

გარიბაშ ამამუკალი  
დიანა ლეზავა  
ნინო გუგუჭვილი

განათლების ამონაგები,  
დასაქმების პაზარი  
და შრომითი კეაყოფილება  
საქართველოში





განათლების ამონაგები,  
დასაქმების პაზარი და  
შრომითი კეაყოფილება  
საქართველოში

თბილისი  
2017

ანგარიში მომზადდა სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის პროექტის ფარგლებში: „უმაღლესი განათლების ამონაგების მიმართება შრომით ორიენტაციასა და კმაყოფილებასთან საქართველოში“.

ავტორები: მარიამ ამაშუკელი, დიანა ლეჟავა, ნინო გუგუშვილი

კვლევითი ჯგუფის წევრები: დიანა ბოგიშვილი, ომარ შებითიძე, ანა წიკლაური, ირინე ოსეფაშვილი

სამეცნიერო რედაქტორი: ლია წულაძე

რეცენზენტი: ლალი ბაქრაძე

კვლევითი ჯგუფი მადლობას უხდის ISET-ის კვლევით ინსტიტუტს განეული კონსულტაციისთვის.

გამოცემულია ფონდი „ლია საზოგადოება – საქართველოს“ ფინანსური მხარდაჭერით. ავტორის/ავტორების მიერ საინფორმაციო მასალაში გამოთქმული მოსაზრება შესაძლოა არ გამოხატავდეს ფონდ „ლია საზოგადოება–საქართველოს“ პოზიციას. შესაბამისად, ფონდი არ არის პასუხისმგებელი მასალის შინაარსზე.

დაკაბადონება და ყდის დიზაინი: გიორგი ბაგრატიონი

© სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2017

გამოცემლობა „ნეკერი“, 2017

ISBN: 978-9941-457-84-5

# სარჩევი

შესავალი.....	5
კვლევის ძირითადი შედეგები.....	6
<b>ნაწილი 1.</b> ფორმალური განათლების მნიშვნელობა დასაქმებაში და განათლების ინდივიდუალური ეკონომიკური სარგებელი (ამონაგები) .....	9
კონტექსტი .....	9
მონაცემთა ანალიზი.....	13
ძირითადი შედეგების მიმოხილვა.....	15
შემაჯამებელი დისკუსია.....	31
<b>ნაწილი 2.</b> განათლებასა და დასაქმებას შორის შესაბამისობისა და სამუშაო ძალის კომპეტენციების შეფასება საქართველოში .....	36
თავი 2.1. განათლება-დასაქმების ვერტიკალური და ჰორიზონტალური შესაბამისობა .....	36
კონტექსტი .....	36
ძირითადი შედეგების მიმოხილვა.....	38
შემაჯამებელი დისკუსია .....	55
თავი 2.2. დასაქმებულების ტრანსფერული კომპეტენციების შეფასება საქართველოში .....	57
კონტექსტი .....	57
ძირითადი შედეგების მიმოხილვა.....	61
შემაჯამებელი დისკუსია .....	67
თავი 2.3. დაუსაქმებელი რესპონდენტების კომპეტენციები და სამუშაოს ძიებასთან დაკავშირებული აქტივობები .....	71
კონტექსტი .....	71
კვლევის მეთოდი .....	72
ძირითადი შედეგების მიმოხილვა.....	72
შემაჯამებელი დისკუსია.....	85

<b>ნაწილი 3. შრომითი კმაყოფილება</b>	<b>87</b>
კონტექსტი	87
მონაცემთა ანალიზი	88
შემაჯამებელი დისკუსია	105
<b>რეკომენდაციები</b>	<b>107</b>
<b>დანართი A</b>	<b>109</b>
<b>დანართი B</b>	<b>114</b>
<b>ბიბლიოგრაფია</b>	<b>121</b>

## შესავალი

სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის წინამდებარე კვლევა ეხება განათლებასა და დასაქმებას შორის კავშირს საქართველოში და მოიცავს სამ ძირითად საკითხს: განათლების ინდივიდუალური ამონაგები (ფინანსური სარგებელი), განათლების შესაბამისობა დასაქმების ბაზართან და შრომითი კმაყოფილება. პუბლიკაციაში წარმოდგენილი მონაცემთა ანალიზი ეფუძნება სოციალურ მეცნიერებთა ცენტრის მიერ 2016 წლის ზაფხულში ქვეყნის მასშტაბით ჩატარებულ რაოდენობრივ კვლევას. ასევე, გამოყენებულია მსოფლიო ბანკის საქართველოს 2013 წლის სტატისტიკურ მონაცემთა ბაზაც. მონაცემების დამუშავება მოხდა სტატისტიკური პროგრამის SPSS საშუალებით.

პუბლიკაცია შედგება სამი ურთიერთდაკავშირებული ნაწილისგან. ნაშრომის სტრუქტურა თანმიმდევრულად მიჰყვება ზემოთ ჩამოთვლით საკითხებს, რომელ-საც აქტიურად სწავლობს განათლების ეკონომიკა თანამედროვე მსოფლიოში. ვინაიდან, წინამდებარე ანგარიშის მიზანს წარმოადგენს ქვეყანაში განათლებასა და დასაქმებას შორის კავშირის რეალური სურათის ჩვენება, ვფიქრობთ, მიღებული შედეგების გათვალისწინება თავის პოზიტიურ წვლილს შეიტანს უმაღლესი განათლების ქმედითი სახელმწიფო პოლიტიკის განვითარებაში. თითოეული თავი შედგება სამი ძირითადი ნაწილისგან: კონტექსტი, ანუ საკითხის თეორიული მიმოხილვა; ძირითადი შედეგების მიმოხილვა, რაც მოიცავს კვლევის ფარგლებში მოპოვებული მონაცემების სიღრმისეულ ანალიზს; და შემაჯამებელი დისკუსია, სადაც წარმოდგენილია ის ძირითადი დასკვნები და საკითხები, რომელებიც მონაცემების ანალიზის შედეგად გამოვლინდა. ანგარიშის ბოლოს წარმოდგენილია რეკომდენაციები სახელმწიფო უწყებებისა და საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის. ანგარიშს დანართების სახით თან ერთვის ცხრილები და დიაგრამები; ხოლო ბოლოს, წარმოდგენილია გამოყენებული ლიტერატურის სია.

## კვლევის ძირითადი შედეგები

კვლევის შედეგად შემდეგი ძირითადი ტენდენციები გამოვლინდა:

- ქვეყნის მასშტაბით გამოკითხული რესპონდენტების მხოლოდ 33%-ს აქვს ანაზღაურებადი სამუშაო, ანაზღაურების მქონე თვითდასაქმებულების ჩათვლით. დაქირავებით დასაქმებულებს შორის ყველაზე დიდი წილი მოდის უმაღლესი განათლების მქონე სამუშაო ძალაზე (58%);
- საჯარო სექტორი დღეს წამყვანია საქართველოში დაქირავებით დასაქმების მიმართულებით (75%). რესპონდენტების უმრავლესობა დასაქმებულია საგანმანათლებლო სექტორში (23%), რომელიც ქვეყნის მშპ-ს შემადგენელი ერთ-ერთი დაბალპროდუქტიული დარგობრივი სტრუქტურაა;
- სკოლის განათლებასთან შედარებით, ბაკალავრის ხარისხი დასაქმების შესაძლებლობას თითქმის 3-ჯერ ზრდის, მაგისტრის ხარისხი – 5-ჯერ. თუმცა, ფორმალური განათლების დონე (საფეხური) არ განსაზღვრავს მაღალი საკვალიფიციაციო მოთხოვების მქონე სფეროში დასაქმდება ადამიანი თუ ისეთ სამუშაო ადგილზე, რომელსაც უფრო დაბალი საკვალიფიციო მოთხოვნები აქვს;
- მაგისტრის დიპლომის მიღება არა (უფრო) მაღალი შრომის ანაზღაურების ან პროფესიით დასაქმების, არამედ ზოგადად, დასაქმების გაზრდილი შესაძლებლობის წინაპირობას წარმოადგენს;
- ფორმალური განათლების ყოველი დამატებითი წელი ყოველთვიურ ანაზღაურებას, საშუალოდ, 7%-ით ზრდის;
- უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტების დაბეგრილი ყოველთვიური ანაზღაურება, საშუალოდ, 623 ლარს შეადგენს, სკოლის განათლების შემთხვევაში -497 ლარს, პროფესიული განათლების შემთხვევაში კი – 375 ლარს. შესასრულებელი სამუშაოს ტიპის და ანაზღაურების მიუხედავად, დამსაქმებლები მასობრივად მოითხოვენ უმაღლესი განათლების დიპლომს;
- კაცების შემთხვევაში, დასაქმების შანსი 1.5-ჯერ მაღალია ქალებთან შედარებით. კაცების ყოველთვიური ანაზღაურების საშუალო (ნეტო) 55%-ით აღემატება ქალების ყოველთვიურ ანაზღაურებას. ფორმალური განათლების ყოველი დამატებითი წელი განსაზღვრავს საშუალოდ ყოველთვიური ანაზღაურების 9%-ით ზრდას ქალების შემთხვევაში, 11%-ით კაცების შემთხვევაში;
- საქართველოში სახეზეა დემოგრაფიული დაბერება (წულაძე, 2013), რაც პირდაპირ აისახება ბაზარზე სამუშაო ძალის განაწილებაზე. დასაქმებულების უმრავლესობას მოსახლეობის ის ნაწილი წარმოადგენს, რომელმაც საშუალო და უმაღლესი განათლება მთლიანად საბჭოთა და ნაწილობრივ პოსტსაბჭოთა პერიოდში მიიღო (65%). განათლების სისტემა დასაქმების ის წამყვანი სექტორია, რომელშიც სამუშაო ძალის დაბერება განსაკუთრებით თვალსაჩინოა;
- საქართველოში დაბალპროდუქტიულ შრომის ბაზარს განაპირობებს ე.ნ. „ცოდ-

ნის გაუფასურება“ (ვერტიკალური შეუსაბამობა), დისპალანსი თანამედროვე შრომის ბაზარზე მოთხოვნად საქმიანობის ტიპებსა და იმ პროფესიებს შორის, რომელსაც დღეს ახალგაზრდები მასობრივად ეუფლებიან უმაღლეს საგან-მანათლებლო დაწესებულებებში (ჰორიზონტალური შეუსაბამობა);

- მოსახლეობაში დეფიციტურია დასაქმებისთვის და დასაქმებულების შრომითი პროდუქტიულობისთვის ორი პრინციპულად მნიშვნელოვანი უნარი – კომპიუტერის და ინგლისური ენის ცოდნა. ასევე საგულისხმოა, რომ აღნიშნული უნარების გაუმჯობესება ქვეყანში ძალიან ნელი ტემპით მიმდინარეობს. კომპიუტერთან ინტენსიური მუშაობის გამოცდილება თითქმის 2-ჯერ ზრდის დასაქმების შესაძლებლობას;
- სამუშაო ძალაში რელევანტური ცოდნისა და კომპეტენციების დეფიციტი განსაკუთრებით უარყოფითად ინვაციური სექტორის განვითარებაზე აისახება, რომელიც „ტრადიციულ“ ეროვნულ შრომის ბაზარზე ისედაც მცირე წილით არის წარმოდგენილი;
- ეკონომიკურად აქტიური, სამსახურის მაძიებელი მოსახლეობის ნახევარზე მეტს 25-44 წლამდე ასაკის რესპონდენტები შეადგენენ, რომელთა შორისაც მამრობით სქესის რესპონდენტები ჭარბობენ;
- სამსახურის მაძიებელთა დიდი ნაწილი ქალაქში ცხოვრობს, თუმცა სოფლად უმშევრობის მაჩვენებელი ავტომატურად მცირდება თუ სოფლის მეურნეობაში თვითდასაქმებულ რესპონდენტებს დასაქმებულთა კატეგორიაში გავითვალისწინებთ;
- სამსახურის მაძიებელთა 61%-ს საშუალო სკოლის საფეხურზე მაღალი განათლება აქვს (პროფესიული ან უმაღლესი) და ხვდება საშუალო ან მაღალი კვალიფიკირების მუშახელის კატეგორიაში. თუმცა, მიუხედავად ამისა, სასურველი სამსახურის საშოვნელად, რესპონდენტების უმრავლესობა (განათლების საფეხურის და წარსულში დასაქმებულობის სტატუსის მიუხედავად) განათლების საკმარის საფეხურად სწორედ უმაღლეს განათლებას ასახელებს;
- დაუსაქმებელთა უფრო დიდი წილი უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტებზე მოდის, ვიდრე განათლების ყველაზე დაბალი საფეხურის მქონე რესპონდენტებზე. შესაბამისად, თავად რესპონდენტების მოსაზრება, რომ სასურველი სამუშაოს საშოვნელად უმაღლესი განათლება საჭირო, შესაძლოა შეუსაბამო იყოს ეროვნულ შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებთან, რომელიც, გარკვეული კვლევების თანახმად, სწორედ დაბალკვალიფიციურ მუშახელს ითხოვს. ეს კი კიდევ ერთხელ მიუთითებს მოთხოვნა-მიწოდების კუთხით დისპალანსის არსებობაზე;
- დაუსაქმებელი რესპონდენტების 31%-მა უმაღლესი განათლება თანამედროვე, ბოლონიის სისტემაში მიიღო, მაგრამ მაინც უარყოფითად აფასებს საკუთარ კომპეტენციებს, რაც გარკვეულწილად ადასტურებს საქართველოში დღეს-დღეობით არსებული საგანანმანათლებლო სისტემის უუნარობას, მოამზადოს თანამედროვე, კონკურენტული და ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მყოფი

კვალიფიციური კადრები, რომლებიც სათანადო კომპეტენციებს და უნარებს ფლობენ;

- დასაქმებისათვის მნიშვნელოვანია არაფორმალური განათლების მეშვეობით მიღებული უნარები, სამუშაოს მოძიების ხერხები და შემოთავაზებების ტიპები, რომლებსაც სამსახურის მაძიებლები თანხმდებიან. როგორც ირკვევა, რესპონდენტები, რომლებიც სამსახურს ეძებენ, ვერ ახერხებენ პროფესიულ განვითარებას არაფორმალური განათლების (მაგ. ტრენინგების) მეშვეობით, რაც თავის მხრივ ხელს უწყობს შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებსა და აპლიკანტის საკვალიფიკაციო უნარებს შორის შეუსაბამობის შენარჩუნებას;
- სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტები, დასაქმებული რესპონდენტების მსგავსად, სამუშაოს მოსაძიებლად არაფორმალურ მეთოდებს (სანაცნობო წრეს) უფრო მიმართავენ, ვიდრე ფორმალურს;
- ხელფასით კმაყოფილება მნიშვნელოვნად განაპირობებს შრომით კმაყოფილებას ყველა ასაკობრივი ჯგუფისთვის, გარდა 18-25 ასაკობრივი კატეგორიისა. ამ ჯგუფის შემთხვევაში, გაცილებით მნიშვნელოვანია დაწინაურების პერსპექტივები და სამსახურის არსებობა, როგორც კარიერული წინაპირობა;
- შრომით კმაყოფილების შეფასებისას, არც ერთი ასაკობრივი ჯგუფის შემთხვევაში არ ფიქსირდება სტატისტიკური კავშირი შრომით კმაყოფილებასა და რეალურ ნომინალურ ხელფასს შორის. სტატისტიკური კავშირი დასტურდება მხოლოდ ხელფასით კმაყოფილების სუბიექტურ აღქმასა და შრომით კმაყოფილებას შორის, რაც, სავარაუდოდ, ნიშნავს, რომ რესპონდენტთა უმეტესობის შემთხვევაში, შრომით კმაყოფილებას განაპირობებს ის ფაქტი, რომ მათ აქვთ სამსახური და, შესაბამისად, გარკვეული ანაზღაურებაც, თუნდაც ის არ იყოს მაღალი;
- არც ერთ ასაკობრივ ჯგუფში შრომით კმაყოფილებას არ განაპირობებს ავტონომიურობის განცდა, რაც ნიშნავს, რომ საქართველოში, დასაქმებულთა უმრავლესობისთვის, არსებითი მნიშვნელობა არ აქვს, რამდენად დამოუკიდებლად შეძლებს სამუშაო აქტივობების დაგეგმვას ან სამუშაო დროის განაწილებას, რაც რიგ ქვეყნებში შრომითი კმაყოფილების განმაპირობებელი მნიშვნელოვანი ფაქტორია (Nguyen et al., 2003; Amarasinga et al., 2015; Belias et al., 2015);
- სოციალური კაპიტალი დასაქმების ადგილას, კერძოდ, ურთიერთობები კოლეგებთან და მენეჯერთან, მნიშვნელოვნად განაპირობებს შრომით კმაყოფილებას. სოციალური კაპიტალის ასეთი გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე შეიძლება აიხსნას საქართველოსთვის დამახასიათებელი, კოლექტივისტური ორიენტაციით, სადაც თანამშრომლებს შორის არაფორმალური ურთიერთობები სამსახურებრივი საქმიანობის განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს.

# ნაილი 1. ფორმალური განათლების მნიშვნელობა და სასაქმარებელი და განათლების ინდიკირულური ეკონომიკური სარგებელი (ამონაგები)

## პრეტექსტი

განათლება საუკეთესო ინვესტიციად მოიაზრება კვალიფიციური და კარგად ანაზღაურებადი შრომის ბაზრის ფორმირებისთვის. გზა, რომლითაც განათლება ადამიანების ეკონომიკურ ინკლუზიას უზრუნველყოფს, არის მათი ცოდნის გაფართოება და უნარების განვითარება, ეკონომიკაში პროდუქტიული მონაწილეობისთვის (OECD, 2016). განათლების ეკონომიკურ მნიშვნელობას მე-20 საუკუნის 50-იანი წლებიდან სწავლობს ისეთი მეცნიერული დისციპლინა, როგორიც განათლების ეკონომიკა (გარი ბეკერი, იაკობ მინსერი და თეოდორე შულცი). ადამიანური კაპიტალის თეორია ერთ-ერთი მთავარია განათლების ეკონომიკაში. მისი მთავარი პოსტულატია, რომ ადამიანური კაპიტალი ეკონომიკური ზრდის ცენტრალური ფაქტორია, კერძოდ, ადამიანური კაპიტალის მიერ წარმოებული პროდუქტი თვითუზრუნველყოფი ეკონომიკური ზრდის საფუძველია. შესაბამისად, მჭიდრო და პოზიტიური კაუზალური კავშირი არსებობს განათლებასა და ეკონომიკას შორის როგორც მაკრო (ქვეყნის, საზოგადოების), ასევე მიკრო (პირად, ინდივიდუალურ) დონეებზე (World Bank, 2008).

უმაღლესი განათლების მკვლევარების გარკვეული ნაწილის კრიტიკული შეფასებების თანახმად, გლობალური ეკონომიკისთვის ცოდნის, კვლევებისა და ინოვაციების მზარდი მნიშვნელობა უნივერსიტეტების ტრადიციულ, აკადემიურ-საგანმანათლებლო ღირებულებებს ცვლის და პოლიტიკურ-ეკონომიკური ინტერესებით იმართება (Stiwe et al., 2010). ცოდნის საზოგადოების დისკურსი (knowledge society discourse) განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახევილებს დასაქმებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე. აღნიშნულ კონტექსტში, ბოლონიის პროცესი გარდაქმნის „ცოდნის“ კონცეფციის. ამ გარდაქმნების შედეგად, ცოდნა განიხილება, როგორც პროდუქტი და კაპიტალი. ცოდნა, შინაარსითა და ფორმით, დაკავშირებული ხდება კონტექსტთან, სადაც სხვადასხვა მოქმედი პირები ცდილობენ ძალაუფლების, სტატუსისა და ფინანსური პოზიციების მოპოვებას. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები იძულებული არიან, მოერგონ თანამედროვე მოთხოვნებს, გაზარდონ სტუდენტების კონტიგენტი მათვის ყველაზე ადეკვატური და შესაბამისი პროგრამების შეთავაზების გზით. ცოდნის საზოგადოება ცოდნის „მომხმარებელი“ საზოგადოებაა, სადაც სტუდენტები ხდებინ მომხმარებლები განიხილავენ და აფასებენ განათლებას, როგორც სამომავლო ინვესტიციას და დიპლომი მათვის შრომის ბაზარზე შესაღწევი სავიზიტო ბარათია (იქვე, გვ. 35-37). შესაბამისად, აქტუალობას კარგავს სწავლა-სწავლების პროცესში „ცოდნისმოყვარეობის პრინციპით“ ხელმძღვანელობა (inquisitive learning), რომლის მთავარი იდეა გულისხმობას, პიროვნული განვითარების მიზნით, ცოდნისა და სწავლის მიმართ თავისთავად ინტერესსა და სურვილს (Brown, 2003). ცხადია, რომ ეს პრინციპი შორს დგას სამომხმარებლო ბაზრის პრინციპებისგან.

საერთაშორისო მკვლევარების ნაწილი „ცოდნის“ კონცეფციის ტრანსფორ-მაციის პროცესსა და მის მიმართებას საბაზრო ეკონომიკასთან კიდევ უფრო ფარ-თო, კერძოდ, „განათლების ევროპეიზაციის“ კონტექსტში აანალიზებს (იგულისხ-მება განათლების სისტემების ევროპული/ევროკავშირის სტანდარტების მიხედვით მოდერნიზაცია) და მას ეროვნული განათლების სისტემების ჰომოგენიზაციის მიმ-დინარე პროცესებთან აკავშირებს (Beukel, 2001; Bache 2016). უმაღლესი განათ-ლების ევროპეიზაციას (იმისგან დამოუკიდებლად, განვიხილავთ მას ჰომოგენი-ზაციის საკითხთან ერთად თუ არა) აქვს მეტად მნიშვნელოვანი, პოლიტიკური და ეკონომიკური კონტექსტი/განზომილება (Robertson, 2009; Bache 2016). განათ-ლების ევროპეიზაციის პოლიტიკური განზომილება თავის თავში ევროპული იდენ-ტობის მაკონსტრუირებელ ღირებულებებს აერთიანებს (მაგ.: დემოკრატიულობა, სოციალური პასუხისმგებლობა და სხვ.) და ევროპული იდენტობის უნივერსალური ნარატივის კვლავწარმოებასა და ევროკავშირის პოლიტიკური ლეგიტიმაციის გა-ძლიერებას გულისხმობს, რაც, თავის მხრივ, ევროპული ინტეგრაციის სიმტკიცის და, ასევე, გაფართოების წინაპირობაა. ეკონომიკური განზომილება უმაღლესი გა-ნათლების სისტემების „მარკეტიზაციის“ საკითხს ეხება, როდესაც განათლების სისტემა ექვემდებარება და იმართება ეკონომიკური ბაზრის მოთხოვნებით, აწარ-მოებს კონკურენტუნარიან სამუშაო ძალას, რომელსაც ბაზარი თავის სასარგე-ბლოდ იყენებს. თავის მხრივ, კითხვის ნიშნის ქვეშ დგება უმაღლესი განათლების ინსტიტუტების აკადემიური თავისუფლება და ავტონომიურობა, უარი თქვან კომერციულ პოლიტიკაზე. თუმცა, ამ შემთხვევაშიც, უნივერსიტეტებს კონკურენ-ტული საგანმანათლებლო ბაზრის მიღმა, „აუტსაიდერად“ დარჩენის საფრთხე ემუქრებათ, რის გამოც განათლების კომერციალიზაციის ფერხულში მაინც ებმე-ბიან (Bache, 2016).

როგორც ცნობილია, 2005 წელს საქართველო ბოლონიის პროცესს შეუერთდა, ხოლო 2013 წელს უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის ევროპული ასოციაციის (ENQA) აფილირებული წევრიც გახდა. როგორც ბოლონიის პროცე-სის, ასევე ENQA-ს წევრობა, რიგ რეფორმებთან ერთად, ეროვნული განათლების სისტემების მიერ სტუდენტების კონკურენტუნარიანობისა და დასაქმების გაზრდი-ლი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას გულისხმობს. მეტიც, ENQA-ს მიერ 2009 წელს შემუშავებული უმაღლესი განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სტანდ-არტები კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლებს აკადემიური მოსწრების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ინდიკატორად განსაზღვრავს (key performance indicators) (ლეჟავა და ამაშუკელი, 2016). შესაბამისად, უმაღლესდამთავრებულთა დასაქმე-ბისუნარიანობის (employability) საკითხი მჭიდროდ არის დაკავშირებული ბოლონი-ის პროცესთან. ეროვნულ დონეზე უმაღლესი განათლების მოდერნიზაციის კონ-ტექსტში, განათლების პოლიტიკური და ეკონომიკური განზომილებები ასახულია როგორც საქართველოს კანონში უმაღლესი განათლების შესახებ (თავი 1, მუხლი 3, პუნქტი 1), ასევე საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატე-გია 2020-ში. ჩანაწერები არსებობს განათლებისა და მეცნიერების სისტემის გან-ვითარების სტრატეგიული მიმართულების დოკუმენტშიც (ლეჟავა და ამაშუკე-ლი, 2016). აღნიშნულ დოკუმენტებში ნათლად არის განსაზღვრული განათლების სფეროს მნიშვნელოვანი როლი საქართველოს ევროპული ინტეგრაციის პროცესის

წარმატებაში, დემოკრატიული ღირებულებების დამკვიდრებაში, კონკურენტუნარიანი ადამიანური კაპიტალის დაგროვებაში, როგორც ქვეყნის შიდა, ასევე გარე დასაქმების ბაზრისთვის. გარდა ამისა, საუბარია უმაღლესი განათლების სისტემა-სა და კერძო სექტორს შორის მჭიდრო თანამშრომლობაზე (იქვე).

თუმცა, ცოდნისა და განათლების მიღების „მარკეტიზაციის“ კრიტიკისგან და-მოუკიდებლად, არაერთი ემპირიული (ეკონომეტრული) კვლევა ადასტურებს გა-ნათლებასა და ეკონომიკურ ზრდას შორის კაუზალური კავშირის არსებობას რო-გორც მაკრო, ასევე მიკროეკონომიკურ დონეზე. მაკროეკონომიკაში, ზემოთქმულის განმამტკიცებელი ძირითადი არგუმენტია ის, რომ განათლებულ სამუშაო ძალას აქვს უფრო მეტი შესაძლებლობა, ანარმოოს ინოვაციური და უკეთესი პროდუქცია მრავალი განსხვავებული მიმართულებით; განათლების საფუძველზე უმჯობესდება დასაქმებულთა შრომის ხარისხი და, შესაბამისად, იზრდება წარმოების ეფექტურობა, ხდება ტექნოლოგიური განვითარება. მაკროეკონომიკა ქვეყნის დონეზე სწავლობს კავშირს განათლების დონის (აგრეგირებული მონაცემები) სხვადასხვა საზომებს და ეკონომიკურ ზრდას შორის. განათლების ძირითად საზომის, თავდაპირველად, ფორ-მალური განათლების წლები წარმოადგენდა. ამჟამად, თანამედროვე განათლების ეკონომიკაში აქტიურად გამოიყენება ისეთი საზომი, როგორიც არის მიღწევები კოგნიტური უნარების ტესტებში (დეტალურად იხ. ნანილი 2). ეკონომიკური ზრდის სტანდარტული საზომი კი არის მშპ და მასთან დაკავშირებული საზომები (OECD, 2016; Education and Economic Growth, n.d.). მიკროეკონომიკის დონეზე, განიხილება კავშირი ინდივიდის საგანმანათლებლო მიღწევებსა (მაგ.: ფორმალური განათლების საფეხური) და განათლების ამონაგებს შორის (მონეტარული სარგებელი). იგულისხ-მება, რომ რაც უფრო მაღალია ფორმალური განათლების დონე (მეტია ფორმალური განათლების წლები), მით უფრო მაღალია ინდივიდის ანაზღაურება და ფინანსური კეთილდღეობა (OECD, 2016. გვ. 45-47 და გვ. 114-153). თუმცა, თანამედროვე განათ-ლების ეკონომიკა იმასაც ითვალისწინებს, რომ განათლება-ეკონომიკის კავშირი არ არის უნივერსალური ხასიათის, რასაც განაპირობებს ქვეყნების დონეზე ჰეტერო-გენური განათლების სისტემები, განსხვავება მიწოდებულ განათლების ხარისხში და, შესაბამისად, სამუშაო ძალის შესაძლებლობა, შექმნას ინოვაციური პროდუქტი და/ან ადაპტირდეს ახალ ტექნოლოგიებთან, საბაზრო ეკონომიკის თანამედროვე მოთხ-ოვნებთან. ამასთან, არანაკლებ მნიშვნელოვანი ფაქტორებია განათლების დისტრი-ბუცია/გავრცელება და ადამიანური კაპიტალის (სამუშაო ძალის) ათვისება/განან-ილება ეროვნულ სამუშაო ბაზარზე (იქვე. გვ.47).

სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის წინამდებარე პუბლიკაცია წარმოადგენს საქართველოს მოსახლეობაში უმაღლესი განათლების ეკონომიკური ამონაგების (education return) კვლევას სწორედ მიკროეკონომიკური პერსპექტივიდან, რათა შე-ფასდეს განათლებაში წლების სახით ჩადებული ინვესტიციის პირადი/ინდივიდუა-ლური ამონაგები (მონეტარული სარგებელი) და უმაღლესი განათლების გავლენა დასაქმების შესაძლებლობებზე. როგორც უკვე ითქვა, განათლების ინდივიდუალური ამონაგები გვიჩვენებს, თუ რამდენად იზრდება (ან არ იზრდება) ინდივიდის შემო-სავალი ფორმალურ განათლებაზე დახარჯული წლების შესაბამისად. ამ მიმართების განსაზღვრის ერთ-ერთ ყველაზე გავრცელებულ მეთოდად მინსერის „შემოსავლის ტოლობა“ (1974) მიიჩნევა, ხოლო არამონეტარული სარგებელის დასადგენად ისეთი

ცვლადები გამოიყენება, როგორიცაა, პირველ რიგში, დასაქმების შესაძლებლობა, ასევე პროფესიული ზრდა და წინსვლა, სამუშაოს სტაბილურობა, სამუშაო პროცესში ავტონომიურობის ხარისხი და სხვ., რაც, საერთო ჯამში, შრომით კმაყოფილებაზეც ახდენს გავლენას (მრომით კმაყოფილებაზე დეტალურად იხ. ნაწილი 3).

განათლების ეკონომიკური ეფექტის კვლევა განსაკუთრებით საყურადღებო 1980-90-იანი წლებიდან გახდა, სხვადასხვა ქვეყანაში არსებული სახელფასო უთანასწორობის გამო. განათლების ინდივიდუალური ამონაგების შეფასების საერთაშორისო კვლევების თანახმად, ფორმალური განათლების ყოველი დამატებითი წლის შემთხვევაში, ინდივიდუალური ფინანსური ამონაგების მსოფლიო საშუალო მაჩვენებელი 10%-ით იზრდება (Psacharopoulos & Patrinos, 2004. გვ. 112). საგულისხმოა, რომ ეკონომიკური ამონაგების ყველაზე მაღალი კოეფიციენტი ფიქ-სირდება დაბალი და საშუალო შემოსავლის მქონე ქვეყნების შემთხვევაში (10.9 და 10.7 შესაბამისად).<sup>1</sup> მაღალი შემოსავლის ქვეყნებში ამონაგების კოეფიციენტი 7.4-ს შეადგენს. ალსაბამისად ისიც, რომ უკანასკნელი 12 წლის მანძილზე განათლების ამონაგების ოდენობა 0.6%-ით შემცირებულია, ვინაიდან მსოფლიოში გაიზარდა ფორმალურ განათლებაზე ხელმისაწვდომობა და, შესაბამისად, ფორმალური განათლების წლების საშუალო მაჩვენებელი (განსაკუთრებით ძლიერი ეკონომიკის ქვეყნებში). ეს გარემოება განაპირობებს ადგილობრივ შრომის ბაზრებზე კონკურენციის გაძლიერებას არსებულ მოთხოვნაზე გადაჭარბებული ადამიანური რესურსის მიწოდების საფუძველზე და ასევე, დაბალშემოსავლიანი სამუშაო ადგილების გამრავლებას, რაც, თავის მხრივ, დაბლა წევს განათლების ინდივიდუალურ ფინანსურ სარგებელსაც (იქვე, გვ. 113-115). ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) 2016 წლის ანგარიშის მიხედვით, ყველაზე მაღალი სუფთა (ნეტო) ფინანსური სარგებელი უმაღლესი განათლების შემთხვევაში ვლინდება. თუმცა, ფორმალური განათლების უფრო დაბალ საფეხურებთან შედარებით, არანაკლებ მნიშვნელოვანი სარგებლის მომტანია საშუალო განათლება, როგორც ინდივიდუალურ, ისე საზოგადოებრივ დონეზე. OECD-ის ქვეყნებში, საშუალო მაჩვენებელზე მეტს გამოიმუშავებს სასკოლო განათლების მქონეთა დაახლოებით 44% და უმაღლესი განათლების მქონეთა 70%. გენდერული ნიშნით, უმაღლესი განათლების მქონე ქალების პირადი სუფთა ფინანსური სარგებელი, კაცების სარგებლის საშუალოდ 2/3-ს შეადგენს.

ასევე, საინტერესოა OECD 2016 ანგარიშის შედეგები ეკონომიკური ამონაგების შესახებ, განათლების სფეროების მიხედვით. უფრო მაღალ ფინანსურ სარგებელთან ასოცირდება ინუინერია და მშენებლობა; სოციალური მეცნიერებები, ბიზნესი და სამართალი; ზუსტი, საბუნებისმეტყველო და კომპიუტერული მეცნიერებები. ზემოხსენებულ სფეროებში განათლებამიღებულების ფინანსური სარგებელი, საშუალოდ, 10%-ით აღემატება სხვა კურსდამთავრებულების სარგებელს. რაც შეეხება პედაგოგიკის, განათლებისა და ჰუმანიტარული მეცნიერებების, ასევე ენისა და ხელოვნების მიმართულებით უნივერსტიტეტის კურსდამთავრებულებს, მათი ფინანსური სარგებელი 15%-ით ნაკლებია საშუალო შემოსავალზე (OECD, 2016. გვ. 114-115).

<sup>1</sup> დამატებითი ინფორმაციისთვის, მსოფლიო ბანკის 2017 წლის იგნისის მონაცემით, საქართველო სწორედ დაბალი საშუალო (Lower middle income) შემოსავლის ქვეყნების კატეგორიაში ხვდება. იხ. <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>

საერთო ჯამში, უნდა ითქვას, რომ განვითარებულ ქვეყნებში ინდივიდუალური ამონაგების კვლევას დიდი ყურადღება ექცევა და მისი შეფასება სისტემატურად ხორციელდება. შეფასების შედეგების გათვალისწინება კი მნიშვნელოვანია ქვეყნების საგანმანათლებლო და ეკონომიკური სტრატეგიის შემუშავებისთვის (OECD, 2016). საქართველოში მსგავსი კვლევა ჯერ არ განხორციელებულა და, შესაბამისად, მოცემული ნაშრომი წარმოადგენს მცდელობას, ქვეყნის მასშტაბით რეპრეზენტატული მონაცემების საფუძველზე შეფასდეს, თუ როგორია საქართველოში უმაღლესი განათლების ეკონომიკური ეფექტი და დასაქმების შესაძლებლობები ინდივიდუალურ დონეზე. ვფიქრობთ, რომ მიღებული შედეგები ხელს შეუწყობს იმის განსაზღვრას, თუ რა სახის საგანმანათლებლო პოლიტიკა უნდა გატარდეს ქვეყანაში უმაღლესი განათლების შრომის ბაზართან შესაბამისობის გაზრდისა და ეფექტიანი შრომითი ბაზრის დაგეგმვის მიზნით.

