფილიყო არაფორმალური დასაქმების გამოვლენაზე, პასუხები და მიღებული შედეგები მაინც არ იქნება საიმედო. იმავე პერიოდში ქართული შრომის ბაზარზე არაფორმალური დასაქმების ანალიზისთვის ჩამოყალიბდა შემდეგი განმარტებები: 1. არაფორმალური თვითდასაქმებულები (ინდივიდუალური მუშაკები და დამქირავებლები, შინამეურნეობების საწარმოებში მომუშავე). 2. ოჯახის დამხმარე წევრები; 3. არაფორმალურად მომუშავეები (ზეპირსიტყვიერი შეთანხმების საფუძველზე), 4. სხვა არაფორმალური მომსახურები (საწარმოო კოოპერატივის წევრების ჩათვლით) და 5. არაფორმალური მეორადი

სამუშაო ადგილები (მუშაკები ფორმალური ძირითადი სამუშაო ადგილებით და არაფორმალური მეორადი სამუშაო ადგილებით) (Hussmanns, 2001).

სქემა 2.2.2 არაფორმალურად დასაქმებულთა წილი (%) არასასოფლო-სამეურნეო სფეროს დასაქმებულებში საქართველოში 2017-2020 წლებში



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (www.geostat.ge)

ამჟამად, სტატისტიკის ეროვნული სამსახური არაფორმალური დასაქმების ანალიზისას ძირითადად ყურადღებას ამახვილებს არასასოფლო-სამეურნეო სექტორში დასაქმებულებზე, „რომლებიც თავიანთ სამუშაოზე არ იყვნენ ან ნაწილობრივ იყვნენ დაცული ფორმალური შეთანხმებებით (არ იხდიდა საშემოსავლო გადასახადს ხელფასიდან; დასაქმებულს არ შეეძლო ესარგებლა ანაზღაურებადი ყოველწლიური შვებულებით; ან დასაქმებულს არ შეეძლო ესარგებლა ანაზღაურებადი საავადმყოფო ფურცლით ავადმყოფობის შემთხვევაში; ან/და დამსაქმებელი არ იხდიდა საპენსიო ფონდში შენატანს) ან განსაზღვრავენ საკუთარი დასაქმების სტატუსს, როგორც ოჯახის საწარმოში/მეურნეობაში დამხმარე, ან მუშაობდნენ საწარმოებში, რომლებიც არ არის რეგისტრირებული“ (<https://www.geostat.ge>). მათი აღრიცხვაც შესაბამისად, აღნიშნულ განმარტებაზე დაყრდნობით მიმდინარეობს. არაფორმალურ დასაქმებასთან დაკავშირებული ოფიციალური, უწყვეტი სტატისტიკა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ შემოთავაზებულია 2017 წლიდან, როდესაც არაფორმალური

დასაქმების წილი არასასოფლო-სამეურნეო სფეროს დასაქმებულებში შეადგენდა 33,9%. შემდეგ წელს მოხდა მისი ზრდა 2,3 პროცენტული პუნქტით. 2019 წლიდან შემცირებულია და ტენდენცია შენარჩუნებულია 2020 წლისათვისაც. არაფორმალური დასაქმების წილი განხილული 4 წლის მანძილზე ქალაქ-სოფლის ჭრილში ყველაზე მაღალი მაჩვენებლით (40%) დაფიქსირდა 2018 წელს სოფლის ტიპის დასახლებებში. ხოლო ყველაზე დაბალი (30,2%) 2020 წელს ქალაქის ტიპის დასახლებებში. ნიშანდობლივია, რომ 2020 წლისათვის არაფორმალურობა შემცირებულია როგორც მთლიანად, ისე დასახლებული პუნქტების მიხედვით. რაც შეეხება არაფორმალური დასაქმების განხილვას სქესობრივ ჭრილში, ქალთა არაფორმალურობის წილი სტაბილურად შენარჩუნებულია 29%-თან მიახლოებით, ხოლო მამაკაცებს შორის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი 41,5% დაფიქსირდა 2018 წელს, მომდევნო წელს შემცირდა 2,2 პროცენტული პუნქტით წინა წელთან შედარებით, 2020 წლისათვის კი 36,4%-მდე შემცირდა, რაც ამავე წელს ქალთა შორის არაფორმალური დასაქმების წილზე 10,2 პროცენტული პუნქტით მეტია (<https://www.geostat.ge>). „არაფორმალური დასაქმება უმთავრესად გამოხატულია თვითდასაქმებით, დაქირავებული შრომა ძირითადად გამოიყენება სამშენებლო-სარემონტო სამუშაოებზე, ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროს სხვადასხვა დარგებში“ (ცარციძე, 2021).

პანდემიის პერიოდში არაფორმალური დასაქმების წილის შემცირება შეიძლება აიხსნას სახელმწიფოს მიერ ანტიკრიზისული პროგრამით გათვალისწინებული დახმარების გაცემით, რითაც ჩრდილიდან გამოვიდა არაფორმალურად დასაქმებულთა ნაწილი და მოხდა მათი ფორმალიზება. აქვე უნდა დავამატოთ, რომ აღნიშნული მაჩვენებლები მაინც არასაიმედოა და რეალურად კიდევ უფრო მაღალ არაფორმალური დასაქმების დონესთან გვაქვს საქმე ქართულ რეალობაში. მაგალითად, UN WOMEN-ის 2018 წლის კვლევაში, რომელიც CRRC-საქართველოს მიერ შემუშავებული დიზაინის და შეგროვებული მონაცემების ანალიზის საფუძველზე მომზადდა და საქართველოში ქალების ეკონომიკური არააქტიურობისა და არაფორმალური დასაქმების მიზეზ-შედეგობრიობას შეისწავლის, მითითებულია, რომ არაფორმალურ დასაქმებაში მთელი მოსახლეობის 23%-ია ჩართული, რაც დასაქმებულთა 45%-ს შეადგენს (<https://georgia.unwomen.org>, 2018).

როგორც ზემოთ აღინიშნა, კოვიდ 19-ის პანდემიის პერიოდში არაფორმალური დასაქმება, როგორც სტატისტიკური მაჩვენებელი შემცირდა და ეს რა თქმა უნდა

დადებითი მოვლენაა, მაგრამ პარალელურად, გაუარესდა არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა მდგომარეობა. მათი სტრუქტურა საკმაოდ მრავალფეროვანია, თუმცა ყველა ჯგუფს შემოსავლის ერთი წყარო გააჩნიათ - ფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა შემოსავლები. ამიტომ, არაფორმალურად დასაქმებულების ეკონომიკურ კეთილდღეობაზე ავტომატურად აისახა კრიზისის შედეგები, რაც შემოსავლების შემცირებაში, სიღარიბისა და უთანასწორობის ზრდაში გამოიხატა. თუ ფორმალურ სექტორში დასაქმებულებმა ნაწილობრივ მაინც შეძლეს სახელმწიფოს მიერ ანტიკრიზისული გეგმით გათვალისწინებული დახმარებების მიღება და ამით, მოკლევადიან პერიოდში მაინც შეინარჩუნეს მანამდე არსებული მდგომარეობა, არაფორმალური სექტორი ამ შესაძლებლობების მიღმა დარჩა, რამაც კიდევ უფრო მეტად გაზარდა მათი მოწყვლადობა და დაუცველობა. რამაც კიდევ ერთი გამოწვევა შექმნა ეროვნულ შრომის ბაზარზე. კრიზისის შედეგებზე საპასუხოდ შეიძლება ველოდოთ სამუშაო ადგილებისა და შესაბამისად, შემოსავლის გარეშე დარჩენილი ადამიანების გადანაცვლებას ურბანული დასახლებებიდან სოფლის ტიპის დასახლებებში. რაც ისტორიულად განმეორებადი პროცესია და ქართული შრომის ბაზრის მახასიათებლად შეიძლება ჩაითვალოს.

ტექნოლოგიური განვითარების თანამედროვე დონემ სამუშაო ადგილების დეფიციტის პირობებში მოქნილი გრაფიკის შეთავაზებით, მეტი თავისუფლებით, ფორმალურ განათლებაზე დამოკიდებულებისგან გათავისუფლებით, შრომის ბაზარზე ახალი შესაძლებლობები წარმოქმნა. გაჩნდა ციფრულ პლატფორმებზე ბარიერების გარეშე დასაქმების შესაძლებლობები (ფრილანსინგი, აუთსორსინგი, აუთსთაფინგი) **(Baines,1999)**. თუმცა პლატფორმებზე დასაქმებულებს ამ თავისუფლების, მოქნილობის საპირწონედ შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ ბენეფიტებზე უარის თქმა უწევთ, გამომდინარე იქედან, რომ მათი შრომითი ურთიერთობები არ არის ოფიციალურად გაფორმებული და ხშირ შემთხვევაში დასაქმებულის მდგომარეობა დამოკიდებულია დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე. დანაკარგის ეფექტები ამ შემთხვევაშიც განსხვავებულია, იმის მიხედვით თუ რომელი კატეგორიის ქვეყნის სამუშაო ძალასთან გვაქვს საქმე - განვითარებადის თუ განვითარებულის. განვითარებულ ქვეყნებში გამართულად მომუშავე, ობიექტური და მიუკერძოებელი სასამართლო შრომითი უფლებების დაცვის გარანტიას და შესაბამისად, ასეთ ქვეყნებში დასაქმებულის შრომითი უფლებების დარღვევის

შემთხვევებიც ნაკლებია. ხოლო განვითარებად ქვეყნებში, სადაც პირიქითა შემთხვევასთან გვაქვს საქმე - დასაქმებულის სასარგებლოდ დასრულებული სასამართლო დავები იშვიათია. რაც გავლენას ახდენს შრომის ბაზრის გამართულ ფუნქციონირებაზე, კიდევ უფრო მეტად უბიძგებს ისედაც დიდი საბაზრო ძალაუფლების მქონე დამსაქმებელს თავის სასარგებლოდ შეცვალოს პირობები და ნაკლები დანახარჯებით მეტი მოგების მიღების შესაძლებლობა გამოიყენოს. საკითხი იმდენად აქტუალური ხდება, რომ საერთაშორისო ორგანიზაციები, მათ შორის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ცდილობს ამ მიმართულებით გარკვეული სტანდარტები უკვე რეკომენდაციებად და კონვენციებად აქციოს. მაგალითად, შრომის საერთაშორისო სტატისტიკოსთა 20-ე კონფერენციაზე დასაქმების სტატუსის საერთაშორისო კლასიფიკაციას დაემატა „დამოკიდებული კონტრაქტორის“ განმარტება (ILO, 2021), რომელიც შუალედური სტატუსის მქონეა დასაქმებულს და კონტრაქტორს შორის. ასევე გარკვეულ პრობლემებს ქმნის პლატფორმებზე დასაქმებულების მიერ შესრულებული სამუშაოების მრავალფეროვნება, სიხშირე, არაფორმალურობა, მოკლევადიანობა. ამიტომაც ასეთი საქმიანობის სახეების და დასაქმებულთა კლასიფიცირება საკმაოდ რთული პროცესია, შესაბამისად რთულია ერთიანი საკანონმდებლო ჩარჩოს შიგნით მოქცევა. ევროკავშირში მიიღეს რეგულაცია „ონლაინ სერვისების სამართლიანობის და გამჭვირვალობის შესახებ“, რომელიც ითვალისწინებს შრომის ბაზრის პრობლემებსაც და კონკრეტულად, დასაქმებულებს ავალდებულებს დასაქმებულთა შეფასების სისტემის მკაფიოობას და დასაქმებულს აძლევს უფლებას ალგორითმთან ერთად შეფასების სისტემაში ადამიანის მონაწილეობაც მოითხოვონ (EU, 2019). ასევე, დაწესდა პერსონალური ინფორმაციის შენახვის ვალდებულება. ევროკავშირის ზონის შიგნით, თითოეული ქვეყანაც სხვადასხვა გზით ცდილობს ამ მიმართულებით გაურკვევლობების აღმოფხვრას, მაგალითად, საფრანგეთში მიიღეს კანონი ციფრულ პლატფორმაზე მომუშავეთა უფლებების დასაცავად. კანონით, პლატფორმაზე მომუშავე ადამიანები გარკვეული სტაჟის დაგროვების შემდეგ იღებენ გარკვეულ ეკონომიკურ და სოციალურ სარგებელს დამსაქმებლის მხრიდან (Décret n° 2016-151). მიუხედავად დამსაქმებელთა დიდი წინააღმდეგობებისა, ცვლილებები შევიდა აშშ-ის შრომის კანონთა კოდექსში და მასში ჩანაწერის სახით მითითებულია, რომ კანონში მოცემული პირობები სრულფასოვნად ვრცელდება გიგ ეკონომიკაში დასაქმებულ პირებზე (AB5, 2019) და მათი საბაზისო

დაცვის უზრუნველყოფის მიზნით ფართოდ გამოიყენება სოციალური დაცვის მექანიზმები, რომლებიც მთლიანად მოიცავს ქვეყნის მოსახლეობას ან მორგებულია კონკრეტულად არაფორმალურ სექტორზე (<https://leginfo.legislature.ca.gov>, 2020). იტალიაში მსგავსი კანონი კიდევ უფრო მრავლისმომცველია. ის აწესრიგებს დასაქმებულთა ჯანმრთელობას და უსაფრთხოებას, ასევე სამუშაო პირობებს, სამუშაო დროს და მინიმალურ ანაზღაურებას (ILO, 2021). კანონში ასევე გათვალისწინებულია მშრომელის მიერ შესრულებული სამუშაოს შეფასების გადატანის უფლება სხვა პლატფორმაზე გადასავლის შემთხვევაში. დამსაქმებლებმა ალგორითების გამოყენების დეტალები პროფკავშირებთან კონსულტაციით უნდა განსაზღვრონ, კანონში პირდაპირაა გამორიცხული მშრომელების ავტომატურად, მხოლოდ ალგორითმის საშუალებით შეფასება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ არაფორმალური დასაქმება მხოლოდ განვითარებადი ქვეყნების პრობლემა აღარ იქნება მომავალში და სტატისტიკაც განსხვავებულ სურათს მოგვცემს, რა თქმა უნდა იმ შემთხვევაში თუ აღნიშნული ტიპის დასაქმების გამოვლენის შესაძლებლობა ექნებათ შესაბამის სამსახურებს და მეცნიერთა მიერ ჩატარებულ კვლევებს. შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ დასავლურ განვითარებული ქვეყნებში არსებული არაფორმალური დასაქმების, ციფრული პლატფორმების ეკონომიკის განვითარების ფონზე, არაფორმალური სექტორი ზოგადად დროებით მოვლენად და მხოლოდ გადარჩენისთვის ბრძოლის ერთადერთ გამართლებად არ გამოდგება და იგი ნებისმიერი ეკონომიკური წყობის „აუცილებელ ატრიბუტად“ იქცევა. ამიტომაც, საჭირო ხდება ამ მიმართულებით დასაქმების პოლიტიკის ცვლილებების განხორციელებაც.

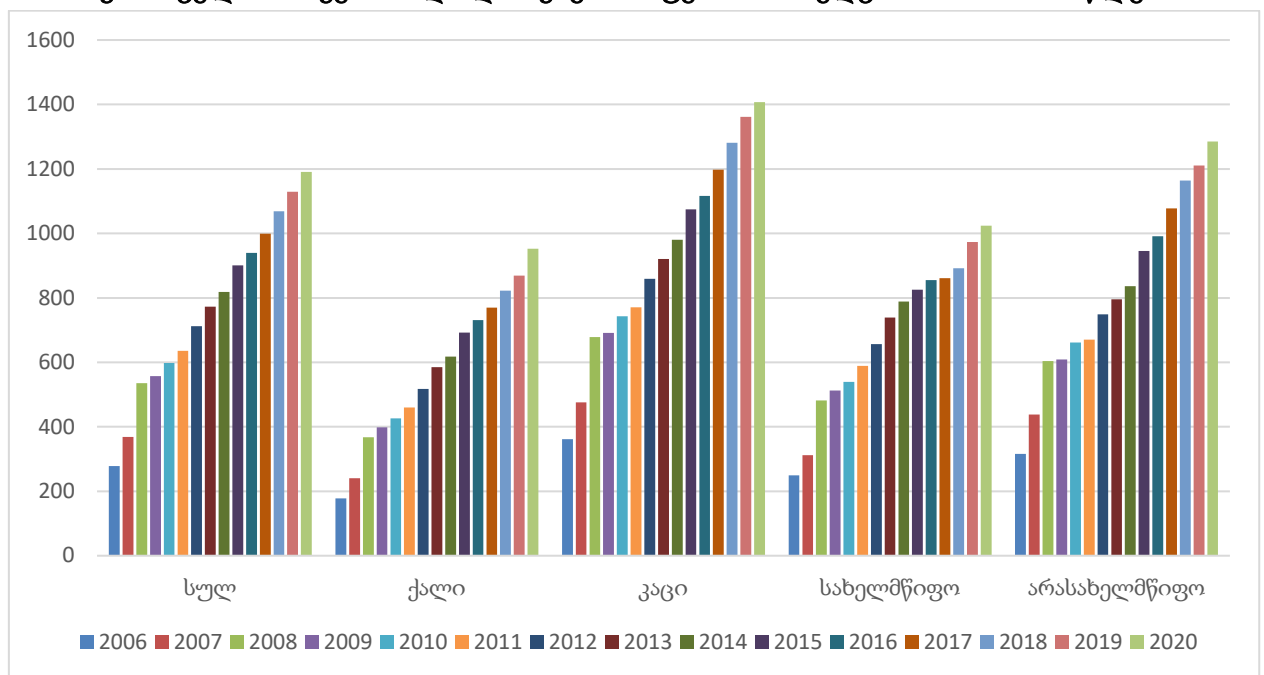
2.3. დასაქმების სოციალურ-დემოგრაფიული თავისებურებები

დასაქმების მდგომარეობის შესწავლას ცალკეული სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფის მიხედვით განსაკუთრებული მნიშვნელობა გააჩნია. აღნიშნული დაყოფა შრომის ბაზრის სპეფიციკის გათვალისწინებით, დასაქმების პროცესების დარეგულირებას და სამუშაო ძალის რაციონალურ გამოყენებას უწყობს ხელს. ასაკთან ერთად სქესი წარმოადგენს მნიშვნელოვან ფაქტორს, რომელიც გავლენას ახდენს დასაქმებაზე, ხელფასზე და ადამიანთა ეკონომიკურ კეთილდღეობაზე. გენდერულ უთანასწორობას შრომის ბაზარზე მივყავართ რიგ ნეგატიურ ეკონომიკურ შედეგებთან, რაც აისახება შემდეგში - შრომითი რესურსების არაეფექტიანი გადანაწილება, დასაქმების დონის და ქალთა მოტივაციის შემცირება განათლების მიღებასა და პროფესული უნარების ამაღლებისკენ. საკითხი აქტუალურია და სხვადასხვა მეცნიერის მიერ ადრეულ პერიოდშიც აქტიურად შეისწავლებოდა, მაგალითად მარკ ბლაუგი (Блауг,1996) ყურადღებას ამახვილებდა ქალთა „სამინაო მონობაზე“ და მიუთითებდა, რომ ქალებმა უარი უნდა თქვან კერძო სივრცით შემოფარგვლაზე და საჯარო სივრცეში უნდა ჩაერთონ, ხოლო საოჯახო შრომა და ბავშვზე ზრუნვა საჯარო, კოლექტიური პასუხისმგებლობა უნდა გახდეს. გარი ბეკერი (Becker,1962) და თეოდორ შულცი (Schultz,1995) გენდერული უთანასწორობის საკითხებს განიხილავდნენ ქალთა და კაცთა ადამიანურ კაპიტალში განსხვავების პრიზმიდან“დასაქმების ბაზარზე ქალებისა და კაცების მდგომარეობა საზოგადოებაში არსებულ გენდერულ თანასწორობას ასახავს. ნებისმიერ საზოგადოებაში გენდერული უთანასწორობა შრომით ბაზარზე ვლინდება” (Vainu et al, 2010). ხოლო თავის მხრივ ყოველდღიურ ცხოვრებაში არსებული გენდერული სტერეოტიპები გავლენას ახდენს ქალების და კაცების შრომის ბაზარზე ქცევის წესებზე. „შესაბამისად, დომინანტური გენდერული სტერეოტიპები და დამოკიდებულებები პირდაპირ და არაპირდაპირ აისახება ადამიანის თვითაქტუალიზაციაზე პროფესიულ ცხოვრებაში. სამუშაოს ტიპი და მუშაობის პროცესი ადამიანის იდენტობის მნიშვნელოვანი ნაწილია, ხოლო სამსახურიდან მიღებული შემოსავალი ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი გარანტია სიღარიბისგან თავის დასაღწევად და ცხოვრებისეული ძირითადი მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად. ცხოვრების ყველა სფეროში ადამიანები ქმნიან ფემინურობას, მასკულინობასა და ძალაუფლების გენდერულ ასპექტებს მათი ყოველდღიური

ქვეყნებისა და გამოცდილების საფუძველზე“ (Butler, 1990; West et al, 1991). საკითხის აქტუალობიდან გამომდინარე, გენდერული უთანასწორობის შეფასება სხვადასხვა ინდექსების საშუალებით ხდება. ერთ-ერთი ასეთი ინდექსია ეკონომიკური კვლევის სააგენტოს მიერ შემუშავებული „ქალების ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსი“ (Women’s Economic Opportunity Index - WEOI) (<https://ourworldindata.org,2012>), რომლის მიზანია გამოიკვილოს ის ფაქტორები, რომლებიც ქალებისთვის სამსახურის ხელმისაწვდომობაზე და ბიზნეს შესაძლებლობებზე ახდენს ზემოქმედებას. ხელმისაწვდომი 2010 და 2012 წლების ანგარიშების მონაცემების მიხედვით საქართველოს შედეგები, ქალების ეკონომიკური შესაძლებლობების ინდექსის მიხედვით, გაუმჯობესების ტენდენციას ავლენს - ქულა გაუმჯობესებულია 49.2-დან 54.5-მდე, ხოლო რეიტინგი 67-ე ადგილიდან 59-ე ადგილამდე“. კიდევ ერთი ინდექსით, გაეროს გენდერული უთანასწორობის ინდექსით (Gender Inequality Index – GII) შესაძლებელია გაიზომოს სხვადასხვა კომპონენტების (განათლება, შემოსავალი, ჯანმრთელობა) მიხედვით გენდერული განსხვავებები. მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის ექსპერტები ანგარიშობენ გენდერული სხვაობის ინდექსს (Gender Gap Index – GGI), რომლითაც დგინდება ქალებსა და მამაკაცებს შორის განსხვავება ეკონომიკაში ჩართულობის მიხედვით, როგორცაა ხელფასების რაოდენობა, მაღალკვალიფიციურ სამუშაოზე, განათლებაზე, ჯანდაცვაზე და ა.შ. ხელმისაწვდომობა. ისლანდია წარმოადგენს ამ მაჩვენებლის მიხედვით ლიდერ ქვეყანას, სადაც მისი მნიშვნელობა 0,89-ს უდრის, შემდეგ ადგილზეა ფინეთი - 0,86, გერმანია - 0,8, აშშ - 0,76 (<https://www.statista.com, 2021>). სართველოსთვის ეს მაჩვენებელი 0,73 დონეზეა. ყველაზე დაბალი მაჩვენებლები აქვთ პაკისტანს (0,55) და ჩადის (0,58). ინდექსიდან მნიშვნელოვან ინფორმაციას იძლევა ქალთა და კაცთა შორის ხელფასების რაოდენობის თანაფარდობა. მსოფლიო ტენდენცია ამ მიმართულებით დადებითია, მაგალითად, 1990 წელს თუ ქალების ხელფასი მამაკაცების ხელფასის 71,65%-ს შეადგენდა, 2020 წლისათვის ეს მაჩვენებელი 83%-ს აღწევს. ანუ ქალების საშუალო ხელფასები მსოფლიოში 17%-ით დაბალია მამაკაცების საშუალო ხელფასზე. საქართველოში კი ეს მაჩვენებელი 65,5%-ია (<https://www.weforum.org,2020>). განვითარებულ ქვეყნებში უმნიშვნელო დიფერენციაცაა ხელფასებში მიიღწევა მაღალანაზღაურებად მუშაკთა შორის, ხოლო განვითარებადში - დაბალკვალიფიციურ სამუშაო ძალას შორის. საქართველოს

რატიფიცირებული აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მე-100 კონვენცია “მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ“, რომელიც აღნიშნულ სფეროში დისკრიმინაციის აღმოფხვრის განაცხადია. მიუხედავად ამისა, მიმდინარე პერიოდამდე ამ კონვენციის ძირითადი მოთხოვნების შესრულება კვლავ პრობლემას წარმოადგენს. როგორც ქვემოთ მოცემული ცხრილიდან ჩანს, ჯერ კიდევ დიდია განსხვავება დაქირავებით დასაქმებული ქალისა და მამაკაცის შრომის ანაზღაურებებს შორის. 2005 წელს ქალის ხელფასი მამაკაცისას 51 %-ით ჩამორჩებოდა, ეს სხვაობა საკვლევ პერიოდში მცირდებოდა 2017 წლამდე, ხოლო აღნიშნული წლიდან 2020 წლამდე პერიოდში ისევ ზრდის ტენდენცია ფიქსირდება.

სქემა 2.3.1 დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასები საქართველოში სქესისა და დასაქმების სფეროს მიხედვით, 2005-2020 წლებში



შედგენილია ავტორის მიერ წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (www.geostat.ge)

2017 წლიდან საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულმა სამსახურმა დაიწყო ნამუშევარი საათების აღრიცხვაც (<https://www.geostat.ge>), საიდანაც ჩანს, რომ კაცების მიერ ნამუშევარი საათების რაოდენობა აღემატება ქალების მიერ ნამუშევარ საათებს. ამ მონაცემის ასახვა ხელფასებს შორის სხვაობის დადგენის მეთოდოლოგიაში შეამცირებს არსებულ სხვაობას. თუმცა, აღნიშნული ფაქტის დახმარებითაც ვერ იქნება მიღწეული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციის შესრულება.

საკითხის გადაწყვეტას ართულებს ისიც, რომ ღიად არ ხდება ხელფასებში დისკრიმინაცია, რაც ნიღბავს პრობლემას და ართულებს მის მოგვარებას.

აღნიშნული უთანასწორობები აისახება ქალთა ეკონომიკური შესაძლებლობების რეალიზაციაში, რაც მათ შორის უმუშევრობის მაღალი დონით, ხელფასების და დასაქმების დაბალი დონით ვლინდება. საკვლევ პერიოდის განმავლობაში საქართველოში მამაკაცების აქტიურობის დონე 18-21%-ით აღემატება ქალების აქტიურობის დონეს. აღნიშნულის ერთ-ერთი განმაპირობებელი ფაქტორი სწორედ დაბალი შრომის ანაზღაურებაა, რაც ამ უკანასკნელთა დემოტივირებას იწვევს, ასევე დაბალი ანაზღაურების პირობებში ქალები ნებისით თუ უნებლიეთ ოჯახის საჭიროებების გამო, უარის თქმას ამჯობინებენ შრომის ბაზარზე გასასვლელად და საერთოდ უფასოდ ასრულებენ საოჯახო საქმეებს. ოჯახური მუშაობის ხელშეწყობა კვლავაც ფართოდ არის გავრცელებული მსოფლიოში, განსაკუთრებით კი დაბალი შემოსავლის მქონე ქვეყნებში. აქ ოჯახური საქმეების ორგანიზების ძირითადი ტვირთი ქალებზეა. დისბალანსის ერთ-ერთი მიზეზი ის არის, რომ ბევრ ქვეყანაში საკუთრების უფლებები იცვლება მამაკაცების სასარგებლოდ, უფრო ხშირად ისინი არიან მიწის მესაკუთრეები, ხოლო ქალები სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობაში ირგებენ დამხმარეების და არა პირდაპირი მესაკუთრეების როლს (Doss et al., 2015). მაღალი და საშუალო შემოსავლის ქვეყნებში უფრო ოპტიმისტურ მაჩვენებლებთან გვაქვს საქმე. მიუხედავად ამისა, სამუშაო პირობები კვლავაც არადამაკმაყოფილებელია გლობალური სამუშაო ძალის მნიშვნელოვანი ნაწილისთვის, რომელთაგანაც ჯერ კიდევ 1.5 მილიარდი ადამიანი მუშაობს საკუთარი ხარჯებით და ჩართულია ოჯახურ საქმიანობაში.

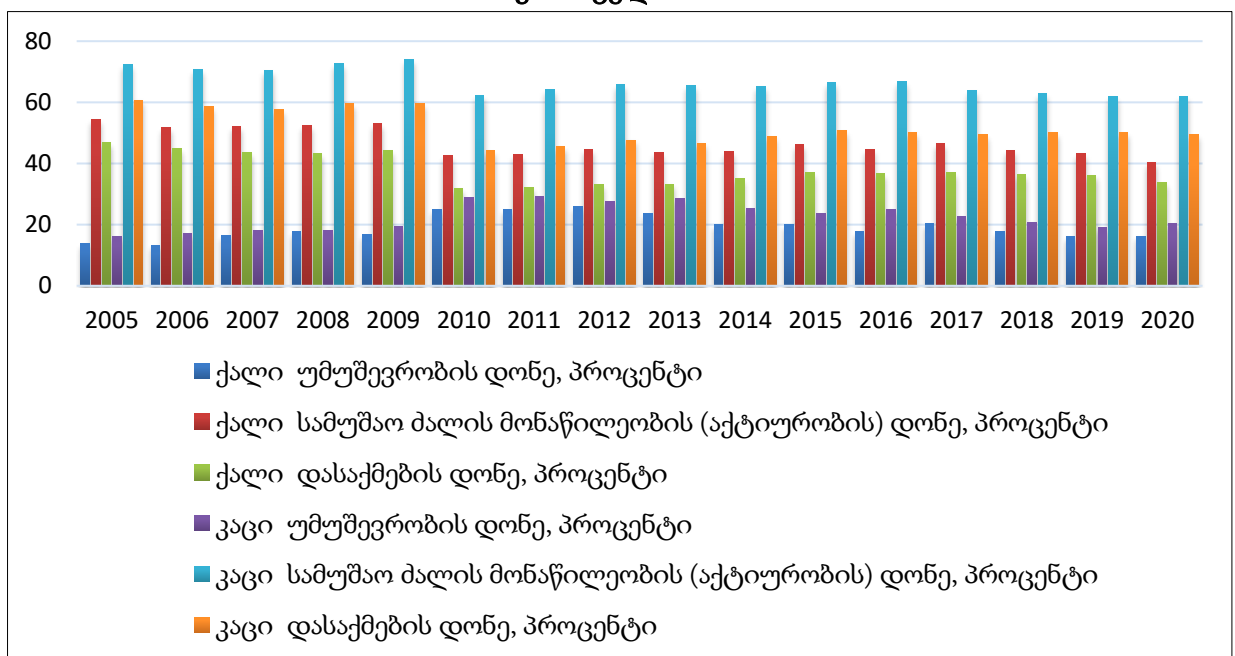
კიდევ ერთი მოვლენა, რომელიც გენდერულ უფსკრულს ზრდის, არის ქალთა გააზრებული გადაწყვეტილები პროფესიის არჩევის დროს. მამაკაცებისგან განსხვავებით ქალები უმაღლეს სასწავლებლებში ისეთ სპეციალობაზე აბარებენ, რომელიც უფრო ხშირად დაბალშემოსავლიანია. გადაწყვეტილება ხშირ შემთხვევაში დასაბუთებულია იმით, რომ ასეთი სპეციალობებით დასაქმების შესაძლებლობის შემთხვევაში მეტი მოქნილი სამუშაო გრაფიკი ექნებათ, რომელიც ხელს არ შეუშლის ქალთა მიერ საოჯახო საქმეების შესრულებას. როგორც სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებიდან ირკვევა, ქალთა დიდი ნაწილი დასაქმებულია განათლების და სამედიცინო სფეროში, რომლებიც ჯერ კიდევ ყველაზე

დაბალანაზღაურებად სექტორებს წარმოადგენენ. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სწორი სახელფასო პოლიტიკის წყალობით განათლების სფერო თანდათან უფრო პრესტიჟული ხდება, ხოლო ჯანდაცვის სფეროში მსგავსი ტენდენცია არ იკვეთება და შესაბამისად, ამ ეტაპზე მაღალია ქვეყნიდან კადრების გადინება. ზოგადად, განათლება ერთ-ერთი მთავარი ფაქტორია, რომელიც შრომით რესურსებს კონკურენტუნარიანს ხდის ბაზარზე და პოტენციურ დასაქმებულად გარდაქმნის. „განათლების დონესა და დასაქმების შესაძლებლობებს შორის კავშირი დამტკიცებულია მთელ მსოფლიოში“ (Mincer, 1998; Polachek, 2007). კავშირის არსებობა დასტურდება საქართველოს მაგალითზეც, თუმცა ეს კორელაცია სუსტია. საქართველოს შრომის ბაზარზე შრომითმა რესურსებმა ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანი ცვლილებები 2002 წლიდან განიცადა. 2007 წლის ბოლოს დაწყებითი განათლება შრომითი რესურსების 90 % ჰქონდა, საშუალო განათლებს მქონეთა წილიც გაიზარდა და 60%-ს მიაღწია. თუმცა განათლების ზრდის პროპორციული დასაქმების ზრდა არც ერთ სოციალურ-დემოგრაფიულ ჯგუფში არ ყოფილა. როგორც საქართველოში ჩატარებული ერთ-ერთი კვლევიდან ირკვევა „ბაკალავრის ხარისხი დასაქმების შესაძლებლობას 3-ჯერ ზრდის, ზოგად განათლებასთან შედარებით, ხოლო მაგისტრის ხარისხი 5-ჯერ“ (ამაშუკელი, მ. და სხვები, 2007). თუმცა განათლების საფეხური არ განსაზღვრავს, თუ როგორ სამუშაო ადგილზე დასაქმდება ადამიანი. ანუ დაბალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების მქონე ადგილზე თუ მაღალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების. დამსაქმებლები მასობრივად მოითხოვენ უმაღლესი განათლების დიპლომს, მნიშვნელობა არ აქვს შესასრულებელი სამუშაოს ტიპსა და ანაზღაურებას“. ეს პრაქტიკა დასტურდება მიმდინარე პერიოდში ვაკანსიების ანალიზითაც, საიდანაც ირკვევა, რომ გამოცხადებულ ვაკანსიათა 99%-ში მოთხოვნილია უმაღლესი განათლება, ხოლო გამოცხადებული ვაკანსიების დიდი ნაწილი მიეკუთვნება დაბალანაზღაურებად, დაბალკვალიფიციურ სამუშაოებს. ადამიანისეული კაპიტალისგან ამონაგები მაღალია დაბალ და საშუალო შემოსავლების მქონე ქვეყნებში, ხოლო მაღალშემოსავლიან ქვეყნებში ამონაგები უფრო ნაკლებია. ასევე განსხვავებებია განათლების სფეროების მიხედვით, როგორც OECD-ს ანგარიშიდან ჩანს (Botev, et al, 2019). კომპიუტერული, ზუსტი და საბუნებისმეტყველო, ბიზნესის ადმინისტრირების, სოციალურ მეცნიერებათა სფეროების, IT ინჟინერიის, სამართლის კურსდამთავრებულები სხვა

სპეციალობებთან შედარებით 10-15%-ით მეტ უკუგებას იღებენ ადამიანურ კაპიტალში ინვესტირებისგან. საქართველოს უმაღლეს სასწავლებლებში აღნიშნულ სპეციალობებზე ჩარიცხული სტუდენტების სქესის მიხედვით გადანაწილებაზე დაკვირვებით (ცხრილი: სტუდენტთა მიღება უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში პროგრამების მიხედვით (<https://www.geostat.ge>)). ნათელი ხდება, რომ მაღალუკუგებიან სფეროებში დასაქმების შესაძლებლობა უფრო მეტად მამრობითი სქესის კურსდამთავრებულებს შეუძლიათ, ვიდრე მდედრობითი სქესის წარმომადგენლებს. თუ გამოკვეთილი პრეფერენციები არ შეიცვლება განათლების მიღებასთან დაკავშირებით, მოსალოდნელია, რომ გენდერული დისბალანსი ეფექტიანი დასაქმების მხრივ კვლავ გაგრძელდება ეროვნულ შრომის ბაზარზე.

