

# აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი



ბიზნესის გავლენა შრომის ბაზარზე სამუშაო ადგილების რაოდენობასა და ხარისხზე

მარიამ ჭიაბერაშვილი

სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის  
ბიზნესისა და ინჟინერიის ფაკულტეტზე „ადამიანური რესურსების მართვის“  
მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: პროფ. ლილი ბიბილაშვილი

თბილისი, საქართველო

2020

## რეზიუმე

სამაგისტრო ნაშრომში წარმოდგენილია ბიზნესის, როგორც შრომის ბაზრის განვითარების ეფექტური მექანიზმის როლი. ასევე, წარმოჩენილია ბიზნესისა და შრომის ბაზრის ძირითადი გამოწვევის, მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსის კვლევა. საქართველოში მიუხედავად სამუშაო ადგილების არსებობისა, მისი შევსება შეფერხებულია დაბალი კვალიფიციური სამუშაო ძალისა და ბიზნესის მზარდი მოთხოვნების გამო. აღნიშნული საკითხი, წლების განმავლობაში შრომის ბაზრის აქტუალური პრობლემაა. ბოლო დროს განვითარებული მოვლენების ფონზე ნაშრომში განხილული თემა განსაკუთრებით აქტუალური გახდა, რადგან ბიზნესი და შრომის ბაზარი, არა მარტო საქართველოს, არამედ მსოფლიო ეკონომიკის მთავარ გამოწვევად იქცა. კვლევის მიზანია წარმოაჩინოს ბიზნესის როლი სამუშაო ადგილების რაოდენობის ზრდაზე და დაადგინოს სამუშაო ადგილების შევსებისას, ბიზნესის მოთხოვნებსა და შრომის ბაზრის მიწოდებას შორის ხარისხობრივი ურთიერთდამოკიდებულება. აღნიშნული მიზნის მისაღწევად, ნაშრომში შესწავლილია საქართველოში ჩატარებული შრომის ბაზრის შესახებ არსებული კვლევები და საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემები. პირველ რიგში, შრომის ბაზარზე მიმდინარე მოვლენებისა და პროცესების ანალიზისთვის განხილულია შრომის ბაზრის ზოგადი სტატისტიკა. ამასთან, სტატისტიკურ მონაცემთა საფუძველზე გამოვლენილია ბიზნესის როლის მნიშვნელობა დასაქმების მაჩვენებელში, როგორც საკუთრების ფორმების, ასევე სექტორების მიხედვით. ნაშრომში გაანალიზებულია საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ ჩატარებული 2017–2020 წლების შრომის ბაზრის კვლევები, რომელთა საფუძველზე გამოვლინდა სამუშაო ძალის მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებული მკვეთრი დისბალანსი. ამასთან, გამოიკვეთა საქართველოში მოთხოვნადი პროფესიებისა და შესაბამისი კვალიფიკაციის დონის შეფასება. განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა სამუშაო ძალის მნიშვნელობას, როგორც ბიზნესისა და შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების აუცილებელ კომპონენტს. საქართველოში მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსის ფონზე, ძალზედ მნიშვნელოვანია სამუშაო ძალის ხარისხი და მისი ანალიზი სამომავლო პერსპექტივების დასახვისთვის. ნაშრომის მიზნიდან გამომდინარე, ჩატარებული თვისებრივი კვლევის საფუძველზე გამოვლინდა მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსის ძირითადი მიზეზები. ასევე, შეფასდა COVID-19-ის გავლენა და პროგნოზი შრომის ბაზარზე. კვლევაში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სამუშაოს მაძიებელთა და ბიზნესის წარმომადგენლების დამოკიდებულებები მოთხოვნა-მიწოდების მიზეზებთან დაკავშირებით. კვლევის შედეგების გაანალიზებისა და საბოლოო განზოგადების საფუძველზე, ნაშრომში ჩამოყალიბებულია დასკვნა და შესაბამისი რეკომენდაციები.

## **Abstract**

The purpose of this graduation thesis is to analyze the role of business in effective development of labour market. It illustrates the research of demand-supply imbalance and basic challenges in business and labour market. In spite of job availability in Georgia, employment is hindered according to lack of qualification and growing demand in business. This has been an issue in labour market for years. The topic of this thesis is being more pressing considering recent events. Business and labour market are main challenges not only for Georgia, but for the world economy. The goal of research is to demonstrate role of business in increasing job positions and to determine the mutual dependence of business demand and labour market supply while filling job positions. To achieve above cited goal, this thesis reviews research projects about labour market in Georgia and data collection of National Statistics Office of Georgia. Firstly, the thesis reviews statistics to analyze events and procedures within labour market. At the same time, it reveals the role of business in employment based on statistics data. This thesis analyzes labour market research projects by Ministry of Economy and Sustainable Development in 2017-2020. These research projects showed evident imbalance between demand and supply of labour. At the same time, it evaluated standards of most demanded professions and relevant qualifications in Georgia. It particularly focuses on the role of employee as the vital component for business and labour market. Considering the imbalance between demand and supply in Georgia, the qualification of employees is very important which also requires analysis for future perspectives. The research showed main reasons of imbalance between demand and supply. It evaluated the influence of COVID-19 and predictions on labour market. The thesis significantly shows attitude of business representatives to demand-supply issues. Based on the analysis of research results, I came up to the conclusion and relevant recommendations.

## მადლიერება

აღსანიშნავია იმ ადამიანების დამსახურება, რომლებმაც წვლილი შეიტანეს ნაშრომის მომზადებაში. პირველ რიგში, მადლობა მინდა გადავუხადო ნაშრომის სამეცნიერო ხელმძღვანელს, პროფესორს - ქალბატონ ლილი ბიბილაშვილს. რომელიც თავისი პროფესიული ცოდნითა და გამოცდილებით, მუდამ მხარს მიჭერდა ნაშრომის მომზადების პროცესში. ასევე, მადლიერება მინდა გამოვხატო კვლევაში ჩართული თითოეული რესპოდენტის მიმართ, რომლებმაც დამითმეს დრო და ნაშრომის სრულყოფილებისთვის ღირებული ინფორმაცია მომაწოდეს.

## სარჩევი

რეზიუმე.....	ii
Abstract .....	iii
მადლიერება .....	iv
სარჩევი.....	v
შესავალი .....	1
სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვა.....	6
თავი 1. შრომის ბაზრის სტრუქტურა.....	6
1.1. შრომის ბაზრის არსი და ელემენტები .....	6
1.2. შრომის ბაზრის რეგულირება და ინფრასტრუქტურა.....	8
1.3. შრომის ბაზრის (ზოგადი სტატისტიკა) სტატისტიკური მიმოხილვა.....	10
თავი 2. ბიზნესის გავლენა დასაქმების მაჩვენებელზე.....	12
2.1. ბიზნესისა და შრომის ბაზრის ურთიერთკავშირი .....	12
2.2. კერძო სექტორის როლი დასაქმების მაჩვენებლებში.....	14
2.3. დასაქმება სექტორულ ჭრილში.....	17
2.4. ვაკანსიების მიმოხილვა.....	24
2.5. COVID–19–ის გავლენა ბიზნესსა და შრომის ბაზარზე.....	28
თავი 3. სამუშაო ძალის ხარისხი საქართველოს შრომის ბაზარზე .....	32
3.1. სამუშაო ძალის მოთხოვნა–მიწოდება შრომის ბაზარზე .....	32
3.2. სამუშაო ძალის მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსი.....	34
3.3. სამუშაო ძალის ანალიზი.....	38
3.4. ბიზნესი და სამუშაო ძალა.....	43
კვლევის მეთოდოლოგია .....	46
კვლევის შედეგები და მათი განსჯა.....	50
დასკვნა და რეკომენდაციები.....	55
ბიბლიოგრაფია.....	60
დანართები.....	65
დანართი №1 .....	65
დანართი №2 .....	67
დანართი №3 .....	67

## დიაგრამების ჩამონათვალი

დიაგრამა 1. სამუშაო ძალის სტატისტიკა საქართველოში .....	10
დიაგრამა 2. უმუშევრობის დონე საქართველოში 2008-2019 წლების მონაცემები .....	11
დიაგრამა 3. დასაქმება საკუთრების ფორმების მიხედვით .....	15
დიაგრამა 4. დასაქმება ბიზნეს სექტორში .....	16
დიაგრამა 5. ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა კვარტლების მიხედვით 16	
დიაგრამა 6. დასაქმებულთა რაოდენობა და შრომის ანაზღაურება მრეწველობის სექტორში.....	18
დიაგრამა 7. დასაქმებულთა რაოდენობა, მათი განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით და შრომის ანაზღაურება ვაჭრობის სექტორში .....	19
დიაგრამა 8. დასაქმებულთა რაოდენობა მშენებლობის სექტორში და მათი განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით .....	20
დიაგრამა 9. დასაქმებულთა რაოდენობა და შრომის ანაზღაურება სოფლის მეურნეობის სექტორში .....	20
დიაგრამა 10. დასაქმებულთა რაოდენობა ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობის სექტორში და მათი განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით.....	21
დიაგრამა 11. დასაქმებულთა რაოდენობა და შრომის ანაზღაურება უძრავი ქონების სექტორში (ლარი).....	22
დიაგრამა 12. დასაქმებულთა რაოდენობა სასტუმროებისა და რესტორნების სექტორში საწარმოთა ზომების მიხედვით.....	23
დიაგრამა 13. 2020 წლის I კვარტალი, ბიზნეს სექტორის დასაქმებულთა რაოდენობის სტრუქტურა .....	24
დიაგრამა 14. 2017 წელს HR.GE - ზე გამოქვეყნებული ვაკანსიები ძირითადი ჯგუფების მიხედვით.....	25
დიაგრამა 15. 2018 წელს HR.GE - ზე გამოქვეყნებული ვაკანსიები ძირითადი ჯგუფების მიხედვით.....	25
დიაგრამა 16 . სსიპ „ სოციალური მომსახურების სააგენტოს “ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტში შესული ვაკანსიები წლების მიხედვით .....	26
დიაგრამა 17. jobs.ge–ზე გამოქვეყნებული ვაკანსიების რაოდენობა (2020) .....	30
დიაგრამა 18. ვაკანსიების საერთო რაოდენობა.....	31
დიაგრამა 19. არსებული, გამოცხადებული და შეუვსებელი ვაკანსიების რაოდენობა 37	
დიაგრამა 20. გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა ISCO-ს (პროფესიების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკაცია) ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით.....	39
დიაგრამა 21. არაკვალიფიციური პროფესიული ჯგუფის წამომადგენლები.....	40
დიაგრამა 22. ვაკანტური პოზიციის შევსებისას არსებული პრობლემა სექტორების მიხედვით .....	41
დიაგრამა 23. 2019 წელს უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანების მიწოდება და მოთხოვნა საწყისი დონის სამუშაოებზე, მოთხოვნილი განათლების ხარისხით (‘000 ადამიანი).....	42

დიაგრამა 24. საწარმოების მიერ, გატარებული ძირითადი ღონისძიებები პროფესიულ  
უნარებთან დაკავშირებული პრობლემების დასაძლევად .....44

## შესავალი

ქვეყნის წარმატების საფუძველი ძლიერი ეკონომიკაა. ბიზნესი - ეკონომიკის ხერხემალი, ხოლო შრომის ბაზარი პლატფორმა, რომელიც ბიზნეს სექტორის წარმატების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია. ბიზნესისა და შრომის ბაზრის ურთიერთდამოკიდებულების ხარისხი მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავს ქვეყნის ეკონომიკის სიძლიერეს.

დღეს, საქართველოს ეკონომიკის განვითარებისთვის და სოციალური მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად, სახელმწიფოსთვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ამოცანას წარმოადგენს სიღარიბის დაძლევა. ამ პრობლემის გადაწყვეტის გასაღები სტაბილური სამუშაო ადგილების შექმნაა. ვინაიდან, სიღარიბის გამომწვევ ფაქტორთა შორის ერთ-ერთი ყველაზე წონიანი ფაქტორია უმუშევრობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სადავო არ არის, რომ ახალი სამუშაო ადგილების შესაქმნელად და შრომის ანაზღაურების დასარეგულირებლად აუცილებელია შრომის ბაზრის გამართული ფუნქციონირება. ვინაიდან, მასზეა მნიშვნელოვნად დამოკიდებული, როგორც ქვეყნის შრომითი და ეკონომიკური პოტენციალის გამოყენების ხარისხი, ისე მოსახლეობის ცხოვრების დონე და სოციალური კმაყოფილება.

შრომის ბაზარი არის ცოცხალი ორგანიზმი, რომელზეც მრავალი ფაქტორი ახდენს გავლენას. მათ შორის მნიშვნელოვანია დასაქმების ორი ძირითადი წყარო - კერძო და საჯარო სექტორი. თუმცა, ნაშრომის მიზნიდან გამომდინარე, მონაცემები განხილულია მხოლოდ ბიზნეს სექტორის ჭრილში და საჯარო სექტორის შესახებ ინფორმაცია ნაშრომში წარმოდგენილი არ არის.

ბიზნესი შრომის ბაზარზე წარმოადგენს დასაქმების ზრდის ეფექტურ მექანიზმს. ბიზნესისა და შრომის ბაზრის ურთიერთდამოკიდებულებაზე, კერძოდ კი, ბიზნესის გადაწყვეტ როლზე, მისი გავლენის მასშტაბებსა და შრომის ბაზრის განვითარებაზე ნათლად მეტყველებს ბოლო დროინდელი მოვლენები. COVID 19-ით გამოწვეულმა კრიზისმა პრობლემები არაერთ დარგს და ზოგადად, შეიძლება ითქვას, მთელ მსოფლიოს



შეუქმნა. მისი გავრცელების პრევენციის მიზნით, მრავალი შეზღუდვა დაწესდა, რომელმაც გამოიწვია სხვადასხვა სფეროში მომუშავე ბიზნესების გაურკვეველი დროით შეჩერება. შესაბამისად, არსებულმა სიტუაციამ ორგანიზაციები ფინანსური კრიზისის წინაშე დააყენა, რამაც უდიდესი გავლენა იქონია შრომის ბაზარზე, როგორც საქართველოში, ასევე მთელ მსოფლიოში. კერძოდ, ეკონომიკური კრიზისის გამო პრობლემები შეექმნა ბიზნესს, რაც პირდაპირ აისახა სამუშაო ადგილების რაოდენობაზე. საქართველოში ოფიციალური მონაცემებით, კერძო სექტორში 350 000 ადამიანმა დაკარგა სამუშაო ადგილი (GBC, 2020). მსოფლიოში კი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გათვლით, პანდემიის გამო საუკეთესო შემთხვევაში 5.3 მილიონი სამუშაო ადგილი დაიკარგება (დიაკონიძე & ნაცვლიშვილი, 2020).

როგორც ვხედავთ, ამ მოვლენებმაც ცხადყო, რომ ბიზნესში არსებული ვითარება მოქმედებს ეკონომიკასა და შრომის ბაზარზე - შემცირებული სამუშაო ადგილები არის ეკონომიკური მდგომარეობის გამოხატულება და ბუნებრივია მოქმედებს მთელ ქვეყანაში არსებულ ვითარებაზე. აღნიშნული ცხადყოფს, რომ ქვეყნის ეკონომიკური ცვლილებები პირდაპირ კავშირშია შრომის ბაზრის ცვლილებებთან.

საყურადღებოა, რომ მხოლოდ ბიზნესის განვითარება და სამუშაო ადგილების შექმნა ვერ უზრუნველყოფს დასაქმების ხელშეწყობას. აქ საჭიროა შრომის ბაზარზე არსებული, შესაბამისი კომპეტენციების მქონე სამუშაო ძალის მიწოდება, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს თავისუფალი სამუშაო ადგილების შევსება. აღსანიშნავია, რომ ბიზნესის განვითარება დამოკიდებულია არაერთ ფაქტორზე, მათ შორის მთავარია სამუშაო ძალის ხარისხი, რომელიც აუცილებელ წარმოების ფაქტორს წარმოადგენს და უმნიშვნელოვანეს როლს ასრულებს ბიზნეს პროცესების წარმატებულად მართვასა და განვითარებაში. თუმცა, ამავდროულად უნდა აღინიშნოს, რომ ხელმისაწვდომობა „ხარისხიან“ სამუშაო ძალაზე წლების, რაც დამსაქმებლისთვის ძირითად პრობლემურ საკითხად რჩება. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ საქართველოში მაღალი უმუშევრობისა და აქტიური სამუშაო ძალის გარკვეული რაოდენობის ფონზე, ბიზნესის ყველაზე პრობლემურ ფაქტორებს შორის, ძირითადად კვალიფიციური სამუშაო ძალა სახელდება.

საქართველოში ბიზნესის განვითარების შესაბამისად, იზრდება მოთხოვნები კვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე. თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ შრომის ბაზარი მიწოდების მხრივ ვერ აკმაყოფილებს ბიზნესის მოთხოვნების, ქვეყანაში ადგილი აქვს მოთხოვნა-მიწოდების მკვეთრ დისბალანსს. აქვე აღსანიშნავია, რომ აღნიშნულ საკითხზე, როგორც ბიზნესის, ისე შრომის ბაზრის ურთიერთგავლენა თანაბრად მნიშვნელოვანია.

საყურადღებოა, რომ საქართველოში ჩატარებული შრომის ბაზრის კვლევის ანგარიშში ყოველწლიურად იკვეთება შეუვსებელი ვაკანსიების გარკვეული რაოდენობა. 2019 წლის 1 სექტემბრის მონაცემებით (ბოლო 3 თვე) საქართველოში 10,776 გამოცხადებული ვაკანსიიდან 5,256 (48.8%) შეუვსებელი დარჩა (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2020). დამსაქმებლების მხრიდან აღნიშნულის ძირითად მიზეზად კვალიფიციური კანდიდატების ნაკლებობა სახელდება.

უნდა აღინიშნოს, რომ განხორციელებული კვლევის შედეგად, კვალიფიკაციის ნაკლებობის მთავარ მიზეზად განათლების ხარისხი დასახელდა. ცხადია, შრომის ბაზრის ხარისხი დამოკიდებულია ქვეყანაში განათლების სისტემის გამართულ მუშაობაზე, თუმცა მუხედავად დიდი მნიშვნელობისა, საკითხის მოცულობიდან და სირთულიდან გამომდინარე, ნაშრომში სიღრმისეული კვლევა არ ჩატარებულა.

ადამიანის ცხოვრების ხარისხს ქვეყნის განვითარების მახასიათებლები განაპირობებენ, მათ შორის ერთ-ერთი წამყვანი ადგილი ეკონომიკურ განვითარებას მიეკუთვნება. როგორც უკვე არაერთგზის იყო ნახსენები, ეკონომიკის განვითარების დონე და ხარისხი დამოკიდებულია ქვეყანაში ბიზნეს სექტორის განვითარების დონეზე, ხოლო ბიზნესისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია „ხარისხიანი“ შრომის ბაზარი.

აღსანიშნავია, რომ საქართველოში ჩატარებული კვლევების უმეტესობა წარმოადგენს მხოლოდ დამსაქმებლების მხრიდან გამოვლენილ პრობლემებს. ნაშრომში საკითხის შესწავლისთვის წარმოდგენილია, როგორც ბიზნესის წარმომადგენლების, ასევე სამუშაოს მაძიებლების შეფასება, რაც განსაკუთრებულ ელფერს სძენს ნაშრომს.

**თემის აქტუალობა.** ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკვლევი თემა უდავოდ აქტუალურია და დიდი მნიშვნელობა აქვს, როგორც კონკრეტული კომპანიისთვის, ასევე

დასაქმებულისა თუ სამუშაოს მაძიებლისათვის და მთლიანად ქვეყნისთვის. საკითხის განსაკუთრებულობა კიდევ უფრო მეტ სიმძაფრეს იძენს დღეს - COVID-19 პანდემიით გამოწვეული მსოფლიო კრიზისის, გაურკვევლობის, არაპროგნოზირებადობის და სირთულეების პირობებში.

**ნაშრომის პრაქტიკული მნიშვნელობა.** კვლევის შედეგების, დასკვნებისა და რეკომენდაციების გამოყენებას შეძლებს ნებისმიერი დაინტერესებული პირი, რომელთა ინტერესის სფეროს შრომის ბაზარზე არსებული სამუშაო ადგილებისა და სამუშაო ძალის საკითხის შესწავლა წარმოადგენს.

### **კვლევის მიზანი**

კვლევის მიზანია წარმოაჩინოს ბიზნესის როლის მნიშვნელობა და გავლენა შრომის ბაზარზე სამუშაო ადგილების რაოდენობის ზრდაზე. ასევე, დაადგინოს სამუშაო ადგილების შევსებისას ბიზნესის მოთხოვნებსა და შრომის ბაზრის მიწოდებას შორის ხარისხობრივი ურთიერთდამოკიდებულება.

### **კვლევის ამოცანები**

კვლევის მიზნიდან გამომდინარე დასახული და განხორციელებულია შემდეგი ამოცანები:

- შრომის ბაზრის მნიშვნელობის მიმოხილვა და ანალიზი;
- შრომის ბაზრისა და ბიზნესს შორის ურთიერთკავშირის დადგენა;
- შრომის ბაზრის ხარისხის განმსაზღვრელი ფაქტორების დადგენა/გამოვლენა;
- შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის განხილვა/ანალიზი კერძო სექტორის მიხედვით;
- დასაქმების სტრუქტურის მიმოხილვა და ანალიზი საკუთრების ფორმების მიხედვით;
- შრომის ბაზარზე დასაქმებულთა წილის განხილვა/ანალიზი სექტორულ ჭრილში;
- დასაქმების საიტებზე გამოქვეყნებული ვაკანსიების მიმოხილვა და ანალიზი;

- სამუშაო ძალის მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის გამოვლენა;
- შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიებისა და შესაბამისი კვალიფიკაციის დონის შეფასება;
- ბიზნესის როლის განსაზღვრა სამუშაო ძალის ხარისხზე;
- მოთხოვნა-მიწოდების აცდენის ძირითადი მიზეზების დადგენა/გამოვლენა;
- ბიზნესსა და შრომის ბაზარს შორის სამუშაო ძალის “ხარისხთან” დაკავშირებული არსებული პრობლემების და გამომწვევი მიზეზების დადგენა/გამოვლენა;
- სამუშაო ადგილების შევსებასთან დაკავშირებული სირთულების შესწავლა;
- COVID 19-ით გამოწვეული კრიზისის გავლენის დადგენა ბიზნესსა და შრომის ბაზარზე.