## მონაცემთა ანალიზი

პუბლიკაციის პირველ ნაწილში წარმოდგენილი მონაცემთა ანალიზი განხორციელებულია სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის მიერ, 2016 წლის ივნისი-ივლისის თვეებში, საქართველოში ჩატარებული შინამეურნეობების გამოკითხვის შედეგებზე დაყრდნობით. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო სულ 1488 რესპონდენტმა. ქვეყნის დონეზე რეპრეზენტატული მასობრივი გამოკითხვის ჩასატარებლად გამოყენებულ იქნა შერჩევის შემდეგი ოთხეტაპიანი პროცედურა:

- საქართველოს სტატისტიკის დეპარტამენტის მონაცემების საფუძველზე მოხდა საარჩევნო უბნების – კლასტერების იდენტიფიცირება;
- ჩატარდა საარჩევნო უბნების (კლასტერების) სტრატიტიცირება (ქალაქები, სოფლები) შემდეგი პრინციპის მიხედვით: თითოეულ საარჩევნო უბანზე, საშუალოდ, 8 სტრუქტურირებული ინტერვიუ გაიმართა;
- შერჩევულ საარჩევნო უბანზე, შემთხვევითი შერჩევის საფუძველზე, განისაზღვრა შინამეურნეობის პირველი მისამართი, საიდანაც დაიწყო ყოველი მერვე გამოსაკითხი შინამეურნეობის გადათვლა;
- შინამეურნეობაში გამოსაკითხი რესპონდენტის შერჩევა მოხდა კიშის ცხრილის გამოყენებით.

ამ ნაწილში შემოთავაზებული მსჯელობა წარმოდგენს მონაცემთა ანალიზს რამდენიმე მიმართულებით:

- დასაქმების ტენდენციების მიმოხილვა ეროვნულ შრომის ბაზარზე;
- ფორმალური განათლების მნიშვნელობის შეფასება დასაქმებასა და დასაქმების შესაძლებლობების ზრდაში;
- ფორმალური განათლების ინდივიდუალური ეკონომიკური ეფექტი (ამონაგები).

კვლევის შედეგად მიღებული მონაცემების ანალიზისთვის გამოყენებულ იქნა ალწერითი და ახსნითი სტატისტიკა (პირსონის ბივარიაციული კორელაცია, წრფივი და ლოგისტიკური რეგრესია, ANOVA, T-test). ახსნითი სტატისტიკა ის ფარგლებში და უშუალოდ, განათლების ინდივიდუალური ეკონომიკური სარგებელის გასაანალიზებლად, გამოყენებულ იქნა ზემოხსენებული მინსერის „შემოსავლის ტოლობის“ წრფივი ფუნქცია – სტატისტიკური მოდელი, რომლის მიზანია ადამიანურ კაპიტალსა და შემოსავალს შორის ურთიერთკავშირის ემპირიულად განსაზღვრა. მინსერის მოდელის ფორმულა შემდეგი სახისაა:  $In(Y) = In(Y_0) + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \varepsilon$  (Mincer, 1974). ის ეფუძნება წრფივ რეგრესიას, რომელიც გვიჩვენებს, თუ როგორ იზრდება ადამიანთა შემოსავალი განათლების ყოველი დამატებითი წლის ( $S$ ) ან სამუშაო გამოცდილების [ესეც წლებში გაზომილ] ( $X$ ) საფუძველზე. „ $\varepsilon$ “-ით აღნიშნულია ნებისმიერი დამატებითი ცვლადი, რომელმაც შეიძლება გავლენა მოახდინოს შემოსავლის ცვლადზე, მაგალითად, ადამიანთა მოტივაცია, ტრანსფერული უნარები, სხვადასხვა დემოგრაფიული ცვლადები. რაც შეეხება  $Y_0$ -ს, ეს ცვლადი ფორმალური განათლების და სამუშაო გამოცდილების არმქონე სეგმენტის პოტენციურ შემოსავალს აღნიშნავს (Lemieux, 2003). ვინაიდან, ჩვენი კვლევის შერჩევაში არ მოხვდნენ ისეთი რესპონდენტები, რომლებიც ამ ორ პირობას ერთდროულად აკმაყოფილებდნენ, მინსერის ფორმულამ შემდეგი სახე მიიღო:  $In(Y) = \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \varepsilon$ . შემოსავლის ცვლადის ლოგარითმში აყვანის შედეგად შესაძლებელია ნორმალური განაწილების მიღება, რის საფუძველზეც დამოუკიდებელი ცვლადის ყოველი მარგინალური ერთეულის ცვლილებისას, დამოკიდებული ცვლადის ცვლილების ტენდენცია განისაზღვრება. გამოცდილების წლების კვადრატში აყვანის საფუძველზე კი ხდება ადამიანური კაპიტალის მნიშვნელობის გაუფასურების (ტექნოლოგიური განვითარებისა და დემოგრაფიული დაბრენების საფუძველზე) გათვალისწინება (რეგრესიული ანალიზისას, ცვლადის კვადრატში აყვანით, მისთვის უარყოფითი მნიშვნელობის მინიჭება ხდება. მაგალითად, მოსახლეობის დაბრენების ტენდენცია შეიძლება უარყოფითად მოქმედებდეს შემოსავალზე).

მინსერის „შემოსავლის ტოლობის“ მოდელს გარკვეული ნაკლიც აქვს. ტოლობაში შეუძლებელია ისეთი ცვლადების გათვალისწინება, როგორიცაა სწავლის გადასახადები, პოტენციური შემოსავალი, რომელზეც ადამიანები სწავლის პროცესში უარს ამბობენ და სხვ. ასევე, პრობლემას წარმოადგენს სამუშაო გამოცდილების ხისტი დაანგარიშება. პოტენციური სამუშაო გამოცდილება ( $X$ ) გამოითვლება შემდეგი სახით: რეალურ ასაქს ( $A$ ) აკლდება ფორმალურ განათლებაზე დახარჯული წლების ( $S$ ) ჯამს დამატებული 6 წელი, როგორც წინასასკოლო პერიოდი ( $X = A - (S + 6)$ ). აღნიშნული ფორმულა არ ითვალისწინებს სწავლის პარალელურად მიღებულ სამუშაო გამოცდილებას ან გავლილ სტაჟირებას. ასევე, არ ხდება უმუშევრობისა და დეკრეტული პერიოდების გათვალისწინება, რამაც შეიძლება მონაცემთა ცდომილება გამოიწვიოს. მიუხედავად არსებული ხარვეზებისა, მინსერის ფორმულა განათლების ამონაგების შესაფასებელ მთავარ მოდელს (Lemieux, 2003) წარმოადგენს და ჩვენი სტატისტიკური ანალიზიც, მნიშვნელოვანნილად, მას ეფუძნება.

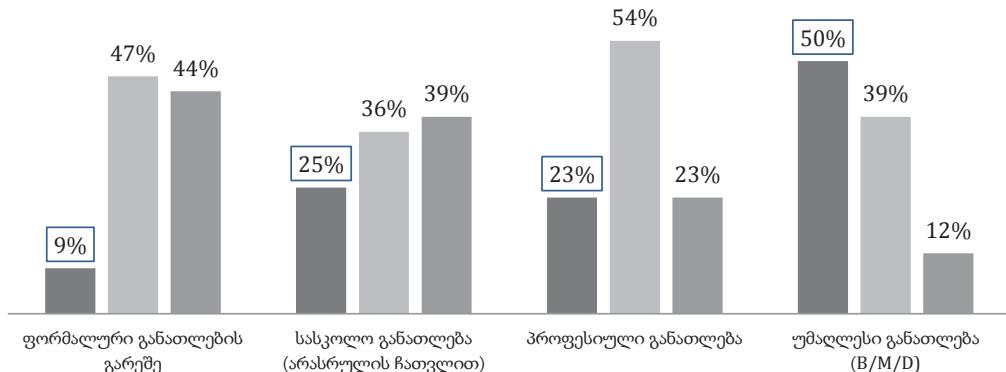
## ძირითადი შედეგების მიმოხილვა

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ჩვენი ერთ-ერთი მთავარი საკვლევი კითხვა ეხება განათლებასა და დასაქმებას შორის კავშირს. ვიდრე უფრო სიღრმისეული სტატისტიკური ანალიზის შედეგებს განვიხილავთ, წარმოგიდგენთ კვლევაში გამოვლენილ საყურადღებო ტენდენციებს განათლებისა და დასაქმების ურთიერთქმედების კონტექსტში.

უპირველესად, უნდა აღინიშნოს, რომ ქვეყნის მასშტაბით გამოკითხული რესპონდენტების მხოლოდ 33%-ს აქვს ანაზღაურებადი სამუშაო (ანაზღაურების მქონე თვითდასაქმებულების ჩათვლით). შესაბამისად, დაუსაქმებლების კატეგორიაში ხვდება გამოკითხულთა უმრავლესობა (67%). მათ შორის ეკონომიკურად აქტიურია და სამსახურს ეძებს 37.5%, 23% პენსიონერია, 19% დაკავებულია საოჯახო საქმეებით, 9.5% უმუშევარია და არ ეძებს სამუშაო ადგილს, 7% კი სწავლობს. თუ დასაქმების სტატუსს ფორმალური განათლების ჭრილში დაგავიტონდებით, დაუსაქმებელი რესპონდენტების რაოდენობა აღემატება დასაქმებულებისას გამოკითხულთა იმ ჯგუფში, რომელსაც ფორმალური განათლება საერთოდ არ მიუღია. უმუშევართა რაოდენობა ასევე მაღალია მხოლოდ სასკოლო (არასრულის ჩათვლით) განათლებისა და პროფესიული განათლების მქონე რესპონდენტების შემთხვევაშიც. უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტებს შორის კი დასაქმებულთა და დაუსაქმებელთა რაოდენობა თითქმის თანაბარია [იხ. დიაგრამა 1.1].

### დიაგრამა 1.1. განათლების სტატუსი ფორმალური განათლების საფეხურების მიხედვით<sup>2</sup>

- ამჟამად დასაქმებული ანაზღაურებად სამსახურში (მონეტარული მოგების მქონე თვითდასაქმებულთა ჩათვლით)
- ამჟამად დაუსაქმებელი, მაგრამ წარსულში დასაქმებული ანაზღაურებად სამსახურში
- არასტრონგ ყოფილა დასაქმებული ანაზღაურებად სამსახურში

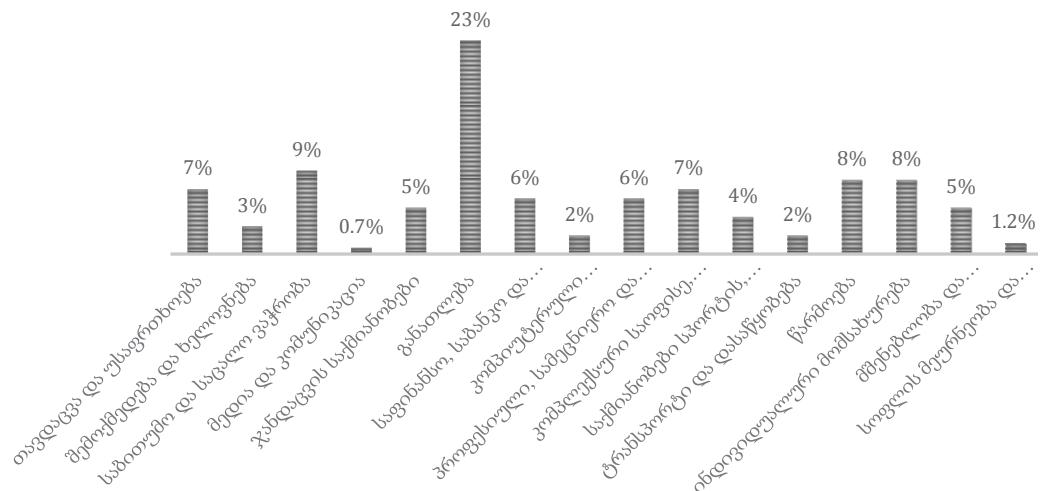


საჯარო სექტორი დღეს წამყვანია საქართველოში დაქირავებით დასაქმების მიმართულებით და დაქირავებით დასაქმებულთა 75% სწორედ მასშია ჩართული, ხოლო 22% კერძო სექტორშია დასაქმებული. როგორც აღმოჩნდა, რესპონდენტების უმრავლესობა დასაქმებულია განათლების სფეროში (23%). 10%-მდე აღნევს

<sup>2</sup> უმაღლესი განათლების საფეხურები აღნიშნულია შემდეგი აბრევიატურებით: “B” – ბაკალავრიატის საფეხური, “M” – მაგისტრატურის საფეხური და “D” – დოქტორანტურის საფეხური

იმ რესპონდენტების რაოდენობა, რომლებიც მუშაობენ საპითუმო/საცალო ვაჭრობის მიმართულებით, ინდივიდუალური მომსახურებისა და წარმოების სფეროში, თავდაცვისა და უსაფრთხოების, და საოფისე-ადმინისტრაციული საქმიანობის მიმართულებით [იხ. დიაგრამა 2.1.]. საგულისხმოა, რომ ჩვენი კვლევის მონაცემები, გარკვეულნილად, თანხვედრაშია 2015 წელს ჩატარებულ შრომის ბაზრის კვლევასთან, რომლის ანგარიშის მიხედვით, დასაქმებულების მაჩვენებელი ყველაზე მაღალია სწორედ განათლების სფეროში (181 ათასი), ვაჭრობისა და სარემონტო მომსახურებების მიმართულებით (174 ათასი) (შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა, 2015. გვ. 6-9).

დიაგრამა 1.2. დაქირავებით დასაქმებულების განაწილება ეროვნულ შრომის პაზარზე



მნიშვნელოვანია, დავაკვირდეთ რესპონდენტების შრომის ბაზარზე განაწილებას მათი განათლების მიხედვით. კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ:

- უმაღლესი განათლების მქონე დაქირავებით დასაქმებულების წილი მაღლია განათლების სისტემაში (83%), კომპლექსურ საოფისე/ადმინისტრაციულ (83%) და საფინანსო/საბანკო/სადაზღვევო (88%) სფეროებში;
  - სასკოლო განათლების მქონე დასაქმებულები უმრავლესობას წარმოადგენ თავ-დაცვასა და უსაფრთხოებაში (83%), წარმოებისა (58%) და მშენებლობის მიმართულებით (60%);
  - პროფესიული განათლებით დასაქმებულები დომინირებენ საპითუმო და საცალო ვაჭრობაში (36%), ასევე ინდივიდუალურ მომსახურებაში (40%) [იხ. ცხრილი 1.1].

**ცხრილი 1.1. დაქირავებით დასაქმებულების განაწილება შრომის პაზარზე ფორმალური განათლების საფეხურების მიხედვით**

	განათლების საფეხურები				ჯამი
	სასკოლო განათლება	პროფესიული განათლება	უმაღლესი განათლება (B/M/D)		
თავდაცვა და უსაფრთხოება	რაოდენობა	24	4	1	29
	%	82.8%	13.8%	3.4%	100.0%
შემოქმედება და ხელოვნება	რაოდენობა	1	2	8	11
	%	9.1%	18.2%	72.7%	100.0%
საბითუმო და საცალო ვაჭრობა	რაოდენობა	5	13	18	36
	%	13.9%	36.1%	50.0%	100.0%
მედია და კომუნიკაცია	რაოდენობა	0	0	3	3
	%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
ჯანდაცვის საქმიანობები	რაოდენობა	1	8	13	22
	%	4.5%	36.4%	59.1%	100.0%
განათლება	რაოდენობა	6	10	77	93
	%	6.5%	10.8%	82.8%	100.0%
საფინანსო, საბანკო და სადაზღვევო საქმიანობები	რაოდენობა	2	1	22	25
	%	8.0%	4.0%	88.0%	100.0%
კომპიუტერული დაპროგრამება და კონსულტირება	რაოდენობა	2	2	4	8
	%	25.0%	25.0%	50.0%	100.0%
პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები	რაოდენობა	0	4	21	25
	%	0.0%	16.0%	84.0%	100.0%
კომპლექსური საოფისე, ადმინისტრაციული სამსახური	რაოდენობა	2	3	25	30
	%	6.7%	10.0%	83.3%	100.0%
საქმიანობები სპორტის, გართობის და დასკვნების სფეროში	რაოდენობა	8	2	5	15
	%	53.3%	13.3%	33.3%	100.0%
ტრანსპორტი და დასაწყობება	რაოდენობა	1	4	4	9
	%	11.1%	44.4%	44.4%	100.0%
წარმოება	რაოდენობა	18	2	11	31
	%	58.1%	6.5%	35.5%	100.0%
ინდივიდუალური მომსახურება	რაოდენობა	7	12	11	30
	%	23.3%	40.0%	36.7%	100.0%
მშენებლობა და სპეციალიზებული სამშენებლო სამუშაოები	რაოდენობა	12	2	6	20
	%	60.0%	10.0%	30.0%	100.0%
სოფლის მეურნეობა და მეცხოველეობა	რაოდენობა	3	2	1	6
	%	50.0%	33.3%	16.7%	100.0%
სხვა	რაოდენობა	0	3	2	5
	%	0.0%	60.0%	40.0%	100.0%
ჯამი	რაოდენობა	92	74	232	397
	%	23.1%	18.6%	58.3%	100.0%

საერთო ჯამში, დაქირავებით დასაქმებულებს შორის ყველაზე დიდი წილი მოდის უმაღლესი განათლების მქონე სამუშაო ძალაზე (58%). მას მოსდევს სკოლის განათლების მქონე დასაქმებულების წილი, რომელიც 23%-ს შეადგენს, ხოლო ყველაზე მცირე რაოდენობით პროფესიული განათლების მქონე სამუშაო ძალაა

წარმოდგენილი (19%). ამ შემთხვევაშიც, ჩვენი კვლევის შედეგები 2015 წლის შრომის ბაზრის კვლევაში გამოვლენილი ტენდენციების ანალოგიურია. ანგარიშის მიხედვით, დაქირავებით დასაქმებულებს შორის უმრავლესობა უმაღლესი განათლების მქონეა (451 ათასი), პროფესიულის – 133 ათასი და საშუალო (სკოლის) განათლების – 290 ათასი (შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა, 2015. გვ.10)

ანგარიშში ასევე ვკითხულობთ, რომ საშუალო განათლების მქონე სამუშაო ძალის მოცულობა მიანიშნებს დაბალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების მქონე სამუშაო ადგილების სიმრავლეზე (იქვე, გვ. 9). თუმცა, ასეთი განზოგადებული და ერთმნიშვნელოვანი დასკვნის გამოტანას აფერხებს ეროვნულ შრომის ბაზარზე არსებული რიგი გარემოებები, რომლის მხედველობაში მიღებაც მნიშვნელოვანია. მართალია, საქართველოს დასაქმების ბაზარზე მეორადი შრომის ბაზრის დომინირება აღინიშნება, თუმცა ეს გამოიხატება დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ადგილების სიმრავლით და არა დაბალ საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დომინაციით. უპირველესად, აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებლების საკვალიფიკაციო მოთხოვნებში (განსაკუთრებით კი, საჯარო სექტორის შემთხვევაში), მეტწილად, სწორედ უმაღლეს განათლებაზეა მოთხოვნა (იქვე, გვ. 77-85). გარდა ამისა, ჩვენი კვლევის სტატისტიკური ანალიზის შედეგებით, განათლების დონის მიხედვით, დასაქმების სფეროებს შორის განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი არ არის (Independent T-Test,  $F(2)= 2.95$ ,  $p>0.05$ ). სხვა სიტყვებით, ფორმალური განათლების დონე (საფეხური) არ განსაზღვრავს, მაღალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების მქონე სფეროში დასაქმდება ადამიანი, თუ ისეთ სამუშაო ადგილზე, რომელსაც უფრო დაბალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები აქვს. ამას ადასტურებს ის ფაქტიც, რომ 40%-მდე აღწევს უმაღლესი განათლების მქონეთა წილი ისეთ საქმიანობებში, რომელიც დაბალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნებით ხასიათდება (მაგ.: ტრანსპორტირება, მომსახურება) [იხ. ცხრილი 1.1.]. ეს შედეგი აიხსნება პროფესიული ცოდნის/განათლების ხარისხის გაუფასურებით/ინფლაციით (ეს განსაკუთრებით ეხება დაბერებულ სამუშაო ძალას, რომლის წილიც ეროვნულ შრომის ბაზარზე მაღალია. ამ სეგმენტს აქვს საბჭოთა განათლება (76%) და ვერ უმკლავდება შრომის ბაზრის თანამედროვე მოთხოვნებს; შესაბამისად, ვერ უწევს კონკურენციას უფრო ახალგაზრდა სამუშაო ძალას), რაც აისახება უმაღლესი განათლების მქონე სამუშაო ძალის ისეთ საქმიანობებში განაწილებაზე, რომელიც, რეალურად, არ საჭიროებს უმაღლეს განათლებას. ზემოხსენებულთან მჭიდრო კავშირშია პროფესიით დასაქმების დაბალი მაჩვენებელიც, თუმცა სპეციალობით დასაქმების პრობლემა ახალგაზრდა სამუშაო ძალის შემთხვევაშიც დგას. საერთო ჯამში, საქართველოში, განათლებისა და დასაქმების შესაბამისობის მაჩვენებლები საკმაოდ პრობლემურია, რაზეც უფრო დეტალურად პუბლიკაციის მეორე ნაწილში ვიმსჯელებთ.

არანაკლებ მნიშვნელოვანია განათლებისა და დასაქმების მაჩვენებლების გენდერის ჭრილში გაანალიზება. მონაცემთა სტატისტიკური ანალიზის შედეგები ცხადყოფს, რომ ფორმალური განათლების არმქონე და მხოლოდ სასკოლო განათლების მქონე რესპონდენტების ჯგუფში ქალებისა და კაცების რაოდენობა თითქმის თანაბარია. განათლების უფრო მაღალ საფეხურებზე კი ქალების რაოდენობა აღემატება კაცებისას [იხ. ცხრილი 1.2.].

**ცხრილი 1.2. რესპონდენტების განაწილება ფორმალური განათლების დონეებზე სქესის ნიშნით**

	რაოდენობა	სქესი		სულ
		კაცი	ქალი	
ფორმალური განათლების გარეშე	რაოდენობა	14	17	31
	%	45.2%	54.8%	100.0%
სასკოლო განათლება (არასრულის ჩათვლით)	რაოდენობა	288	250	538
	%	53.5%	46.5%	100.0%
პროფესიული განათლება	რაოდენობა	148	255	403
	%	36.7%	63.3%	100.0%
უმაღლესი განათლება (B/M/D)	რაოდენობა	198	314	512
	%	38.7%	61.3%	100.0%
	რაოდენობა	648	836	1484
	%	43.7%	56.3%	100.0%

ეროვნულ შრომის ბაზარზე ამჟამად დასაქმებული კაცების წილი 37%-ს შეადგენს, ქალების კი 7%-ით ნაკლებს (30%). როგორც ქალების, ასევე კაცების შემთხვევაში, დაუსაქმებლების წილი მნიშვნელოვნად აჭარბებს 50%-ს ფორმალური განათლების ყველა კატეგორიაში, გარდა უმაღლესი განათლებისა. აღსანიშნავია, რომ სკოლის და პროფესიული განათლების კატეგორიებში დასაქმების მაჩვენებელი სქესის მიხედვით განსხვავდება კაცების სასარგებლოდ: სკოლის განათლების მქონე კაცების შემთხვევაში, დასაქმებულთა წილი შეადგენს 34%-ს, ქალების შემთხვევაში – 14%; პროფესიული განათლების მქონე კაცების შემთხვევაში – 27%-ს, ქალების შემთხვევაში კი – 21%. [იხ. ცხრილი 1.3. და დიაგრამა 1.3.].

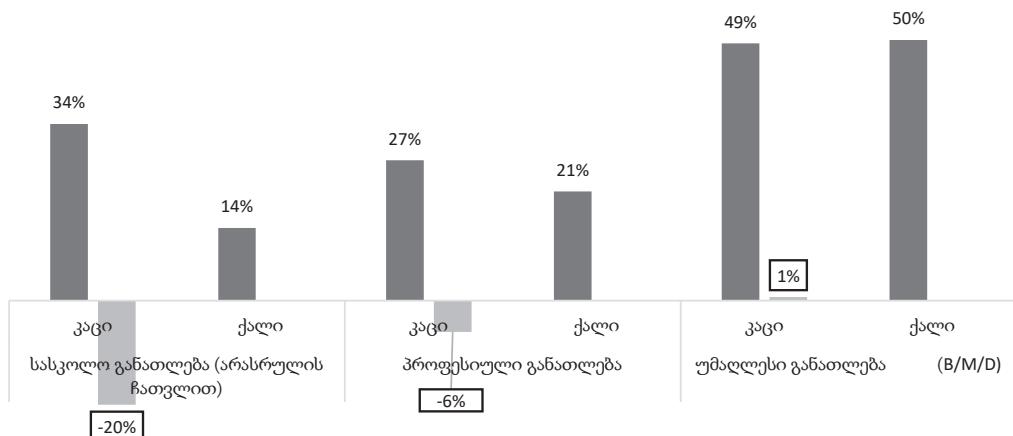
მიღებული შედეგები ქმნის საფუძველს ვივარაუდოთ, რომ დასაქმებაზე ფორმალური განათლების საფეხურების გავლენის კოეფიციენტი განსხვავდება გენდერული ნიშნით. აღნიშნული ვარაუდი დადასტურდა ბინარული ლოგისტიკური რეგრესიის შედეგებით, რომლის მიხედვით კაცებისთვის დასაქმების შესაძლებლობა 2-ჯერ მაღალია ბაკალავრის ან მაგისტრის ხარისხის მიღების შემთხვევაში, სკოლის განათლებასთან შედარებით. პროფესიული განათლება და დოქტორის ხარისხი კაცების დასაქმებისთვის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორი არ აღმოჩნდა ( $p>0.05$ ). ქალების შემთხვევაში, დასაქმებისთვის მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა როგორც პროფესიული, ასევე უმაღლესი განათლების სამივე საფეხური. მიღებული შედეგების თანახმად, ქალებისთვის დასაქმების შესაძლებლობა დაახლოებით 2-ჯერ იზრდება პროფესიული განათლების მიღების შემთხვევაში, 5-ჯერ – ბაკალავრის, 7-ჯერ – მაგისტრის და 45-ჯერ დოქტორის ხარისხის შემთხვევაში [იხ. დანართი A, ცხრილი 1.4.].

**ცხრილი 1.3. რესპონდენტების განაწილება სქესის, ფორმალური განათლების საფეხურის და დასაქმების სტატუსის მიხედვით**

		ფორმალური განათლების გარეშე	სასკოლო განათლება (არასრულის ჩათვლით)	პროფესიული განათლება	უმაღლესი განათლება (B/M/D)	სულ	
კაცი	დასაქმებული	N	2	99	40	98	239
		%	14%	34%	27%	49%	37%
	დაუსაქმებელი	N	12	190	108	100	410
		%	86%	66%	73%	51%	63%
	სულ	N	14	289	148	198	649
		%	100%	100%	100%	100%	100%
ქალი	დასაქმებული	N	1	36	54	157	248
		%	6%	14%	21%	50%	30%
	დაუსაქმებელი	N	16	214	201	156	587
		%	94%	86%	79%	50%	70%
	სულ	N	17	250	255	313	835
		%	100%	100%	100%	100%	100%

**დიაგრამა 1.3. დასაქმებულთა განაწილება სქესის ნიშნით, ფორმალური განათლების საფეხურების მიხედვით**

■ ქალების დასაქმება კაცებთან მიმართებაში (სხვაობა)



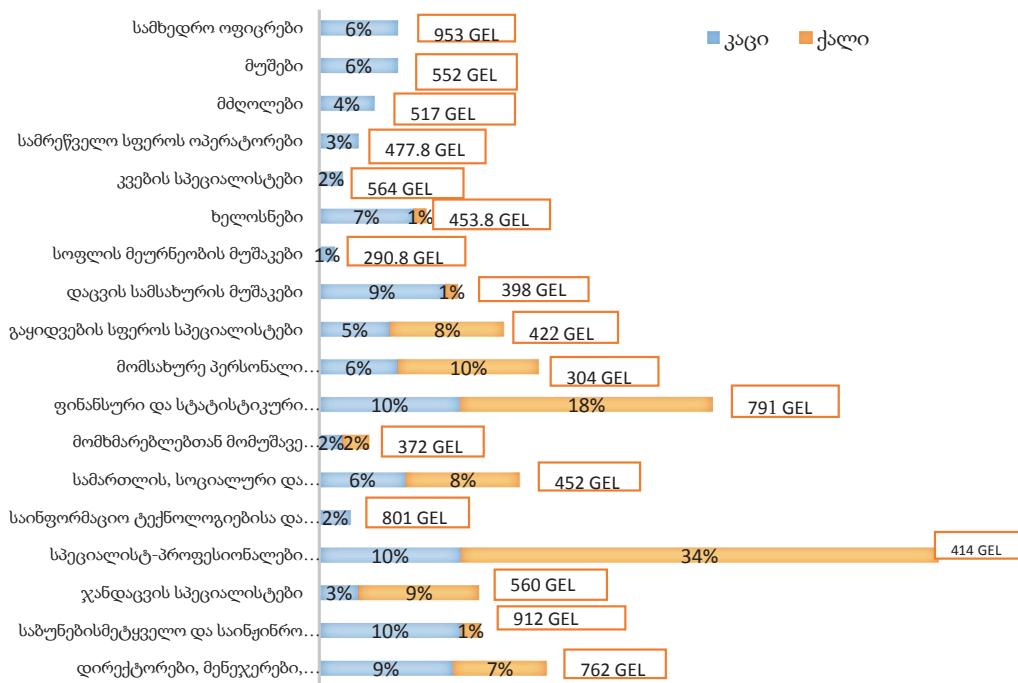
ზემოგანხილული გენდერული განსხვავებები მჭიდრო კავშირშია ეროვნულ შრომის ბაზარზე არსებულ ჰორიზონტალურ და ვერტიკალურ სეგრეგაციასთან,

რაც ნიშნავს მხოლოდ ერთი სქესის წარმომადგენლების დომინაციას რიგ დასაქმების სფეროებსა და სამუშაო პოზიციებზე (European Union, 2014). ჩვენი კვლევის შედეგების მიხედვით, მათ შორის, ვინც დასაქმების ადგილზე ხელმძღვანელ პოზიციებს იკავებს, 63% კაცია, ხოლო 37% – ქალი. გასათვალისწინებელია ქალთა დისკრიმინაციული პრაქტიკები, რომელსაც ადგილი აქვს როგორც უშუალოდ სამუშაო ადგილებზე, ასევე სამსახურში აყვანის პროცესში (წინასახელშეკრულებო პერიოდში); ასევე, დაწინაურების, ტრენინგების, დამატებითი სარგებლის, დათხოვნის და ა.შ. კომპონენტებში (ბენდელიანი და სხვები, 2014). ამის გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ ქალებისთვის ეროვნულ შრომის ბაზარზე კონკურენცია იზრდება როგორც კაცებთან, ასევე სხვა ქალებთან მიმართებაში. ჰორიზონტალური სეგრეგაციის კონტექსტში, საყურადღებოა დაქირავებით დასაქმების სფეროები, რომელშიც ქალები დომინირებენ. მაგალითად, განათლება და ჯანდაცვა, ასევე მომსახურებისა და კომპლექსური საოფისე საქმიანობები, სადაც ქალების პროცენტული წილი 80%-მდე აღწევს, კაცები კი დომინირებენ თავდაცვა/უსაფრთხოების, მშენებლობის, ტრანსპორტის მიმართულებით და სხვ. [იხ. დიაგრამა 1.4]. მონაცემთა სტატისტიკურმა ანალიზმა დასაქმების სფეროებს შორის სქესის ნიშნით მნიშვნელოვანი განსხვავება გამოავლინა (One-way ANOVA,  $F(16, 360)=11.159$ ,  $p=.000$ ).

საგულისხმოა, რომ შრომის ბაზარზე, სქესის ნიშნით ჰორიზონტალური სეგრეგაციის თაობაზე თითქმის იდენტური შედეგებია განხილული სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის 2014 წლის კვლევის ანგარიშშიც, რომელიც საქართველოს შრომის ბაზარზე გენდერული დისკრიმინაციის პრაქტიკებს სწავლობს (ბენდელიანი და სხვები). აღნიშნული კვლევის თანახმად, ჯანდაცვა, განათლება და ადმინისტრაციული საქმე ის სამუშაო მიმართულებებია, სადაც ქალები დომინირებენ; კაცების უმრავლესობა კი დასაქმებულია მრეწველობაში, სატრანსპორტო/ლოგისტიკურ სამსახურებში, მშენებლობასა და თავდაცვაში (იქვე, გვ.40).

შრომის ბაზარზე გენდერული სეგრეგაციის ერთ-ერთი გამოვლინებაა ქალებისა და კაცების ანაზღაურებას შორის გენდერული სხვაობა (Gender Wage Gap). ადამიანური კაპიტალის თეორიის თანახმად, ეს აისხნება ქალების დომინაციით დაბალანაზღაურებად, ხოლო კაცების დომინაციით მაღალანაზღაურებად საქმიანობებში. აღნიშნულს, თავის მხრივ, წინ უსწრებს ქალებისა და კაცების სტერეოტიპული გენდერული როლებით განპირობებული პროფესიული არჩევანი. კაცებისგან განსხვავებით, ქალები ისეთი სფეროების შესწავლას ირჩევენ, რომელიც მომავალში ნაკლებ შემოსავლიანია, მაგრამ უფრო მოქნილი სამუშაო გრაფიკით ხასიათდება, რაც ქალებს საოჯახო საქმის გაკეთებაში ხელს არ უშლის (იქვე, გვ.14-15). ჩვენი კვლევის მონაცემების მიხედვით, ამჟამად დაქირავებით დასაქმებული ქალების პროფესიული არჩევანია პედაგოგიკა, პუმანიტარული და სოციალური მეცნიერებები, ხელოვნება. ამასთან, პროფესიით დასაქმებულთა უმრავლესობას სწორედ ქალები შეადგენენ (67%). თუმცა, ქალების უმრავლესობის პროფესიული არჩევანი და შესაბამისი დასაქმების სფეროები სწორედ იმ საქმიანობის ტიპებს გულისხმობს, რომელიც სხვა (კაცებით დომინირებულ) სექტორებთან შედარებით დაბალანაზღაურებადია [იხ. დიაგრამა 1.4.]