საქართველოს შრომის ბაზრის მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება მცირეწლოვან შვილებიანი ქალების დასაქმება და სამუშაო პირობები. დასაქმების შესაძლებლობებს ამცირებს ნახევარგანაკვეთიანი სამუშაო ადგილების არ არსებობა, ასევე ოჯახურ საქმეებზე ორიენტირება და ჩამოყალიბებული მამაკაცისეული (მასკულინური) შეხედულებები ოჯახურ „როლებთან“ დაკავშირებით.

სქემა 2.3.2 სამუშაო ძალის მაჩვენებლები სქესის მიხედვით, 2005-2020 წლებში საქართველოში, %



შედგენილია ავტორის მიერ. წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (www.geostat.ge)

*2010-2019 წლების მონაცემები გადაანგარიშებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) მიერ შრომის სტატისტიკოსთა მე-19 და მე-20 საერთაშორისო კონფერენციებზე მიღებული სტანდარტების მიხედვით; 2005-2009 წლების მონაცემები შეესაბამება შრომის სტატისტიკოსთა მე-13 საერთაშორისო კონფერენციაზე მიღებულ სტანდარტებს.

ყველაფერი ეს მათ თვითგანვითარების და კვალიფიკაციის ამაღლების ნაკლებ შესაძლებლობას უტოვებს, რაც შემდგომში სამსახურებრივი წინსვლის ხელისშემშლელ ფაქტორად გარდაიქმნება. დამსაქმებლების მხრიდან დისკრიმინაციულ ქმედებად ასევე შეიძლება ჩაითვალოს ქალთა სამსახურში აყვანის დროს, მათი სუბიექტური წარმოდგენა შვილებიან ქალებთან დაკავშირებით, რომ ისინი ნაკლები დროით შეძლებენ დატვირთვას და შესაბამისად, ნაკლები ხელფასი უნდა დაუწესონ.

როგორც მოცემული დიაგრამიდან ჩანს, ქალთა დასაქმების დონე, ზემოთ ჩამოთვლილი მიზეზების გამო, დაბალია მამაკაცების დასაქმების დონესთან შედარებით. რაც შეეხება უმუშევრობის დონეს, კაცები აქაც მეტობით არიან, ვიდრე ქალები. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ კრიზისების პერიოდში უმუშევრობაზე ქალების რეაგირება უფრო მკვეთრია მოკლევადიან პერიოდში, მაგალითად როგორც 2008 წლის ფინანსურმა, ასევე, 2020 წლის პანდემიურმა კრიზისმა დაუყოვნებლივ გამოიწვია ქალებში უმუშევრობის დონის ზრდა, 2008 წლის კრიზისი კაცთა უმუშევრობის დონეზე გრძელვადიან პერიოდში აისახა, ხოლო პანდემიურმა კრიზისმა ერთი წლის თავზეც მნიშვნელოვნად გაზარდა უმუშევრობის დონე, ისე, რომ გრძელვადიანი პერიოდი აღარ დასჭირვებია.

ინდიკატორთა ჯგუფში „დასაქმების შესაძლებლობების და პირობების თანასწორობა“ (ILO, 2016) განსაკუთრებული ადგილი უჭირავს მაჩვენებელს ხელმძღვანელ თანამდებობაზე ქალთა წილს, რომლის მიხედვითაც საქართველოში ქალი კანონმდებლების, მთავრობის მაღალი რანგის თანამდებობის, უმაღლესი დონის მენეჯერების პოზიციებზე ქალთა დაბალი წილი და ქალ-დამსაქმებელთა მცირე რაოდენობა, აშკარა გენდერულ უთანასწორობაზე მიგვითითებს. გლობალურად ეს უკანასკნელი 3%-ს აღწევს, ხოლო დაბალშემოსავლიანი ქვეყნებისთვის - 1,8%. საქართველოს შემთხვევაში კი აღნიშნული მაჩვენებელი 1%-მდეც არ არის (<https://openknowledge.worldbank.org>, 2019).

ასაკობრივი ჯგუფების დასაქმების მხრივაც ბევრი გამოწვევა რჩება ეროვნულ შრომის ბაზარზე. ქვეყნის ეკონომიკის გრძელვადიანი განვითარების საფუძველს მაღალკვალიფიციური ახალგაზრდა სამუშაო ძალა წარმოადგენს, თუმცა „ახალგაზრდების მნიშვნელოვანი ნაწილი შრომითი გამოცდილების უქონლობის, სამუშაოსადმი წაყენებული მაღალი მოთხოვნების გამო, შრომის ბაზარზე

გადაულახავ წინააღმდეგობას აწყდება და უმუშევართა რიგებს ემატება. ამიტომ სახელმწიფოს მხრიდან აღნიშნული საკითხებისადმი მიდგომა განსაკუთრებულ სიფრთხილეს და ზომიერებას მოითხოვს. უპირველეს ყოვლისა, საჭიროა იმ სოციალურ-ეკონომიკური დანაკარგების გაცნობიერება, რაც შეიძლება გამოიწვიოს ახალგაზრდების დაუსაქმებლობამ“ (ლობჯანიძე, 2010). უმუშევრობის პრობლემები რა თქმა უნდა, ყველა ასაკობრივ ჯგუფზე უარყოფითად მოქმედებს, მაგრამ ისინი განსაკუთრებით მწვავედ და მტკივნეულად სწორედ ახალგაზრდებში იჩენს თავს. ისევე როგორც დასაქმების გენდერული ასპექტები, ეს საკითხიც ჯერ კიდევ გამოწვევად რჩება არა მარტო საქართველოში, არამედ მთელ მსოფლიოში. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ანგარიშებში მკვლევარები შემოფოთებულები არიან ისეთი ახალგაზრდების წილის ზრდით საერთო უმუშევრობაში, რომლებიც არც სწავლობენ, არც კვალიფიკაციას იმაღლებენ და არც მუშაობენ. აღნიშნული ორგანიზაცია აქტიურად მუშაობს ამ პრობლემების გადაწყვეტაზე როგორც საკანონმდებლო დონეზე რეკომენდაციების და კონვენციების შემუშავებით, ისე მათ შესრულებაზე კონტროლით. ამ მიმართულებით რამდენიმე დოკუმენტია მიღებული, კერძოდ:

- კონვენცია 6 – „ახალგაზრდების ღამით მუშაობის შესახებ“;
- კონვენცია 142 – „ადამიანისეული რესურსების განვითარება“;
- რეკომენდაცია 45 - „ახალგაზრდებს შორის უმუშევრობის შესახებ“;
- რეკომენდაცია 125 – „ახალგაზრდების დასაქმების პირობები (მიწისქვეშა სამუშაოზე)“;
- რეკომენდაცია, 136 - „სპეციალური ახალგაზრდული სქემების შესახებ“;
- რეკომენდაცია 146 – „სამუშაოზე მიღებისას მინიმალური ასაკის გათვალისწინება“;
- რეკომენდაცია 150 – „პროფორიენტაცია და პროფესიული მომზადება ადამიანისეული რესურსების განვითარების საქმეში“ .

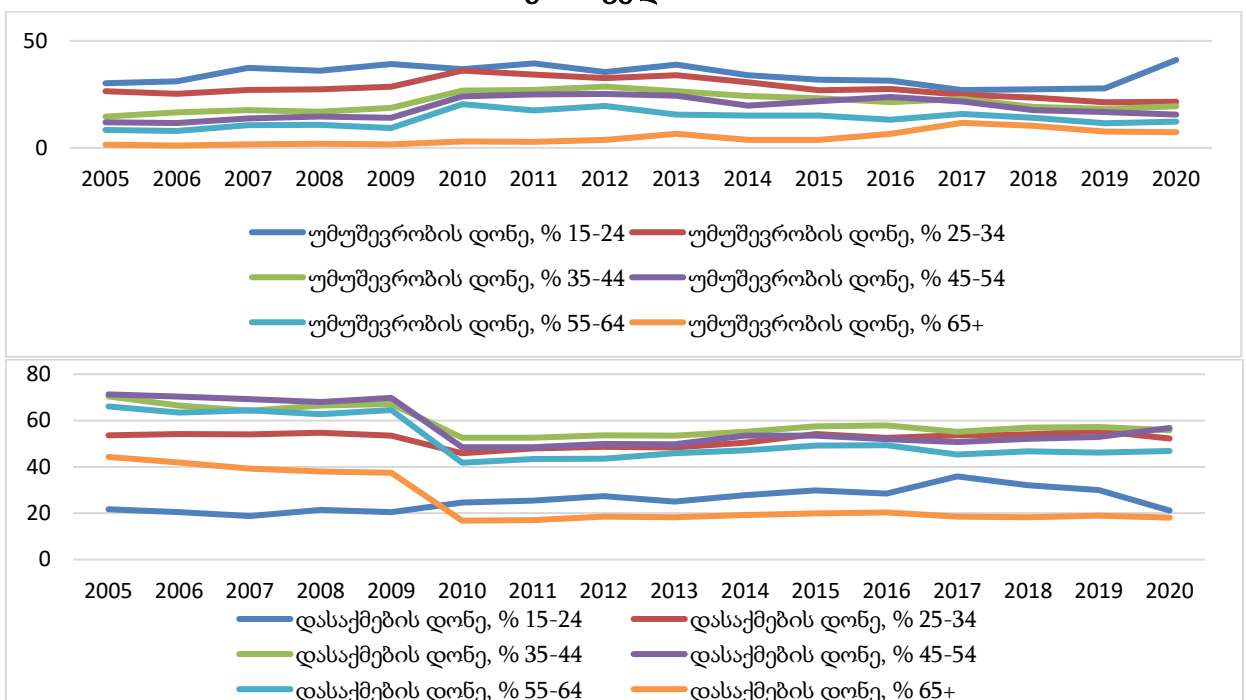
ეროვნულ დონეზე ახალგაზრდების დასაქმების მხარდასაჭერად მთელი რიგი ღონისძიებები და საკანონმდებლო აქტები შემუშავდა. 2001 წელს გამოიცა საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულება „ახალგაზრდობის სახელმწიფო მხარდაჭერის კონცეფციის დამტკიცების შესახებ“ (ბრძანებულება №92, 2001), რომლის მიზნები ამ სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფისადმი განსაკუთრებულ მხარდაჭერა,

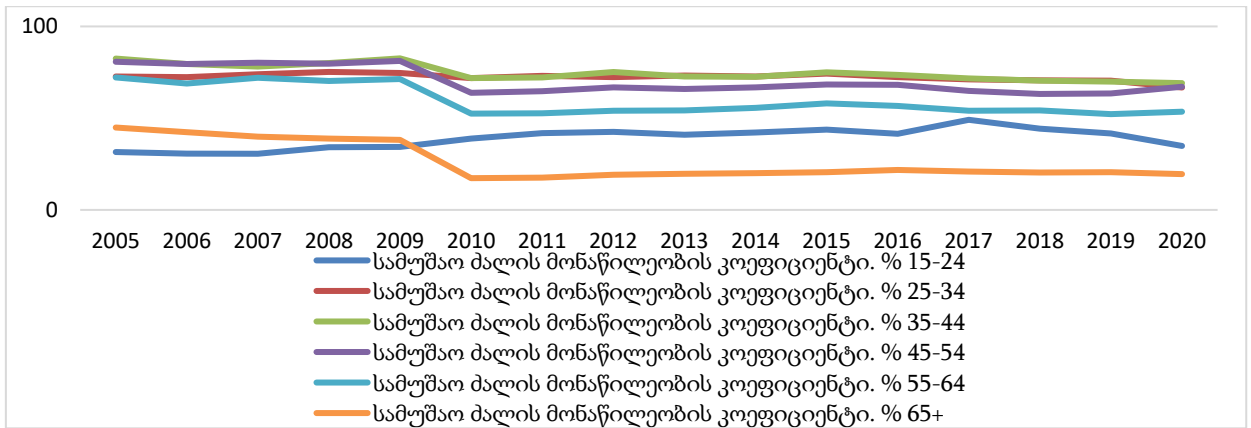
მათთვის სრულფასოვანი განათლების, დასაქმებისათვის საჭირო უნარ-ჩვევების მიცემა, პროდუქტიულ შრომაში ჩაბმისა და ეკონომიკური დამოუკიდებლობის მიღწევის შესაძლებლობა იყო. ახალგაზრდების საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობის გასააქტიურებლად ტარდება სასწავლო სემინარები, მათი სრულყოფილი ინფორმირებისათვის იხსნება ახალგაზრდული საინფორმაციო და საკონსულტაციო ცენტრები, მიმდინარეობს მათ მიერ ინიცირებული პროექტების მხარდაჭერა. „საქართველოს საკარიერო სერვისის“ ორგანიზებით „სამშობლოში დაბრუნებული პროფესიული კადრების პროგრამის ფარგლებში (PRF) 2007 წლიდან იმართება ფორუმები, რომელიც უცხოეთში განათლებამიღებულ კადრებს შინ დაბრუნებასა და დასაქმებაში ეხმარება (ბრძანებულება №92, 2007). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია განსაზღვრავს, რომ ახალგაზრდობის დასაქმება უნდა დაეფუძნოს ასევე ორ მნიშვნელოვან მიმართულებას: სოციალურ პარტნიორობას (Social Partners) და მთელი ცხოვრების განმავლობაში სწავლის (Life long Learning) კონცეფციას. მოცემულ პოლიტიკებს იზიარებენ წევრი ქვეყნები და მათ შორის საქართველოც, სადაც პრობლემების იდენტიფიცირებისა და გადასაჭრისათვის სხვადასხვა ღონისძიებები ხორციელდება. ერთ-ერთ ასეთ მიმართულებად შეიძლება ჩაითვალოს განათლების სისტემის გარდაქმნა შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე ორიენტირებული სამუშაო ძალის მიწოდების უზრუნველსაყოფად. უწყვეტი სწავლების პრინციპზეა დაფუძნებული პროფესიული განათლების სისტემა საქართველოში. „პროფესიული განათლება მიჩნეულია არა მხოლოდ დასაქმების საშუალებად, არამედ სამოქალაქო საზოგადოების ჩამოყალიბება-განვითარების, ადამიანის სოციალური დაცვისა და კეთილდღეობის საფუძვლადაც, ვინაიდან ამ პროცესში აქტიური მოქალაქის მონაწილეობა წარმოუდგენელია წარმატებული პროფესიული კარიერის გარეშე“ (დადგენილება N150, 2005). იგი უზრუნველყოფს სწავლების უწყვეტობას, მრავალსაფეხურიანობას, განათლების სისტემის ინტეგრაციას ევროპულ საგანმანათლებლო სივრცესთან.

პროფესიული განათლების კონცეფციით გათვალისწინებული მოკლევადიანი პროგრამები ახალგაზრდებს ეხმარება შრომის ბაზარზე ინტეგრაციასა და ახალ პირობებთან ადაპტაციაში, მათ პროგრამების დასრულების შემდეგ ენიჭებათ სერტიფიკატით დადასტურებული პროფესიული კვალიფიკაცია და რაც მთავარია ფლობენ პრაქტიკულ უნარებს. სოციალური პარტნიორობის ფარგლებში

მნიშვნელოვანია სასწავლო დაწესებულებებსა და შრომის ბაზრის ელემენტებს შორის მკაფიო კავშირი. ახალგაზრდების დასაქმების პოლიტიკის მიზანი უნდა იყოს საგანმანათლებლო დაწესებულებიდან დასაქმებაზე უწყვეტი გადასვლა. პროფესიული განათლების მიღება ამ მხრივაც მნიშვნელოვან როლს თამაშობს. შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს ინიციატივით იმართება ახალგაზრდების დასაქმების ფესტივალი Job Fest, რომელიც მიზნად ისახავს დასაქმებულების და ახალგაზრდების დაკავშირებას, სტაჟირების ხელშეწყობას. სოციალური მომსახურების სააგენტოს ვებ-გვერდზე შეიქმნა სპეციალური სოფტი (www.jobfest.ge), სადაც ახალგაზრდები გადიან რეგისტრაციას და იღებენ ფესტივალზე დასასწრებ Job Fest ბარათს. უნივერსიტეტების ბაზაზე არსებობს კარიერული განვითარების სერვისები, რომლებიც გარდა იმისა, რომ თვალყურს ადევნებენ კურსდამთავრებულთა კარიერულ წინსვლას და დასაქმების შესაძლებლობებს, ასევე გამოდიან შუამავლის როლში დამსაქმებელსა და სტუდენტებს შორის, ახვედრებენ მათ ერთმანეთს, უტარებენ ტრენინგებს გასაუბრებაზე კარგად წარსადგენად, სწავლობენ შრომის ბაზარს მოთხოვნის მხრიდან, სწავლობენ მოთხოვნად უნარებს და პროფესიებს, დებენ ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმს პოტენციურ დამსაქმებლებთან.

სქემა 2.3.3 სამუშაო ძალის მაჩვენებლები ასაკის მიხედვით, 2005-2020 წლებში საქართველოში, %





შედეგენილია ავტორის მიერ წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (www.geostat.ge)
 *2010-2019 წლების მონაცემები გადაანგარიშებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) მიერ შრომის სტატისტიკოსთა მე-19 და მე-20 საერთაშორისო კონფერენციებზე მიღებული სტანდარტების მიხედვით; 2005-2009 წლების მონაცემები შეესაბამება შრომის სტატისტიკოსთა მე-13 საერთაშორისო კონფერენციაზე მიღებულ სტანდარტებს.

2015 წელს საქართველოს მთავრობამ დაამტკიცა „საქართველოს სახელმწიფო ახალგაზრდული დოკუმენტი“ (განკარგულება №553, 2015), რომლის განხორციელებამ ხელი შეუწყო ახალგაზრდების გაძლიერებას და საფუძველი ჩაუყარა აღნიშნულ სფეროში სახელმწიფოს სისტემურ მიდგომას. ჩამოთვლილი მრავალრიცხოვანი ღონისძიებების მიუხედავად, პრობლემები საქართველოს შრომის ბაზარზე ასაკობრივ სოციალურ-დემოგრაფიულ ჯგუფებში ბევრია. გამოწვევად რჩება ახალგაზრდებს შორის უმუშევრობის მაღალი დონე. 15-24 წლის ასაკობრივ ჯგუფში უმუშევრობის დონე 39%-საც კი აჭარბებდა (2011 წელი). საკვლევი პერიოდის დასაწყისში ამ ასაკობრივ ჯგუფში უმუშევრობა სხვა ასაკობრივ ჯგუფებთან შედარებით ტრადიციულად ყველაზე მაღალია. 2012 წლამდე ეს მაჩვენებელი მუდმივად იზრდებოდა, 2013 წლიდან 2019 წლამდე მუდმივად მცირდებოდა და მიაღწია 27,8%-ს. 2020 წლისათვის კი 41,1% გახდა (<https://www.geostat.ge>). თუმცა, ახალგაზრდობის ამ ნაწილის უმუშევრობის მაღალი დონის გამართლებად ითვლება ის, რომ მათი უმრავლესობა ჩართულია განათლების მიღების პროცესში. 25-34 წლის ასაკობრივ ჯგუფში უმუშევრობის მაღალი დონე კი ნამდვილად საგანგაშოა, სწორედ ეს ასაკობრივი ჯგუფია, რომლისთვისაც დამახასიათებელია ყველაზე მეტი აქტიურობის დონე, ახალი ცოდნის მიღების და ათვისების უნარი. როგორც საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებიდან ჩანს, აღნიშნულ სოციალურ-დემოგრაფიულ ჯგუფში უმუშევრობის დონე 21,3%-დან (2019 წელი) 36,1%-მდე (2010 წელი) ფარგლებში მერყეობდა, რაც საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელია. დადებითი

ფაქტორია ის, რომ 2013 წლიდან მოყოლებული ეს მაჩვენებელი მცირდებოდა, შედარებით სტაბილურობით ხასიათდებოდა დასაქმების დონის მაჩვენებელი, ამავდროულად მცირდებოდა მათი ეკონომიკური აქტიურობის დონე. დასაქმების ყველაზე მაღალი დონე დაფიქსირდა 2019 წელს (55,5%). თუ შევადარებთ ევროზონის ქვეყნების საერთო მაჩვენებელს იმავე წელს (63,6%) (<https://ec.europa.eu/eurostat>) საქართველოში მაქსიმალური მონაცემის დაფიქსირების დროს ჩამორჩენა 8,1 პროცენტულ პუნქტს შეადგენდა. უნდა ითქვას ისიც, რომ პანდემიამდე როგორც უმუშევრობის, ისე დასაქმების დონის მაჩვენებელი დადებითი ტენდენციით ხასიათდებოდა 5-6 წლის მანძილზე, რაც სხვა ფაქტორებთან ერთად, იძლევა იმის მტკიცების საშუალებას, რომ არა პანდემიური კრიზისი, ახალგაზრდების დასაქმება მნიშვნელოვანი დადებითი ცვლილებებით გაგრძელდებოდა. ახალგაზრდების აქტიურობის დონის შემცირებაზე მოქმედი ფაქტორებიდან მნიშვნელოვანია გარემიგრაციული პროცესების გააქტიურება, რაც საქართველოს ეკონომიკისთვის ნიშანდობლივია და ქვეყნისთვის საკმაოდ დიდ დანაკარგს წარმოადგენს „ტვინების გადინების“ სახით. შუა ასაკის სამუშაო ძალა შედარებით სტაბილურობით ხასიათდება, არ ფიქსირდება აქტიურობის დონის მაჩვენებელში მკვეთრი ნახტომი. 55-64 წლის ასაკობრივი ჯგუფის დასაქმების მაჩვენებელი ევროკავშირის ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელს (59,3%) 13 პროცენტული პუნქტით ჩამორჩება, თუმცა უახლოვდება ევროკავშირში შემავალი ცალკეული ქვეყნების რუმინეთის (47,8%), სლოვენის (48,6%), პოლონეთის (49,5%) მაჩვენებლებს და უსწრებს თურქეთის (33,2%), ხორვატიის (43,2%), ლუქსემბურგის (43,1%), საბერძნეთის (43,2%) მაჩვენებელს (დასაქმების დონე 55-65 ასაკობრივ ჯგუფებში ევროკავშირში, (<https://www.ebrd.com>,2021). 65 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობაში კი 2017 წელს უმუშევრობის დონე წინა წელთან შედარებით გაიზარდა 5,1 პროცენტული პუნქტით და ამავე წელს აჩვენა საკვლევი პერიოდიდან ყველაზე მაღალი უმუშევრობის დონე. დასაქმების და ეკონომიკური აქტიურობის დონეები სტაბილურია აღნიშნულ სოციალურ-დემოგრაფიულ ჯგუფში. ქვეყანაში არსებული დაბალი პენსიითა და სოციალური პრობლემებით შეჭირვებული საპენსიო ასაკის მოსახლეობის დასაქმების სურვილის მიუხედავად, მათი შრომაში ჩაბმის მაჩვენებელი დაბალია, რაც არც არის გასაკვირი.

კრიზისები განსაკუთრებით მწვავედ აისახება შრომის ბაზარზე. როგორც დაკვირვებებიდან ირკვევა, 2008 წლის ფინანსური კრიზისი შედარებით „რბილად“ გადაიტანა ქართულმა დასაქმების ბაზარმა, ხოლო 2020 წლის პანდემიური კრიზისი უფრო მეტად ღრმა და საზიანო აღმოჩნდა მისთვის. გამომდინარე კრიზისის გაურკვევლი, უპროგნოზო და სამედიცინო სფეროსთან გადაჭაჭვული ხასიათის გამო. თუ 2008 წლის კრიზისმა მაქსიმუმ 3,1 პროცენტული პუნქტით გაზარდა უმუშევრობის დონე, ისიც ყველაზე მგრძობიარე 16-24 წლის ასაკობრივ ჯგუფში, პანდემიურმა კრიზისმა ანალოგიური მაჩვენებლის 13,3 პროცენტული პუნქტით ზრდა გამოიწვია. პირველი სახის კრიზისმა უმუშევრობის ზრდა მხოლოდ ახალგაზრდების ჯგუფში გამოიწვია, საშუალო, წინასაპენსიო და საპენსიო ასაკის სამუშაო ძალაში პირიქით მცირედენ შემცირებასთანაც კი გვექონდა საქმე. მაშინ, როცა პანდემიური კრიზისი ყველა ასაკობრივ ჯგუფს შეეხო, გარდა საპენსიო ასაკისა, სადაც უმუშევრობის დონე შემცირდა 0,3 პროცენტული პუნქტით. რაც შეეხება დასაქმების დონეს, იგი ფინანსური კრიზისის პირობებში შემცირდა მხოლოდ 25-34 წლის ასაკობრივ ჯგუფში, ხოლო პანდემიური კრიზისის დროს 16-24, 25-34 და 35-44 წლის ასაკობრივ ჯგუფებში შემცირდა. ყველაზე მეტად კი 24 წლამდე ახალგაზრდებში (8,9 პროცენტული პუნქტით) (<https://www.geostat.ge>).

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოს შრომის ბაზრის სტრუქტურა არაეფექტიანია, ჯერ კიდევ ტრადიციულია და დამოკიდებულია დაბალპროდუქტიულ სექტორებზე, გამოირჩევა თვითდასაქმების მაღალი წილით. მოთხოვნის მხარე ძირითადად დაბალი კვალიფიკაციის, დაბალი ანაზღაურების მქონე სამუშაო ადგილებს ქმნის, თუმცა ითხოვს მაღალკვალიფიციურ კადრებს. მიწოდების მხრიდან კი გვაქვს უმაღლეს განათლებამიღებული სამუშაო ძალა, რომელიც ხშირად დაბალპროდუქტიულ დარგებში საქმდება. ერთის მხრივ, ადამიანისეულ კაპიტალზე გაწეული დანახარჯებისგან უკუგება არ ხდება, მეორე მხრივ, რადგანაც შემოსავლების სტრუქტურაში შრომის ანაზღაურებიდან მიღებულ შემოსავლებს დიდი წილი უჭირავს, საქმე გვაქვს სიღარიბის მაღალ მაჩვენებელთან, ჯინის კოეფიციენტის მაღალ მნიშვნელობასთან. ყველაფერი ეს კი ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების ხელშემშლელ ფაქტორებად იყრის თავს. დაბალი ანაზღაურებით მუშაობს დასაქმებულთა თითქმის ნახევარი, მესამედს აქვს საარსებო მინიმუმზე ნაკლები ხელფასი. მაღალკვალიფიციური სამუშაო ადგილების შემქმნელი

ექსპორტზე ორიენტირებული ფირმები მცირეა, მათი უმრავლესობა პირველადი მოხმარების საქონლის, გადაუმუშავებელი ნედლეულის და შავი ლითონების გატანაზეა ორიენტირებული, რაც შესაძლებლობების ამ ფანჯარასაც ხურავს ეფექტიანი დასაქმებისათვის. მოსახლეობის ნაწილი ფლობს მცირე აქტივებს, მაგრამ ნაკლებად იყენებს მათ პროდუქტიული საქმიანობის დასაწყებად, ძირითადად აბანდებს უძრავი ქონების შექმნაში, არ ქმნის რეალურ ღირებულებას ეკონომიკაში, ასეთი დაბანდებისგან უკუგება დაბალი ნორმის ფარგლებშია. მეორე ნაწილი, რომელსაც სურს გარკვეული ეკონომიკური საქმიანობის წამოწყება, აქვს იდეები განიცდის ფინანსური სახსრების უკმარისობას. მაღალი საპროცენტო განაკვეთების გამო ვერ ახერხებს საკრედიტო რესურსებით სარგებლობას. აღნიშნული ფაქტები ზრდის დამოკიდებულებას სოციალურ ტრანსფერებზე.

შრომის ბაზრის გაუმართავ ფუნქციონირებაზე მეტყველებს ხელფასებში დაუსაბუთებელი დიფერენცია, რაც მკაფიოდ მიუთითებს შრომის ანაზღაურების სფეროში გასატარებელი ღონისძიებების აუცილებლობაზე. გენდერული პრობლემები არსებობს ეროვნულ შრომის ბაზარზე, იგი წარმოიქმნება მრავალი ურთიერთდაკავშირებული ფაქტორიდან, მათ შორის, სოციალური ნორმების, გენდერული როლებისა და სოციალურ-ეკონომიკური შეზღუდვებისგან, რომლებიც მყარადაა დამკვიდრებული საზოგადოებაში და მათ მოგვარება თანმიმდევრული და უწყვეტი ეკონომიკური და პოლიტიკური ღონისძიებების ერთობლიობით იქნება შესაძლებელი. საქართველოს შრომის ბაზრისთვის დამახასიათებელი პროფესიით დასაქმებით დაბალი მაჩვენებელი თავს იჩენს გენდერულ ჭრილშიც. კაცებისათვის ქალებთან შედარებით დასაქმების შესაძლებლობა ორჯერ მეტია ბაკალავრის ან მაგისტრის ხარისხის ფლობის შემთხვევაში. მამაკაცები დასაქმებულები არიან უფრო მაღალპროდუქტიულ და მაღალანაზღაურებად დარგებში.

განათლების ფაქტორი გავლენას ახდენს სამუშაო ძალის დასაქმების შესაძლებლობების ზრდაზე, მაგრამ არ უზრუნველყოფს ეფექტიან დასაქმებას. ის მხოლოდ სიგნალია დამსაქმებლისათვის გამოარჩიოს მრავალრიცხოვან კურსდამთავრებულთა შორის სამუშაო ძალა. განათლებისა და დასაქმების სისტემებს შორის არ არსებობს ინსტიტუციური კავშირები, შედეგად არ იქმნება ინოვაციური სამუშაო ადგილები, უფასურდება მიღებული განათლება და ადამიანისეული კაპიტალი.

ჯერ კიდევ მაღალია არაფორმალური სექტორის წილი. ტრადიციულად არაფორმალური დასაქმება განიხილებოდა არა როგორც არჩევანი, არამედ როგორც აუცილებლობა და როგორც გადარჩენის საშუალება. თუმცა ციფრული ეკონომიკის განვითარებამ გარდამავალი ტიპის ქვეყნებისათვის და მათ შორის საქართველოსთვის, ამ კუთხით გამოაჩინა ნებაყოფლობითი ჩართულობის ხასიათი. თანამშრომლები კლასიფიცირდებიან როგორც თვითდასაქმებულები და თავიანთ მომსახურებას სთავაზობენ ინტერნეტ პლატფორმებს საკმაოდ მაღალანაზღაურებად პროფესიებსა და საქმიანობებში. რაც არაფორმალურ დასაქმებაზე ჩამოყალიბებული თეორიული შეხედულებების გადასინჯვის საჭიროებას ითხოვს. ასევე, გამოიკვეთა, რომ კრიზისების პერიოდში არაფორმალური დასაქმება იზრდება, გამომდინარე იქედან, რომ უმუშევრად დარჩენილი სამუშაო ძალისათვის გამოსავლის წყაროდ მოიაზრება ეს სექტორი.