### **კვლევის ჰიპოთეზა**

ბიზნესის განვითარება ხელს უწყობს სამუშაო ადგილების შექმნას, რომლის შევსება გართულებულია სამუშაო ძალის დაბალი კვალიფიკაციითა და ბიზნესის მზარდი მოთხოვნებით.

### **საკვლევი საკითხები**

- რა როლი აქვს ბიზნესს შრომის ბაზრის განვითარებაში?
- რომელია შრომის ბაზრის მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებული სხვაობის ძირითადი მიზეზები?
- როგორია COVID-19 პანდემიის გავლენა შრომის ბაზარზე?

# სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვა

## თავი 1. შრომის ბაზრის სტრუქტურა

### 1.1. შრომის ბაზრის არსი და ელემენტები

თანამედროვე მსოფლიოში სხვადასხვა სახის ბაზართა შორის შრომის ბაზარი ერთ-ერთი ყველაზე რთული და მრავალმხრივია. იგი საბაზრო ეკონომიკის მნიშვნელოვანი ელემენტი და საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკური ცხოვრების დინამიური სფეროა, სადაც უმთავრეს ფაქტორს შრომითი ურთიერთობები წარმოადგენს (ტუხაშვილი, 2016). კონკრეტული განმარტებით, როგორც მ. შელია (შელია, 2004) აღნიშნავს, შრომის ბაზარი მოსახლეობის დასაქმებისა და შრომის ორგანიზაციის საბაზრო ფორმაა.

ნ. ლაცაბიძე (ლაცაბიძე, 2016) აცხადებს, რომ შრომის ბაზარზე ერთმანეთის პირისპირ წარსდგებიან მუშაობის მსურველები და დამსაქმებლები. იგი ისეთი მექანიზმია, რომელიც უზრუნველყოფს დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის ინტერესების შეთანხმებას. აღსანიშნავია, რომ შრომის ბაზარი, საბაზრო ეკონომიკის ფუნქციონირებას სამუშაო ძალის მოთხოვნისა და მიწოდების კანონის მოქმედებების საფუძველზე უზრუნველყოფს (პაიჭაძე, 2000). სამუშაო ძალის ერთობლივი მიწოდებით და ერთობლივი მოთხოვნით კი განისაზღვრება შრომის ბაზრის ტევადობა (ტუხაშვილი & სხვანი, 2016).

მ. ცარციძე (ცარციძე, 1998) განიხილავს შრომის ბაზრის შესახებ მეცნიერულ კვლევის ფუძემდებლების ა. სმიტის (1723-1790), დ. რიკარდოს (1772-1823, ჟ. სეის (1767-1832) და სხვათა ნაშრომებს. კლასიკოსები ხაზს უსვამენ შრომის ბაზარზე დასაქმების საკითხს და თვლიან, რომ საბაზრო რეგულირების ისეთ ბერკეტებს, როგორცაა სარგებლის განაკვეთის მერყეობა, ფასებისა და ხელფასების ელასტიკურობა, შრომის ბაზარზე სრული დასაქმების შენარჩუნება შეუძლია.

შრომის ბაზარი აუცილებელ კომპონენტს წარმოადგენს საბაზრო ეკონომიკაში, რაც თავის მხრივ გულისხმობს ეკონომიკურ ურთიერთობებს მყიდველებსა და გამყიდველებს შორის. ამასთან, შრომის ბაზრის წარმატების შემთხვევაში არსებითად ჩქარდება

მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესი, რაც მნიშვნელოვნად აუმჯობესებს სამუშაო პირობებს (Romer, 1996).

შრომის ბაზრის არსის განსაზღვრისას, ლაცაბიძე (ლაცაბიძე, 2016) წარმოაჩენს მეცნიერთა მოსაზრებებს შრომის ბაზარზე ყიდვა-გაყიდვის ობიექტის შესახებ. მეცნიერთა ერთი ნაწილი ეყრდნობა კლასიკური პოლიტიკური ეკონომიკის ცნობილი ინგლისელი წარმომადგენლების ა. სმიტისა (1723–1790) და დ. რიკარდოს (1772–1823) შეხედულებებს, რომლებიც თვლიან, რომ შრომის ბაზარზე იყიდება შრომა. მკვლევარების მეორე ნაწილი იზიარებს ცნობილი გერმანელი ეკონომისტის კ. მარქსის (1818–1883) თეორიას და მიიჩნევენ, რომ შრომის ბაზარზე ყიდვა-გაყიდვის ობიექტია შრომის უნარი – სამუშაო ძალა.

შრომის ბაზარს, როგორც საბაზრო ეკონომიკის ორგანულ შემადგენელ ნაწილს რთული სტრუქტურა აქვს. მ. ტუხაშვილი და სხვები (ტუხაშვილი & სხვანი, 2016). გამოყოფენ მთელ რიგ ელემენტებს, რომელთა არსებობა აუცილებელია ცივილიზებული შრომის ბაზრის ფორმირებისა და ფუნქციონირებისათვის. სტრუქტურულ ელემენტებს შორის მნიშვნელოვანია შრომის ბაზრის სუბიექტების მიერ მიღებული ეკონომიკური პროგრამები, გადაწყვეტილებები და იურიდიული ნორმები, რომლებიც არეგულირებენ შრომის ბაზრის სუბიექტებს შორის ურთიერთობებს. ასევე, მნიშვნელოვანია შრომის ბაზრის კონიუნქტურა, რომელშიც იგულისხმება შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის თანაფარდობა. აქვე აღსანიშნავია, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა, რომელიც დასაქმების სამსახურების სისტემის მეშვეობით უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის ნორმალურ ფუნქციონირებას. ასევე, თანამედროვე შრომის ბაზრის მნიშვნელოვანი ელემენტია სოციალური დაცვის სისტემა, რომელიც გამოთავისუფლებულ პერსონალს უწევს შესაბამის დახმარებას. ბოლოს, სტრუქტურულ ელემენტებს შორის, ერთ-ერთი მთავარი შრომის ბაზრის სუბიექტებია – დამსაქმებლები, დასაქმებულები და სახელმწიფო (ლომსაძე-კუჭავა & გიორგაძე, 2016).

შრომის ბაზრის მთავარ სოციალურ-ეკონომიკურ ფუნქციას ეფექტიანი დასაქმების მიღწევა წარმოადგენს. თუმცა, შრომის ბაზარზე ცვალებადი პირობები მასზე

მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს. თუ შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდება უტოლდება ერთმანეთს, ასეთ შემთხვევაში არსებობს საბაზრო წონასწორობა. აღნიშნული წონასწორობის დარღვევის შემთხვევაში ვითარდება უმუშევრობა, ასევე ბაზარზე იქმნება სამუშაო ძალის მნიშვნელოვანი დეფიციტი, რაც არსებითად აისახება დასაქმებულთა ხელფასების კლებაზე (Romer, 1996).

აღსანიშნავია, რომ შრომის ბაზრის ფუნქციონირება მრავალ ფაქტორზეა დამოკიდებული. ეს ფაქტორები ერთმანეთისგან განსხვავებული ხასიათით გამოირჩევიან (ეკონომიკური, სოციალური, დემოგრაფიული, ორგანიზაციული, საკანონმდებლო, ინსტიტუციონალური) და მათი ურთიერთგავლენით გარკვეულწილად ფოკუსირდება ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა (მესხი, 2017). აღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომის ბაზარი მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს ეკონომიკური ურთიერთობების შესწავლა-გაანალიზებისათვის.

## 1.2. შრომის ბაზრის რეგულირება და ინფრასტრუქტურა

მნიშვნელოვანია განვიხილოთ შრომის ბაზრის მნიშვნელოვანი კომპონენტები, როგორც არის მისი ინფრასტრუქტურა და რეგულირება.

შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა წარმოადგენს ერთგვარ სამართლებრივ გარემოს, რომელიც განაპირობებს შრომის ბაზრის წარმატებულ მუშაობას. იგი არის შრომითი მოწყობის ინსტიტუტებისა და მარეგულირებელი მექანიზმების სისტემა, რომელსაც შეუძლია შექმნას ეკონომიკურად ხელსაყრელი პირობები, შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების ბალანსის დასამყარებლად. შრომის ბაზრის განვითარების ხარისხი დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორ ასრულებს იგი თავის ძირითად ფუნქციებს. აღსანიშნავია, რომ ფუნქციების უზრუნველყოფაში მნიშვნელოვანია სწორედ შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ფუნქციის როლი. კონკრეტულად, მის ფუნქციებში მოიაზრება: შრომითი შუამავლობა, დასაქმებულებისა და უმუშევრების პროფესიული მომზადება-გადამზადება, სამუშაო ადგილების შექმნა-შენარჩუნება და მოსახლეობის ინფორმაციული უზრუნველყოფა (ცარციძე, 2016).

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოში არსებობს შრომის ბაზრის განუვითარებელი ინფრასტრუქტურა, რაზეც არაერთი სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემა მეტყველებს. მათ შორის სიღარიბე, უმუშევრობა, არალეგალური მიგრაცია და სხვ. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების უზრუნველყოფა მნიშვნელოვან ამოცანას წარმოადგენს ქვეყნისთვის (EU, 2016).

გარდა, ინფრასტრუქტურისა შრომის ბაზრის ეფექტურ ფუნქციონირებაში დიდი როლი აკისრია შრომის ბაზრის რეგულირებას. შრომის ბაზარზე მიმდინარე თვითდინებადი პროცესები სირთულეებს უქმნის, როგორც მოსახლეობას, ასევე მწარმოებლებს. შრომის ბაზრის რეგულირება კავშირშია კვალიფიკაციისა და სავალდებულო განათლების მოთხოვნებთან, რომელსაც უნდა აკმაყოფილებდეს შრომის ბაზარი. დამსაქმებლებს უძნელდებათ შესაბამისი კვალიფიკაციისა მქონე ადამიანური რესურსის მოძიება, რაც იწვევს თავისუფალი სამუშაო ადგილების შევსების პროცესის დროში გაწელვას. ცხადია, რომ მსოფლიო ბაზარზე არსებული კონკურენციის გამო ბიზნესის მოდერნიზაციის აუცილებლობა მოითხოვს ადამიანური კაპიტალის გადამზადების მასშტაბურ და ეფექტურ სისტემას. აღნიშნულიდან გამომდინარე, ქვეყნის ეკონომიკური მდგრადობის და კონკურენტუნარიანობის მიღწევა-შენარჩუნებისათვის, მნიშვნელოვან ფაქტორს შრომის ბაზრის რეგულირება წარმოადგენს, რაშიც მნიშვნელოვან როლს შეასრულებს სახელმწიფოს ხელშეწყობა და შრომის ბაზრის მარეგულირებელი ინფრასტრუქტურის ჩამოყალიბება (ლომსაძე-კუჭავა & გიორგაძე, 2016).

საინტერესოა, კლასიკოსებისა და ნეოკლასიკოსების მიერ (თსუ, 2016) შრომის ბაზრის რეგულირების თეორიის განვითარებაში, ჩამოყალიბებული მნიშვნელოვანი დასკვნები. რომლის თანახმად, საბაზრო სისტემას აქვს თვითრეგულირების უნარი. შრომის ბაზარზე განსაკუთრებულ შემთხვევებში დარღვეული წონასწორობა დროთა განმავლობაში ისევ აღდგება და შესაბამისად, შესაძლებელია კვლავ სრული დასაქმების მიღწევა.

მამასადაძე, მოსახლეობის ცხოვრების დონე და სოციალური კმაყოფილება დამოკიდებულია სწორედ შრომის ბაზრის გამართულ ფუნქციონირებაზე, რაც



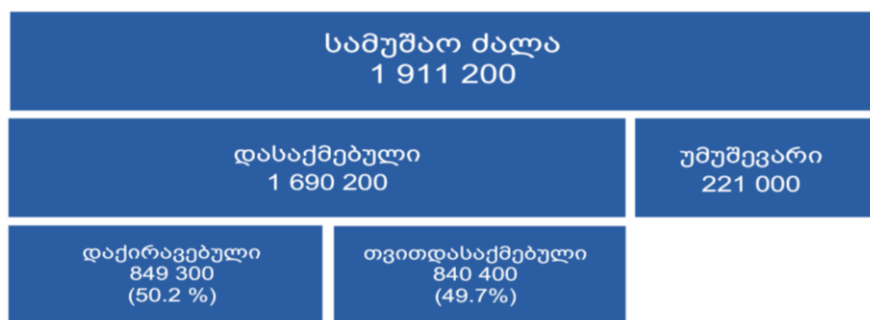
მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის და მისი ეფექტური ფუნქციონირების მხრივ (Rutkowski, 2006).

### 1.3. შრომის ბაზრის (ზოგადი სტატისტიკა) სტატისტიკური მიმოხილვა

შრომის ბაზარზე მიმდინარე მოვლენებისა და პროცესების ანალიზისთვის აუცილებელია მისი სტატისტიკის შესწავლა, რომლის საშუალებით დგინდება შრომის ბაზრის რაოდენობრივი კანონზომიერებები. შრომის ბაზრის სტატისტიკა შეისწავლის ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს, როგორცაა: ეკონომიკურად აქტიური და არააქტიური მოსახლეობა, მათი რაოდენობა, უმუშევრობა, დასაქმების დონე, სტრუქტურა პროფესიების, ეკონომიკის სექტორები, დარგების, გენდერულ, ქალაქ-სოფლის და რეგიონების მიხედვით და ა.შ. შესაბამისად, შრომის ბაზრის სტატისტიკის მაჩვენებლები წარმოადგენს უმნიშვნელოვანეს მაკროეკონომიკურ ინდიკატორებს, რომლებიც აუცილებელია სახელმწიფო სოციალური და ეკონომიკური პოლიტიკის შემუშავებისთვის (ხმალაძე, 2017).

პირველ რიგში, მნიშვნელოვანია განვიხილოთ საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებული სამუშაო ძალის სტატისტიკა, რაც შრომის ბაზრის მდგომარეობის შესწავლისათვის მნიშვნელოვან ინფორმაციას იძლევა.

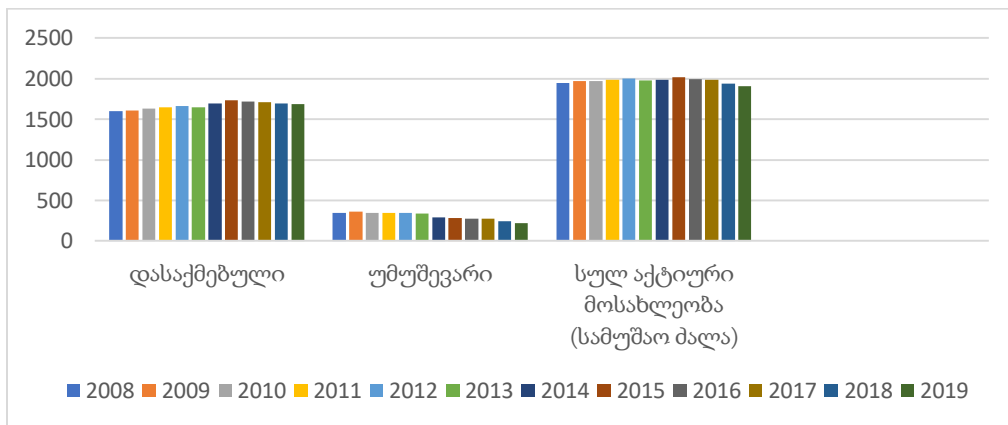
დიაგრამა 1. სამუშაო ძალის სტატისტიკა საქართველოში



წყარო: სტატისტიკის ეროვნული სამსახური 2019

2019 წლის მონაცემებით, საქართველოში დასაქმებულთა რაოდენობამ 1.69 მილიონი შეადგენა, ხოლო უმუშევართა რაოდენობამ 221 000 ადამიანი. აქვე, საყურადღებოა ტენდენციური ორი ფაქტორის შედარება, ესენია დაქირავებული და თვითდასაქმებული მოსახლეობის წილი. დასაქმებულთა რაოდენობიდან 46% თვითდასაქმებულია, 54% კი დაქირავებით დასაქმებული. საქართველოში ტრადიციულად თვითდასაქმებულთა რაოდენობა მეტია დაქირავებით დასაქმებულებზე. რაც იქიდან გამომდინარეობს, რომ მოსახლეობის დიდ ნაწილ უჭირს ფორმალური სამუშაოს პოვნა და იძულებულნი არიან თავის გადასარჩენად თვითდასაქმდნენ (დიაკონიძე & ნაცვლიშვილი, 2020).

დიაგრამა 2. უმუშევრობის დონე საქართველოში 2008-2019 წლების მონაცემები



წყარო: სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

აღნიშნული მონაცემების თანახმად, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ წლების განმავლობაში უმუშევრობის დონეს მკვეთრად აჭარბებდა დასაქმებულ პირთა ოდენობა. მონაცემებზე დაყრდნობით ასევე ცხადი ხდება, რომ უმუშევრობის მაჩვენებლები 2008 წლიდან 2019 წლის ჩათვლით მნიშვნელოვნად გაუმჯობესებულია. მართალია, უმუშევრობის დონე საქართველოში ნელი ტემპით, მაგრამ ეტაპობრივად კლებულობს. 2019 წლის მონაცემებით უმუშევრობის დონე 11.6%-ია. რაც შეეხება დასაქმების მაჩვენებელს, იგი მზარდი ტენდენციით ხასიათდება, თუმცა ბოლო წლებში აღინიშნება გარკვეული ცვალებადობა.

ზემოაღნიშნული ინფორმაცია, მნიშვნელოვან სურათს იძლევა საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის შესახებ. დასაქმებულთა რაოდენობას ეკონომიკური სახეების მიხედვით, მომდევნო თავში ვრცლად განვიხილავთ.

## **თავი 2. ბიზნესის გავლენა დასაქმების მაჩვენებელზე**

### **2.1. ბიზნესისა და შრომის ბაზრის ურთიერთკავშირი**

ქვეყნის ეკონომიკური სიძლიერე დამოკიდებულია ბიზნეს სექტორის განვითარების ხარისხზე, ვინაიდან სწორედ ბიზნესი წარმოადგენს ერთგვარ ინსტრუმენტს, რომლის მეშვეობითაც სახელმწიფო ახორციელებს თავის ფუნქციებს. აღსანიშნავია, რომ ორივეს, როგორც ბიზნესის, ასევე ქვეყნის წარმატება დამოკიდებულია შრომის ბაზრის მთავარ აქტორზე - ადამიანურ კაპიტალზე.

სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა და შესაბამისად, უმუშევრობა დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორ ფუნქციონირებს ეკონომიკური ციკლი. საბაზრო ეკონომიკა ძირითადად ეყრდნობა კერძო საკუთრების სისტემას. თუ ქვეყნის საერთო ეკონომიკურ პოტენციალში აღმავალი ბიზნესის ხვედრითი წილი დიდია, მაშინ ასევე გვაქვს ეკონომიკური წინსვლა. პირიქით შემთხვევაში კი ეკონომიკური კრიზისი (ლომსაძე-კუჭავა & გიორგაძე, 2016).

ამერიკელი ეკონომისტი ჯ. ჰელბრეიტი (ჰელბრეიტი, 1969) წერს, რომ „უმუშევრობის პროცენტის ზრდა სამუშაო ძალის რაოდენობაში გვიჩვენებს ეკონომიკური სისტემის მოშლილობის ხარისხს.“ ცხადია, რომ მაკროეკონომიკური სტაბილურობისა და ეკონომიკური ზრდის გარეშე შეუძლებელია შრომის ბაზრის ნორმალური ფუნქციონირება, სამუშაო ადგილებისა და შესაბამისად, დასაქმების ზრდა (თსუ, 2009). ეკონომიკის განვითარებაში კი მნიშვნელოვანი როლი აკისრია კერძო სექტორს. სწორედ კერძო სექტორი ქმნის ქვეყანაში კონკურენტულ გარემოს, რომელსაც შეუძლია სოციალური პრობლემების აღმოფხვრა, დასაქმების დონის ზრდა, შესაბამისად სიღარიბის დაძლევაში მნიშვნელოვანი წვლილის შეტანა (ჭელიძე, 2020). ნ. მიქიაშვილიც (მიქიაშვილი, 2012) აღნიშნავს, რომ ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა მიიღწევა კერძო სექტორისთვის

შესაბამისი პირობების უზრუნველყოფით, რაც მნიშვნელოვანია მცირე ეკონომიკის ქვეყნებისთვის საბაზრო სტიმულების მეტად განვითარებისთვის.

განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის ქვეყნებში უაღრესად დიდია ბიზნესის როლი და მნიშვნელობა. დღეს ჯანსაღი ბიზნესის განვითარების პირობები განსაზღვრავს ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკის განვითარების დონეს. ამიტომ, ბიზნესი ხდება საქართველოს ეკონომიკის შემადგენელი ნაწილი. საქართველოში უკვე ბევრი მოქალაქისათვის ბიზნესი გახდა სამუშაოს ძირითადი სახეობა ან მეორადი დასაქმების ფორმა (შუბლაძე & ნანიტაშვილი, 2011).

შრომის ბაზარზე ბიზნესის როლის მნიშვნელობას ხაზს უსვამს USAID-ისა და IOM-ის (USAID & IOM, 2010) მიერ ჩატარებული კვლევაც, რომლის თანახმად, საქართველოში ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა და მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობა დიდწილად დამოკიდებულია ბიზნესის განვითარებაზე.

DCFTA ყურადღებას ამახვილებს შრომის როლის მნიშვნელობაზე ეკონომიკის განვითარების კუთხით. აყალიბებს სავაჭრო პოლიტიკის რეგულირების ფარგლებს და გვთავაზობს მდგრადი განვითარების პოლიტიკის ფორმულას. კერძოდ, შრომა არის ეკონომიკური პოლიტიკის ნაწილი, ხოლო შრომითი სტანდარტები და ღირსეული შრომა სასარგებლო როლს ასრულებს ეკონომიკურ ეფექტიანობაზე, ინოვაციებსა და პროდუქტიულობაზე (საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი, 2018).

მ. ნანიტაშვილის აზრით (ნანიტაშვილი, 2011) საქმიანი ურთიერთობები ბიზნესმენებსა (სამუშაოს მიმცემთა) და დაქირავებულ მუშაკებს შორის შეადგენენ საქმიან ურთიერთობათა ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან სფეროს საზოგადოებაში. მოცემულ ურთიერთობათა სტაბილურობაზე, პროგნოზირებადობასა და ეფექტიანობაზე დამოკიდებულია არა მარტო ქვეყნის ეკონომიკის განვითარების დონე, არამედ საზოგადოების სოციალური მდგრადობის ხარისხიცა და საზოგადოების წევრთა უნარიანობის განვითარების მასშტაბებიც.