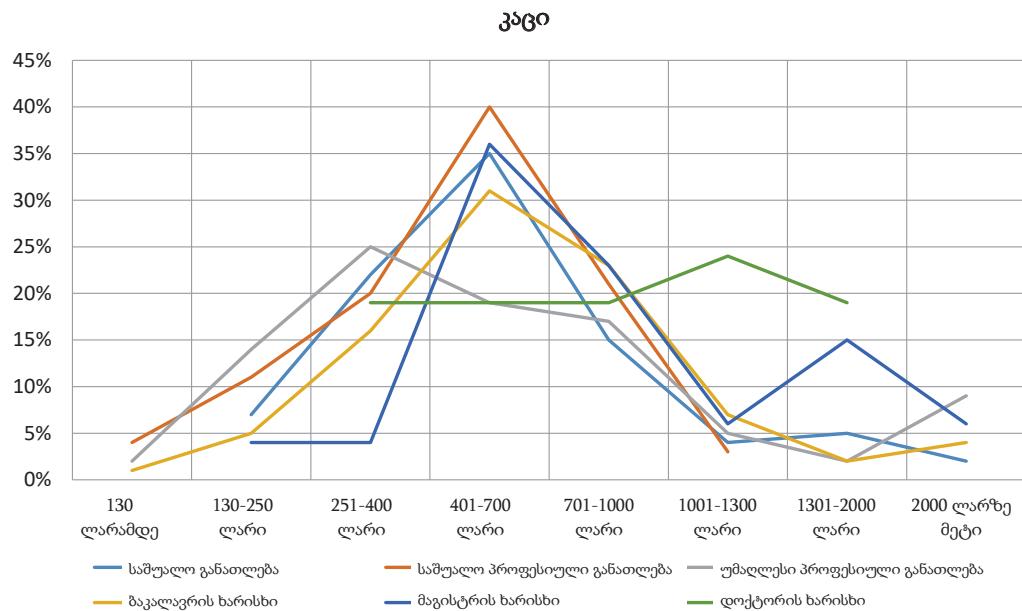
**დიაგრამა 1.4. რესპონდენტების შრომის ბაზარზე განაწილება სქესის მიხედვით. უჯრებში მოცე-  
მულია ყოველთვიური, დაბეგრილი ანაზღაურების საშუალო თითოეული საქმიანობის ტიპისთვის**



როგორც უკვე ითქვა, დასაქმების შესაძლებლობებზე ფორმალური განათლების გავლენა სქესის ნიშნით განსხვავდება. გარდა ამისა, ფორმალური განათლების დონე განსხვავებულად აისახება ქალებისა და კაცების ყოველთვიური ანაზღაურების საშუალოზეც. სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის მიერ 2014 წელს ჩატარებული კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ ფორმალური განათლების დონის მიუხედავად, დაქირავებით დასაქმებული კაცების ყოველთვიური ანაზღაურების საშუალო 400-700 ლარის ფარგლებში მერყეობს მაშინ, როდესაც ქალების ანაზღაურებაზე ფორმალური განათლების საფეხურს გავლენა აქვს. კერძოდ, ქალებს მინიმუმ ბაკალავრის დიპლომი უნდა ჰქონდეთ იმისთვის, რომ მათი ანაზღაურების საშუალო კაცების ანალოგიური იყოს (ბენდელიანი და სხვები, 2014). მსგავსი ტენდენციები გამოვლინდა 2016 წლის კვლევის შემთხვევაშიც: უმაღლესი განათლების მქონე დაქირავებით დასაქმებული ქალების ყოველთვიური, დაბეგრილი ანაზღაურების საშუალო 406 ლარს შეადგენს, ხოლო კაცების – 691 ლარს [იხ. დიაგრამა 1.5 და 1.6].

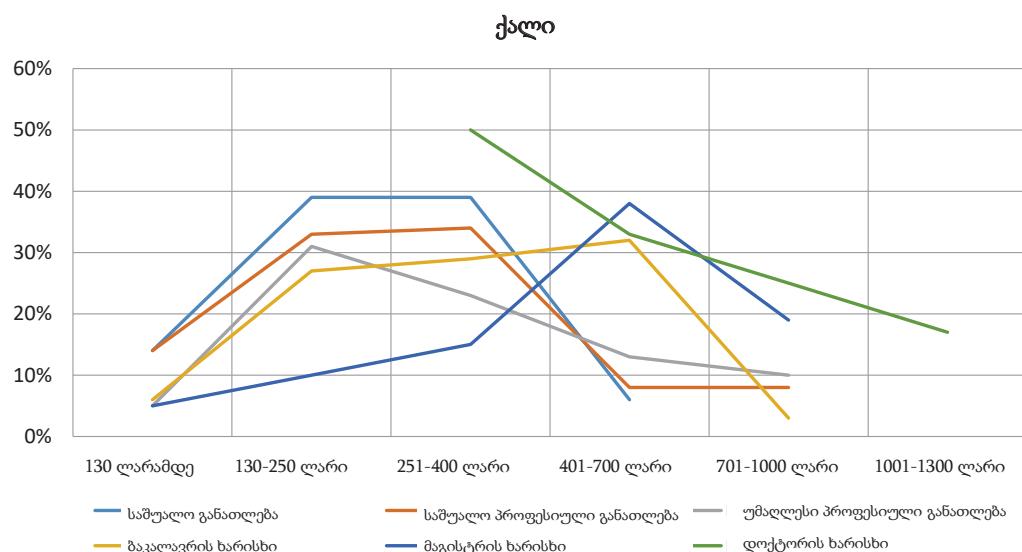
**დიაგრამა 1.5. კაცების განათლების დონე და ანაზღაურების საშუალო**

წყარო: „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის პაზარზე საქართველოში“, 2014 (გვ. 33-34, დიაგრამა 4)



**დიაგრამა 1.6. ქალების განათლების დონე და ანაზღაურების საშუალო**

წყარო: „გენდერული დისკრიმინაცია შრომის პაზარზე საქართველოში“, 2014 (გვ. 33-34, დიაგრამა 5)

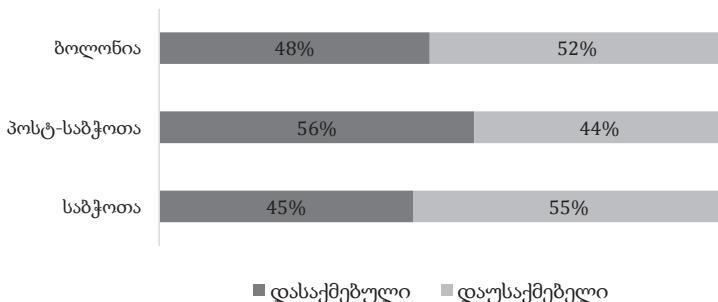


საყურადღებოა, ასევე, დასაქმების ტენდენციები ფორმალური განათლების სისტემებთან მიმართებაში და ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით. საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდგომ პერიოდში, საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცეში პირველი სტრუქტურული ცვლილება 1994 წელს განხორციელდა, როდესაც უნივერსიტეტებმა საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების დაწერგვა დაიწყეს. შემდეგი მასშტაბური რეფორმის საფუძველზე, რომელიც 2005 წელს საქართველოს უმაღლესი განათლების სისტემის ბოლონიის პროცესში გაწევრიანებით დაიწყო (თუმცა, მას წინ უსწრებდა 2004 წლის დეკემბერში მიღებული კანონი საქართველოს უმაღლესი განათლების შესახებ, რომელიც ითვალისწინებდა სამ საფეხურიანი სისტემის დაწერგვას), განისაზღვრა დოქტორანტურის (მესამე) საფეხურიც (საქართველოს კანონი უმაღლესი განათლების შესახებ, თავი 7, მუხლი 46; EPPM, 2008). ზემოხსენებული რეფორმების გათვალისწინებით, საინტერესოდ მიგვაჩინია მიღებული მონაცემების გაანალიზება უმაღლესი განათლების საბჭოთა, პოსტ-საბჭოთა და ბოლონიის სისტემების მიხედვით. ჩვენს ხელთ არსებული კვლევის მონაცემები საშუალებას გვაძლევს, დაბადების წლების საფუძველზე განვსაზღვროთ რესპონდენტთა ჯგუფები, რომლებმაც უმაღლესი განათლება სხვადასხვა სისტემაში მიიღეს. რესპონდენტები, პირობითად, სამ კატეგორიად დავყავით:

- დაბადებულები 1922-1970 წლებში, რომლებმაც უმაღლესი (5-წლიანი) განათლება საბჭოთა საქართველოს პერიოდში მიიღეს (1992 წლამდე);
- დაბადებულები 1971-1987 წლებში, რომლებმაც უმაღლესი განათლება პოსტსაბჭოთა საქართველოში მიიღეს (1991 წლის შემდეგ);
- დაბადებულები 1988-1994 წლებში, რომლებმაც უმაღლესი განათლება თანამედროვე სისტემაში მიიღეს, ანუ მას შემდეგ, რაც საქართველო ბოლონიის პროცესს შეუერთდა 2005 წელს.

უმაღლესი განათლების მქონე დასაქმებულებს შორის (ანაზღაურებადი სამუშაოს მქონე თვითდასაქმებულთა ჩათვლით) ყველაზე დიდი წილი მოდის რესპონდენტებზე, რომლებმაც უმაღლესი განათლება პოსტსაბჭოთა პერიოდში მიიღეს (44%). საბჭოთა უმაღლესი განათლების მქონე დასაქმებულების წილი 38%-ს აღწევს, ხოლო ბოლონიის სისტემის კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი – 18%-ს. რაც შეეხება უმაღლესი განათლების სისტემების მიხედვით დასაქმების სტატუსის განსაზღვრას, პოსტსაბჭოთა განათლების კატეგორიაში დასაქმებული რესპონდენტების მაჩვენებელი 12%-ით მაღალია დაუსაქმებლებზე; საბჭოთა განათლების კატეგორიაში დაუსაქმებლობის მაჩვენებელი 10%-ით უსწრებს დასაქმებულების მაჩვენებელს, ხოლო ბოლონიის სისტემის კურსდამთავრებულთა შემთხვევაში – 4%-ით [იხ. დიაგრამა 1.7.].

### დიაგრამა 1.7. დასაქმების სტატუსი უმაღლესი განათლების სისტემების მიხედვით



საბჭოთა უმაღლესი განათლებით ეროვნულ შრომის ბაზარზე შესული რესპონდენტების ჯგუფი ხვდება 47+ ასაკობრივ კატეგორიაში, რომლის უმრავლესობაც (54%) 45-54 წლების ინტერვალში თავსდება. პოსტსაბჭოთა უმაღლესი განათლების მქონე დასაქმებულები ხვდებიან 30+ ასაკობრივ ჯგუფში და მათი უმრავლესობა (56%) 35-44 წლების ინტერვალში ხვდება. რაც შეეხება ბოლონიის სისტემის კურს-დამთავრებულებს, ისინი 18-34 წლების ინტერვალში ხვდებიან, ხოლო მათი 60% თავს იყრის 25-34 ასაკობრივ კატეგორიაში [იხ. ცხრილი 1.4.].

### ცხრილი 1.4. რესპონდენტების განაწილება განათლების სისტემების და ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით

		ასაკობრივი კატეგორიები						სულ	
		18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+		
უმაღლესი განათლების სისტემები	საბჭოთა	რაოდენობა	0	0	0	52	24	20	96
		%	0.0%	0.0%	0.0%	54.2%	25.0%	20.8%	100.0%
	პოსტ-საბჭოთა	რაოდენობა	0	43	62	6	0	0	111
		%	0.0%	38.7%	55.9%	5.4%	0.0%	0.0%	100.0%
ბოლონია	ბოლონია	რაოდენობა	18	27	0	0	0	0	45
		%	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	სულ	რაოდენობა	18	70	62	58	24	20	252
		%	7.1%	27.8%	24.6%	23.0%	9.5%	7.9%	100.0%

საერთო ჯამში, ეროვნულ შრომის ბაზარზე დასაქმებული სამუშაო ძალის უმრავლესობას მოსახლეობის ის ნაწილი წარმოადგენს, რომელმაც როგორც საშუალო, ასევე უმაღლესი განათლება მთლიანად საბჭოთა და ნაწილობრივ პოსტსაბჭოთა პერიოდში მიიღო (65%). შესაბამისად, უფრო მცირეა სამუშაო ძალის ის სეგმენტი, რომელმაც როგორც სასკოლო, ისე უმაღლესი განათლება მთლიანად პოსტსაბჭოთა პერიოდში მიიღო და შეადგენს 35%-ს [იხ. ცხრილი 1.5.]. აღსანიშნავია, რომ ამ უკანასკნელის შემთხვევაში, უმაღლესი განათლების მიღება ბოლონიის პროცესის შედეგად რეფორმირებულ სისტემაში ხორციელდება, რომელიც რადიკალურად განსხვავდება საბჭოთა და გარდამავალი პერიოდის უმაღლესი განათლების სისტემებისგან. ზემოთ აღნიერილ მონაცემებზე დაყრდნობით, მნიშვნელოვანია ხაზი გაესვას, რომ თანამედროვე სისტემაში (ბოლონია) განათლებამი-

ღებული ახალგაზრდების ჯგუფში, რომელიც ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისა და მდგრადობისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი ადამიანური კაპიტალია, დაუსაქმებლობის მაჩვენებელი 50%-ს აჭარბებს [იხ. დიაგრამა 1.7.].

### ცხრილი 1.5. რესპონდენტების განაწილება დასაქმების სტატუსის და ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით

			ასაკობრივი ჯგუფი						სულ	
			18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+		
ქადაგის მიხედვით	დაუსაქმებელი		რაოდენობა	162	172	180	161	132	193	1000
			%	16.2%	17.2%	18.0%	16.1%	13.2%	19.3%	100.0%
სულ	დასაქმებული		რაოდენობა	53	117	133	102	53	29	487
			%	10.9%	24.0%	27.3%	20.9%	10.9%	6.0%	100.0%
სულ			რაოდენობა	215	289	313	263	185	222	1487
			%	14.5%	19.4%	21.0%	17.7%	12.4%	14.9%	100.0%

საყურადღებოა, რომ საქართველოში სახეზეა დემოგრაფიული დაბერება (წულაძე, 2013), რაც პირდაპირ აისახება ბაზარზე სამუშაო ძალის განაწილებაზე და ქმნის საჭიროებას შეფასდეს, თუ რამდენად უნარიანია (ან უნარიანი იქნება) არსებული ადამიანური კაპიტალი ქვეყნისთვის მატერიალური თუ არამატერიალური დოკუმენტებით ანარმონს. სამუშაო ძალის დაბერება ჯანმრთელობის გაუარესებასთან, ფიზიკური და მენტალური შესაძლებლობების, ასევე ცვალებად სამუშაო გარემოსთან ადაპტური ქცევის შემცირებასთან, ცოდნის გაუფასურებასთან და საერთო ჯამში, პროდუქტიულობის კლებასთან ასოცირდება. ყველა ამ ფაქტორის გათვალისწინებით, სამუშაო ძალის პროდუქტიულობა მზარდია, საშუალოდ, 40 წლამდე, შემდეგ კი კლებას იწყებს (Shekhar et al., 2016). მიუხედავად ასეთი განზოგადებული მსჯელობისა, საერთაშორისო ლიტერატურაში განხილულია საქმიანობის ისეთი ტიპებიც, რომელებიც სამუშაო ძალის დაბერებასთან პოზიტიურ კორელაციურ კავშირშია ან სულაც კავშირში არ არის. მაგალითისთვის, ექიმისა და იურისტის შემთხვევაში, შრომის პროდუქტიულობა ასაკის მატებასთან ერთად იზრდება; საბანკო მოხელესა და ელექტრო ინჟინერის შრომითი პროდუქტიულობა ასაკზე დამოკიდებული არ არის, თუმცა მშენებლობის სფეროში დასაქმებულთა პროდუქტიულობა სწორედ ასაკის მატებასთან ერთად იკლებს (იქვე, გვ. 6-7). ისეთი სამუშაოს შემთხვევაში, სადაც საჭიროა პრობლემის გადაჭრისა და სწრაფად მოქმედების უნარები, ასაკთან ერთად პროდუქტიულობაც იკლებს მაშინ, როცა სამუშაოებზე, სადაც პრიორიტეტულია გამოცდილება და ვერბალური უნარები, ასაკოვანი სამუშაო ძალა პროდუქტიულობის მაღალ დონეს ინარჩუნებს. მხედველობაშია მისაღები მიმდინარე ეკონომიკური, ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული ინოვაციებიც, რაც სამუშაო მოთხოვნილებების ხშირ ცვლილებას განაპირობებს და რის გამოც თანამედროვე შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის პროდუქტიულობის განმსაზღვრელ რიგ ფაქტორთა (ფიზიკური შესაძლებლობები, მენტალური შესაძლებლობები, განათლების დონე, სამუშაო გამოცდილება) წონებიც იცვლება. ცალსახად რთულია იმის თქმა, თუ რა გავლენას მოახდენს სწრაფად ტრანფორმირებადი შრომის ბაზარი სხვადასხვა ასაკობრივი ჯგუფის სამუშაო ძალაზე. თუმცა, გამომდინარე იქიდან, რომ

ტექნოლოგიური განვითარება თანამედროვე შრომის ბაზარზე ფიზიკურ სამუშაოზე მოთხოვნას ამცირებს, მოსალოდნელია, რომ მაღალი ასაკობრივი ჯგუფის სამუშაო ძალა შეძლებს მაღალი პროდუქტიულობის შენარჩუნებას ინვაციური მენეჯმენტის პირობებში, რომელიც სამუშაო ძალის ცოდნისა და უნარების მიზნობრივ განახლებაზე იზრუნებს, მიუხედავად მისი ასაკობრივი მაჩვენებლებისა (Chawla et al., 2007).

ხაზგასმით გვინდა აღვნიშნოთ, რომ ჩვენის კვლევის შედეგების მიხედვით, 41+ ასაკის დაქირავებული სამუშაო ძალის 78% დასაქმებულია განათლების სფეროში. დასაქმების ამ მიმართულებაში ყველაზე დიდი წილით წარმოდგენილი არიან 65+ ასაკის რესპონდენტები (43%). შეიძლება ითქვას, რომ დღეს, საქართველოში, განათლება დასაქმების ის სფეროა, რომელშიც სამუშაო ძალის დაბერება განსაკუთრებით თვალსაჩინოა და შესაბამისად, შრომის პროდუქტიულობის კლება ამ მიმართულებით განსაკუთრებით მოსალოდნელია. აქვე, მხედველობაშია მისაღები, რომ განათლების სფეროში არსებულ ძირითად სამუშაო ძალას საბჭოთა განათლება აქვს მიღებული. გარდა ამისა, განათლების სისტემა, როგორც დასაქმების სფერო, სამუშაო ბაზრის დაბალი მოქნილობით ხასიათდება – არ ხდება ახალგაზრდა სამუშაო ძალის შედინება და ხანდაზმული სამუშაო ძალის განახლება (ანდლულაძე, 2015).

რაც შეეხება სამუშაო ძალის ყველაზე ახალგაზრდა ჯგუფს (18-24), მათი უმრავლესობა დასაქმებულია საბითუმო და საცალო გაყიდვების მიმართულებით (21%), მეორე ადგილზეა კვლავ განათლების სფერო (15%) და ამავდროულად, დაწინაურებულია კომპლექსური საოფისე/ადმინისტრაციული სამსახური (15%).

აღსანიშნავია, რომ 25-34 წლის ასაკობრივი კატეგორია, ეკონომიკური საქმიანობის თვალსაზრისით, ყველაზე მრავალფეროვანია. მათი უმრავლესობა ჩართულია საბანკო, საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობებში (15%). ერთნაირი რაოდენობაა დასაქმებული საბითუმო/საცალო ვაჭრობისა (13%) და თავდაცვა/უსაფრთხოების (13%) მიმართულებით, მესამე ადგილზეა განათლება (12%), დასაქმებულთა 11% კი პროფესიულ, სამეცნიერო და ტექნიკურ საქმიანობებშია ჩართული [იხ. დანართი A, დიაგრამები 1.8.-1.16.].

დასაქმების შესაძლებლობებში ფორმალური განათლების მნიშვნელობის უფრო სიღრმისეული ანალიზისთვის, ლოგისტიკური რეგრესიის მოდელი შევადგინეთ, რომელიც მიღებულ შედეგებს 50%-იანი სიზუსტით ხსნის ( $R^2=0.501$ ). მიღებული შედეგების თანახმად:

⇒ ფორმალური განათლების დონე მაღალი ალბათობით განაპირობებს დასაქმებას.

კერძოდ, სკოლის განათლებასთან შედარებით, ბაკალავრის ხარისხი დასაქმების შესაძლებლობას თითქმის 3-ჯერ ზრდის, მაგისტრის ხარისხი – 5-ჯერ. რაც შეეხება დოქტორის ხარისხს, ის არ აღმოჩნდა დასაქმების სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პრედიქტორი ცვლადი;

⇒ კაცების შემთხვევაში, დასაქმების შანსი 1.5-ჯერ მაღალია ქალებთან შედარებით;

⇒ საჯარო სექტორში დასაქმების შანსი 3-ჯერ მაღალია კერძო სექტორთან შედარებით;

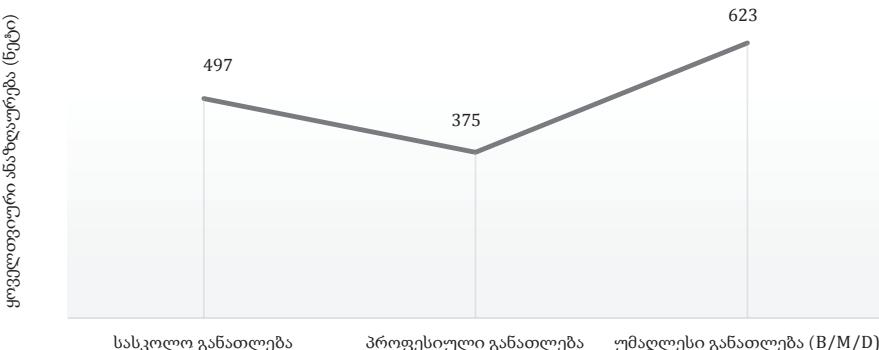
⇒ ლოგისტიკური რეგრესიის მოდელში, დასაქმების პრედიქტორი არ აღმოჩნდა არც უმაღლესი განათლების ფარგლებში მიღებული პროფესია და არც უმაღლესი განათლების სისტემები (საბჭოთა, პოსტსაბჭოთა, ბოლონია) ( $p>0.05$ ) [იხ. დანართი A, ცხრილი 1.6.]. აღნიშნული შედეგის გამომწვევ მიზეზებზე დეტალურად ვიმსჯელებთ პუბლიკაციის მეორე ნაწილში.

ჩვენს მიერ შედგენილი ლოგისტიკური რეგრესიის მეორე, დამოუკიდებელი მოდელი დასაქმებაზე პოტენციური გავლენის მქონე ისეთი ფაქტორების შეფასებას წარმოადგენს, როგორიც არის ასაკი, ანაზღაურებადი შრომის გამოცდილების წლები და სკოლის ასაკამდე ბავშვების ყოლა ოჯახში. მართალია, მთლიანობაში მოდელი ცვლადების ვარიაბელობის მხოლოდ 5%-ს ხსნის, თუმცა ცვლადების კოეფიციენტებს მაინც აქვს მნიშვნელოვანი სტატისტიკური ძალა. მიღებული შედეგების მიხედვით:

- ⇒ ასაკის მატებასთან ერთად (18+) დასაქმების შანსი 0.9-ჯერ იკლებს;
- ⇒ ანაზღაურებადი მუშაობის (ანაზღაურებადი სტატისტიკური ჩათვლით) 2-5 წლამდე გამოცდილების შემთხვევაში, დასაქმების ან ხელმეორედ დასაქმების შანსი 2-ჯერ იზრდება;
- ⇒ მუსხედავად იმისა, რომ პირველ მოდელში ოჯახური მდგომარეობა არ გამოვლინდა, როგორც დასაქმების პრედიქტორი ცვლადი ( $p>0.05$ ), დასაქმების სტატუსის განმსაზღვრელი მნიშვნელოვანი ფაქტორი აღმოჩნდა 6 წლამდე ბავშვის ყოლა ( $p<0.05$ ). კერძოდ, დახლოებით 1-ჯერ იკლებს დასაქმების შანსი ოჯახში 6 წლამდე ბავშვის(ების) ყოლის შემთხვევაში. მონაცემების გენდერულ ჭრილში გაანალიზებისას გამოვლინდა, რომ 6 წლამდე ბავშვის ყოლა 0.5-ჯერ ამცირებს დასაქმების შესაძლებლობას ქალებისთვის მაშინ, როდესაც კაცების შემთხვევაში აღნიშნულ გარემოებას სტატისტიკური გავლენა საერთოდ არ აქვს ( $p>0.05$ ) [იხ. დანართი A, ცხრილი 1.7].

რაც შეეხება განათლების ინდივიდუალურ ფინანსურ სარგებელს (ეკონომიკური ამონაგები), მონაცემთა სტატისტიკური ანალიზი ცხადყოფს, რომ დაქირავებით დასაქმებულების ყოველთვიური დაბეგრილი ანაზღაურების საშუალო განსხვავდება ფორმალური განათლების საფეხურების მიხედვით. უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტების ყოველთვიური ანაზღაურება, საშუალოდ, 623 ლარს შეადგენს, სკოლის განათლების შემთხვევაში – 497 ლარს, პროფესიული განათლების შემთხვევაში კი – 375 ლარს [იხ. დიაგრამა 1.17]. დისპერსიული ანალიზი გვიჩვენებს, რომ ეს განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (One way ANOVA,  $F(2)=5.29$ ,  $p=0.005$ ).

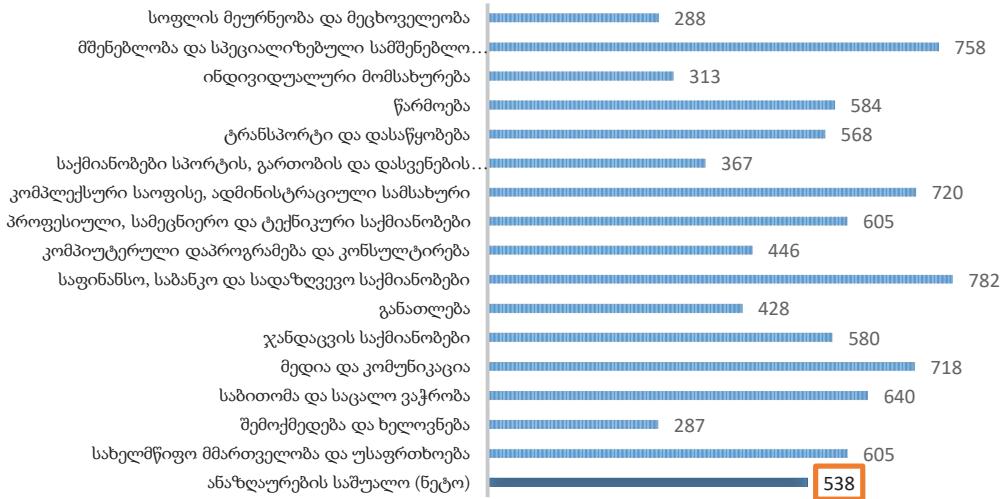
**დიაგრამა 1.17. დაქირავებით დასაქმებულთა ყოველთვიური ანაზღაურების საშუალო (ნეტო) მათი განათლების საფეხურის მიხედვით**



ფორმალური განათლების უმაღლესი საფეხური

საგულისხმოა, რომ ჩვენი კვლევის მონაცემებით, დაქირავებით დასაქმების ბაზარზე ინდივიდის საშუალო ყოველთვიური ანაზღაურება 538 ლარს (ნეტო) შეადგენს (250 აშშ დოლარს კავკასიის ბარომეტრის 2015 წლის მონაცემების მიხედვით და 335 აშშ დოლარს, მსოფლიო ბანკის 2013 წლის მონაცემების მიხედვით). ამ მაჩვენებელთან მიმართებაში, ყველაზე მაღალშემოსავლიანი საქმიანობები კონცენტრირებულია საფინანსო, საბანკო და სადაზღვევო სექტორში (782 ლარი ნეტო). ამას მოჰყვება მშენებლობა და სპეციალიზებული სამშენებლო სამუშაოები (758 ლარი ნეტო). 700 ლარის (ნეტო) ფარგლებში ხვდება კომპლექსური საოფისე სამუშაო და მედიაკომუნიკაციასთან ასოცირებული საქმიანობებიც. ანაზღაურების საერთო საშუალოს (538 ლარი) მნიშვნელოვნად ჩამორჩება ანაზღაურების მაჩვენებლები სოფლის მეურნეობა/მეცხოველეობის სექტორში, ხელოვნებისა და მომსახურების სფეროში. აქვე, უნდა აღინიშნოს, რომ დაქირავებით დასაქმებულების ყოველთვიურ საშუალო ანაზღაურებაში სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებაა დასაქმების სფეროების მიხედვით (One way ANOVA,  $F(16)=1.85$ ,  $p<0.05$ ) [იხ. დიაგრამა 1.18]

#### **დიაგრამა 1.18. დაქირავებით დასაქმების სფეროების საშუალო ყოველთვიური ანაზღაურება ქვეყნის საშუალოსთან მიმართებაში (ნეტო).**



რათა გაგვეგო, თუ რომელი ფაქტორები ახდენს გავლენას დაქირავებით დასაქმებულების ყოველთვიური ანაზღაურების საშუალოს (ნეტო) ზრდაზე, წრფივი რეგრესიული ანალიზის მოდელი ავაგეთ, მინსერის „შემოსავლის ტოლობის“ წრფივი ფუნქციის ლოგიკის მიხედვით (მოდელის შესახებ დეტალური მეთოდოლოგია იხ. ზემოთ, ქვეთავში „მონაცემთა ანალიზი“, გვ.5.). რეგრესიული ანალიზის თანახმად, ყოველთვიური ანაზღაურების ზრდის პრედიქტორი ცვლადებია: ფორმალური განათლების დონე, სქესი, რეგიონი (თბილისი და დანარჩენი რეგიონები) და დასაქმების სფეროები. რეგრესიული ანალიზის ჩვენს მიერ შედგენილმა მოდელმა დამკიდებული ცვლადის (ყოველთვიური ანაზღაურება, ნეტო) ვარიაციელობა მთლიანობაში 27%-ით ახსნა ( $R^2=0.272$ ,  $F(24)=6.48$ ,  $p<0.05$ ) [იხ. დანართი A, ცხრილი 1.8.]. ქვემოთ წარმოგიდგენთ მიღებულ შედეგებს პრედიქტორი ცვლადების მიხედვით:

## **ფორმალური განათლება**

- ⇒ ბაკალავრის ხარისხის მქონე დასაქმებულების ყოველთვიური ანაზღაურების საშუალო (ნეტო) 40%-ით აღემატება სრული სასკოლო განათლების მქონე დასაქმებულების ანაზღაურებას;
- ⇒ მაგისტრატურის ხარისხის მქონე დასაქმებულების დასაქმებულების ყოველთვიური ანაზღაურების საშუალო (ნეტო) 67%-ით აღემატება სრული სასკოლო განათლების მქონე დასაქმებულების ანაზღაურებას;
- ⇒ პროფესიული განათლებისა და დოქტორის ხარისხის ცვლადები სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი არ აღმოჩნდა ( $p>0.05$ ).

## **სქესი**

- ⇒ კაცების ყოველთვიური ანაზღაურების საშუალო (ნეტო) 55%-ით აღემატება ქალების ყოველთვიურ ანაზღაურებას.

## **რეგიონი**

- ⇒ თბილისში დასაქმებულების ყოველთვიური ანაზღაურების საშუალო (ნეტო) 46%-ით აღემატება საქართველოს სხვა რეგიონულ მხარეებში დასაქმებულების ანაზღაურებას.

## **დასაქმების სფერო**

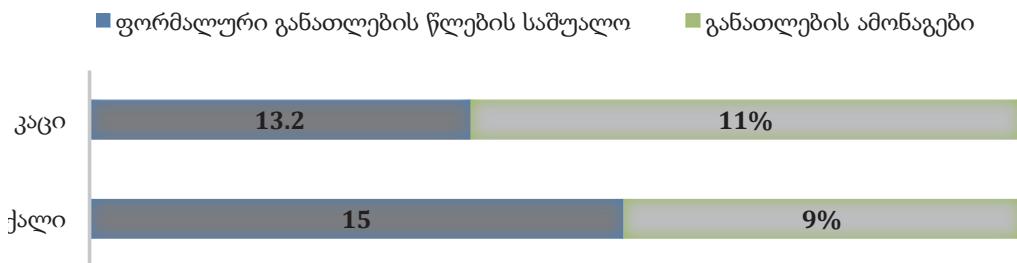
განათლების სფეროში დასაქმებულების ყოველთვიური ანაზღაურების საშუალო (ნეტო) კონცენტრირებული, ყოველთვიური ანაზღაურების საშუალო (ნეტო) მაჩვენებელი:

- ⇒ 86%-ით მაღალია მშენებლობასა და სპეციალიზებული სამშენებლო სამუშაოებში;
- ⇒ 74%-ით მაღალია ფინანსურ, ეკონომიკურ და სადაზღვევო სექტორში;
- ⇒ 69%-ით მაღალია თავდაცვა/უსაფრთხოებაში;
- ⇒ 55%-ით მაღალია ჯანდაცვის სისტემებში;
- ⇒ 51%-ით მაღალია პროფესიულ, სამეცნიერო და ტექნიკურ საქმიანობებში;
- ⇒ 49%-ით მაღალია კომპლექსურ საოფისე და ადმინისტრაციულ სამსახურში;
- ⇒ 44%-ით მაღალია წარმოებაში;

რეგრესიული ანალიზის ზემოხსენებულ მოდელში, განათლების საფეხურების ჩანაცვლება ფორმალური განათლების წლების ცვლადით ცხადყოფს, რომ განათლების ყოველი დამატებითი წლის შემთხვევაში, მოსალოდნელია ყოველთვიური ანაზღაურების საშუალოს 7%-ით მატება ( $R^2=0.258$ ,  $F(20)=7.11$ ,  $p<0.05$ ).

თუმცა, ეს მაჩვენებელი განსხვავდება რესპონდენტების სქესის ნიშნით. კერძოდ, ქალების შემთხვევაში, ფორმალური განათლების ყოველი დამატებითი წელი განსაზღვრავს ყოველთვიური ანაზღაურების, საშუალოდ, 9%-ით ზრდას ( $R^2=0.068$ ,  $F(3)=3.09$ ,  $p<0.05$ ) მაშინ, როდესაც კაცების შემთხვევაში 11%-იანი ზრდაა მოსალოდნელი ( $R^2 =0.165$ ,  $F(3)=14.73$ ,  $p<0.05$ ) [იხ. დიაგრამა 1.19].

**დიაგრამა 1.19. განათლებაზე დახარჯული წლები და განათლების ინდიკიდუალური ეკონომიკური სარგებელი (ამონაგები) სქესის მიხედვით**



## გენერაციალური დისკუსია

ეროვნულ შრომის ბაზართან დაკავშირებული ერთ-ერთი საყურადღებო პრობლემაა მისი „ტრადიციული“ ორგანიზაცია და თანამედროვე საქმიანობის ტიპების დეფიციტი, რაც ქვეყნის საბჭოთა წარსულის მემკვიდრეობაა (Rutkowski, 2013; Kupets, 2015). აღნიშნული ხელს უწყობს დაბალპროდუქტიული შრომის ბაზრის შენარჩუნებას და, შესაბამისად, მნიშვნელოვნად აფერხებს ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდას. განათლების სისტემა, რომელშიც დასაქმებულების უმრავლესობა იყრის თავს (23%), სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის თანახმად, ქვეყნის მშპ-ს შემადგენელი ერთ-ერთი დაბალპროდუქტიული დარგობრივი სტრუქტურაა. აქვე, უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოში მაღალპროდუქტიული მიმართულებებია მრეწველობა და ვაჭრობა, რომელიც ყველაზე მაღალი ნილით არის წარმოდგენილი ეროვნული მშპ-ს 2016 წლის დარგობრივ სტრუქტურაში (17% და 26%, შესაბამისად) (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016). თუმცა, ისეთ განვითარებულ საბაზრო ეკონომიკებში და თანამედროვე/მოდერნული შრომის ბაზრის პირობებში, როგორსაც ვხვდებით, მაგალითად, ევროკავშირის ქვეყნებში, სერვისები (მომსახურებასთან ასოცირებული საქმიანობები) ევროკავშირის მშპ-ს განმსაზღვრელი ძირითადი კომპონენტია და 2015 წელს მთლიანი დამატებითი ლირებულების 73.9% შეადგინა (Eurostat, 2017). იგივე სექტორების პროდუქტიულობის ნილი საქართველოს შემთხვევაში საგრძნობლად დაბალია (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016), მიუხედავად იმისა, რომ საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ, გვიანი 1990-იანი წლებიდან და განსაკუთრებით 2005 წლამდე, სხვა პოსტკომუნისტური ქვეყნების მსგავსად, საქართველოშიც სამუშაო ძალამ მასობრივად გადაინაცვლა წარმოების ინდუსტრიიდან მომსახურების სფეროში (Asad et al., 2008).