პანდემიამ უფრო მეტად გამოააშკარავა და ნათელი გახდა დასაქმების ასაკობრივი სტრუქტურის შიგნით არსებული გამოწვევები. საპენსიო ასაკის პირების ეკონომიკური აქტივობა კვლავ მაღალია. კრიზისის ზეგავლენების შესწავლით ნათელი გახდა, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე მოკლევადიან პერიოდშივე მნიშვნელოვან დანაკარგებს იღებენ 16-24 წლის ასაკობრივი ჯგუფის წარმომადგენლები. საკვლევი პერიოდის განმავლობაში მოხვედრილი ორი კრიზისის შედეგები სწორედ ახალგაზრდების უმუშევრობის საკმაოდ მაღალი ზრდით და დასაქმების დონის შემცირებით გამოიხატა. პანდემიური კრიზისის პერიოდში ბიზნეს სექტორში დაკარგული სამუშაო ადგილები ბევრად აღემატება მთლიანად ეროვნული ეკონომიკის მასშტაბით დაკარგულ სამუშაო ადგილებს. შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ გაზრდილი უმუშევრობის პირობებში, ბიზნეს სექტორიდან უმუშევართა ნაკადები მიემართა საჯარო და სახელმწიფო სექტორისკენ და შეძლეს იქ დასაქმება.

თავი-3. დასაქმების ფორმების განვითარების პერსპექტივა

საქართველოში

3.1. სახელმწიფო პოლიტიკა და დასაქმების ტრანსფორმაციის პერსპექტივა

როგორც უკვე ვნახეთ დასაქმების საკითხები როგორც გლობალურად, ისე ეროვნულ დონეზე მნიშვნელოვანი გამოწვევების წინაშე დგას. საქართველოში არსებული შრომის ბაზრის მდგომარეობის ანალიზმა, ჩატარებულმა კვლევამ გამოავლინა სხვადასხვა პრობლემები - უმუშევართა დიდი რაოდენობა, პასიური სამუშაო ძალა, არაეფექტიანი დასაქმების მაღალი დონე, ზეგანაკვეთური შრომის დიდი წილი, არაფორმალური სექტორის ჯერ კიდევ დიდი მასშტაბები და მასთან დაკავშირებული მოუგვარებელი პრობლემები, სახელფასო უთანასწორობა, დასაქმების არასტანდარტული ფორმების განვითარების რეკოლუციური ბუნება, დასაქმების სტანდარტული ფორმების ტრანსფორმაციული პროცესის დაუგეგმავი ხასიათი. გადასაჭრელი საკითხების ერთობლიობა ნათლად მიუთითებს შრომის ბაზრის თვითრეგულირების უნარის შეზღუდულობაზე და სახელმწიფოს წინაშე სრული, ეფექტიანი, თავისუფლად არჩევადი სამუშაო ადგილებისა და ღირსეული დასაქმების შესაძლებლობების შექმნის ამოცანას აყენებს. ამ პირობებში დასაქმების აქტიური პოლიტიკის პროგრამების მთავარი მიზანი მდგომარეობს იმაში, რომ გააფართოოს შრომითი მოწყობის შესაძლებლობა უფრო ეფექტიანი ეკონომიკური მექანიზმებით როგორც კანდიდატების შერჩევის დროს სამუშაო ადგილებზე (ვაკანსიები), იმავდროულად აამაღლოს მუშაკების კონკურენტუნარიანობა შრომის ბაზარზე, რომ შეამციროს კადრების შეუსაბამობა საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან. დასაქმების აქტიური პოლიტიკის პროგრამები მიზანმიმართულია მოსახლეობის ისეთი კატეგორიების განსაზღვრაზე, რომლებიც განსაკუთრებულ სირთულეებს განიცდიან შრომის ბაზარზე: ესენია ახალგაზრდები და უფროსი ასაკის მოსახლეობა, ხანგრძლივი უმუშევრები, ასევე ყველა ის, ვინც შრომის ბაზრის გარეთ იმყოფება - ჯანმრთელობის შეზღუდული შესაძლებლობებით პირები, ახალგაზრდები, რომლებიც არც მუშაობენ და არც სწავლობენ და მიგრანტები. აქედან გამომდინარე შრომის ბაზარზე აქტიური პოლიტიკა შეიძლება დაიყოს ოთხ კატეგორიად:

- საშუამავლო მომსახურებები შრომის ბაზარზე (სამუშაოს ძიებაში დახმარება, ინფორმაციული უზრუნველყოფა, კონსულტირება და ვაკანსიების შერჩევა);
- შრომის ბაზარზე გასასვლელად მომზადების მომსახურება;
- სუბსიდირებული დასაქმების მომსახურება (დასაქმების პროგრამები სახელმწიფო სექტორში (საზოგადოებრივი სამუშაოები), სამუშაო ადგილების სუბსიდირება, ხელფასების და სამუშაო ადგილების შენარჩუნების სუბსიდირება);
- სამეწარმეო საქმიანობის და თვითდასაქმების სუბსიდირება.

მოცემული ღონისძიებები შეიძლება მიმართული იქნას შრომის ბაზრის მონაწილეების კონტიგენტის განსაზღვრაზე, ისეთზე როგორცაა უმუშევრები, მუშაკები, რომლებიც კადრების შემცირების დროს გათავისუფლდნენ, ახალგაზრდები, ასევე მოსახლეობის დაუცველი ფენები, მაგ. სოფლის დასახლებაში მცხოვრები ქალები, არაფორმალური დასაქმებულები. ამ ღონისძიებების ძირითადი მიზანია გაზარდოს დასაქმების შესაძლებლობა უმუშევრობის შემთხვევაში ან აამაღლოს შრომის მწარმოებლურობა და გამომუშავების ნორმა არასრული დასაქმების შემთხვევაში. ამავდროულად, დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ეს ღონისძიებები უნდა მოიაზრებდეს პოტენციურ სოციალურ სარგებელს სოციალიზაციით და ჩართულობით, რომელიც პროდუქტიული დასაქმების შედეგია. ერთია ღონისძიებების დაგეგმვა და მისი ხასიათი, მეორეა მათი განხორციელების სწორი გზების შერჩევა. მაგალითად, განვითარებად ქვეყნებში საზოგადოებრივი სამუშაოების პროგრამებმა უფრო მეტად გადაწყვიტეს სიღარიბის დონის შემცირების ამოცანები, ვიდრე დაეხმარნენ ადამიანებს შრომის ბაზარზე დაბრუნებაში, განსაკუთრებით ისეთ შემთხვევებში, როცა მისი ძირითადი კომპონენტი არ იყო კვალიფიკაციის ამაღლება. იგივე მოხდა საქართველოს შემთხვევაში, რასაც ქვემოთ დეტალურად გავეცნობით. დასაქმების პოლიტიკის შემუშავების და განხორციელების პროცესი დასაბუთებული უნდა იყოს იმ არგუმენტით, რომ შრომითი რესურსების რაციონალურ გამოყენებას მოკლევადიან პერიოდში ადამიანთა კეთილდღეობის გაუმჯობესების გარდა, მნიშვნელოვანი სტრატეგიული როლი აკისრია, რადგანაც ამ გზით შესაძლებელი ხდება შეიქმნას მდგრადი ინფრასტრუქტურა, დაიზოგოს ბუნებრივი რესურსები.

დასაქმების პოლიტიკის ეფექტიანობის შეფასებისათვის თავდაპირველად საჭიროა ქვეყნის შრომის ბაზრის თავისებურებების დეტალური შესწავლა, დასაქმების

და უმუშევრობის სპეციფიკების დადგენა. ამ პროცესში მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს რეტროსპექტული გამოცდილების გაზიარებას. 2005-2021 წლების დასაქმების მდგომარეობის ანალიზი დეტალურადაა გადმოცემული დისერტაციის მეორე თავში. მიუხედავად იმისა, რომ გეგმიური ეკონომიკიდან საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის გაცხადებიდან ორ ათეულ წელზე მეტია გასული, მისი თავისებურებები ჯერ კიდევ ინერციით მიყვება ტრანსფორმაციის პროცესს. მანამდე არსებული სრული დასაქმების ნაცვლად გაჩენილი უმუშევართა დიდი ნაკადების შეჩერება და ეფექტიანი დასაქმების მიღწევა ჯერ კიდევ გამოწვევად რჩევა ქართული ეკონომიკისთვის. შრომის ბაზრის ტრანსფორმაციულ ციკლებს თუ ამ პერიოდიდან გამოვყოფთ (საკვლევ პერიოდის გარეთ), დასაქმების სისტემის ტრადიციული სუბიექტების ეკონომიკური სტატუსის შეცვლის ეტაპი, ინსტიტუციურ-დეკლარაციული, შოკის და ადაპტაციის ეტაპები საკვლევ პერიოდამდე უკვე გავლილია.

მოცემულ პერიოდში მეტნაკლებად ჩამოყალიბდა დასაქმების საბაზრო სისტემის ინსტიტუციური, ეკონომიკური და სოციალური წინაპირობები. პირველ რიგში, დაიშალა შრომითი რესურსების ორგანიზებისა და რეგულირების მბრძანებლურ-ადმინისტრაციული სისტემის სამართლებრივი საფუძვლები და დაინერგა შრომის სამართლის ახალი პრინციპები. ისინი ეფუძნებოდა ყოველი მოქალაქის უფლების აღიარებას, თავისუფლად განკარგოს საკუთარი პროფესიული შესაძლებლობები. სახელმწიფო საწარმოების პრივატიზაციის პროცესში გაჩნდა შრომის ბაზრის ძირითადი სუბიექტები - თვითდასაქმებულები, დაქირავებით დასაქმებულები და დამსაქმებლები. ჩამოყალიბდა შრომის გამყიდველთა და მყიდველთა საბაზრო გაცვლის წინაპირობები, დაქირავების სახელშეკრულებო სისტემის პირველადი ელემენტები, რომლებიც საფუძველს უქმნის განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ფუნქციონირებას. ამოქმედდა შრომის მიწოდება-მოთხოვნის მექანიზმები, რომლებმაც თანდათან დაიწყეს ცენტრალიზებული მექანიზმების ჩანაცვლება შრომის ზღვრული სარგებლიანობის პრინციპით. თუმცა, ჩვენი აზრით ყველა ეს წინაპირობა, გარდამავალი პერიოდის თანმდევი აუცილებელი ელემენტი იყო და ამავე დროს მათი გაჩენა მხოლოდ შრომის ბაზრის „ემბრიონულ“ მდგომარეობაზე მიუთითებდა, ცვლილებების შედეგად შექმნილი პირობების მდგრადობასა და სიღრმეზე საუბარიც კი ზედმეტია. გამომდინარე იქედან, რომ რეფორმების განხორციელების ხარისხი

დიდწილადაა დამოკიდებული ქვეყანაში არსებულ სოციალურ-ეკონომიკურ წინაპირობებზე და ეს წინაპირობები არახელსაყრელი იყო ჩვენს შემთხვევაში, ამიტომ ტრანსფორმაციის პროცესი დროში საკმაოდ გაიწელა და დღემდე გრძელდება. „სტრუქტურული ტრანსფორმაციის პროცესი უნდა შეფასდეს არა მხოლოდ დასაქმებულთა რაოდენობით, არამედ ისეთი ნაკლებად ხელშესახები შრომის ბაზრის მაჩვენებლებითაც, როგორცაა სამუშაო პირობები და შრომითი ხელშეკრულებები“ (Chacaltana et al, 2018). ამ მიმართულებით გატარებული ღონისძიებები შეძლებისდაგვარად ინტენსიურად ხორციელდებოდა, თუმცა ცალკე შესაფასებელია მათი სისტემატურობის ხარისხი. 2001 წელს ხდება დასაქმების შესახებ კანონის მიღება, რითაც ძალადაკარგულად გამოცხადდა 1991 წელს მიღებული კანონი დასაქმების შესახებ (კანონი №1084–ის, 2001). კანონში სახელმწიფო ორგანოების უფლებამოსილება მრავალსპექტიანად არის წარმოდგენილი, განსაზღვრულია დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის (შეიქმნა დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდის გაუქმების შემდეგ) საქმიანობის პრინციპები, სავალდებულო ხდება უმუშევრობის შემწეობის მიმღებთა ელექტრონული ბაზის წარმოება. პროფესიული მომზადება-გადამზადების კომპონენტი მოიხსნა, დარჩა მხოლოდ კომპიუტერის შემსწავლელი კურსები შრომის ბაზრის მოთხოვნების საჭიროებიდან გამომდინარე. გაუქმდა დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდი (კანონი №1084–ის, 2001). დასაქმების სფეროს რეგულირების ფუნქციები მიეცა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს.

ცვლილებების მორიგი ეტაპი 2004 წლიდან იწყება, აღნიშნულ წელს გაუქმდა 2002 წლის საქართველოს პრეზიდენტის №402 ბრძანებით შექმნილი დასაქმების სახელმწიფო სამსახური და მის ნაცვლად შეიქმნა სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო (კანონი №959, 2004). 2004-2005 წლებში განხორციელდა უმუშევართა მომზადება-გადამზადების პროგრამა. ტენდერის საფუძველზე შეირჩა სასწავლო ცენტრები, სადაც ხდებოდა დარეგისტრირებულ უმუშევართა გადამზადება. ამ პერიოდისათვის არ მიმდინარეობდა შრომის ბაზრის მოთხოვნების კვლევა, ამიტომ დამსაქმებელთა ასოციაციის მიერ მოხდა წევრი კომპანიების გამოკითხვა და ამის საფუძველზე განისაზღვრა პრიორიტეტული მიმართულებები დასაქმების სფეროში. უმაღლეს სასწავლებლებში დარგების მიხედვით აღნიშნულ სპეციალობებზე გადანაწილდნენ მსურველი

რეგისტრირებული უმუშევრები, დაენიშნათ სტიპენდია 14 ლარის ოდენობით და მოხდა მათი გადამზადება. აქტიურდება დასაქმების პასიური პოლიტიკაც, დაიწყო ახალი სოციალური პროგრამის „სიღარიბის ზღვარს მიღმა მყოფი მოსახლეობის მიზნობრივი სოციალური დახმარების პროგრამა“.

2004-2005 წლები უფრო მეტად ინსტიტუციური ცვლილებების ეტაპია, ასევე მცდელობაა დასაქმების აქტიური და პასიური პოლიტიკის დაბალანსების. (ამ ეტაპს შეიძლება ვუწოდოთ ინსტიტუციური ცვლილებების ეტაპი ან აქტიური და პასიური პოლიტიკის დაბალანსების ეტაპი).

2003 წლიდან საერთაშორისო განვითარების სააგენტო (IDA), რომელიც მსოფლიო ბანკის ერთ-ერთი ინსტიტუტია და გასცემს გრძელვადიან, შეღავათიან სესხებს, დაადგინა, რომ სესხის მიღების წინაპირობა ქვეყანაში ბიზნესის დასაწყებად საჭირო დროისა და ხარჯების შემცირებაა (EBRD & The World Bank, 2006). მათ მიერ შემუშავდა ინდექსი, რომელიც ქვეყნების საერთო ქულას ათი ინდიკატორის მიხედვით ითვლიდა, მათ შორის იყო სამსახურიდან დათხოვნისა და აყვანის სიმარტივე. 2005 წლიდან ამ უკანასკნელის ნაცვლად გამოიყენებოდა “თანამშრომელთა დასაქმების ინდიკატორი” (Employing Workers Indicator), რომელიც თავისი არსით უფრო ხარისხობრივ პარამეტრებზე აკეთებდა აქცენტს (**The World Bank, 2008**) გამომდინარე აქედან, ეროვნული ეკონომიკური პოლიტიკა და მათ შორის, დასაქმების პოლიტიკაც მომდევნო პერიოდში მთლიანად აეწყო ამ პირობების დაკმაყოფილებაზე. ქვეყანაში დაიწყო შრომის ბაზრის სრული ლიბერალიზაციის ეტაპი.

2006 წელს მიღებულ იქნა ახალი შრომის კოდექსი, პარალელურად გაუქმდა კანონი „დასაქმების შესახებ“, „კოლექტიური ხელშეკრულებებისა და შეთანხმებების შესახებ“, „კოლექტიური შრომითი დავის მოწესრიგების შესახებ“ (**კანონი №3112, 2006**). ინსტიტუციური ცვლილებების ჯაჭვი უწყვეტია - უქმდება 2004 წელს შექმნილი სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო და მის ნაცვლად ფუნქციონირებას იწყებს საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - სოციალური სუბსიდიების სააგენტო, რომელიც თავის მხრივ ექვემდებარება საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს (**კანონი №3112, 2006**). სოციალური დახმარებისა და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს გაუქმების ერთ-ერთ მიზეზად შესაძლოა მის მიერ 2006 წელს განხორციელებული დასაქმების ახალი

პროგრამაც მივიჩნით, რომელიც თავისი არსით მიმართული იყო დაბალკვალიფიციური მუშახელის მომზადება-გადამზადების პროგრამაში ჩართვაზე, ბენეფიციართა კვალიფიკაციის ამაღლება ხდებოდა 3 თვის განმავლობაში. რასაც შემდგომ მათი დასაქმებისთვის უნდა შეეწყო ხელი. თუმცა, პროგრამამ უფრო ერთჯერადი სოციალური დახმარების სახე მიიღო, დასახული მიზნის მიღწევა ვერ მოხერხდა, გაჩნდა კორუფციის ნიშნები და გაიზარდა ინფლაცია. „პროგრამის ბიუჯეტი 22,5 მლნ. ლარი იყო. სხვა თანაბარ პირობებში, საშუალოდ 5-ჯერ მეტი, ანუ 112,5 მლნ. ლარის ღირებულების პროდუქცია და მომსახურება უნდა შეიქმნას. მოცემულ შემთხვევაში კი დასაქმებულთა სტატისტიკა რეალურად არ არსებობს, ოპტიმისტური შეფასებით ის 10%-ზე მეტი არ იქნება. საბოლოო ჯამში, ეს თანხა ისე გავიდა ბაზარზე სამომხარებლო პროდუქციის შესაძენად, რომ ადექვატური ოდენობის პროდუქცია და მომსახურება არ შეუქმნია (იმდენად რამდენადაც პროგრამაში მონაწილე პირები რეალურად არ მუშაობდნენ კომპანიაში) და ინფლაციის ზრდას შეუწყო ხელი“ (პაპავა, 2015). 2006-2007 წლები განხორციელდა მორიგი დასაქმების პროგრამა, ამჯერად თბილისის მუნიციპალიტეტის მიერ, პროგრამის ბენეფიციარი იყო 5000 სტუდენტი. პოლიტიკის შემქმნელებს კიდევ ერთი შეცდომა იყო ის, დასაქმების პოლიტიკა და ბიზნესის განვითარების პოლიტიკა ერთიან ჩარჩოში განიხილებოდა. ერთი მიზნის მიღწევა მათი აზრით აპრიორი უზრუნველყოფდა მეორეს, რის შესრულებასაც ობიექტური საფუძველი არ ქონდა.

2004-2010 წლები საქართველოს არ მოუხდენია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის არც ერთი ახალი კონვენციის რატიფიცირება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტები თვლიდნენ რომ მიღებული კონვენციების შესრულებაც არ ხდებოდა შესაბამის დონეზე. მათი მხრიდან გაჩნდა მოთხოვნა უკვე მიღებული კონვენციების შესრულების შესახებ ანგარიში წარედგინა როგორც სახელმწიფოს, ისე პროფკავშირებს. შესაბამისად, გაქტიურდა ამ უკანასკნელის როლი და ფუნქციები. მიუხედავად პროფესიულ კავშირთა ევროპული და საერთაშორისო გაერთიანების და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დიდი მხარდაჭერისა პროფკავშირების როლის გაძლიერება და გამყარება აღნიშნულ პერიოდში საქართველოში ვერ მოხერხდება. გაცხადებული ლიბერალიზაციის პოლიტიკის „ბრჭყალებში“ აღმოჩნდა დასაქმების პოლიტიკა. ერთის მხრივ, მიღებული იყო კონვენციები, რომელთა განხორციელება ითხოვდა დასაქმების აქტიური პოლიტიკის გატარებას, მეორე მხრივ, ეს

ინსტიტუტები და ინსტრუმენტები აღარ არსებობდა. 2006-2007 წლების პერიოდი დასაქმების პროგრამების პოპულიზმის ეტაპად შეიძლება განვიხილოთ. ამ სტრატეგიას აქტიურად იყენებდა საქართველოს მთავრობა 2012 წლამდე, რაც საბოლოოდ დასაქმების მინისტრის აპარატის შექმნით დასრულდა.

2007 წლიდან დასაქმების პოლიტიკა მთლიანად არის ორიენტირებული მომსახურების სფეროს განვითარების გზით დასაქმების ზრდისკენ. ამის დადასტურებაა საქართველოს მთავრობის დადგენილება „დასაქმების პროგრამა 2007: დასაქმება მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებით“ (დადგენილება №110, 2007). პროგრამის მიზანი იყო ტურიზმის სფეროს მცირე და საშუალო საწარმოებისათვის საკრედიტო რესურსებზე ხელმისაწვდომობა, რათა ამ სფეროებში გაზრდილიყო დასაქმებულთა რაოდენობა. აღნიშნული ღონისძიების პარალელურად 2007 წელს სოციალური დახმარება და უმუშევრობის შემწეობა ერთ სქემაში გაერთიანდა, ფაქტიურად გაუქმდა უმუშევრობის შემწეობა. ამავე წელს გაუქმდა საწარმოო ტრამვით დაზარალებულთა ანაზღაურებაც. 2007 წელს “სოციალური დახმარებისა და დასაქმების” სააგენტოს ჩამოსცილდა “დასაქმების” კომპონენტი და სააგენტო გადაიქცა მხოლოდ “სოციალური სერვისების სააგენტოდ”. ერთი შეხედვით აღნიშნული პროცესები რადიკალურ ცვლილებებზე მიუთითებს, მაგრამ თუ დასახელებულ ინსტიტუტებს ეფექტიანობის კუთხით შევაფასებთ, მოსახლეობას მათი გაუქმება თითქმის არ უგრძნია. ამის მიზეზი არაფორმალური დასაქმების ძალიან დიდი წილი იყო, ხოლო თავად ინსტიტუტებში კორუფციის არსებობა ფორმალურ სექტორში დასაქმებულთათვისაც მათ არსებობას უმნიშვნელოს ხდიდა (დიაკონიძე, 2018). 2007-2010 წლების ეტაპს თავისი შინაარსით შეიძლება ვუწოდოთ დასაქმების მომსახურების მოდელის შექმნის მცდელობის ეტაპი. 2010 წელს მიღებულ იქნა განახლებული შრომის კოდექსი (კანონი №4113), თუმცა უნდა ითქვას, რომ იგი არსებითად არ განსხვავდებოდა მისი წინამორბედისგან და არც დასაქმებულის მდგომარეობას აუმჯობესებდა შრომის ბაზარზე. თუმცა საერთაშორისო დონეზე იგი აღიარებულ იქნა, როგორც საერთაშორისო ნორმების შესაბამისი კანონი.

2012 წლიდან პოლიტიკური ელიტის ცვლილებამ შეცვალა შრომისა და დასაქმების სფეროს კურსი. 2013 წლის ივნისში კიდევ ერთხელ შეიცვალა შრომის კოდექსი, ამჯერად იგი უფრო მეტად დასაქმებულზე ორიენტირებულ კანონად იქცა. კოდექსმა გაითვალისწინა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციები,

მაგალითად №166, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის წესს განსაზღვრავს. უფრო ნათლად გამოიკვეთა დამსაქმებლის ვალდებულება დასაქმებულის გათავისუფლების მტკიცების შესახებ. დასაქმებულს შეუძლია წერილობით მოითხოვოს სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზები და დამსაქმებელი ვალდებულია მიაწოდოს აღნიშნული ინფორმაცია 7 კალენდარული დღის განმავლობაში. იცვლება ხელშეკრულების დადების წესი, სამ თვეზე მეტი ვადის გასვლის შემდეგ სავალდებულოა წერილობითი ხელშეკრულების გაფორმება. მიმდინარეობს ინსტიტუციური ცვლილებები - უქმდება 2012 წელს შექმნილი დასაქმების სახელმწიფო მინისტრის აპარატი (**დადგენილება №43,2013**). მისი გაუქმების პარალელურად შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში შეიქმნა შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი, ხოლო სოციალური მომსახურების სააგენტოში - დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი, რომლის „მიზანი და ამოცანა დასაქმების სფეროსა და შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარებაში სახელმწიფო პოლიტიკის გატარების უზრუნველყოფაა. ამავე დროს მოხდა შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის ფორმირება, რომელიც წარმოადგენს ინტეგრირებულ ვებ-პორტალს (www.worknet.gov.ge)” (**დადგენილება №732,2014**).

2014 წელს დამტკიცდა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო მომსახურების Twinning-ის ინსტიტუციური და ადამიანისეული რესურსების შესაძლებლობების შესახებ ევროკავშირის პროგრამა „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურების შესაძლებლობათა განვითარება საქართველოში“. ზოგადად, საერთაშორისო ორგანიზაციების გავლენა რეფორმების გატარებაზე მნიშვნელოვანია კვლევის პერიოდში. როგორც ცნობილია აღნიშნულ წელს ხელი მოეწერა ასოცირების ხელშეკრულებას, რომლის მეთოთხმეტე თავი ეძღვნება დასაქმების საკითხებს, განსაკუთრებით კი უსაფრთხო გარემოს სამუშაო ადგილებზე და დისკრიმინაციას. დასაქმების სფეროში არსებული პრობლემების მოგვარება მთავრობის საქმიანობის პრიორიტეტულ მიმართულებად იქცა, შემუშავდა შრომის ბაზრის სახელმწიფო სტრატეგია და მისი რეალიზაციის სამოქმედო გეგმა 2015-2018 წლებში (**დადგენილება №732, 2014**). სტრატეგიის შემუშავებისას გათვალისწინებული იქნა ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური პრიორიტეტები, რისი საბოლოო მიზანიც სიღარიბის დაძლევა და მდგრადი ეკონომიკური ზრდის მიღწევაა. აქცენტი კეთდება დასაქმების

აქტიურ პოლიტიკაზე, რომელიც მოიცავს უმუშევართა პროფესიულ სწავლებას, დაბალკონკურენტუნარიანი სამუშაო ძალის დასაქმების ხელშეწყობას.

2015-2018 წლის სტრატეგიაში სწორედაც რომ გათვალისწინებულია შრომის უსართობების საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვა, რომელიც საბოლოოდ უზრუნველყოფს სამუშაო ადგილზე ტრამვების შემცირებას, შრომის პირობების ხარისხის ამაღლებას, უბედური შემთხვევების რისკებს თავიდან აცილებას. თუმცა, უნდა ითქვას ისიც, რომ მოცემულ პერიოდში არ არსებობდა ინფორმაცია, რომელიც რეალურ წარმოდგენას შექმნიდა ამ სფეროში არსებულ პრობლემებზე და არ არსებობდა ინსტიტუცია, რომელიც კონტროლს გაუწევდა მიმდინარე პროცესებს. მოგვიანებით, 2015 წელს შეიქმნა შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი, რომელსაც მხოლოდ მონიტორინგისა და რეკომენდაციების გაცემის მანდატი გააჩნდა. მას აქ ჰქონდა უფლება ორგანიზაციაში გაუფრთხილებლად მისვლის, რაც იქ არსებული მდგომარეობის შესახებ რეალურ სურათს ამახინჯებდა. „ეს არის ერთგვარი ნებაყოფლობითი ინსპექცია, რომელიც ცხადია, ძალიან შორის არის თავისი ჭეშმარიტი მანდატისაგან“ (Majer, 2016). 2015 წელს საქართველოს მთავრობის N38 დადგენილებით დამტკიცდა „შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამა“ (დადგენილება N38, 2015), რომლის მიხედვითაც განისაზღვრა პროგრამის მიზანი და ამოცანები. პროგრამის მიზანია, დაეხმაროს დამსაქმებელს შექმნას უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო. ამავე წელს ჩატარდა შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტების პირველი პილოტური კვლევა (განკარგულება №2420, 2014). ამ პერიოდს ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფისათვის პირობების შექმნის ეტაპი შეიძლება ვუწოდოთ.

შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (ამჯერად, საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო) შრომის ბაზრის კვლევას დღემდე აქტიურად ახორციელებს. 2015 წელს მოთხოვნის კომპონენტების კვლევის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენდა უცხოური სამუშაო ძალის საქართველოში დასაქმების ტენდენციების კვლევა (შრომის ბაზრის მოთხოვნების კომპონენტების კვლევა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2015). კვლევიდან გამოიკვეთა საინტერესო ტენდენცია - პოზიციები, რომელსაც ისინი იკავებენ პროფესიულ ან საშუალო განათლებას ითხოვს, მაგრამ მათ აქვთ ამ

კონკრეტული სამუშაოების შესასრულებლად საჭირო უნარ-ჩვევები, რაც ადგილობრივ სამუშაო ძალას არ გააჩნია. მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე სამუშაო ძალის დასაქმების ტენდენციების გამოვლენაც, რაც ასევე განახორციელა 2015 წელს ზემოაღნიშნულმა სამინისტრომ საქართველოს მთავრობის დადგენილების №248 დადგენილების საფუძველზე. კვლევიდან გამოვლინდა არა მარტო დასაქმების პრობლემები ამ კატეგორიის სამუშაო ძალისათვის, არამედ გამოჩნდა, რომ არ არსებობდა ერთიანი მონაცემთა ბაზა მათ შესახებ.

2016 წელს ჩატარდა „ახალგაზრდების დამოკიდებულებების, მოტივაციისა და დასაქმების სტრატეგიების შესწავლა“ (www.lmis.gov.ge), რომელიც საკმაოდ ფართო და მრავალმხრივ ინფორმაციას იძლევა მოცემული სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფის დასაქმების პერსპექტივების დადგენის და სამოქმედო გეგმის დასახვის თვალსაზრისით. ახალგაზრდების უმეტესობა დასაქმების ადგილს მხოლოდ შემოსავლის მიღების წყაროდ განიხილავს და არა თვითრეალიზაციის საშუალებად. მათ აქვთ საკმაოდ დაბალი თვითშეფასება და არიან დემოტივირებულები. „ახალგაზრდების მოსაზრებას, რომ სამუშაოს დაწყებისთვის აუცილებელი ფაქტორი საჭირო კონტაქტებია ადასტურებს ისიც, რომ დასაქმების ყველაზე გავრცელებული მოდელი კონკურსის გარეშე დასაქმებაა: დასაქმებულ რესპონდენტთა უმეტესობა სამუშაო ადგილზე კონკურსის გარეშე დასაქმდა (65.9%) და დასაქმებისთვის პირადი ნაცნობობა ან კონტაქტები გამოიყენა“. ისინი სასკოლო ასაკიდან პროფესიული ორიენტაციის აუცილებლობაზე უსვამენ ხაზს და აღნიშნავენ, რომ პროფესიის ასარჩევად არ იციან რა საშუალებებს მიმართონ. მათ 3,4 % აქვთ ონლაინ მუშაობის გამოცდილება, უმთავრესად ონლაინ გაყიდვები, Youtube-ს არხის საშუალებით მუშაობა, საშუამავლო მომსახურება და Online თარგმანი. აღსანიშნავია, რომ გამოვლენილი პრობლემების მოგვარებაზე მუშაობა კომლექსურად მიმდინარეობს სამინისტროებს შორის. მაგალითად, საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდების საქმეთა სამინისტროს ახალგაზრდობის საქმეთა დეპარტამენტის მიერ შექმნილია მოსწავლეთა პროფესიული ორიენტაციის ხელშეწყობის პროგრამა - „აირჩიე შენი პროფესია“ (www.myprofession.ge), რომლის მიზანსაც წარმოადგენს დაეხმაროს აღნიშნულ სოციალურ-დემოგრაფიულ ჯგუფს პროფესიული ცხოვრების დაგეგმვაში. პორტალის საშუალებით ასევე შესაძლებელია პროფესიების შესახებ ინფორმაციის

მიღება. გარდა ამისა, ხორციელდება განათლების სამინისტროს მიერ ინიცირებული „პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის პროგრამა“.

საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაციური ანალიზით ნათელი ხდება, რომ მაღალი უმუშევრობის, არაეფექტიანი დასაქმების, არაფორმალური დასაქმების პრობლემის მოგვარება დასაქმების აქტიური პოლიტიკის გატარების გარეშე ვერ მოხერხდება. ზემოაღნიშნული გარემოებები საფუძვლად დაედო 2016 წელს დამტკიცებულ ორ მნიშვნელოვან დოკუმენტს: „შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ (დადგენილება №167,2016) და „შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვის და განვითარების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ (დადგენილება №68, 2016).

შრომის პირობების რეგულირების მიზნით 2018 წელს შემუშავებულ იქნა „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ (კანონი 4283-III, 2018) საქართველოს კანონი, „რომელიც პირველ ეტაპზე მომეტებული საფრთხის შემცველ ობიექტებზე ინსპექტირების განხორციელების სავალდებულო მანდატს აწესებდა, ხოლო 2019 წლის ცვლილებების შედეგად, შრომის უსაფრთხოების კანონს ორგანული კანონის სტატუსი მიენიჭა, რომლის მიხედვითაც შრომის ინსპექციის მანდატი გაიზარდა, რაც ზედამხედველი უწყების მიერ დღე-ღამის ნებისმიერ დროს, წინასწარი შეტყობინების გარეშე ინსპექტირების განხორციელების უფლებას გულისხმობს“ (დადგენილება №668, 2020) პროგრამის ამოცანას წარმოადგენს როგორც შრომის კანონმდებლობის დარღვევის პრევენციული ღონისძიებები, ისე შრომის დაცვის ნორმების გაუმჯობესება და სრულყოფა.