გ. შუბლაძე (შუბლაძე, 2011) ბიზნესს (ინგლ. Business – საქმე) განიხილავს, როგორც სამეურნეო (ეკონომიკური) საქმიანობას და საქმიან ურთიერთობას მის მონაწილეებს შორის, რომელთა მიზანია ეკონომიკური სარგებლის (სარფის) მიღება მოგების ან სხვა ფორმით. ავტორი ასევე აღნიშნავს ბიზნესის განსაკუთრებულ შემთხვევას მეწარმეობას (სამეწარმეო საქმიანობა), რომელიც ყველაზე მჭიდროდაა დაკავშირებული ბიზნესთან. რომ არ იყოს საწარმოო ბიზნესი, სავაჭრო ბიზნესი დაკარგავდა მატერიალურ, ნივთობრივ საფუძველს და იქნებოდა მხოლოდ იმპორტული საქონლით ვაჭრობა. ჯ. კლარკი (კლარკი, 1992) მიიჩნევს, რომ სწორედ სამეწარმეო საქმიანობას მოაქვს კაპიტალისტისათვის მოგება: „თავისუფალი კონკურენცია მისწრაფვის მისცეს შრომას ის, რაც იქმნება შრომით, კაპიტალისტებს – ის, რაც იქმნება კაპიტალით, ხოლო მეწარმეებს – ის, რაც იქმნება კოორდინირების ფუნქციით“. ამგვარად, ბიზნესი და მეწარმეობა რიგ ქვეყნებსა (გერმანია, რუსეთი და სხვ.) და ლიტერატურაში გამოიყენება როგორც სინონიმები.

ამრიგად, შრომა ბიზნესის განხორციელების პროცესია, რომლის დროსაც ადამიანები იყენებენ თავიანთ უნარებს (შუბლაძე, 2011). როგორც რუბინი (რუბინი, 2009) აღნიშნავს დაქირავებულ-შრომითი ბიზნესის სუბიექტები, ანუ დაქირავებული მუშაკები არიან ადამიანები, რომლებიც აკეთებენ თავიანთ ბიზნესს ბიზნესმენებისათვის თავიანთი სამუშაო ძალის შეთავაზებით შეთანხმებული ანაზღაურების საფუძველზე. ამჟამად მთელ მსოფლიოში დასაქმებულთა აბსოლუტურ უმრავლესობას (90%-ზე მეტი) სწორედ დაქირავებული მუშაკები შეადგენენ.

## 2.2. კერძო სექტორის როლი დასაქმების მაჩვენებლებში

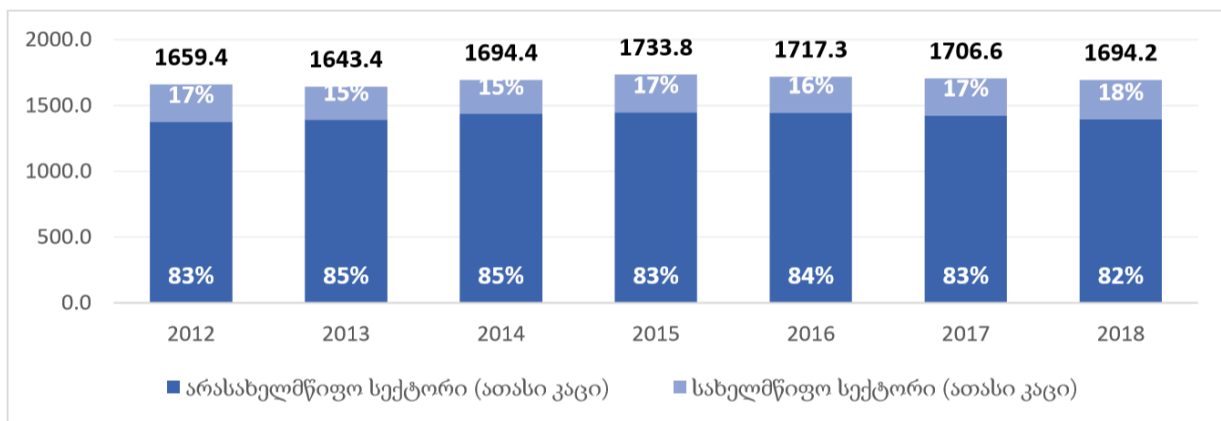
უმუშევრობის დონის შემცირება და დასაქმების ზრდა საქართველოს ეკონომიკის ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს, რაც შესაბამისად ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკის ერთ-ერთი პრიორიტეტია. ამასთან, საბაზრო ეკონომიკის პირობებში, კერძო სექტორის განვითარება და ზრდა წარმოადგენს უმუშევრობის შემცირების

ყველაზე ეფექტიან მექანიზმს (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2019).

შრომის ბაზარზე დასაქმების ორ ძირითად წყაროს წარმოადგენს სახელმწიფო და არასახელმწიფო (კერძო) სექტორი. საკუთრების ფორმების მიხედვით დასაქმებულთა განაწილება კი ცხადყოფს, რომ საქართველოში დასაქმების ზრდის ძირითადი წყარო კერძო სექტორია.

საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2019) გვიჩვენებს, რომ 2018 წელს არასახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა წილია 82% (1 394,4 კაცი), ხოლო სახელმწიფო სექტორში 18% (299,8 კაცი) შეადგინა (დიაგრამა 3). საკუთრების ფორმების მიხედვით დასაქმებულთა განაწილება გასული წლების ტენდენციას ინარჩუნებს და ქვეყანაში დასაქმების ძირითად წყაროს ბიზნეს სექტორი წარმოადგენს.

დიაგრამა 3. დასაქმება საკუთრების ფორმების მიხედვით



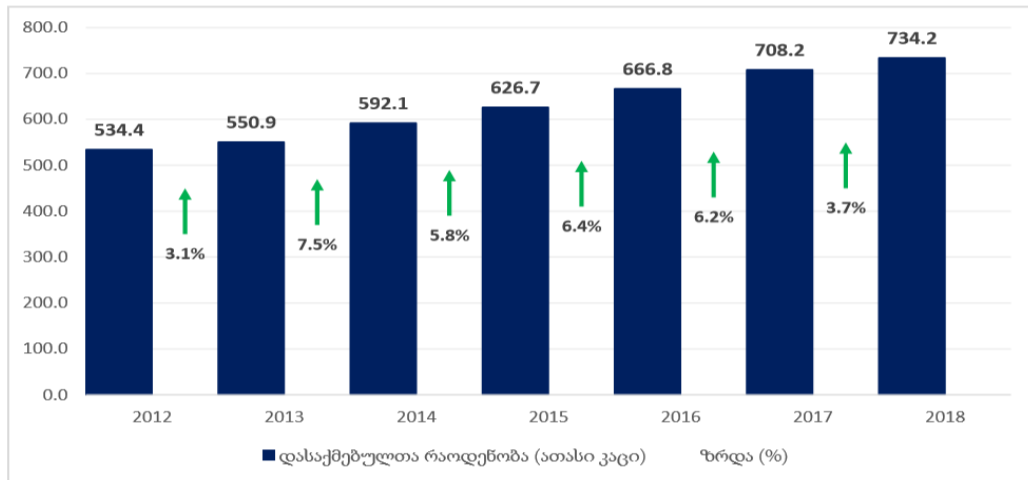
### წყარო: საქსტატი

საქსტატის 2019 წლის მონაცემებით (საქსტატი, 2019) სულ დასაქმებულია 1 690,2 ათასი კაცი. აქედან, სახელმწიფო სექტორში – 299,7, ხოლო არასახელმწიფო სექტორში 1 390,5 ათასი კაცი.

2018 წელს ბიზნეს სექტორში დასაქმებული ადამიანების რაოდენობამ 734,2 ათასი ადამიანი შეადგინა, რაც წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელთან შედარებით 3,7%-ით

მეტია (დიაგრამა 4). აღსანიშნავია, რომ ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა ბოლო წლებში, მუდმივად მზარდი ტენდენციით ხასითდება. რაც კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს, ბიზნესის როლის მნიშვნელობას სამუშაო ადგილების ზრდისა და შესაბამისად, დასაქმების თვალსაზრისით.

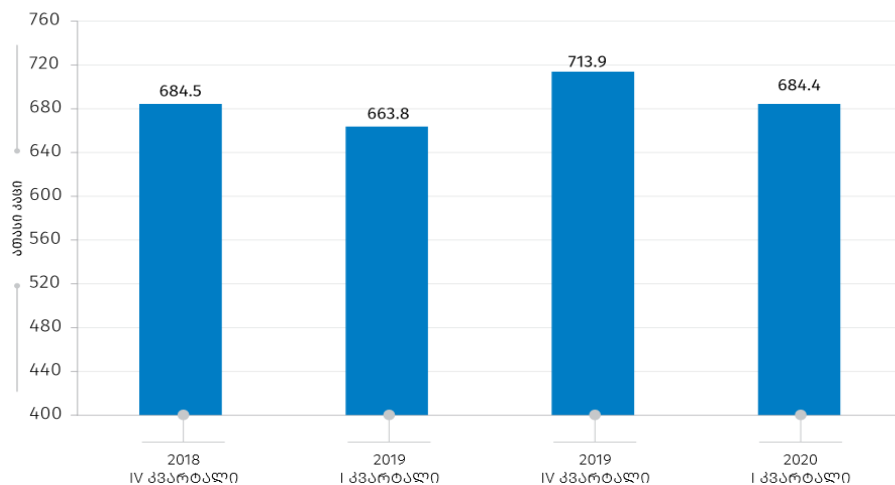
დიაგრამა 4. დასაქმება ბიზნეს სექტორში



წყარო: საქსტატი

2018 და 2020 წელთან შედარებით 2019 წლის IV კვარტალი (დიაგრამა 5) დასაქმებულთა რაოდენობით ყველაზე მაღალი მაჩვენებლით გამოირჩევა, (საქსტატი, 2020).

დიაგრამა 5. ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა კვარტლების მიხედვით



წყარო: საქსტატი

ამგვარად, ნათელია არასახელმწიფო სექტორის, კერძოდ, ბიზნესის მნიშვნელობა საქართველოს შრომის ბაზარზე დასაქმების თვალსაზრისით. ბიზნეს სექტორების მიხედვით დასაქმებულთა განაწილებას კი, მომდევნო ქვეთავში განვიხილავთ.

### **2.3. დასაქმება სექტორულ ჭრილში**

ბიზნესის როლის მნიშვნელობა ეკონომიკურ ზრდასა და დასაქმებაზე ნათლად იკვეთება სხვადასხვა სექტორების მიხედვით. ამ მხრივ მნიშვნელოვანია შრომის ბაზრის კვლევის მონაცემები სექტორულ ჭრილში.

საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2019) გვიჩვენებს, რომ ქვეყანაში სექტორების მიხედვით დასაქმებულთა რაოდენობა არათანაბრადაა განაწილებული. საყურადღებოა ის ფაქტიც, რომ საკმაოდ დაბალია პროდუქტიულობა ეკონომიკის ყველა სექტორში, განსაკუთრებით კი სოფლის მეურნეობის სექტორში. ეს გამოწვეულია ამ სექტორში თვითდასაქმებულთა დიდი ოდენობით.

2016–2017 წლების მსგავსად 2018 წელს ბიზნეს სექტორში დასაქმების მაღალი წილით გამოირჩევიან საბითუმო და საცალო ვაჭრობის (26,8%), მრეწველობისა (17,8%) და მშენებლობის (10,1%) სექტორები (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2019).

2017 წელს ბიზნეს სექტორში სამუშაო ადგილების რაოდენობა 6.2%-ით გაზრდილი იყო. რაც იმაზე მეტყველებს, რომ 2017 წლიდან გაზრდილმა კერძო სექტორის აქტივობამ დადებითი გავლენა იქონია ბიზნეს სექტორში სამუშაო ადგილების შექმნაზე. (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2018).

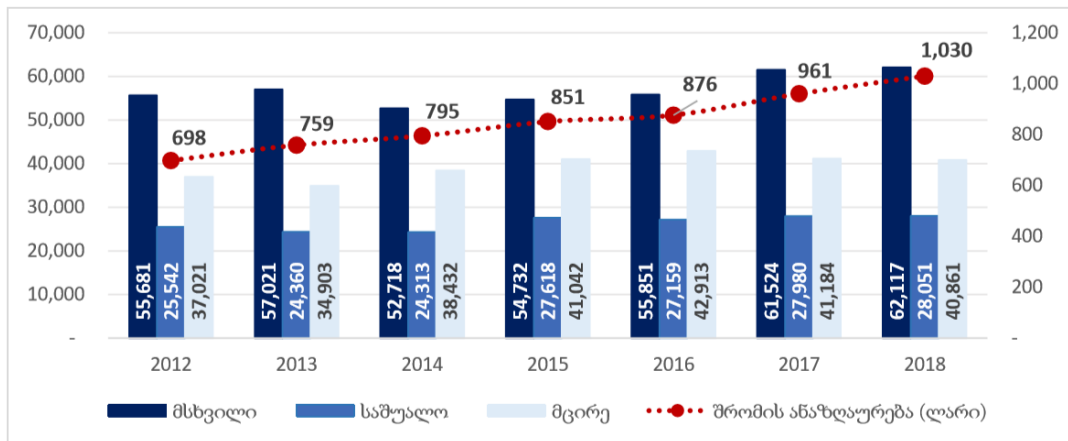
მეტი სიცხადისთვის, განვიხილოთ 2016–2018 წლების დასაქმების მაჩვენებელი სექტორების მიხედვით.

#### **მრეწველობა**



2016 წელს მრეწველობის სექტორი უზრუნველყოფს მთლიანი დასაქმების 7%-ს, 2017 წელს 8,3%-ს, ხოლო 2018 წელს 7,7%. რაც შეეხება ბიზნეს სექტორის დასაქმების მაჩვენებელს 2016 წელს 19% შეადგინა, 2017 წელს 18,5%, 2018 წელს კი 17,8%. 2018 წელს მრეწველობის სექტორში დასაქმებულთა 47% მსხვილი ზომის საწარმოებზე მოდის, 31% - მცირე ზომის, ხოლო 21% - საშუალო ზომის საწარმოებზე (დიაგრამა 6). (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017–2019).

დიაგრამა 6. დასაქმებულთა რაოდენობა და შრომის ანაზღაურება მრეწველობის სექტორში



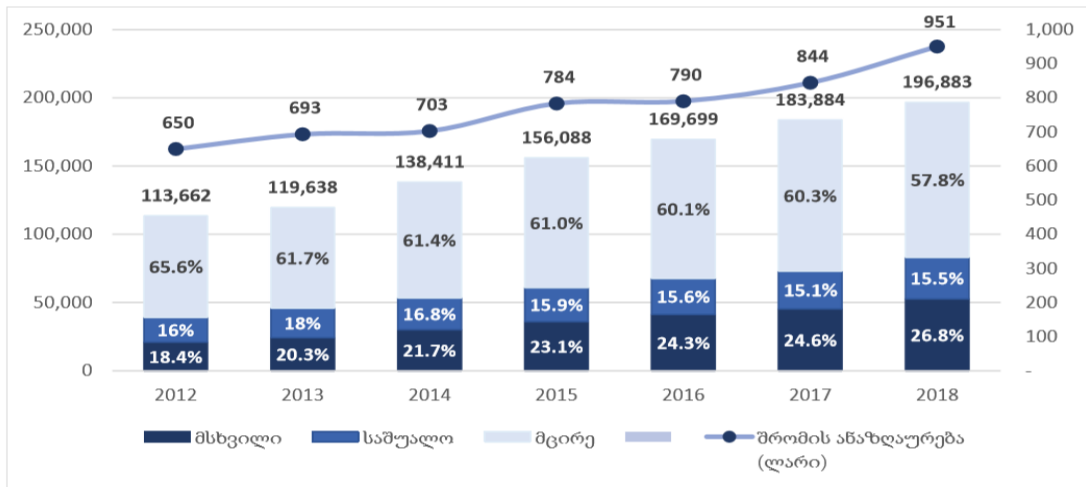
წყარო: საქსტატი

### ვაჭრობა

2016 წელს ვაჭრობის სექტორში დასაქმებულთა წილმა შეადგინა მთლიანი დასაქმების 9%, 2017 წელს 10%, ხოლო 2018 წელს 11.6%. ასევე, 2016 წელს ვაჭრობის სექტორი უზრუნველყოფს ბიზნეს სექტორის დასაქმების 25%-ს, 2017 წელს 26%-ს, 2018 წელს კი 26.8%-ს. აღნიშნულ სექტორში დასაქმების 58%-ზე მეტი მცირე ზომის საწარმოებზე მოდის, ხოლო საშუალო (15%) ზომის საწარმოებში ყველაზე მცირე ნაწილია დასაქმებული (დიაგრამა 5). ამასთან, აღნიშნულ სექტორში დასაქმებულთა ძირითადი წილი საცალო და საბითუმო ვაჭრობაზე მოდის. 2010-2018 წლებში ვაჭრობის სექტორმა შეიტანა ყველაზე მაღალი წვლილი ბიზნეს სექტორის დასაქმების ზრდაში (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017–2019).

„უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევის” მიხედვით, 2017 წელს ვაჭრობაში დასაქმებული იყო ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა 24,9%. ასევე, საგრძნობლად გაიზარდა (10,8%) დასაქმება გასულ წელთან შედარებით. (საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2017)

დიაგრამა 7. დასაქმებულთა რაოდენობა, მათი განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით და შრომის ანაზღაურება ვაჭრობის სექტორში

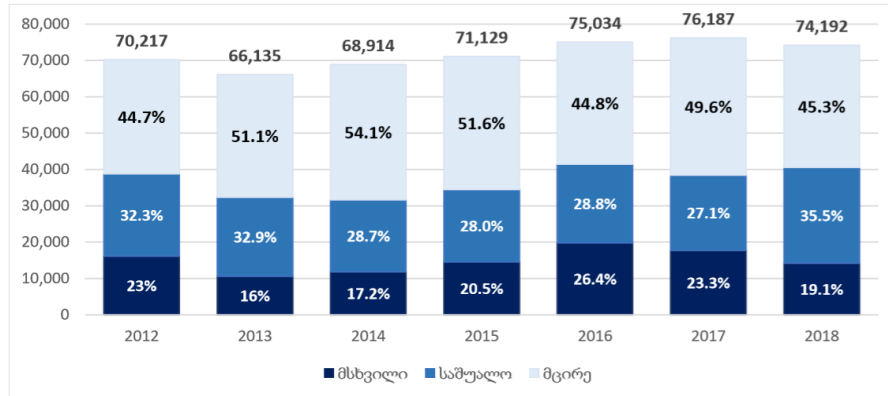


წყარო: საქსტატი

### მშენებლობა

2016 წელს მშენებლობის სექტორში დასაქმებულთა წილმა მთლიანი დასაქმების 4%, 2017 წელს 5% და 2018 წელს 4,4% შეადგინა. მშენებლობის სექტორმა 2016–2017 წლებში ბიზნეს სექტორის დასაქმების 11%, ხოლო 2018 წელს 10,1% შეადგინა (დიაგრამა 8). აღსანიშნავია, რომ წინა წელთან შედარებით მცირედით შემცირებულია დასაქმებულთა რაოდენობა აღნიშნულ სექტორში. დასაქმებულთა ყველაზე დიდი ნაწილი მცირე ზომის საწარმოებშია დასაქმებული. 2018 წელს მცირე ზომის საწარმოებში, სექტორში დასაქმებულთა 45% იყრის თავს, საშუალოში - 36%, ხოლო მსხვილი ზომის საწარმოებში დასაქმებულთა წილი 19%-ს შეადგენს (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017–2019).

დიაგრამა 8. დასაქმებულთა რაოდენობა მშენებლობის სექტორში და მათი განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით

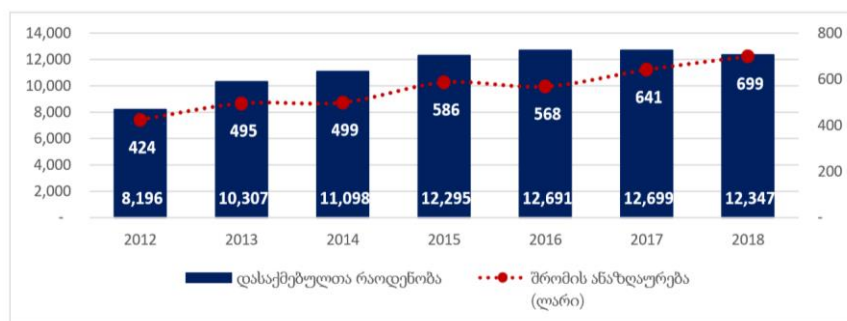


წყარო: საქსტატი

### სოფლის მეურნეობა

სოფლის მეურნეობის სექტორში დასაქმებულთა წილი ქვეყნის მთლიანი დასაქმების 40%-მდეა, რომელიც სექტორების მხრივ ყველაზე მაღალი წილით გამოირჩევა. 2018 წელს ბიზნეს სექტორის დასაქმებაში მისი წილი მხოლოდ 1.7%-ია, თუმცა 2016–2017 წლებში 2% იყო. აღნიშნული მაჩვენებელი გამოწვეულია სოფლის მეურნეობის სექტორში თვითდასაქმებულთა მაღალი ხვედრითი წილით. სოფლის მეურნეობაში დაბალია პროდუქტიულობა, მისი წილი ქვეყნის მასშტაბით მთლიანი შიდა პროდუქტის დაახლოებით 9%-ს შეადგენს (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017–2019).

დიაგრამა 9. დასაქმებულთა რაოდენობა და შრომის ანაზღაურება სოფლის მეურნეობის სექტორში

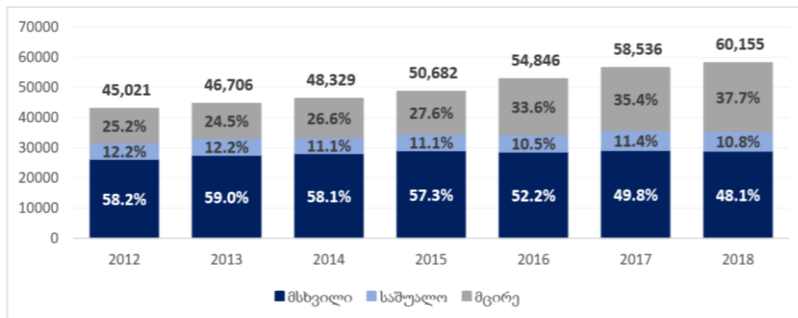


წყარო: საქსტატი

### ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა

2018 წელს ტრანსპორტირება/დასაწყობების და ინფორმაცია/კომუნიკაციების სექტორებში დასაქმებულთა რაოდენობა 60 ათასს აღემატებოდა, რაც წინა წელთან შედარებით 3%-ით მეტია (დიაგრამა 8). სექტორში დასაქმებულები უზრუნველყოფენ მთლიანი დასაქმების 3,4%-ს, ხოლო ბიზნეს სექტორის დასაქმების 7,9%-ს. აღსანიშნავია, რომ 2016–2017 წლებში ეს მაჩვენებელი უფრო მაღალი იყო. 2016 წელს აღნიშნული სექტორი ბიზნეს სექტორის დასაქმების 10%-ს, ხოლო 2017 წელს 11%-ს უზრუნველყოფდა (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017–2019).