საქართველოს ყველაზე მაღალპროდუქტიულ დარგებში (მრეწველობა და ვაჭრობა), ჩვენი კვლევის შედეგების თანახმად, მთლიანობაში, დასაქმებულების მხოლოდ 17%-ია განაზილებული (კავკასიის ბარომეტრის 2015 წლის მონაცემებით – 15%, მსოფლიო ბანკის 2013 წლის მონაცემებით კი – დაახლოებით 17%). ამასთან, უნდა ითქვას, რომ ეროვნულ შრომის ბაზარზე მრეწველობის სფერო სამუშაო ძალის დაბერებით ხასიათდება, სადაც დასაქმებულთა უმრავლესობა 55+ ასაკობრივ კატეგორიაში ხვდება. ვაჭრობის მიმართულებით კი განსხვავებული ტენდენციაა და

დასაქმებულთა უმრავლესობა 18-35 წლის კატეგორიაშია თავმოყრილი. სამუშაო ძალის დაბერებასთან ძლიერად ასოცირებულია შრომის დაბალპროდუქტიულობა, რასაც „ცოდნის გაუფასურება“ იწვევს, ანუ მდგომარეობა, როდესაც სამუშაო ძალა არ არის აღჭურვილი ან გადამზადებული კონკრეტულ დარგში თანამედროვე მოთხოვნების საპასუხოდ (Kupets, 2015). თუმცა, ადეკვატური ცოდნისა და ზოგადი კომპეტენციების დეფიციტის პრობლემა დგას ახალგაზრდა სამუშაო ძალის შემთხვევაშიც, რაზეც უფრო დეტალურად პუბლიკაციის მომდევნო ნაწილში ვიმსჯელებთ.

შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის 2015 წლის კვლევის მიხედვით, ეროვნულ შრომის ბაზარზე დღეს მზარდი მოთხოვნაა სწორედ მომსახურებისა და გაყიდვების მიმართულებით, სადაც, ჩვენი 2016 წლის კვლევის შედეგებით, სამუშაო ძალის მხოლოდ 17%-ია დასაქმებული. დასაქმებულთა უმრავლესობა კი, ასაკობრივი თვალსაზრისით, პროდუქტიულ, 18-45 წლის კატეგორიაში ხვდება (prime working age). შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოს რეალობაში ყველაზე ინოვაციური საბანკო, საფინანსო და სადაზღვევო სექტორია, რომელიც ახალგაზრდა სამუშაო ძალით (18-34) არის წარმოდგენილი. თუმცა, მისი დარგობრივი წილი ქვეყნის მშპ-ს წარმოებაში ასევე დაბალია (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016). ევროსტატის 2015 წლის მონაცემებით კი, შრომის პროდუქტიულობის ყველაზე მაღალი მაჩვენებლი სწორედ საფინანსო-სადაზღვევო და ინფორმაცია-კომუნიკაციების საქმიანობებს აქვს (Eurostat, 2017).

საერთო ჯამში, უნდა ითქვას, რომ საქართველოს დაბალპროდუქტიული შრომის ბაზარი აქვს. ამის თვალსაჩინო გამოხატულებაა ერთი დასაქმებულის მიერ შექმნილი მშპ-ს (აშშ დოლარში) 2016 წლის მაჩვენებელი, რომელმაც (წლიურად) 6514 დოლარი შეადგინა. ეს მაჩვენებელი დაახლოებით 12-ჯერ მცირეა ევროკავშირის იმავე მაჩვენებლზე, რომელიც 77138 დოლარია (საზოგადოება და ბანკები, 2017).

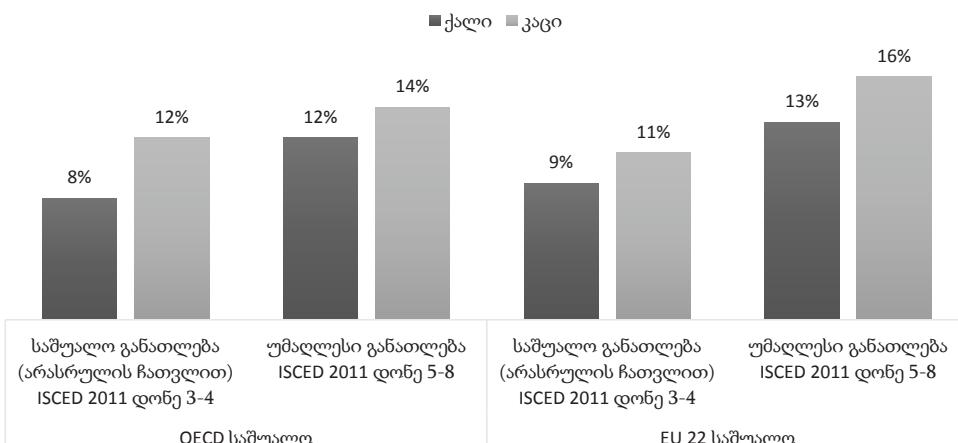
შრომის პროდუქტიულობის ზრდას სამი მთავარი კომპონენტი განაპირობებს: ჩადებული ინვესტიციები, ახალი ტექნოლოგიები და ადამიანური კაპიტალი (Investopedia, Labor Productivity, n.d.). სწორედ ეს უკანასკნელი (ადამიანური კაპიტალი) ხვდება ჩვენი კვლევის მთავარ ფოკუსში. როგორც ვხედავთ, დაბალი ასაკობრივი კატეგორია და მასთან ასოცირებული განსხვავება განათლების სისტემების მიხედვით (საბჭოთა, პოსტსაბჭოთა, ბოლონია) არ წარმოადგენს ქვეყნის დონეზე შრომის პროდუქტიულობის და ეკონომიკური ზრდის კონტრიბუტორს. იგივე უნდა ითქვას ფორმალური განათლების დონეზეც, ვინაიდან გაუფასურებული საბჭოთა განათლება უფროსი ასაკის სამუშაო ძალაში, ხოლო ახალგაზრდების კოპორტაში – თანამედროვე შრომის ბაზრის მოთხოვნებს აცდენილი პროფესიული არჩევანი (რაც საქართველოს მთლიან საგანმანათლებლო სისტემაში პროფორიენტაციის დეფიციტური ან სუსტი პრაქტიკის გამოვლინებაა) განათლება-დასაქმებას შორის მაღალი ვერტიკალური და ჰორიზონტალური შეუსაბამობის და სტრუქტურული უმუშევრობის (განსაკუთრებით ახალგაზრდა პოპულაციაში) განმაპირობებელი ფაქტორებია, რაც, თავის მხრივ, შრომის პროდუქტიულობაზე უარყოფითად აისახება.

უმაღლესი განათლების სისტემასა და დამსაქმებელ სექტორს შორის სუსტი ინსტიტუციური თანამშრომლობის თვალსაჩინო გამოხატულება დამსაქმებლების მხრიდან მასობრივად მოთხოვნა უმაღლესი განათლების დიპლომზე იმის მიუხედავად,

თუ რეალურად რა დონის განათლებას საჭიროებს კონკრეტული სამუშაო პოზიცია და/ან რამდენად მაღალ ან დაბალანაზღაურებადია. ზემოთქმულს ადასტურებს ის გარემოებაც, რომ ეროვნულ შრომის ბაზარზე წარმოდგენილი დასაქმებულების უმრავლესობა (58%) უმაღლესი განათლების მქონეა, ხოლო შრომის ბაზარზე დღეს არსებული ყოველთვიური ანაზღაურების საშუალო – მხოლოდ 538 ლარი (ნეტო). ეროვნულ შრომის ბაზარზე ფორმალური განათლების დონის გაუფასურების ძლიერი ტენდენცია, საშუალო ანაზღაურების დაბალი მაჩვენებელი და, ამასთან ერთად, საკანონმდებლო დონეზე დაურეგულირებელი მინიმალური ხელფასის პოლიტიკა (მინიმალური ხელფასის პოლიტიკის შესაბამისობის შემოწმება საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარებისა და საერთაშორისო ვალდებულებების ჭრილში, 2016), რაც შესაბამის საფუძველს ქმნის, რომ საქართველოში განათლების ინდივიდუალური ამონაგები საკმაოდ დაბალი დარჩეს. როგორც დასაწყისში აღვინიშნეთ, ის საშუალოდ 7%-ია ფორმალური განათლების ყოველი დამატებითი წლის შემთხვევაში მაშინ, როდესაც მსოფლიოს საშუალო მაჩვენებელია 10%.

რაც შეეხება განათლების ამონაგების სქესის ნიშნით შეფასებას, უნდა აღინიშნოს, რომ როგორც საქართველოში, ასევე მაღალშემოსავლიან ქვეყნებშიც (იგივე OECD-ის ქვეყნები) ქალების ფორმალური განათლების წლები უფრო მეტს ითვლის, ვიდრე კაცების. თუმცა, კაცებთან შედარებით, ქალების განათლების ეკონომიკური ამონაგები უფრო მცირეა განათლების ყველა დონეზე. მაგალითად, OECD ქვეყნებში უმაღლესი განათლების მქონე ქალების ეკონომიკური ამონაგები კაცების ამონაგების 73%-ს შეადგენს (OECD, 2016). აქვე უნდა ითქვას, რომ იგივე ტენდენცია აღინიშნება ევროკავშირის ქვეყნების შემთხვევაშიც [იხ. დიაგრამა 1.21]. გავრცელებული განმარტების თანახმად, ოჯახური ვალდებულებების გამო, ქალები ნაკლებკონკურენტულ კარიერულ გზას ირჩევენ, მეტად მოქნილ სამუშაოს ეძებენ და ნახევარ განაკვეთზე მუშაობენ. შესაბამისად, კაცებთან შედარებით, მათი განათლებაზე დახარჯული წლების ფინანსური სარგებელიც უფრო დაბალია, განათლების თანაბარი დონის მიუხედავად (იქვე, გვ. 122).

#### დიაგრამა 1.21. განათლების ამონაგების სხვაობა სქესის ნიშნით OECD-ის და EU-22 ქვეყნებში



ზოგადად, განათლების საფეხურის ზრდასთან ერთად, განათლების ამონაგების მაჩვენებლების ზრდა დაკვირვებადია OECD-ის და ევროკავშირის ქვეყნებშიც და განსაკუთრებით მაღალია უმაღლესი განათლების საფეხურზე. მაგისტრატურისა და დოქტორანტურის დონეზე განათლების ამონაგების ინდექსი მაღალია ბაკალავრიატის ამონაგების მაჩვენებელზე. კერძოდ, განათლების ამონაგები მაგისტრატურა-დოქტორანტურის საფეხურზე ამონაგების საშუალო მაჩვენებლზე საშუალოდ 11%-ით მაღალია (იქვე, გვ. 118-119).

მთლიანობაში, შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოში განათლებისა და დასაქმების სისტემებს შორის შესაბამისობა საკმაოდ პრობლემატური საკითხია. ამ ორ სისტემას შორის სუსტი ინსტიტუციური კავშირი და შეთანხმებული პოლიტიკის არ ქონა არის ის ერთ-ერთი საფუძველმდებარე ფაქტორი, რის გამოც ეროვნულ შრომის ბაზარზე არ იქმნება ინოვაციური სამუშაო მიმართულებები (ადეკვატური ადამიანური კაპიტალის დეფიციტის გამო), სახეზე გვაქვს დაბალანაზღაურება-დი (მეორადი) შრომის ბაზარი, რომელიც აქტიურად უწყობს ხელს განათლების გაუფასურებას და სადაც სამუშაო ძალის განაწილება, შეიძლება ითქვას, უფრო შემთხვევითი ხასიათისაა, ვიდრე პროფესიული კვალიფიკირების შესაბამისი.

გვინდა ხაზი გავუსვათ იმას, რომ უმაღლეს განათლებასა და დასაქმებას შორის შესაბამისობის ხარისხის გაუმჯობესება ცოდნის/განათლების „მარკეტიზაციასთან“ ერთმიშოვნელოვნად დაკავშირებული არ არის. აქ საუბარია ადამიანების (კურსდამთავრებულთა) დასაქმებისუნარიანობის ხარისხზე (employability), რაც არ წარმოადგენს დასაქმების (employment) ექვივალენტურ ცნებას (Knight & York, 2004). ამ თვალსაზრისით, დასაქმებისუნარიანობა (employability) მოიცავს უმაღლესი განათლების ოთხ ასპექტს:

- ⇒ აკადემიური ცოდნა, რაც გულისხმობს საგნის/დარგის თეორიულ-შინაარსობრივი ცოდნისა ხარისხს უმაღლესი განათლების საფეხურის შესაბამისად;
- ⇒ პროცედურული ცოდნა, იგივე თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარ-ჩვევები;
- ⇒ ეფექტურობის/პროდუქტიულობის განცდა, რაც გულისხმობს მიღებული ცოდნის საფუძველზე ინდივიდის თავდაჯერებულობის ხარისხს, რომ მას აქვს კომპეტენცია გარკვეულ სიტუაციებსა თუ მოვლენებზე გავლენა მოახდინოს და რიგი ცვლილებები განხორციელოს;
- ⇒ მეტაკოგნიცია, – ინდივიდის მიერ გაცნობიერება იმისა, თუ რა იცის და რისი გაკეთება შეუძლია, და ასევე, როგორ შეიძლება გაიფართოვოს ცოდნა (იქვე. გვ. 38).

შესაბამისად, სწორედ კურსდამთავრებულთა დასაქმებისუნარიანობის გაძლიერების მიზნით არის აუცილებელი განათლების პოლიტიკის შემქმნელებს, განათლების მიმწოდებლებსა და დამსაქმებლებს შორის მჭიდრო თანამშრომლობა, ერთმანეთის საჭიროებების მხედველობაში მიღება და ერთმანეთის მხარდაჭერა მატერიალური თუ არამატერიალური რესურსით, რაც თავის მხრივ პოზიტიური შედეგების მომტანია მთლიანი ქვეყნის დონეზე (მაღალი კვალიფიკირების სამუშაო

ძალა, ინოვაციური სამუშაო ადგილების გაჩენა და შრომის პაზრის სტაგნაციის დაძლევა, დარგობრივი პროდუქტიულობის გაზრდა და ა.შ.).

თუმცა, ამჟამად, საქართველოში სამუშაო ძალის პროდუქტიულობა დაბალია და ეროვნული შრომის ბაზარი უფრო „ტრადიციული“ ორგანიზაციით ხასიათდება. აღნიშნულის ხელშემწყობად გვევლინება მაკრო და მიკროდონებები ერთდროულად მოქმედი რიგი ფაქტორები, რომელსაც ნაწილობრივ უკვე შევეხეთ და უფრო დეტალურად პუბლიკაციის შემდეგ ნაწილში ვისაუბრებთ.

## **ნაილი 2. განათლებასა და დასაქმებას შორის შესაბამისობისა და სამუშაო ძალის კომპეტენციების შეფასება საქართველოში**

პუბლიკუციის მეორე ნაწილში განვითარებული მსჯელობა და ემპირიული მონაცემების ანალიზი წარმოადგენს ზემოთქმულის უფრო დეტალურ და განვრცობილ გაგრძელებას. კვლევის ამ ნაწილში ვისაუბრებთ: а) განათლებისა და ეროვნული შრომის ბაზრის კავშირის ეფექტიანობაზე, მათ შორის ჰორიზონტალური და ვერტიკალური შესაბამისობის ხარისხის შეფასების საფუძველზე; ასევე, ბ) დასაქმებული მოსახლეობის ტრანსფერულ კომპეტენციებზე, რომლის შემადგენელი კომპონენტები თანამედროვე განათლების ეკონომეტრიკაში ადამიანური კაპიტალის ალტირნატიულ საზომის წარმოადგენს.

პუბლიკუციის მეორე ნაწილში წარმოდგენილი მონაცემების სტატისტიკური ანალიზი ეფუძნება მონაცემთა ორ ბაზას: მსოფლიო ბანკის საქართველოს შინამეურნეობების კვლევასა (2013) და სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის მიერ ჩატარებულ შინამეურნეობების კვლევას (2016). მონაცემების ანალიზისთვის გამოყენებულ იქნა აღნერითი და ახსნითი სტატისტიკა (პირსონის ბივარიაციული კორელაცია, წრფივი და ლოგისტიკური რეგრესია, ANOVA, T-test). პუბლიკუციის მეორე ნაწილში, სამიზნე ჯგუფს ეროვნულ შრომის ბაზარზე დაქირავებით დასაქმებული სამუშაო ძალა წარმოადგენს.<sup>3</sup>

### **თავი 2.1. განათლება-დასაქმების კორტიკალური და კორიზონტალური შესაბამისობა**

#### **კონტექსტი**

განათლებისა და დასაქმების შესაბამისობის ანალიზი მეტად მნიშვნელოვანი საკითხია განათლების ეფექტიანობის კვლევის კონტექსტში. ფორმალური განათლების საფეხურსა და საქმიანობის ტიპს შორის ვერტიკალურ და ჰორიზონტალურ შეუსაბამობას განასხვავებენ (education-job mismatch). ვერტიკალურ შეუსაბამობას ადგილი აქვს მაშინ, როდესაც დასაქმებულის განათლების დონე იმაზე უფრო მაღალი ან დაბალია, ვიდრე მისი სამუშაოს შესრულება მოითხოვს (შინაარსობრივი და/ან პოზიციური თვალსაზრისით). ვერტიკალური შეუსაბამობის შემთხვევაში, განისაზღვრება დაბალკვალიფიციური (undereducated), შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე (well-matched) და მაღალკვალიფიციური (overeducated) დასაქმებულების წილი მთლიან სამუშაო ძალაში. განათლება-დასაქმების ვერტიკალური შესაბამისობის შეფასება ხდება დასაქმებული ინდივიდების განათლების დონესა (ფორმალური განათლების საფეხური) და მათი სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო განათლების

<sup>3</sup> დაქირავებული დასაქმებული პირია, რომელმაც გარკვეულ საანგარიშო პერიოდში, შესრულდა გარკვეული სამუშაო და მიიღო ფულადი ანაზღაურება ან მიიღო კომპენსაცია ნატურით; რომელსაც აქვს სამუშაო ადგილი, მაგრამ დროებით არ მუშაობს შეებულების, ავადმყოფობის, სამსახურიდან დროებით გათავისუფლებულის გამო (<http://geostat.ge>).

დონეს შორის სხვაობის გამოთვლით აქვე უნდა განიმარტოს, რომ განათლებისა და დასაქმების შესაბამისობა არ გულისხმობს ფორმალური განათლების ხარისხის შესაბამისობას შრომის ბაზართან, არამედ ფორმალური განათლების საფეხურს, რომლის დამადასტურებელ დიპლომსაც დასაქმებული ფლობს. ჰორიზონტალური შეუსაბამობა კი აღნიშნავს მდგომარეობას, როდესაც ინდივიდი დასაქმებულია, თუმცა არა თავისი პროფესიით/სპეციალობით (OECD, 2014; Kupets, 2015).

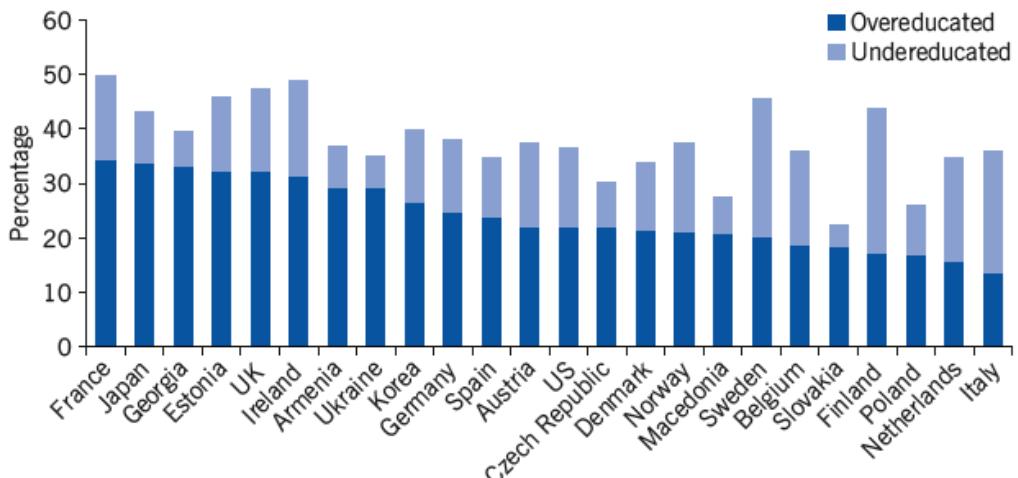
პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში, სადაც ეკონომიკური რეფორმები შედარებით გვიან დაიწყო, შრომის ბაზრის რესტრუქტურიზაცია განვითარებული ეკონომიკებისგან განსხვავებულად წარიმართა, სადაც დასაქმება ურთიერთსაწინააღმდეგო, კერძოდ, მაღალი და დაბალი კვალიფიკაციების საჭიროების მქონე მიმართულებით გაიზარდა. საქართველოსა და სხვა პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში გაიზარდა საშუალო და დაბალი კვალიფიკაციის სამუშაოების რაოდენობა, გამრავლდა ისეთი საქმიანობები, სადაც მაღალია მოთხოვნა ფიზიკურ უნარებზე, მაგალითად, მშენებლობა, მომსახურების სფერო, ტრანსპორტირება, საბითუმო და საცალო ვაჭრობა. შრომის ბაზრის ამგვარმა ტრანსფორმაციებმა პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში ზრდასრული მოსახლეობის უდიდესი ნაწილის განათლების ხარისხის, ცოდნისა და კომპეტენციების გაუფასურება გამოიწვია (credential inflation) იმის გათვალისწინებით, რომ პოსტკომუნისტური ქვეყნები (საქართველოს ჩათვლით) საუნივერსიტეტო განათლების მქონე მოსახლეობის მაღალი წილით ხასიათდებიან (Kupets, 2015). საბოლოოდ, ეს აისახა მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალის მაღალ მაჩვენებლებში, ვინაიდან უმაღლესი განათლების დიპლომის მქონე მოსახლეობა დათანხმდა სწორედ დაბალი კვალიფიკაციის სამუშაოს შესრულებას. ამავე დროს, უფროსი თაობის სამუშაო ძალა არ არის აღჭურვილი თანამედროვე ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი ცოდნითა თუ უნარებით, რაც, თავის მხრივ, ცოდნის გაუფასურების პრობლემის გამოხატულებაა. საერთო ჯამში, სამუშაო ძალის აღნიშნული ნაწილი ეროვნულ შრომის ბაზარზე „ჩამოქვეითებული“ რჩება დაბალი პროდუქტიულობის მქონე სამუშაო ადგილებზე, სადაც პროფესიული განვითარების შესაძლებლობა მინიმალურია, ხოლო მათზე დაბალი კომპეტენციის მქონენი სულაც უმუშევრები ხდებიან (Kupets, 2015; OECD, 2016; Hanushek, 2017). „ჩამოქვეითების“ პროცესებს აძლიერებს ის გარემოებაც, რომ პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში მუდმივად მზარდია უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა მაჩვენებლები, რომელიც ქვეყნის ეკონომიკურ შესაძლებლობებს აღემატება. შედეგად, სახეზეა, ერთი მხრივ, დისპალანსი შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების თვალსაზრისით, მეორე მხრივ კი, დაბერებულ სამუშაო ძალას ახალი თაობა ანაცვლებს, რომელიც ასევე თანხმდება დაბალი კვალიფიკაციის სამუშაოს. შედეგად, კონკურენცია არსებულ შეზღუდულ ბაზარზე იზრდება და დაბერებული სამუშაო ძალა გადაინაცვლებს კიდევ უფრო დაბალი დონის სამუშაო ადგილებზე ან უმუშევართა კატეგორიაში. საერთო ჯამში, დაბერებული თუ ახალგაზრდა სამუშაო ძალა, რომელსაც არ აქვს თანამედროვე სტანდარტის განათლება და უნარები, აფერებს შრომის ბაზარზე ახალი ტექნოლოგიების ათვისებას, ინოვაციური სამუშაო მიმართულებების განვითარებასა და ქვეყნის მაკროეკონომიკურ დონეზე პროდუქტიულობის ზრდას (Kupets, 2015; Aiyar et al., 2016).

## ძირითადი შედეგების მიმოხილვა

მსოფლიო ბანკის მიერ The STEP Skills Measurement Program-ის ფარგლებში 2013 წელს საქართველოში ჩატარებული რეპრეზენტატული კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ქვეყნის ეკონომიკურად აქტიური სამუშაო ძალის 64% შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონეთა კატეგორიაში ხვდება, 30% – მაღალკულიფიკიურის, ხოლო 6% – დაბალკულიფიციურის კატეგორიაში (World Bank Microdata, 2013). სხვა სიტყვებით, დასაქმებულების 64% აცხადებს, რომ მიღებული ფორმალური განათლების შესაბამის (ადეკვატურ) სამუშაოს ასრულებს; 30%-ს მიაჩნია, რომ მათი სამუშაოს შესრულება იმაზე უფრო დაბალი განათლების დონეს საჭიროებს, ვიდრე მათ აქვთ; ხოლო 6%-ის აზრით, ასრულებს ისეთ სამუშაოს, რომლის შესრულებასაც ფორმალური განათლების უფრო მაღალი დონე სჭირდება. აღსანიშნავია, რომ პოსტკომუნისტური და გარდამავალი ეკონომიკის მქონე საქართველოს, უკრაინის და სომხეთის შემთხვევაში, მაღალკულიფიციური სამუშაო ძალის წილი მნიშვნელოვნად არ განსხვავდება განვითარებული ეკონომიკის მქონე ქვეყნების მაჩვენებლებისგან. რაც შეეხება დაბალკულიფიციურ სამუშაო ძალას, სამივე ქვეყნის მაჩვენებელი თვალშისაცემად დაბალია სხვა განვითარებულ ქვეყნებთან შედარებით (Kupets, 2015, გვ. 6) [იხ. დიაგრამა 2.1].

**დიაგრამა 2.1. ევროპის ქვეყნების სამუშაო ძალის განაწილება მაღალი (მუქი ლურჯი) და დაბალი (ღია ლურჯი) კვალიფიკაციის მაჩვენებლების მიხედვით.**

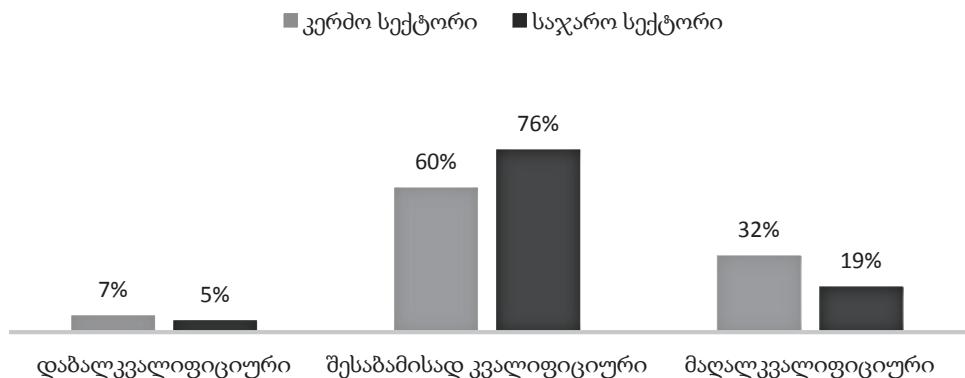
**ნიარ:** Skill mismatch and overeducation in transition economies. IZA World of Labor 2016: 224, p.6, Figure.1



რასაკვირველია, ვერ ვიტყვით, რომ საქართველოში (და არა მხოლოდ) მიღებული შედეგები უტყუარია, იქიდან გამომდინარე, რომ რესპონდენტთა სუბიექტურ თვითმეტასებას ემყარება (self-assessment). თუმცა, აღნიშნულ შედეგებს, განსაკუთრებით კი, შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ძალის ყველაზე მაღალ წილს საქართველოში, თავისი ახსნა აქვს. როგორც უკვე ითქვა, დღეს, საქართველოში, საჯარო სექტორი ყველაზე დიდი დამსაქმებელია, სადაც შესაბამისი კვალ-

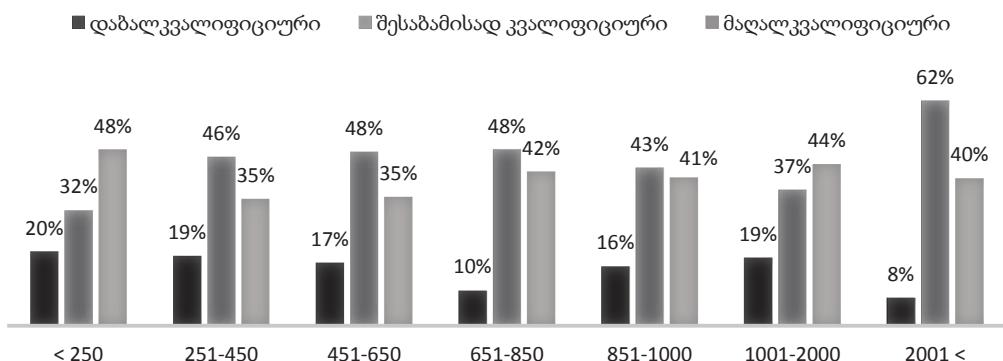
იფიკაციის მქონე სამუშაო ძალის 76%-ია თავმოყრილი, კერძო სექტორში კი მათი რაოდენობა 60%-ს შეადგენს [იხ. დიაგრამა 2.2.]. როგორც აღმოჩნდა, შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონეთა პროცენტული განსხვავება, დასაქმების სექტორების მიხედვით, სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია (Independent T-Test,  $F(786)=36.5$ ,  $p=0.000$ ). საქართველო, როგორც პოსტსაბჭოთა ქვეყანა, უმაღლესი განათლების მქონე მოსახლეობის მაღალი მაჩვენებლით ხასიათდება (43% – World Bank Micro-data 2013; 27% – საქართველოს 2014 წლის საყოველთაო აღწერა; 34% – სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი 2016), საჯარო სექტორში დასაქმებისთვის ფორმალური განათლების მოთხოვნილი მინიმალური დონე კი ბაკალავრის ხარისხია (იხ. <https://www.hr.gov.ge/>). შესაბამისად, საჯარო სექტორში, მოთხოვნისამებრ, ძირითადად უმაღლესი განათლების მქონე პირები საქმდებიან, რაც განაპირობებს ამ სექტორში შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე დასაქმებულების მაღალ წილს. რაც შეეხება დასაქმების კერძო სექტორს, ამ შემთხვევაშიც, დამსაქმებლები უპირატესობას უმაღლესი განათლების მქონე სამუშაოს მაძიებლებს ანიჭებენ (თვალსაჩინოებისთვის იხ. შრომის პაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა, 2015). გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოში უმაღლესი განათლების მქონე სამუშაოს მაძიებლებისთვის უპირატესობის მინიჭება არ ნიშნავს დამსაქმებლების (როგორც კერძო, ასევე საჯარო) მხრიდან აპლიკანტების განათლების ხარისხის მიმართ უპირობო ნდობას. დიდი ალბათობით, ეს გარემოება უკავშირდება მოარულ შეხედულებას, რომ, რაც უფრო მეტი ფორმალური განათლების მქონეა სამუშაო ძალა, მით მეტი შესაძლებლობა აქვს უკეთესი პროდუქცია აწარმოოს და მეტად პროდუქტიული იყოს (World Bank, 2008). სხვა სიტყვებით, რაც უფრო მაღალია ადამიანის წიგნიერების დონე (literacy) და გავარჯიშებულია ლოგიკური აზროვნების უნარი, მით უფრო მარტივია შემდგომში მისი გადამზადება და სამუშაო ადგილზე სპეციფიკური ცოდნით/უნარებით აღჭურვა კომპლექსური აქტივობების შესასრულებლად. ამ მტკიცებულების მხარდასაჭრად გამოდგება ის გარემოება, რომ მაღალგანვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებში მეტია მიღებული ფორმალური განათლების წლებიც (იქვე, გვ. 40-43). არსებობს სხვა მოსაზრებაც, რომლის მიხედვით, უმაღლესი განათლების მქონე კანდიდატები უფრო მარტივად, მოკლე დროში და მრავალგზის გადამზადების გარეშე (რაც დამსაქმებლებისთვის, განსაკუთრებით, კერძო კომპანიებისთვის დამატებითი ხარჯის ეკონომიკა) შეძლებენ სამუშაოსთვის ალლოს აღებას და საქმის წარმოებას (Kupets, 2015). აღნიშნული ეხმიანება თანამედროვე, საერთაშორისო საგანმანათლებლო სისტემის მიზნებს, რომლის თანახმად, კომპეტენციებზე დაფუძნებულმა სწავლებამ ისეთი უნარებით უნდა აღჭურვოს კურსდამთავრებული, რომ მან მარტივად შეძლოს ადაპტირება შრომის პაზარზე იმ შემთხვევაშიც, თუ საკუთარი პროფესიით ვერ დასაქმდება (Corominas et. al, 2010). ამასთან, საქართველოს შემთხვევაში უნდა ვივარაუდოთ, რომ დასაქმების სექტორის მხრიდან უმაღლეს განათლებაზე მასობრივი მოთხოვნა (როგორც ეს ზემოთ აღინიშნა), რეალურად, განათლების გაუფასურების გამოხატულებაა. მით უმეტეს, თუ მხედველობაში მივიღებთ იმ დამატებით გარემოებას, რომლის მიხედვით, პროფესიული განათლების საჭიროების სამუშაო ადგილებზეც კი დამსაქმებლები უმაღლეს განათლებას ითხოვენ (Rutkowski, 2013; Kupets, 2015).

**დიაგრამა 2.2. სამუშაო ძალის განაწილება დასაქმების სექტორებში კვალიფიციურობის თვითშეფასების მიხედვით. წყარო: World Bank Microdata 2013**



რაც შეეხება სამუშაო ძალის განაწილებას კვალიფიკაციის დონისა და სახელფასო განაკვეთის მიხედვით, შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ძალა ყველაზე მაღალია ანაზღაურების ყველა კატეგორიაში. მისი წილი შედარებით დაბალია 250 ლარამდე ანაზღაურების კატეგორიაში (51%), დანარჩენ შემთხვევებში კი – 70%-ს აჭარბებს. ამასთანავე, სწორედ 250 ლარამდე ანაზღაურების კატეგორიაში მოხვედრილი მაღალკვალიფიციური დასაქმებულების უმრავლესობა (41%). ეს მაჩვენებელი მინიმუმ ორჯერ აღემატება დანარჩენ კატეგორიებში განაწილებულ მაღალკვალიფიციურთა წილს [იხ. დიაგრამა 2.3].