2018 წელს მიღებულ იქნა საქართველოს კანონი „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ (კანონი №3303-რს, 2018), რომელსაც ირიბი გზებით უნდა მოეხდინა გავლენა შრომის ბაზრის არსებულ მდგომარეობაზე. ერთის მხრივ, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა და მისი ეფექტიანი ფუნქციონირება გამოიწვევს საპენსიო ასაკის მქონე სამუშაო ძალის დაბალ აქტივობას, რაც შეზღუდული სამუშაო ადგილების პირობებში, უზრუნველყოფს დასაქმების ზრდას 18-60 წლის ასაკობრივი ჯგუფებში. მეორე მხრივ, იგი მნიშვნელოვნად შეამცირებს სახელმწიფო ბიუჯეტის სოციალურ ხარჯებს და გაზრდის ინფრასტრუქტურული პროექტების დაფინანსებას.

2019 წლიდან ამოქმედებული დაგროვებითი საპენსიო სისტემა გრძელვადიან პერიოდში გარდა ფისკალური მდგრადობისა, ინვესტიციების და ეკონომიკური ზრდის წამახალისებელ ერთ ერთ ფაქტორსაც შეიძლება წარმოადგენდეს. საპენსიო რეფორმის ეკონომიკური ეფექტი ფართოდ არის განხილული მკვლევარების მიერ. ერთ-ერთი მათგანია კვლევა იუვეის (Yuwei, 2005) მიერ, რომელმაც ემპირიული მონაცემების ანალიზის საფუძველზე დაასკვნა, რომ საპენსიო ფონდის აქტივების მოცულობას აქვს დადებითი ეფექტი მთლიანი სამამულო პროდუქტის ზრდაზე. ასევე, მიზეზ-შედეგობრივი შეფასების გამოყენებით კვლევა აჩვენებს, რომ საპენსიო ფონდის ზრდა იწვევს ფინანსური ბაზრის განვითარებას. ასევე, დავისის (Davis, 2004) და ვოლკერისა და ლეფორის (Walker and Lefort, 2002) კვლევებმა აჩვენა, რომ საპენსიო ფონდს დადებითი ეფექტი ჰქონდა ევროპის და სწრაფად განვითარებადი ქვეყნების კაპიტალის ბაზრის განვითარებაზე.

2019 წელს დამტკიცდა სსიპ დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტოს დებულება (<https://matsne.gov.ge>, 2019). მისი ფუნქციები და უფლებამოსილებები საკმაოდ ფართოა, მოიცავს საშუამავლო მომსახურების გაწევას, ვაკანტური სამუშაო ადგილების რეგისტრაციას, სამუშაო ძალის შესახებ სტატისტიკური და ხარისხობრივი ინფორმაციის შეგროვებას, საზღვარგარეთ საქართველოს მოქალაქეების ლეგალურად დასაქმების ხელშეწყობას, თანამშრომლობას დამსაქმებლებთან, მათ გაერთიანებებთან, კერძო სააგენტოებთან და სამუშაო ძალასთან. ამ უკანასკნელთათვის საკონსულტაციო მომსახურების გაწევა, პროფესიული მომზადება-გადამზადების ღონისძიებათა ორგანიზება, ფორუმების ორგანიზება, საქართველოში დაბრუნებული შრომითი მიგრანტების დასაქმების ხელშეწყობა. ასევე აღნიშნულ ღონისძიებებთან დაკავშირებული სამართლებრივი ბაზის რეგულირების და კანონმდებლობის სრულყოფის მიზნით წინადადების შემუშავება. სააგენტო ფუნქციონირებას იწყებს 2020 წლიდან და ფაქტიურად დასაქმების სფეროში არსებული ნებისიერი საკითხების მოგვარების ფუნქციას იღებს.

ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველსაყოფად საკანონმდებლო დონეზე მიმდინარეობს აქტიური სამუშაოები. კერძოდ, მიღებულია „საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლის ეროვნული სტრატეგია“ (დადგენილება N662, 2019) და „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2020 წლის სახელმწიფო პროგრამა“ (დადგენილება N665, 2019). ამ მნიშვნელოვანი დოკუმენტით

გაცხადებულია სახელმწიფოს მიზნები დასაქმების სფეროში, განსაზღვრულია გრძელვადიანი მოქმედების გეგმა, მისი ეფექტიანი განხორციელება სამომავლოდ ხელს შეუწყობს გამოწვევების გადალახვას.

2020 წელს მიღებულ იქნა ახალი კანონი „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ „ეს კანონი აწესრიგებს დასაქმების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ სახელმწიფო საქმიანობას, განსაზღვრავს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის საკითხებზე პასუხისმგებელ ინსტიტუტებს“ (კანონი 6819-რს, 2020). მომდევნო წელს კი ამ მიმართულების გაძლიერების მიზნით დამტკიცდა „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2021 წლის სახელმწიფო პროგრამა“ (დადგენილება N2, 2021).

მნიშვნელოვანი ცვლილებები განხორციელდა შრომის კანონთა კოდექსში, იგი უფრო მეტად არის ორიენტირებული დასაქმებულთა უფლებების დაცვაზე. „აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობასა და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში“ (კანონი N7177, 2020) ორიენტირება კეთდება შრომითი ხელშეკრულების უვადო ხასიათზე, დამსაქმებელი ვალდებულია ერთ თქვეზე მეტი ხნით დადებული ხელშეკრულება გააფორმოს წერილობით.

დასაქმებულთა უფლებების დაცვის მხრივ კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ნაბიჯი გადაიდგა ზეგანაკვეთური შრომის აღრიცხვის მოწესრიგების საშუალებით. „დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს წერილობით ან/და ელექტრონულად აღრიცხოს დასაქმებულთა მიერ ნამუშევარი დრო და სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის ყოველთვიური დოკუმენტი გააცნოს დასაქმებულს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, სამუშაოს ორგანიზების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეუძლებელია. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დროის (ნამუშევარი საათების) აღრიცხვის დოკუმენტი შეინახოს 1 წლის განმავლობაში“ (ბრძანება №01-15/ნ, 2021). აღნიშნული ეტაპი დაკავშირებულია დასაქმებულთა უფლებების ზრდასა და მათი დაცულობის ხარისხის მატებასთან. შესაბამისად, შეიძლება გამოვყოთ როგორც დასაქმებულზე ორიენტირებული პოლიტიკის ეტაპი.

როგორც ვხედავთ, 2018 წლიდან ქვეყნის შრომის ბაზრის პოლიტიკის ღონისძიებები სრულად არის ორიენტირებული ეფექტიანი დასაქმების

უზრუნველყოფისათვის საჭირო პირობების შექმნაზე, ამ ეტაპზე რთულია შედეგების შეფასება, თუმცა 2019-2020 წლების სტატისტიკურ მონაცემებში იკვეთებოდა გაუმჯობესებული მდგომარეობა, რაც სავარაუდოდ გაგრძელდებოდა მომდევნო წლებშიც, რომ არა პანდემიური კრიზისი.

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ შრომის ბაზრის პოლიტიკა სხვა პოლიტიკებთან შედარებით თავისი ბუნებით არის უფრო „მგრძობიარე“. ამიტომ ცალსახად არჩევა მსოფლიო ბანკისგან აქცენტირებული დეფორმაციული (distortionist) მოდელის ან პირიქით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პრიორიტეტმინიჭებული ინტერვენციულის (“interventionist”), არ მიგვიყვანს იმ შედეგამდე, რაც შესაძლოა სხვა ქვეყნებში მიღწევადი გახდეს. ჩვენი აზრით რეკომენდირებულია გამოყენებულ იქნეს უფრო შუალედური მიდგომა, რომელიც შრომის ბაზრის პოლიტიკას განიხილავს საერთო ეკონომიკური პოლიტიკის ჩარჩოში, ხოლო ეკონომიკური რეფორმების საბოლოო მიზანი არა მხოლოდ ეკონომიკური ზრდის მაღალი მაჩვენებელი, არამედ მოსახლეობის კეთილდღეობის ამაღლებაა. დასაქმების პოლიტიკის შესწავლით ნათელი გახდა, რომ ბოლო პერიოდის კურსი რეალურად ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფისაკენ არის მიმართული, ამავე დროს ტარდება კომპლექსური ღონისძიებები შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის გაჯანსაღებისათვის, ერთ-ერთ მაგალითს დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა წარმოადგენს.

3.2. საქართველოში დასაქმების ფორმების განვითარების ძირითადი მიმართულებების დადგენის მიზნით ჩატარებული რაოდენობრივი კვლევის შედეგების ანალიზი

საქართველოს შრომის ბაზარზე დასაქმების სფეროში არსებული მდგომარეობის და მისი ფორმების ტრანსფორმაციის შესწავლის მიზნით ჩატარდა რაოდენობრივი კვლევა (ონლაინ). კვლევის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენდა დასაქმებული მოსახლეობა საქართველოს მასშტაბით.

კვლევის სამუშაო გეგმა განისაზღვრა შემდეგნაირად:

1. პირველი ეტაპი - კვლევითი პროგრამის შედგენა, ანკეტის შემუშავება, ჰიპოთეზების ჩამოყალიბება და ინსტრუმენტების მომზადება.
2. მეორე ეტაპი - პილოტური გამოკითხვის ჩატარება ანკეტის, კითხვარის ხარისხის შემოწმების მიზნით.
3. მესამე ეტაპი - ემპირიული მასალის შეგროვება კვლევის პროცესში.
4. მეოთხე ეტაპი - მიღებული ემპირიული მასალის დამუშავება.
5. მეხუთე ეტაპი - კვლევის შედეგების ანალიზი, ჰიპოთეზების შემოწმება და სამეცნიერო დასკვნების მომზადება.

სანდოობის დონე - 95%, შერჩევის ცდომილება - 3%.

გამოკითხვა მიმდინარეობდა ორ ეტაპად 2021 წლის მარტიდან 2021 წლის ნოემბრამდე (Google Forms-ის საშუალებით). პირველ ეტაპზე გამოიკითხა 276 რესპოდენტი, მეორე ეტაპზე - 220 რესპოდენტი. ჯამურად გამოკითხულთა რაოდენობამ შეადგინა 496 დასაქმებული. რესპოდენტთა შერჩევა განხორციელდა შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით. შედეგების რეპრეზენტატულობის მიზნით ერთი და იგივე ორგანიზაციიდან არ გამოკითხულა ორ პირზე მეტი. გამოკითხვის მთავარ ინსტრუმენტად გამოყენებულ იქნა კითხვარი, რომელიც მოიცავს 44 კითხვას და პასუხების 205 ვარიანტს. არის როგორც ფაქტობრივი კითხვები, ისე კითხვები სუბიექტური გამოცდილების შესახებ, ღია და დახურული კითხვები, ორმაგი მნიშვნელობის კითხვები (ერთ შეკითხვაში გაერთიანებულია ორი ან მეტი კითხვა). კითხვარი წესისამებრ მოიცავს თავფურცელს და მცირე ინსტრუქციას. დამუშავების პროცესში კატეგორიებისა და ქვეკატეგორიების კოდირება მიმდინარეობდა, იქამდე, სანამ სრულად არ დასრულდა ტექსტის კოდირება კონკრეტულ კატეგორიებად.

ანკეტების დამუშავება მოხდა SPSS-ის პროგრამული პაკეტის საშუალებით. გამოყენებული იქნა როგორც მარტივი, ისე რთული სტატისტიკური ანალიზის მეთოდები:

1. აღწერითი სტატისტიკა: სიხშირული, კროსტაბულაციური (Crosstabulation) და სამომხმარებლო ცხრილების ანალიზი;
2. გრაფიკული ანალიზი;
3. ჯგუფებს შორის განსხვავებათა ანალიზი: საშუალოთა შედარება, t-ტესტები, ხი კვადრატ ტესტები (Chi Square Tests);
4. დისპერსიული ანალიზი (Analysis of Variance, ANOVA) ერთფაქტორული ანალიზი.
5. კორელაციური ანალიზი (პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი).

კვლევის მონაწილეების სოციალურ-დემოგრაფიული სურათი შემდეგნაირად გამოიყურება: ნახევარზე მეტი (58,9%) ქალია, ხოლო მამაკაცი ოდნავ აჭარბებს 40%-ს (41,1%). 29 წლამდე ასაკის დასაქმებული პირები 53,9%, 30-49 წლის ასაკობრივი ჯგუფი - 32%, 50-65 წლის - 13,2%, 65 წელს გადაცილებული - 0,9% წარმოადგენს. გამოკითხულ რესპოდენტთა დიდ ნაწილს აქვს ბაკალავრის ხარისხი (45,7%), მაგისტრის ხარისხი აქვს -18,3%, უმაღლესი ხუთწლიანი - 15,1%, საშუალო განათლება - 9,1%, პროფესიული - 4,6%, დოქტორანტურა - 3,2%. ჯამურად უმაღლესი განათლების მქონენი გამოკითხულთა 82,3% წარმოადგენენ, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს საქართველოში განათლების მასობრიობას და მისი უკუკავშირის არარსებობას დასაქმების ზრდასთან.

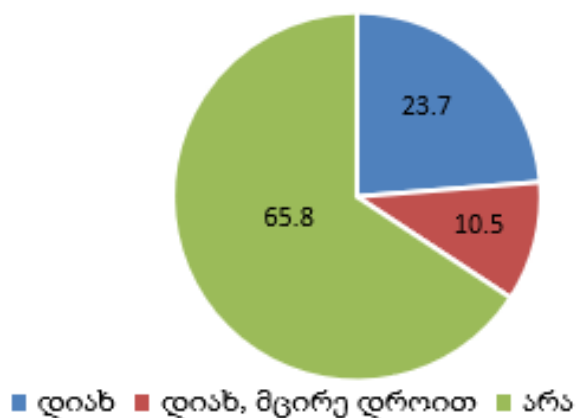
გამოკითხულთა დიდი ნაწილი სპეციალისტ-პროფესიონალებია (30,1%), მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალი 20,5%. შემდეგ მოდის ოფისის პერსონალი, ინფორმაციის მოპოვებით, საბუთების გაფორმებით დაკავებული მოსამსახურეები (16%). სპეციალისტები, ტექნიკოსები და დამხმარე პერსონალი წარმოადგენენ რესპოდენტთა 7,3%-ს, ხელმძღვანელი მუშაკები, კანონმდებლები, ხელისუფლების მაღალი რანგის თანამდებობის პირები და მენეჯერები - 5,5%-ს. ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები (4,1%), საშუალო და დაბალი კვალიფიკაციის მუშა (4,6%) და სხვა სფეროს კვალიფიციური მუშა (4,1%) დაახლოებით თანაბარი პროცენტული წილით არიან წარმოდგენილნი. რესპოდენტების 19,2% დასაქმებულია განათლების სფეროში, 17,4% - საფინანსო საქმიანობა, უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული ოპერაციები, იჯარა,

წარმომადგენლობითი მომსახურებაში. 14,6% - საბითუმო და საცალო ვაჭრობა, ავტომობილების, მოტოციკლების, საყოფაცხოვრებო ნაკეთობის, პირადი ნივთების რემონტის სფეროში. 8,2% - მშენებლობაზე, 7,8% - ჯანდაცვასა და სოციალურ მომსახურებაში. 7,3% - კომუნალური, სოციალური და სხვა მომსახურების გაწევაში. 6.8% - მრეწველობაში, ტრანსპორტსა და კავშირგაბმულობაში -5,9%.

იმ ფაქტიდან გამომდინარე, რომ რაოდენობრივი კვლევის პერიოდი დაემთხვა კოვიდ-19-ის პანდემიას, შედეგების წარმოდგენას დავიწყებთ ამ დროისათვის ყველაზე აქტუალური ფორმის - დისტანციური დასაქმების ანალიზით. როგორც ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევიდან ჩანს, დასაქმებულთა უდიდეს ნაწილს პანდემიამდე პერიოდში არ ჰქონდა დისტანციური მუშაობის გამოცდილება. დასაქმების სტატუსისგან დამოუკიდებლად, მთლიანობაში გამოკითხულთა 34% ამბობს, რომ მცირე დროით მაინც ჰქონია პანდემიამდე დისტანციური მუშაობის გამოცდილება, თუმცა რესპოდენტები აქ მოიაზრებენ ინტერნეტის გარეშე დისტანციურ მუშაობასაც.

საკითხის დაკონკრეტების მიზნით რესპოდენტებს დაესვათ კითხვა: თუ რა კვალიფიკაციას აძლევდნენ თავიანთ დასაქმებას პანდემიამდე და პანდემიის შემდეგ? პასუხების ვარიანტები საშუალებას გვაძლევდა გაგვეგო ერთის მხრივ, პანდემიის პერიოდის გავლენით დასაქმების ფორმების ცვლილება და მეორე მხრივ, იდენტიფიცირებული ყოფილიყო მისი სტრუქტურა.

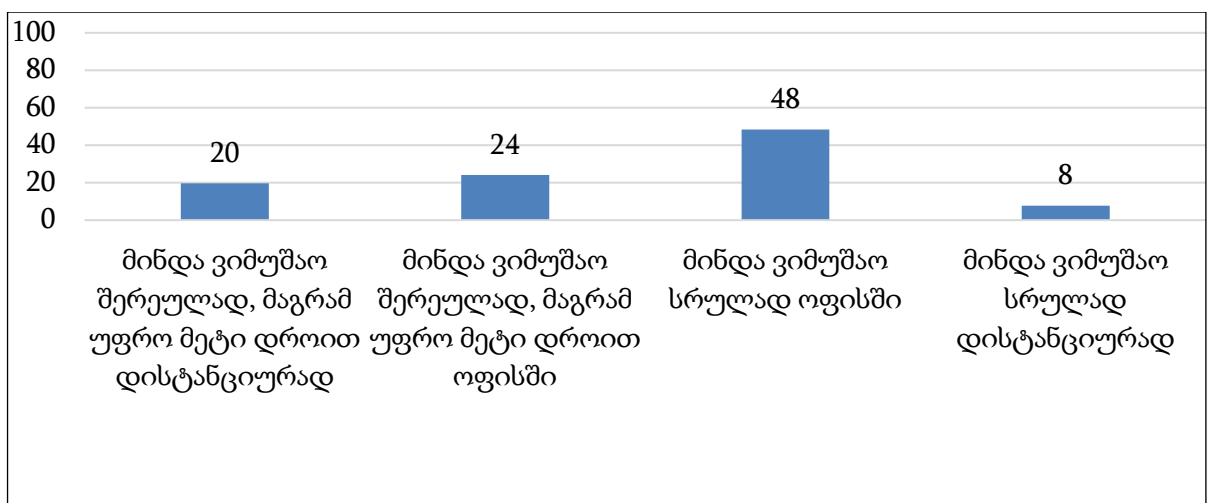
სქემა 3.2.1 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: COVID 19-ის პანდემიამდე გქონდათ თუ არა დისტანციური დასაქმების გამოცდილება (q18)



აღმოჩნდა, რომ პანდემიამდე პერიოდში გამოკითხულთა 54,3% სტანდარტული სამუშაო დროით მუშაობდა, მაჩვენებელი პანდემიის პერიოდში შემცირდა 40,6%-მდე. ფრილანსერობას ეწეოდა გამოკითხულთა 2,7%, რომელიც 0,5%-მდე შემცირდა. არასრული დასაქმებით მოცული იყო რესპოდენტთა 5,9%, რომელიც პანდემიის პერიოდში გაიზარდა 9,6%-მდე. პანდემიის პერიოდში ზეგანაკვეთური დასაქმება 2,2 პროცენტული პუნქტით გაიზარდა (4,6%-დან 6,8%-მდე). გამოკითხვის მიხედვით დროებით დასაქმებაზე პანდემიას გავლენა არ მოუხდენია, ასევე უცვლელი დარჩა შინმუშაობა (ინტერნეტის გარეშე), დისტანციური დასაქმება (ინტერნეტის გამოყენებით) 3,2%-დან 14,2%-მდე გაიზარდა.

გამომდინარე იქედან, რომ დისტანციური მუშაობის პრაქტიკა არ იყო შრომის ბაზრის კანონზომიერი განვითარების შედეგი და მან უფრო მეტად კოვიდ-19-ის პანდემიისგან იძულებით გავრცელების ხასიათი მიიღო, რესპოდენტებისგან მიღებული პასუხებით შევეცადეთ დასაქმების აღნიშნული ფორმის განვითარების ტენდენციების დადგენასაც. გამოკითხულთა უმრავლესობას (48%) სურს მუშაობის სრულად ოფისიდან გაგრძელება. 24%-სთვის სასურველია შერეული სახით მუშაობა, თუმცა სამუშაო დროის უმეტესი ნაწილის ოფისში გატარება. 20%-სთვის სასურველი იქნება მეტი დრო დისტანციურ მუშაობას დაუთმოს, ხოლო მხოლოდ 8%-ს სურს სრულიად დისტანციურად იმუშაოს პანდემიის შემდეგ.

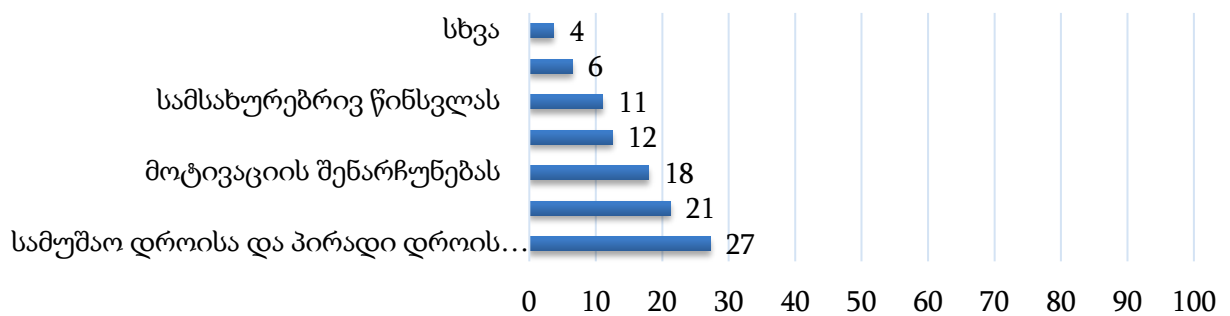
სქემა 3.2.2 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: გსურთ შეცვალოთ თქვენი სამუშაო გრაფიკი პანდემიის შემდეგ? (q19)



ფაქტობრივად, შეიძლება ითქვას, რომ დისტანციურად დასაქმებულთა 52% დამსაქმებლის თანხმობის შემთხვევაში სრულად ან ნაწილობრივ გააგრძელებს აღნიშნული ფორმით მუშაობას. ჩვენი აზრით, მოცემული პროცენტული მაჩვენებელი გვაძლევს იმის მტკიცების საშუალებას, რომ დისტანციურ დასაქმებას ქართულ შრომის ბაზარზე განვითარების რეალური პერსპექტივები გააჩნია. ასევე, მიგვაჩნია, რომ არა სხვადასხვა ხელისშემშლელი ფაქტორები, სტანდარტული დასაქმების ფორმით მსურველი რესპოდენტების წილი კიდევ უფრო ნაკლები იქნებოდა, ვიდრე ნაჩვენებია გამოკითხვის შედეგებით.

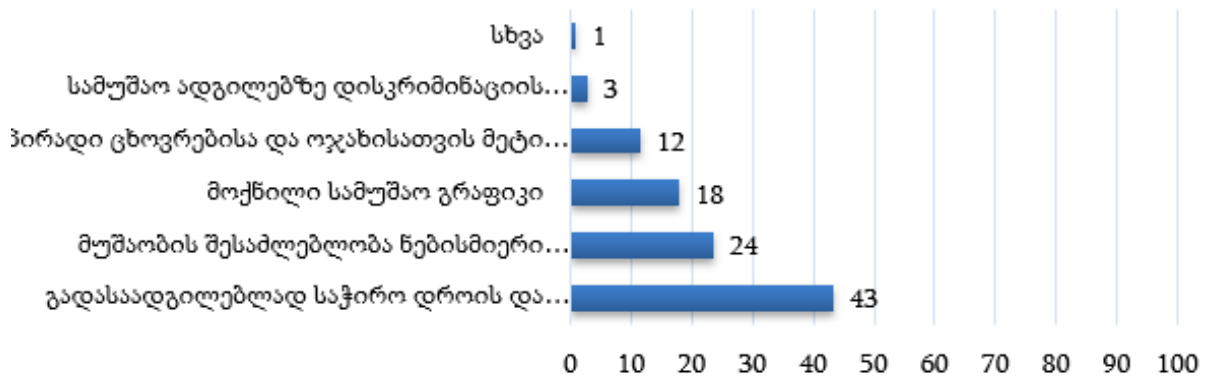
დისტანციური მუშაობის ხელისშემშლელი ფაქტორების შეფასებისათვის გამოვიკვლიეთ რესპოდენტთა პირობები დისტანციური მუშაობის პერიოდში. გამოკითხულთა 53,9%-ს ჰქონდა აღნიშნული პირობები, 18,3%-ს საერთოდ არ ჰქონდა და 27,9%-ს ნაწილობრივ ჰქონდა. ასევე, დისტანციური მუშაობის სუსტი და ძლიერი მხარეების ანალიზისათვის დავადგინეთ ფაქტორები, რომელთაც ხელს უშლის ან პირიქით ხელს უწყობს დისტანციური მუშაობა. ნაკლოვანებებში პირველ ადგილზეა სამუშაო დროისა და პირადი დროის გამიჯვნა (26,9%). დაახლოებით მეხუთედის (21%) აზრით დისტანციური მუშაობის უარყოფითი მხარე უწყვეტი კომუნიკაციის უზრუნველყოფაა თანამშრომლებთან, შემდეგ ადგილზეა მოტივაციის შენარჩუნება (17,8%), სამუშაო დროის სწორად დაგეგმვა (12,3%), სამსახურებრივი წინსვლა (11%). ყველაზე მცირე გავლენა დისტანციურ მუშაობას დავალების დროულად შესრულებაზე აქვს (6,4%).

სქემა 3.2.3 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: თქვენი აზრით დისტანციური მუშაობა ხელს უშლის? (q23)



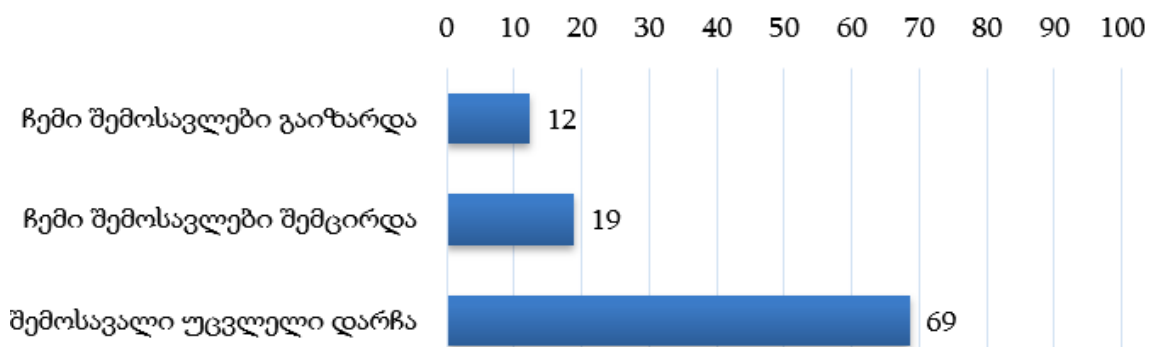
დისტანციური მუშაობის უპირატესობად გამოკითხულთა უმრავლესობისთვის (43%) გადასაადგილებლად საჭირო დროის და ფინანსური სახსრების ეკონომიაა. მეორე ადგილზეა მუშაობის შესაძლებლობა ნებისმიერი ადგილიდან, რომელსაც 24% ასახელებს. 18%-სთვის უპირატესობად მოქნილი სამუშაო გრაფიკი ითვლება. 12%-ს უპირატესობად მიაჩნია პირადი ცხოვრებისა და ოჯახისთვის მეტი დროის დათმობის შესაძლებლობა. ყველაზე ნაკლებად კი (2,7%) სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციის აღმოფხვრა სახელდება.

სქემა 3.2.4 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: თქვენი აზრით დისტანციური მუშაობის უპირატესობებია? (q24)



კოვიდ-19-ის პანდემიას მნიშვნელოვანი გავლენა არ ჰქონია შემოსავლების ცვლილებაზე დისტანციური მუშაობის პირობებში. გამოკითხულთა 69%-ის შემოსავალი უცვლელი დარჩა. დაახლოებით 1/5-სთვის შემოსავალი შემცირდა ხოლო 12%-ს შემოსავალი დისტანციური დასაქმების პირობებში გაეზარდა.

ნახაზი 3.2.5 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: შეიცვალა თუ არა თქვენი შემოსავლები დისტანციური დასაქმების პირობებში



პასუხების ანალიზი გვამღვს იმის მტკიცების საშუალებას, რომ რეალური შემოსავლები გამოკითხულ დასაქმებულთა 88%-ს შეუმცირდა, რაც ეფექტიანი დასაქმების კრიზისზე მიუთითებს პანდემიის პირობებში.

საქართველოში დისტანციური დასაქმების გავრცელება ერთგვარად „იძულებით“ ხასიათს ატარებს და ეს არ არის დასავლეთში აპრობირებული სტანდარტული დასაქმების ფორმების არასტანდარტული ჩანაცვლების ევოლუციური გზა. ფაქტიურად, პროცესი კოვიდ პანდემიის მიზეზით რევოლუციური გზით განვითარდა. არ არსებობდა შესაბამისი ინფრასტრუქტურა დასაქმებულის მოვალეობის შესრულების სრულყოფილად გაგრძელებისათვის. გარკვეულწილად დადგა დამსაქმებლის ვალდებულებების წინ წამოწევის საჭიროება მინიმალური პირობებით უზრუნველყოფაში. რამდენად შესრულდა ეს პირობა და რამდენად აღმოჩნდნენ დამქირავებლები კეთილსინდისიერები, თუ მხოლოდ დასაქმებულის პირად პასუხისმგებლობაში მოექცა აღნიშნული საკითხები, გავარკვეთ რესპოდენტებთან შემდეგი კითხვის დასმით: გიფინანსებთ თუ არა დისტანციური მუშაობისათვის საჭირო ხარჯებს თქვენი ორგანიზაცია? რესპოდენტთა 60%-მდე ამბობს, რომ არა, მხოლოდ 35,6% ადასტურებს დაფინანსების მიღებას ამ მიზნით, ხოლო ერთი პროცენტი ამბობს, რომ არ ექონია ამის საჭიროება. ამდენივე პროცენტი მიიჩნევს, რომ სხვა ხარჯების, მაგალითად, ტრანსპორტირების ხარჯების შემცირების საშუალებით შესაძლებელია დაიფაროს დისტანციური მუშაობით გამოწვეული გაზრდილი ხარჯების დაფარვა.

ინფრასტრუქტურულ უზრუნველყოფაში მნიშვნელოვანი საკითხი იყო საკომუნიკაციო საშუალებების როგორც ფლობა, ასევე მათი გამოყენების შესაძლებლობა. მიზანშეწონილი იქნებოდა ამ შემთხვევაშიც დამსაქმებლის აქტიური ჩართვა საკითხის მოგვარების პროცესში. თუმცა, უნდა თქვას, რომ რესპოდენტთა დიდმა ნაწილმა დამოუკიდებლად შეძლო თანამედროვე საკომუნიკაციო საშუალებების ათვისება და მათთან ადაპტირება. გამოკითხულთა 40,6% საკომუნიკაციო საშუალებად იყენებს ონლაინ პლატფორმა ZOOM-ს, შემდეგ ადგილზეა Microsoft Teams (22,4%), Email (15,8%), Messenger (11,5%), Moodle (1%), Google Meet (1%), Slack (0,6%), Discord (0,6%) და სხვა.