დიაგრამა 10. დასაქმებულთა რაოდენობა ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობის სექტორში და მათი განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით



წყარო: საქსტატი

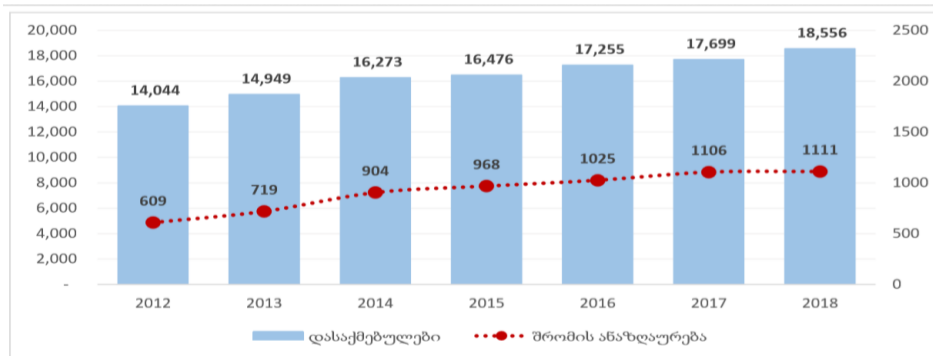
ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობის სექტორში დასაქმებულთა დიდი ნაწილი, როგორც 2016–2017 წლებში, ისე 2018 წელს მსხვილი ზომის (48%) საწარმოებშია დასაქმებული. დანარჩენი 38% მცირეში, ხოლო დასაქმებულთა 11% საშუალო ზომის საწარმოში ფიქსირდება (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017–2019).

### უძრავი ქონება

2018 წელს უძრავი ქონების წილი მთლიან დასაქმებაში მხოლოდ 1,1%-ს (18,5 ათასი დასაქმებული) შეადგენს (დიაგრამა 11), თუმცა, შედარებით მაღალია აღნიშნული სექტორის წილი ბიზნეს სექტორის დასაქმებაში და 2.5%-ს უტოლდება. 2016–2017 წლებში ასევე მცირეა მისი წილი მთლიან დასაქმებაში. 2016 წელს 2%-ს შეადგენს, 2017 წელს კი 0.2%-ს. 2018 წლის მსგავსად მაღალია აღნიშნული სექტორის წილი ბიზნეს სექტორის დასაქმებაში. 2016 წელს მაჩვენებელი 10%-ს, ხოლო 2017 წელს 2.5%-ს უტოლდება (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017–2019).

აღსანიშნავია, რომ 2010 წლიდან უძრავი ქონების სექტორი დასაქმების მზარდი ტენდენციით გამოირჩევა და მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდაში.

დიაგრამა 11. დასაქმებულთა რაოდენობა და შრომის ანაზღაურება უძრავი ქონების სექტორში (ლარი)



წყარო: საქსტატი

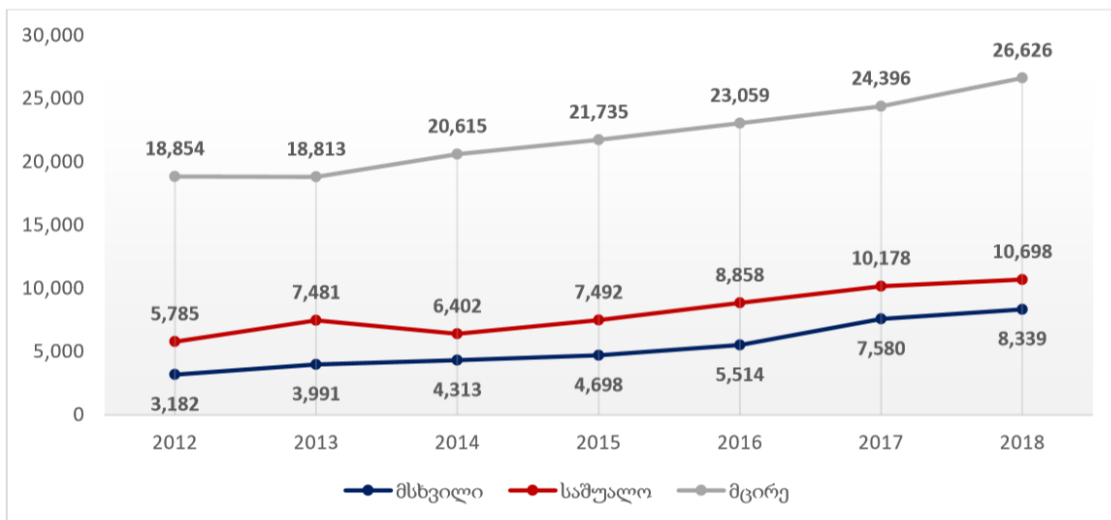
### სასტუმროები და რესტორნები

სასტუმროებსა და რესტორნებში დასაქმებულთა წილი დროთა განმავლობაში მზარდი ტენდენციით გამოირჩევა (დიაგრამა 12). 2016 წელს მთლიანი დასაქმების 1%-ს, ხოლო ბიზნეს სექტორის დასაქმების 5%-ს შეადგენს. 2017 წელს კიდევ გზრდილია მაჩვენებელი და შეადგენს მთლიანი დასაქმების 2.2%-ს, ხოლო ბიზნეს სექტორის

დასაქმების 6%-ს შეადგენს. 2018 წლის მონაცემებით კი მთლიანი დასაქმების 2.7%, ხოლო ბიზნეს სექტორში დასაქმების 6,2% შეადგინა.

ტურიზმი ერთ-ერთი სწრაფად მზარდი სექტორია და შესაბამისად, მზარდია მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე სასტუმროებისა და რესტორნების მხრიდან. ბიზნეს სექტორის სტატისტიკის მიხედვით 2016 წელს დასაქმებულთა რაოდენობა 132%-ით არის გაზრდილი 2010 წელთან შედარებით, 2017 წელს 162%-ით, ხოლო 2018 წელს 187%-ით. სასტუმროებისა და რესტორნების სექტორში დასაქმებულთა ყველაზე დიდი წილი მცირე ზომის საწარმოებზე მოდის (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017–2019).

დიაგრამა 12. დასაქმებულთა რაოდენობა სასტუმროებისა და რესტორნების სექტორში საწარმოთა ზომების მიხედვით

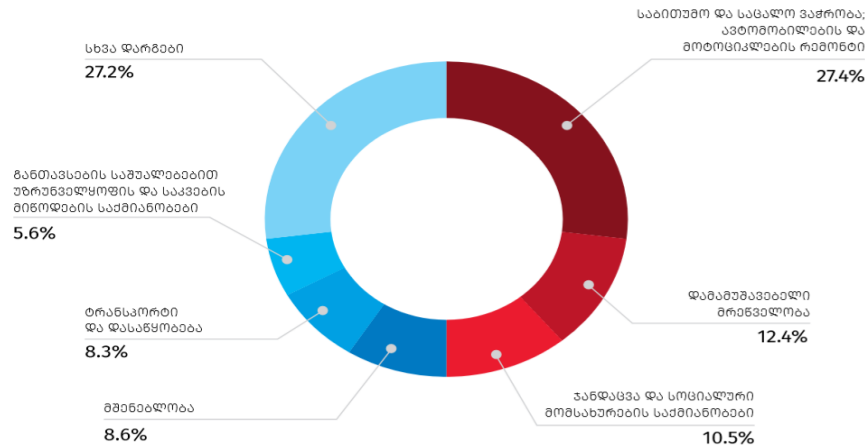


წყარო: საქსტატი

ასევე, საინტერესოა უახლესი 2020 წლის I კვარტლის მონაცემები (დიაგრამა 13), რომლის მიხედვით, დასაქმებულთა რაოდენობის მხრივ ბიზნეს სექტორში ვაჭრობის (27.4%-საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტი), დამამუშავებელი მრეწველობისა (12.4 %) და ჯანდაცვის და სოციალური მომსახურების საქმიანობების დარგები (10.5%) ლიდერობენ. მნიშვნელოვანი წილი მოდის მშენებლობის (8.6%), ტრანსპორტისა და დასაწყობების (8.3%), განთავსების

საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობების დარგის საწარმოებზეც (5.6%) (საქსტატი, 2020).

დიაგრამა 13. 2020 წლის I კვარტალი, ბიზნეს სექტორის დასაქმებულთა რაოდენობის სტრუქტურა



წყარო: საქსტატი

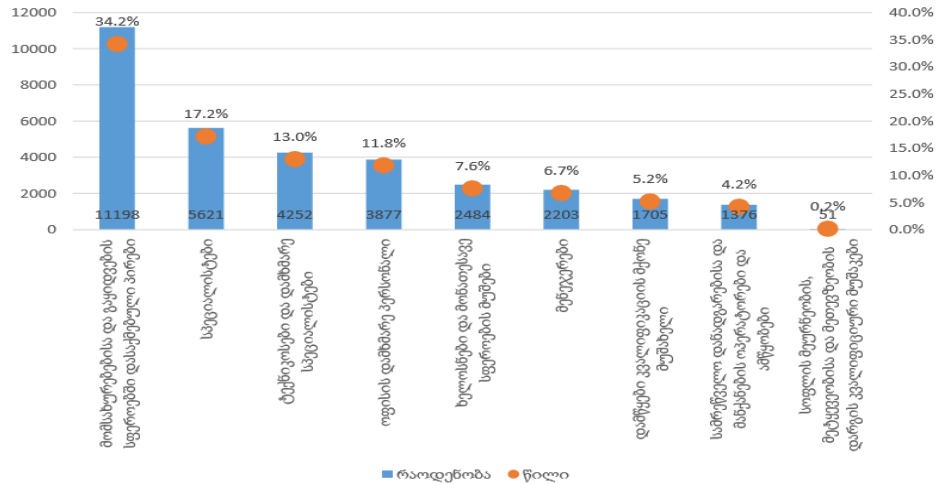
აქვე, მნიშვნელოვანია საქართველოს პოზიცია „ბიზნესის კეთების რეიტინგში“, თუ რა პოტენციალი აქვს ბიზნეს სექტორს განვითარების თვალსაზრისით, რაც ხელს შეუწყობს ქვეყანაში მეტი სამუშაო ადგილების შექმნას. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ გამოქვეყნებულ რეიტინგში (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2020) საქართველო ბიზნეს გარემოს გამაუმჯობესებელ, წარმატებულ ქვეყანათა ტოპ ათეულშია და 2020 წელს მისი პოციზია 190 ქვეყანას შორის მე-7 ადგილზეა. ეს ფაქტი ცალსახად მეტყველებს საქართველოში ბიზნესის განვითარების დიდი პოტენციალის არსებობაზე. ამრიგად, ბიზნეს სექტორს აქვს უნარი მეტად განვითარდეს და უზრუნველყოს სამუშაო ადგილების შექმნა შრომის ბაზარზე.

## 2.4. ვაკანსიების მიმოხილვა

HR.GE-ზე გამოქვეყნებული ვაკანსიები

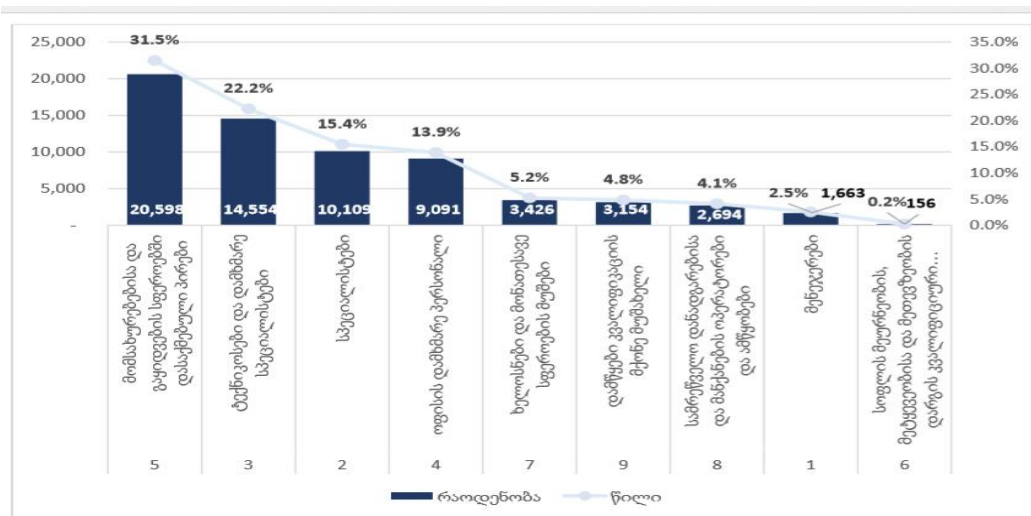
ბიზნესის განვითარება, რომ სამუშაო ადგილების ზრდაზე ახდენს გავლენას, ამაზე დასაქმების საიტებზე გამოცხადებული და გაზრდილი ვაკანსიების რაოდენობაც მეტყველებს. ამის წარმოსაჩენად შევადაროთ 2017–2018 წელს HR.GE-ზე გამოქვეყნებული ვაკანსიები.

დიაგრამა 14. 2017 წელს HR.GE - ზე გამოქვეყნებული ვაკანსიები ძირითადი ჯგუფების მიხედვით



წყარო: საქსტატი

დიაგრამა 15. 2018 წელს HR.GE - ზე გამოქვეყნებული ვაკანსიები ძირითადი ჯგუფების მიხედვით



წყარო: საქსტატი



HR.GE-ზე გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობამ 2017 წელს საერთო ჯამში 30 ათასზე მეტი შეადგინა, ხოლო 2018 წელს 65 ათასზე მეტი. აღნიშნული მაჩვენებელი წინა წელთან შედარებით 2-ჯერ გაზრდილია, რაც თავისთავად მიუთითებს ბიზნესის როლის ზრდაზე სამუშაო ადგილების თვალსაზრისით.

ორივე წელს ვაკანსიების უმრავლესობა მომსახურებებისა და გაყიდვების სფეროში დასაქმებულ პირებზე მოდის (დიაგრამა 14–15). თუ მათ პროცენტულ მაჩვენებელს შევადარებთ 2017 წლის მაჩვენებელი 2,7%-ით მაღალია 2018 წელთან შედარებით. ვაკანსიების მხრივ ასევე მაღალია სპეციალისტების წილი, რაც 2018 წელთან შედარებით 2017 წლის მაჩვენებელი 1,8%-ით მაღალია. რაც შეეხება ტექნიკოსებს, მისი მაჩვენებელი 2018 წელს 9,2%-ით გაზრდილია, ხოლო ოფისის დამხმარე პერსონალის წილი 2017 წელთან შედარებით 2,1%-ით არის გაზრდილი (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017–2019).

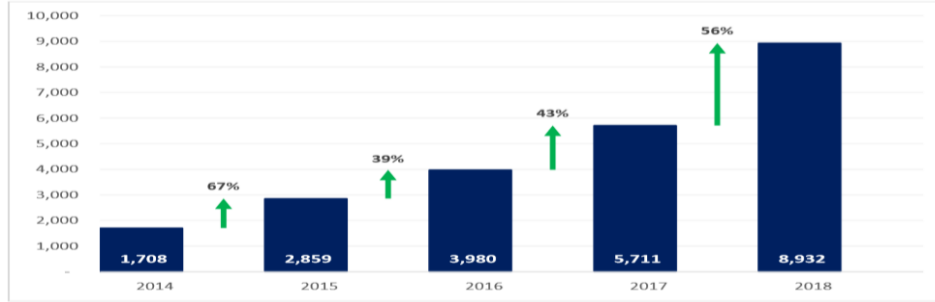
აღნიშნული ანალიზიდან ჩანს, რომ დამსაქმებლების მხრიდან ყველაზე დიდი მოთხოვნა მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს სამუშაო ძალაზეა. ასევე, თვალსაჩინოა მკვეთრი განსხვავება დარგებს შორის მოთხოვნილ ვაკანსიებზე, რაც შეიძლება კონკრეტული სექტორების განუვითარებლობით იყოს ახსნილი. ვაკანსიების მზარდი ტენდენცია ხაზს უსვამს ბიზნესის მხრიდან შრომის ბაზრის განვითარების შესაძლებლობას სამუშაო ადგილების შექმნის თალსაზრისით.

## **2018 წელს შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემაში (worknet.gov.ge)**

### **გამოქვეყნებული ვაკანსიები**

გარდა HR.GE-ზე გამოქვეყნებული ვაკანსიებისა, ასევე საინტერესოა შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის Worknet-ის მიერ გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობის განსაზღვრა.

დიაგრამა 16. სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტში შესული ვაკანსიები წლების მიხედვით



წყარო: საქსტატი

2018 წელს 782-მა დამსაქმებელმა 8,932 ვაკანსია მიაწოდა სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტს. დიაგრამიდან ჩანს, რომ ვაკანსიების რაოდენობა 56%-ით მეტია წინა წელთან შედარებით (დიაგრამა 16). ცხადია, სააგენტოში შემოსული ვაკანსიების მიწოდება ყოველწლიურად მზარდი ტენდენციით ხასიათდება (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017–2019).

ბიზნესის არსებით მნიშვნელობაზე მიუთითებს ის, რომ ვაკანსიების უმრავლესობა მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროში დასაქმებულ პირებზე (56%) მოდის, რასაც მოჰყვება ტექნიკოსებსა და დამხმარე სპეციალისტებზე (23,4%) მიღებული ვაკანსიები. სააგენტოში შესული ვაკანსიების ამგვარი განაწილება თანხვედრაშია დასაქმების კერძო სააგენტოს - HR.GE-ის მიერ 2018 წელს გამოქვეყნებულ ვაკანსიებთან.

აღსანიშნავია ისიც, რომ სააგენტოში შესული ვაკანსიების ზრდის პარალელურად ყოველწლიურად მზარდია დასაქმებულთა მაჩვენებელი. 2018 წელს სააგენტომ 1,888 სამუშაოს მაძიებელი დაასაქმა, რაც 2017 წელთან შედარებით 6%-ით მეტია. (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017–2019).

საქართველოს მთავრობის 2019-2020 წლების სამთავრობო პროგრამის (საქართველოს მთავრობა, 2019) მიხედვით მაღალი ეკონომიკური აქტივობა იყო მოსალოდნელი მთელი რიგი სექტორების მიხედვით. კერძოდ: ენერგეტიკის, ტურიზმის, ტრანსპორტის, დამამუშავებელი მრეწველობის (ტანსაცმლის, ფეხსაცმლის, ტყავის, ავეჯის, ავტო და საჰაერო სატრანსპორტო საშუალებების) სექტორების მხრივ.

რაც ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის მხრივ დადებით გავლენას იქონიებდა დასაქმების ზრდაზე, თუმცა ბოლო დროს განვითარებულმა მოვლენებმა ეს მოლოდინები რადიკალურად შეცვალა.

## 2.5. COVID-19-ის გავლენა ბიზნესსა და შრომის ბაზარზე

ბიზნესის როლის მნიშვნელობას შრომის ბაზარსა და ეკონომიკაზე ცხადყოფს COVID-19 პანდემიის შედეგად გამოწვეული ეკონომიკური კრიზისი მთელ მსოფლიოში. 2020 წლის 11 მარტს, ახალი კორონავირუსი (COVID-19) ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის მიერ პანდემიად გამოცხადდა. პირველი შემთხვევა საქართველოში 2020 წლის 26 თებერვალს დადასტურდა, კორონავირუსის წინააღმდეგ ვაქცინის შემუშავებამდე, დაავადებასთან ბრძოლის ერთადერთ მექანიზმად მიჩნეულია სოციალური დისტანცია და მკაცრი იზოლაცია (GPRC, 2020). აღნიშნულმა მდგომარეობამ მთელ მსოფლიოში და მათ შორის საქართველოში, გამოიწვია ეკონომიკური საქმიანობის დიდი ნაწილის შეჩერება, ან საერთოდ დახურვა, რაც უარყოფითად აისახება დასაქმებულებზე (დიაკონიძე & ნაცვლიშვილი, 2020).

მსოფლიო ბანკის ( WorldBank, 2020), აზიის განვითარების ბანკის (ADB, 2020) და საერთაშორისო სავალუტო ფონდის (IMF, 2020) პროგნოზების მიხედვით COVID-19-ის პანდემიას მნიშვნელოვანი ნეგატიური გავლენა ექნება საქართველოს ეკონომიკაზე. ადგილობრივი კვლევითი ორგანიზაციის ISET-PI-ის (ISET-PI, 2020) თანახმად, თუ საქართველოში კვლავინდებურად არ გაგრძელდა ბიზნესის სხვადასხვა სფეროების საქმიანობა, ეკონომიკა საგრძნობლად შემცირდება და ვარდნის მაჩვენებელი იქნება 1.87% ან 5.37%.

საქართველოს ეროვნული სტატისტიკის (საქსტატი, 2020) მონაცემების მიხედვით, ეკონომიკურ ზრდაზე უარყოფითი გავლენა იქონია ბიზნესის სხვადასხვა სექტორებმა, ესენია: განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფა და საკვების მიწოდება; ტრანსპორტი და დასაწყობება; ხელოვნება, გართობა და დასვენება; საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობები; ელექტროენერჯის, აირის,

ორთქლის და კონდიციონირებული ჰაერის მიწოდება; დამამუშავებელი მრეწველობა და უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები.

ამ მხრივ, ასევე საინტერესოა საქართველოს სავაჭრო - სამრეწველო პალატის მიერ ჩატარებული COVID-19 პანდემიის ბიზნესზე გავლენის კვლევა (საქართველოს სავაჭრო - სამრეწველო პალატა, 2020), რომლის თანახმად, ყველაზე აქტუალურ პრობლემად ფიქსირდება ორგანიზაციის საქმიანობის სრულად შეჩერება (27.7%) ან შეფერხება (12.2%). მათ შორის ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევად შეკვეთების შემცირება ან გაუქმება (10.2%) დასახელდა.