**დიაგრამა 2.3. დასაქმებულების განაწილება კვალიფიციურობის თვითშეფასების მიხედვით სახელფასო კატეგორიებში. წყარო: World Bank Microdata 2013**

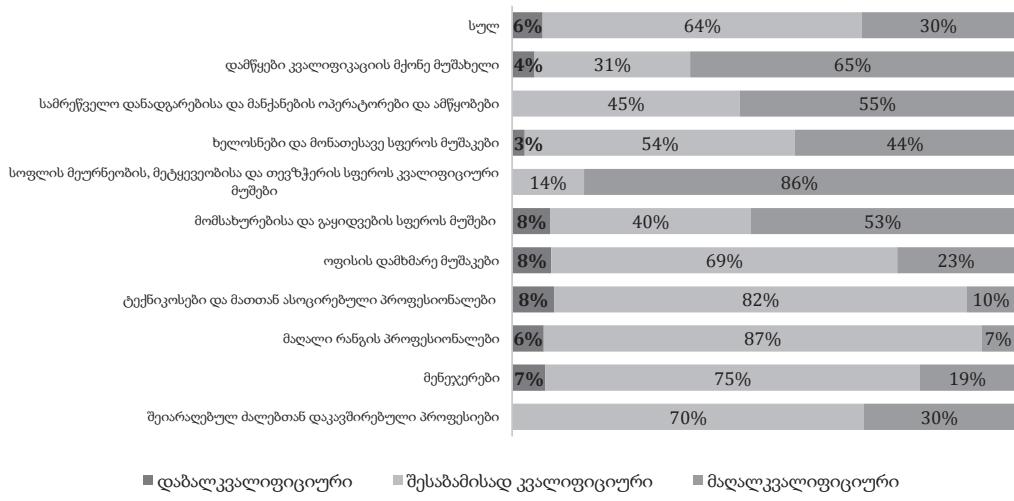


საქართველოში, სამუშაო ძალის დაბერების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინდიკატორია ქვეყნის დონეზე მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალის საკმაოდ დიდი წილი (ყოველი მესამე დასაქმებული). კერძოდ, მაღალკვალიფიციურთა ყველაზე დიდი წილი 1946-1970 წლებში დაბადებულების კოპორტაში ხვდება (33%). თუმცა,

მხოლოდ 3%-ით ნაკლებია 1971-1987 და 1988-1996 წლებში დაბადებულთა პოპულაციებში (30%). ასაკსა და კვალიფიკაციას შორის კავშირის თვალსაზრისით, სომხეთი, უკრაინა და საქართველო განსხვავდება განვითარებული ეკონომიკის ქვეყნებისგან. კერძოდ, ძლიერად განვითარებულ ეკონომიკებში 50 წელს გადაცილებული სამუშაო ძალის უფრო მცირე რაოდენობა ხვდება მაღალკვალიფიციურის კატეგორიაში, ვინაიდან მათ უკეთესი ტრანსფერული უნარები და შრომის ბაზარზე ვერტიკალური მობილობის უკეთესი შესაძლებლობები აქვთ, საქართველოსნაირ (პოსტკომუნისტურ, გარდამავალ) ქვეყნებთან შედარებით. ეს კვლავ დაკავშირებულია საქართველოსა და სხვა პოსტსოციალისტურ ქვეყნებში სწრაფი ეკონომიკური და პოლიტიკური რესტრუქტურიზაციის პროცესებთან და, პირველ რიგში, საბჭოთა გეგმიური ეკონომიკის სისტემის ჩამოშლასთან, რასაც შედეგად მოჰყვა საბჭოთა განათლებისა და ამ განათლების მქონე სამუშაო ძალის შრომის გაუფასურება (Kupets, 2015).

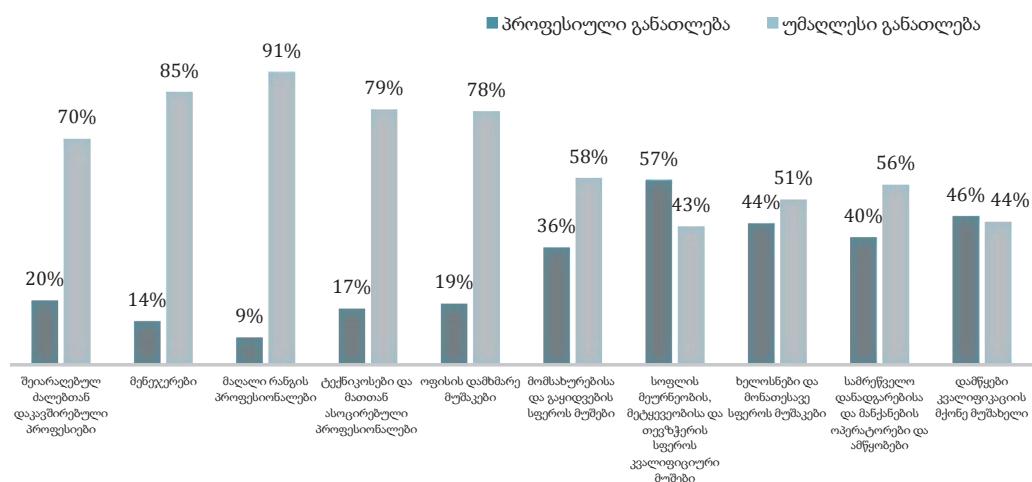
იმის მიუხედავად, რომ სამუშაოსთან კვალიფიკაციის შესაბამისობის ხარისხი რესპონდენტების თვითშეფასების საფუძველზე განისაზღვრება, ეროვნულ შრომის ბაზარზე უმაღლესი განათლების მქონე მრავალი ადამიანია დასაქმებული დაბალანაზღაურებად (ელემენტარულ) სამუშაო ადგილებზე, რაც, პოსტსაბჭოთა ეკონომიკური რესტრუქტურიზაციის შედეგად, ზემოხსენებული პროფესიული „ჩამოქვეითების“ კიდევ ერთი ნათელი გამოხატულებაა. აქვე, უნდა ითქვას, რომ მსოფლიო ბანკის 2013 წლის მონაცემებით, საქართველოში, მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალის კატეგორიაში მოხვედრილი რესპონდენტების უმრავლესობას უმაღლესი განათლების დიპლომი აქვს (40%), 34%-ს – პროფესიულის და 26%-ს – საშუალო განათლების ატესტატი. ამ კონტექსტში, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ცვლილება, რომელიც პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში ეკონომიკურ ტრანსფორმაციებს მოჰყვა შედეგად, არის სამუშაო ადგილების „გადატანა“ ინდუსტრიიდან მომსახურების სფეროში. შესაბამისად, ინდუსტრიასთან დაკავშირებული პროფესიული ხარისხისა და მუშაობის გამოცდილების მქონე სამუშაო ძალის ძირითადი ნაწილი იძულებული გახდა, ან მუშაობა გაეგრძელებინა ისეთი ელემენტარულ, დაბალანაზღაურებად სფეროებში, რაც სპეციფიკურ ცოდნას/უნარებს არ მოითხოვდა (ან მათი ათვისება მცირე დროშიც შესაძლებელი იქნებოდა), ან გადასულიყო დასაქმების სხვა სექტორში (Kupets, 2015, გვ. 6-7). მაგალითად, საქართველოში, მაღალკვალიფიციური დასაქმებულების ყველაზე დიდი ნილი ხვდება სოფლის მეურნეობის საქმიანობებსა და მომსახურების სფეროში, რაც საკმაოდ დაბალანაზღაურებადი სამუშაო მიმართულებებია [იხ. დიაგრამა 2.4.]. საგულისხმოა, რომ კვალიფიკაციის თვითშეფასებისგან დამოუკიდებლად, დიაგრამაზე მოცემულ საქმიანობებში, სამუშაო ძალის უმრავლესობას უმაღლესი ან პროფესიული განათლება აქვს მიღებული [იხ. დიაგრამა 2.5.].

**დიაგრამა 2.4. სამუშაო ძალის განაწილება საქმიანობის ტიპების მიხედვით. წყარო World Bank Microdata, 2013**



■ დაბალკალიფიციური      ■ შესაბამისად კვალიფიციური      ■ მაღალკვალიფიციური

**დიაგრამა 2.5. სამუშაო ძალის განაწილება განათლების საფეხურისა და საქმიანობის ტიპების მიხედვით. წყარო: World Bank Microdata, 2013**



როგორც უკვე აღინიშნა, განათლებასა და დასაქმებას შორის ჰორიზონტალური შესაბამისობა განისაზღვრება იმის მიხედვით, დასაქმებულია თუ არა პირი მისი არჩეული პროფესიით/სპეციალობით (Kupets, 2015). უფრო კონკრეტულად კი, ტერმინი აღნიშნავს შესაბამისობის ხარისხს კურსდამთავრებულის საგანმანათლებლო პროგრამას, მიღებულ ცოდნას, უნარებსა და შესასრულებელ სამუშაოს (სამუშაო სფერო, ადგილი, პოზიცია) შორის. ამ თვალსაზრისით, განათლებასა და სამუშაოს შორის სამი ტიპის შესაბამისობას განასხვავებენ: ძლიერ შესაბამისობას, სუსტ შესაბამისობას და სრულ შეუსაბამობას (Robst, 2007a, Nordin et al. 2010, as cited in Domadenik, Farčnik & Pastore, 2013).

განათლების სფეროსა და დასაქმების სფეროს შორის შესაბამისობა შრომითი პრო-დუქტიულობის ხარისხსა და ანაზღაურებას განსაზღვრავს, რაზეც სხვადასხვა თეორია განსხვავებული პერსპექტივიდან საუბრობს (Domadenik, Farčnik & Pastore, 2013). მაგ-ალითად, ადამიანური კაპიტალის თეორიის თანახმად (the human capital theory), განათლების სფერო და საგანმანათლებლო პროგრამა ინდივიდს აძლევს როგორც ზოგად, ისე ამ სფეროსთვის სპეციფიკურ ცოდნას, რომლითაც ეს ერთი კონკრეტული სფერო სხვა დანარჩენებისგან განსხვავდება. ამ თეორიისგან განსხვავებით, „სკრინინგისა“ (the screening theory) და „კვალიფიკაციის“ (theory of credentialism) თეორია არ ამბობს, რომ განათლების პირდაპირი შედეგი ეკონომიკური პროდუქტიულობის ზრდაა, თუმცა ხაზს უსვამს, რომ განათლება ინდივიდის შრომითი პროდუქტიულობის და შრომის ბაზარზე მისი მოქნილობის მნიშვნელოვან პრედიქტორს წარმოადგენს (Robst, 2007a, Arrow, 1973, Spence, 1973, as cited in Domadenik, Farčnik & Pastore, 2013).

არ მოიპოვება ერთმნიშვნელოვანი პასუხი იმაზე, თუ როგორ აისახება ანაზღაურებაზე განათლების სფეროსა და დასაქმებას შორის ჰორიზონტალური შეუსაბამობა. არსებობს ისეთი მოსაზრებაც, რომლის მიხედვით, ჰორიზონტალური შეუსაბამობა უფრო დიდი ფინანსური ზარალის მომტანია, ვიდრე ვერტიკალური. თუმცა, იმ ჰორიზონტალური შეუსაბამობის დაშვებით, რომ სწავლის პერიოდში, დარგობრივი ცოდნის გარდა, ადამიანები ზოგად (ტრანსფერულ) უნარებსაც იძენენ, რომელიც სხვადასხვა ტიპის სამუშაოსთან თავსებადია (უნდა იყოს), განათლება-დასაქმების შეუსაბამობის ხარისხი და ფინანსური ზარალის ალბათობაც უფრო მცირეა (Domadenik, Farčnik & Pastore, 2013, გვ. 4).

როდესაც ვსაუბრობთ ანაზღაურებაზე განათლება-დასაქმების ჰორიზონტალური შეუსაბამობის კონტექსტში, მხედველობაშია მისალები მიზეზიც, თუ რატომ თანხმდება ინდივიდი კონკრეტულ სამუშაო ჰოზიციას. კერძოდ, მნიშვნელოვანია განისაზღვროს, უკავშირდება დათანხმების მიზეზი შრომის ბაზარზე სამუშაო ადგილების დეფიციტს (ბაზრის, იგივე მოთხოვნის მხარე) თუ ინდივიდის ისეთ პირად ინტერესებს, როგორიცაა, მაგალითად, უკეთესი ხელფასი, დაწინაურების პერსპექტივა, დამატებითი სარგებელი და ა.შ. (სამუშაო ძალის, იგივე მიწოდების მხარე) (იქვე, გვ. 4).

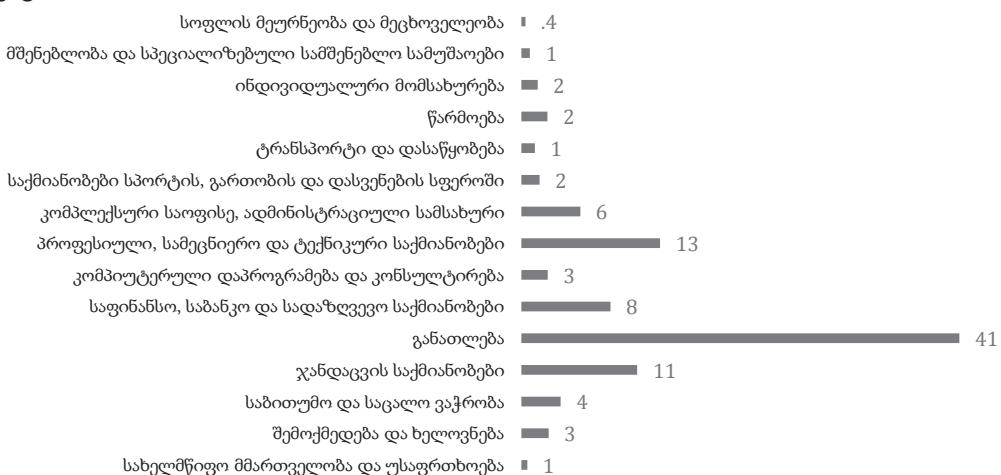
ჩვენი კვლევის მიზნიდან გამომდინარე, მსჯელობას დავიწყებთ განათლება-დასაქმების ჰორიზონტალური შეუსაბამობის განმაპირობებელი, განათლებასთან დაკავშირებული ფაქტორების მიმოხილვით. ინდივიდუალურ დონეზე, მნიშვნელოვანია ისეთი ფაქტორები, როგორიც არის პირის მიერ არჩეული განათლების სფერო (სპეციალობა, დარგი) და განათლების დონე. საერთაშორისო გამოცდილების მიხედვით, ჰორიზონტალური შეუსაბამობა განსაკუთრებით ხშირია ჰუმანიტარული მეცნიერებების კურსდამთავრებულთა შორის და ყველაზე ნაკლებად მოსალოდნელი ჯანდაცვის სპეციალისტების შემთხვევაში (Robst, 2007a, Wolbers, 2003, as cited in Somers et al., 2016). რაც შეეხება ფორმალური განათლების დონეს, არსებობს მოსაზრება, რომ უმაღლეს განათლებასთან შედარებით, პროფესიული განათლების შემთხვევაში, ჰორიზონტალური შესაბამისობის უფრო მაღალი ალბათობაა, ვინაიდან ეს უკანასკნელი სტუდენტებს კონკრეტული საქმიანობისთვის საჭირო უნარებს აწვდის და ამდენად, შრომის ბაზარზე წინასწარგანსაზღვრული სამუშაო ჰოზიციებისთვის ამზადებს. პროფესიულისგან განსხვავებით, უმაღლესი განათლება სტუდენტებისთვის ბევრად ფართო და ზოგადი კომპეტენციების მი-

წოდებას ახორციელებს, რაც კურსდამთავრებულების სპეციალობით ვერდასაქმების შანსს „ბუნებრივად“ ზრდის (Levels, van der Velden & Di Stasio, 2014, as cited in Somers et al., 2016). თუმცა, საქართველოში, სწორედ უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანების შემთხვევაში ვლინდება განათლებასა და დასაქმებას შორის პორიზონტალური შესაბამისობა, რაზეც ქვემოთ უფრო ვრცლად ვისაუბრებთ.

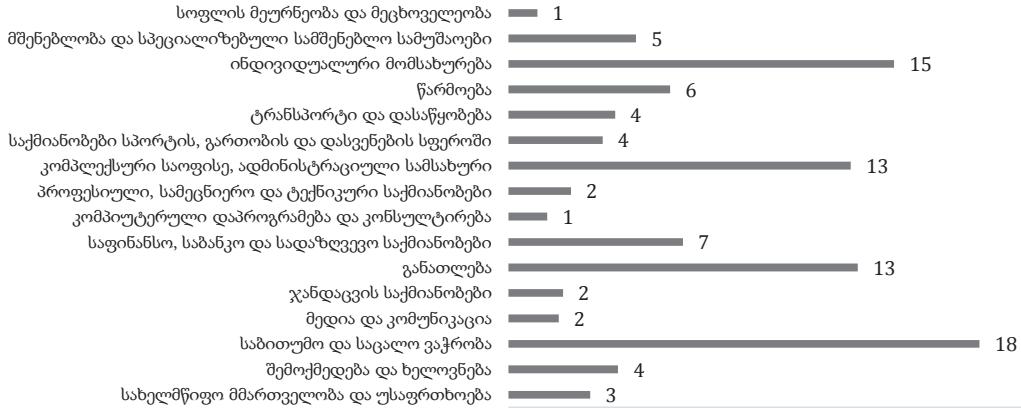
სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის (CSS) მიერ 2016 წელს ჩატარებული კვლევის შედეგების მიხედვით, დაქირავებით დასაქმებული რესპონდენტების 53% აცხადებს, რომ თავისი პროფესიით მუშაობს, 6%-ით ნაკლები კი აღნიშნავს, რომ ამჟამად თავისი პროფესიით დასაქმებული არ არის (47%). მათ შორის, ვინც ამბობს, რომ დასაქმებულია პროფესიით, 80%-ს უმაღლესი განათლების დიპლომი აქვს, ხოლო 20%-ს – პროფესიული განათლებისა. სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება გამოვლინდა რესპონდენტების პროფესიით დასაქმებაში პროფესიული და უმაღლესი განათლების მიხედვით (Independent T-Test,  $F(1,9)=14.$ ,  $p<0.05$ ). ეს აიხსნება იმით, რომ პროფესიული განათლების მქონე რესპონდენტებში პროფესიით დასაქმებულების წილი ნაკლებია (მუშაობს პროფესიით – 43%, არ მუშაობს პროფესიით – 57%). საწინააღმდეგო სურათია უმაღლესი განათლების მქონეთა შორის, სადაც პროფესიით დასაქმებულების წილი მეტია (მუშაობს პროფესიით – 56%, არ მუშაობს პროფესიით – 43%).

პროფესიით დასაქმებულთა შორის უმრავლესობა განათლების სფეროში მუშაობს (41%). 13% დასაქმებულია პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობების მიხედვით, ხოლო 11% – ჯანდაცვის სისტემაში. ეს დასაქმების ის სფეროებია, სადაც პროფესიულ ცოდნასთან პორიზონტალური შესაბამისობა ყველაზე მეტად არის მოსალოდნელი, ვინაიდან სპეციფიკური ცოდნისა და კომპეტენციების ფლობას მოითხოვს (Somers et al., 2016). ვინც ამბობს, რომ პროფესიით არ მუშაობს, 18% მუშაობს საბითუმო და საცალო ვაჭრობაში, 15% – ინდივიდუალური მომსახურების სფეროში, 13% კი განაწილებულია კომპლექსურ საოფისე და ადმინისტრაციულ სამუშაო ადგილებზე. ასევე 13% დასაქმებულია განათლების სისტემაში [იხ. დიაგრამა 2.6. და დიაგრამა 2.7.].

## დიაგრამა 2.6. მუშაობთ თუ არა თქვენი პროფესიით?: დიახ (%) . წყარო: სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2016



**დღიაგრამა 2.7. მუშაობთ თუ არა თქვენი პროფესიით?: არა (%). წყარო: სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2016**



თუ მონაცემებს განათლების საფეხურის ჭრილში დავაკვირდებით, უმაღლესი განათლების დიპლომის მქონე და პროფესიით დასაქმებულების უმრავლესობა (48%) თავმოყრილია განათლების სისტემაში, 14% კი დასაქმებულია პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობების მიმართულებით. როგორც აღმოჩნდა, ჯანდაცვის საქმიანობებში ხვდება პროფესიული განათლების და პროფესიით დასაქმებული რესპონდენტების უმრავლესობა (24%). 18% მუშაობს განათლების სისტემაში, 12% საცალო-საბითუმო ვაჭრობაში, და ასევე 12% – პროფესიულ, სამეცნიერო და ტექნიკურ საქმიანობებში [იხ. დანართი B, ცხრილი 2.1.].

რაც შეეხება იმ დასაქმებულებს, რომლებიც პროფესიით არ მუშაობენ, როგორც პროფესიული, ისე უმაღლესი განათლების მქონეთა უმრავლესობა, თავს იყრის საბითუმო და საცალო ვაჭრობაში (22% და 16%, შესაბამისად). მიღებული შედეგებიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ ვაჭრობის სფერო შრომის ბაზარზე ერთგვარი „თავშესაფარი“ გახდა სამუშაო ძალის იმ ნაწილისთვის, რომელიც ვერტიკალური თუ ჰორიზონტალური შეუსაბამობის გამო შეიძლებოდა შრომის ბაზრის მიღმა დარჩენილიყო [იხ. დანართი B, ცხრილი 2.1.].

ანალიზს გავაგრძელებთ პროფესიიდან შრომის ბაზარზე მობილობის ტენდენციების მიმოხილვით საქართველოს მსოფლიო ბანკის 2013 წლის კვლევის მონაცემთა ბაზიდან,<sup>4</sup> რაც განათლება-დასაქმების ჰორიზონტალური შესაბამისობის კონტექსტში მეტად მნიშვნელოვანი კომპონენტია. მონაცემთა ანალიზის საფუძველზე

<sup>4</sup> ვინაიდან, კვლევის მთავარი ფოკუსი განათლებასა და შრომის ბაზარს შორის კავშირების შესწავლაა, შეტან დანიტერისტული ვართ დაქირავების დასაქმებულების ჯგუფთ, რომელსაც აქვთ პროფესიული განათლების ან უმაღლესი განათლების დიპლომი ამა თუ იმ სპეცილობაში. ასეთი ადამიანები CSS-ის 2016 წლის კვლევის შეჩერებაში 20.6%-ს შეადგინენ, მსოფლიო ბანკის 2013 წლის საქართველოს კვლევაში კი 19.6%-ს. ეს შედეგი კადვა ერთხელ ადასტურებს CSS-ის მიერ ჩატარებული კვლევის სტატისტიკურ რეპრეზენტატულობას. თუმცა, ჩვენი კვლევის შემთხვევაში, დემოგრაფიულ და სხვა ცვლადებთან მიმართებაში მონაცემთა შემდგომი სტატისტიკური დამუშავებისთვის („ჩატარებულის“) პრობლემას ქმნის რესპონდენტების შეზღუდული რიცხობრიობა CSS-ის მონაცემთა ბაზამი (306 რესპონდენტი 1486-დან). აღნიშნულიდან გამომდინარე და მონაცემთა მეტი თვალსაჩინოებისთვის, ნარმოგიდგენთ დამუშავებულ მონაცემებს მსოფლიო ბანკის 2013 წლის საქართველოს კვლევის ბაზიდან, რომელშიც ჩვენთვის საინტერესო რესპონდენტების ჯგუფი (პროფესიის მქონე დაქირავებით დასაქმებული) შეადგენს 588 ინდივიდს 2996-დან. აქვთ, განვმარტავთ, რომ მსოფლიო ბანკის 2013-წლის საქართველოს მონაცემთა ბაზა ეკონომიკური საქმიანობების კლასიფიკაციისთვის იყენებს ISCO-08-ს, ხოლო სოციალურ მეცნ. ცენტრი (2016) – ეკონომიკური საქმიანობების სახეების ეროვნულ კლასიფიკატორს.

გამოვლინდა, რომ თითქმის ყველა პროფესიულ ჯგუფში რესპონდენტების უმრავ-ლესობა ე.წ. პროფესიონალად მუშაობს. სხვა სიტყვებით, რესპონდენტების უმ-რავლესობა დასაქმებულია პროფესიით და ISCO-08-ის მიხედვით, კლასიფიკაციის მეოთხე (მაღალ) დონეს წარმოადგენს, რომელშიც ადამიანური კაპიტალის ის მნიშ-ვნელოვანი ნაწილი ერთიანდება, რომელსაც თავისი პროფესიული კომპეტენციის ფარგლებში, არსებული ცოდნის კვლავწარმოებასთან ერთად, ახალი ცოდნის წარ-მოებაც ძალუძს (პროფესიების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორი: ISCO-08/მრომის საერთაშორისო ბიურო).

პროფესიონალების კატეგორიაში განსაკუთრებით ბევრი რესპონდენტია მოხ-ვედრილი შემდეგი პროფესიული ჯგუფებიდან: განათლებასთან დაკავშირებული პროფესიები (76%), ზუსტი და საბუნებისმეტყველო (67%), ასევე ჰუმანიტარული მეცნიერებები (66%) და ჯანდაცვასთან დაკავშირებული პროფესიები (57%). სხვა პროფესიულ კატეგორიებში მათი რაოდენობა 11%-დან 43%-მდე მერყეობს [იხ. დიაგრამა 2.8. და დიაგრამა 2.9.].

საგულისხმოა, რომ მსოფლიო ბანკის 2013 წლის ბაზაში წარმოდგენილი, დაქირავებით დასაქმებული პროფესიონალების 46% იმ სამუშაო ძალის მაჩვენე-ბელია, რომელიც თავისი პროფესიით მუშაობს და რომელიც 53%-ს აღწევს სო-ციალურ მეცნიერებათა ცენტრის 2016 წლის კვლევის მონაცემების მიხედვით (დაბადების წლებისა და განათლების სისტემების მიხედვით, რესპონდენტების მო-ბილობა პროფესიიდან შრომის ბაზარზე იხილეთ ამ ქვეთავის დანართში B, ცხრი-ლი 2.8). საერთაშორისო გამოცდილების მიხედვით, ჰორიზონტალური შეუსაბამო-ბა სწორედ მაღალი რანგის და ასოცირებული პროფესიონალების, ასევე მენეჯერ-ების შემთხვევაშია ნაკლებ მოსალოდნელი (Farooq 2011, as cited in Somers et al., 2016), რასაც საქართველოს შემთხვევაშიც ვაკვირდებით. თუმცა, დიდი კითხვის ნიშნის ქვეშ დგას, რეალურად რამდენად მაღალპროდუქტიულია ეროვნულ შრომის ბაზარზე წარმოდგენილი და ISCO-08-ის მიხედვით მეოთხე (მაღალ) დონეზე გან-საზღვრულ-განმარტებული „პროფესიონალების“ კატეგორია. მითუმეტეს, თუ გავითვალისწინებთ ეროვნულ შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის დაბერების ძლიერ ტენდენციას და ცოდნის გაუფასურების პრობლემას.

განათლებასთან დაკავშირებულ ფაქტორებთან ერთად, არანაკლებ მნიშ-ვნელოვანია დასაქმების ბაზართან ასოცირებული ფაქტორები. აქ იგულისხმება ბაზარზე არსებული ვაკანტური ადგილების რაოდენობა და ტიპები (Witte & Kalleberg, 1995, as cited in Somers et al., 2016). 2015 წელს საქართველოში ჩატარებული შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევის შედეგების მიხედვით, ვაჭრობა, მანქანებისა და საყოფაცხოვრებო ნივთების რემონტი, რესტორნები და სასტუმ-როები, მეტალურგიული მრეწველობა, ინდივიდუალური მომსახურება ის ეკონომიკური საქმიანობებია, რომელშიც დამსაქმებლები კადრების დეფიციტს განიცდიან (მრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა, 2015, გვ. 20). მასწავლებლებსა და ჯანდაცვის პროფესიებზე განსაკუთრებული მოთხოვნა რეგიონებში ფიქსირდება. თუმცა, არსებული განსხვავებების მიუხედავად, საქართველოს ყველა რეგიონში (თბილისის ჩათვლით) არის მოთხოვნა ბუღალტრებზე, მიმტანებზე, გაყიდვების ასისტენტებზე (იქვე, გვ. 25). უფრო კონკრეტულად, თუ რა პოზიციებზეა მოთხ-ოვნა, მოცემულია ცხრილში ქვემოთ.

**ცხრილი 2.2. კონკრეტულ პოზიციებზე გამოცხადებული ვაკანსიები.**

**წყარო: შრომის პაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა, 2015, გვ.25, ცხრილი 25**

პოზიციათა დასახელება	ვაკანსიების რაოდენობა
მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტი	621
სტილისტები	465
პროცესის მაკონტროლებელი ტექნიკოსები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას	389
მღებავები და მონათესავე პროფესიების მუშები	367
მეეზოვეები და მსგავსი პროფილის მუშახელი	362
სამრეწველო სფეროს სხვა დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას	354
მიმტანები	306
ფარმაცევტები	266
საშუალო განათლების სფეროს მასწავლებლები	264
პროფესიონალი (ექსპერტები)	256
მოლარები და ბილეთების გამყიდველები	217
სკოლამდელი საგანმანათლებლო დაწესებულების აღმზრდელები	209
სილამაზის სალონისა და მასთან დაკავშირებული მუშაკები	207
შენობის ჩარჩოს მშენებლები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას	198
სპორტული მწვრთნელები, ინსტრუქტორები და თანამდებობის პირები	183

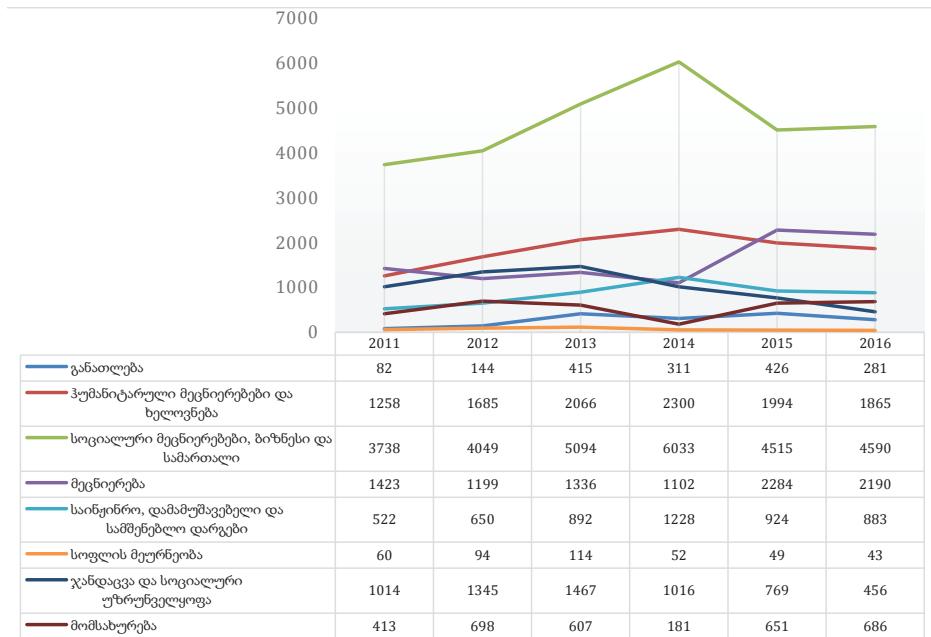
სამუშაო ძალის დაქირავების პრობლემებთან დაკავშირებით, დამსაქმებელი ორგანიზაციების უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ საქართველოში კონკრეტული და საჭირო კადრების დეფიციტია და აპლიკანტებს არ აქვთ სამუშაო პოზიციების რელევანტური უნარები. დეფიციტურ პროფესიებს შორის სახელდება გაყიდვების და მარკეტინგის მენეჯერები, კონფიგურები, ბანკის მოლარეები, მასწავლებლები, უურნალისტები და სხვ. [იხ. ცხრილი 2.3.].

**ცხრილი 2.3. შრომითი რესურსების ნაკლებობა კონკრეტული პროფესიის კადრების დეფიციტის გამო  
წყარო: შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა, 2015, გვ.18, ცხრილი 9**

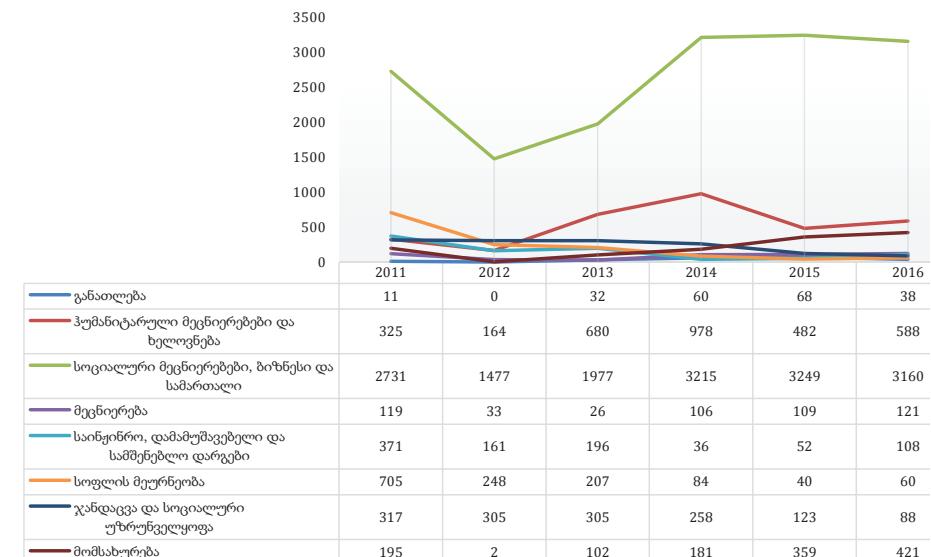
პოზიციათა დასახელება	ვაკანსიების რაოდენობა
გაყიდვებისა და მარკეტინგის მენეჯერები	135
საშუალო განათლების სფეროს მასწავლებლები	97
მვალცავები	57
ჟურნალისტები	51
მონაცემების ელექტრონული აღრიცხვის კლერკები	48
დირექტორები და აღმასრულებელი პირები	47
სამრეწველო სფეროს სხვა დამწევები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას	47
მცხობელები, კონდიტორები და ტებილეულის დამამზადებლები	27
პროგრამების სპეციალისტი	26
სამართლის პროფესიონალები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას	21
კოლეჯის, უნივერსიტეტისა და უმდლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მასწავლებლები	19
ათლეტები და სპორტული მოთამაშეები	18
ბუღალტრები	16
საკრედიტო და სესხების ოფიცირები	15
ბანკის მოლარეები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები	15
ხელოსნები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას	15

ISCO-08-ის კლასიფიკაციის მიხედვით, ზემოხსენებული პოზიციები, მეტწილად, მომსახურებისა და გაყიდვების, ინდივიდუალური მომსახურების სფეროებში, ასევე ხელოსნების/მონათესავე სფეროს მუშების და განათლების პროფესიონალების კატეგორიაში ერთიანდება. ამის გათვალისწინებით საინტერესოა, თუ რა მიმართულების კურსდამთავრებული ჭარბობენ დღეს საქართველოში და რამდენად დროში ცვალებადია პროფესიული პრეფერენციები. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2016 წლის მონაცემების მიხედვით, როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო უნივერსიტეტების ბაკალავრიატის საფეხურის კურსდამთავრებულთა შორის, უმრავლესობა სოციალური მეცნიერებების, ბიზნესისა და სამართლის კურსდამთავრებულია. აღნიშნული პროგრამები, 2011 წლიდან მოყოლებული, ლიდერ პოზიციას ინარჩუნებს და ეს განსაკუთრებით თვალსაჩინოა კერძო უნივერსიტეტების შემთხვევაში. კურსდამთავრებულთა მზარდი რაოდენობით ხასიათდება მომსახურების სფეროსთან დაკავშირებული საგანმანათლებლო პროგრამები და საინჟინრო-სამშენებლო დარგები როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო უნივერსიტეტებში. კლების ტენდენცია ვლინდება ჯანდაცვისა და სოციალური მომსახურების პროგრამებისა და სოფლის მეურნეობის საგანმანათლებლო პროგრამების შემთხვევაში [იხ. დიაგრამა 2.8. და დიაგრამა 2.9.].