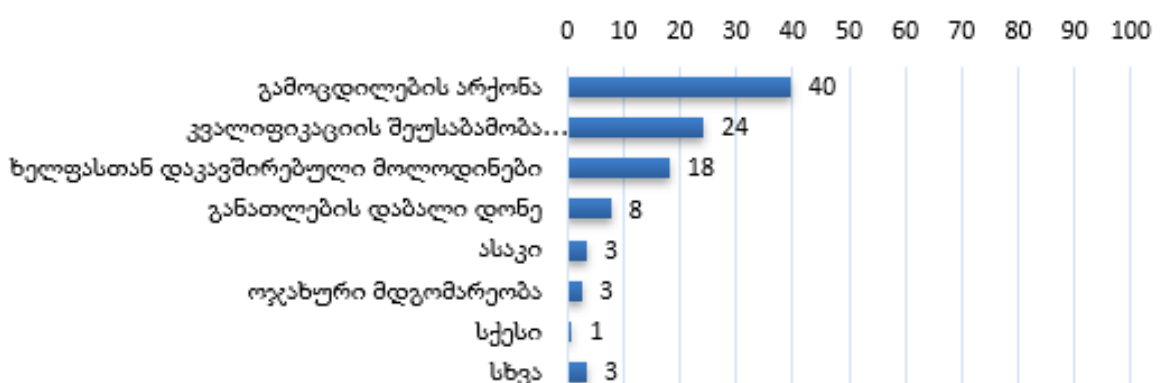
დისტანციური მუშაობათან დაკავშირებული საკანონმდებლო ბაზის არარსებობის გამო, მათ შორის დისტანციურად მომუშავეთა შრომითი უფლებების

დაცვის, სამუშაო დროის აღრიცხვის, შესვენება-დასვენების და შვებულებაში გასვლის ჭრილში, საჭიროდ ჩავთვალეთ გაგვერკვია რესპოდენტების დამოკიდებულება აღნიშნული ფორმით დასაქმების შემთხვევაში სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას სამუშაო დღის მისაღებ ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით. მათმა უმრავლესობამ (53%) ასეთ დროდ 6-8 საათი დაასახელა, მეორე ნაწილმა (41,1%) ხუთ საათამდე დრო, მხოლოდ 5,9%-მა მიიჩნია დასაშვებად 9-12 საათით მუშაობის შესაძლებლობა. ფაქტიურად, გამოკითხულთა 90%-ზე მეტი თვლის, რომ დისტანციური მუშაობა მეტ ძალისხმევას მოითხოვს და სამუშაო დღის ხანგრძლივობა 8 საათს არ უნდა აჭარბდეს. სამომავლოდ, შრომის კოდექსში საჭირო გახდება დისტანციური დასაქმების რეგულირების ღონისძიებების და ამ ფორმით დასაქმებულთა უფლებების ცალკე გამოყოფა. ცვლილებების შემუშავების პროცესში რეკომენდაციის სახით შეიძლება გაიცეს სამუშაო დროის ხანგრძლივობის ოპტიმალური ვარიანტი.

შრომის ბაზრის ინსტიტუციური ბაზის მდგომარეობის შესწავლის მიზნით რესპოდენტებს დაესვათ კითხვა როგორ დაიწყეს შრომითი საქმიანობა. 37% ამბობს, რომ პრესა, ტელევიზია ან ინტერნეტი გახდა ვაკანსიის მოძიების საინფორმაციო წყარო, მომდევო ეტაპზე კი გასაუბრების ან ტესტირების გავლის შემდეგ დასაქმდა. 26% ამბობს, რომ სამსახური ნაცნობების საშუალებით დაიწყო. 12,3%-ს დამსაქმებელმა შესთავაზა, მხოლოდ 2,3%-მა იპოვნა სამსახური დასაქმების სამსახურის საშუალებით.

დასაქმების პროცესისათვის ხელისშემშლელი ფაქტორების დადგენის მიზნით გავარკვიეთ, რა მიზეზები არსებობდა აპლიკაციის შეტანის შემდეგ სამსახურში არმიღებისათვის.

ნახაზი 3.2.6 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: სამსახურში არაყვანის მიზეზები (q38)



სამსახურში არ აყვანის 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.

გამოცდილების არქონა უკავშირდება სტაჟირების პროგრამის არაეფექტიან ფუნქციონირებას. ასევე, ვაკანტური სამუშაო ადგილების გამოცხადებისას დამსაქმებლის გაუაზრებლად და დაუსაბუთებლად მოთხოვნილ 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 რესპოდენტთა 24%-ს უარი ეთქვა დასაქმებაზე, მიუხედავად არსებული ვაკანსიებისა.

მნიშვნელობიდან გამომდინარე, ეფექტიანი დასაქმების შესასწავლად კვლევაში შევეცადეთ მოგვეხდინა იმ ფაქტორების იდენტიფიცირება, რომლებიც გავლენას ახდენენ მის უზრუნველყოფაზე. ფაქტორთა ეს ჯგუფი კომლექსურია, მაგრამ ჩვენ გამოვყავით რამდენიმე მათგანი, მათ შორის სამუშაო გამოცდილება, სოციალური გარანტიები, რომლებიც უფრო მეტად უკავშირდება და მოქცეულია შრომის ბაზრის გარემოში. დავუშვით ჰიპოთეზა, რომ სტაჟის ზრდა იწვევს ადამიანისეული კაპიტალის დაგროვებას, რაც შესაბამისად უნდა აისახოს შემოსავლების ზრდაში და ეფექტიან დასაქმებაში. რესპოდენტებს დაესვათ შესაბამისი კითხვა და აღმოჩნდა, რომ გამოკითხულთა 40,6% ერთ წელზე ნაკლებია რაც მიმდინარე სამსახურში მუშაობს. დაახლოებით 1/5 ამბობს, რომ მათი სტაჟი 1-დან 3 წლამდე მერყეობს, ამდენივეს აქვს 10 წელზე მეტ ხნისანი გამოცდილება მიმდინარე პოზიციაზე მუშაობის. 11%-ს - 3-5

წლამდე, ხოლო 10%-ს 5-10 წლამდე სტაჟი აქვს. სამუშაო სტაჟისა და შემოსავლების სიდიდეს შორის კავშირის დასადგენად ჩამოყალიბდა ჰიპოთეზა:

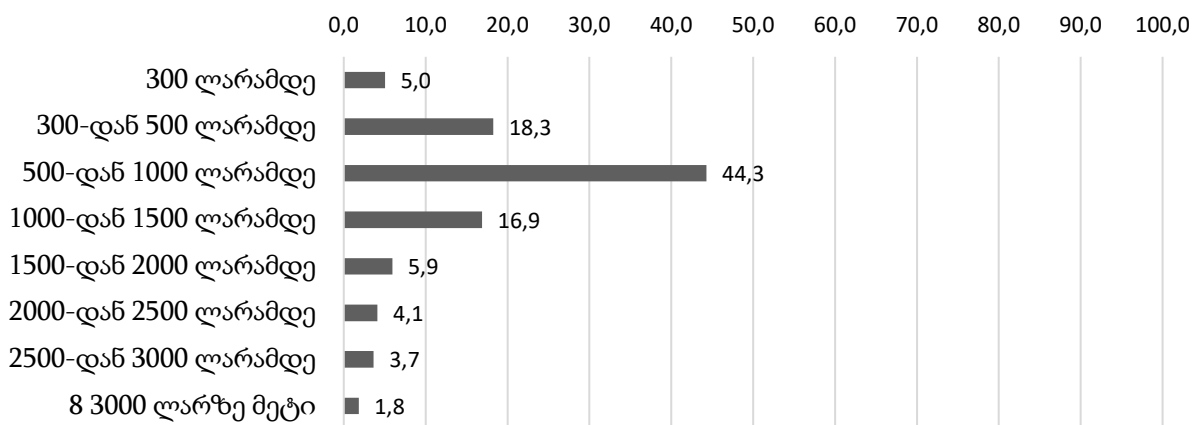
ჰიპოთეზა H1: სამუშაო გამოცდილების ხანგრძლივობა განსაზღვრავს შემოსავლების სიდიდეს.

ცხრილი 3.2.1 სტაჟის ხანგრძლივობა მიმდინარე დამქირავეებელთან

q5 სტაჟის ხანგრძლივობა მიმდინარე დამქირავეებელთან					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 ერთ წლამდე	178	40.6	40.8	40.8
	1-3 წელი	84	19.2	19.3	60.1
	3-5 წელი	46	10.5	10.6	70.6
	5 წელზე მეტი	44	10.0	10.1	80.7
	10 წელზე მეტი	84	19.2	19.3	100.0
	Total	436	99.5	100.0	
Missing	99	2	0.5		
Total		438	100.0		

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

სქემა 3.2.7 ძირითად სამსახურში შემოსავლის საშუალო სიდიდე (q33)



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

ცხრილი 3.2.2 სტაჟისა და შემოსავლის დამოკიდებულება

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

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

ცხრილი 3.2.3 პირსონის კოეფიციენტი (სტაჟი-შემოსავლები)

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

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

თანამედროვე ლიტერატურისა და სამეცნიერო კვლევების შესწავლით გამოვლინდა პრეკარიატის ზრდა დასაქმებულთა შორის, რაც არასტანდარტული დასაქმების ფორმების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მახასიათებელია. ასევე, ცნობილია სამეცნიერო შეხედულებები 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 მიმართებაში. საკითხის კვლევის მიზნით ჩამოყალიბდა მეორე ჰიპოთეზა:

H2: სამუშაო სტაჟის ხანგრძლივობა ზრდის სოციალურ გარანტიებზე მოთხოვნას.

საკითხის კონკრეტიზებისათვის რესპოდენტებს 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% დაჩენილი იყო მსგავსი ტიპის სარგებლის მიღმა.

ცხრილი 3.2.4 სოციალურ გარანტიებსა და სტაჟის ხანგრძლივობას შორის კროსტაბულაცია

q10 გაქვთ თუ არა რაიმე სახის სოციალური (დაზღვევა, ფასიანი შვებულება და ა.შ.) გარანტიები? * q5_r სტაჟის ხანგრძლივობა მიმდინარე დამქირავებელთან Crosstabulation				
% within q5_r სტაჟის ხანგრძლივობა მიმდინარე დამქირავებელთან				
		q5_r სტაჟის ხანგრძლივობა მიმდინარე დამქირავებელთან		Total
		5 წელი ან ნაკლები	5 წელზე მეტი	
q10 გაქვთ თუ არა რაიმე სახის სოციალური (დაზღვევა, ფასიანი 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, მხოლოდ 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.

ცხრილი 3.2.5 სოციალური გარანტიების და სტაჟის ხანგრძლივობის ურთიერთმიმართება

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

პირსონის კორელაციის კოეფიციენტით შემოწმდა აღნიშნული ჰიპოთეზა.

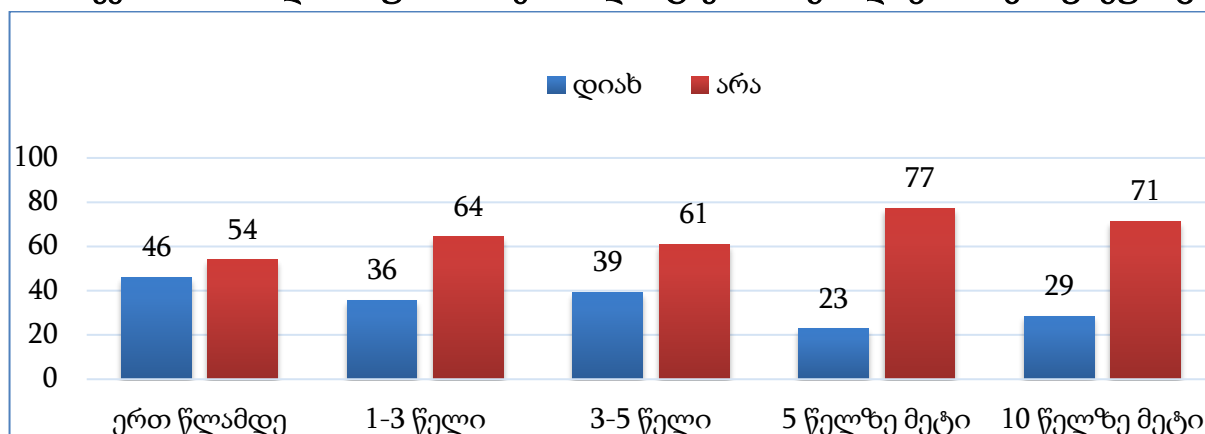
ცხრილი 3.2.6 პირსონის კოეფიციენტი (სოციალური გარანტიები-სტაჟი)

Symmetric Measures		
	Value	Approximate Significance
Pearson's R	0.535	0.001 ^c

აღნიშნული ჰიპოთეზა (H2): სამუშაო სტაჟის ხანგრძლივობა ზრდის სოციალურ გარანტიებზე მოთხოვნას დადასტურდა. 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.

გამომდინარე იქედან, რომ საქართველოში ოფიციალური სტატისტიკური მასალა არ მოიპოვება დროებითი დასაქმების შესახებ, მისი ხასიათის შესასწავლად მიზანშეწონილად მივიჩნიეთ მიმდინარე დამქირავებელთან სტაჟის ხანგრძლივობის

სქემა 3.2.8 ახალი სამუშაოს ძიებისა და სტაჟის ხანგრძლივობის კონფიგურაცია



მიხედვით დასაქმებულთა მიერ ახალი სამუშაოს ძებნის სიხშირის დადგენა გამოკითხულთა შორის. ჩამოყალიბდა ჰიპოთეზა:

H3: კადრების დენადობა მცირდება სამუშაო სტაჟის ხანგრძლივობის ზრდის შედეგად.

როგორც სქემიდან ჩანს, ერთ წლამდე სტაჟის მქონე დასაქმებულები მეტი არამდგრადობით გამოირჩევიან, უფრო მეტად არიან მიდრეკილნი დროებითი დასაქმებისკენ, ვიდრე ერთ წელზე მეტი სტაჟის მქონენი. მდგრადობის დონის ყველაზე მაღალი ნიშნული ნაჩვენებია ხუთიდან ათ წლამდე სტაჟის მქონე დასაქმებულებში (ამ კატეგორიაში გამოკითხულთა მხოლოდ 23% ეძებს ახალ სამსახურს). სამუშაოს ძებნელთა პროცენტული მაჩვენებელი კლებულობს სტაჟის ხანგრძლივობის ზრდასთან ერთად. ჰიპოთეზის შემოწმება შესაძლებელი გახდა ხი კვადრატ ტესტის საშუალებით.

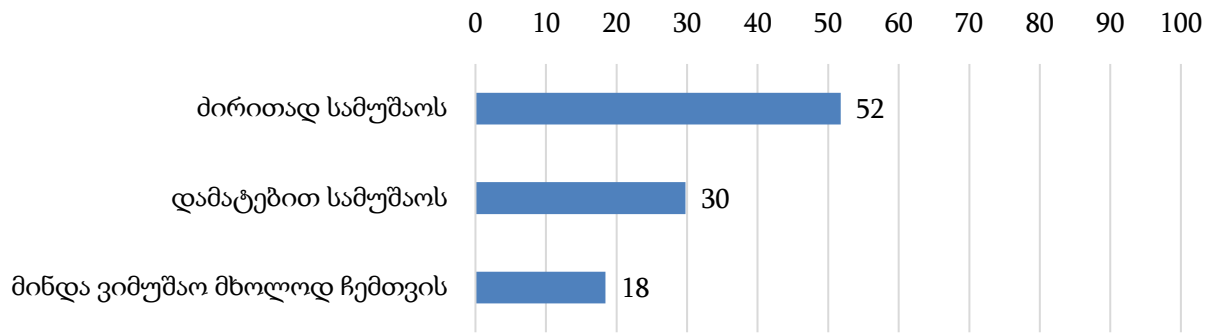
ცხრილი 3.2.7 ხი კვადრატ ტესტი

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.339 ^a	4	0.017
Likelihood Ratio	6.493	4	0.165
Linear-by-Linear Association	5.066	1	0.024
N of Valid Cases	436		
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.28.			

სტატისტიკური ანალიზი ცხადყოფს, რომ სტაჟსა და ახალი სამსახურის ძიებას შორის სტატისტიკურად სუსტი კავშირი არსებობს. შესაბამისად, ჰიპოთეზა H3: კადრების დენადობასა და სამუშაო სტაჟის ხანგრძლივობას შორის არსებობს უკუპროპორციული კავშირი, ნაწილობრივ დადასტურდა. მცირესტაჟიანი დასაქმებულები უფრო მეტი არამდგრადობით გამოირჩევიან, თუმცა ეს განსხვავება არ არის ყურადსაღები.

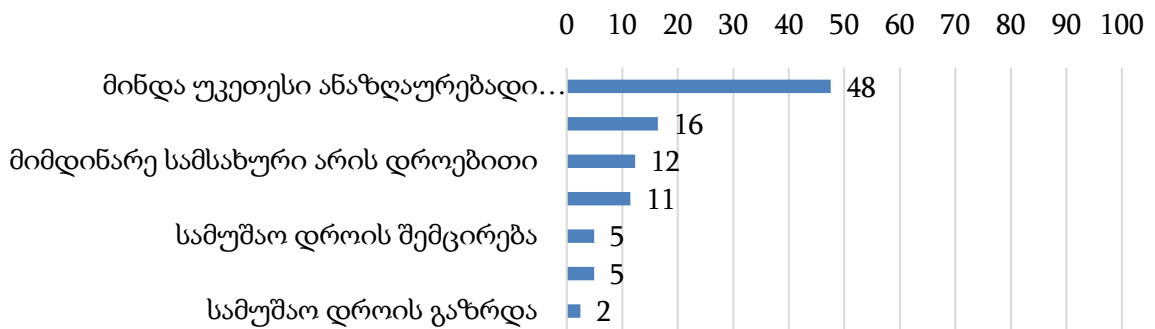
ზოგადად, დასაქმებულთა დიდი ნაწილი (52%), რომელიც ახალი სამსახურის ძებნითაა დაკავებული, ძირითად სამუშაოს ეძებს. მხოლოდ 30% ეძებს დამატებით საქმეს.

სქემა 3.2.9 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: როგორ სამსახურს ეძებთ (q30)



ახალი სამუშაოს ძებნის ძირითადი მიზეზი უკეთესად ანაზღაურებადი სამსახურის ქონაა. მხოლოდ 12% - თვის არის მიმდინარე სამსახური არასტაბილური და დროებითი. საქმიანობის გაფართოება კი მიზნად მხოლოდ 11%-ს აქვს.

ნახაზი 3.2.10 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: რა არის ახალი სამსახურის ძებნის მიზეზი



ეფექტიანი დასაქმების ეკონომიკის სექტორებზე დამოკიდებულების შესწავლის მიზნით ჩატარდა დასაქმების სფეროების მიხედვით არსებული მდგომარეობის კვლევა. ამ მიმართულებით პირველ საკითხად დაისვა მუშაობის ხანგრძლივობის დამოკიდებულების კვლევა დასაქმების დარგობრივ სტრუქტურაზე და შემდგომ ამ უკანასკნელის გავლენის შეფასება შრომის ანაზღაურების დონეზე. ჩამოყალიბდა ჰიპოთეზა:

H4: სამუშაო გამოცდილების ხანგრძლივობა დამოკიდებულია დასაქმებულთა დარგობრივ კუთვნილებაზე.

მცირე (ერთ წლამდე) სტაჟიან გამოკითხულთა შორის ლიდერობს დაქირავებული მომსახურება კერძო საოჯახო მეურნეობებში (80%), მას მოსდევს

სასტუმროები და რესტორნები (76,9%), კომუნალური, სოციალური და სხვა სახის მომსახურება (56,3%).

ცხრილი 3.2.8 დასაქმების სფეროსა (დარგობრივ კუთვნილებას (q6) და სამუშაო გამოცდილების ხანგრძლივობას შორის (q5) კროსტაბულაცია

% within q6 რომელ სფეროში ხართ დასაქმებული? Crosstabulation							
		q5 სტაჟის ხანგრძლივობა მიმდინარე დაქირავებულთან					Total
		1 ერთ წლამდე	1-3 წელი	3-5 წელი	5 წელზე მეტი	10 წელზე მეტი	
q6 რომელ სფეროში ხართ დასაქმებული?	1 სოფლის მეურნეობა		50.0%			50.0%	100.0%
	2 მრეწველობა	33.3%	6.7%	13.3%	13.3%	33.3%	100.0%
	3 მშენებლობა	33.3%	22.2%	5.6%	5.6%	33.3%	100.0%
	4 საბითუმო და საცალო ვაჭრობა	50.0%	15.6%	9.4%	12.5%	12.5%	100.0%
	5 სასტუმრო და რესტორნები	76.9%	7.7%	7.7%	7.7%		100.0%
	6 განათლება	23.8%	19.0%	9.5%	7.1%	40.5%	100.0%
	7 ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურება	41.2%	11.8%	11.8%	11.8%	23.5%	100.0%
	8 სახელმწიფო მართვა	14.3%	14.3%	28.6%	42.9%		100.0%
	9 საფინანსო საქმიანობა	47.4%	28.9%	18.4%	5.3%		100.0%
	10 ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	23.1%	15.4%	7.7%	15.4%	38.5%	100.0%
	11 კომუნალური, სოციალური და სხვ. მომს.	56.3%	31.3%		12.5%		100.0%
	12 კერძო შინამეურნეობა დაქირავებული მომსახურებით	80.0%	20.0%				100.0%
Total		40.8%	19.3%	10.6%	10.1%	19.3%	100.0%

ათ წელზე მეტი სტაჟის მქონეთა მაღალი პროცენტული მაჩვენებლით გამოირჩევა სოფლის მეურნეობა (50%), განათლება (40,5%) და ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა (38,5%).

სტატისტიკური ტესტების გამოყენებით, ცალსახად არ დგინდება q6 და q5 შორის მნიშვნელოვანი დამოკიდებულებები, თუმცა კავშირი აღნიშნულ ორ ცვლად შორის არსებობს.

ცხრილი 3.2.9 პირსონის კოეფიციენტი (q6 და q5)

Symmetric Measures					
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	0.025	0.072	0.366	0.714 ^c
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
c. Based on normal approximation.					

ცხრილი 3.2.10 ხი-კვადრატ ტესტი

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	111.053 ^a	77	0.007
Likelihood Ratio	99.925	77	0.041
Linear-by-Linear Association	0.135	1	0.714
N of Valid Cases	438		
a. 81 cells (84.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .05.			

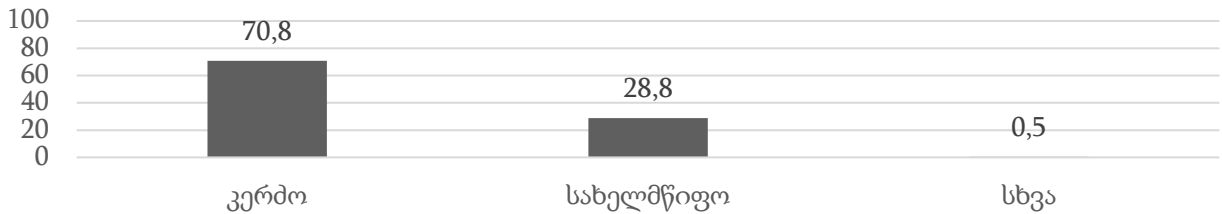
შედეგად, ჰიპოთეზა H4: სტაჟის სიდიდე დამოკიდებულია დასაქმებულთა დარგობრივ კუთვნილებაზე შემოწმებისას დადგინდა, რომ დასაქმების სფეროსა და ორგანიზაციაში მუშაობის ხანგრძლივობას შორის კავშირი არსებობს, მაგრამ ეს კავშირი არ არის მნიშვნელოვანი.

სამეცნიერო კვლევებიდან გამოვლენილმა გავრცელებულმა მოსაზრებამ, რომ სახელმწიფო სექტორი ხასიათდება სამუშაო ადგილების მდგრადობითა და შრომის ანაზღაურების დაბალი დონით, მოგვცა ჰიპოთეზა H5 და H6 ჩამოყალიბების საშუალება.

ჰიპოთეზა H5: დასაქმების კუთვნილება საკუთრების ფორმის (სახელმწიფო, კერძო) მიხედვით განსაზღვრავს სამუშაოს ადგილის სტაბილურობას.

ჩვენ მიერ გამოკითხულ რესპოდენტთა 28,8% სახელმწიფო სექტორში, ხოლო 71% კერძო სექტორშია დასაქმებული.

სქემა 3.2.11 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: რომელ სფეროში (კერძო, სახელმწიფო) ხართ დასაქმებული? (q7)



ცხრილი 3.2.11 სტაჟის ხანგრძლივობასა და საკუთრების ფორმის მიხედვით დასაქმებას შორის კორელაცია

Correlations			
		q5 სტაჟის ხანგრძლივობა მიმდინარე დამქირავებელთან	q7 თქვენი დასაქმება საკუთრების ფორმის მიხედვით:
q5 სტაჟის ხანგრძლივობა მიმდინარე დამქირავებელთან	Pearson Correlation	1	0.170
	Sig. (2-tailed)		0.012
	N	436	436

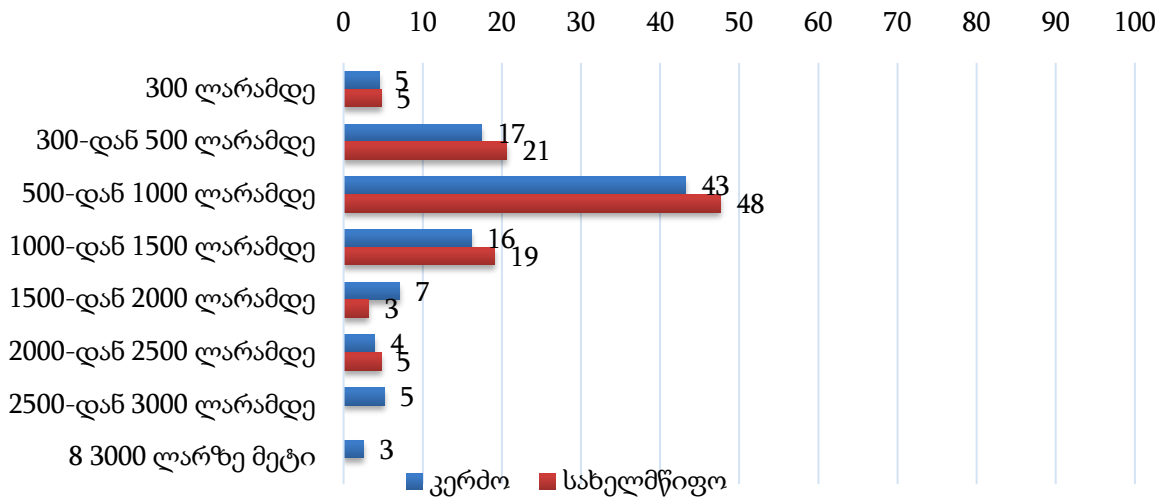
პირსონის კორელაციის კოეფიციენტი აჩვენებს, რომ დასაქმების საკუთრების ფორმასა და სტაჟს შორის არსებობს კავშირი, თუმცა მისი მნიშვნელობა მაღალი არ არის. შესაბამისად, ჰიპოთეზა H5: დასაქმების კუთვნილება საკუთრების ფორმის მიხედვით (სახელმწიფო, კერძო) განსაზღვრავს სამუშაოს ადგილის სტაბილურობას, ნაწილობრივ დადასტურდა. სახელმწიფო სექტორი ზოგიერთ შემთხვევაში შესაძლოა უფრო მეტი დაცულობით და მდგრადობით გამოირჩეოდეს, ვიდრე კერძო სექტორი, თუმცა ამ განსხვავების მკაფიო და სისტემური ხასიათი არ გამოიკვეთა.

ჰიპოთეზა H6: დასაქმება საკუთრების ფორმის (სახელმწიფო, კერძო) მიხედვით განსაზღვრავს შრომის ანაზღაურების დონეს.

უნდა აღინიშნოს, რომ რესპოდენტთა ძირითადი ნაწილისთვის (62,6%) შრომის ანაზღაურება საშუალოდ 300-1000 ლარის ფარგლებში მერყეობს და მხოლოდ მცირე ნაწილს (23,1%) აქვს 1500 ლარზე მეტი ანაზღაურება თვეში. როგორც დიაგრამაზე ჩანს,

გამოკითხულთა შორის სახელმწიფო და კერძო სექტორში დასაქმებულთა ხელფასებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებებიც არ შეიმჩნევა.

სქემა 3.2.12 საშუალო შემოსავალისა (q33) და საკუთრების ფორმის მიხედვით (q7) დასაქმების ურთიერთმიმართება



ცხრილი 3.2.12 პირსონის კოეფიციენტი

Symmetric Measures					
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	0.025	0.072	0.366	0.714 ^c
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
c. Based on normal approximation.					

საკუთრების ფორმასა და შემოსავლებს შორის დამოკიდებულება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია. თუმცა პირსონის R კოეფიციენტი აჩვენებს, რომ ჯგუფებს შორის კავშირი უარყოფითია. შედეგად, ჰიპოთეზა H6: დასაქმება საკუთრების ფორმის მიხედვით განსაზღვრავს შრომის ანაზღაურების დონეს ნაწილობრივ დადასტურდა.

ღირსეული შრომის პირობების უზრუნველყოფა, მათ შორის ზეგანაკვეთურ შრომასთან დაკავშირებული საკითხები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის, ადამიანის უფლებათა დამცველი და სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების ერთ-ერთ მთავარ მოთხოვნას წარმოადგენს. საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსის 27-ე

მუხლით განსაზღვრულია ზეგანაკვეთური მუშაობის ხანგრძლივობა, მაქსიმალურად დასაშვები ზღვარი. ასევე, 2021 წლიდან სამუშაო საათების აღრიცხვის ვალდებულება დაეკისრა დამსაქმებელს (**ბრძანება 01-15/ნ, 2021**). გამომდინარე იქედან, რომ ამ მიმართულებით გარკვეული ნაბიჯები უკვე გადაიდგა, შევეცადეთ გაგვერკვია, რამდენად აისახა ცვლილებები დასაქმებულთა შემოსავლებზე. შესაბამისად, ზეგანაკვეთური მუშაობის შემოსავლების ცვლილებაზე გავლენის დადგენის მიზნით ჩამოვყალიბეთ შემდეგი ჰიპოთეზა:

H7: ზეგანაკვეთური მუშაობა ზრდის შემოსავლების სიდიდეს.

გამოკითხვის შედეგების მიხედვით ნათელი გახდა, რომ გავრცელებულია ზეგანაკვეთური მუშაობა. რესპოდენტებს დაესვათ კითხვა სამუშაო გრაფიკის შესახებ, პასუხების შესაძლო ვარიანტების ამორჩევის შედეგად დასკვნები ასეთია: რესპოდენტთა ყველაზე დიდი ნაწილი (44,3%) მუშაობს კვირაში 40 საათს, აქედან ნორმირებული სამუშაო კვირით სარგებლობს დასაქმებულთა 11%. შემდეგ ადგილზეა ცვლაში მუშაობა (13,7%), გრაფიკის გარეშე მომუშავეები (19,2%), კვირაში 5 დღე, 40 საათზე მეტი დროით (ზეგანაკვეთური, 9,1%), კვირაში 6 დღე 36-48 საათი (9,1%), არასრული სამუშაო დროით (4,1%) მომუშავეები. გამოდის, რომ 44,3% მუშაობს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სამუშაო დროის ფარგლებში, ხოლო ზეგანაკვეთური მუშაობას ეწევა გამოკითხულთა 18,2%. გამოკითხვის შედეგებიდან გამომდინარე გაჩნდა კითხვა, ზეგანაკვეთური მუშაობა განაპირობებს თუ არა დასაქმებულის შემოსავლების ზრდას.

ცხრილი 3.2.13 ზეგანაკვეთური მუშაობისა და შემოსავლების დონის დამოკიდებულება

	40 საათიანი სამუშაო კვირა	40 საათიანი სამუშაო კვირა ნორმირებული სამუშაო დღით	ვმუშაობ ცვლაში	მე ვარეგულირებ სამუშაოზე მისვლისა და წამოსვლის დროს	ვმუშაობ ყოველდღიურად	ვმუშაობ კვირაში 5 დღე, 40 საათზე მეტს, ზეგანაკვეთური სამუშაო	ვმუშაობ კვირაში 6 დღე 36-დან 48 საათამდე	ვმუშაობ არასრულ სამუშაო განაკვეთზე
300 ლარამდე		8.3%	13.3%	7.1%	14.3%		4.8%	
300-დან 500 ლარამდე	20.5%		26.7%	3.6%	21.4%	15.0%	19.0%	66.7%
500-დან 1000 ლარამდე	45.2%	54.2%	40.0%	35.7%	35.7%	55.0%	57.1%	11.1%

1000-დან 1500 ლარამდე	16.4%	12.5%	13.3%	28.6%	14.3%	15.0%	14.3%	22.2%
1500-დან 2000 ლარამდე	5.5%	8.3%	3.3%	14.3%		5.0%	4.8%	
2000-დან 2500 ლარამდე	6.8%	8.3%		3.6%	7.1%			
2500-დან 3000 ლარამდე	4.1%	4.2%		3.6%	7.1%	10.0%		
8 3000 ლარზე მეტ	1.4%	4.2%	3.3%	3.6%				

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

ცხრილი 3.2.14 პირსონის კოეფიციენტი (ზეგანაკვეთურ მუშაობასა და შემოსავლებს შორის)

	Value	Approximate Significance
Pearson's R	0.348	0.001 ^c

ჰიპოთეზა H7: ცვლადებს შორის არსებობს კავშირი 0,001 დონეზე. დამოკიდებულებები კი შედარებით სუსტია. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ზრდა მხოლოდ ერთეულ შემთხვევებში იწვევს შემოსავლების სიდიდის ზრდას. შრომის ანაზღაურების დონე უცვლელი რჩება სამუშაო საათების ზრდის მიუხედავად და თითქმის იგივეა, რაც ნორმირებული გრაფიკით მომუშავეთა ანაზღაურება.

იმისათვის, რომ გაგვერკვია დასაქმების სტატუსის მიხედვით რამდენად განსხვავდებიან ან თუ არის ამ მახასიათებელზე დამოკიდებული შემოსავლის დონე და შესაბამისად დასაქმებულის კეთილდღეობა, ჩამოვაყალიბეთ ჰიპოთეზა:

H8: დასაქმების სტატუსი (თვითდასაქმება, დაქირავებით დასაქმება) განსაზღვრავს შრომის ანაზღაურების სიდიდეს.

ჰიპოთეზის შემოწმებისათვის რესპოდენტებს დაესვათ შესაბამისი კითხვა. გაირკვა, რომ თვითდასაქმებულთა 54% აქვს 1000 ლარი ან უფრო მაღალი შემოსავალი, მაშინ როდესაც დაქირავებულთა მხოლოდ 30% იღებს 1000 ლარზე მეტ ხელფასს,

ხოლო დაქირავებულთა 70%-ს 1000 ლარზე ნაკლები აქვს ყოველთვიური ანაზღაურება.