აქვე აღსანიშნავია, ზოგადად ბიზნესის განწყობა და მოლოდინები. საქართველოში ბიზნესის განწყობის ინდექსი 2020 წლის მეორე კვარტალში წინა კვარტალთან შედარებით 53%-ით შემცირდა და ისტორიული მინიმუმი, -27.2 შეადგინა. ბიზნესის განწყობის ინდექსი შემცირებულია ყველა სექტორში, განსაკუთრებული კლება დაფიქსირდა საცალო ვაჭრობისა და მომსახურების ინდუსტრიებში (ISET-PI, 2020).

ამრიგად, COVID-19 ის პანდემიის გამო, შექმნილი არაპროგნოზირებადი ეკონომიკური გარემო მნიშვნელოვან გავლენას იქონიებს ბიზნეს სექტორზე. მის წარმომადგენლებს გაუჭირდებათ ხანგრძლივ პერსპექტივაზე განვითარების გეგმის დასახვა, რაც შეაფერხებს ბიზნესის განვითარებას და გამოიწვევს სამუშაო ადგილების შექმნის არარსებობას.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მიხედვით (OECD, 2020), COVID-19-ს არსებითი გავლენა აქვს შრომის გლობალურ ბაზარზე. ამასთან, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გათვლით, ახალი კორონავირუსით გამოწვეული პანდემიის გამო მსოფლიოში, საუკეთესო შემთხვევაში, 5.3 მილიონი, ხოლო უარეს შემთხვევაში, 24.7 მილიონი სამუშაო ადგილი დაიკარგება (დიაკონიძე & ნაცვლიშვილი, 2020).

საქართველოში ოფიციალური მონაცემებით COVID-19-ის კრიზისის შედეგად 350 000 ადამიანი დარჩა უმუშევრად (GBC, 2020). თუმცა საყურადღებოა, რომ ამ რიცხვში არ მოიაზრება თვითდასაქმებულთა რიცხვი, რომელიც დღემდე

დაუზუსტებელია. აღნიშნული ფაქტიდან გამომდინარე, შესაძლებელია ვივარაუდოთ, რომ ზოგიერთი ბიზნესი მოუმზადებელი შეხვდა ახალ გამოწვევას, რის გამოც დასაქმებულთა უმრავლესობამ დაკარგა სამუშაო ადგილი.

PMC კვლევითი ცენტრის თანახმად (PMC, 2020), COVID-19-ის გამო, ყველაზე მეტად დაზარალებული სექტორია: ხელოვნება, გართობა და დასვენება; განთავსება და საკვების მიწოდება; ტრანსპორტი და დასაწყობება; საბითუმო და საცალო ვაჭრობა. აღნიშნულ სექტორებზე ჯამში დასაქმებულთა 45% მოდის, ანუ დაახლოებით 300,000-ზე მეტი დასაქმებული. მათი დიდი ნაწილი კი დროებით უმუშევრად დარჩა. ასევე PMC-ის პროგნოზით ოპტიმისტური სცენარის მიხედვით, დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა საქართველოში შემცირდება 6.3%-ით, ხოლო ძალიან პესიმისტური სცენარის შემთხვევაში 14.4%-ით.

დასაქმების საიტის, Jobs.ge -ს მონაცემებზე დაყრდნობით, COVID-19-ის გავლენის შედეგად საქართველოში 2020 წლის მარტში გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა 37% -ით ნაკლებია, ვიდრე 2019 წლის ამავე დროს. ხოლო გამოცხადებულ ვაკანსიათა რაოდენობა 2020 წლის მარტის თვის პირველ ნახევართან შედარებით, მეორე ნახევარში 72%-ით შემცირდა (დიაგრამა 17) და მოთხოვნის შემცირება შეეხო პროფესიათა ყველა კატეგორიას (THE STREAM, 2020).

დიაგრამა 17. jobs.ge-ზე გამოქვეყნებული ვაკანსიების რაოდენობა (2020)



წყარო: THE STREAM

აღსანიშნავია, რომ 2020 წლის მარტის, აპრილის, მაისისა და ივნისის თვეებში პოზიტიური ძვრები შეინიშნება (დიაგრამა 18). აპრილში, პანდემიით გამოწვეული

ვარდნის შემდეგ, მაისიდან ვაკანსიების რაოდენობამ დაიწყო მკვეთრი მატება და ივნისში ყველა კატეგორიამ გადააჭარბა მარტის თვის ნიშნულს (THE STREA, 2020).

დიაგრამა 18. ვაკანსიების საერთო რაოდენობა



წყარო: THE STREAM

ამრიგად, COVID-19–ის პანდემიის ფონზე, როგორც საქართველოში, ასევე მთელ მსოფლიოში მდგომარეობა დინამიურად იცვლება და ჯერ–ჯერობით დაუდგენელია კიდევ რა გამოწვევების წინაშე დადგება საბოლოოდ საქართველოს შრომის ბაზარი (დიაკონიძე & ნაცვლიშვილი, 2020).

## თავი 3. სამუშაო ძალის ხარისხი საქართველოს შრომის ბაზარზე

### 3.1. სამუშაო ძალის მოთხოვნა–მიწოდება შრომის ბაზარზე

არც ერთ ბიზნესმენს არ შეუძლია დაიწყოს საქმე, თუ მის განკარგულებაში წარმოების ნივთობრივ ფაქტორებთან ერთად არ იქნებიან ადამიანები, რომლებიც ფლობენ შრომით უნარებს. სამუშაო ადგილების შევსებისას მოთხოვნილია შესაბამისი სამუშაო ძალა, რომელიც წარმოადგენს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ეკონომიკურ რესურსს (შუბლაძე, 2011). შესაბამისად შრომის ბაზარზე წარმოდგენილია ორი მხარე, პირველ რიგში, არსებობს მოთხოვნის მხარე, რომელიც შედგება საქონლისა და მომსახურების მწარმოებლებისგან, როგორც დამსაქმებლები, რომლებიც ყიდულობენ შრომით მომსახურებას. მეორე, არის მიმწოდებელი მხარე, როგორც მათი შრომითი სერვისების მიმწოდებლები. სამუშაო ძალის მოთხოვნა ისევე, როგორც წარმოების ნებისმიერი ფაქტორი, არის წარმოშობილი მოთხოვნა იმ თვალსაზრისით, რომ მწარმოებლები მოითხოვენ შრომას არა უშუალოდ თავისთვის, არამედ საქონლისა და მომსახურების წარმოებაში შეტანილი წვლილისთვის (Sapsford & Tzannatos, 1993).

შრომის ბაზარზე, ისევე როგორც სასაქონლო ბაზრის შემთხვევაში, შრომის ფასისა და მოთხოვნა–მიწოდების კანონი მოქმედებს. შრომის ბაზარზე მოთხოვნა–მიწოდება არეგულირებს დამქირავებლისა და დაქირავებულის ურთიერთსაწინააღმდეგო მისწრაფებას: დამქირავებლის მხრიდან მინიმალური ხელფასის გაცემას, ხოლო დაქირავებულის მხრიდან მაქსიმალურისკენ ხელფასის ზრდის სწრაფვას. (ლომსაძე–კუჭავა & გიორგაძე, 2016)

მ. ტუხაშვილი გვახსენებს (ტუხაშვილი, 2016) კლასიკურ თეორიას, რომლის მიხედვით აღიარებულია ჟ. სეის (1767–1832) კანონის ჭეშმარიტება, რომ „მიწოდება წარმოშობს მოთხოვნას“. შემდეგ ჯ. მ. კეინზმა (1883–1946) უარყო სეის კანონი და შეატრიალა მიზეზ–შედეგობრივი კავშირი ერთობლივ მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის.

კეინზის თეორიის მიხედვით (კეინზი, 1936) უკვე არა ერთობლივი მიწოდება წარმოშობს მოთხოვნას, არამედ პირიქით.

აღსანიშნავია, რომ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის თანაფარდობა (შრომის ბაზრის კონიუნქტურა) სხვადასხვა ფაქტორების ზეგავლენით მუდმივად იცვლება. ლაცაბიძის განმარტებით (ლაცაბიძე, 2016), სამუშაო ძალის მოთხოვნის მაჩვენებელზე გავლენას ახდენს ეკონომიკაში მიმდინარე მოვლენები და პროცესები. სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე მოქმედ ძირითადი ფაქტორებიდან დასახელებული აქვს: დასაქმებულთა კვალიფიკაცია, თავისუფალი სამუშაო ადგილების ცვლილება, სამუშაო ძალის მობილურობა, მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებისათვის ხელშეწყობა და სხვ. ხოლო სამუშაო ძალის მიწოდებაზე მოქმედ ფაქტორებად განხილულია: ხელფასის სიდიდე, მოსახლეობის ეკონომიკური აქტივობა, მოსახლეობის განათლების დონე, სამუშაო ძალის პროფესიულ-კვალიფიციური შემადგენლობა და ა.შ. ამრიგად, მოთხოვნა-მიწოდების საკითხზე უამრავი ფაქტორი ახდენს გავლენას, რომელთა შესწავლა აუცილებელია, შრომის ბაზრის რეალური პროგნოზის გასაკეთებლად. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების კონკრეტული პარამეტრებიდან გამომდინარე, შრომის ბაზარზე აღნიშნული ფაქტორების ზემოქმედების ხარისხი განსხვავებულია ქვეყნების მიხედვით.

მეცნიერები (ცარციძე & თორია, 1998) აღნიშნავენ, რომ საბაზრო ეკონომიკის განვითარების ნებისმიერი ეტაპისთვის დამახასიათებელია შეუსაბამობა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის. იგი გამოიხატება როგორც ცალკეული კატეგორიის სამუშაო ძალის უკმარისობაში, ასევე მომუშვეთა ისეთი ჯგუფების არსებობაში, რომლებიც სირთულეებს განიცდიან შრომით მოწყობაში.

საინტერესო ფაქტია, რომ უმუშევრობის პირობებში საქართველოში გვაქვს სამუშაო ძალის დეფიციტი. აქ თავისთავად მოიაზრება კვალიფიციური, მოთხოვნების შესაბამისი დონის სამუშაო ძალა. როდესაც უმუშევრობის დონე მაღალია, ყოველთვის არსებობს ვაკანტური სამუშაო ადგილების გარკვეული რაოდენობა. ეს გამოწვეულია იმით, რომ შრომის ბაზარზე ახალ პროფესიებზე მოთხოვნა ყოველთვის წინ უსწრებს მის მიწოდებას



(თორია & სხვანი, 2016). აღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს შრომის ბაზრის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევა მოთხოვნა-მიწოდებას შორის მკვეთრი დისბალანსია. (საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2015). საბოლოოდ, მოთხოვნა-მიწოდებას შორის დისბალანსი გვევლინება, როგორც უმუშევრობის განმაპირობებელ, ისე, ბიზნესის განვითარების ერთ-ერთ ძირითად ხელშემშლელ ფაქტორად ( საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი 2017).

### **3.2. სამუშაო ძალის მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსი**

უპირატესად კვალიფიციური სამუშაო ძალა განსაზღვრავს ამა თუ იმ ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების მიმართულებებსა და ტემპებს. საქართველოში ერთგვარ პარადოქსად შეიძლება მივიჩნიოთ მაღალი მოთხოვნა კვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე და მეორე მხრივ, ჭარბი სამუშაო ძალის არსებობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, უმუშევრობის ფონზე, მთავარ გამოწვევად არასათანადო კვალიფიკაცია სახელდება (მიქიაშვილი, 2012).

საქართველოში არსებული ბიზნეს-გარემოს ერთ-ერთი მტკივნეული პრობლემა სასურველი ადამიანური რესურსების მოძიებაა, მათ შორის მსხვილი კომპანიებისათვისაც. მიუხედავად უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებლისა, მცირე და საშუალო სექტორშიც არის მოთხოვნა სხვადასხვა პროფესიების კვალიფიციურ პერსონალზე (მიმინოშვილი, 2012). სასურველი სამუშაო ძალის მიწოდების კუთხით, განსაკუთრებით პრობლემა ექმნება ისეთ ბიზნესებს, რომლებიც მოითხოვენ სამუშაო ძალას ტექნიკური მიმართულებით (საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაცია, 2007-2008).

აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ საქართველოში კვალიფიციური სამუშაო ძალის ნაკლებობის გამო, სამუშაოს შესასრულებლად შემოსულია საზღვარგარეთიდან

მომუშავეთა გარკვეული რაოდენობა. მაშინ, როდესაც საქართველოდან საზღვარგარეთ სამუშაოდ გასულია კვალიფიციური სამუშაო ძალის მნიშვნელოვანი ნაწილი (თსუ, 2012).

შეიძლება ითქვას, რომ სასურველი ადამიანური რესურსის მოძიების სირთულე საქართველოში გასული წლებიდან დღემდე დიდ გამოწვევად რჩება. სხვადასხვა წლებში ჩატარებული არაერთი კვლევა ადასტურებს, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არა მარტო რაოდენობრივი, არამედ სერიოზული ხარისხობრივი (კვალიფიკაციის მიხედვით) დისბალანსია ( საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017).

საქართველოს მთავრობისა და ათასწლეულის გამოწვევის ფონდის მიერ ერთობლივი კვლევა გვიჩვენებს, რომ შრომის ბაზრის მიერ მოთხოვნილი უნარები არ შეესაბამება ადგილობრივი სამუშაო ძალის უნარებს (საქართველოს მთავრობა, 2016). ამ მხრივ, ასევე საინტერესოა 2015 წლის შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევის პირველადი ანალიზი, რომელიც მსოფლიო ბანკის მიერ მომზადდა. კვლევა აჩვენებს, რომ სტრუქტურული სხვაობა შრომის მოთხოვნასა და მიწოდებაში მნიშვნელოვანი პრობლემაა საქართველოში (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2016). 2010 წელს USAID-ისა და IOM-ის მიერ ჩატარებული კვლევის მიხედვით, (USAID & IOM, 2010) საქართველოში შრომის ბაზრის ჯერ კიდევ ფორმირების პროცესში, ერთ-ერთი აქტუალური პრობლემა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის მკვეთრი დისბალანსია. კვლევის შედეგების თანახმად, განვითარების ხელშემწყობ 28 ფაქტორს შორის მე-3 პოზიციაზე მომუშავეთა პროფესიონალიზმი დასახელდა, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ მომუშავეთა პროფესიონალიზმი მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს სამეწარმეო საქმიანობის ეფექტურობას.

2018 წელს საქართველოს რეგიონებში ჩატარებულ ვაკანსიების მონიტორინგის კვლევაში (საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო & ევროკავშირი, 2018), სამუშაო ადგილების შევსების პრობლემა ძირითადად განპირობებულია ორი ტიპის

დეფიციტით. პირველი, ეს არის შესაბამისი პროფესიის მქონე სამუშაო ძალის ნაკლებობა ან არარსებობა, მეორე კი დაბალკვალიფიციურობა.

საინტერესოა ისიც, რომ მოსახლეობაში და შრომის პირობებისადმი მათი გაზრდილი მოთხოვნები კიდევ უფრო აღრმავებს სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებულ დისბალანსს (ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2017)

ასევე, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ ჩატარებულ ბაზრის კვლევებში (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017-2019), საქართველოში შრომის ბაზრის წინაშე არსებულ მნიშვნელოვან გამოწვევად მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსი სახელდება.

აღნიშნულ მოსაზრებებს ამყარებს არაერთი საერთაშორისო კვლევის ანგარიში. მსოფლიო ბანკის 2013 წლის ანგარიშის თანახმად (World Bank, 2013), შრომის ბაზარზე პრობლემას წარმოადგენს მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსი. სტატისტიკური მონაცემების ანალიზის საფუძველზე აღნიშნავს, დასაქმების ბაზრის სამ უმთავრეს გამოწვევას, ესენია: გამოუყენებელი სამუშაო რესურსები, შემოსავლების უთანაბრობა და დისბალანსი პროფესიების მოთხოვნა-მიწოდებას შორის. ამასთან, შრომის ბაზარზე ჭარბობს ისეთი სპეციალობის ადამიანური რესურსის მიწოდება, რომელზე მოთხოვნა საკმაოდ ნაკლებია (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2016). ასევე, გლობალური კონკურენტუნარიანობის 2014–2015 წლის ანგარიშის მიხედვით ბიზნეს-ლიდერების და ინვესტორების უმრავლესობა (21%), საქართველოში ბიზნესის კეთების ხელისშემშლელ ერთ-ერთ მთავარ ფაქტორად სამუშაო ძალის არაკვალიფიციურობას ასახელებს (ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი, 2011). მსოფლიო ბანკის უახლესი კვლევის მიხედვით, (THE WORLD BANK, 2019) საქართველოში 581 ორგანიზაციის გამოკითხვის შედეგად, ბიზნესის მიერ დასახელებულ მთავარ გამოწვევებში, პოლიტიკური არასტაბილურობის (31%) და ფინანსებთან წვდომის (23%) შემდეგ, კვალიფიცირებული მუშახელი (17%), სახელდება. საერთო ჯამში ბიზნესის პრობლემების 71%.

ამრიგად, არაერთი კვლევა მეტყველებს, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრობლემა სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსია. აღნიშნული საკითხი, თავისთავად იწვევს შრომის ბაზრის ეფექტური მუშაობის შეფერხებას, რაც თავის მხრივ ნეგატიურად აისახება ბიზნესის განვითარებაზე, შესაბამისად, ქვეყნის განვითარებასა და მოსახლეობის დასაქმებაზე.

საქართველოში მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსის ნათლად წარმოჩენა შესაძლებელია არსებული კვლევების საფუძველზე. ერთ-ერთ ასეთ კვლევას წარმოადგენს 2019 წლის შრომის ბაზრის ანალიზი (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2020), სადაც მოცემულია შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემაში (worknet.gov.ge) გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობისა და შევსების მაჩვენებელი. 2018 წელს დარეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა რიცხვმა დაახლოებით 230 ათასი შეადგინა, რომელთაგან 197,607 რეგისტრირებული იყო აქტიური მაძიებელი, ხოლო ამავე წელს სააგენტომ დაასაქმა 1,888 სამუშაოს მაძიებელი. დამსაქმებლების მიერ მიწოდებული რაოდენობა 8,932 ვაკანსიას შეადგენდა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მიწოდებული 8,932 ვაკანსიიდან მხოლოდ 1,888 ვაკანსია შეივსო და მიუხედავად დარეგისტრირებული აქტიური მაძიებლის დიდი რაოდენობისა, 7,044 ვაკანსია შეუვსებელი დარჩა. ამასთან, დამსაქმებლები ვაკანსიების შეუვსებლობის მიზეზად შესაბამისი კვალიფიკაციის არ ქონას ასახელებენ.

ასევე, მოთხოვნა-მიწოდების აცდენის მაგალითად შესაძლებელია მოვიყვანოთ, 2020 წლის უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2020). აღნიშნულ კვლევაში ასახულია არსებული, გამოცხადებული და შეუვსებელი ვაკანსიების რაოდენობა 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით (ბოლო 3 თვე).

დიაგრამა 19. არსებული, გამოცხადებული და შეუვსებელი ვაკანსიების რაოდენობა

	არსებული	გამოცხადებული	შეუსვებელი
მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალი	3,052	2,746 90.0%	1,763 64.2%
სამედიცინო	1,407	1,174 83.5%	657 56.0%
სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და აპოშოები	1,137	1,048 92.1%	607 57.9%
ოფისის პერსონალი	1,140	948 83.1%	468 49.4%
მინერები	1,191	930 78.1%	403 43.3%
ხელისუფლება და მონათესავე ორგანიზაციის მუშაები	1,103	823 74.6%	612 74.4%
თამბაქო და ღაფხარა სამედიცინო	843	793 94.1%	377 47.6%
დახმები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები	895	717 80.1%	362 50.5%

წყარო: საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო 2020

როგორც დიაგრამიდან ჩანს, არსებული ვაკანსიების რაოდენობა 10,776 იყო, გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა 9,186 (85%), ხოლო შეუსვებელი ვაკანსიების რაოდენობა 5,256 (57%). ვაკანსიების უმრავლესობა მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალისთვის იყო განკუთვნილი (2,746 ვაკანსია), რომლის 64.2% შეუსვებელი დარჩა. გამოცხადებული ვაკანსიების ყველაზე მაღალი წილი ტექნიკოსების პროფესიული ჯგუფისთვის იყო (94.1%).

ამგვარად, შრომის ბაზრის ნორმალური ფუნქციონირება დამოკიდებულია სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების შესაბამისობაზე. ასევე, მიდევლებსა და გამყიდველებს შორის ხელფასის საბაზრო განაკვეთი და დასაქმებულთა შესაბამისი რიცხოვნობა განისაზღვრება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მიწოდების ზემოქმედების საფუძველზე. აღსანიშნავია, რომ სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებაზე გავლენის მქონე უამრავი ფაქტორის გამო, სამუშაო ძალის მოთხოვნისა და მიწოდების სრული ბალანსი ფაქტობრივად მიუღწევადია (ლაცაბიძე, 2016).

### 3.3. სამუშაო ძალის ანალიზი

საქართველოში მოთხოვნა-მიწოდების მკვეთრი დისბალანსის ფონზე, ძალზედ მნიშვნელოვანია სამუშაო ძალის ხარისხი და მისი ანალიზი. სამუშაო ძალის ხარისხი, ეს არის ნაციონალური ეკონომიკის კონკურენტუნარიანობის გამოხატულება. აღსანიშნავია, რომ ეკონომიკურ ლიტერატურაში „სამუშაო ძალის ხარისხი“ და

„ადამიანური კაპიტალი“ ხშირად ერთი და იმავე მნიშვნელობით იხმარება (ტუხაშვილი, 2016). სამუშაო ძალის ხარისხს, როგორც რ. ერენბერგი (ერენბერგი, 1977) განმარტავს, არის - „ცოდნა და უნარ-ჩვევები, რომელიც აქვს მუშაკს, რაც შეუძლია შეიძინოს მან განათლებისა და პროფესიული მომზადების, აგრეთვე, სამუშაო გამოცდილებით“.

ამ მხრივ, საყურადღებოა განვიხილოთ მოთხოვნადი პროფესიებისა და შესაბამისი უნარების ანალიზი. ასევე, საინტერესოა განათლების მქონე სამუშაო ძალის მიწოდება შრომის ბაზარზე.

დიაგრამა 20. გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა ISCO-ს (პროფესიების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკაცია) ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით.