**დიაგრამა 2.8. კურსდამთავრებულთა რაოდენობა სახელმწიფო საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან. წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური**



**დიაგრამა 2.9. კურსდამთავრებულთა რაოდენობა კერძო საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან. წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური**



როგორც ზემოთ მოცემული მონაცემებიდან ჩანს, თანამედროვე შრომის ბაზარზე უფრო დიდი მოთხოვნა და, შესაბამისად, ვაკანტური პოზიციების სიმრავლე მომსახურებისა და გაყიდვების, ასევე ინდივიდუალური მომსახურების მიმართულებით ვლინდება. ხოლო კურსდამთავრებულთა რაოდენობა ყველაზე დიდია

ისეთ საგანმანათლებლო პროგრამებში, რომელიც მომავალში მაღალი რანგის პროფესიონალებად დასაქმებას უფრო გულისხმობს, ვიდრე ვაჭრობის, გაყიდვებისა და მომსახურების სფეროში მუშაობის დაწყებას (ISCO-08).

აქედან გამომდინარე, გაზვიადებული არ იქნება იმის თქმა, რომ თანამედროვე, ეროვნულ შრომის ბაზარზე, ადამიანური კაპიტალის მოთხოვნა-მიწოდების თვალ-საზრისით, რეალური დისბალანსია. მეორე მხრივ, ეს გარემოება ნათლად მიუ-თითებს განათლების პოლიტიკასა და შრომის ბაზარს შორის სუსტ ინსტიტუციურ კავშირზე, რაც განათლება-დასაქმებას შორის მაღალი ხარისხის ვერტიკალური და პორიზონტალური შეუსაბამობის განმაპირობებელი მნიშვნელოვანი ფაქტორია (Domadenik et al., 2013; Kupets, 2015; Somers et al., 2016).

კუპეცი (2015) აანალიზებს განათლებისა და დასაქმების მიმართებას ისეთ პოსტ-კომუნისტურ, გარდამავალ ქვეყნებში, როგორიც არის სომხეთი, საქართველო, მაკე-დონია და უკრაინა. როგორც ავტორი აღნიშნავს, დასახელებულ ქვეყნებში არსებული დისბალანსი უმაღლესი განათლების მქონე სამუშაო ძალის მიწოდებასა და შრომის ბაზრის მოთხოვნას შორის გამოწვეულია არა მხოლოდ განათლების სუსტი სახელმ-წიფო პოლიტიკით, არამედ დასაქმების ბაზრის სტაგნაციით, სადაც თანამედროვე და მაღალპროდუქტიულ სექტორებში ახალი სამუშაო ადგილები ნელი ტემპით ჩნდება. შრომის ბაზრისგან განსხვავებით, უმაღლესი განათლების სისტემა საგრძნობლად გა-ფართოვდა პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში 90-იანი წლების შემდეგ, განსაკუთრებით კი, კერძო საგანმანათლებლო დაწესებულებების გამრავლების ხარჯზე. შესაბამის-ად, ლიმიტირებული შრომის ბაზარი ამჟამად ვერ უმკლავდება კურსდამთავრებულთა ჭარბ მიწოდებას და ეფექტურად ვერ იყენებს ქვეყანაში არსებულ ადამიანურ კაპი-ტალს. კუპეცი აღნიშნავს, რომ ოთხივე გარდამავალ ქვეყანაში სამუშაო ადგილების უმრავლესობა მოწოდებულია ისეთ დაბალპროდუქტიულ სფეროებში, როგორიც არის ვაჭრობა, დისტრიბუცია და რემონტი, სოფლის მეურნეობა, მომსახურება, კვება, მრეწველობა, ტრანსპორტი და საჯარო სექტორიც, რომელიც დასაქმებულებს ადგე-ვატურ ანაზღაურებას არ სთავაზობს (იქვე, გვ. 9-10), რასაც ჩვენი კვლევის შედე-გებიც ადასტურებს. ავტორი ეხება განათლების ტიპის საკითხსაც. მისი მსჯელობის თანახმად, საქართველოში (დანარჩენი სამი ქვეყნის მსგავსად) არსებული სამუშაო ადგილების მესამედი, რეალურად, პროფესიულ განათლებას საჭიროებს, თუმცა ეს მოთხოვნა შრომის ბაზარზე ვერ კმაყოფილდება ორი ძირითადი მიზეზით: არ მოი-პოვება საჭირო ცოდნით აღჭურვილი საკმარისი ადამიანური რესურსი და/ან მათ ადგილებს იკავებს უმაღლესი განათლების მქონე სამუშაო ძალა (იქვე, გვ. 10).

ზემოთქმულს ადასტურებს სტატისტიკური მაჩვენებლებიც, რომლის მიხედვით, 2016 წლის კურსდამთავრებულთა შრომის მხოლოდ 2155 ადამიანი წარმოადგენდა პროფესიული პროგრამების კურსდამთავრებულს, ხოლო 15578 – საბაკალავრო პროგრამებისას (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური). გარდა ამისა, უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულთა მსგავსად, პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა შორისაც უმრავლესობა საინჟინრო-სამშენებლო დარგების, სოფლის მეურნეობის და ზუსტი მეცნიერებების პროგრამების გამოშვებაა (იქვე). შესაბამისად, პროფესიული პროგრამების კურსდამთავრებულების შემთხვევაშიც დგას სამუშაო ძალის მიწოდებასა და შრომის ბაზრის მოთხოვნას შორის დისბალანსის პრობლემა. თუ დავაკვირდებით დასაქმების მაჩვენებლებს, 2015 წელს სწავლის

დასრულების მომენტისთვის, პროფესიული პროგრამების კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი 56%-ს შეადგენდა (2015 წლის კურსდამთავრებულთა კვლევა (Tracer Study) ანგარიში). გამომდინარე იქიდან, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა დასაქმების „თრექინგის“ სხვა წყაროების არ მოგვეპოვება, ზემოთ მოყვანილი მონაცემი შეგვიძლია შევადაროთ 2012-14 წლების უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლებს, რომელმაც 2015 წლის მაის-ივლისის მონაცემით უფრო მეტი, - 71% შეადგინა (ლეუავა და ამაშუკელი, 2015. გვ. 12). სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის კვლევის საფუძველზეც გამოვლინდა, რომ პროფესიული განათლების მქონე დასაქმებულებს შორის უმრავლესობა (57%) თავისი პროფესიით არ/ვერ მუშაობს. ასევე, იმ რესპონდენტებს შორის, რომელსაც პროფესიული განათლება აქვს მიღებული, დასაქმებულია მხოლოდ 23% მაშინ, როდესაც უმაღლესი განათლების მქონეთა შორის დასაქმებულების წილი 50%-ს აღნიეს [იხ. ნაწილი 1].

აქვე, საინტერესოა, რას ფიქრობს მოსახლეობა იმის შესახებ, თუ რა დონის განათლებაა საჭირო/საკმარისი მათთვის სასურველ სამსახურში (გულისხმობს სასურველ ანაზღაურებასაც) დასაქმებისთვის. უნდა ითქვას, რომ მოსახლეობის წარმოდგენები თანხვედრაშია არსებულ რეალობასთან, რომლის მიხედვით, უმაღლესი განათლების დიპლომი დღეს პრიორიტეტულია ეროვნულ შრომის ბაზარზე. შესაბამისად, გამოკითხული მოსახლეობის 33% თვლის, რომ საჭიროა მაგისტრატურის დიპლომი, 24%-ს მიაჩნია, რომ ბაკალავრის ხარისხიც საკმარისია, ხოლო 18%-ის აზრით, განათლების არც ერთი დონე არ არის საკმარისი სასურველი სამსახურის საშოვნელად საქართველოში. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მაგისტრატურის დიპლომი დასაქმების წინაპირობად მოიაზრება როგორც ფორმალური განათლების არმქონე რესპონდენტების, ასვე სკოლის, პროფესიული და უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტების უმრავლესობის მიერ [იხ. ცხრილი 2.4.].

**ცხრილი 2.4. დასაქმებისთვის საჭირო განათლების დონის განსაზღვრა რესპონდენტების ფორმალური განათლების საფეხურების მიხედვით. წყარო: სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2016**

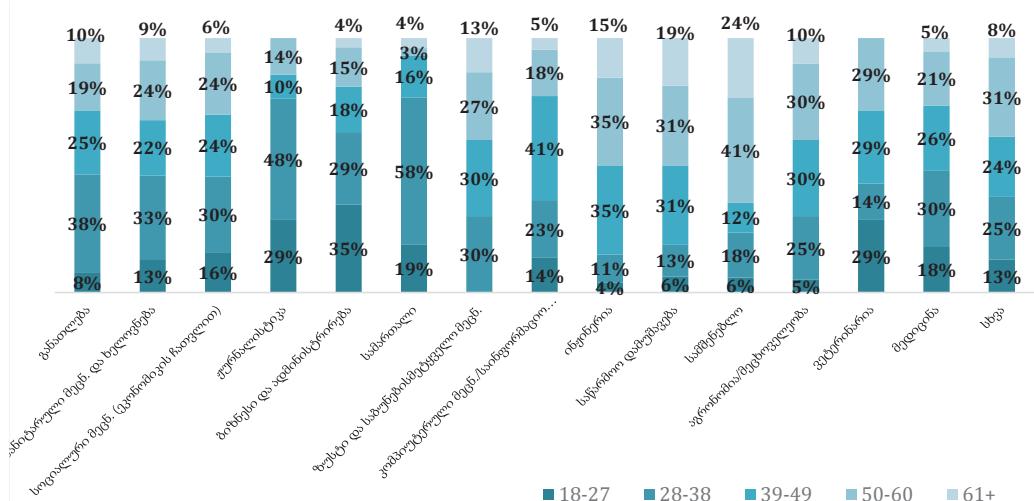
რესპონდენტის განათლების რეალური დონე	ბაჟარის ხარისხი	მგრისტრის ხარისხი	ფლექტორის ხარისხი	პრივატულური განათლება	სასკოლო განათლება	აზრითი აღნიშნულება	განათლება
<b>ფორმალური განათლების გარეშე</b>	17%	33%	0%	7%	20%	23%	
სკოლის განათლება (არასრულის ჩათვლით)	29%	34%	7%	7%	6%	17%	
<b>პროფესიული განათლება</b>	22%	30%	11%	17%	3%	17%	
<b>უმაღლესი განათლება (B/M/D)</b>	24%	37%	13%	2%	1%	22%	

აქვე, შეიძლება ითქვას, რომ მდიდარი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში (როგორიც არის OECD-ის ქვეყნები), განათლების დაბალი დონე უფრო ძლიერად ასოცირდება დაუსაქმებლობის პრობლემასთან მაშინ, როდესაც არა OECD-ის ქვეყნებში პირიქითაა, დაუსაქმებლობა ხშირად ასოცირდება განათლების მაღალ საფეხურებთან. ასეთი შედეგები შეიძლება აიხსნას იმ გარემოებით, რომ ღარიბი ეკონომიკის ქვეყნებში

(არა OECD-ის ქვეყნებში) განათლების მიღება, ზოგადად, დასაქმების შესაძლებლობის წინაპირობაა. შესაბამისად, რაც უფრო მაღალია მიღებული განათლების დონე, მით უფრო მაღალია დასაქმების შანსიც. მსგავსი ვითარებაა საქართველოში უმაღლესი განათლებისა და დასაქმების ურთიერთმიმართებასთან დაკავშირებით: მაგისტრის დიპლომის მიღება წინაპირობაა არა (უფრო) მაღალი შრომის ანაზღაურების ან პროფესიით დასაქმების, არამედ (ზოგადად) დასაქმების გაზრდილი შესაძლებლობისა (ბრეგვაძე, 2013), რასაც ჩვენი პუბლიკაციის წინა ნაწილში განხილული რეგრესიული ანალიზის შედეგებიც ადასტურებს [იხ. ნაწილი 1].

ზემოთქმული განათლებასა და დასაქმებას შორის შეუსაბამობის პრაქტიკას უფრო მაკრო დონეზე განხილავს. თუმცა, არანაკლებ საყურადღებოა მიკრო (ინდივიდუალურ) დონეზე მოქმედი ფაქტორებიც. მათ შორის მეტად მნიშვნელოვანია ინდივიდის მიერ გაკეთებული პროფესიული არჩევანი და ამ არჩევანის რაციონალობა, რაც გულისხმობს გადაწყვეტილების მიღებისას პროფესიით დასაქმების პერსპექტივის გათვალისწინებას, რათა შრომის ბაზართან ვერტიკალური/ჰორიზონტალური შეუსაბამობა და მისით გამონვეული ფინანსური დანაკარგი (არაადეკვატური სახელფასო განაკვეთის სახით) იქნას არიდებული (Robst, 2007, as cited in Kupets, 2015). აღნიშნულ საკითხს, გარკვეულწილად, უკვე შევეხეთ ეროვნულ შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსის კონტექსტში (გვ. 12-14). თუმცა, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს მსოფლიო ბანკის 2013 წლის მონაცემთა დისპერსიული ანალიზის შედეგებით, პროფესიული არჩევანი განსხვავდება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით (One way ANOVA,  $F(4)= 3.45$ ,  $p<0.05$ ). როგორც ეს საქართველოს მონაცემებიდანაც ნათლად გამოჩენდა, 18-27 წლამდე ახალგაზრდების ჯგუფში პრიორიტეტული პროფესიული არჩევანია ბიზნესი და ადმინისტრირება (35%), უურნალისტიკა (29%) და ვეტერინარია (29%), სამართალი (19%) და სხვა. ინუინერიასა და სამშენებლო-საწარმოო დამუშავების პროფესიებში ჭარბობს 39+ ასაკის რესპონდენტების წარმომადგენლობითი წილი [იხ. დიაგრამა 2.10.].

**დიაგრამა 2.10 პროფესიულ არჩევანში ასაკობრივი განაწილება. წყარო: World Bank Microdata, 2013**



კონკრეტული პროფესიული არჩევანის გარდა, საყურადღებოა განათლების მიღების მოტივაციებიც. მაგალითად, სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის 2016 წლის კვლევის მონაცემების მიხედვით, რესპონდენტების 52%-სთვის „დასაქმების კარგი შესაძლებლობა“ წარმოადგენს ხარისხის (ბაკალავრი, მაგისტრი, დოქტორი) მიღების მთავარ მოტივაციას; მეორე ადგილზე სახელდება „მაღალი ანაზღაურება“<sup>5</sup> (35%), მესამეზე კი „სოციალური სტატუსის შეძენა“ (18%). პირველი პასუხის შემთხვევაში, („დასაქმების კარგი შესაძლებლობა“) რესპონდენტებს მორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება არ გამოვლინდა ასაკის (One way ANOVA,  $F(5)=1.183$ ,  $p>0.05$ ), სქესის (Independent T- Test,  $F(510)=3.39$ ,  $p>0.05$ ), დასახლების ტიპის (ქალაქი/სოფელი) (Independent T- Test,  $F(510)=1.44$ ,  $p>0.05$ ) და დასაქმების სტატუსის მიხედვით (Independent T-Test,  $F(510)=0.049$ ,  $p>0.05$ ) მიხედვით.

მეორე პასუხის შემთხვევაში („მაღალი ანაზღაურება“) სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება გამოვლინდა რესპონდენტების სქესის (Independent T-Test,  $F(510)=18.35$ ,  $p=0.000$ ) და დასახლების ტიპის (Independent T-Test,  $F(510)=26.90$ ,  $p=0.000$ ) მიხედვით. აღნიშნული შედეგები მოულოდნელი არ არის, თუ გავითვალისწინებთ, რომ უმაღლესი განათლების მქონე და ამჟამად დასაქმებული რესპონდენტების ყოველთვიური ანაზღაურების საშუალო სქესის ნიშნით მნიშვნელოვანად განსხვავდება. კერძოდ, უმაღლესი განათლების მქონე ქალების ყოველთვიური, დაბეგრილი ანაზღაურების საშუალო არის 243.96 ლარი, ხოლო კაცების – 495.07 ლარი. რაც შეეხება დასახლების ტიპს, საქართველოს ქალაქებში საშუალო ყოველთვიური ანაზღაურება 368.73 ლარს (ნეტო) შეადგენს, სოფლებში კი – 296.03 ლარს (ნეტო).

საერთო ჯამში, უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოში ფორმალურ განათლებას გავლენა აქვს დასაქმებაზე იმ თვალსაზრისით, რომ სამუშაო ადგილის მოპოვების შესაძლებლობას ზრდის (როგორც პირველ ნაწილში განვიხილეთ, ბაკალავრის ხარისხი 3-ჯერ, მაგისტრის კი 4.6-ჯერ). თუმცა, არ წარმოადგენს შრომის ბაზართან ვერტიკალური/ჰორიზონტალური შესაბამისობის და, ამდენად, „დასაქმების კარგი შესაძლებლობის“ ან „მაღალი ანაზღაურების“ რეალურ წინაპირობას. ამაზე მეტყველებს დაქირავებით დასაქმებული რესპონდენტების პასუხებიც შეკითხვაზე, რატომ მიიღეს გადაწყვეტილება, ამჟამინდელ სამსახურში დაეწყოთ მუშაობა, რომელიც შემდეგნაირად განაწილდა:

- i. „ანაზღაურება არ არის კარგი და არც ჩემს პროფესიას შეესაბამება, მაგრამ ფინანსურად მიჭირდა“ – 33%
- ii. „ანაზღაურება არ არის კარგი, თუმცა ჩემს პროფესიას შეესაბამება“ – 26%
- iii. „ჩემს პროფესიას არ შეესაბამება, თუმცა ანაზღაურება კარგია“ – 23%
- iv. „ანაზღაურება კარგია და ჩემს პროფესიასაც შეესაბამება“ – 19%

რესპონდენტების პასუხების კორელაციური ანალიზი მათ ფორმალური განათლების დონეებთან აჩვენებს, რომ მათ შორის ძალიან სუსტი, თუმცა უარყოფითი კავშირია. ეს შედეგი მეტყველებს იმაზე, რომ განათლების მაღალი დონის მქონე

<sup>5</sup> იგულისხმება რესპონდენტისთვის მისაღები/სასურველი ანაზღაურება

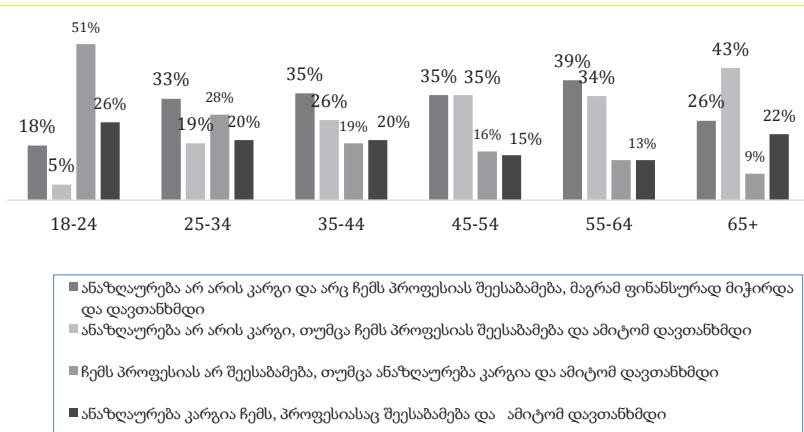
რესპონდენტების უმრავლესობა ფინანსური სიდუხჭირის გამო დათანხმდა ამჟამინდელ სამუშაოს ( $r = -.115$ ;  $p < 0.05$ ). სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება ფიქ-სირდება ამჟამინდელ სამსახურში მუშაობის დაწყების მიზეზსა და რესპონდენტების სექსს შორის (Independent T-Test,  $F(367) = 15.3$ ,  $p = 0.000$ ). კერძოდ, 14%-ით მეტი კაცი ამბობს, რომ კარგი ანაზღაურებისა და პროფესიით დასაქმების თანხვედრის გამო გადაწყვიტა ამჟამინდელ სამსახურში მუშაობის დაწყება. ქალი რესპონდენტების შემთხვევაში კი დომინანტურია პროფესიით დასაქმების შესაძლებლობა, მიუხედავად იმისა, რომ ანაზღაურება კარგი არ არის (74%); ასევე, ფინანსური სიდუხჭირის გამო მუშაობის დაწყებაც, მიუხედავად იმისა, რომ არც ანაზღაურებაა კარგი და არც პროფესიის შესაბამისი სამუშაო (53%). [იხ. ცხრილი 2.5.]

#### **ცხრილი 2.5. ამჟამინდელ სამსახურში დასაქმების მოტივაცია სექსის მიხედვით. წყარო: სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2016**

	კაცი	ქალი
ანაზღაურება არ არის კარგი და არც ჩემს პროფესიას შეესაბამება, მაგრამ ფინანსურად მიჭირდა	48%	53%
ანაზღაურება არ არის კარგი, თუმცა ჩემს პროფესიას შეესაბამება	26%	74%
ჩემს პროფესიას არ შეესაბამება, თუმცა ანაზღაურება კარგია	57%	43%
ანაზღაურება კარგია და ჩემს პროფესიასაც შეესაბამება	57%	43%

ასაკის ნიშნით მონაცემების ანალიზისას გამოვლინდა, რომ, რაც უფრო მაღალ ასაკობრივ კატეგორიაში ხვდება რესპონდენტი, მით მეტად იზრდება იმის ალბათობა, რომ ფინანსური სიდუხჭირის გამო დათანხმდეს დაბალანაზღაურებად სამუშაოს. კარგი ანაზღაურების და პროფესიით დასაქმების თანხვედრას ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი 18-24 წლის დასაქმებულების ჯგუფში აქვს [იხ. დიაგრამა 2.11].

#### **დიაგრამა 2.11. ამჟამინდელ სამსახურში დასაქმების მიზეზები ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით. წყარო: სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი 2016**



## შემაჯამებელი დისკუსია

მიღებული შედეგების გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ მაკრო დონეზე, განათლება-დასაქმების ვერტიკალური და პორიზონტალური შეუსაბამობის ნათელი გამოხატულებაა საქართველოში არსებული სტრუქტურული უმუშევრობა, ანუ მდგომარეობა, როცა სამუშაო ძალა ვერ პასუხობს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს (Rutkowski, 2013). როგორც უკვე არაერთხელ ითქვა, საქართველოსა და პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში სტრუქტურული უმუშევრობის გამომწვევ მთავარ მიზეზად რიგი ეკონომიკურ-პოლიტიკური ტრანსფორმაციები სახელდება, რაც ასეთ ქვეყნებს გარდამავალი ქვეყნების კატეგორიაში ათავსებს. აღნიშნული ტრანსფორმაციების ფონზე, სამუშაო ძალის იმ პოპულაციაში, რომელსაც განათლება (უმაღლესის ჩათვლით) საბჭოთა სისტემაში ჰქონდა მიღებული, სტრუქტურული უმუშევრობის მთავარი გამომწვევი მიზეზი მიღებული ფორმალური განათლების გაუფასურება გახდა, რაც ხსენებულ პოპულაციაში აისახა, ერთი მხრივ, უმუშევრობის და, მეორე მხრივ, განათლება-და-დასაქმებას შორის ვერტიკალური შეუსაბამობის ზრდაზე (Rutkowski, 2013; Kupets, 2015). თუმცა, იგივე მიზეზი ნაკლებად ესადაგება იმ ახალგაზრდა სამუშაო ძალას, რომელსაც განათლება პოსტკომუნისტურ საქართველოში აქვს მიღებული, უშუალოდ უმაღლესი განათლება კი – ბოლონის პროცესის შემდეგ. ახალგაზრდა პოპულაციაში სტრუქტურული უმუშევრობის გამომწვევია, პირველ რიგში, შეუსაბამობა (დისბალანსი) თანამედროვე შრომის ბაზარზე მოთხოვნად საქმიანობის ტიპებსა და იმ პოფესიებს შორის, რომელსაც დღეს ახალგაზრდები მასობრივად ეუფლებიან უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში (პორიზონტალური შეუსაბამობა). შედეგად, მათი უმრავლესობა ან დაბალპროდუქტიულ სამუშაო ადგილს ჯერდება (ვერტიკალური შეუსაბამობა), რაც, პროფესიული განვითარების შანსების კლებასთან ერთად, ფინანსური ზარალის მომტანია განათლებაზე დახარჯული თანხების თვალსაზრისით, ან გრძელვადიანი უმუშევრობის მდგომარეობაში გადადის (Rutkowski, 2013; Kupets, 2015; Schnabel, 2016; Somers et al., 2016). ზემოხსენებული დისბალანსი კონკრეტული ტიპის ცოდნაზე (კომპეტენციებზე) მოთხოვნასა და შესაბამისი ადამიანური კაპიტალის მიწოდებას შორის დეფიციტურ შრომის ბაზარს ქმნის, რომელიც ქვეყნის დონეზე უმუშევრობის გამომწვევი მნიშვნელოვანი ფაქტორია (demand deficiency unemployment). აღნიშნული დისბალანსი საქართველოში განათლების სისტემასა და დამსაქმებლებს შორის არაეფექტური თანამშრომლობის გამოძახილია. როგორც უკვე ითქვა, დამსაქმებლების მხრიდან უმაღლესი განათლება ერთ-ერთი წამყვანი საკვალიფიკაციო მოთხოვნაა იმის მიუხედავად, საჭიროებს თუ არა მას კონკრეტული ვაკანტური პოზიცია. მაგალითად, ისეთ სამუშაო პოზიციებზე, როგორიც არის საწყობის გამგე, ქლო-ცენტრის ოპერატორი ან პრომო-აგენტი, დამსაქმებლები აპლიკანტებისგან უმაღლეს განათლებას ითხოვენ (შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა, 2015, გვ. 77-85). თუმცა, ამ კატეგორიის პოზიციებზე (გაყიდვები, მომსახურება), ჩვენი კვლევის შედეგების მიხედვით, სამუშალო ყოველთვიური ანაზღაურება 400 ლარის (ხელზე ასაღები თანხა) ფარგლებში მერყეობს. გარდა ამისა, ISCO-08-ის კლასიფიკაციების თანახმად, აღნიშნული პოზიციები ერთიანდება უნარების მეორე ქვეკატეგორიაში (Skill Level 2), რომელიც მოითხოვს წერა-კითხვისა და მარტივი არითმეტიკის ცოდნას და არა უმაღლესი განათლების ფლობას (ISCO-08, 2012, გვ. 23). შესაბამისად, დამ-

საქმებლების წვლილი, ერთი მხრივ, პოსტკომუნისტურ საქართველოში ცოდნის გაუფასურების კვლავნარმოებაში და, მეორე მხრივ, მოთხოვნა-მიწოდების დისპალანსის შენარჩუნებაში, საკმაოდ დიდია.

გარდა ამისა, ზემოთ აღნიშნული პრობლემები მჭიდრო კავშირშია ქვეყანაში არსებულ მინიმალური ხელფასის პოლიტიკასთან. დღეს საქართველოში მოქმედი ერთადერთი სამართლებრივი აქტი, რომელიც კერძო სექტორში დასაქმებულებისთვის მინიმალურ ხელფასს 20 ლარის ოდენობით განსაზღვრავს, საქართველოს პრეზიდენტის 1999 წლის 4 ივნისის №351 ბრძანებულებაა (საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი, 2016). აღნიშნული რეგულაცია საბიუჯეტო სექტორში დასაქმებულებზეც ვრცელდება. თუმცა, 2005 წლის 24 იანვრის საქართველოს პრეზიდენტის №43 ბრძანებულებით, მინიმალური შრომის ანაზღაურება დამოუკიდებლად განისაზღვრა აღმასრულებელ ხელისუფლებაში დასაქმებული პირებისთვის 135 ლარის ოდენობით. გარდა ამისა, დამოუკიდებლად რეგულირდება მასწავლებლების შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობაც და სრული დატვირთვის შემთხვევაში, 384 ლარით განისაზღვრება (იქვე, გვ. 4-5). აქვე, საყურადღებოა, რომ ქვეყნაში საარსებო მინიმუმზე (2016 წლის ივნისის მონაცემებით, 157 ლარი) დაბალი ხელფასი 62,681 დასაქმებულ ადამიანს, ხოლო ოჯახის საარსებო მინიმუმზე (2016 წლის ივნისის მონაცემებით, 263 ლარი) დაბალი – 130,282 ადამიანს აქვს (იქვე, გვ. 5). აღნიშნულის ნათელი მაგალითი კავკასიის ბარომეტრის 2015 წლის მონაცემიც, რომლის თანახმად, დასაქმებული მოსახლეობის 17%-ს არ აქვს საკმარისი ფინანსები კვებისთვის, 27%-ს თანხა ყოფნის მხოლოდ კვებაზე, 46%-ს კი – მხოლოდ კვებასა და ტანსაცმლზე (Caucasus Barometer, 2015). საქართველოს სახალხო დამცველისა და პროფესიონალების 2016 წლის ერთობლივ დოკუმენტში „მინიმალური სახელფასო პოლიტიკის შესაბამისობის შემოწმება საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარებისა და საერთაშორისო ვალდებულებების ჭრილში“ წარმოდგენილია რიგი რეკომენდაციები, რომლებიც ითვალისწინებს სამართლიანი მინიმალური ოდენობის განსაზღვრას, საქართველოს შრომის კოდექსში მინიმალური ანაზღაურების დეფინიციის დამატებას, შრომის ინსპექციის მხრიდან მინიმალური ხელფასის ანაზღაურებაზე მონიტორინგს და სხვ. (საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი, 2016).

ახალგაზრდების პოპულაციაში, განათლებასა და დასაქმებას შორის შეუსაბამობის პრობლემის აღმოსაფხვრელად, ძირითადი რეკომენდაცია განათლების პოლიტიკის შემქმნელების მხრიდან, პროფორიენტაციის (career guidance) მექანიზმების გაძლიერებაა, არაეფექტური (არაპროდუქტული) პროფესიული არჩევანის თავიდან არიდების მიზნით. ამისთვის კი მნიშვნელოვანი წინაპირობაა დამსაქმებელი სექტორის მჭიდრო თანამშრომლობა განათლების სისტემებთან. გარდა ამისა, დამსაქმებლები პასუხისმგებლობით უნდა მოეკიდონ დასაქმებულების სამუშაო კომპეტენციების გაძლიერებას, მათში ახალი ცოდნის/გამოცდილების ინვესტირებისა და სამუშაო ადგილზე სწავლების (on-job training) ხელშეწყობის გზით. ამასთან, ქვეყნის მდგრადი განვითარებისთვის მნიშვნელოვანი პირობაა შრომის ბაზრის გაფართოება, ინოვაციური სამუშაო მიმართულებების დანერგვის გზით (Kupets, 2015).

ეროვნულ შრომის ბაზარზე არსებული ვითარების გათვალისწინებით და იმ

შემთხვევაში, თუ ქვეყანაში მიზანმიმართული, ქმედითი ღონისძიებები არ გატარდება, მაღალი ალბათობით შეიძლება იმის პროგნოზირება, რომ ახალგაზრდა პოპულაციაში ჰორიზონტალური/ვერტიკალური შეუსაბამობით გამოწვეული უმუშევრობა სულ უფრო მზარდი ტენდენცია იქნება. აქვე, უნდა ითქვას, რომ ეს ტენდენცია ახლაც საკმაოდ თვალსაჩინოა. მაგალითისთვის, 1988-1994 წლებში დაბადებულების ჯგუფში (23-29 წლის), რომელთაც უმაღლესი განათლება მიღებული აქვთ ბოლონის პროცესში საქართველოს ჩართვის შემდეგ და ბაკალავრის ხარისხს მაინც ფლობენ, ყველაზე მაღალია მათი წილი, ვინც გაყიდვების და მომსახურების სფეროში, ასევე ოფისის დამხმარე მუშაკებად მუშაობენ (42%). ამ სფეროებში დასაქმებულების წილი ყველაზე ნაკლებია 1948-1970 წლებში დაბადებულების (47-69 წლის) კოჰორტაში (14%), რომელსაც მიღებული აქვთ საბჭოთა (5-წლიანი) უმაღლესი განათლება, ხოლო 1971-1987 წლებში დაბადებულების ჯგუფში (30-46 წლის) 21%-ს აღწევს. პარალელურად იკლებს პროფესიონალების კატეგორიაში დასაქმებულების რიცხვი და ყველაზე მცირე მაჩვენებელს ყველაზე ახალგაზრდა ჯგუფში აღწევს (შესაბამისად, 61%, 46%, 31%) [იხ. დანართი B, ცხრილი 2.7.]. იმ ახალგაზრდების 42%-ს, რომელიც დღეს გაყიდვების და მომსახურების სფეროში და ოფისის დამხმარე მუშაკად მუშაობს, უმაღლესი განათლება ბიზნეს ადმინისტრირების, უურნალისტიკის, ჰუმანიტარული და სოციალური მეცნიერებების, ასევე ჯანდაცვის მიმართულებით აქვს მიღებული [იხ. დანართი B, ცხრილი 2.8]. ზემოთქმული მეტყველებს ეროვნულ შრომის ბაზარზე, სწორედ 23-29 წლის სამუშაო ძალის შემთხვევაში, განათლება-დასაქმებას შორის ძლიერ ჰორიზონტალურ და ვერტიკალურ შეუსაბამობაზე.

## **თავი 2.2. დასაქმებულების ტრანსფერული კომპეტენციების შეფასება საქართველოში**

### **კონტექსტი**

უკანასკნელი ათწლეულების განმავლობაში, ევროპულ უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცეში ძირითადი აქცენტი თეორიული და პრაქტიკული სწავლების ინტეგრაციაზე კეთდება, რაც ისეთი საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებას გულისხმობს, რომელიც შესაბამისობაში იქნება თანამედროვე სამყაროს მოთხოვნებთან და შეძლებს, ეკონომიკური ბაზრის გამოწვევებს უპასუხოს. ეს მოთხოვნები სცდება მხოლოდ დარგობრივ ცოდნას და სხვადასხვა ტრანსფერული კომპეტენციების მქონე ადამიანურ კაპიტალს საჭიროებს (ლეჟავა და ამაშუკელი, 2015).

ფართო განმარტებით, კომპეტენცია არის შესაძლებლობა, რომ მიზნის/სასურველი შედეგის შესაბამისი მოქმედებ(ები) განხორციელდეს (მაგ.: კონკურენტუნარიანობა შრომის ბაზარზე). უფრო კონკრეტულად კი, კომპეტენცია, როგორც შესაძლებლობა, გულისხმობს რესურსების (მაგ.: ცოდნა, უნარები) მობილიზებას კონკრეტულ სოციალურ კონტექსტში, ამ კონტექსტის შესაბამისი მიზნების მისაღწევად. კომპეტენცია არის დასწავლადი, ანუ სწავლისა და სწავლების პირდაპირი შედეგია, საჭირო და მნიშვნელოვანია ყველა ინდივიდისთვის და, ამავდროულად,

ტრანსფერულია, ანუ სხვადასხვა სოციალური გარემოს/სიტუაციის და საქმიანობის სფეროს/ტიპის რელევანტურია (OECD, 2016, გვ. 96-97).

ევროსაბჭოსა და ევროკომისის მიერ ინიციორებული ჩარჩო დოკუმენტის „განათლება და ტრენინგი 2020“-ის მიხედვით, რელევანტური და მაღალი ხარისხის ცოდნის, უნარებისა და კომპეტენციების განვითარება უწყვეტი განათლების მიწოდების გზით და მათი მჭიდროდ დაკავშირება დასაქმებასთან, ინოვაციასთან, აქტიურ მოქალაქეობასა და კეთილდღეობასთან, წარმოადგენს დოკუმენტის პრიორიტეტულ სამუშაო მიმართულებას. დოკუმენტში განსაკუთრებული აქცენტი კეთდება საგანმანათლებლო შედეგების (ცოდნა, უნარები, კომპეტენციები) ხარისხის უზრუნველყოფაზე არა მხოლოდ ქვეყნის ეკონომიკური პროდუქტიულობის ან სამუშაო ძალის კონკურენტუნარიანობის გაზრდის მიზნით, არამედ დემოკრატიული, ინკლუზიური და თანასწორი საზოგადოებრივი ცხოვრების გაძლიერების მიზნითაც (The Joint Report from the Commission and Member States, 2015).