**ცხრილი 3.2.15 შრომის ანაზღაურება დასაქმების სტატუსის
(თვითდასაქმებული, დაქირავებით დასაქმებული) მიხედვით**

	დაქირავებული	თვითდასაქმებული
1000 ლარამდე	70.3%	45.8%
1000 ლარზე მეტი	29.7%	54.2%

**ცხრილი 3.2.16 საშუალო შემოსავალსა და დასაქმების სტატუსს შორის
კროსტაბულაცია**

q33 როგორია თქვენი საშუალო შემოსავალი ძირითად სამუშაოზე? * q14 როგორია თქვენი დასაქმების სტატუსი? Crosstabulation				
% within q14 როგორია თქვენი დასაქმების სტატუსი?		q14 როგორია თქვენი დასაქმების სტატუსი?		Total
		1 დაქირ.	2 თვითდასაქ.	
q33 როგორია თქვენი საშუალო შემოსავალი ძირითად სამუშაოზე?	300 ლარამდე	5,1%	4,2%	5,0%
	300-დან 500 ლარამდე	19,5%	8,3%	18,3%
	500-დან 1000 ლარამდე	45,6%	33,3%	44,3%
	1000-დან 1500 ლარამდე	15,9%	25,0%	16,9%
	1500-დან 2000 ლარამდე	5,1%	12,5%	5,9%
	2000-დან 2500 ლარამდე	4,1%	4,2%	4,1%
	2500-დან 3000 ლარამდე	2,6%	12,5%	3,7%
	3000 ლარზე მეტი	2,1%		1,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

შემოსავლებსა და დასაქმების სტატუსს შორის შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი არ არსებობს. დამოკიდებულებაც მნიშვნელოვნად სუსტი და უარყოფითია. შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ თვითდასაქმება ან დაქირავებით დასაქმება ცალსახად არ არის მაღალ ან დაბალ შრომის ანაზღაურებასთან

დაკავშირებული. გამომდინარე აქედან, ჰიპოთეზა H8: დასაქმების სტატუსი განსაზღვრავს შრომის ანაზღაურების სიდიდეს, არ დადასტურდა.

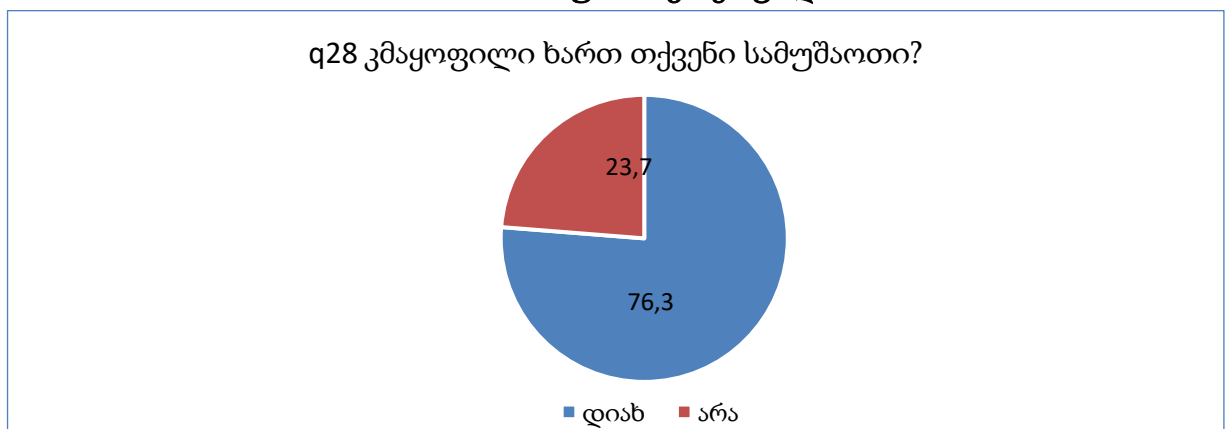
ცხრილი 3.2.17 პირსონის კოეფიციენტი (საშუალო შემოსავალსა და დასაქმების სტატუსს შორის)

Symmetric Measures		
	Value	Approximate Significance
Pearson's R	-0.105	0.142 ^c

H9: სამუშაოთი კმაყოფილების დონე დამოკიდებულია დასაქმების დარგობრივ სტრუქტურაზე.

როგორც კვლევიდან ჩანს, გამოკითხულთა 23,8% არ არის საკუთარი სამუშაოთი კმაყოფილი, მათგან ახალ სამსახურს 37,4% ეძებს. ხოლო რესპოდენტთა 76,3% მეტ-ნაკლებად კმაყოფილია საკუთარი სამსახურით.

სქემა 3.2.13 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: ხართ თუ საკუთარი სამსახურით კმაყოფილი?



ჯგუფთაშორისი ანალიზით დადასტურდა, რომ სექტორების მიხედვით დასაქმებას და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის მნიშვნელოვანი კავშირი არ არსებობდა.

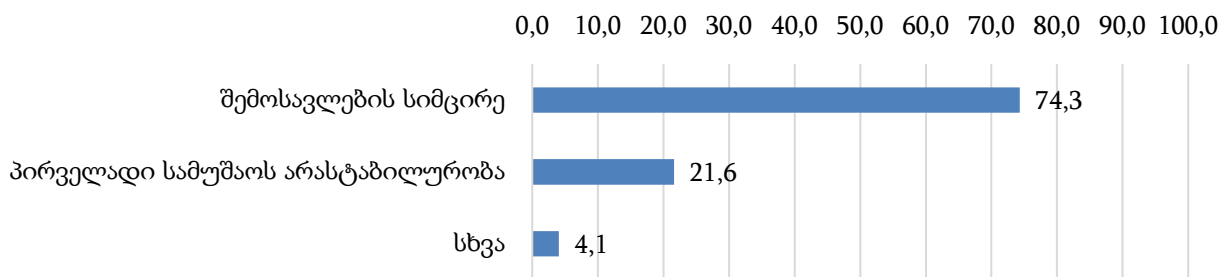
ცხრილი 3.2.18 დასაქმების სფეროსა და სამუშაოთი კმაყოფილებას შორის დამოკიდებულება

Correlations		
		q28_r კმაყოფილი ხართ თქვენი სამუშაოთი?
q6 რომელ სფეროში ხართ დასაქმებული?	Pearson Correlation	0,068
	Sig. (2-tailed)	0,314
	N	438

შედეგად, ჩვენ მიერ ჩამოყალიბებული ჰიპოთეზა H9: სამუშაოთი კმაყოფილების დონე დამოკიდებულია დასაქმების დარგობრივ სტრუქტურაზე, არ დასტურდება.

მეორადი დასაქმების კვლევის მიზნით რესპოდენტებს 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.

სქემა 3.2.14 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: მეორადი დასაქმების მიზეზები (q3)



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, ჩამოვაყალიბეთ ჰიპოთეზა:

H10: სამუშაოთი კმაყოფილების ზრდა ამცირებს მეორადი დასაქმების მასშტაბებს.

ცხრილი 3.2.19 სამუშაოთი კმაყოფილებასა და მეორად დასაქმებას შორის კროსტაბულაცია

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%

ცხრილი 3.2.20 პირსონის კოეფიციენტი სამუშაოთი კმაყოფილებასა და მეორად დასაქმებას შორის კავშირის დასადგენად

Symmetric Measures		
	Value	Approximate Significance
Pearson's R	-0.105	0.001

ჰიპოთეზა H10: სამუშაოთი კმაყოფილების ზრდა ამცირებს მეორადი დასაქმების მასშტაბებს დადასტურდა. რაც იმის თქმის საშუალებას გვაძლევს, რომ მეორადი დასაქმება გამოწვეულია არა პოზიტიური, არამედ ნეგატიური ფაქტორებისგან.

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

H11: სამუშაოთი კმაყოფილების ზრდა ამცირებს არასრული დასაქმების მასშტაბებს.

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

ცხრილი 3.2.21 არასრული განაკვეთით მომუშავეთა სამუშაოთი კმაყოფილების დონე

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

ცხრილი 3.2.22 პასუხების განაწილება კითხვაზე: არასრული სამუშაო განაკვეთით მუშაობის შემთხვევაში შეცვლიდნენ თუ არა სამუშაო დროს

q17 არასრული სამუშაო განაკვეთით მუშაობის შემთხვევაში:					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 არ შევცვლიდი 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.

ცხრილი 3.2.23 პირსონის კოეფიციენტი სამუშაოთი კმაყოფილებასა და არასრული დასაქმების დამოკიდებულების კვლევისათვის

Symmetric Measures		
	Value	Approximate Significance
Pearson's R	-0.177	0.033 ^c

როგორც კვლევით ირკვევა, არასრული დასაქმების მიმართ ინტერესი დაბალია. არასრული დასაქმების ფორმით მომუშავე ადამიანების 70 %-ს უნდა იმუშაოს უფრო მეტი დროით შესაბამისი ანაზღაურების მიღების ნაცვლად, 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 H11: სამუშაოთი კმაყოფილების ზრდა ამცირებს არასრული დასაქმების მასშტაბებს, დადასტურდა.

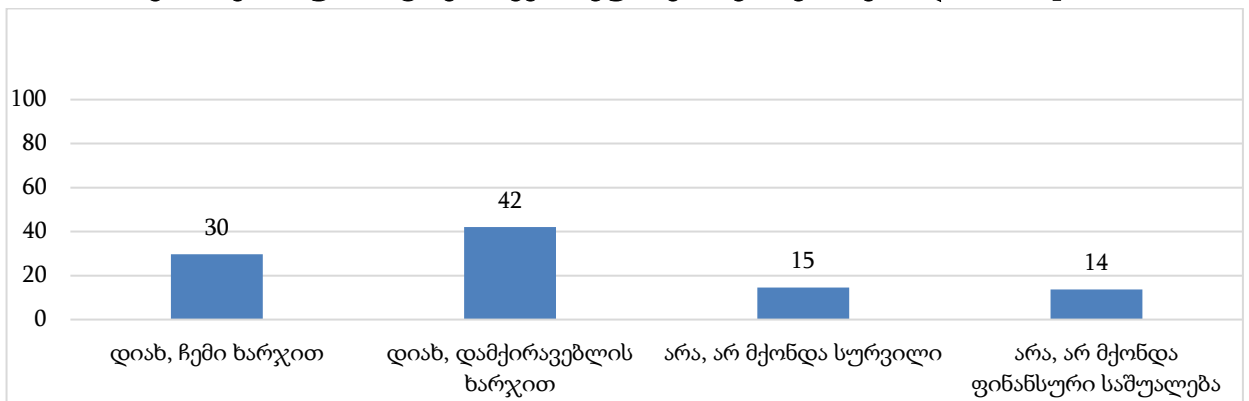
სამეცნიერო ლიტერატურაში აქცენტირებულია შრომის ბაზარზე მიმდინარე პროცესების გაჯანსაღების მიზნით ადამიანური კაპიტალის მნიშვნელობის ზრდა. აქედან გამომდინარე კვლევის პროცესში დავინტერესდით, რამდენად მნიშვნელოვანია პროფესიული უნარ-ჩვევების გაუმჯობესება დასაქმების პროცესში.

რესპოდენტებს დაესვათ კითხვები მსგავსი ტიპის ღონისძიებებში მონაწილეობის შესახებ, ასევე ბოლო სამი წლის განმავლობაში შრომის ანაზღაურების ზრდასთან დაკავშირებით. ჩამოვყალიბეთ ჰიპოთეზა:

H12: პროფესიული უნარ-ჩვევების გაუმჯობესებისკენ მიმართული ღონისძიებები გავლენას ახდენს შემოსავლების ზრდაზე.

გამოკითხულთა 72% ამბობს, რომ მათ გავლილი აქვთ ტრენინგები პროფესიული საქმიანობის და უნარ-ჩვევების გაუმჯობესების მიზნით, როგორც საკუთარი ასევე კომპანიის ხარჯით.

სქემა 3.2.15 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: ბოლო 5 წლის განმავლობაში პროფესიული საქმიანობის და უნარ-ჩვევების გაუმჯობესების მიზნით გაიარეთ თუ არა ტრენინგები, კურსები, ვორკშოპები და ა.შ.? (q32)

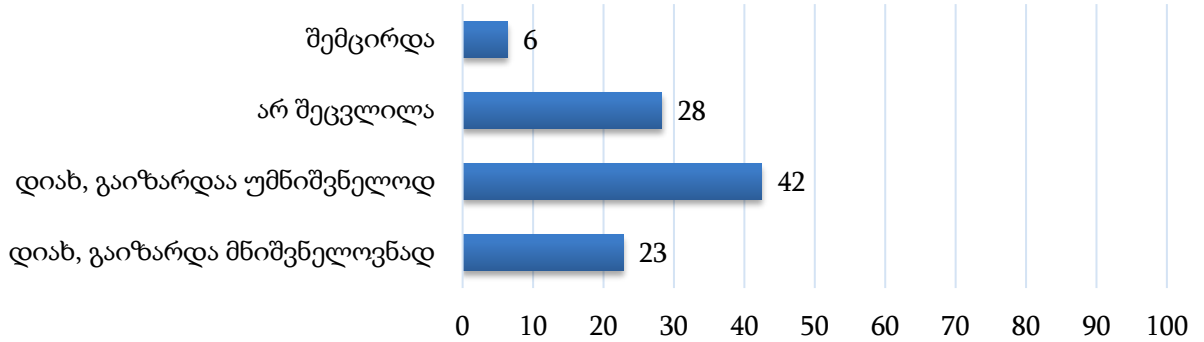


ამავე მიმართულებით არსებული მდგომარეობის შესწავლის მიზნით გავარკვეეთ შეიცვალა თუ არა გამოკითხულთა შრომის ანაზღაურება ბოლო 3 წლის განმავლობაში, აღმოჩნდა, რომ დასაქმებულთა ხელფასები ძირითადად უმნიშვნელოდ გაიზარდა. მხოლოდ 23%-სთვის გაიზარდა მნიშვნელოვნად. 28% ამბობს რომ არ შეცვლილა, ხოლო 6%-სთვის ბოლო 3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

q32 და q35 ცვლადების დაკავშირებით მივიღეთ, რომ ვინც შეძლო მსგავს ღონისძიებებში მონაწილეობა დაახლოებით ნახევარს კი ბოლო სამი წლის

განმავლობაში ხელფასი გაეზარდა, 40%-თვის შემოსავლები არ შეცვლილა, ხოლო 7%-ს ხელფასი შეუმცირდა.

სქემა 3.2.16 პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: შეიცვალა თუ არა თქვენი შრომის ანაზღაურება ბოლო 3 წლის განმავლობაში? (q35)



აღსანიშნავია, რომ გამოკითხულთა იმ ნაწილს, რომელსაც პროფესიული განვითარების ტრენინგები არ გაუვლია, მათი 70% ამბობს, რომ ბოლო სამი წლის განმავლობაში მათმა შრომითმა ანაზღაურებამ მოიმატა, მხოლოდ 6%-ისთვის იკლო, ხოლო 24%-ის ხელფასები უცვლელი დარჩა.

ცხრილი 3.2.24 პროფესიული უნარების გაუმჯობესების მიზნით სხვადასხვა ღონისძიებებში მონაწილეობასა და შრომის ანაზღაურებას შორის კავშირი

		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.

ცხრილი 3.2.25 პირსონის კოეფიციენტი

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	0.243	0.005 ^c

შემოსავლების ზრდასა და პროფესიული საქმიანობისა და უნარ-ჩვევების მიზნის გავლილი ტრენინგების არსებობას შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი დამოკიდებულებაა თუმცა კავშირი სუსტია, რისი ახსნაც გაანგარიშებებით ვერ მოხერხდა, თუმცა შეგვიძლია ვთქვათ რომ დამოკიდებულება მნიშვნელოვანია. შედეგად, ჰიპოთეზა H12: პროფესიული უნარ-ჩვევების გაუმჯობესებისკენ მიმართული ღონისძიებები გავლენას ახდენს ეფექტიან დასაქმებაზე დადასტურდა.

რაოდენობრივი კვლევის შედეგების სტატისტიკური ანალიზის სხვადასხვა მეთოდების გამოყენებით შესაძლებელი გახდა კვლევის პროცესში ჩამოყალიბებული ჰიპოთეზების შემოწმება.

ჰიპოთეზა H1: სამუშაო გამოცდილების ხანგრძლივობა განსაზღვრავს შემოსავლების სიდიდეს, პირსონის კორელაციის კოეფიციენტით შემოწმების შედეგად დადასტურდა. ჯგუფებს შორის სტატისტიკური კავშირი არსებობს, დამოკიდებულება საშუალო დიაპაზონში ხვდება. შესაბამისად, სტაჟის ხანგრძლივობა ყოველთვის არ განსაზღვრავს შემოსავლების რაოდენობას.

ჰიპოთეზა H2: სამუშაო სტაჟის ხანგრძლივობა ზრდის სოციალურ გარანტიებზე მოთხოვნას - დადასტურდა და დადგინდა, რომ ნებისმიერი სტაჟის მქონე დასაქმებულისათვის სოციალური გარანტიების არსებობა მნიშვნელოვანია. საკითხის კვლევა გვანთქცავდა დასაქმების არასტანდარტული ფორმების თანხლები პრეკარიატისა და განუსაზღვრელობის ჭრილში, მათი გავრცელების პერსპექტივის დადგენის მიზნით.

ჰიპოთეზა H3: კადრების დენადობასა და სამუშაო სტაჟის ხანგრძლივობას შორის არსებობს უკუპროპორციული კავშირი. ხი კვადრატ ტესტით შემოწმდა აღნიშნული ჰიპოთეზა და არ დადასტურდა. დროებითი დასაქმების სეგმენტი იქნება უფრო მეტად ხანმოკლე სტაჟის მქონე დასაქმებულები, ხოლო ხანგრძლივადიანი სტაჟის მქონე პირები უფრო მეტად არიან ამჯერად მიდრეკილნი მდგრადობისკენ და ამ ტენდენციას შეინარჩუნებენ.

ჰიპოთეზა H4: სტაჟის სიდიდე დამოკიდებულია დასაქმებულთა დარგობრივ კუთვნილებაზე. ეფექტიანი დასაქმების კვლევის მიზნით შევისწავლეთ მისი დამოკიდებულება სტაჟზე, დასაქმების სექტორებზე და საკუთრების ფორმის მიხედვით დასაქმებაზე. კავშირების დასადგენად გამოვიყენეთ სხვადასხვა სტატისტიკური მეთოდები (Symmetric Measures, Chi-Square Tests), შედეგად გაირკვა,

რომ აღნიშნული დამოკიდებულება მკაფიო ხასიათს არ ატარებს. ეფექტიანი დასაქმება უფრო მეტად არის მიზნული იერარქიულ რანგებზე. კვლევის შედეგებით გამოიკვეთა დასაქმების სტატუსის მიხედვით შემოსავლებში მცირე განსხვავების არსებობა, თვითდასაქმებულთა სასარგებლოდ.

ჰიპოთეზა H5: დასაქმების კუთვნილება საკუთრების ფორმის მიხედვით (კერძო და სახელმწიფო) განსაზღვრავს სამუშაო ადგილის სტაბილურობას. ჰიპოთეზის ჩამოყალიბება უკავშირდებოდა სამეცნიერო წრეებში გავრცელებულ მოსაზრებას სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა მობილობის დაბალ დონესთან დაკავშირებით. პირსონის კორელაციის კოეფიციენტმა აჩვენებს, რომ დასაქმების საკუთრების ფორმასა და სტაჟს შორის არსებობს კავშირი, თუმცა მისი მნიშვნელობა მაღალი არ არის. შესაბამისად, ჰიპოთეზა H5: დასაქმების კუთვნილება საკუთრების ფორმის მიხედვით (სახელმწიფო, კერძო) განსაზღვრავს სამუშაოს ადგილის სტაბილურობას, არ დადასტურდა.

დასაქმების კუთვნილებას საკუთრების ფორმის მიხედვით (სახელმწიფო, კერძო) და შემოსავლებს შორის დამოკიდებულებას სტატისტიკურად დაბალი მნიშვნელობა აქვს, დამოკიდებულებებიც სუსტია. **ჰიპოთეზა H6: დასაქმება საკუთრების ფორმის მიხედვით განსაზღვრავს ხელფასების რაოდენობას, ვერ დადასტურდა.**

ჰიპოთეზა H7: ზეგანაკვეთური მუშაობა ზრდის შემოსავლების სიდიდეს დადასტურდა. კვლევამ დაადასტურა ზეგანაკვეთური მუშაობის გავრცელებული პრაქტიკა. ჯგუფთაშორისი ანალიზით გაირკვა, რომ ცვლადებს შორის კავშირი სუსტია. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება მხოლოდ იშვიათ შემთხვევებში იწვევს მაღალ შრომის ანაზღაურებას. შეიძლება ითქვას, რომ ორგანიზაციათა უმრავლესობა, დღეს არსებული მკაცრი მოთხოვნების მიუხედავად, არ იცავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ამ რეკომენდაციას. ამ მიმართულებით საჭიროდ მიგვაჩნია, როგორც ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების აღრიცხვის კონტროლის გამკაცრება, ისე დარღვევების შემთხვევაში აღსრულების ფორმების სწორი შერჩევა.

ჰიპოთეზა H8: დასაქმების სტატუსი (თვითდასაქმება, დაქირავებით დასაქმება) განსაზღვრავს შრომის ანაზღაურების სიდიდეს, ცვლადებს შორის კავშირი სტატისტიკურად უმნიშვნელოა.

H9: სამუშაოთი კმაყოფილების დონე დამოკიდებულია დასაქმების დარგობრივ სტრუქტურაზე, ცვლადებს შორის კავშირის დადგენა ვერ მოხერხდა.

ჰიპოთეზა H10: სამუშაოთი კმაყოფილების ზრდა ამცირებს მეორადი დასაქმების მასშტაბებს დადასტურდა. რაც იმის თქმის საშუალებას გვაძლევს, რომ მეორადი დასაქმება გამოწვეულია არა პოზიტიური, არამედ ნეგატიური ფაქტორებისგან. შემოსავლების ზრდის სურვილის და მიმდინარე სამსახურის არასტაბილური ხასიათის მიზეზით, მეორადი დასაქმების მასშტაბების ზრდის ტენდენცია გამოიკვეთა. დასახელებული მიზეზების გამო, დასაქმებულთა 30% სამუშაო ადგილების გაჩენის შემთხვევაში პოტენციურ მეორად დასაქმებულთა რიცხვში აღმოჩნდებოდნენ.

ჰიპოთეზა H11: სამუშაოთი კმაყოფილების ზრდა ამცირებს არასრული დასაქმების მასშტაბებს, დადასტურდა. როგორც კვლევით ირკვევა, არასრული დასაქმების მიმართ ინტერესი დაბალია. იგი გამოწვეულია ობიექტური რეალობით, დაბალი შემოსავლების მიზეზით და არა დასაქმებულთა სურვილით.

შემოსავლების ზრდასა და პროფესიული საქმიანობისა და უნარ-ჩვევების მიზნით გავლილი ტრენინგების არსებობას შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი დამოკიდებულებაა თუმცა კავშირი სუსტია. შედეგად, **ჰიპოთეზა H12:** პროფესიული უნარ-ჩვევების გაუმჯობესებისკენ მიმართული ღონისძიებები გავლენას ახდენს ეფექტიან დასაქმებაზე დადასტურდა.

შეიძლება დავასკვნათ, რომ პანდემიის პირობებში უმუშევრობის ზრდა განპირობებული იყო არა მხოლოდ სამუშაო ადგილების შემცირებით, არამედ სამუშაო საათების შეკვეცის გზითაც. რასაც ადასტურებს გამოკითხვის შედეგებით მიღებული ანალიზი - არასრული დასაქმების მასშტაბების ზრდა, ფრილანსერობის წილის შემცირება. ამავდროულად საქმე გვაქვს დისტანციური დასაქმების მასშტაბების მნიშვნელოვან ზრდასთან. რაც ერთგვარად „იძულებით“ ხასიათს ატარებდა და ეს არ იყო დასავლეთში აპრობირებული სტანდარტული დასაქმების ფორმების არასტანდარტული ჩანაცვლების ევოლუციური გზა. ფაქტიურად, პროცესი კოვიდ პანდემიის მიზეზით რევოლუციური გზით განვითარდა.

შრომის ბაზრის ინსტიტუციური ბაზის მდგომარეობის შესწავლით დადგინდა, რომ რესპოდენტთა დიდმა ნაწილმა ჯერ კიდევ ნაცნობების საშუალებით დაიწყო სამსახური და მხოლოდ ძალიან მცირე ნაწილმა იპოვნა სამუშაო ადგილი დასაქმების სამსახურის მეშვეობით. ნიშანდობლივია, სამუშაო ძალისათვის გამოცდილების არქონის მიზეზით დასაქმების შესაძლებლობის შეზღუდვა. რაც თავის მხრივ

უკავშირდება სტაჟირების პროგრამის არაეფექტიან ფუნქციონირებას. ასევე, ვაკანტური სამუშაო ადგილების გამოცხადებისას დამსაქმებლის გაუაზრებლად და დაუსაბუთებლად მოთხოვნილ 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. ასევე ადგილი აქვს ფარულ დისკრიმინაციას სქესის, ოჯახური მდგომარეობის ან ასაკის გამო. 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 რესპოდენტთა 24%-ს უარი ეთქვა დასაქმებაზე, მიუხედავად არსებული ვაკანსიებისა.

დასკვნები და რეკომენდაციები

დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაციის შესწავლის და შეფასების მიზნით ჩატარებული ბიბლიოგრაფიული და რაოდენობრივი კვლევის შედეგად მიღებული ემპირიული მასალის ანალიზით, ჰიპოთეზების ჩამოყალიბებისა და შემოწმების შედეგად გაკეთებულია ძირითადი დასკვნები:

- სიტუაციური ანალიზის შედეგად გამოვლენილია 2005-2020 წლებში დასაქმების დარგობრივი (სექტორული) სტრუქტურის ოპტიმიზაცია დაბალპროდუქტიულ დარგებში დასაქმებულთა წილის შემცირების ხარჯზე. ამავე პერიოდში რეგიონულ შრომის ბაზრებზე, რომელთათვისაც ინვესტიციებზე და ფორმალურ განათლებაზე ხელმისაწვდომობა გაიზარდა, აღინიშნა პოზიციების გაუმჯობესება, პარალელურად შემცირდა რეგიონული დისბალანსი.
- ეფექტიანი დასაქმების არეალი შეზღუდულია მაღალკვალიფიციური სამუშაო ადგილების შემქმნელი ექსპორტზე ორიენტირებული ფირმების სიმცირის გამო. ამ მიმართულებით ბიზნეს სექტორში სამუშაო ადგილების შემქმნელთა უმრავლესობა პირველადი მოხმარების საქონლის, გადაუმუშავებელი ნედლეულის და შავი ლითონების გატანაზეა ორიენტირებული, არ ხდება ქვეყნის შიგნით წარმოების განვითარება და გაფართოება, რაც შესაძლებლობების ამ ფანჯარასაც ხურავს ეფექტიანი დასაქმებისათვის. მოსახლეობის ნაწილი ფლობს მცირე აქტივებს, მაგრამ ნაკლებად იყენებს მათ პროდუქტიული საქმიანობის დასაწყებად, ძირითადად აბანდებს უძრავი ქონების შეძენაში, არ ქმნის რეალურ ღირებულებას ეკონომიკაში, ასეთი დაბანდებებისგან უკუგება დაბალი ნორმის ფარგლებშია. მეორე ნაწილი, რომელსაც სურს გარკვეული ეკონომიკური საქმიანობის წამოწყება და აქვს იდეები განიცდის ფინანსური სახსრების უკმარისობას. მაღალი საპროცენტო განაკვეთების გამო ვერ ახერხებს საკრედიტო რესურსებით სარგებლობას. აღნიშნული ფაქტები ზრდის დამოკიდებულებას სოციალურ ტრანსფერებზე.
- ჯერ კიდევ მაღალია არაფორმალური დასაქმების წილი, რომელსაც ასტიმულირებს ის გარემოება, რომ დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტო ქმედით დახმარებას ვერ უწევს სამუშაოს მაძიებლებს. როგორც ემპირიული კვლევის შედეგებმა აჩვენა დასაქმებულთა 26%-მა ნაცნობების დახმარებით დაიწყო

მუშაობა, მხოლოდ 2,3% იყო ორიენტირებული დასაქმების სამსახურებზე, ამავე დროს გამოკითხულთა 30%-ს არ აქვს შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული. სპეციალობის მიხედვით დასაქმების შეუძლებლობის (გამოკითხულთა 16,2%) და ხანგრძლივი უმუშევრობის გამო (გამოკითხულთა 17,1%) დაახლოებით რესპოდენტთა 33%-მა მიმართა არაფორმალურ სექტორს. ტრადიციულად არაფორმალური დასაქმება განიხილება არა როგორც არჩევანი, არამედ როგორც აუცილებლობა და როგორც გადარჩენის საშუალება, რომელიც ძირითადად დაბალ შრომის ანაზღაურებასთან ასოცირდება. თუმცა ციფრული ეკონომიკის განვითარებამ გარდამავალი ტიპის ქვეყნებისათვის და მათ შორის საქართველოსთვის, ამ კუთხით გამოაჩინა უკეთესი შესაძლებლობები. სამუშაო ძალა თავის მომსახურებას სთავაზობს ინტერნეტ პლატფორმებს საკმაოდ მაღალანაზღაურებად პროფესიებსა და საქმიანობებში მსოფლიოს ნებისმიერ კუთხეში. მართალია, შრომითი ურთიერთობის ეს ფორმა არ არის მოქცეული ფორმალურ ჩარჩოში მისი მოკლევადიანობის სპეციფიკური ხასიათიდან გამომდინარე, მაგრამ დასაქმებულისთვის მაღალი შემოსავლის მიღების წყაროდ განიხილება. გამომდინარე აქედან, შეიძლება მეტ-ნაკლებად დავუშვათ მისი როგორც არასტანდარტული დასაქმების პოზიტიურ ფორმაში ტრანსფორმირების შესაძლებლობა.

- 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.
- განათლების ფაქტორი 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 ადამიანისეული კაპიტალის ზრდა ყოველთვის არ აისახება შემოსავლების ზრდაზე. ასევე, პროფესიული უნარ-

ჩვევების გაუმჯობესებისკენ მიმართულმა ღონისძიებებმა რესპოდენტთა მხოლოდ მცირე ნაწილში გამოიწვია შრომის ანაზღაურების ზრდა (ჰიპოთეზა: H12). 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 ადამიანისეული კაპიტალი.

- ემპირიული კვლევიდან გამოვლინდა ეროვნულ შრომის ბაზარზე ზეგანაკვეთური მუშაობის ფართო არეალი (გამოკითხულთა 18,7%). საერთაშორისო ორგანიზაციების მკაცრი მოთხოვნების და ასევე, დასაქმების პოლიტიკის ღონისძიებების გატარების მიუხედავად ამ მიმართულებით, ზეგანაკვეთური მუშაობა არ აისახება დასაქმებულთა შემოსავლებზე (ჰიპოთეზა:H7). დაშვებული ჰიპოთეზის შემოწმებით დადგინდა, რომ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება არ არის კავშირში მაღალ ხელფასებთან და ეს უკანასკნელი თითქმის იგივეა, რაც ნორმირებული გრაფიკით მომუშავეთა ანაზღაურება.
- მეორადი და არასრული დასაქმების ფორმებზე მოქმედი ფაქტორების ანალიზმა მოგვცა ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანი დასკვნების გაკეთების საშუალება, რომ არასრული და მეორადი დასაქმება ნეგატიური ეკონომიკური მოვლენებით გამოწვეული ობიექტური რეალობაა. უმრავლეს შემთხვევაში მათ არსებობას იძულებითი ხასიათი აქვთ, განპირობებულია დაბალი შემოსავლებით და არა დასაქმებულთა სურვილით (ჰიპოთეზა H10 და H11). რესპოდენტთა უდიდესი ნაწილი სტაბილური სამუშაო პირობების და სათანადო შრომის ანაზღაურების არსებობის შემთხვევაში უარს იტყოდა როგორც მეორად, ასევე არასრულ დასაქმებაზე.
- კოვიდ პანდემიამ ეფექტიანი დასაქმების მხრივ მნიშვნელოვანი ცვლილებები გამოიწვია, გაიზარდა უმუშევრობის დონე და მნიშვნელოვნად შემცირდა დასაქმების დონე იმ რეგიონებში, სადაც მაღალი იყო ტურიზმის და მომსახურების სფეროში დასაქმებულთა რაოდენობა. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ რეალური სექტორის დიდი წილით წარმოდგენილი რეგიონები უმუშევრობის მკვეთრი ზრდით არ დაზარალებულან. რაც რეალურ სექტორში დასაქმების სტაბილურ

ხასიათზე და შესაბამისად, რეალური სექტორის განვითარების აუცილებლობაზე მიგვანიშნებს.