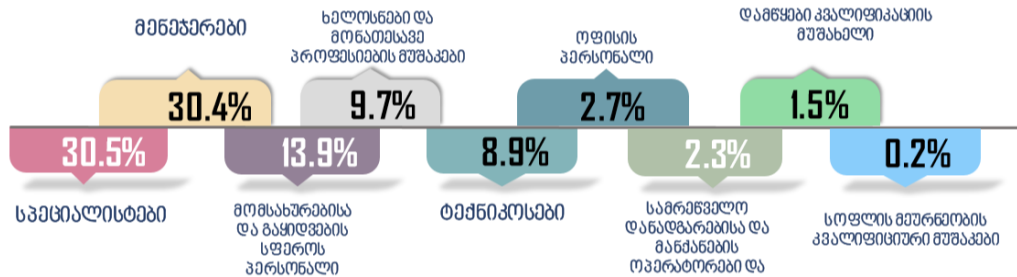
მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალი	სპეციალისტები	დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები	მენეჯერები	ხალხური და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ახწყობები	თემინკუსები და დამხმარე სპეციალისტები	ოფისის პერსონალი
13,744	8,802	6,701	6,363	5,434	4,650	4,707	4,668

წყარო: საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო 2020

2019 წლის 1 სექტემბრის მონაცემებით საწარმოებს 55,163 ვაკანსია ჰქონდათ გამოცხადებული. ვაკანსიების ყველაზე დიდი რაოდენობა მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალზე მოდის (13,744), რომელსაც მოყვება სპეციალისტების 8,802 ვაკანსია (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2020). შესაბამისად, დაბალი უნარის მომსახურებისა და გაყიდვების მუშაკები არის ყველაზე მოთხოვნადი ჯგუფი შრომის ბაზარზე (Galt & Taggart, 2020). საინტერესოა, რომ ყველაზე დიდი მოთხოვნა წინა წლებშიც აღნიშნულ პროფესიებზე იყო (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2018), რომელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნა შემოიფარგლება დაბალი და საშუალო საფეხურის უნარებით. ამასთან, მსგავსი კვლევებიც ცხადყოფს, რომ როგორც თბილისის, ისე რეგიონების მასშტაბით ძირითადი მოთხოვნა არის დაბალი და საშუალო კვალიფიკაციის მქონე ადამიანურ რესურსზე (საქართველოს ოკუპირებული

ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო & ევროკავშირი, 2018).

დიაგრამა 21. არაკვალიფიციური პროფესიული ჯგუფის წამომადგენლები



წყარო: საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო 2020

2020 წელს უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევის შედეგად გამოვლინდა პროფესიული ჯგუფის წამომადგენლები (დიაგრამა 21), რომლებიც იყვნენ არაკვალიფიცირებულები და არ გააჩნდათ საჭირო უნარ-ჩვევები. გამოიკვეთა ყველაზე პრობლემური კომპეტენციები: ინფორმაციის გაცნობის, გაანალიზებისა და გადმოცემის უნარი, ახალი ინფორმაციებისა და უნარების შეძენის ნიჭი, ლიდერობის უნარი და სხვ (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2020). ზოგადი სურათით, კვლევამ გამოავლინა დასაქმებულთა კომპეტენციის დაბალი მაჩვენებელი. საქართველოს შრომის ბაზრზე არსებულ, სამუშაო ძალის დაბალ უნარზე მეტყველებს მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის გლობალური კონკურენტუნარიანობის ინდექსის ანგარიშიც (Galt & Taggart, 2020), რომლის მიხედვით საქართველო სამუშაო ძალის უნარების მხრივ, 141 ქვეყნიდან 125-ე ადგილზეა. აღსანიშნავია, რომ საქართველოში უცხოური ინვესტიციების მოზიდვისა და ბიზნესის განვითარების კუთხით ერთადერთ დაბრკოლებად სწორედ სამუშაო ძალის დაბალი უნარი სახელდება (Galt & Taggart, 2020).

ცხადია, საქართველოში არსებული დაბალი უნარების, ფონზე პრობლემები იქმნება გამოცხადებული ვაკანსიების შევსებისას. 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით, სექტორების მხრივ, 7,276 საწარმოდან 9%-ს (654 საწარმო) შეექმნა პრობლემა ვაკანტური პოზიციების შევსებისას. აღნიშნული საწარმოებიდან, 64.9% თბილისში მდებარეობს (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2020).

დიაგრამა 22. ვაკანტური პოზიციის შევსებისას არსებული პრობლემა სექტორების მიხედვით



წყარო: საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო 2020

როგორც, დიაგრამიდან ვხედავთ საწარმოებში ვაკანტური პოზიციის შევსებისას პრობლემა შეექმნა, საბითუმო და საცალო ვაჭრობის სექტორს (33.8%), დამამუშავებელი მრეწველობის სექტორს (13%) და მე-3 ადგილას ინფორმაციისა და კომუნიკაციის სექტორს (11.5%).

ამრიგად, საბითუმო და საცალო ვაჭრობის სექტორი (დიაგრამა 22), რომელიც ითხოვს ყველაზე მოთხოვნად პროფესიას, მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალზე (დიაგრამა 20), ყველაზე დიდი პრობლემა შეექმნა ვაკანტური პოზიციების შევსებისას. ეს იმაზე მეტყველებს, რომ სამუშაო ადგილებს, რომელსაც ბიზნესი მრავლად ქმნის შრომის ბაზარზე უჭირს შესაბამისი სფეროს სამუშაო ძალით უზრუნველყოფა. აღნიშნული კი, თავისთავად მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ბიზნეს პროცესების შეფერხებაზე.

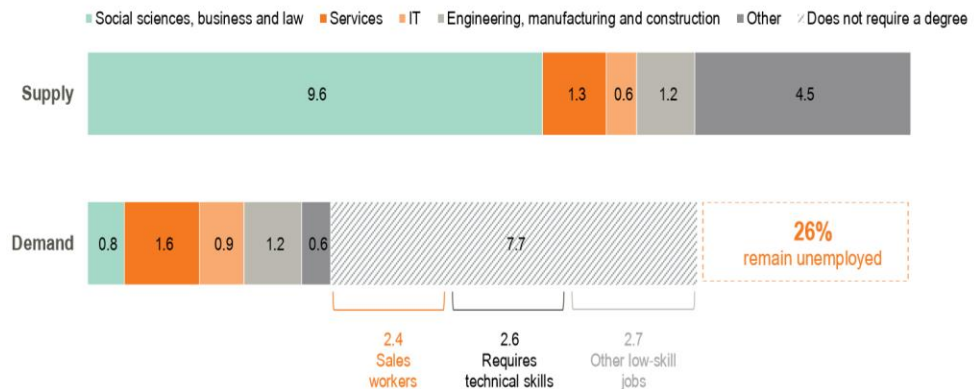
ასევე, ვაკანტური პოზიციების შევსებისას არსებული პრობლემები გამოვლინდა პროფესიული ჯგუფების მიხედვით (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2020). გამოცხადებულ ვაკანსიების (2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით) შევსებასთან დაკავშირებული პრობლემების 26.3% სპეციალისტთა პროფესიული ჯგუფების წარმომადგენლებზე, 22.2% მენეჯერების და 14.6% მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალზე მოდის. საინტერესოა, რომ აღნიშნული პროფესიული ჯგუფები წარმოადგენს სწორედ იმ ძირითად კატეგორიას, რომლებზეც ყველაზე მეტად გამოვლინდა კვალიფიციაციის პრობლემა და საჭირო



უნარ-ჩვევების ნაკლებობა (დიაგრამა 21). საყურადღებოა, რომ ვაკანტური პოზიციების შევსებისას არსებულ ძირითად პრობლემად კვლავ სამუშაო ძალის არაკვალიფიციურობა სახელდება (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2020).

სამუშაო ძალის ხარისხზე საუბრისას აუცილებელია განათლების როლის აღნიშვნა, რადგან სწორედ განათლების სისტემა ამზადებს სამუშაო ძალას შრომის ბაზრისთვის. ამ მხრივ, საქართველოში არასახარბიელო მდგომარეობაა, რადგან უმაღლესი განათლების მქონე სამუშაო ძალის მიწოდებასა და მასზე მოთხოვნას შორის თვალშისაცემი სხვაობაა (საქართველოს პარლამენტის დარგობრივი ეკონომიკისა და ეკონომიკური პოლიტიკის კომიტეტი, 2018). აღნიშნულ პრობლემას ნათლად ასახავს Galt & Taggart –ის (Galt & Taggart, 2020) კვლევა, სადაც წარმოდგენილია 2019 წლის კურსდამთავრებულთა მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსი შრომის ბაზარზე.

დიაგრამა 23. 2019 წელს უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანების მიწოდება და მოთხოვნა საწყისი დონის სამუშაოებზე, მოთხოვნილი განათლების ხარისხით ('000 ადამიანი).



წყარო: Hr.ge, Jobs. Ge, Galt & Taggart Research

აღნიშნული დიაგრამა ნათლად წარმოაჩენს 2019 წლის მოთხოვნა-მიწოდების ბალანსის რეალურ სურათს. განსაკუთრებით მკვეთრი დისბალანსია სოციალური მეცნიერებების, ბიზნესის და სამართლის კურსდამთავრებულების მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის. ცხადია, მათი დიდი ნაწილი იძულებული იქნება მიიღოს დაბალი უნარების მქონე სამუშაოები თავიანთი სპეციალობის მიღმა, რადგან აღნიშნულ

სფეროებში სამუშაო ძალის მოთხოვნა 12-ჯერ ნაკლებია მიწოდების მაჩვენებელთან შედარებით. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ დიდი იყო პროფესიული განათლების მქონე სამუშაო ძალის მოთხოვნა, თუმცა ამ მიმართულებით მიწოდება თითქმის არ არსებობს.

2019 წელს პროფესიულ პროგრამებზე 15 000-ზე მეტი სტუდენტი სწავლობდა რაც შესაბამისი ასაკობრივი ჯგუფის მხოლოდ 6%-ია. ევროკავშირის ქვეყნებში კი ეს მაჩვენებელი თითქმის 50%-ს აღწევს. საყურადღებოა ის ფაქტიც, რომ კურსდამთავრებულთა ამჟამინდელი რაოდენობისთვის საქართველოს ეკონომიკა არ ქმნის საკმარისად სამუშაო ადგილებს. ქართველი ახალგაზრდების 60% -ზე მეტი იღებს განათლებას, მაშინ როდესაც საწყის პოზიციებზე ვაკანსიების მხოლოდ 40% მოითხოვს უმაღლესი განათლების ხარისხს. აღნიშნულის მიუხედავად, ბაზარზე მაინც არსებობს მუდმივად მზარდი მოთხოვნა იმ საგანმანათლებლო პროგრამებზე, რომელთა კურსდამთავრებულებიც ისედაც ჭარბად არიან შრომის ბაზარზე (Galt & Taggart, 2020).

ამრიგად, უმაღლესი განათლების მქონე პირთა და შრომის ბაზრის მოთხოვნებს შორის არსებული დისბალანსი, ამასთან, სამუშაო ძალის დაბალი უნარები, განაპირობებს იმას, რომ ვაკანტური პოზიციების შევსებისას არსებულ ძირითად პრობლემად სამუშაო ძალის არაკვალიფიციურობა სახელდება. სხვაგვარად, ბიზნესი მრავლად ქმნის ისეთ სამუშაო ადგილებს, რომლის სათანადო შევსებას შრომის ბაზარი ვერ უზრუნველყოფს.

### **3.4. ბიზნესი და სამუშაო ძალა**

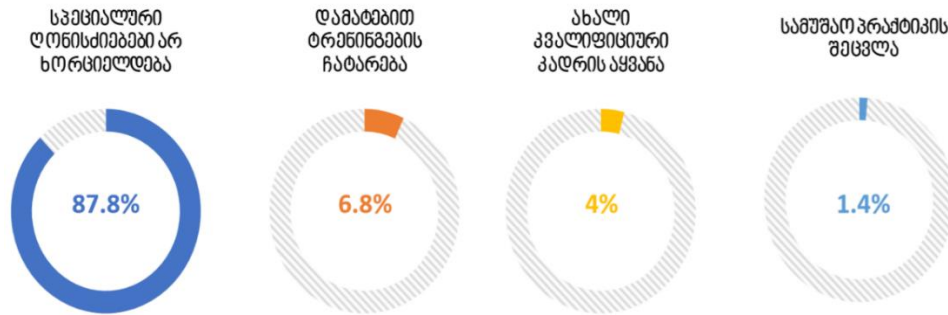
ბიზნესისა და სამუშაო ძალის ურთიერთობა შესაძლებელია მრავალმხრივ განვიხილოთ. თუმცა, ნაშრომის მიზნიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია ბიზნესის მოთხოვნები შრომის ბაზარზე არსებული სამუშაო ძალისადმი. ამასთან, საინტერესოა მისი როლი სამუშაო ძალის განვითარებაში.

ცხადია, შემსაჩნევია ბიზნესის მზარდი მოთხოვნები გამოცხადებული ვაკანსიების შევსებისას. თუმცა, საყურადღებოა, რომ ბიზნესის მხრიდან ხშირ შემთხვევაში ადგილი

აქვს გადაჭარბებულ მოთხოვნებს. რეგიონულ შრომის ბაზარზე ჩატარებული ვაკანსიების მონიტორინგის კვლევა (საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო & ევროკავშირი, 2018) ცხადყოფს, რომ ადამიანური რესურსის შერჩევასა და მსაქმეებელი ხშირად აყენებს გადაჭარბებულ მოთხოვნებს, როგორც განათლების ცენზის, ასევე ზოგადი უნარების ფლობის თვალსაზრისით. მაგალითისთვის, არაკვალიფიციური მუშების შემთხვევაში მოთხოვნილია უმაღლესი განათლება და კრიტიკული აზროვნების უნარები. ამასთან, ხშირ შემთხვევაში განუსაზღვრელია ის სპეციფიკური უნარები, რომლებიც აუცილებელია სამუშაო ძალის შესაბამისობის შესაფასებლად. ამ მხრივ, ასევე, საინტერესოა საქართველოში ევროკავშირის მიერ განხორციელებული კვლევა (Frederiksen, Thomsen & Slot, 2018–2019), რომლის თანახმად, განსაკუთრებით მაღალი მოთხოვნა განათლებასა და პროფესიონალიზმზე, სასტუმროსა და ფინანსურ სფეროში მომუშავე კომპანიებს აქვთ.

გარდა ამისა, საინტერესოა რა წვლილი შეაქვს თავად ბიზნესს სამუშაო ძალის განვითარებაში. ბუნებრივია, რომ ვერცერთი ბიზნესი ვერ იფუნქციონირებს შესაფერისი კვალიფიციური სამუშაო ძალის გარეშე. ამასთან, ბიზნესს დიდი როლია აკისრია ადამიანური რესურსების განვითარებაში (GPRC, 2020). საქართველოში ბიზნესი სამუშაო ძალის ხარისხზე გავლენას ახდენს განვითარების კუთხით, თუ რამდენად ზრუნავს საკუთარი სამუშაო ძალის განვითარებასა და კვალიფიკაციის ამაღლებაზე. ამ მხრივ, განათლება და ტრენინგი შეიძლება ჩაითვალოს ინდივიდში ინვესტიციის ფორმებად, რაც უფრო გრძელი პერიოდის განმავლობაში იწვევს ადამიანური კაპიტალის მარაგის დაგროვებას. აუცილებელია, რომ ბიზნესმა იზრუნოს საკუთარი სამუშაო ძალის განვითარებაზე, რადგან განვითარებული ადამიანური რესურსი, ბიზნესის წარმატებისთვის მნიშვნელოვანი ფაქტორია (Sapsford & Tzannatos, 1993).

დიაგრამა 24. საწარმოების მიერ, გატარებული ძირითადი ღონისძიებები პროფესიულ უნარებთან დაკავშირებული პრობლემების დასაძლევად



წყარო: საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო 2020

დიაგრამიდან ჩანს, რომ ბიზნესის მხრიდან უნარებთან დაკავშირებული პრობლემების აღმოსაფხვრელად ძირითადად სპეციალური ღონისძიებები არ ხორციელდება (87.8%). გამოკითხულთა მხოლოდ 6.8% ატარებს ტრენინგებს, 4% ახალი კვალიფიციური კადრის აყვანას ირჩევს, ხოლო 1.4% სამუშაო პრაქტიკის შეცვლას (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2020). რაც შეეხება საწარმოთა სტრატეგიას თანამშრომელთა გადამზადების მიმართულებით, სტრატეგია ჯამში საწარმოების მხოლოდ 16%-ს (8,752) აქვს. სამწუხარო ფაქტია, რომ საქართველოში არსებული დაბალი უნარების ფონზე, ბიზნესი არ ახორციელებს სამუშაო ძალის განსავითარებლად საჭირო ღონისძიებებს.

მაშასადამე, იმ ფონზე, როდესაც ბიზნესი ითხოვს მაღალ კვალიფიციურ სამუშაო ძალას, თავად არ იღებს მონაწილეობას მის განვითარებაში. აქვე ყურადღებას იქცევს ბიზნესის მხრიდან გაზრდილი მოთხოვნებიც, რაც თავის მხრივ იწვევს სამუშაო ძალის მიწოდების შეუსაბამობას.

## კვლევის მეთოდოლოგია

ნაშრომში საკვლევი საკითხის შესასწავლად გამოყენებულ იქნა შერეული კვლევის მეთოდები. კერძოდ, განხორციელდა ანალიზური კვლევა, რომელიც ემყარება საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებისა და შრომის ბაზრის შესახებ არსებულ კვლევებს. აღნიშნულ მონაცემებში ნათლად იკვეთება შრომის ბაზარზე ბიზნესის როლი, ასევე არსებული გამოწვევები სამუშაო ძალის ეფექტურობისა და ათვისების მხრივ. ამავდროულად, კვლევაში გამოყენებულია თვისებრივი კვლევის მეთოდი, რომელიც ეფუძნება სიღრმისეულ ინტერვიუებს.

კვლევაში თვისებრივი მეთოდების გამოყენება საშუალებას იძლევა ახსნას საკითხის ისეთი ნიუანსები, რომლებიც შეიძლება შეუმჩნეველი დარჩეს რაოდენობრივი მეთოდების გამოყენებისას. თვისებრივი კვლევის მეთოდები, მკვლევართათვის წარმოადგენს ღრმა ცოდნის მიღების საშუალებას საკვლევი საკითხის ირგვლივ. აღნიშნული კვლევის მეთოდების გამოყენების პროცესში, ერთის მხრივ ფიქსირდება რესპოდენტის მოსაზრებები, ხოლო მეორეს მხრივ, რესპოდენტებს საშუალება ეძლევათ ახსნან თავისი პოზიცია საკითხთან მიმართებით. აღსანიშნავია, რომ სიღრმისეული ინტერვიუს მეთოდი თვისებრივი კვლევის ერთ-ერთი „სავიზიტო ბარათია“. მისი მიზანია რესპოდენტებისაგან

დეტალური, ღრმა და თანამიმდევრული ინფორმაციის მიღება მათი გამოცდილების შესახებ, რომლის საფუძველზეც შესაძლებელი ხდება გარკვეული საზოგადოებრივი კანონზომიერებების დადგენა, ზოგ შემთხვევაში კი – საერთო ხასიათის დასკვნების გაკეთება. სიღრმისეული ინტერვიუ წარმოადგენს ინფორმაციის შეკრების ფართოდ გავრცელებულ საშუალებას, რომელიც წარმატებით გამოიყენება მეცნიერების სხვადასხვა მიმართულებით (ზურაბიშვილი, 2006). თანამედროვე მეცნიერებაში ინტერვიურება ფართოდ დანერგილ და აპრობირებულ მეთოდს წარმოადგენს (Gubrium & Holstein, 2002), რომლის მეშვეობითაც მკვლევარები სიღრმისეულად ახერხებენ სასურველი ინფორმაციის მოპოვებას. სიღრმისეული ინტერვიუ საშუალებას იძლევა მაქსიმალურად დეტალური მოსაზრებები გაგებას საკვლევ საკითხთან დაკავშირებით. პროცესის განმავლობაში შესაძლებელია დაწვრილებით აღწერა და შეფასება რესპოდენტის მიერ გამოვლენილი დამოკიდებულებების. როგორც ჰ.რ.ბერნარდი (Bernard, 2002) აღნიშნავს, „მკვლევარი აგებს პასუხს, რომ საუბარი იყოს ფოკუსირებული აღნიშნულ კვლევის თემაზე, ამასთან რესპოდენტს ეძლევა საშუალება მოახდინოს საუბრის შინაარსის განსაზღვრა“. სიღრმისეული ინტერვიუს ხანგრძლივობა დაკავშირებულია გამოკვლევის ტიპზე ან თემაზე, რომლის ხანგრძლივობა მერყეობს 1-1,5 საათს და იშვიათად სამ საათზე მეტხანს (ზურაბიშვილი, 2006).

კვლევის პირველ ეტაპზე დამუშავდა სტატისტიკური მონაცემები და შრომის ბაზრის შესახებ არსებული კვლევები. მეორე ეტაპზე დაიგეგმა თვისებრივი კვლევის ჩატარება სიღრმისეული ინტერვიუების საშუალებით. პირველ რიგში, შეირჩა სამიზნე ჯგუფები და მონაცემების შეგროვებამდე შემუშავდა ინტერვიუს გზამკვლევი ღია კითხვების გამოყენებით (დანართი №1, №2). კვლევაში მონაწილე რესპოდენტების სიღრმისეული ინტერვიუ ჩატარდა სატელეფონო გამოკითხვის ფორმატში. რესპოდენტთა თანხმობის საფუძველზე განხორციელდა ინტერვიუების ჩაწერა, რის შემდეგაც გამოკითხულთა პასუხები აღდგენილი იყო ტრანსკრიპტების საშუალებით. კვლევის საბოლოო ეტაპზე განხორციელდა მიღებული შედეგების დამუშავება და ანალიზი, რამაც საშუალება მოგვცა ჩამოგვეყალიბებინა შესაბამისი დასკვნები.

სიღრმისეული ინტერვიუებისთვის შერჩეულ იქნა 13 HR პროფესიონალი, რომელთაც ბიზნეს სექტორში მუშაობის დიდი ხნის გამოცდილება აქვთ. ასევე, ნაშრომში წარმოდგენილი საკითხის მრავალმხრივ განხილვის მიზნით, კვლევისთვის შეირჩა 15 სამუშაოს მაძიებელი. აღნიშნულმა შერჩევამ საშუალება მოგვცა, როგორც დამსაქმებლების, ასევე პოტენციური დასაქმებულების მხრიდან გამოვლენილი დამოკიდებულებების საფუძველზე, სწორად შეგვეფასებინა შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსის ძირითადი გამოწვევები და მათი შეფასების საფუძველზე შეგვემუშავებინა შესაბამისი რეკომენდაციები.