„განათლება და ტრენინგი 2020“-ის თანახმად, ბაზისური უნარების განვითარება ხელს უნდა უწყობდეს ისეთი საკვანძო კომპეტენციების და დამოკიდებულებების განვითარებას, როგორიც არის: კრეატიულობა, მენარმეობა და ინიციატივის გრძნობა, ციფრული კომპეტენციები (digital competences), უცხო ენებში კომპეტენცია, კრიტიკული აზროვნება, ელექტრონული წიგნიერება (e-literacy) და მულტიმედიის ცოდნა. თავის მხრივ, ზემოაღნიშნული კომპეტენციები აყალიბებს ადამიანურ კაპიტალს, რომელსაც აქვს შესაძლებლობა, უპასუხოს სწრაფად განვითარებად ციფრულ და მწვანე ეკონომიკის მოთხოვნებსა და ტექნოლოგიურ, კლიმატურ და დემოგრაფიულ ცვლილებებს (იქვე, გვ. 1-3).

უკანასკნელი 30 წლის განმავლობაში, საერთაშორისო დონეზე განისაზღვრა ძირითადი კომპეტენციების ნაკრები და ის სამი განზომილებით არის წარმოდგენილი: ცოდნა, უნარები და პერსონალური თვისებები (ლიტებულებები, განწყობები, წარმოდგენები). ქვემოთ მოცემულ ცხრილში [იხ. ცხრილი 2.9.] ჩამოთვლილია ის უნარები (და მათი ინდიკატორები), რომელიც აუცილებელი პირობაა შრომის ბაზარსა და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მონაწილეობისთვის (OECD, 2016).

#### **ცხრილი 2.9. მეტაკლასიფიცირებული კომპეტენციების ჩარჩო (OECD, 2016)**

უნარების კატეგორიები	უნარების ინდიკატორები
<b>1. კოგნიტური უნარები:</b>	
კომუნიკაცია	კითხვა, წერა, ვერბალური კომუნიკაცია, უცხო ენის ფლობა
ინფორმაციის დამუშავება	ანალიტიკური აზროვნება, ინფორმაციის ორგანიზება
პრობლემის გადაჭრა	პრობლემის იდენტიფიცირება, სამოქმედო გეგმის დასახვა და იმპლემენტაცია, კაუზალური/კორელაციური კავშირების დადგენა და პრობლემის გადაჭრის პროცესში მათი გამოყენება
სწავლა	სწავლის უნარი, რეფლექსია, სწავლის პროცესის მართვა
მათემატიკა	რაოდენობრივი მაჩვენებლების გამოყენება, რაოდენობრივი მსჯელობა, კომუნიკაცია მათემატიკურ ენის გამოყენებით

<b>2. ინტერპერსონალური უნარები →</b>	ჯგუფური მუშაობა, პროექტებში მონაწილეობა, კულტურული სენსიტიურობა, მოლაპარაკების წარმოება
<b>3. ინტრაპერსონალური უნარები:</b>	
თვითონებულირება	გაცნობიერება/საკუთარი მოქმედებების ანგარიშის მიცემა, თვითონეფლექსია, შემეცნება, ადაპტურობა, სტრუქტურული გამკლავება
მენეჯმენტი	საკუთარი თავის (ასევე სხვების) მენეჯმენტი, ორგანიზება, პასუხისმგებლობა
შემოქმედებითობა/ წარმოება	კრეატივი, ინიციატივა, შეფასების და რისკის განევა
<b>4. ტექნოლოგიური უნარები:</b>	
ICT	ტექნოლოგიებთან მუშაობა, ტექნოლოგიები

მიუხედავად იმისა, რომ არაერთი ემპირიული კვლევით დასტურდება პოზიტიური კორელაცია ფორმალური განათლების წლებსა და ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდას შორის, 60-იანი წლებიდან მოყოლებული, თანდათანობით გაძლიერდა სკეპტიკური დამოკიდებულება ფორმალური განათლების წლების, როგორც ადამიანური კაპიტალის ერთადერთი რელევანტური საზომის მიმართ (Broecke, 2016; Hanushek, 2017). ამ სკეპტიციზმის საფუძველს წარმოადგენდა პოსტულატი, რომლის თანახმად, ფორმალური განათლების წლებსა და ეკონომიკურ ზრდას შორის პოზიტიური კორელაციური კავშირი ავტომატურად არ მიუთითებს მათ შორის მიზეზშედეგობრივი კავშირის არსებობაზე და მაღალპროდუქტიულ ადამიანურ კაპიტალზე, რადგან არსებობს სწავლასა და აკადემიურ მიღწევებზე მოქმედი სხვა მნიშვნელოვანი ფაქტორები (ოჯახის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა, თანატოლები, ჯანმრთელობა და სხვ.) და მათ შორის ძალიან მნიშვნელოვანი – განათლების ხარისხი. ფორმალური განათლების წლების საშუალო მაჩვენებლით კი დაკვირვებადი არ არის განათლების არც თავდაპირველი ხარისხი და არც დროში მისი ცვლილება (გაზრდა/შემცირება). გარდა ამისა, ფორმალური განათლების არც ყოველი დამატებითი წელია ხარისხის თვალსაზრისით იდენტური ქვეყნების მიხედვით, რადგან საგანმანათლებლო სისტემები არ არის ჰომოგენური და განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით. შესაბამისად, ისეთი მოდელების საჭიროება შეიქმნა, რომელიც განათლების ეკონომიკური ამონაგების გამოთვლაში განათლების ხარისხს გაითვალისწინებდა (Hanushek & Kimko, 2000; Dessus, 2001).

თანამედროვე განათლების ეკონომიკაში, ადამიანური კაპიტალის ალტერნატიულ საზომის კოგნიტური უნარების პირდაპირი შეფასება წარმოადგენს, რომელიც „ცოდნის კაპიტალის“ (knowledge capital) სახელით არის ცნობილი (Hanushek, 2017). როგორც ზედა ცხრილში ჩანს, კოგნიტური უნარები ისეთ კომპონენტებს გულისხმობს, როგორიც არის წიგნიერება, მათემატიკური აზროვნება, პრობლემის იდენტიფიცირება და გადაჭრა, კომუნიკაცია, სწავლების უნარი, ინფორმაციის დამუშავების უნარი და სხვ. (OECD, 2016).

განათლების ეკონომიკური ეფექტის გასაზომად, ფორმალური განათლების წლებთან შედარებით „ცოდნის კაპიტალი“ უკეთეს შეფასების ინსტრუმენტად

მიიჩნევა შემდეგი მიზეზების გამო: а) „ცოდნის კაპიტალის“ მაჩვენებლების ზრდა, ქვეყნებს შორის გრძელვადიანი ეკონომიკური ზრდის მაჩვენებლების ვარიაციის ¼-ს ხსნის, ფორმალური განათლების წლები კი – მხოლოდ ¼-ს; ბ) სტატისტიკური კავშირი სტაბილური რჩება (არ იცვლება), როდესაც რეგრესიულ მოდელს ემატება ქვეყნისთვის სპეციფიკური ცვლადები (მოსახლეობის რაოდენობა, პოლიტიკური სტაბილურობა, სააქციო კაპიტალი, გეოგრაფიული მდგომარეობა და სხვ.). ეს დამატებითი ცვლადები „ცოდნის კაპიტალსა“ და ეკონომიკურ ზრდას შორის მიზეზედეგობრივ კავშირს აკონტროლებს, რომელიც „იკარგება“ ანალიზის ტრადიციულ მოდელში (სადაც დამოუკიდებელ ცვლადად აღებულია ფორმალური განათლების წლები); და გ) სტატისტიკური კავშირი „ცოდნის კაპიტალის“ ზრდასა და ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდას შორის ძალიან ძლიერია. კერძოდ, „ცოდნის კაპიტალის“ ერთი სტანდარტული გადახრით ზრდა ასოცირებულია 2%-ით სწრაფ წლიურ ეკონომიკურ ზრდასთან, რაც დაახლოებით აღმოსავლეთ აზიის ქვეყნების (მაგ., იაპონია, ჩინეთი) ეკონომიკური ზრდის ტემპის ექვივალენტურია OECD-ის ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელთან მიმართებაში (Hanushek, 2017, გვ. 3-4).

ზრდასრული პოპულაციის კოგნიტური უნარების ფართომასშტაბიან და ქვეყნებს შორის შედარებადი შეფასების მექანიზმებია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) მიერ ინიცირებული ციკლური ხასიათის კვლევები (International Adult Literacy Survey, 1994-1998; Adult Literacy and Lifeskills Survey, 2002-2003, 2006; Survey of Adult Skills, 2008-2013, 2012-2016) (Borecke, 2016). მართალია, ზემოხსენებული OECD-ის არცერთი კვლევა საქართველოში არ ჩატარებულა, თუმცა 2012-2014 წლებში მსოფლიო ბანკმა STEP-ის (Skills toward Employment and Productivity) პროგრამის ფარგლებში, საქართველოსა და სხვა განვითარებად ქვეყნებში ჩატარა ზრდასრული მოსახლეობის უნარების კვლევა დასაქმებასა და შრომით პროდუქტიულობასთან მიმართებაში (უშუალოდ საქართველოში საველე სამუშაოები 2013 წელს ჩატარდა). კერძოდ, მსოფლიო ბანკის საქართველოს მონაცემთა ბაზა მოიცავს ინფორმაციას მოსახლეობის კოგნიტური, სოციო-ემოციური და შრომასთან დაკავშირებული უნარების შესახებ (Herrera-Sosa et al., 2015, გვ. 20-21). გარდა ამისა, მსოფლიო ბანკის STEP 2013 საქართველოს მონაცემების ბაზა გვაწვდის ინფორმაციას ზრდასრული რესპონდენტების წიგნიერების (literacy) დონის შეფასების შედეგებზე, რომელიც ეფუძნება არა რესპონდენტების თვითშეფასებას, არამედ ტექსტის გააზრებასთან დაკავშირებული, რიგი სტანდარტიზებული დავალებების შესრულებას (ტექსტში მოცემულ ინფორმაციის იდენტიფიცირება, ინტერპრეტაცია, რეფლექსია და სხვ.).<sup>6</sup> პუბლიკაციის ამ ნაწილში წარმოდგენილი სტატისტიკური ანალიზი და მსჯელობა ეხება სწორედ საქართველოს ზრდასრული მოსახლეობის ტრანსფერული კომპეტენციების შეფასებას.

<sup>6</sup> დეტალური მეთოდოლოგიისთვის იხილეთ დოკუმენტი შემდეგ ბმულზე <http://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/step/about>

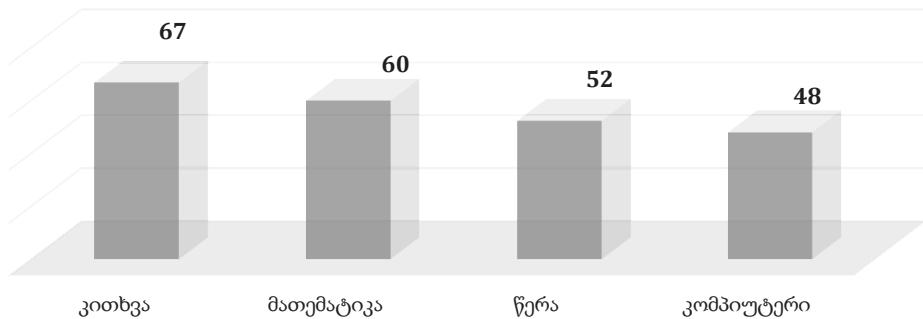
## ძირითადი შედეგების მიმოხილვა

მიუხედავად იმისა, რომ ტრანსფერულ უნარებს ადამიანი მრავალი სხვადასხვა გზით იძენს, მთავარი წყარო, მაინც ფორმალური განათლებაა. OECD-ის (2016) ქვეყნებს შორის შედარებითი კვლევის შედეგებიდან ჩანს, რომ უმაღლესი განათლების მქონე დასაქმებულები უფრო ხშირად იყენებენ ინფორმაციის დამუშავების უნარებს, ვიდრე განათლების უფრო დაბალი დონის მქონენი. კვლევის მიხედვით, სამუშაო ადგილზე წერისა და პრობლემის გადაჭრის უნარები ყველაზე ხშირად გამოყენებადია. მათ მოსდევს კითხვის უნარების, შემდეგ კი – მათემატიკისა და საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების უნარების გამოყენება. მოცემული კვლევის შედეგები ამყარებს იმ მოსაზრებას, რომ უნარების გამოყენების სიხშირე განსაზღვრავს შრომის პროდუქტიულობას, ასევე ინოვაციებისა და ინვესტიციების სტიმულირებას. თუმცა, თავის მხრივ, სამუშაო ადგილზე მენეჯმენტის სპეციფიკა განსაზღვრავს დასაქმებულთა მიერ უნარების გამოყენების ხარისხსა და სიხშირეს (OECD, 2016).

მსოფლიო ბანკის საქართველოს მონაცემების (2013) მიხედვით, გამოკითხულთა 95%-მა შეძლო წიგნიერების (literacy) ტესტის ჩაპარება (დააგროვა 3/8-ზე მეტი სწორი პასუხი). 8 სწორი პასუხი ჰქონდა მიღებული კვლევის მონაწილეთა 67%-ს, 7 სწორი პასუხი – 17%-ს და 1-5 სწორი პასუხი კი – რესპონდენტების 12%-ს. 3.4%-მა ვერ მიიღო ვერცერთი სწორი პასუხი (World Bank Microdata, 2013). აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ტესტური დავალებების 90%, სირთულის თვალსაზრისით, 5-დონიანი შეფასების პირველ და მესამე დონეებს შორის ნაწილდება, სადაც პირველი დონე ყველაზე მარტივი დავალებების შესრულებას გულისხმობს (A guide to understanding the literacy assessment of the STEP Skills Measurement Survey 2014, გვ. 14).

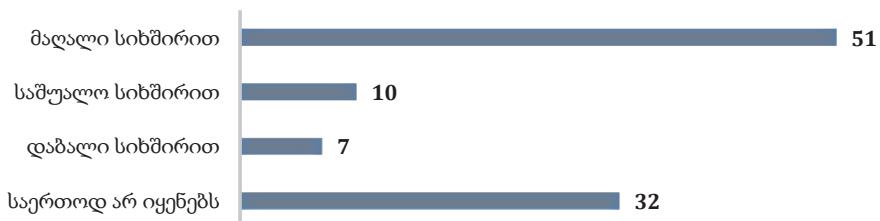
როგორც აღმოჩნდა, ეროვნულ შრომის ბაზარზე (განათლების საფეხურისგან დამოუკიდებლად) კითხვა ყველაზე ინტენსიურად გამოყენებადი უნარია (67%), რომელსაც მოსდევს მათემატიკური უნარების გამოყენება (60%), წერა (52%) და ბოლოს კომპიუტერის მოხმარება (48%) [იხ. დიაგრამა 2.12.]. რაც შეეხება აღნიშნული უნარების გამოყენების კავშირს ფორმალური განათლების საფეხურთან, პირსონის ბივარიაციული კორელაციური ანალიზი ცხადყოფს მათ შორის პოზიტიური კავშირის არსებობას. შესაბამისად, რაც უფრო მაღალია განათლების საფეხური, მით უფრო მაღალია ზემოხსენებული უნარების გამოყენების ინტენსივობა სამუშაო ადგილზე. მაგალითად, საშუალო სიძლიერის კორელაცია გამოვლინდა სამუშაო ადგილზე კითხვის უნარის ხშირ გამოყენებასა და განათლებას შორის ( $r=0.442$ ,  $p>0.01$ ). სიძლიერის მიხედვით მას მოჰყვება კორელაცია კომპიუტერის გამოყენების სიხშირესა და განათლებას შორის ( $r=0.374$ ,  $p>0.01$ ), წერასა და განათლებას შორის ( $r=0.331$ ,  $p>0.01$ ) და ბოლოს, ყველაზე სუსტი კორელაცია ფიქსირდება მათემატიკის უნარების გამოყენების ინტენსივობასა და განათლების საფეხურს შორის ( $r=0.125$ ,  $p>0.01$ ).

**დიაგრამა 2.12. სამსახურში ძირითადი უნარების გამოყენება. წყარო: World Bank Microdata, 2013**



კომპიუტერის გამოყენების უნარი თანამედროვე მსოფლიოში შრომასთან და-კავშირებული ცენტრალური ტექნიკური უნარია, ტექნიკური უნარები კი თანა-მედროვე ეროვნულ შრომის ბაზარზე ყველაზე მაღალი მოთხოვნით სარგებლობს როგორც „ლურჯსაყელოიანი“ (მუშები, ხელოსნები), ასევე „თეთრსაყელოიანი“ (ოფისის მუშავები) სამუშაო ძალის შემთხვევაში (Rutkowski, 2013). კომპიუტერის მოხმარების თვალსაზრისით, საქართველოს მოსახლეობა, შეიძლება ითქვას, რომ ორ ნაწილად იყოფა: ისინი, ვინც კომპიუტერს მაღალი სიხშირით იყენებენ როგორც სამსახურებრივ, ისე არასამსახურებრივ სივრცეში (51%) და ისინი, ვინც კომპიუტერს საერთოდ არ იყენებენ (32%) [იხ. დიაგრამა 2.13.]

**დიაგრამა 2.13. კომპიუტერის გამოყენების სიხშირე. წყარო: World Bank Microdata, 2013**



ლოგისტიკური რეგრესიული ანალიზის საფუძველზე გამოვლინდა, რომ უმა-ლესი განათლება, ასაკი, დასაქმების სტატუსი, დასაქმების სფერო, წერა-კითხ-ვის უნარები და, ასევე, განათლების სისტემა (საბჭოთა, პოსტსაბჭოთა, ბოლონია) ის ფაქტორებია, რომელიც კომპიუტერის ინტენსიურ გამოყენებას განაპირობებს [იხ. დანართი B, ცხრილი 2.10.]. კერძოდ, საშუალო განათლებასთან შედარებით, კომპიუტერის ინტენსიური გამოყენების ალბათობა 2-ჯერ მაღალია ბაკალავრის ხარისხის შემთხვევაში, 3-ჯერ მაღალია – მაგისტრის, ხოლო 10-ჯერ მაღალი – დოქტორის ხარისხის შემთხვევაში (World Bank Microdata, 2013).

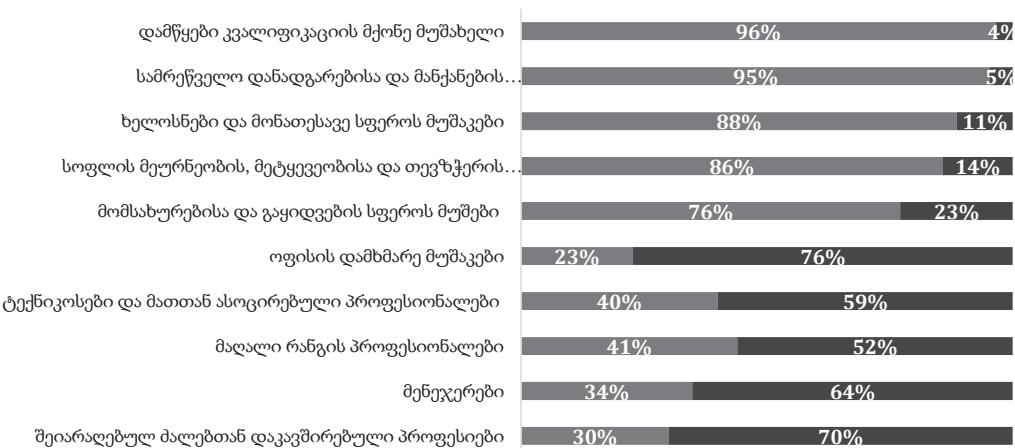
ასაკთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, რომ 50+ ასაკობრივ პოპულაციასთან შედარებით, კომპიუტერის გამოყენება 8-ჯერ უფრო ინტენსიურია 18-27 ასაკო-ბრივ კატეგორიაში, 5-ჯერ უფრო ინტენსიური – 29-38 ასაკობრივ კატეგორიაში და 2-ჯერ უფრო ინტენსიური – 39-48 ასაკობრივ კატეგორიაში.

კომპიუტერის გამოყენების ინტენსივობა 2-ჯერ იზრდება კითხვის უნარის, ხოლო 1.5-ჯერ – წერის უნარის გამოყენებასთან ერთად. როგორც მოსალოდნელი იყო, საქართველოს უმაღლეს საგანმანათლებლო სივრცეში, ბოლონიის პროცესის კურსდამთავრებულებთან შედარებით, კომპიუტერის გამოყენების ინტენსივობა 0.33-ჯერ ნაკლებია პოსტსაბჭოთა გამოშვებების, ხოლო 0.47-ჯერ ნაკლები – საბჭოთა განათლების მქონე მოსახლეობაში.

დასაქმებულების შემთხვევაში კომპიუტერის ხშირი გამოყენების შესაძლებლობა 2-ჯერ იზრდება დაუსაქმებლებთან შედარებით. რაც შეეხება კომპიუტერის ინტენსიური გამოყენების ალბათობას დასაქმების სფეროების მიხედვით, პროფესიონალებთან შედარებით 0.4-ჯერ ნაკლებია დამწყები კვალიფიკაციის მუშახელის შემთხვევაში. თუმცა, ის 2-ჯერ მაღალია ტექნიკოსების/დამხმარე პროფესიონალების, 3-ჯერ მაღალი – მენეჯერების, ხოლო 8-ჯერ მაღალი – ოფისის მუშაკების შემთხვევაში. მარტივი აღწერითი სტატისტიკის საფუძველზეც თვალსაჩინოა, რომ ეროვნულ შრომის ბაზარზე, კომპიუტერის გამოყენების მაჩვენებელი საშუალო და საშუალოზე მაღალია ისეთ საქმიანობებში, როგორიც არის საოფისე სამუშაო, თავდაცვა, მენეჯმენტი. კომპიუტერს საერთოდ არ იყენებს დაქირავებული სამუშაო ძალის ის ნაწილი, რომელიც დასაქმებულია სოფლის მეურნეობაში, მრეწველობაში, გაყიდვებში ან ხელოსნად მუშაობს [იხ. დიაგრამა 2.14.]

ამასთან, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ კომპიუტერთან ინტენსიური მუშაობის გამოცდილება თითქმის 2-ჯერ ზრდის დასაქმების შესაძლებლობას. რაც შეეხება კოგნიტურ უნარებს, წერითი უნარების გამოყენების გამოცდილება (როგორც ფორმალურ, სამსახურებრივ, ისე არაფორმალურ სივრცეში) 2.4-ჯერ ზრდის დასაქმების ალბათობას, ხოლო მათემატიკური უნარებისა – 1.4-ჯერ. კითხვის უნარი და მიღწევები წიგნიერების ტესტში არ აღმოჩნდა დასაქმების პრედიქტორი ცვლადები ( $p>0.05$ ) [იხ. დანართი B, ოფისისტიკური რეგრესია 2.1.]

**დიაგრამა 2.14. დაქირავებით დასაქმებულების მიერ სამუშაო ადგილზე კომპიუტერის გამოყენება.**  
**წყარო: World Bank Microdata, 2013**

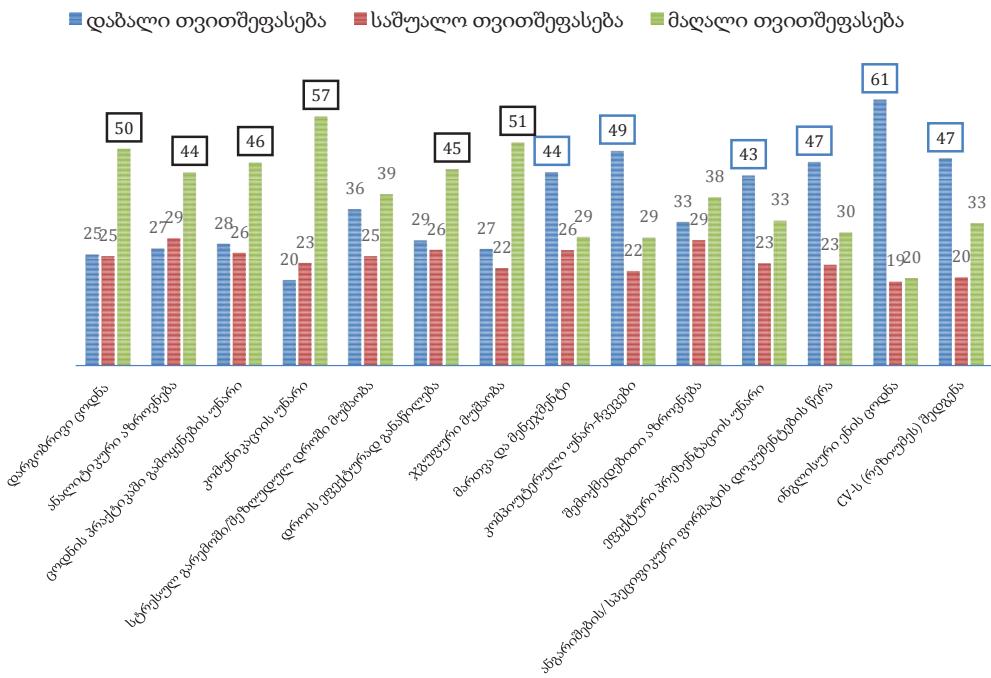


■ საერთოდ არ იყენებენ

■ საშუალო და მაღალ დონეზე გამოყენება (ჯამურად)

უნარებთან დაკავშირებით საინტერესო ტენდენციები გამოვლინდა სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის მიერ 2016 წელს ჩატარებული კვლევის შედეგების მიხედვითაც. კერძოდ, კითხვაზე, თუ როგორ შეაფასებდნენ ფორმალური საგანმანათლებლო ინსტიტუტების როლს რიგი კომპეტენციების განვითარებაში, რესპონდენტებმა განსაკუთრებით მაღალი თვითშეფასება გამოავლინეს კოგნიტური უნარების შემთხვევაში, რომელშიც, ფაქტორული ანალიზის საფუძველზე, შემდეგი პარამეტრები ერთიანდება: დარგობრივი ცოდნა, ანალიტიკური აზროვნება, ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი, კომუნიკაციის უნარი, სტრუქტულ გარემოში/შეზღუდულ დროში მუშაობა, დროის ეფექტურად განაწილება და ჯგუფური მუშაობა. კვლევის მონაწილეების მხრიდან განსაკუთრებით დაბალი თვითშეფასება შემდეგ ტექნიკურ უნარებთან დაკავშირებით გამოვლინდა: მართვა და მენეჯმენტი, კომპიუტერული უნარ-ჩვევები, შემოქმედებითი აზროვნება, ეფექტური პრეზენტაციის უნარი (მაგ.: აუდიოტორიის ნინაშე სიტყვით გამოსვლა, ანგარიშების და სხვა სპეციფიკური ფორმატის დოკუმენტების წერა, ინგლისური ენის ცოდნა, საკუთარი CV-ს (რეზიუმეს) შედგენა [იხ. დიაგრამა 2.15.].

**დიაგრამა 2.15. კომპეტენციების თვითშეფასების განაწილება (%). წყარო: სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2016**



საგულისხმოა, რომ მსგავსი ტენდენცია გამოვლინდა ცენტრის 2015 წლის კვლევაშიც, სადაც მონაწილეობა მიიღო სოციალური მეცნიერებებისა და ბიზნეს ადმინისტრირების 2012-2014 წლების 1001 კურსდამთავრებულმა (ლეჟავა და ამაშუკელი, 2015). კვლევის შედეგების თანახმად, კურსდამთავრებულთა უმრავლესობა პოზიტიურად აფასებს უნივერსიტეტის როლს მათთვის კოგნიტური უნარების განვითარებაში, თუმცა ნაკლებად კმაყოფილია ტექნიკური უნარების განვი-

თარებით, რაც განსაკუთრებით სახელმწიფო უმაღლესი სასწავლებლების კურს-დამთავრებულებს ეხება (იქვე. გვ. 18, გვ. 45). თუმცა, ამავე კვლევის ანგარიშში ვყითხულობთ, რომ თავად დამსაქმებლები საკმაოდ ნეგატიურად აფასებენ კურს-დამთავრებულთა ტრანსფერულ უნარებს და აღნიშნავენ, რომ უნივერსიტეტებმა მეტი უნდა იმუშაონ იმისთვის, რომ მათ კურსდამთავრებულებს ანალიტიკური, წერითი და საკომუნიკაციო უნარები უკეთ ჰქონდეთ განვითარებული შრომის ბაზარზე შესვლის პერიოდისთვის. დამსაქმებლებისთვის პრობლემას წარმოადგენს, ასევე, კურსდამთავრებულების მიერ ინგლისური ენის არასამუშაო დონეზე ფლობა. აღსანიშნავია, რომ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების აკადემიური და ადმინისტრაციული პერსონალი გარკვეულწილად ეთანხმება მათ მოსაზრებას და უნივერსიტეტებსა და დასაქმების ბაზარს შორის თანამშრომლობის გაუმჯობესების აუცილებლობაზე საუბრობს (იქვე, გვ. 38-40).

არანაკლებ მნიშვნელოვანი საკითხია ტრანსფერული უნარების ეკონომიკური ეფექტი, რაზეც თანამედროვე განათლების ეკონომიკაში დღეს უკვე ბევრს მსჯელობები (Rutkowski, 2013; Broecke, 2016; Hanushek, 2016). საერთაშორისო კვლევების საფუძველზე ემპირიულად დასტურდება, რომ უნარების გაძლიერება ეკონომიკურად აქტიურ სამუშაო ძალაში პოზიტიურად მოქმედებს არა მხოლოდ ქვეყნის ეკონომიკის ზრდაზე (მაკროდონე), არამედ დასაქმებულების ანაზღაურების მატებაზე (მიკროდონე) და შორმის ბაზარზე სახელფასო სხვაობით გამოწვეული უთანასწორობის შემცირებაზეც (იმ შემთხვევაში, თუ უნარების გაუმჯობესება სამუშაო ძალის პროპორციული იქნება და ხელმისაწვდომი არა მხოლოდ ელიტური ჯგუფებისთვის) (Hanushek, 2016, გვ. 8).

საერთაშორისო გამოცდილების თანახმად, მჭიდრო კორელაცია არსებობს დასაქმებულების მიერ სამუშაო ადგილზე ტრანსფერული უნარების გამოყენებასა და მათ ანაზღაურებას შორის: ბევრად მაღალია იმ დასაქმებულების ანაზღაურება, რომლებიც ზოგად უნარებს სამსახურში უფრო ხშირად იყენებენ, მიუხედავად განსხვავებისა პროფესიისა და განათლების დონის მიხედვით. აღსანიშნავია, რომ ხელფასთან ყველაზე მჭიდრო კორელაციაშია საინფორმაციო-საკომუნიკაციო და კითხვის უნარების გამოყენების ინტენსივობა (OECD, 2016). ინდივიდის უნარებსა და ანაზღაურებას შორის კავშირის სადემონსტრაციო ბროიქი (2016) განიხილავს OECD-ის ინიცირებულ ზრდასრულთა წიგნიერების უახლესი კვლევის (PIAAC survey) შედეგებს, რომლის მიხედვით, 60%-ით მაღალია იმ დასაქმებულების ანაზღაურების საშუალო, რომლებსაც სწორედ კომპლექსური მათემატიკური ინფორმაციის დამუშავების და გაგების უნარი აქვთ (მათემატიკური წიგნიერების ტესტში მიღებული აქვთ 4 ან 5 ქულა), განსხვავებით იმ ინდივიდებისგან, რომლებიც ბაზისური მათემატიკური უნარების სიმწირით ხასიათდებიან (მათემატიკური წიგნიერების ტესტში მიღებული აქვთ 1 ან ნაკლები ქულა) (Broecke, 2016, გვ. 5-6).

ტრანსფერულ უნარებსა და ანაზღაურებას შორის კავშირზე მსჯელობისას, გასათვალისწინებელია შორმის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების ბალანსის კომპონენტიც. კერძოდ, როდესაც რიგ უნარებზე მოთხოვნა მაღალია, თუმცა ადეკვატური სამუშაო ძალა – დეფიციტური, ინდივიდის ეკონომიკური სარგებელი იზრდება დაბალი კონკურენციის ხარჯზე. შესაბამისად, მაკროდონეზე ანაზღაურების სხვაობა და სახელფასო უთანასწორობაც იზრდება. და პირიქით, -როდესაც რელე-

უნარებით აღჭურვილი სამუშაო ძალის რაოდენობა ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისია ან აღემატება, კონკურენციაც იზრდება, ხოლო ინდივიდუალური ეკონომიკური სარგებელი და სახელფასო უთანასწორობა მცირდება (იქვე, გვ. 7). ევროპული სტანდარტების მიხედვით, სახელფასო უთანასწორობა საქართველოში მაღალია. მაღალი სახელფასო უთანასწორობა მჭიდრო კავშირშია დაბალი ანაზღაურების მზარდ მაჩვენებელთან. დაბალი ანაზღაურება განისაზღვრება, როგორც ანაზღაურების საშუალო ან მედიანური მაჩვენებლის 2/3-ზე ნაკლები (Rutkowski, 2013). ამ კრიტერიუმის მიხედვით, ეროვნულ შრომის ბაზარზე 2013 წელს დასაქმებულების 40% ხვდებოდა დაბალაზღაურებადი მუშახელის კატეგორიაში (იქვე, გვ. 3). სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის კვლევის მონაცემების თანხმად კი, ეს მაჩვენებლი 42%-მდეა გაზრდილი 2016 წელს. რუტკოვსკის (2013) თანახმად, დაბალი ანაზღაურების საშუალო მაჩვენებელი ევროპის ქვეყნებში 10%-დან 20%-მდე მერყეობს და უფრო მაღალი მაჩვენებლები იშვიათი შემთხვევაა. საქართველოში კი ეს მაჩვენებელი დაახლოებით 2-ჯერ მაღალია. აქვე აღსანიშნავია, რომ დაბალი ანაზღაურების მაღალი მაჩვენებელი ქვეყანაში სიღარიბის განმსაზღვრელი ინდიკატორია (Rutkowski, 2013).

მსოფლიო ბანკის 2013 წლის საქართველოს მონაცემების დამუშავების საფუძველზე გამოვლინდა, რომ ეროვნულ შრომის ბაზარზე, კომპიუტერის გამოყენების უნარი ინდივიდუალურ დონეზე ეკონომიკური სარგებლის გაზრდის ყველაზე ძლიერი პრედიქტორი ცვლადია. კერძოდ, კომპიუტერული უნარ-ჩვევების ფლობის შემთხვევაში, მოსალოდნელია 68%-ით მაღალი საშუალო ყოველთვიური ანაზღაურების მიღება. რაც შეეხება სხვა უნარებს, ანაზღაურების საშუალოდ 25%-იანი ზრდა გამოვლინდა წერითი უნარების ფლობის შემთხვევაში. რაც შეეხება წიგნიერების ძირითად ტესტში მიღწევების ცვლადს (კოგნიტური უნარების სტანდარტიზებული ტესტი STEP), ის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ცვლადი აღმოჩნდა და ყოველი დამატებითი (ერთი) სწორი პასუხის შემთხვევაში, მოსალოდნელია საშუალო ყოველთვიური ხელფასის ზრდა 7%-ით. მათემატიკურ და კითხვის უნარებს ანაზღაურების ზრდასთან მიმართებაში სტატისტიკური გავლენა არ აღმოაჩნდა ( $R^2=0.72$ ,  $F(10)=1$ ,  $3p>0.05$ ) [იხ. დანართი B, წრფივი რეგრესიული ანალიზი 2.1.].