- პანდემიამ დაგვანახა შრომის ბაზრის რეგულირების საჭიროება. ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანი ცვლილებები ხდება საკანონმდებლო დონეზე, ბოლო პერიოდის კურსი რეალურად ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფისაკენ არის მიმართული, ამავე დროს ტარდება კომპლექსური ღონისძიებები შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის გაჯანსაღებისათვის.
- 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 არასტანდარტული ჩანაცვლების ევოლუციური გზა. ფაქტიურად, პროცესი კოვიდ 19-ის პანდემიის გავლენით რეგულაციური 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.
- გამოვლენილია დისტანციური დასაქმების ორი ფორმა: სრული და ჰიბრიდული. ემპირიული კვლევით დადგენილია დასაქმებულთა დამოკიდებულებები პოსტპანდემიურ პერიოდში დასაქმების აღნიშნული ფორმის მიმართ. ირკვევა, რომ დამსაქმებელთა სურვილთან თანხვედრის შემთხვევაში დამოკიდებულ დასაქმებულთა ნახევარზე მეტი (52%) გააგრძელებს დისტანციურ მუშაობას. ჩვენი აზრით, მოცემული პროცენტული მაჩვენებელი გვაძლევს იმის მტკიცების საშუალებას, რომ დისტანციურ დასაქმებას ეროვნულ შრომის ბაზარზე გავრცელების და განვითარების რეალური პერსპექტივები გააჩნია. ასევე მიგვაჩნია, რომ არა სხვადასხვა ხელისშემშლელი ფაქტორები, სტანდარტული

დასაქმების ფორმით მსურველი რესპოდენტების წილი კიდევ უფრო ნაკლები იქნებოდა, ვიდრე ნაჩვენებია გამოკითხვის შედეგებით.

კვლევის პროცესში მიღებული შედეგები გვამძლევს საშუალებას ჩამოვაცალიოთ კონკრეტული წინადადებები, მიმართულებები, რეკომენდაციები, დასაქმების მდგომარეობის გაუმჯობესების მიმართულებით. კერძოდ:

- აუცილებელია დასაქმების პოლიტიკის შემუშავების პროცესში უცხოურ გამოცდილებასთან ერთად გათვალისწინებულ იქნას ეროვნული შრომის ბაზრის თავისებურებები. მნიშვნელოვანია დასაქმების პოლიტიკის მოქნილობა და სწრაფი რეაგირება შეცვლილ სოციალურ-ეკონომიკურ პირობებთან. ამ ეტაპზე აღნიშნული პოლიტიკის მთავარ მიზნად უნდა იქცეს სტანდარტული და არასტანდარტული ფორმების სიმბიოზური განვითარება და შესაძლებლობების სპექტრიდან მისაღები ფორმების განვითარების ხელშეწყობა.
- დასაქმების რეგიონული და დარგობრივი დისბალანსის შემცირების მიზნით მნიშვნელოვანია კომპლექსური ეკონომიკური პროგრამების და პროექტების განხორციელება, დასაქმების პოლიტიკის ინდუსტრიულ პოლიტიკასთან კავშირში განხილვა.
- 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 დამქირავებელთა დამოკიდებულებების და სტერეოტიპების ცვლილებით.
- აუცილებლობას წარმოადგენს არაფორმალური დასაქმების მასშტაბების შემცირების და მისი თვისობრიობის ცვლილების მიზნით გარკვეული ღონისძიებების გატარება.
- „ღარიბი მომუშავეების“ წილის შემცირების მიზნით რეკომენდირებულად მიგვაჩნია ბიზნესისა და საინვესტიციო გარემოს ხელშეწყობი ღონისძიებების განხორციელება, ინდივიდუალური ინიციატივების წახალისება.
- მაღალპროდუქტიული სამუშაო ადგილების შექმნა მიზანშეწონილად მიგვაჩნია როგორც ინოვაციების წახალისების, ასევე სოფლის მეურნეობის რესტრუქტურირების გზით.

- არასტანდარტული დასაქმების ფორმების ისეთების, როგორცაა ფრილანსერობა, აუტსტაფინგი, შუამავალი სააგენტოების მეშვეობით დასაქმება, რეგულირების და საკანონმდებლო ჩარჩოში მოქცევის მიზნით მიზანშეწონილად მიგვაჩნია მოკლევადიანი ხელშეკრულებების დადების ვალდებულების დაწესება.
- დასაქმებულთა ღირსეული შრომის პირობების უზრუნველყოფის მიზნით მიზანშეწონილად მიგვაჩნია ზეგანაკვეთურ შრომის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით აღსრულების მექანიზმის უფრო დახვეწა ან უფრო გამკაცრება. მიმდინარე ეტაპზე საკანონმდებლო დონეზე უზრუნველყოფილია ზეგანაკვეთური დროის აღრიცხვის ვალდებულება, თუმცა ანაზღაურების რაოდენობა არაა განსაზღვრული, რაც გარკვეული ინტერპრეტირების საშუალებას აძლევს დამქირავებელს.
- დისტანციური დასაქმების გავრცელების პირობებში საჭიროდ მიგვაჩნია საკანონმდებლო დონეზე ცვლილებების განხორციელება შეძლებისდაგვარად მოკლე დროში. ამ ეტაპზე შრომით კანონმდებლობაში არ გვხვდება არანაირი ჩანაწერი დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით. მათ შორის შრომითი ხელშეკრულების დადებისას გათვალისწინებულ უნდა იქნას აღნიშნული ფორმით დასაქმების შესაძლებლობა (სრულად ან შერეულად), უნდა განისაზღვროს სამუშაო დღის ოპტიმალური ხანგრძლივობა (ემპირიული კვლევის შედეგების მიხედვით სარეკომენდაციო დროდ მიგვაჩნია მაქსიმუმ 8 საათი) და სხვა პირობები, რომლებიც განსაზღვრულია სტანდარტული დასაქმების ფორმით მომუშავე ადამიანებისთვის.

გამოყენებული ლიტერატურა

- აბესაძე, რამაზ. „ეკონომიკური განვითარების ფუძემდებლური ფაქტორები“. *ჟურნალი „ეკონომისტი“*, ტომი XVI, #1 (2020):18-20.
- აბესაძე, რამაზ. „მდგრადი განვითარების თანამედროვე გლობალური ტენდენციები და პრობლემები“, აკადემიკოს ა. გუნიას დაბადებიდან 50-ე წლისთავისადმი მიძღვნილი *საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის მასალათა კრებული*, (2017): 9-23.
- ამაშუკელი, მარიამ., ლეჟავა, დიანა., გუგუშვილი ნინო. *ანგარიში: „განათლების ამონაგები, დასაქმების ბაზარი და შრომითი კმაყოფილება საქართველოში“*, *ფონდი ღია საზოგადოება საქართველო* (2017): გვ. 15-35.
- ანანიაშვილი, იური და სხვები. „მაკროეკონომიკური რეგულირების მეთოდები და მოდელები“, თბილისი, *„მეცნიერება“*, (2003): 638-670.
- ანანიაშვილი, იური. „არადაკვირვებადი მაკროეკონომიკური მაჩვენებლების შეფასებისა და ანალიზის მოდელები“, *ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“*. №5 (2014): 25-54.
- ანანიაშვილი, იური. „ეკონომეტრიკა“. სახელმძღვანელო. მეორე შევსებული და შესწორებული გამოცემა, *მერიდიანი*. (2012)
- ბედიანაშვილი, გივი. „კულტურა როგორც ცოდნის ეკონომიკის ფორმირების ფაქტორი პარადიგმული ცვლილებების სისტემური ინსტიტუციური კონტექსტით“. სამეცნიერო-პრაქტიკული *ჟურნალი გლობალიზაცია და ბიზნესი*, N6, (2018): 59-62.
- ბენდელიანი, ნანი. „გენდერული თანასწორობის შეფასება საქართველოში საერთაშორისო ინდექსების და რეიტინგების მიხედვით“, *UNFPA*, (2012): 18-31.
- ბენდელიანი, ნანი., ტურკი, პირიო., ამაშუკელი, მარიამ., ხეჩუაშვილი, ლილი. „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში“. კვლევა მომზადდა სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის (CSS) მიერ *„გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა სამუშაო ადგილებზე“ პროექტის ფარგლებში არასამთავრობო ორგანიზაცია „კონსტიტუციის 42-ე მუხლის“ დაკვეთით*. (2014): 11-14.

- გელაშვილი, სიმონ. „შესავალი სტატისტიკურ პროგნოზირებაში“, გამომცემლობა „*უნივერსალი*“. (2019): 15-42.
- გველესიანი, რევაზ. „შრომის ბაზრისა და დასაქმების პოლიტიკის წინააღმდეგობები და წარმატების სტრატეგია“. *ეკონომიკა და ბიზნესი*, №4. (2010): 11-27.
- გველესიანი, რევაზ., გოგორიშვილი ირინა. "ეკონომიკური პოლიტიკა", გამომცემლობა "*უნივერსალი*". (2012): 33-40.
- დაიმონდი, ალექსის და ჯენკინსი, მარგარეტ. „ქალთა დაბალი ეკონომიკური აქტიურობა და არაფორმალურ სექტორში ჩართულობა საქართველოში: მიზეზები და შედეგები“, კვლევა პროექტი „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება სამხრეთ კავკასიაში“ ფარგლებში, *გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women)*, (2018): 33-37.
- დიაკონიძე, ანა. „შრომის ბაზრის სეგმენტაცია“, *ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC)*, თბილისი, (2020): 12-16
- ვირსალაძე, ნაირა., ყიფიანი, მავლინა. „დასაქმება და ახალი სამუშაო ადგილები საქართველოს ეკონომიკის დილემა“. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის, ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის მესამე საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „*გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში*“. (2019): 118-124.
- კაკულია ნაზირა., ჩიქობავა მალხაზ. „თანამედროვე ეკონომიკური კრიზისის დაძლევის შესაძლებლობები უარყოფითი საპროცენტო განაკვეთებით“. თსუ, ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის მეოთხე საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „*გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში*“. (2019): გვ.569-572
- კაკულია, ნაზირა. „ინსტიტუტების ფუნქციონირების შეფასების მეთოდოლოგიური ასპექტები“. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის, ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის მესამე საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „*გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში*“. (2018): 189-191.
- კაკულია, ნაზირა. „საქართველოს ინსტიტუციური გარემოს შეფასება WGI ინდიკატორების მიხედვით და მისი გავლენა ეკონომიკურ ზრდაზე“. *ჟურნალი „ეკონომისტი“*, #2. (2019): 77-79.

კაკულია, ნაზირა., ჩიქობავა მალხაზ. „ეკონომიკური კრიზისის თეორიების შედარებითი ანალიზი“, აკადემიკოს ა. გუნიას დაბადებიდან 50-ე წლისთავისადმი მიძღვნილი *საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის მასალათა კრებული*, (2017):177-187.

ლაზარაშვილი, თეა., დალაქიშვილი-ჭიჭინაძე, რუსუდან. “სოციალური ინოვაციები: ეკონომიკური და სოციალური შინაარსი”. თსუ, პ. გუგუშვილის ეკონომიკის ინსტიტუტი, საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის *„XXI საუკუნის ეკონომიკური, სოციალური, ეკოლოგიური და ტექნოლოგიური პრობლემები“* მასალათა კრებული, (2021): 355-362.

ლობჯანიძე, მანანა. „რეგიონული თანამშრომლობა: საქართველოში განათლების სისტემის სრულყოფის მნიშვნელოვანი ფაქტორი“, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის, ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის მესამე საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია *„გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში“*. (2018): 241-244.

ლობჯანიძე, მანანა. „როგორ საქმდებიან უცხოეთში კურსდამთავრებული ახალგაზრდები საქართველოში (გერმანიაში კურსდამთავრებულთა მაგალითზე)“, საერთაშორისო სამეცნიერო-ანალიტიკური ჟურნალი *„ბიზნესი და კანონმდებლობა“*, ტ.3, №3 (2010): 64-65

მარქსი, კარლ. „კაპიტალი“. ტომი 1, *საქართველოს სსრ სახელმწიფო გამომცემლობა*, (1954):54-75.

მენქიუ, გრეგორი. „ეკონომიკის პრინციპები“. *გამომცემლობა დიოგენე* (2008): 130-185.

მექვაბიშვილი, ელგუჯა. “გლობალური კორონომიკური კრიზისის გავლენა საქართველოს ეკონომიკაზე“, ჟურნალი *„ეკონომიკა და ბიზნესი“*, ტომი XII, N2 (2020): 9-13.

მექვაბიშვილი, ელგუჯა. „სახელმწიფოს ეკონომიკური როლი გლობალიზაციის პირობებში“, სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი *„გლობალიზაცია და ბიზნესი“*, N8, (2019): 22-32.

მექვაბიშვილი, ელგუჯა. ლექციების კურსი „თანამედროვე ეკონომიკური თეორიები“, *თსუ* (2016): 8-25.

პაიჭაძე ნუგზარ. „უმუშევრობის პრობლემა საქართველოში და მისი დაძლევის გზები“, ჟურნალი *„ეკონომიკა და ბიზნესი“*, №1 (2016): 12-25.

- პაიჭაძე, ნუგზარ. „უმუშევრობის პრობლემის ზოგიერთი ასპექტი საქართველოში“. *საქართველოს მეცნიერებათა ეროვნული აკადემიის მოამბე*, ტ. 12, #3 (2018): 135-138.
- პაპავა, ვლადიმერ. „არატრადიციული ეკონომიკის“, *პაატა გუგუშვილის ეკონომიკის ინსტიტუტის გამომცემლობა*. (2011):26-36
- პაპავა, ვლადიმერ. „კორონომიკა და თვისებრივად ახალი ეკონომიკური კრიზისი“, რეფერირებადი და რეცენზირებადი, საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი „*ეკონომიკა და ბიზნესი*“, ტომი XII, N2 (2020): 13-17.
- პაპავა, ვლადიმერ. „საქართველოს ეკონომიკა - რეფორმები და ფსევდორეფორმები“, გამომცემლობა „*ინტელექტი*“, (2015): 152-156.
- პაპავა, ვლადიმერ., ჭარაია ვახტანგ. „კორონომიკური კრიზისი და საქართველოს ეკონომიკის ზოგიერთი გამოწვევა“. *საქართველოს სტატეგისა და საერთაშორისო ურთიერთობათა კვლევის ფონდი, ექსპერტის აზრი*. N136 (2020): 7-8.
- რიკარდო, დევიდ. „პოლიტიკური ეკონომიკისა და დაბევრის პრინციპების შესახებ“. მთარგმნელი ფ. გოგიჩაიშვილი. ილია ჭავჭავაძის სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა. (2007):11-37
- საქართველო - შესაძლებლობები კეთილდღეობის მისაღწევად, ქვეყნის ეკონომიკური მემორანდუმი, მსოფლიო ბანკის დოკუმენტი, 2014.
- საქართველოს განათლების და მეცნიერების სამინისტრო - „სამუშაო ძალაზე დამსაქმებელთა მოთხოვნა“, EU-ს დაფინანსებით IOM-ის მიერ განხორციელებული კვლევა, 2011.
- საქართველოს განათლების და მეცნიერების სამინისტრო - „2016 წლის კურსდამთავრებულთა კვლევის ანგარიში“.
- საქართველოს განათლების და მეცნიერების სამინისტრო - „2019 წლის პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულთა კვლევის ანგარიში“.
- საქართველოს განათლების და მეცნიერების სამინისტრო, 2014 წელი - „დამსაქმებელთა დამოკიდებულების კვლევა პროფესიული განათლების მიმართ“
- საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო - „ახალგაზრდების დამოკიდებულებების, მოტივაციისა და დასაქმების სტრატეგიების შესწავლა“, 2016.

- საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო - „შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა“, 2015.
- სილაგაძე, ავთანდილ. „ეკონომიკური დოქტრინები“. *საგამომცემლო სახლი ინოვაცია*, (2010): 210-380
- სილაგაძე, ავთანდილ., ათანელიშვილი თამარ., სილაგაძე ნოდარ. „პოსტსაბჭოური მიგრაციისა და უმუშევრობის ზოგიერთი ტენდენცია“. *საქართველოს მეცნიერებათა ეროვნული აკადემიის მოამბე*, ტომი 14. N1 (2020):175-176.
- ტულუში, მირონ. „დასაქმების ეფექტიანი სახელმწიფოებრივი რეგულირების უზრუნველყოფისთვის“. *ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“*, №2 (2013):29-47.
- ტულუში, მირონ. „უმუშევრობის დონის ცვლილების ტენდენციები საქართველოში და მისი რეგულირების მიმართულებები“. *საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი „გლობალიზაცია და ბიზნესი“*, #5 (2018):148-150.
- ტუხაშვილი, მირიან., ანანიაშვილი, იური., ცარციძე, მურან., ლაცაბიძე, ნათელა., შელია მზია., ჭელიძე ნათია. „შრომის ბაზარი და დაბრუნებულ მიგრანტთა რეინტეგრაცია საქართველოში“, *პუბლიკაცია მომზადებულია ლტოლვილთა დანიის საბჭოს პროექტის „სარეინტეგრაციო საქმიანობა საქართველოში“ მხარდაჭერით. გამომცემლობა უნივერსალი, თბილისი. (2012): გვ. 64-90.*
- ტუხაშვილი, მირიან. „საქართველოს შრომითი პოტენციალი“, თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, (1998): 23-37.
- ფეტელავა, სლავა. „ანტიმონოპოლიური და დარგობრივი რეგულირების ასპექტები“. *ჟურნალი ეკონომისტი*. №5. გვ. (2014): 22-32.
- ღალანძე, გიორგი. „ქვეყნის კონკურენტუნარიანობის შეფასების საექსპერტო ასპექტები“, *სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი „გლობალიზაცია და ბიზნესი“*, N6, (2018):36-42.
- შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემა - „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა“, 2020.
- ჩიქობავა, მალხაზ. „კორონავირუსი - ბუნებრივი პანდემია თუ გლობალური სპეცოპერაცია“, პაატა გუგუშვილის სახელობის ეკონომიკის ინსტიტუტის სამეცნიერო შრომების *„თანამედროვე ეკონომიკა, ეკონომიკური მეცნიერება და ეკონომიკის პანდემიური პრობლემები: გამოწვევები, გადაჭრის გზები“* კრებული, (2020): 288-294.

- ცარციძე, მურმან., ლაცაბიძე, ნათელა. „უმუშევრობა და დასაქმების აქტიური პოლიტიკა შრომის ბაზრის ფორმირების მიმდინარე ეტაპზე საქართველოში“. თსუ, ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი, II საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში“, შრომების კრებული, (2017): 582-588.
- ცარციძე, მურმან., ლაცაბიძე, ნათელა. „შრომის ბაზრის განვითარების პერსპექტივები საქართველოში“. *ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“* №1 (2012): 77-80.
- ცარციძე, მურმანი. „ეფექტიანი დასაქმება - ადამიანის კეთილდღეობისა და ეკონომიკური ზრდის მნიშვნელოვანი ფაქტორი საქართველოში“, *ჟურნალი „ეკონომისტი“*, №2 (2019): 82-97.
- ცარციძე, მურმან., ლაცაბიძე, ნათელა. „შრომის ბაზარი და არაფორმალური დასაქმების თავისებურებები გლობალური პანდემიის პირობებში“. *ჟურნალი გლობალიზაცია და ბიზნესი*, №12 (2021):123-129.
- ხადური, ნოდარ. „ეკონომიკური ზრდა - რეალობა და პერსპექტივები“. პაატა გუგუშვილის ეკონომიკის ინსტიტუტის საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული კონფერენციის „*ეკონომიკის აქტუალური პრობლემები განვითარების თანამედროვე ეტაპზე*“, მასალების კრებული (2010):220-226.
- ხადური, ნოდარ. „ინკლუზიური ზრდის ფაქტორები და საქართველოს ეკონომიკის წინაშე არსებული გამოწვევები“, *ჟურნალი „ეკონომისტი“*, Vol. 14, N. 1, (2016): 37-45.
- ხადური, ნოდარ. „საქართველოს ეკონომიკის დერეგულირების მაკროეკონომიკური ასპექტები“. *ჟურნალი ეკონომისტი*, №1 (2009):50-57.
- ხადური, ნოდარ. მაკროეკონომიკური პოლიტიკა, თსუ, *რიდერი* (2016): 69-87.
- ხარაიშვილი, ეთერ., გაგნიძე ი., ჩავლეიშვილი მ., ნაცვლიშვილი ი., ნაცვალაძე ი. „მიკროეკონომიკა“, სახელმძღვანელო, მე-3 შევსებული და გადამუშავებული გამოცემა. ავტორები: გამომცემლობა „უნივერსალი“. (2014).
- ხარაიშვილი, ეთერ. „კონკურენციისა და კონკურენტუნარიანობის შეფასების პრობლემები საქართველოს აგროსასურსათო სექტორში“. მონოგრაფია, გამომცემლობა *უნივერსალი* (2011):13-29.
- ხუსკვიაძე, მამუკა. „ტურიზმის ეკოლოგიაზე ზეგავლენის შეფასება ეკონომეტრიკული მოდელირების მეთოდით საქართველოში“. თსუ, პ. გუგუშვილის ეკონომიკის

ინსტიტუტი, საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის „XXI საუკუნის ეკონომიკური, სოციალური, ეკოლოგიური და ტექნოლოგიური პრობლემები“ მასალათა კრებული, (2021): 552-556.

- Abdurakhmanov, Kalandar. „Labour Economics. Theory and practice“. *Naukowe Wydawnictwo IVG, M10 1* (2020):185-187.
- Anderson, Heather., Caggiano, Giovanni., Vahid, Farshid., Wong, Benjamin. “Sectoral Employment Dynamics in Australia and the COVID-19 Pandemic”. *The Australian Economic Review, vol. 53, no. 3* (2020):402–414.
- Appelbaum., Eileen. “Post-Keynesian Theory: The Labor Market, Challenge”. vol. 21, issue 6 (1979): 39-47
- Arandarenko, Michael. “Labour Market Institutions in South-East Europe”. *Global Social Policy, 4* (1) (2004): 27-53.
- Arestis, Philip., Ferreiro, Jesus., Gómez, Carmen. “Quality of Employment and Employment Protection. Effects of Employment Protection on Temporary and Permanent Employment.” *Structural Change and Economic Dynamics, vol. 53, issue C, (2020): 180-188.*
- Arnania-Kepuladze, Tamila., Kepuladze, Giorgi.“Employment Gender Inequality: Overlook of Georgian Labor Market”. *Journal of Business and Management Sciences, Vol. 3, No. 2, (2015): 58-63.*
- Arthur, Betz Laffer. "A Formal Model of the Economy," *Jurnal Business* 44 (3), (1971):247–270.
- Azariadis, Costas. „Intertemporal Macroeconomics“. *Wiley-Blackwell, (1993): 480-520.*
- Baines, Susan. “Servicing the Media: Freelancing, Teleworking and Enterprising”. *Careers. New Technology, Work and Employment, 14*(1) (1999): 18–31.
- Banerjee, Vinayak Abhijit., Duflo, Esther. “Poor Economics: A Radical Rethinking of the Way to Fight Global Poverty”. *New York: PublicAffairs, (2012):5-17.*
- Barrot, Jean-Noel. “The Employment Effects of Faster Payment: Evidence from the Federal Quickpay Reform”. *Journal of Finance (The), vol. 75, n° 6, pp 3139-3173, (in coll. with R. NANDA). (2020). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jofi.12955>*
- Baum, Scott., Mitchell, William., Flanagan, Michael. “Employment Vulnerability in Australian Suburbs”, *research report by the School of Environment and the Population and Social Health Research Program, Griffith Health, Griffith University and the Centre of Full Employment and Equity (CofFEE), University of Newcastle. (2013):4-8.*
- Bauman, Zygmunt. “The Individualized Society”. *Cambridge: Polity. (2001): 220-260.*
- Baumann, E. (2010). Post-Soviet Georgia: the Rocky Path towards Modern Social Protection. *Social Policy and the Global Crisis. Budapest: ESPANET.*

- Beck, Ulrich. „The Brave New World of Work“. *Cambridge: Polity Press*, (2014): 123-180.
- Becker, S. Gary. “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis”, *Journal of Political Economy*. Supplement. *The University of Chicago Press*, (1962): 9-15.
- Bedianashvili, G. „Macroeconomic and Cultural Determinants of the COVID-19 Pandemic Crisis“, *Bulletin of the Georgian National Academy of Sciences*, 15(2) (2021):191-197
- Beland, Louis-Philipp. “COVID-19, Stay-At-Home Orders and Employment: Evidence from CPS Data” *IZA DP No. 13282* (2020): 9-30.
- Béland, Louis-Philippe., Brodeur, Abel., Wright, Taylor. “The short-term economic consequences of Covid-19: exposure to disease, remote work and government response”, *IZA discussion paper*, (2020): 8-19.
- Bernabè, Sabine. “A Profile of Informal Employment: The Case of Georgia”, *International Labour Organization*, ISBN 92-2-113230-7. (2002): 18-29.
- Bernabè, Sabine. “A Profile of Informal Employment: The Case of Georgia”, *International Labour Organization*, ISBN 92-2-113230-7. (2002): 8-13.
- Bertola, Giuseppe., Boeri, Tito., Cazes, Sandrine.“Employment Protection in Industrialized Countries: The Case for New Indicators.” *International Labour Review*. Vol. 139, No. 1 (2000):57-62.
- Betcherman, Gordon., Luinstra, Amy., Ogawa, Makoto. “Labor Market Regulation:International Experience in Promoting Employment andSocial Protection”. *The World Bank. Social Protection Discussion Paper Series*, No. 0128 (2001):1-12.
- Blinder, Alan S. "Building Bridges to Help the Economy Through Covid," *The Wall Street Journal*,December (2020):5-8.
- Boeri, Bocconi Tito., Helppie, Brooke., Macis, Mario. “Labor Regulations in Developing Countries: A Review of the Evidence and Directions for Future Research”. *Social Protection and Labor, The World Bank*. (2008): 3-5.
- Boeri, Tito. “Reforming Labour and Product Markets: Some lessons from two decades of experiements in Europe”. *IMF Working Paper*. eLibrary. (2005): 5-7.
- Boltho Andrea and Glyn Andrew. “Can Macroeconomic Policies Raise Employment?”. *International Labour Review*, Volume:134, (1995):11-17.
- Borjas, J. George. “Labor Economics”. Sixth Edition. *Publisher: Gary Burke* (2011):2-12.
- Botev, Jarmila., Égert, Balázs., Smidova Zuzana and Turner, David. „A new macroeconomic measure of human capital with strong empirical links to productivity“, *OECD Economics Department Working Papers* No. 1575 (2019):15-24.

- Bouncken, Ricarda and Reuschel, Andreas. "Coworking Spaces: How a phenomenon of the sharing economy builds up a novel trend for the workplace and entrepreneurship". *Review of Managerial Science*. Vol. 12. (2016):317–334.
- Chacaltana, Juan., Leung, Vicky., Lee, Miso. "New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality". *ILO, Employment Working Paper No. 247*(2018): 3-6.
- Chassamboullia, Andri., Fontaineb, Idriss., Gomesc, Pedro. „How important are worker gross flows between public and private sector?“ (2020): 1-10.
- Clarke, Simon. "New Forms of Labour Contract and Labour Flexibility in Russia." Centre for Comparative Labour Studies, Department of Sociology, University of Warwick. *Technical Report*, (1999): 123-125.
- Clifford, Gaddy., Ickes, Barry. "To Restructure or Not to Restructure: Informal Activities and Enterprise Behaviour in Transition". *William Davidson Institute: Ann Arbor, Michigan. Working Paper No 134*. (1998): 22-34.
- Coibion, Olivier., Gorodnichenko, Yuriy., Ropele, Tiziano.“Inflation Expectations and Firm Decisions: New Causal Evidence”, *Quarterly Journal of Economics* 135, (2020):165-219.
- Commission Regulation (EU) 2019/2019 of 1 October 2019 laying down ecodesign requirements for refrigerating appliances pursuant to Directive 2009/125/EC of the European Parliament and of the Council and repealing Commission Regulation (EC) No 643/2009 (Text with EEA relevance.)
- Dahrendorf, Ralf. "Essays in the Theory of Society". *Stanford: Stanford University Press*, (1968):40-46.
- De Soto, Hernando. "The Other Path: The Invisible Revolution in the Third World". *Harpercollins*, (1989):35-60.
- Diamond, Piter. "Aggregate demand management in search equilibrium". *Journal of Political Economy*. (1982):4-12.
- Dingel, Jonathan I. and Neiman, Brent. "How many jobs can be done at home?" 26948, *National bureau of economic research*, Cambridge, MA 02138 Working Paper, (2020): 2-7.
- Duflo, Ester. "Expérience, science et lutter contre la pauvreté" (in French). *Leçon inaugurale prononcée le jeudi 8 janvier, Paris: Fayard*. (2009). <https://books.openedition.org/cdf/2693>
- Ebisui, Minawa. "Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining". *ILO, Working Paper No. 36* (2012):2-18.
- Ehrenberg, Ronald G., Smith, Robert S. "Modern Labor Economics. Theory and Public Policy". *Prentice Hall* (2012):28-43.
- Engels, Friedrich. "The Origin of the Family, Private Property and the State", *Chicago Charles H. Kerr and Company*, (1909): 9-12.

- European Commission. “Eurostat regional yearbook”. Luxembourg: Publications Office of the European Union (2021): 66-81.
- European Council. “European Neighbourhood Policy Annual report – Georgia”. (2011):8-15.
- European Union. Association Agreement between the EU & Georgia. *Official Journal of the European Union*, (2014): 86-90.
- Fei John., Ranis, Gustav. “Development of the Labour Surplus Economy: Theory and Policy”. *Homewood: Irwin*, (1964): 407-409.
- Feldstein, Martin Stuart. “Social security, induced retirement and aggregate capital accumulation”. *Journal of Political Economy*, Vol. 82, No. 5 (1974):905-918
- Fetzer, Thimo., Hensel, Lukas., Hermle, Johannes., Roth, Christopher. “Coronavirus Perceptions and Economic Anxiety”, *Review of Economics and Statistics*, forthcoming. (2020): 5-8.
- Fetzer, Thimo., Hensel, Lukas., Hermle, Johannes., Roth, Christopher. “Coronavirus Perceptions And Economic Anxiety”, *forthcoming at Review of Economics and Statistics*. (2020):13-35.
- Foray, Dominique. “The Economics of Knowledge”. *MIT Press*, (2004):120-156.
- Forteza, Alvaro; Rama, Martin. “Labor Market "Rigidity" and the Success of Economic Reforms across More than 100 Countries”. *Policy Research Working Paper*;No. 2521. World Bank, Washington, (2001): 20-29.
- Freeman, B. Richard. “Labor Market Institutions and Policies: Help or Hindrance to Economic Adjustment?” Proceedings of the World Bank Annual Conference on Development Economics, *Supplement to the World Bank Economic Review and the World Bank ResearchObserver*. (1993):117-144,
- Friedman, Milton. "Inflation and Unemployment: Nobel Lecture". *Journal of Political Economy*. Vol. 85 (1977): 451–72.
- Froyen, T. Richard. “ Macroeconomics: Theories and Policies”, *10th Edition, Pearson*, (2013): 55-57.
- Giddens, Anthony., Mackenzie, Gavin (eds.) “Social Class and the Division of Labour”. *Essays in Honour of Ilya Neustadt. Cambridge: Cambridge University Press*. (1982):105-125.
- Girillo, Valeria., Evangelista, Rinaldo., Guarascio, Dario. (2019). “Digitalization, routineness and employment: An exploration on Italian task-based data Received”.
- Granovetter, Mark."Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness". *American Journal of Sociology* 91 (3), (1985): 481–510.
- Gurria, Angel. „Human Capital - The Value of People“, *OECD6 ch.2* (2019): 27-40.
- Gustav, Ranis. "Labor Surplus Economies". *Yale University P.O,CT06520-8269*, (2004):7-22.
- Hayek, Friedrich. “The Fatal Conceit”. *University of Chicago Press*. (1988):118-125.

- Hopenhayn, Hugo., Rogerson, Richard. "Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis." *Journal of Political Economy*. Vol. 101, No. 5 (1993):915-917.
- Eurostat, Regional Yearbook, Publications Office of the European Union, 2021 <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/13389103/KS-HA-21-001-EN-N.pdf/1358b0d3-a9fe-2869-53a0-37b59b413ddd?t=1631630029904>
- World Economic Forum, Global Gender Gap, 2020 <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>
- Hussmanns, RaIf., Mehran, Farhad., Verma, Vijay. „Surveys of economically active population, employment, unemployment, and underemployment: An 110 manual on concepts and methods“. *International Labour Organisation* (1990): 70-92.
- Hutchison, MacGregor David. "Economic Thought and Policy". *The University of Michigan*, (1949):157-170.
- ILO, "The role of digital labour platformes in transforming The world of work", *World Employment and Social Outlook*, (2021):10-12.
- ILO, "Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects". (2016) :18-75.
- ILO, Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization, 2013. https://www.ilo.org/documents/wcms_230304
- Jorgenson, W. Dale. "Surplus Agricultural Labour and the Development of a Dual Economy". *Oxford Economic Papers*, New Series, Vol. 19, No. 3 (1967):288-312.
- Kalecki, Michał, "Three Ways to Full Employment", *Oxford University Press* (1944).
- Kapsos, Steven."The Employment Intensity of Growth: Trends and Macroeconomic Determinants". *ILO, Employment Strategy Paper*. #12 (2005):20-24.
- Keynes, John Maynard. "The General Theory of Employment". *The Quarterly Journal of Economics* Vol. 51, No. 2 (1937): 209-223.
- Kharaishvili Eter., Chavleishvili Marina., Lobzhanidze Manana., Damenia Nino., Sagareishvili Nino. „Problems-of-Youth-Employment-in-Agricultural-Sector-of-Georgia-and-Causes-of-migration". *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Management Engineering*, Vol:11, No:10 (2017):2116-2119.
- Kharaishvili, Eteri., Natsvlishvili, Ia. „Impact of International Educational Migration In The Contextst Of Globalization Of Higner Education (Case Of Georgia)“. *11th International Conference on Education and New Learning Technologies*. Spain. ISBN: 978-84-09-12031-4. (2019): 2057-2066.
- Krause, Ina. "Coworking Space: A Window to the Future of Work?". *Foresight and STI Governance* vol. 13, no 2, (2019): 52–60.