აღსანიშნავია, რომ თვისებრივი მეთოდები უკავშირდება არსებით სირთულეს, რომელიც დაკავშირებულია მიღებული მონაცემების დამუშავებასთან, რაც გულისხმობს ინდივიდუალურიდან საერთო კანონზომიერებაზე განზოგადების მნიშვნელობას (ზურაბიშვილი, 2006). თვისებრივი ანალიზის თითქმის ყველა სახეობა მოითხოვს ინფორმაციის კოდირებას ანუ მნიშვნელოვანი თემატური ბლოკების გამოყოფას. კოდირების პროცესში პასუხები კლასიფიცირდება სხვადასხვა კატეგორიებად. მნიშვნელოვანია, რომ კოდირება კონტექსტიდან გამომდინარე უამრავი გზით არის შესაძლებელი, რომლის განხორციელებაც ინდივიდუალურად მკვლევარზე დამოკიდებული (ნაჩმიასი, 2009). ნაშრომში კვლევის მონაცემების აღწერა განხორციელდა თემატური კოდირებით. დამუშავების პროცესში იქნა კატეგორიებისა და ქვეკატეგორიების კოდირება, იქამდე სანამ სრულად არ მოხდა ტექსტის კოდირება კონკრეტულ კატეგორიებად. პირველ რიგში განხორციელდა HR პროფესიონალების გამოკითხვის შედეგების კატეგორიზაცია, შემდეგ კი სამუშაოს მაძიებლების შედეგების კოდირება. საბოლოოდ შედარების საფუძველზე შეფასდა ორივე მხარის შეხედულებები ერთსა და იმავე საკითხზე, რომლის საშუალებით გამოიკვეთა საკვლევი თემის მიმართ გამოკითხულთა როგორც განსხვავებული, ისე საერთო შეხედულებები.

კვლევის შედეგად შესწავლილ იქნა დამსაქმებლებისა და სამუშაოს მაძიებელთა როლი, ასევე, მათი დამოკიდებულებები და შეფასებები მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსთან დაკავშირებით. აღნიშნულმა მეთოდებმა საშუალება მოგვცა

საფუძვლიანად შეგვესწავლა და გაგვეანალიზებინა საკვლევი საკითხი, რომლის შედეგად შესაძლებელი გახდა კონკრეტული დასკვნების გამოტანა.

### **კვლევის შეზღუდვები**

წინამდებარე კვლევა გარკვეულწილად ლიმიტირებულია. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის ბაზარზე ბიზნეს სექტორთან ერთად დასაქმების წყაროდ საჯარო სექტორიც მოიაზრება, ნაშრომში არ გვაქვს მონაცემები საჯარო სექტორთან დაკავშირებით, რადგან ნაშრომის მიზნიდან გამომდინარე შესწავლის საგანს წარმოადგენდა მხოლოდ ბიზნეს სექტორი. გარდა ამისა, აღსანიშნია, რომ საკითხის მნიშვნელობიდან და მოცულობიდან გამომდინარე სიღრმისეული კვლევა არ ჩატარებულა განათლების ხარისხთან დაკავშირებით. რომელიც შრომის ბაზრის ხარისხის განმსაზღვრელი ფაქტორი და მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსის მთავარი მიზეზია. ასევე, კვლევის შეზღუდვა ეხება რაოდენობის მხრივ შერჩევას. მართალია, არსებული კვლევების ანალიზის საფუძველზე საკითხი განზოგადებულია, თუმცა ჩატარებული კვლევა შემოიფარგლება მხოლოდ თბილისის ლოკაციით და არა რეგიონული მასშტაბით. მიუხედავად ყველაფრისა, აღნიშნული კვლევა საშუალებას იძლევა, საკითხით დაინტერესებული ნებისმიერი პირისთვის წარმოაჩინოს უახლესი კვლევების ანალიზი, მოთხოვნა-მიწოდების კუთხით არსებული მდგომარეობა, COVID-19 პანდემიის ფონზე სამომავლო პროგნოზი და ანალიზის საფუძველზე ჩამოყალიბებული რეკომენდაციები.

### **ეთიკური საკითხები**

კვლევის დაწყებამდე თითოეული მონაწილისთვის გაცნობილი იყო ინფორმაცია კვლევის მიზნისა და შინაარსის შესახებ. ასევე, მათთვის ახსნილი იქნა კვლევაში მონაწილეობის მნიშვნელობა. ცხადია, კვლევის დროს მონაწილეთა გარკვეული რაოდენობის მხრიდან, მოთხოვნისამებრ ანონიმურობა დაცულია. ასევე, თითოეული მონაწილისთვის, სურვილის შემთხვევაში ხელმისაწვდომი იქნება კვლევის შედეგები.



## **კვლევის შედეგები და მათი განსჯა**

კვლევის შედეგები წარმოდგენილია ორ ეტაპად. პირველი წარმოადგენს HR პროფესიონალების, ხოლო მეორე სამუშაოს მაძიებელთა გამოკითხვის შედეგებს. საბოლოოდ, შეჯამების სახით მოცემულია ძირითადი შედეგები და ორივე მხარის ხედვა მსგავს საკითხებზე.

## **HR პროფესიონალების გამოკითხვის შედეგები**

### **ბიზნესისა და შრომის ბაზრის ურთიერთკავშირი**

ყველა ერთხმად აღნიშნავს ბიზნესისა და შრომის ბაზრის ურთიერთკავშირს. კერძოდ, ბიზნესის განვითარება ხელს უწყობს სამუშაო ადგილების შექმნას, რომლის შევსებას შრომის ბაზარი უზრუნველყოფს. სამუშაო ძალის საჭიროებიდან გამომდინარე ბიზნესი განაპირობებს მოთხოვნებს და კარნახობს ბაზარს, რა სახის სპეციალისტებით მოამარაგოს ის. ბიზნეს პროცესების განვითარებამ დროთა განმავლობაში გამოიწვია მოთხოვნების ცვლილება. შედეგად, შრომის ბაზარი ბიზნესის განვითარებასთან ერთად ვითარდება.

### **ბიზნესისა და შრომის ბაზრის მთავარი გამოწვევა**

ბიზნესისა და შრომის ბაზრის მთავარი გამოწვევა მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსია. ბიზნესის განვითარებამ გამოიწვია მოთხოვნების ზრდა, რისი მიწოდების საშუალებასაც შრომის ბაზარი ვერ იძლევა. შესაბამისად, ბაზარზე ჭირს კვალიფიციური ადამიანური რესურსის მოძიება. არსებული დისბალანსი იწვევს კანდიდატების მოძიების სირთულეს, კვალიფიკაციის ნაკლებობის გამო. შედეგად, ფერხდება შერჩევის პროცესი, რაც იწვევს დიდი რესურსის (დრო, ფინანსები) ხარჯვას და ზოგ შემთხვევაში ბიზნესის საქმიანობის შენელებასაც. განსაკუთრებით, პრობლემა ექმნება ისეთ ბიზნესებს, რომლებიც კანდიდატებს მოითხოვენ ტექნიკური მიმართულებით.

### **შეუვსებელი ვაკანსიის პრობლემის გადასაწყვეტი ღონისძიებები**

პრობლემის გადასაწყვეტად დამსაქმებლები მიმართავენ შიდა სასწავლო პროგრამებს, ადგილზე სწავლებას (სტაჟირება). ასევე, უმეტესობა სასურველი კანდიდატის მოსამძებნად უპირატესობას პირადი კონტაქტების გამოყენებას ანიჭებს.

### **ადამიანური რესურსების განსავითარებელი ღონისძიებები**

ადამიანური რესურსების განვითარებისთვის მიმართავენ შიდა განვითარების პროგრამებს, კვალიფიკაციის ასამაღლებელ ტრენინგებს და კურსებს.

### **მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსის ძირითადი მიზეზები**

მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსის ძირითადი მიზეზი, რომელიც გამოიკვეთა არის განათლება. ძირითად შემთხვევაში, პრობლემას წარმოადგენს სამუშაო ძალის ნაკლებობა, ვინაიდან საგანმანათლებლო სექტორი ვერ უზრუნველყოფს „ხარისხიანი“ სამუშაო ძალის მიწოდებას. გარდა ამისა, საგანმანათლებლო პროგრამები ვერ უზრუნველყოფენ იმ კომპეტენციების განვითარებას, რომელსაც შრომის ბაზარი ითხოვს. სერიოზულ გამოწვევად რჩება, მთელი რიგი მოთხოვნადი პროფესიების დეფიციტი. მაგალითად, როგორცაა ინჟინრები, IT სპეცილისტები, ენერგეტიკოსები, გეოლოგები და სხვ. გარდა აღნიშნულისა, მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსის მიზეზებად სახელდება კვალიფიციური კანდიდატების და შესაბამისი უნარების მქონე სამუშაოს მაძებელთა

ნაკლებობა. ასევე, კანდიდატების მხრიდან გადაჭარბებული მოლოდინები ანაზღაურებასთან დაკავშირებით.

### **COVID-19-ის გავლენა და პროგნოზი**

უახლოეს მომავალში მოსალოდნელია, რომ პანდემიის შედეგად გაიზრდება სამუშაოს მაძიებლთა რაოდენობა და ამასთან, შესაძლებელია მეტი კვალიფიციური კანდიდატი გამოჩნდეს ბაზარზე, რომელთა შენარჩუნებასაც გარკვეული ბიზნესები ვერ შეძლებს. სავარაუდოა, რომ ამ მხრივ მიწოდების მდგომარეობა მეტ-ნაკლებად გამოსწორდება. თუმცა, სამუშაო ძალის გაზრდილი რაოდენობის შედეგად, შესაძლებელია მოხდეს ანაზღაურების შემცირებაც. ბიზნესის განვითარების შენელებული ზრდის ტემპი, იმაზე მეტყველებს, რომ ვერ შექმნის იმ სამყოფ სამუშაო ადგილებს, რითაც დააკმაყოფილებს უმუშევრად დარჩენილ ადამიანებს. გარდა ამისა, კომპანიები მოერიდებიან ახალი პერსონალით დაკომპლექტებას. ასევე, დამსაქმებლის მხრიდან მოთხოვნის ზრდა მოსალოდნელია ტექნოლოგიური მიმართულებით, თუმცა პრობლემა იქნება მიწოდების კუთხით, რადგან შესაბამისი სპეციალისტები დეფიციტურია შრომის ბაზარზე. სპეციალისტები მიიჩნევენ, რომ შემოდგომა-ზამთრის პერიოდში, მოსალოდნელია დასაქმების მაჩვენებლის გაუარესება.

### **სამუშაოს მაძიებელთა გამოკითხვის შედეგები**

#### **სამუშაოს მაძიებლის შესახებ ინფორმაცია**

გამოკითხულთა უმრავლესობა სამუშაოს აქტიური მაძიებელია (ამჟამად ეძებს სამსახურს). უმრავლესობას აქვს უმაღლესი განათლება და გარკვეული სამუშაო გამოცდილება. ყველა მათგანი სამსახურს კერძო სექტორში ეძებს და ძირითად შემთხვევაში იყენებს დასაქმების საიტებს.

#### **განვითარება**

რესპოდენტთა უმრავლესობა, რომელსაც ჰქონდა სამუშაო გამოცდილება აღნიშნავს, რომ ორგანიზაცია, სადაც მანამდე იყო დასაქმებული არ ზრუნავდა მათ განვითარებაზე.

## **უმუშევრობის მიზეზები**

დასაქმების შეფერხების ძირითად მიზეზებად თვლიან ბიზნესის მხრიდან შეუსაბამო მოთხოვნებს და დაბალ ანაზღაურებას. ხშირ შემთხვევაში ბიზნესის მოთხოვნები არის გადაჭარბებული. რესპოდენტების აზრით, დასაქმებაში დაეხმარებათ მეტი პრაქტიკის მიღება, ვინაიდან დამსაქმებელთა უმრავლესობა მოითხოვს გამოცდილებას, ამასთან, ხშირ შემთხვევაში კონკრეტული მიმარულებით და კონკრეტულ პოზიციაზე მუშაობის სტაჟს, რაც ამცირებს დასაქმების ალბათობას.

## **კვალიფიკაცია**

რესპოდენტები მიიჩნევენ, რომ მათი კვალიფიკაცია, უმეტეს შემთხვევაში შეესაბამება ვაკანსიების მოთხოვნებს.

### **ბიზნესის გავლენა შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდებასთან დაკავშირებით**

ბიზნესის საჭიროებიდან გამომდინარე, დამსაქმებლის მიერ დეკლარირებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, სრულად ან ნაწილობრივ არ არის თანხვედრაში შრომის ბაზარზე წარმოდგენილი სამუშაოს მაძიებელთა უფრო დაბალი, ან უფრო მაღალი კვალიფიკაციის გამო. არის შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებლის მიერ მოთხოვნილი ცოდნა, უნარები, გამოცდილება არ შესაბამება რეალურ საჭიროებებს - არის გადაჭარბებული.

### **განათლება და შრომის ბაზარი**

განათლების სისტემა საჭიროებს სერიოზულ ტრანსფორმაციას. სასწავლო პროგრამები ვერ უზრუნვეყოფენ ბაზრის მოთხოვნების დაკმაყოფილებას. არის სერიოზული სხვაობა ბაზრის მოთხოვნებსა და მიწოდებას შორის. მაგალითად, დამსაქმებლების მიერ, ერთ-ერთი ყველაზე ხშირად დასახელებულ პრობლემათა შორისაა თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გადატანის უნარი.

### **COVID-19 პანდემიის გავლენა**

COVID-19 პანდემიის სხვა მრავალ გამოწვევათა შორის, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანია უმუშევრობის ზრდა. რაც სერიოზულ პრობლემებს შექმნის დასაქმების ბაზარზე. სამუშაოს მაძიებლებს კიდევ უფრო გაურთულდებათ დასაქმება.

### კვლევის შეჯამება

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა ბიზნესისა და შრომის ბაზრის ურთიერთკავშირი სამუშაო ადგილების შექმნისა და არსებული ვაკანსიების შევსების თვალსაზრისით. ასევე, გამოვლინდა მათ შორის არსებული ძირითადი გამოწვევა - სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსი. შრომის ბაზარი ადეკვატურად ვერ პასუხობს ბიზნესის მოთხოვნებს, ამის მიზეზები კი შემდეგია: განათლების ხარისხი, სამუშაო ძალის დაბალი კვალიფიკაცია. ასევე, ხშირ შემთხვევაში ბიზნესის გადაჭარბებული მოთხოვნები. ამასთან, მნიშვნელოვანი პრობლემაა ბიზნესისა და განათლების სისტემას შორის სუსტი კომუნიკაცია. შედეგად, ბაზარი გაჯერებულია მომიჯნავე პროფესიის მქონე სპეციალისტებით მაშინ, როდესაც ზოგიერთ სფეროში მათი სიმწირეა. მაგალითად, ბაზარზე წარმოდგენილი კურსდამთავრებულთაგან დეფიციტურია ისეთი სპეციალისტების მოძიება, როგორცაა IT სპეციალისტები, ინჟინრები, ენერგეტიკოსები, გეოლოგები და სხვ.

სამუშაოს მაძიებლები დასაქმების შეფერხების ძირითად მიზეზებად თვლიან, ბიზნესის მხრიდან შეუსაბამო მოთხოვნებს და დაბალ ანაზღაურებას. მაშინ როდესაც HR-ები პრობლემად კვალიფიციური კანდიდატების ნაკლებობას და კანდიდატების მხრიდან, ანაზღაურებასთან დაკავშირებით გადაჭარბებულ მოლოდინებს ასახელებენ. სამუშაოს მაძიებლებისგან თითოეული მათგანი მიიჩნევს, რომ მათი კვალიფიკაცია უმეტეს შემთხვევაში შეესაბამება ვაკანსიის მოთხოვნებს, თუმცა HR-ები ძირითად პრობლემად კანდიდატების არაკვალიფიციურობას ასახელებენ. ზოგიერთ შემთხვევაში, არ არის გამორიცხული, ადგილი ჰქონდეს არაობიექტურ მაღალ თვითშეფასებას. ან სხვა შემთხვევაში გამოკითხულთა უმრავლესობა იყოს კვალიფიციური კანდიდატი. მაშინ როდესაც, HR-ები აცხადებენ, რომ ბიზნესის განვითარება იწვევს მოთხოვნების ზრდას, ამ დროს სამუშაოს მაძიებლები მიიჩნევენ, რომ ხშირ შემთხვევაში ბიზნესის მოთხოვნები

არის შეუსაბამო და გადაჭარბებული. თუმცა ორივე მხარე თანხმდება იმაზე, რომ სამუშაო ძალის საჭიროებიდან გამომდინარე ბიზნესი განსაზღვრავს მოთხოვნებს, რომელსაც შრომის ბაზარი ვერ აკმაყოფილებს. ასევე თანხმდებიან, რომ განათლების სისტემა არ ითვალისწინებს შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებს და საჭიროა მეტად ორიენტირებული იყოს პრაქტიკულ სწავლებაზე.

COVID-19–თან დაკავშირებით HR–ები მიიჩნევენ, რომ სამუშაოს მაძიებელთა ზრდის ფონზე მნიშვნელოვნად გაიზარდა მიწოდების მაჩვენებელი, რაც ბიზნესისთვის სასარგებლო იქნება. თუმცა, სამუშაოს მაძიებლებისთვის ეს პრობლემას წარმოადგენს, რადგან თვლიან, რომ გაზრდილი კონკურენციის შედეგად, მეტად გაუჭირდებათ დასაქმება.

გამოსავლის ძიებისას, ორივე მხარე აღნიშნავს ბიზნესისა და საგანმანათლებლო დაწესებულებების კავშირის მნიშვნელობას. ამასთან, სამუშაოს მაძიებლები აცხადებენ, რომ ბიზნესი მეტად უნდა ზრუნავდეს თანამშრომლების განვითარებაზე და მათი მხრიდან, როგორც მოთხოვნები, ასევე ანაზღაურება პოზიციისთვის შესაბამისი უნდა იყოს.

## **დასკვნა და რეკომენდაციები**

ქვეყანაში უმუშევრობის შემცირებისა და მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობისათვის, პირველ რიგში, აუცილებელია ეკონომიკური განვითარების დაჩქარება და ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა. აღნიშნულის განსახორციელებლად ეფექტურ გზას ბიზნესის განვითარება წარმოადგენს. ნაშრომში განხილული სტატისტიკური მონაცემებიც ცხადყოფს, რომ დასაქმების სფეროში პრობლემის გადაჭრა ძირითადად დამოკიდებულია ბიზნეს სექტორის განვითარებაზე. ამიტომ სახელმწიფოს ეკონომიკური პოლიტიკის ძირითადი საკითხი უნდა იყოს ბიზნესის კეთებისათვის

ხელსაყრელი გარემოს შექმნა, რაც ერთ-ერთი ყველაზე ეფექტიანი გზაა დასაქმების დონის ასამაღლებლად.

სხვა ფაქტორებთან ერთად ბიზნესის ფუნქციონირება დამოკიდებულია „ხარისხიან“ სამუშაო ძალაზე, რამეთუ ადამიანური რესურსის გარეშე არცერთ ბიზნესს არ შეუძლია მიმდინარე პროცესების წარმართვა. ბიზნეს პროცესების განვითარებამ დროთა განმავლობაში გამოიწვია მოთხოვნების ცვლილება, რომლის ტემპსაც შრომის ბაზარმა ვერ აუწყო ფეხი, რამაც ქვეყანაში სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების მკვეთრი დისბალანსი გამოიწვია.

შრომის ბაზარზე მნიშვნელოვანი გამოწვევაა მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსი, რომლის ძირითადი მიზეზებია:

1. **კვალიფიკაცია.** ბიზნესის მხრიდან ძირითად პრობლემად სამუშაო ძალის დაბალი კვალიფიკაცია სახელდება. ანუ, შეიძლება ითქვას, რომ მიზეზი, რის გამოც დამსაქმებლებისათვის პრობლემატურია საჭირო სამუშაო ძალის მოძიება, არის კვალიფიკაციის დეფიციტი. აღნიშნულ პრობლემაზე მეტყველებს ყოველწლიურად შეუვსებელი ვაკანსიების რაოდენობა. აღსანიშნავია, რომ სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის განმსაზღვრელი ფაქტორი განათლების ხარისხია.

2. **პროფესიების ირაციონალური განაწილება.** ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის ბაზრის განვითარება მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული უმაღლესი და პროფესიული განათლების სისტემებზე. სწორედ, კურსდამთავრებულთა ირაციონალური განაწილება და მიღებული განათლების ხარისხი ქმნის შეუსაბამობას შრომის ბაზარზე. პოპულარული პროფესიებით (იურისტები, ეკონომისტები, ბიზნეს ადმინისტრირების სპეციალისტები და სხვ.) გაჯერებული ბაზარი ზრდის კონკურენციას და ართულებს სამუშაო ადგილის მოძიებას, ხოლო გარკვეულ პროფესიებზე, მიუხედავად მოთხოვნისა, არ არსებობს შესაბამისი კადრი.

3. **შეცვლილი მოთხოვნები.** ტექნოლოგიური და ტექნიკური განვითარების ტემპი, სამომხმარებლო ბაზრის მოთხოვნების სერიოზულ ცვლილებებს იწვევს. შესაბამისად, ბიზნესი „იძულებულია“ გაითვალისწინოს ყველა ის ფაქტორი, რომელიც გავლენას ახდენს

წარმოებული პროდუქციისა და მომსახურების, როგორც თვისებრივ, ასევე, რაოდენობრივ მაჩვენებელზე. მაშასადამე, ფეხი უნდა აუწყოს იმ ტემპს, რომელსაც ბიზნეს გარემო სთავაზობს. კერძოდ, საქმიანობის ხარისხიანად წარმართვისათვის, ბიზნესს ესაჭიროება ცვლილებებთან შესაბამისი, განსხვავებული კომპეტენციების მქონე თანამშრომლები. შესაბამისად, იცვლება დამსაქმებლის მოთხოვნები სამუშაო მაძიებლების მიმართ და სრულიად სხვა კომპეტენციებზე გადადის აქცენტები, რომლის დაკმაყოფილებასაც არსებული შრომის ბაზარი ვერ ახერხებს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ ბიზნესის განვითარება თავისთავად იწვევს მოთხოვნების ცვლილებას, თუმცა სამუშაო ძალა მისი განვითარების ტემპს ვერ ყვება.

**4. დამსაქმებლის მიერ არასწორად/არამართლზომიერად ფორმულირებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები.** აქვე საყურადღებოა ზოგიერთ შემთხვევაში ბიზნესის მხრიდან გადაჭარბებული მოთხოვნებიც, რომელიც თავისთავად იწვევს მოთხოვნა-მიწოდების შეუსაბამობას. აღნიშნული პრობლემა ისევდაისევ პროფესიონალიზმისა და კვალიფიკაციის ნაკლებობზე მიუთითებს. თუმცა ამჯერად, ყურადღება მახვილდება ორგანიზაციის რეკრუტერის კვალიფიციურობაზე.