- Kremer, Michael. "Population Growth and Technological Change: One Million B.C. to 1990", *The Quarterly Journal of Economics (The MIT Press)* .T. 108 (3) (1993): 681–716.
- Lane, Marguerita. (2020), "Regulating platform work in the digital age". *OECD ,Going Digital Toolkit Policy Note*, No. 1 (2020):14-17.
- Lavoie, Marc. "Post-Keynesian Economics: New Foundations". Chapter 5. Effective Demand and Employment, *Edward Elgar Publishing Ltd*, (2014): 243-450.
- Lazear, P. Edward. "Job Security Provisions and Employment." *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 105, Issue 3 (1990): 700-718.
- Leith, Cowlinga Michael., Wooden, Mark. „Does solo self-employment serve as a ‘stepping stone to employership?’“. *Labour Economics*, Volume 68 (2021):2-4
- Lewis W. Arthur. "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour". *The Manchester School*. (1954):400-449.
- Marshall Alfred, "Principles of Economics", Palgrave Classics in Economics, (2013): 145-165.
- Maslow, Abraham Harold. "A Theory of Human Motivation". *Psychological Review*, Vol. 50 №4, (1943):370–396.
- Mayo, George Elton. "The Human Problems of an Industrial Civilization". *Routledge, reprint edition* (2003):146-180.
- Mill, James. "Elements of Political Economy". 3rd edition revised and corrected, *London: Henry G. Bohn*, (1844).
- Moretti, Enrico. "Local Labor Markets"Handbook of Labor Economics", *UC Berkeley, NBER, CEPR and IZA*, Volume 4b (2010): 1254-1257.
- Morrison, Catherine and Berndt, R. Ernst. 'Short-run labor productivity in a dynamic model', *Journal of Econometrics*, #16, (1981): 339-365.
- Mortensen, T. Dale., Pissarides, A. Christopher."Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment". *Review of Economic Studies*. (1994):61 (3):397–415.
- Muffels, Ruud and Heuvel, van den Nick. "Labour Market Transitions and Employment Regimes: Evidence on the Flexibility-Security in Transitional Labour Markets". *WZB Discussion Paper*, No. FS I 02-204 (2002):22-24.
- Myrdal, Gunnar. "Asian Drama: An Inquiry into the Poverty of Nations". Vol. 1-3, NY, (1968).
- Orenstein, A. Mithell. "Poverty, Inequality, and Democracy: Postcommunist Welfare States". *Journal of Democracy*. 19 (4) (2008): 80-94.
- Padalino, Samanta., Vivarelli Marcos. "The Employment Intensity of Economic Growth in the G-7 Countries". *International labour review*. Vol. 136, no. 2, International Labour Office. (1997): 191.

- Phelps, Edmund S. "Money-Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium". *Journal of Political Economy*. 76 (S4) (1968): 678–711.
- Phelps, Edmund S. "Structural Slumps: The Modern Equilibrium Theory of Employment, Interest and Assets". Harvard University Press. ISBN 0-674-84373-8. (1994).
- Pichet, Éric. "David Ricardo - le premier théoricien de l'économie". *Les éditions du siècle* (2004):20-35.
- Pigou, Arthur Cecil. "Employment and Equilibrium", *Macmillan*, (1941):145-180.
- Pigou, Arthur Cecil. "Unemployment", *Publisher H. Holt*, (1914):65-84
- Pilc, Michael. "Reforming Labour and Product Markets: Some lessons from two decades of experiments in Europe" "Determinants of the labour market institutions in post-socialist economies. Communist and Post-Communist Studies". *International Monetary Fund, Volume 2005: Issue 097*. eLibrary.
- Piore, J. Michael. "The Reconfiguration of Work and Employment Relations in the United State at the tyrn of the Century". *Advances in Life Course Research, Volume 8* (2003): 23-44.
- Pissarides, A. Christopher. "Job Matchings with State Employment Agencies and Random Search". *Economic Journal*. 89 (1979): 818–833.
- Polachek, W. Solomon. "Earnings Over the Lifecycle: The Mincer Earnings Function and Its Applications", *IZA Discussion Paper No. 3181*, (2007): 7-50.
- Prayag, Narula., Gutheim, Philipp., Rolnitzky, David., Kulkarni, Anand., Hartmann, Bjoern. "MobileWorks: A Mobile Crowdsourcing Platform for Workers at the Bottom of the Pyramid", *Human Computation Conference, Papers from the 2011 AAAI (Association for the Advancement of Artificial Intelligence) Workshop*, (2011): 115-126.
- Riboud, M., Sanchez-Paramo, C., Silva-Jauregui, C. "Does Eurosclerosis Matter? Institutional Reform and Labour Market Performance in Central and Eastern European Countries in 1990s". *World Bank, Social Protection Discussion Paper Series No. 0202* (2002)
- Riboud, Michelle., Sanchez-Paramo, Carolina., Silva-Jauregui, Carlos."Does Eurosclerosis Matter? Institutional Reform and Labour Market Performance in Central and Eastern European Countries in 1990s". *World Bank, Social Protection Discussion Paper Series No. 0202*. (2002):4-15.
- Sarah, Cook. "Growing with jobs: The role of institutions". *Global Social Policy*, Volume: 15 issue: 2, (2015): 188-191.
- Schmid, Günther. "Transitional Labour Markets: Theoretical Foundations and Policy Strategies". *Palgrave Macmillan* (ed.), *The New Palgrave Dictionary of Economics*, (2017):2-13
- Schultz, Theodore. "Investments in the schooling and health of women and men: quantities and return", *Journal of Human Resources*, №28(4), (1993): 694-734.

- Schultz, W. Theodore. "Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research". *The American Economic Review*, Vol. 51, No. 1 (1961): 3-17.
- Schumpeter, Joseph A. "The Theory of Economic Development". *The Theory of Economic Development*, (1934):120-132.
- Sen, Amartya. "Resources, Values, and Development". *Harvard University Press*. ISBN 9780674765269. (1997):25-28.
- Seyfried, William. "Examining The Relationship between Employment and Economic Growth in The Ten Largest States". *Southwestern Economic Review*. (2005):19-22.
- Silagadze, Avtandil. "Post-Soviet Paradoxes " of Unemployment Rate", *Bulletin of the Georgian National Academy of Sciences* 11(1), (2017): 136-141.
- Standing, Guy. "Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice". *Basingstoke: Macmillan*,(1999):180-220.
- Svejnar, Jan. "Transition Economies: Performance and Challenges". *Journal of Economic Perspectives*, 16 (1) (2002): 3-28.
- Tabatadze, Marina. "Macprudential mechanisms for economic stability". *Journal of International Economic Research*, V3, #1 (2017):22-25.
- Taylor, Winslow Frederick. "The Principles of Scientific Management". *New York and London, Harper & brothers*. 1911.
- Tukhashvili, Mirian., Shelia Mzia. „Formation and Employment of the Retirement Age Workforce in Post-Soviet Georgia“. *Материали Международного научно-практического форума по социальным и поведенческим наукам*. Россия. 2020.
- Twigg-Flesner, Christian. "Disruptive Technology - Disrupted Law? How the digital revolution affects (Contract) law" *A. De Franceschi, European Contract Law and the Digital Single Market* (2016):11-14.
- Wallerstein, Immanuel . "The Politics of the World-Economy. The States, the Movements and the Civilizations". *Cambridge: Cambridge University Press*. (1984)
- Wallerstein, Immanuel. "The Modern World-System", *University of California Press*. (2011): 700-743.
- Walterskirchen, Dkfm. Dr. Ewald. "A Programme for Full Employment in the 1990s (coordination)". *Report of the Kreisky Commission, Pergamon Press, London* (1999).
- Wielen, van der Wouter.,Barrios, Salvador. "Fear and Employment During the COVID Pandemic: Evidence from Search Behaviour in the EU", *JRC Working Papers on Taxation and Structural Reforms No 08/2020, European Commission*. (2020). <https://voxeu.org/article/fear-and-employment-during-covid-pandemic>

- Williamson, Óliver. „The New Institutional Economics: Take Stock, Looking Ahead“, *Journal of Economic Literature* 38(3) (2000):595-610.
- Wolff, Edward., Baumol, William., Dollar, David. Factor price equalization model and industry labor productivity: An empirical test across countries. *R. Feenstra (Ed.), Empirical methods for international trade* MIT Press. (1987):5-12.
- World Economic Forum. “Global Gender Gap Report, 2020.
- World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms, International Labour Office – Geneva: ILO, (2021): 33-60.https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm
- World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work, International Labour Office – Geneva: ILO, 2021, зб. 49-50.
- World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms, (2021).
- Yasser Abdih, Alberto Behar. “A Template for Analyzing and Projecting Labor Market Indicators”. *IMF, Technical Notes and Manuals*. (2012): 5-6.
- Yurendra, Basnett and Ritwika, Sen. „What do empirical studies say about economic growth and job creation in developing countries?“. *Overseas Development Institute*, (2013): 24-30
- Бéхтерев, Владíмир Михáйлович. “Объективная психология”. *СПб*, (1907):10
- Блауг, Марк. “Экономическая мысль в ретроспективе”. *Дело* (1996): 125-160.
- Бурменко, Татьяна., Даниленко, Нина., Туренко, Татьяна. “Сфера услуг в современном обществе: экономика, менеджмент, маркетинг”. (2004): 258-275.
- Кастельс, Мануэль. „Информационная эпоха: экономика, общество и культура“, Пер. с англ. под ред. О. Шкаратана. М., Дата обращения: 03.09.2009. (2000): 300-350
- Котляр, Эльмира Пейсáховна. “Теоретические проблемы занятости остаются актуальными”. 5-е изд. *Человек и труд*, № 5 (1996): 9-10.
- Котляров, Иван Дмитриевич. “Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные”, *Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики)*, (2015): 29-33.
- Лопухин, Владимир., Очкин, Дмитрий., Змеев Василий . ‘Фрилансеры – инновационная форма трудовой занятости”. *Теория и практика общественного развития*, №9(2014):105–108.
- Малышева, Галина. “Номадная модель занятости в цифросетевом обществе”. Молодежь XXI века: образ будущего, *Материалы научной конференции XIII*, (2019): 367-368.
- Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: пространство поиска национальной модели /Л.В. Санкова // *Известия Волгоградского технического университета*. №.3 (18) (2006).

- Санкова, Лариса Викторовна. „Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования“. Наука, (2007):220-320.
- Струмилин, Станислав. “Проблемы экономики труда”, *Издательство "Наука"*. Москва. (1982): 317-356.
- Эренберг Рональд Дж., Смит Роберт С. “Современная экономика труда. Теория и государственная политика”. *Издательство МГУ* (2003): 296-360.

საკანონმდებლო აქტები

- საქართველოს კანონი №959, „დასაქმების შესახებ“ კანონში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანის შესახებ, 2004 წლის 29 დეკემბერი;
- საქართველოს კანონი „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“, (2020). 14 ივლისი, 2020 წელი;
- საქართველოს კანონი №3112, (2006). 25.05.2006 წ. „შრომის კოდექსი“. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/26350?publication=4>
- საქართველოს კანონი დასაქმების შესახებ. (2001). №1084–II, 2001 წლის 28 სექტემბერი.
- საქართველოს მთავრობის 2007 წლის 30 მაისის დადგენილება №110 „დასაქმების პროგრამა 2007: დასაქმება მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებით“ მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ.
- საქართველოს მთავრობის №553 განკარგულება „საქართველოს სახელმწიფო ახალგაზრდული პოლიტიკის დოკუმენტი“, 2015 წლის 2 აპრილი.
- საქართველოს მთავრობის განკარგულება №2420 „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევის განხორციელების მიზნით გასატარებელ ღონისძიებათა შესახებ“ 2014 წლის 24 დეკემბერი.
- საქართველოს მთავრობის განკარგულება №2420 „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ შრომის ბაზრის

მოთხოვნის კვლევის განხორციელების მიზნით გასატარებელი ღონისძიებების შესახებ“ 24 დეკემბერი, 2014 წელი.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №668 „შრომის პირობების ინსპექტირების 2020 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“, 31 დეკემბერი, 2019 წელი.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №150 „საქართველოს პროფესიული განათლების კონცეფციის დამტკიცების შესახებ“ 2005 წლის 31 აგვისტო.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №2 „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2021 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“, 8 იანვარი, 2021 წელი.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №38, „შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“, 5 თებერვალი, 2015 წელი.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №662 „საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის დამტკიცების თაობაზე“, 30 დეკემბერი, 2019 წელი.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №665 „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2020 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ, 30 დეკემბერი, 2019 წელი.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №12 „შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ 2018 წლის 15 იანვარი ქ. თბილისი.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №167 „შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“. 2016 წლის 4 აპრილი.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №43 „საქართველოს დასაქმების სახელმწიფო მინისტრის აპარატის შექმნისა და დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2012 წლის 9 ივლისის №245 დადგენილების ძალადაკარგულად გამოცხადებისა და საქართველოს დასაქმების სახელმწიფო მინისტრის აპარატის ლიკვიდაციის ღონისძიებებთან შესახებ“ 2013 წლის 1 მარტი.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №732 „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“, 2014 წლის 26 დეკემბერი.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №732 „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ 2014 წლის 26 დეკემბერი.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №732 „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“, 2014 წლის 26 დეკემბერი.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №733 „შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“, 2014 წლის 26 დეკემბერი.

საქართველოს მთავრობის დადგენილება №110. „დასაქმების პროგრამა 2007: დასაქმება მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებით" მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ. 30 მაისი, 2007 წელი.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №01-15/ნ, „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე“, 12 თებერვალი, 2021 წელი.

საქართველოს ორგანული კანონი №7177, საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ. საქართველოს პარლამენტი, 29 სექტემბერი, 2020 წელი, მუხლი 5.

საქართველოს პარლამენტის დადგენილება №1489, ”დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ” კონვენციის რატიფიცირების თაობაზე. თბილისი 7 ივნისი, 2002წ.

საქართველოს შრომის კოდექსი, კანონი №4113, 2010 წლის 17 დეკემბერი.

შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემა, კვლევები, „ახალგაზრდების დამოკიდებულებების, მოტივაციისა და დასაქმების სტრატეგიების შესწავლა“, 2016 წელი.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. კონვენცია №122-ე "დასაქმების პოლიტიკის შესახებ".

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. კონვენცია №181-ე „დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ“

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. კონვენცია №88-ე ”დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ“.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization, 2013. https://www.ilo.org/documents/wcms_230304

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. <https://www.legifrance.gouv.fr>

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Décret n° 2016-1922 du 28 décembre 2016 relatif à la publication en ligne des documents administratifs.

Décret n° 2017-331 du 14 mars 2017 relatif au service public de mise à disposition des données de référence.

Décret n° 2018-1117 du 10 décembre 2018 relatif aux catégories de documents administratifs pouvant être rendus publics sans faire l'objet d'un processus d'anonymisation.

Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Economie informelle et travail décent: Guide de ressources sur les politiques soutenir les transitions vers la formalité, 15 novembre 2013.

Resolution concerning statistics on work relationships - 20th International Conference of Labour Statisticians Geneva, 10-19 October 2018.

ინტერნეტ წყაროები

<https://www.geostat.ge/ka>

<https://data.adb.org>

<https://datadryad.org>

<https://ec.europa.eu/eurostat>

<https://ilostat.ilo.org>

<https://unstats.un.org/home>

<https://www.coworkingresources.org>

<https://www.iaos-isi.org>

<https://www.imf.org>

<https://www.wiego.org/statistical-picture>

www.worldbank.org

<https://www.doingbusiness.org>

ანკეტა:

<https://docs.google.com/forms/d/1A7ob4rBC-eel-NvrFxsYVt5j6Chfwv2piTelOxyaRu0/edit>

<https://docs.google.com/forms/d/1HiA0AZhtPtSURlD3zNcamackl1kTwBL0D8TNggIgedI/edi>

†

დანართები

დანართი 1.

ღირსეული შრომის ინდიკატორთა სისტემა

ღირსეული შრომის პროგრამის კომპონენტები	სტატისტიკური მაჩვენებლები	საკანონმდებლო ბაზის მაჩვენებლები
<p>შრომითი მოწყობის შესაძლებლობა</p>	<p>M – დასაქმების დონე (S) M – უმუშევრობის დონე (S) M – 15-24 წლის ახალგაზრდები, რომლებიც არც მუშაობენ და არც სწავლობენ (S) M – არაფორმალური დასაქმება (S) A – სამუშაო ძალის მონაწილეობის დონე 15-24 წლის მოსახლეობისათვის (განსაკუთრებით იმ ქვეყნებისათვის, რომლებშიც არ არსებობს უმუშევრობის ან დასაქმების დონის მონაცემები) A – 15-24 წლის ახალგაზრდებში უმუშევრობის დონე (S) A – განათლების დონის მიხედვით უმუშევრობა (S) A – დასაქმება დასაქმების სტატუსის მიხედვით (S) A – დამოუკიდებელი მომუშავეების და ოჯახის დამხმარე წევრების წილი საერთო დასაქმებაში (S) (განსაკუთრებით ისეთი ქვეყნებისათვის, სადაც არ არსებობს მონაცემები არაფორმალური დასაქმების შესახებ) A – საერთო დასაქმებაში არასასოფლო-სამეურნეო სექტორში დაქირავებით დასაქმებულთა წილი (S) F – სამუშაო ძალის არასაკმარისი გამოყენების მაჩვენებლები (S)</p>	<p>L – სახელმწიფოს ვალდებულება სრულ დასაქმებასთან მიმართებაში L – უმუშევრობისგან დაზღვევა</p>
<p>ადეკვატური ანაზღაურება და შრომის მწარმოებლურობა</p>	<p>M – ღარიბი მომუშავეების წილი (S) M – დაბალი ხელფასებით მომუშავეთა წილი (S) A – ცალკეული პროფესიების მიხედვით საშუალო საათობრივი ანაზღაურება (S) A – რეალური საშუალო ხელფასი (S) A – მინიმალური ხელფასი, პროცენტებში მედიანური ხელფასიდან A – ხელფასის ინდექსი საწარმოო ინდუსტრიებისათვის</p>	<p>L – მინიმალური ხელფასი</p>

	A – თანამშრომელთა წილი, რომლებიც მონაწილეობდნენ დამატებით პროფესიულ განათლებაში (ბოლო ერთ წელში)	
სამუშაო დროის ნორმალური ხანგრძლივობა	M – ზეგანაკვეთურად მომუშავეთა წილი (S) A – სამუშაო დროის ხანგრძლივობა (გადანაწილება სტანდარტული ინტერვალებით) (S) A – ერთ დასაქმებულზე გამომუშავებული საათების რაოდენობა წელიწადში (S) A – არასრული დასაქმება სამუშაო დროის ხანგრძლივობის მიხედვით (S) F – წლიური ანაზღაურებადი შვევებულების ხანგრძლივობა	L – სამუშაო დროის მაქსიმალური ხანგრძლივობა L – წლიური ანაზღაურებადი შვევებულება
ბალანსის დაცვა სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის	F – არასტანდარტული სამუშაო F – ბავშვიანი დედების დაცვა	L – ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული შვევებულება (ხანგრძლივობა, დახმარების სიდიდე) L – მშობელთა შვევებულება
შრომა, რომელიც უნდა გაუქმდეს	M – ბავშვთა შრომა (S) A – ბავშვთა შრომა საშიშ პირობებში (S) A – ბავშვთა შრომის ყველაზე ცუდი ფორმა (S) A – იძულებითი შრომა (S) A – იძულებითი შრომა დაბრუნებულ მიგრანტებს შორის (S)	L – ბავშვთა შრომა, მისი აღმოფხვრის სახელმწიფო პოლიტიკა L – იძულებითი შრომა, მისი აღმოფხვრის სახელმწიფო პოლიტიკა
სამუშაოს სტაბილურობა და უსაფრთხოება	M – არასტაბილური დასაქმება (S) A – მიმდინარე დამსაქმებელთან მუშაობის ხანგრძლივობა (S) A – ნატურალურ მეურნეობაში დასაქმება (S) A – შემთხვევითი მუშების რეალური შემოსავალი (S) L – გათავისუფლება (გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების ვადის ჩათვლით)	
დასაქმების შესაძლებლობებისა და პირობების თანასწორობა	M – შრომის გენდერული დანაწილება M – ხელმძღვანელთა შორის ქალების წილი A – გენდერული განსხვავება ხელფასებში A – ქალთა წილი სოფლის მეურნეობის მიღმა დასაქმებულთა შორის	L – შესაძლებლობების და პრობების თანასწორობა L – ერთი და იგივე შრომისთვის ერთნაირი ანაზღაურება ქალებსა და მამაკაცებს შორის

	<p>F – მშრომელთა ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების მაჩვენებელი</p> <p>F – დისკრიმინაციის მაჩვენებლები რასის/ეთნიკური ჯგუფის კუთვნილების/სოფლად ცხოვრების და ა.შ. [იმ ქვეყნებში, სადაც ეს დისკრიმინაცია არსებობს აქვთ შესაბამისი მაჩვენებლები]</p> <p>F – მიგრანტების/ყოფილი მიგრანტების გადანაწილება სექტორებისა და დარგების მიხედვით</p> <p>F – ინვალიდთა დასაქმების მაჩვენებლები</p>	
შრომის უსაფრთხო პირობები	<p>M – საწარმოო დაზიანებები, სასიკვდილო გამოსავალით</p> <p>A – საწარმოო ტრამეები, გარდაცვალების გარეშე</p> <p>A – სამუშაო დროის დანაკარგები საწარმოო ტრამეების გამო</p> <p>A – შრომის ინსპექციის საქმიანობა (შრომის ინსპექტორების რაოდენობა 10000 დასაქმებულზე)</p>	<p>L – ტრამეებისთვის კომპენსაცია</p> <p>L – შრომის პირობების მაკონტროლებელი ინსპექციის საქმიანობა</p>
სოციალური დაცვა	<p>M – საპენსიო ასაკის მოსახლეობის წილი (S)</p> <p>M – სახელმწიფოს ხარჯები სოციალურ დაცვაზე (% მსპ-სთან)</p> <p>A – სახელმწიფო ხარჯები ჯანდაცვაზე</p> <p>A – საპენსიო სისტემაში შენატანების განმახორციელებელი ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის წილი (S)</p> <p>F – საბაზო ჯანდაცვის მიმღები მოსახლეობის წილი (S)</p> <p>F – გაჭირვებულთა ფულადი დახმარებაზე გაწეული სახელმწიფო ხარჯები (% მსპ-სთან)</p> <p>F – გაჭირვებულთა შემწეობების მიმღებები (დარიბი მოსახლეობის საერთო რიცხვიდან %-ში)</p> <p>F – შევსება დროებითი შრომისუუნარობის გამო</p>	<p>L – პენსიები</p> <p>L – დროებითი შრომისუუნარობა</p> <p>L – ინვალიდობასთან დაკავშირებული შრომისუუნარობა</p>
სოციალური დიალოგი	<p>M – პროფკავშირების წევრობა (S)</p> <p>M – საწარმოების წილი, რომელიც ეკუთვნის დამსაქმებლებს</p> <p>M – კოლექტიური ხელშეკრულებებით მუშათა მოცვა (S)</p> <p>M F – მომუშავეთა ფუნდამენტალური პრინციპების და უფლებების მაჩვენებელი</p> <p>A – გაფიცვების გამო გამოუმუშავებელი დღეების რაოდენობა</p>	<p>L – შეკრების თავისუფლება და ორგანიზაციების შექმნის უფლება</p> <p>L – კოლექტიურ-სახელშეკრულებო უფლებები</p> <p>L – სამმხრივი კონსულტაციები</p>

<p>ეკონომიკური და სოციალური კონტექსტი</p>	<p>M – ბავშვები, რომლებიც არ დადიან სკოლაში (% ასაკობრივი ჯგუფის მიხედვით) (S)</p> <p>C – აივ ინფიცირებული ადამიანების წილი სამუშაო ასაკის მოსახლეობაში</p> <p>C – შრომის მწარმოებლურობა (მსპ ერთ დასაქმებულზე, დონე და ზრდის ტემპი)</p> <p>C – შემოსავლების უთანაბრობა</p> <p>C – ინფლაციის დონე</p> <p>C – დასაქმების დარგობრივი სტრუქტურა</p> <p>C – მოზრდილთა განათლება (წიგნიერების დონე, % საშუალო განათლების მქონეებიდან) (S)</p> <p>C – შრომის ანაზღაურების წილი მსპ-ში</p> <p>C A – რეალური მსპ მოახლეობის ერთ სულზე</p> <p>C A – ქალების წილი დასაქმებაში, დარგების მიხედვით</p> <p>C A – ხელფასის დიფერენციაცია</p> <p>C A – სიღარიბის მაჩვენებელი</p>	<p>L F – შრომის სფეროს რეგულირება</p>
--	---	---------------------------------------

წყარო: ILO (2012a).

დანართი 2

შრომითი მოწყობის შესაძლებლობის მაჩვენებელთა სია

მაჩვენებლების დასახელება	გამოყენებული სტატისტიკური კონცეფციები	მოცვა, დაფარვა	სასურველი მონაცემთა წყაროები
EMP-1. დასაქმების დონე (M)	დასაქმება, შრომის ასაკის მოსახლეობა	დასაქმებული	OPC, მოსახლეობის აღწერა, მოსახლეობის სხვა გამოკვლევები (დასაქმების მოდულების მიხედვით)
EMP-2. უმუშევრობის დონე (M)	უმუშევრობა, სამუშაო ძალა	უმუშევარი	OPC, მოსახლეობის სხვა გამოკვლევები (დასაქმების მოდულების მიხედვით)
EMP-3. ახალგაზრდობა, რომელიც არც სწავლოს და არც მუშაობს (M)	ახალგაზრდობა, განათლება/პროფესიული სწავლება	ახალგაზრდობა (15-24 წელი)	OPC, მოსახლეობის აღწერა, მოსახლეობის სხვა გამოკვლევები (დასაქმების მოდულების მიხედვით)
EMP-4. არაფორმალური დასაქმება (M)	დასაქმება, არაფორმალური დასაქმება,	დასაქმებულები	OPC, მოსახლეობის სხვა გამოკვლევები (დასაქმების მოდულების მიხედვით)

	არაფორმალური სექტორი		
EMP-5. სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონე (A)	დასაქმება, უმუშევრობა, სამუშაო ძალა, შრომისუნარიანი მოსახლეობა	სამუშაო ძალა	OPC, მოსახლეობის აღწერა, მოსახლეობის სხვა გამოკვლევები (დასაქმების მოდულების მიხედვით)
EMP-6. უმუშევრობის დონე ახალგაზრდებში (A)	უმუშევრები, სამუშაო ძალა, ახალგაზრდები	უმუშევრები 15-24 წლის ასაკობრივ ჯგუფში	OPC, მოსახლეობის აღწერა, მოსახლეობის სხვა გამოკვლევები (დასაქმების მოდულების მიხედვით)
EMP-7. უმუშევრობა განათლების დონის მიხედვით (A)	უმუშევრობა, განათლება	უმუშევრები	OPC, მოსახლეობის აღწერა, მოსახლეობის სხვა გამოკვლევები (დასაქმების მოდულების მიხედვით)
EMP-8. დასაქმება დასაქმების სტატუსის მიხედვით (A)	დასაქმება, დასაქმების სტატუსი	დასაქმებული	OPC, მოსახლეობის სხვა გამოკვლევები (დასაქმების მოდულების მიხედვით)
EMP-9. დამოუკიდებელი მომუშავეების ოჯახის დამხმარე წევრების მუშაკების წილი საერთო დასაქმებაში (A)	დასაქმება, დამოუკიდებელი მომუშავეები, ოჯახის დამხმარე წევრები	დასაქმებული	OPC, მოსახლეობის აღწერა, მოსახლეობის სხვა გამოკვლევები (დასაქმების მოდულების მიხედვით)
EMP-10. დაქირავებულ მუშაკთა, სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულ პირთა წილი (A)	დასაქმება, ეკონომიკური საქმიანობის სახეების კლასიფიკაცია	დაქირავებული მუშაკები	OPC, მოსახლეობის აღწერა, მოსახლეობის სხვა გამოკვლევები (დასაქმების მოდულების მიხედვით)
EMP-11. გამოუყენებელი სამუშაო ძალა (F)	პოტენციური სამუშაო ძალა, სამუშაო ძალა		OPC, მოსახლეობის აღწერა, მოსახლეობის სხვა გამოკვლევები (დასაქმების მოდულების მიხედვით)

წყარო: შრომის სტატისტიკის საერთაშორისო კონფერენცია EMP1-EMP10 – შსო ILO (2012a); შსსკ EMP-11 – 19 შსსკ MKCT (2013).

ინდიკატორთა ჯგუფი „ადეკვატური გამომუშავება და მწარმოებლური შრომა“

მაჩვენებლის დასახელება	შემოსავლის გამოყენებული კონვენცია	მოცვა	ძირითადი ტენდენციის გაანგარიშება	მონაცემთა წყაროები
EARN-1. ღარიბი მომუშავეების წილი (M)	საერთო შემოსავალი	ყველა დასაქმებული	საშუალო ექვივალენტური შემოსავალი ოჯახის ერთ წევრზე	მოსახლეობის გამოკვლევა დასაქმების მოდულების მიხედვით, სამუშაო ძალის კვლევა მოსახლეობის ერთ სულზე
EARN-2. დაბალი ხელფასით მომუშავეთა წილი (M)	მთლიანი გამომუშავება	ყველა დაქირავებით დასაქმებული	2/3 მედიანური	საწარმთა გამოკითხვები შრომითი შემოსავლების მიხედვით
EARN-3. ცალკეული პროფესიების მიხედვით საშუალო საათობრივი ანაზღაურება (A)	მთლიანი გამომუშავება	ყველა დაქირავებით დასაქმებული	საშუალო, საათობრივი	საწარმთა გამოკითხვები შრომითი შემოსავლების მიხედვით
EARN-4. საშუალო რეალური ხელფასი (A)	მთლიანი გამომუშავება	ყველა დაქირავებით დასაქმებული	საშუალო, თვიური	საწარმთა გამოკითხვები შრომითი შემოსავლების მიხედვით
EARN-5. მინიმალური ხელფასი % -ში მედიანური ხელფასიდან (A)	მთლიანი გამომუშავება	ყველა დაქირავებით დასაქმებული	მედიანური თვიური ხელფასი მნიშვნელში	საწარმთა გამოკითხვები შრომითი შემოსავლების მიხედვით
EARN-6. გადამამუშავებელი წარმოებებისათვის ხელფასის ინდექსი (A)	N/A	ყველა დაქირავებით დასაქმებული გადამამუშავებელ საწარმოებში	N/A (ინდექსი)	საწარმოების გამოკითხვა
EARN-7. დაქირავებული მუშაკების წილი წილი, რომლებიც მონაწილეობდნენ დამატებით პროფესიულ ტრენინგში (A)	N/A	ყველა დაქირავებით დასაქმებული	N/A	სამუშაო ძალის გამოკვლევა დამატებითი პროფესიული განათლების მოდულის მიხედვით

წყარო: ILO (2012a)

ინდიკატორთა ჯგუფი „სამუშაოს დაცულობა და სტაბილურობა“

მაჩვენებლის დასახელება	გამოყენებული კონცეფცია	მოცვა/დაფარვა
STAB-1. არამდგრადი დასაქმება (M)	დასაქმებული მოსახლეობა, არამდგრადი დასაქმება	დასაქმებული მოსახლეობა
STAB-2. სტაჟის ხანგრძლივობა მიმდინარე დასაქმებულთან (A)	დასაქმებული მოსახლეობა, მიმდინარე დამქირავებელთან სტაჟის ხანგრძლივობა	დასაქმებული მოსახლეობა
STAB-3. შინამეურნეობებში დასაქმება (A)	დასაქმებული მოსახლეობა, თვითდასაქმებულები, შინამეურნეობებში დასაქმებულები	დასაქმებული მოსახლეობა
STAB-4. შემთხვევითი მუშაკების რეალური გამომუშავება (A)	დასაქმება, ხელფასი, სამუშაო დრო, სამომხმარებლო ფასების ინდექსი	დასაქმებული მოსახლეობა

ინდიკატორთა ჯგუფი „დასაქმების შესაძლებლობების და პირობების თანასწორობა“

მაჩვენებლის დასახელება	გამოყენებული კონცეფცია	მოცვა
EQUA-1 შრომის გენდერული დანაწილება M	დასაქმებული მოსახლეობა, ISCO	დასაქმებული მოსახლეობა
EQUA-2 ხელმძღვანელ თანამდებობებზე ქალთა წილი M	დასაქმებული მოსახლეობა, ISCO	დასაქმებული მოსახლეობა
EQUA-3 გენდერული განსხვავება ხელფასებში A	დაქირავებით დასაქმებულები, ხელფასი	დაქირავებით დასაქმებულები
EQUA-4 ქალთა წილი სოფლის მეურნეობის მიღმა დასაქმებულთა შორის (A)	დაქირავებით დასაქმებულები, ISCO	დაქირავებით დასაქმებულები

წყარო: ILO (2012a)