ზემოთ ჩამოთვლილი მიზეზების გარდა, აუცილებლად უნდა აღინიშნოს, ის მნიშვნელოვანი გვერდითი ფაქტორები, რომლებიც შრომის ბაზრის ხარისხზე მოქმედებს. კერძოდ, ბიზნესის როლი ადამიანური რესურსების განვითარებაში. იმ ფონზე, როდესაც ბიზნესი ითხოვს კვალიფიციურ სამუშაო ძალას, თავად არ ზრუნავს ორგანიზაციაში არსებული ადამიანური რესურსის განვითარებაზე. შრომის ბაზრის ანალიზიდან გამოვლინდა, რომ საქართველოში ბიზნესის 87.8% პროფესიულ უნარებთან დაკავშირებული პრობლემების დასაძლევად ღონისძიებებს არ ახორციელებს. აღნიშნული პრობლემას გამოიწვევს იმ მხრივ, რომ დასაქმებული პირი დროთა განმავლობაში შესაძლებელია დაუბრუნდეს შრომის ბაზარს სამუშაოს მაძიებლის სტატუსით, თუმცა მისი კვალიფიკაცია იმ დროისთვის მოთხოვნების შესაბამისი არ იყოს და კვლავ არაკვალიფიციურად ჩაითვალოს.



ცხადია, ბოლო დროს განვითარებული მოვლენები შეეხო შრომის ბაზარსაც. მოსალოდნელია, რომ COVID-19 პანდემიის შედეგად სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობა გაიზარდება და ამ ფონზე მნიშვნელოვნად გამოსწორდება მიწოდების მაჩვენებელი, რაც ბიზნესისთვის სასარგებლო იქნება. თუმცა, სამუშაოს მაძიებლებისთვის გაზრდილი კონკურენცია პრობლემას შექმნის დასაქმების თვალსაზრისით. განსაკუთრებით იმ ფონზე, რომ მოსალოდნელია ბიზნესის განვითარების ტემპის შენელება.

როგორც ვხედავთ, შრომის ბაზრის ხარისხი, ნამდვილად არის დამოკიდებული ბიზნესზე. გარდა იმისა, რომ სამუშაო ადგილების შექმნის გზით ზრდის დასაქმების მაჩვენებელს, ბიზნესის განვითარება ხელს უწყობს შრომის ბაზრის ხარისხის ზრდას. ბიზნესის მზარდი მოთხოვნები დროთა განმავლობაში შრომის ბაზარს აიძულებს განვითარდეს და გააუმჯობესოს ხარისხი.

თანამედროვე ეტაპზე შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირება ბიზნეს სექტორის განვითარებასთან ერთად, მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს ქვეყნის ეკონომიკის წინსვლისთვის. ბიზნესის მხრიდან თანამშრომლების განვითარება და ანაზღაურების რეგულირების გათვალისწინება დამოკიდებულია ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაზე და მოსახლეობის მსყიდველობით უნარზე. მეორე მხრივ, ქვეყნის ეკონომიკური სიძლიერე დამოკიდებულია ბიზნესის განვითარების ხარისხზე. ბიზნესის წარმატების განმაპირობებელ ფაქტორთა შორის კი უმთავრესი საგანმანათლებლო სისტემის გამართული მუშაობაა, რომელიც უნდა ითვალისწინებდეს ბიზნესის მოთხოვნებსა და საჭიროებას.

### **რეკომენდაციები**

ბიზნესმა თავისი საჭიროებიდან გამომდინარე, უნდა იზრუნოს თანამშრომლების განვითარებაზე. სწავლებისა და განვითარების პროგრამა, მოცემულ მომენტში, არსებულ მოთხოვნებს უნდა მოარგოს. თანამშრომელთა სწავლებასა და კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ორიენტირებული ორგანიზაცია, ერთი მხრივ, საკუთარი მიზნების განხორციელებას უწყობს ხელს და მეორე მხრივ, თანამშრომელთა მოტივაციას. კომპანიის

მიმართ ზრდის ლოიალობას, რითაც თანამშრომლეთა დენადობის მაჩვენებელს მნიშვნელოვნად ამცირებს. მნიშვნელოვანია მიზნობრივი სტაჟირების პროგრამების შემუშავება და დანერგვა, რაც კომპანიის ღირებულებებთან თავსებადი პერსონალის შერჩევას უწყობს ხელს.

ამკარაა, რომ შრომის ბაზრის განვითარება მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული უმაღლესი და პროფესიული განათლების სისტემებზე. შესაბამისად, აუცილებელია, რომ საგანმანათლებლო ორგანიზაციებმა გადაწყვეტილება სასწავლო კურსებისა და სპეციალობების შესახებ შრომის ბაზრის მოთხოვნების გათვალისწინებით მიიღონ. აუცილებელია პერმანენტული კომუნიკაცია ბიზნეს სექტორის წარმომადგენლებსა და საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის. გარდა კერძო სექტორისა, ასევე მნიშვნელოვანია საჯარო სექტორის ჩართულობა საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობაში.

დღევანდელი სიტუაციიდან გამომდინარე, კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება პროფესიულ სასწავლებლებთან მიმართებაში ფუნდამენტური ცვლილებების განხორციელება. პროფესიული განათლების იმიჯის გაუმჯობესება და პროფესიული ტექნიკური სასწავლებლების მაღალ დონეზე აღორძინება მნიშვნელოვნად განავითარებს შრომის ბაზარს. საჭიროა მათი პროგრამების განახლება შრომის ბაზრის მოთხოვნების იდენტიფიცირების საფუძველზე. განათლების სისტემის მხრიდან მნიშვნელოვანია, გააქტიურდეს პრაქტიკული სწავლება, როგორც ბაკალავრის დამამთავრებელი კურსის, ასევე მაგისტრატურის საფეხურის სტუდენტებისთვის.

სახელმწიფოს მხრიდან საჭიროა აქტიური ჩართულობა ბიზნესის მხარდასაჭერად. უნდა მოხდეს ადეკვატური რეგულაციების დაწესება, რათა უფრო მარტივად ამუშავდეს ბიზნესი. არსებული მოთხოვნის პირობებში საჭიროება იქმნება, რომ მეტად ვიყოთ დამოკიდებულები ადგილობრივ წარმოებაზე და არა იმპორტზე. მნიშვნელოვანია დაფინანსება გაიზარდოს განსაკუთრებით ისეთ სექტორებში, სადაც დიდია წილი ექსპორტული პროდუქციის. ეს უკანასკნელი განავითარებს, როგორც ბიზნესის სხვადასხვა მიმართულებებს, ასევე გააძლიერებს შრომის ბაზარს სამუშაო ადგილების

ზრდით. მნიშვნელოვანია სახელმწიფომ ხელი შეუწყოს კვალიფიკაციის გადამზადების მექანიზმის მომზადებას, რომელიც სამუშაოს მაძიებელთა გრძელვადიან დასაქმებას შეუწყობს ხელს და ამასთან, მასზე ხელმისაწვდომობა ყველასთვის ერთნაირად იქნება შესაძლებელი. გარდა ამისა, საჭიროა შესაბამისი კვლევების ჩატარება მომავლის პოზიციების განსაზღვრისთვის, რათა ბაზარი მომზადებული შეხვდეს დამსაქმებლების მიერ წარმოდგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს.

საყურადღებოა, შიდა საკომუნიკაციო გამართული სისტემის არსებობა, რომელიც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ნებისმიერი კომპანიისთვის. ორმხრივი საკომუნიკაციო ნაკადები, ერთი მხრივ ხელს უწყობს საჭირო ინფორმაციის ხარისხიან გავრცელებას და მეორე მხრივ, სხვა ფაქტორებთან ერთად, თანამშრომლეთა კმაყოფილებას ზრდის. ეს კი, შრომის ბაზარზე, კომპანიის, როგორც სასურველი დამსაქმებლის იმიჯს ზრდის და ხელს უწყობს პროფესიონალი კანდიდატების მოზიდვას.

ნაშრომში აღნიშნული პრობლემების მოსაგვარებლად აუცილებელია, როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო სექტორის კოორდინირებული მუშაობა, რადგან მხოლოდ საერთო ძალისხმევით არის შესაძლებელი საზოგადოებრივი კეთილდღეობის მიღწევა.

## ბიბლიოგრაფია

*გლობალიზაცია, საერთაშორისო ბიზნესის თანამედროვე პრობლემები და განვითარების ტენდენციები*, (2012). თბილისი: უნივერსალი. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული კონფერენცია.

- დასაქმებისა და უმუშევრობის ტენდენციები საქართველოში, (2011). თბილისი: ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი (EPRC).
- დასაქმების პრობლემები და სახელმწიფო პოლიტიკა დასაქმების სფეროში, (2018). თბილისი: საქართველოს პარლამენტი, საქართველოს პარლამენტის დარგობრივი ეკონომიკისა და ეკონომიკური პოლიტიკის კომიტეტი.
- დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზი საქართველოსა და ევროპის ქვეყნებში, (2017). თბილისი: გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტი, ადამიანის უფლებების კვლევითი ინსტიტუტი.
- დიაკონიძე, ა. და ნაცვლიშვილი ვ., (2020). შრომა და სოციალური უსაფრთხოება ახალი კორონავირუსის პანდემიის პერიოდში. თბილისი: ღია საზოგადოების ფონდი.
- ეზილაშვილი, დ., (2019). უმუშევრობა და მისი დაძლევის გზები საქართველოში. თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, სამაგისტრო ნაშრომი.
- ვაკანსიების მონიტორინგი რეგიონულ შრომის ბაზრებზე, (2018). თბილისი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო.
- ზურაბიშვილი, თ., (2006). თვისებრივი მეთოდები სოციალურ კვლევებში. თბილისი: სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი.
- თაობა გარდამავალ პერიოდში, ახალგაზრდობის კვლევა, (2016). საქართველო, თბილისი: ფრიდრიხ ებერტის ფონდი.
- თორია, მ. და ცარციძე მ., (1998). უმუშევრობის პრობლემები და მისი დაძლევის გზები საქართველოში. თბილისი: თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა.
- თოშხუა, ლ., (2019). უმუშევრობის პრობლემა საქართველოში და მისი შემცირების ღონისძიებები. თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, სამაგისტრო ნაშრომი.
- კორონა ვირუსი და მშრომელთა უფლებები, (2020). თბილისი: ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC).
- კოჭენი, ლ., მანიონი ლ. და მორისონი, ქ., (2012). კვლევის მეთოდები განათლებაში. თბილისი: მე-6 გამოცემა.
- ლომსაძე-კუჭავა, მ. და გიორგაძე, ხ., (2016). ეკონომიკა და მარკეტინგი. თბილისი: საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი.
- მესხი, ი., (2017). უცხოური ინვესტიციები და შრომის ბაზრის ტრანსფორმაცია საქართველოში. ბათუმი: სადისერტაციო ნაშრომი.

- მომავალი სიღარიბის გარეშე*, (2008). საქართველო: საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაცია.
- საქართველოს ეროვნული შრომის ბაზარი*, (2010). თბილისი: აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტო (USAID) და მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია (IOM).
- საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი*, (2017). თბილისი: საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო.
- საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი*, (2018). თბილისი: საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო.
- საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი*, (2019). თბილისი: საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო.
- სონღულაშვილი, ხ. (2019). *ეფექტიანი დასაქმება, როგორც სიღარიბის დაძლევის გზა საქართველოში*. თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, სამაგისტრო ნაშრომი.
- სტატისტიკა ეკონომიკისა და ბიზნესისთვის-2*, (2017). თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ეკონომიკური და სოციალური სტატისტიკის კათედრა.
- ტუხაშვილი, მ., ცარციძე, მ. და სხვ., (2016). *შრომის ეკონომიკა*. თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი.
- უმუშევრობის სტრუქტურა და სტრუქტურული უმუშევრობა საქართველოში*, (2016). თბილისი: საქართველოს სტრატეგიებისა და საერთაშორისო ურთიერთობების კვლევის ფონდი.
- უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა*, (2020). თბილისი: საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო.
- შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმა*, (2016). თბილისი: საქართველოს მთავრობის დადგენილება N167.
- შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა*, (2015). თბილისი: საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო.
- შრომის ბაზრის ძირითადი ინდიკატორების შესახებ*, (2016). თბილისი: საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო.
- შრომის ბაზრის პოლარიზაცია და მისი სპეციფიკა საქართველოში*, (2020). ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC).

შრომის ეკონომიკა, (2009). თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, შრომის ეკონომიკის კათედრა.

შუბლაძე, გ. და ნანიტაშვილი, მ., (2011). *ბიზნესის საფუძვლები*. თბილისი: უნივერსალი.

ჭელიძე, ი. (2020). *ბიზნეს გარემო საქართველოში - ბიზნესის ზრდისა და განვითარების მნიშვნელოვანი ფაქტორი*. თბილისი: კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი, სამაგისტრო ნაშრომი.

ხაჩიძე, ს., (2019). *ინვესტიციები ადამიანურ კაპიტალში და მისი გავლენა ეკონომიკურ განვითარებაზე*. თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, სამაგისტრო ნაშრომი.

Bernard, R.H., (2002). *Research Methods in Anthropology, Qualitative and Quantitative Approaches*. CA: AltaMira Press.

*Covid-19-ის შესაძლო გავლენა საქართველოს ეკონომიკაზე*, (2020). თბილისი: საქართველოს პარლამენტის კვლევითი ცენტრი (GPRC).

*Doing Business 2020*, (2020). თბილისი: საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო.

Frederiksen, M.D., Thomsen, S.M., & Louise A., (2018–2019). *შრომითი ბაზრის ანალიზი*. საქართველო: ევროკავშირი ახალგაზრდებისათვის.

*GEORGIA'S EDUCATION SECTOR*, (2020). Georgia: GALT & TAGGART. Education Industry Overview.

Rutkowski, M., (2006). *Labor Market Developments During Economic Transition*. Washington, DC: World Bank. Policy Research Working Paper; No. 3894.

Sapsford, D., & Tzannatos, Z., (1993). *THE ECONOMICS OF THE LABOUR MARKET*. Washington, DC: World Bank.

Stephen, S., (2003). *LABOUR ECONOMICS, 2ND EDITION*. London: Routledge.

Weiss, R. S., (1994). „*Learning from Strangers. The Art and Method of Qualitative Interview Studies*“. New York: Free Press.

Рубин Ю. Б., (2009). *Основы бизнеса: Учебник*. 12-е изд. (Университетская серия).

ინტერნეტ რესურსი:

ეკონომიკური სტატისტიკა, (2020). *Geostat*, მოპოვებულია ივლისი 15, 2020 <https://www.geostat.ge/ka/single-news/1836/qovelvtviuri-ekonomikuri-statistika-marti-2020>

- საფინანსო ბაზარი, (2020). *GBC*, მოპოვებულია ივლისი 15, 2020  
<http://gbc.ge/index.php?m=home&newsid=114197&lang=geo>
- საქართველოს სავაჭრო - სამრეწველო პალატა, (2020). *Interpressnews*, მოპოვებულია ივლისი 15, 2020  
<https://www.interpressnews.ge/ka/article/594540-savachro-samrecvelo-palata-covid-19-is-bizneszegavlenis-kvlevis-shedegebs-akveqnebs/>
- შრომის ბაზარზე უნარების შეუსაბამობა, როგორც ეკონომიკური ზრდის შემაფერხებელი ფაქტორი, (2015). *Forbes*, მოპოვებულია ივლისი 20, 2020  
<https://forbes.ge/blog/92/Sromis-bazarze-unarebis-Seusabamoba,-rogorc-ekonomikuri-zrdis-Semaferxebeli-faqtori>.
- Business Confidence Index, (2020). *Iset*, მოპოვებულია ივლისი 18, 2020  
<https://iset-pi.ge/index.php/en/business-confidence>
- Economic indicators for Georgia, (2020). *ADB*, მოპოვებულია ივლისი 10, 2020  
<https://www.adb.org/countries/georgia/economy>
- EU Labour market developments report, stronger job creation, (2016). მოპოვებულია ივლისი 15, 2020  
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=791&newsId=2654&furtherNews=yes>
- Georgia Country Profile, (2019). *THE WORLD BANK, ENTERPRISE SURVEYS*, მოპოვებულია ივლისი 11, 2020  
<https://www.enterprisesurveys.org/content/dam/enterprisesurveys/documents/country/Georgia-2019.pdf>
- World Economic Outlook, (2020). *IMF*, მოპოვებულია ივლისი 13, 2020  
<https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/04/14/weo-april-2020>  
<https://www.geostat.ge/ka>  
<http://thestream.ge/>  
<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>  
<https://www.scopus.com/>  
<https://www.worldbank.org/>  
<https://www.nplg.gov.ge/geo/home>  
<https://stats.oecd.org/Index.aspx>

**დანართები**  
თვისებრივი ინტერვიუს სახელმძღვანელო კითხვარი

**HR პროფესიონალების კითხვარი**

**დანართი №1**



- 1) როგორ ხედავთ ბიზნესისა და შრომის ბაზრის ურთიერთკავშირს?
- 2) რა არის მთავარი გამოწვევა ბიზნესის მოთხოვნებსა და შრომის ბაზრის მიწოდებას შორის?
- 3) რა პრობლემას გიქმნით მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსი შრომის ბაზარზე?
- 4) ვაკანსიის შევსებისას ძირითადად რა პრობლემას აწყდებით კანდიდატთან დაკავშირებით?
- 5) რა ღონისძიებებს მიმართავთ შეუვსებელი ვაკანსიის პრობლემის გადასაწყვეტად ?
- 6) რა ღონისძიებებს მიმართავთ ორგანიზაციაში ადამიანური რესურსების განსავითარებლად?
- 7) რა ძირითადი მიზეზი(ები) განაპირობებს მოთხოვნა-მიწოდების აცდენას შრომის ბაზარზე?
- 8) რაში მდგომარეობს ბიზნესის გავლენა შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდებასთან დაკავშირებით?
- 9) COVID-19-ის გავლენის შედეგად რა გამოწვევების წინაშე შეიძლება დადგეს ბიზნეს სექტორი სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების თვალსაზრისით?
- 10) თქვენი აზრით რა ღონისძიებები უნდა განახორციელოს ბიზნეს სექტორის წარმომადგენლებმა შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნა-მიწოდების აცდენის თავიდან ასაცილებლად?
- 11) რა პრობლემებს ხედავთ განათლების სისტემასა და შრომის ბაზრის ურთიერთქმედებასთან დაკავშირებით?
- 12) რაში ხედავთ გამოსავალს შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების ბალანსის უზრუნველსაყოფად?
- 13) თანახმა ხართ თუ არა, რომ კვლევის შედეგების განხილვისას მითითებული იყოს თქვენი სახელი, გვარი და რეგალიები?
- 14) სურვილის შემთხვევაში დაამატეთ მოსაზრება, რომელსაც ფიქრობთ, რომ ამ კუთხით მნიშვნელოვანია.

### სამუშაოს მაძიებელთა კითხვარი

- 1) რა ტიპის სამუშაოს მაძიებელი ხართ (პასიური, აქტიური)?
- 2) დაასახელეთ თქვენი განათლების ხარისხი?
- 3) გაქვთ თუ არა სამუშაო გამოცდილება?
- 4) წინა სამსახურში ყოფნის დროს (სამუშაო გამოცდილების შემთხვევაში), რამდენად ზრუნავდა ორგანიზაცია თქვენს განვითარებაზე?
- 5) რა წყაროებს იყენებთ სამუშაოს ძიების პროცესში?
- 6) რომელ სექტორში ეძებთ სამსახურს?
- 7) დაასახელეთ მიზეზი(ები) რის გამოც ვერ შეძელით აქამდე დასაქმება?
- 8) რამდენად შეესაბამებოდა თქვენი კვალიფიკაცია ვაკანსიების მოთხოვნებს?
- 9) რამდენად თვლით, რომ ბიზნესის მხრიდან ვაკანსიებში მითითებული მოთხოვნები ადეკვატურია?
- 10) როგორ ფიქრობთ, რაში მდგომარეობს ბიზნესის გავლენა შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდებასთან დაკავშირებით?
- 11) რა პრობლემებს ხედავთ განათლების სისტემის და შრომის ბაზრის ურთიერთქმედებასთან დაკავშირებით?
- 12) COVID-19-ის გავლენის შედეგად, კიდევ რა გამოწვევების წინაშე შეიძლება დადგეთ სამუშაოს ძიების პროცესში?
- 13) თქვენი აზრით რა ღონისძიებები უნდა განახორციელოს ბიზნეს სექტორის წარმომადგენლებმა, რომ მარტივად შეძლონ შესაფერისი კანდიდატის მოძიება?
- 14) როგორ ფიქრობთ, რა დაგეხმარებოდათ მარტივად დასაქმებაში?

### რესპონდენტების სია

1. ლელა თოფურია – ფინკა ბანკის HR დეპარტამენტის ხელმძღვანელი;
2. ხათუნა ჩხაიძე – კომპანია „ნატახტარის“ HR დირექტორი;
3. ეკა ვაშაკიძე – კომპანია „ჰაიდელბერგცემენტის“ HR დირექტორი;
4. თიკო ბონი - „Evolution Gaming“-ის HR დეპარტამენტის ხელმძღვანელი;
5. გვანცა მურღვლიანი – თიბისი ბანკის ადამიანური კაპიტალის განყოფილების უფროსი;
6. ნინო ფეიქრიშვილი – HR კონსულტანტი;
7. (მოთხოვნისამებრ ანონიმური) - სამშენებლო სექტორის HR დეპარტამენტის ხელმძღვანელი;
8. (მოთხოვნისამებრ ანონიმური) – მომსახურების სფეროს HR ხელმძღვანელი;
9. ბაია რუხაძე – სასტუმრო „მარიოტის“ HR ხელმძღვანელი;
10. დათო ყიფიანი – სასტუმრო „პარაგრაფის“ HR ხელმძღვანელი;
11. ირმა ოქროპირიძე – HR ექსპერტი;
12. ნინო ჯინჯოლავა – საკონსულტაციო-რეკრუტინგ კომპანია „HR Partners“-ის დირექტორი;
13. თეონა კენედი – HR ექსპერტი;

\*მოთხოვნისამებრ სამუშაოს მაძიებელთა შესახებ ანონიმურობა დაცულია.