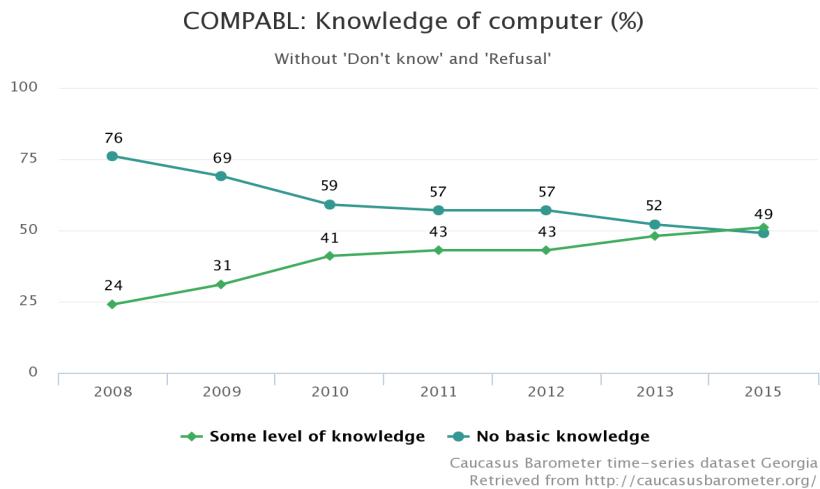
მიღებული შედეგები და განსაკუთრებით კომპიუტერთან მუშაობის უნარ-ჩვევის მაღალი სტატისტიკური მნიშვნელობა გასაკვირი არ არის, თუ გავითვალისწინებთ, რომ აღნიშნული უნარი საკმაოდ დეფიციტურია მოსახლეობაში (32% საერთოდ არ იყენებს) და სხვა უნარებთან შედარებით, ყველაზე ნაკლებ გამოყენებადია ეროვნულ შრომის ბაზარზე (48%). პარალელურად, კომპიუტერთან მუშაობის ცოდნა და, ზოგადად, ტექნიკური უნარების ფლობა ყველაზე მაღალი მოთხოვნით სარგებლობს დამასაქმებლების მხრიდან. ზემოთქმულის გათვალისწინებით უნდა ვიგულისხმოთ, რომ ბაზარზე მოთხოვნა უფრო დიდია, ვიდრე რელევანტური სამუშაო ძალის მიწოდება. შესაბამისად, სამუშაო ძალის ის ნაწილი, რომელიც შრომის ბაზრის მოთხოვნებს აკმაყოფილებს, უფრო მაღალ ეკონომიკური სარგებელს ნახულობს (მოსალოდნელი 68%-ით მაღალი საშუალო ყოველთვიური ანაზღაურება). რეგრესიული ანალიზის შედეგების თანახმად კი, ეს პერსპექტივა ყველაზე მეტად სამუშაო ძალის იმ ნაწილს აქვს, რომელსაც მიღებული აქვს უმაღლესი განათლება (მინიმუმ ბაკალავრის ხარისხი) ბოლონიის სისტემის პე-

რიოდში და ხვდება 18-27 ასაკობრივ კატეგორიაში. ამასთან, მათი დასაქმების შესაძლებლობა იზრდება ისეთ საქმიანობებში, როგორიც არის მენეჯმენტი, კომპლექსური საოფისე და ადმინისტრაციული საქმე, თავდაცვა და უსაფრთხოება, და პროფესიული საქმიანობა [იხ. დანართი B, ლოგისტიკური რეგრესია 2.1.]. თუმცა, ზემოხსენებულ პერსპექტივასთან დაკავშირებით საგულისხმოა ის გარემოებაც, რომ კომპიუტერული უნარების ფლობა მხოლოდ 2-ჯერ ზრდის დასაქმების აღბათობას (გვ. 29), რაც განპირობებულია საქართველოს შრომის ბაზრის მეტად ტრადიციული სტრუქტურით და, შესაბამისად, დაბალპროდუქტიული დასაქმების სექტორით. ამის პარალელურად, ბაზარზე ძალიან დაბალია თანამედროვე ბიზნესისა და ფინანსური სერვისების წილი, რომელიც განათლებულ და მაღალუნარიან სამუშაო ძალას საჭიროებს (Rutkowski, 2013).

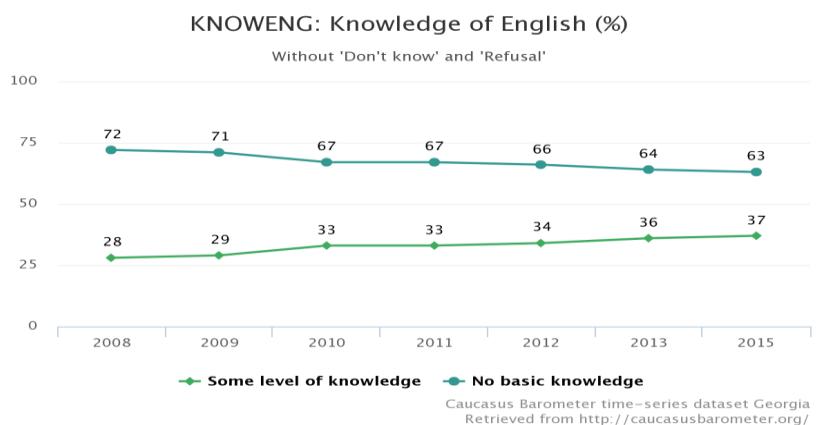
## შემაჯამებელი დისკუსია

განათლებასა და დასაქმებას შორის ვერტიკალური და ჰორიზონტალური შეუსაბამობის გარდა, საქართველოში პრობლემას წარმოადგენს დისბალანსი ეროვნული შრომის ბაზრის თანამედროვე მოთხოვნებსა და ადეკვატური კომპეტენციის (ცოდნა, უნარები და პერსონალური თვისებები) მქონე ადამიანურ კაპიტალს შორის (skill gap). აქვე, უნდა აღინიშნოს, რომ კომპეტენციების დეფიციტი ქვეყანაში არსებული უმუშევრობის მნიშვნელოვანი კონტრიბუტორია (Rutkowski 2013, გვ.9). ეს დასკვნა სრულიად ლოგიკურად უდერს, თუ გავითვალისწინებთ, რომ კომპეტენცია უფრო მეტია, ვიდრე მისი შემადგენელი ცალკეული კომპონენტი (მაგ.: მხოლოდ დარგის (ცოდნა ან მხოლოდ უნარები). მთლიანობაში კი მისი მთავარი პრეროგატივა არის/უნდა იყოს: ა) მრავალკომპონენტურობა და ბ) ტრანსფერულობა ანუ თავსებადობა/რელევანტურობა სხვადასხვა საქმიანობის სფეროსა თუ ტიპთან (OECD, 2016). შესაბამისად, საქართველოში, სადაც ვერტიკალური და ჰორიზონტალური შეუსაბამობით გამოწვეული უმუშევრობის (სტრუქტურული უმუშევრობის) პრობლემა მწვავედ დგას, ბაზრის მოთხოვნის შესაბამისი კომპეტენციების მიზნდებას, შეიძლება ითქვას, გაუფასურებული განათლების ხარისხისთვის (ვერტიკალური შეუსაბამობა) და პროფესიული არჩევანისთვის (ჰორიზონტალური შეუსაბამობა) მაკომპენსირებელი ეფექტი ექნებოდა, ვინაიდან არსებულ სამუშაო ძალას შრომის ბაზარზე უფრო მოქნილს, მობილურს და თანამედროვე მოთხოვნებთან უფრო ადაპტურს გახდიდა. თუმცა, ზემოთქმული პრაქტიკაში განხორციელება ნაკლებად შესაძლებელია იმ რეალობის გათვალისწინებით, რომ ასეთი რესურსი ქვეყანაში ამჟამად არსებულ სამუშაო ძალას (ყოველ შემთხვევაში, მის უმრავლესობას) არ გააჩნია. ამის თვალსაჩინო გამოხატულებაა თუნდაც ის, რომ მოსახლეობაში დეფიციტურია დასაქმებისთვის და დასაქმებულების შრომითი პროდუქტიულობისთვის ორი პრინციპულად მნიშვნელოვანი უნარი – კომპიუტერის და ინგლისური ენის ცოდნა. ასევე საგულისხმოა, რომ აღნიშნული უნარების გაუმჯობესება ქვეყანში ძალიან ნელი ტემპით მიმდინარეობს [იხ. დიაგრამა 2.16. და დიაგრამა 2.17.].

**დიაგრამა 2.16.** საქართველოს მოსახლეობაში კომპიუტერის ცოდნის დონე 2008-2015 წლებში. მნიშვნელოვანი ხაზით აღნიშნულია „ცოდნის გარკვეული დონე“, ცისფერი ხაზით აღნიშნულია „არ აქვს ბაზისური ცოდნა“. წყარო: კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი



**დიაგრამა 2.17..** საქართველოს მოსახლეობაში ინგლისური ენის ცოდნის დონე 2008-2015 წლებში. მნიშვნელოვანი ხაზით აღნიშნულია „ცოდნის გარკვეული დონე“, ცისფერი ხაზით აღნიშნულია „არ აქვს ბაზისური ცოდნა“. წყარო: კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი



მართალია, კომპიუტერის დეფიციტის პრობლემა ეკონომიკურად აქტიური სამუშაო ძალის უდიდეს ნაწილს ეხება, თუმცა, განსაკუთრებით პრობლემატურია 50+ ასაკის პოპულაციაში. ასევე, მხედველობაშია მისაღები, რომ უმაღლესი განათლების დიპლომი არ წარმოადგენს იმის წინაპირობას (გარანტიას), რომ ინდივიდი თანამედროვე შრომის ბაზრისთვის აუცილებელ ტრანსფერულ უნარებს ფლობს, რაც მას დასაქმებაში დაეხმარება. ეს ფაქტორი საქართველოს უმაღლესი განათლების მქონე პოპულაციაში, განსაკუთრებით კი – ახალგაზრდა სამუშაო ძალაში, ხანგრძლივი უმუშევრობის გამომწვევია (Rutkowski 2013).

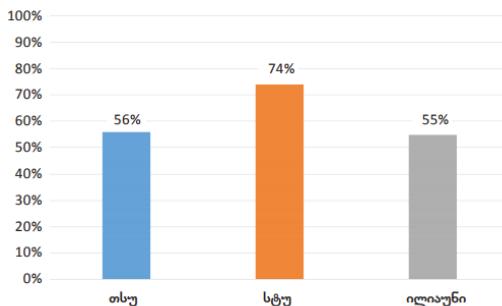
უკვე აღინიშნა, რომ განათლების სისტემები ქვეყნების მიხედვით განსხვავდება. ამ ჰეტეროგენულობის ერთ-ერთი საფუძველმდებარე მიზეზია ის, თუ რომელი მიდგომაა აქტუალური ეროვნული საგანმანათლებლო სისტემის სამოქმედო დღის წესრიგში: განათლების ხელმისაწვდომობა (access approach) თუ განათლების ხარისხი (quality approach). და როგორც უკვე ვისაუბრეთ, სწორედ ეს უკანასკნელი ითვალისწინებს ქვეყნის ეკონომიკური სისტემის განვითარების ხელშეწყობას საჭირო და ადეკვატური ადამიანური კაპიტალის წარმოების გზით (Hanushuk, 2017). ჰანუშეკისა და ვოუსმენის (2015) გამოთვლებით, როგორც დაბალი, ასევე მაღალ-შემოსავლიანი ქვეყნების ეკონომიკური მაჩვენებლების ზრდაზე ყველაზე ძლიერი და პოზიტიური უფექტური აქვს უნივერსალური ბაზისური უნარების შესწავლაზე სრული ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას (რაც ზემოხსენებული მიდგომების სინთეზს წარმოადგენს). ამ შემთხვევაში, ავტორების გამოთვლებით, 2030 წლისთვის, დაბალშემოსავლიან ქვეყნებში მოსალოდნელია არსებულ მშპ-ზე, საშუალოდ, 13-ჯერ მაღალი მაჩვენებელი (მიუხედავად იმისა, რომ საუბარია მხოლოდ სასკოლო დონეზე ისეთი ბაზისური უნარების განვითარებაზე, როგორიც არის მოცემული ინსტრუქციების გაგება, მათ მიხედვით ინფორმაციის დამუშავება და რუტინული პროცედურების განხორციელება) (Hanushuk & Woessmann, 2015).

განათლების ხარისხთან დაკავშირებით საინტერესო ჩანაწერს ვკითხულობთ მსოფლიო ბანკის 2008 წლის ანგარიშში, რომელიც MENA-ს ქვეყნების (შუა აზია და ჩრდ. აფრიკა) შემთხვევას სწავლობს. ანგარიშის მიხედვით, MENA-ს ქვეყნებში განათლების სისტემები ნაკლებად ორიენტირებულია კრიტიკული მსჯელობისა და პრობლემის გადაჭრაზე ფოკუსირებული განათლების წარმოებაზე, არამედ განმარტებების, ფაქტებისა და ცნებების დასწავლა-გამეორებაზე. ამიტომ, ამ ქვეყნების სამუშაო ძალა, რომელსაც განათლების საშუალო მაჩვენებლი დაბალი არ აქვს, მაინც ვერ ახდენს პროდუქტიულობისა და ეკონომიკური ზრდის გენერირებას. შესაბამისად, კეთდება დაშვება, რომ ადამიანურ კაპიტალში ჩადებულ ინვესტიციასა და ეკონომიკურ ზრდას შორის სუსტი კავშირი გამოწვეულია დაბალი ხარისხის განათლების მიწოდებით (The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2008).

ზემოთქმულს ეხმიანება საქართველოში ჩატარებული ერთ-ერთი უახლესი კვლევის შედეგები, სადაც თავად სტუდენტები და კურსდამთავრებულები საუნივერსიტეტო განათლების ხარისხზე საუბრობენ (ლეჟავა და ამაშუკელი, 2016). კვლევის შედეგების მიხედვით, მთავარ პრობლემად სახელდება სწავლების პროცესში პრაქტიკული კომპონენტის (ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენება), ინტერაქტიული აუდიტორული სწავლებისა და კრიტიკული მსჯელობის დეფიციტი. სტუდენტების შეფასებით, პროფესორების მხრიდან აქცენტი თეორიულ და დაზეპირებაზე ორიენტირებულ სწავლებაზე კეთდება; სასწავლო კურსების სილაბუსები განუახლებელია და ქართულ ენაზე თანამედროვე ლიტერატურის ხელმისაწვდომობის პრობლემაა, რადგან პროფესურას (ასევე სტუდენტებსაც) არ აქვს ინგლისური ენის სათანადო ცოდნა (იქვე, გვ. 113). არანაკლებ მნიშვნელოვან პრობლემად სახელდება უნივერსიტეტებსა და ბიზნეს (დამსაქმებელ) სექტორს შორის სუსტი თანამშრომლობა. ამის გამოვლინებაა ის, რომ უნივერსიტეტები არ სწავლობენ დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს და საჭიროებებს და არ იჩენენ ინიციატივას, დანერგონ ხარისხიანი და სტუდენტების ინტერესებზე მორგებული სტაჟირების პროგრამები და პრო-

ექტები, რომელიც სტუდენტებში პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავებას უზრუნველყოფს და მათ სამუშაო გამოცდილების მიღების მოტივაციას აუმაღლებს (ლექავა და ამაშუკელი, 2014; ლექავა და ამაშუკელი, 2016). საუნივერსიტეტო განათლების არადამაკმაყოფილებელ ხარისხზე მეტყველებს ის გარემოებაც, რომ წამყვან სახელმწიფო უნივერსიტეტებში 50%-ზე მეტია საშუალოზე დაბალი (საშუალო ქულად განსაზღვრულია 2,5 ქულა მაქსიმალური 4 ქულიდან) აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტების რაოდენობა [იხ. დიაგრამა 2.18.].

**დიაგრამა 2.18. 2014 წელს ყველა კურსდამთავრებულიდან საშუალოზე დაბალი აკადემიური მოსწრების მქონეთა პროცენტული რაოდენობა უსდ-ების მიხედვით. ბოლონის პროცესის შეფასება საქართველოში: ძირითადი მიღწევები და გამოწვევები, 2016**



წყრის: უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში სტუდენტების განათლების მისაღები ხარისხის უზრუნველყოფა. ეფექტურობის უდინოსობის ანგარიში (2016).

განათლების ხარისხთან დაკავშირებული პრობლემების მიუხედავად, 2011 წლიდან მოყოლებული, სულ ურო მზარდია კურსდამთავრებულთა რაოდენობა საქართველოში. მაგალითად, საქსტატის მონაცემებით, 2016 წელს როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო უსდ-ების 23,356 სტუდენტმა მიიღო უმაღლესი განათლების დიპლომი. ზემოგანხილული ვითარების საფუძველზე შეიძლება ითქვას, რომ კურსდამთავრებულების უმრავლესობას მიღებული აქვს მხოლოდ ხარისხის მინიჭების დამადასტურებელი დიპლომი, მაგრამ არა რეალური კომპეტენცია, რომელიც მინიჭებული ხარისხის ადეკვატურია და შეძლებს თანამედროვე ეკონომიკის და შრომის ბაზრის მოთხოვნებს უპასუხოს (Rutkowski 2013).

თავის მხრივ, სამუშაო ძალაში რელევანტური კომპეტენციების დეფიციტი ყველაზე უარყოფითად ინვაციურ სექტორზე აისახება, რომელიც ეროვნულ შრომის ბაზარზე ისედაც მცირე წილით არის წარმოდგენილი და ადეკვატური ადამიანური რესურსის სიმწირე მის განვითარებას მნიშვნელოვნად აფერხებს. შესაბამისად, პრობლემის რეალური გადაჭრა უფრო გრძელვადიან პერსპექტივიაშია შესაძლებელი და გულისხმობს, ერთი მხრივ, ეროვნული განათლების სისტემის ხარისხის გაუმჯობესებას და თანამედროვე ბაზრის მოთხოვნებთან ადაპტაციას, მეორე მხრივ კი, ტრადიციული შრომის ბაზრის გასაფართოებლად რესურსების ინვესტირებას, კერძოდ, მაღალპროდუქტიული და თანამედროვე მოთხოვნების შესაბამისი სამუშაო მიმართულებების შექმნას, სადაც ადეკვატური კომპეტენციების მქონე სამუშაო ძალა თავისი პოტენციალის და ინვესტირებული მატერიალური თუ არამატერიალური რესურსების რეალიზებას შეძლებს (Rutkowski 2013).

## **თავი 2.3. დაუსაქმებელი რესპონდენტების კომპარატივული და სამუშაოს ძიებასთან დაკავშირებული აქტივობები**

### **კონტექსტი**

საქართველოს სტატისტიკის სამსახურის განმარტების მიხედვით დაუსაქმებლად (უმუშევრად) მოიაზრება „15 წლის და უფროსი ასაკის პირი, რომელიც არ მუშაობდა (ერთი საათითაც კი) გამოკითხვის მომენტამდე 7 დღის პერიოდში, ეძებდა სამუშაოს ბოლო 4 კვირის განმავლობაში და მზად იყო მუშაობის დასაწყებად მომავალი 2 კვირის განმავლობაში (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016). მსგავს განმარტებას გვთავაზობს ევროსტატიც, რომლის თანახმად, უმუშევრად მოიაზრება ადამიანი, რომელსაც საანგარიშო პერიოდში არ ჰქონდა სამსახური, მზად იყო მუშაობის დასაწყებად საანგარიშო პერიოდიდან მომდევნო 2 კვირის განმავლობაში, და წინამდებარე ოთხი კვირის განმავლობაში აქტიურად ეძებდა სამსახურს (ევროსტატი, 2010). ევროსტატი ერთმანეთისგან განასხვავებს ეკონომიკურად აქტიურ და არააქტიურ მოსახლეობასაც. ეკონომიკურად აქტიურში შედის დასაქმებული, თვითდასაქმებული და დაუსაქმებელი მოსახლეობა; ხოლო ეკონომიკურად არააქტიური გულისხმობს სტუდენტებს, პენსიონერს და მათ, ვინც ოჯახური მოვალეობებით არის დაკავებული და არ ეძებს სამსახურს (Eurostat, 2010).

ანალოგიურია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) განმარტებაც, რომლის თანახმადაც დაუსაქმებლად (უმუშევრად) მოიაზრება კონკრეტულ ასაკს მიღწეული ადამიანი, რომელიც არის შრომისუნარიანი,<sup>7</sup> არ არის დაქირავებით დასაქმებული ან თვითდასაქმებული, და აქტიურად ეძებს სამსახურს (OECD, 2001). მოცემულ ქვეთავში გამოყენებული იქნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტება.

სამსახურის მაძიებელთა შემთხვევაში საინტერესო საკითხს წარმოადგენს როგორც მათი დემოგრაფიული მონაცემები, აგრეთვე უნარები, რომელსაც ფლობენ და ამ უნარების შესაბამისობა შრომის ბაზართან. მსოფლიო ბანკის ანგარიშის მიხედვით საქართველოში მწვავედ დგას უნარების შეუსაბამობის პრიბლემა შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან, რაც ქვეყანაში არსებული მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობის ერთერთ მნიშვნელოვან გამომწვევ მიზეზს წარმოადგენს (World Bank, 2013) და წვლილი შეაქვს დაუსაქმებლობის პრობლემაში. გარდა უნარებისა, მნიშვნელოვანია ასევე სამუშაოს ძებნის მეთოდები, რომლებსაც სამსახურის მაძიებლები მიმართავენ. ეს ხერხები ფორმალურ და არაფორმალურ გზებად შეიძლება დაიყოს. ფორმალური მოიცავს ისეთ აქტივობებს, როგორიც არის დარეგისტრირება დასაქმების კერძო ან საჯარო სააგენტოში, გამოხმაურება დასაქმების შესახებ განცხადებებზე და სამსახურის ძიების თაობაზე განცხადების გამოქვეყნება ინტერნეტში ან გაზეთში. რაც შეეხება არაფორმალურს, ის მოიცავს არსებული სანაცნობო წრის (მეგობრების, ნათესავების, კოლეგების) სამსახურის საშორენლად გამოყენებას (Blömer, 2015).

გარდა უნარებისა და სამუშაოს ძებნის მეთოდებისა, სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტები განსხვავდებიან იმის მიხედვითაც, თუ რა ტაპის სამუშაო პირობებზე თანხმდებიან. ძებნის თეორიის თანახმად, სამუშაოს მაძიებლის რა-

7 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ ეს ასაკი განისაზღვრება 15 წლით (საქსტატი, სამუშაო ძალის სტატისტიკა).

ციონალური მიზანია ისეთი სამუშაოს პოვნა, რომელიც მისი კვალიფიკაციისთვის შესაბამის შემოსავალს სთავაზობს. შესაბამისად, სამუშაოს ძებნის კლასიკური თეორიის მიხედვით, ის, თუ რა ტიპის შემოთავაზებას დათანხმდება სამსახურის მაძიებელი ინდივიდი, შემდეგი მახასიათებლებით არის განპირობებული: რაც უფრო ძვირია აქტორისთვის სამუშაოს ძებნის პროცესი, მით უფრო სწრაფად თანხმდება ის შეთავაზებულ სამსახურს და ანაზღაურებას; რაც უფრო იაფია აქტორისთვის სამუშაოს ძებნის პროცესი, მით უფრო მეტ დროს უთმობს ის ძებნის პროცესს; რაც უფრო ძლიერი მოლოდინი აქვს ინდივიდს, რომ უკეთეს შემოთავაზებას მიიღებს, მით უფრო მაღალია შანსი, უარყოს მიღებული არასახარბიელო შემოთავაზება და გააგრძელოს უკეთესი სამუშაოს ძებნა (Abraham et al., 2013). ყოველივე ზემოთქმულის ფონზე საინტერესოა რა ტენდენციები ვლინდება ქართულ შრომის ბაზარზე სამსახურის მაძიებელთა შემთხვევაში, როგორ აფასებენ ისინი საკუთარ უნარებს, რა სტრატეგიებს მიმართავენ სამსახურის მოსახებნად და რა ტიპის შემოთავაზებებზე არიან თანახმა იმისთვის, რომ სამუშაო ჰქონდეთ.

## კვლევის მეთოდი

მოცემულ ქვეთავში წარმოდგენილია სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის მიერ, 2016 წლის ივნის-ივლისში საქართველოში ჩატარებული რეპრეზენტატული გამოკითხვის შედეგები. როგორც წინა თავებში აღინიშნა, გამოკითხვაში მონაწილეობა სულ 1488 რესპონდენტმა მიიღო, თუმცა იქიდან გამომდინარე, რომ აღნიშნული ქვეთავის სამიზნე ჯგუფს სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტები წარმოდგენენ, შემდგომი ანალიზისთვის მხოლოდ ის რესპონდენტები შევარჩიეთ, რომლებიც აკმაყოფილებდნენ სამსახურის მაძიებელთა კრიტერიუმებს. კერძოდ, აცხადებდნენ, რომ იყვნენ დაუსაქმებლები და ამასთან, ეძებდნენ სამუშაოს. შესაბამისად, ქვემოთ წარმოდგენილი ყველა მონაცემი მხოლოდ ამ კონკრეტულ სამიზნე ჯგუფს ეხება და არ ექვემდებარება მთლიან შერჩევაზე განზოგადებას.

მონაცემთა ანალიზისთვის გამოყენებულ იქნა როგორც აღნერითი, ასევე დასკვნითი სტატისტიკა (Independent Samples T-test, ცალმხრივი ANOVA, პირსონის ბივარიაციული კორელაციური ანალიზი).

## ძირითადი შედეგების მიმოხილვა

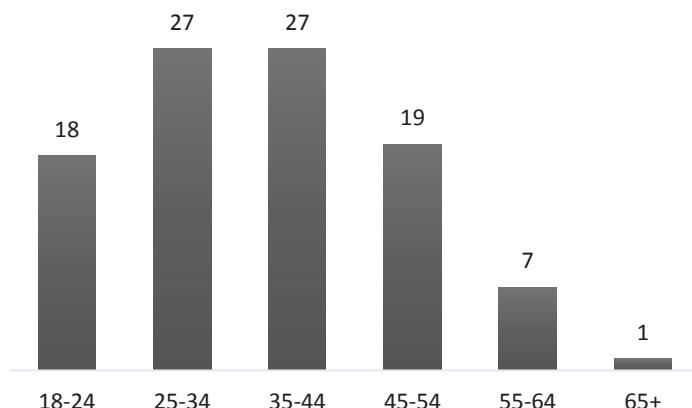
როგორც ჩვენი ბაზის მონაცემთა ანალიზი გვიჩვენებს, დასაქმების სტატუსთან დაკავშირებით გამოკითხულთა 24% (N=351) პასუხობს, რომ დაუსაქმებელია და ეძებს სამსახურს, ანუ ეკონომიკურად აქტიურ ნაწილს წარმოადგენს. აღნიშნული კატეგორია მოიცავს როგორც წარსულში ანაზღაურებადი სამუშაოს მქონე (54%; N =190), ასევე ანაზღაურებადი სამუშაოს გამოცდილების არმქონე რესპონდენტებსაც (46%; N=160). პირველ ეტაპზე, ჩვენ არადიფერენცირებულად გავაანალიზებთ მთლიანი ჯგუფის მონაცემებს, ხოლო შემდეგ ეტაპზე, ცალ-ცალკე იქნება წარმოდგენილი წარსულში სამუშაოს მქონე და არმქონე რესპონდენტების მონაცემები.

მთლიანობაში, უმუშევარ/სამსახურის მაძიებელთა კატეგორიაში შერჩევაში მყოფი კაცების 28% და ქალების 20% ხვდება. მიღებული მონაცემები, ტენდენციის დონეზე, ემთხვევა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებს (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016). რაც შეეხება თავად დაუსაქმებელ/სამსახურის მაძიებელ რესპონდენტთა სქესის ნიშნით განაწილებას, ამ შემთხვევაში, ორივე სქესის წარმომადგენლების წილი თითქმის თანაბარია: მამაკაცების 53% (N=186) და ქალების 47% (N=165).

T-test-ის შედეგები ადასტურებს, რომ რესპონდენტების დასაქმებულობის სტატუსზე (დასაქმებული/სამსახურის მაძიებელი) სქესის გავლენა სტატისტიკურად უმნიშვნელოა:  $t(895)=.354$ ,  $p=.724$ . სამსახურის მაძიებელი მოსახლეობა ( $N=351$ ), დასახლების ტიპის მიხედვით, შემდეგნაირად ნაწილდება: დაუსაქმებლების უფრო დიდი ნაწილი – 59% ქალაქში ცხოვრობს, ხოლო 41% – სოფლად. ანალოგიური ტენდენცია იკვეთება საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ გამოქვეყნებულ ანგარიშშიც, რომლის თანახმად, ქალაქში მაცხოვრებელთა უმუშევრობის დონე აღემატება სოფლად მცხოვრები მოსახლეობისას (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016), რაც, სავარაუდოდ, იმ ფაქტით არის განპირობებული, რომ სოფლებში დასაქმებულების უმრავლესობა სოფლის მეურნეობის სექტორში თვითდასაქმებულებზე მოდის.

ასაკობრივი ნიშნით მონაცემების განხილვისას, რესპონდენტები, რომლებიც სამსახურს ეძებენ, შემდეგნაირად ნაწილდებიან: დაუსაქმებლების ყველაზე დიდი ნაწილი (55%) 25-44 წლის ასაკის მოქალაქეებზე, ანუ ეკონომიკურად ყველაზე აქტიურ და შრომისუნარიან ნაწილზე მოდის. ყველაზე ახალგაზრდა ასაკობრივი ჯგუფისა და 45-54 ასაკობრივი ჯგუფის შემთხვევაში კი თითქმის თანაბარი მდგომარეობაა, მათგან 18-19% არის დაუსაქმებელი [იხ. დიაგრამა 2.19].

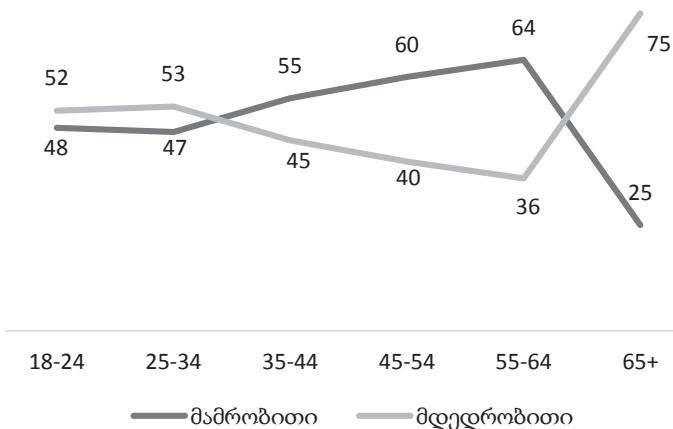
**დიაგრამა 2.19. დაუსაქმებელი მოსახლეობის ასაკობრივი განაწილება**



საინტერესოა, რომ, თუ დაუსაქმებელ რესპონდენტებს სქესის და ასაკის ნიშნით შევადარებთ, აღმოჩნდება, რომ 18-34 წლამდე დაუსაქმებელ რესპონდენტებს შორის პრაქტიკულად მნიშვნელოვანი განსხვავება არ ვლინდება (მდედრობითი სქესის წარმომადგენლების უმუშევრობის მაჩვენებელი უმნიშვნელოდ აღემატება მამრობითისას), თუმცა 35-დან 65 წლამდე ასაკობრივ ჯგუფში სახეზეა მამრობითი

სქესის წარმომადგენლებში უმუშევრობის დონის ზრდის ტენდენცია. ვითარება 65 წელს ზემოთ იცვლება: ამ შემთხვევაში, მდედრობითი სქესის სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტების რაოდენობა 3-ჯერ აღემატება მამრობითი სქესის მაჩვენებელს [იხ. დიაგრამა 2.20]. აღნიშნული მონაცემების საფუძველზე შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ დაუსაქმებლობის პრობლემა განსაკუთრებით მწვავედ დგას შრომისუნარიანი, არასაპენსიო ასაკის მამაკაცებისთვის; ეკონომიკურად აქტიური, სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტების ყველაზე დიდი ხვედრითი წილი სწორედ მათზე მოდის. სქესის ნიშნით ამგვარ განსხვავებაზე, შესაძლოა, სხვა მიზეზებთან ერთად, გავლენას ახდენდეს კულტურულად სპეციფიკური მიზეზებიც, კერძოდ, გენდერული სტერეოტიპები, მოლოდინები და ნორმები, რომლებიც ქალს და კაცს მიეწერებათ (Shahnazaryan & Aznauryan, 2015). როგორც სამოქალაქო ჩართულობის ცენტრის მიერ ჩატარებული კვლევა ცხადყოფს, მამაკაცებს მეტად ეკისრებათ „ოჯახის მარჩენალის“ ფუნქცია, ქალებს კი, უმეტესად, – საოჯახო საქმიანობის ფუნქცია (გუდაშვილი და სხვები, 2015). შესაბამისად, საზოგადოებაში კაცების მიმართ არსებული გენდერული მოლოდინებიდან და დაკისრებული როლებიდან გამომდინარე, ლოგიკურია ვივარაუდოთ, რომ კაცები ქალებთან შედარებით უფრო მეტად ხვდებიან როგორც დასაქმებულთა, ასევე სამსახურის მაძიებელთა რიგებში, რადგან ქალების შემთხვევაში ოჯახის რჩენის ვალდებულება გაცილებით ნაკლებია. ამ თვალსაზრისს ადასტურებს ჩვენს მიერ მოპოვებული მონაცემებიც. კერძოდ, კაცებისგან განსხვავებით, ქალები უფრო მეტად არიან გადანაწილებულნი საქმიანობის სტატუსის სხვა კატეგორიებშიც. მაგალითად, ქალი რესპონდენტების 21% დაკავებულია საოჯახო საქმეებით მაშინ, როდესაც კაცების მინიმალური რაოდენობა – მხოლოდ 1% არის იგივე საქმიანობით დაკავებული.

**დიაგრამა 2.20. დაუსაქმებელი რესპონდენტები სქესის და ასაკის მიხედვით**

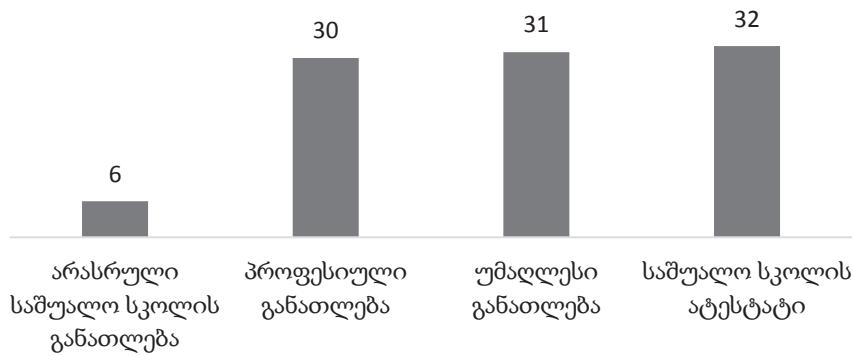


ჩვენი მონაცემების თანახმად, განათლების საფეხურის მიხედვით, სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტები თითქმის თანაბრად ნაწილდებიან შემდეგ კატეგორიებს შორის: საშუალო სკოლის ატესტატი (11-12 წელი) – 32%, უმაღლესი განათლების დიპლომი (ბაკალავრის, მაგისტრის ან დოქტორის ხარისხი) – 31%, და პროფესიული/ტექნიკური განათლების დიპლომი – 30%. სამსახურის მაძიებელთა შორის

გაცილებით მცირეა სასკოლო განათლების და 8-9 კლასის განათლების მქონეთა ხვედრითი წილი (6%). დაწვრილებითი ინფორმაციისთვის იხ. დიაგრამა 2.21.

აღსანიშნავია, რომ ჩვენ მიერ მიღებული სურათი ემთხვევა სტრუქტურული უმუშევრობის შესახებ საქართველოში ჩატარებული კვლევის მონაცემებს (კაკულია და სხვები, 2016). კერძოდ, საშუალოზე დაბალი განათლების მქონე დაუსაქმებელთა მაჩვენებელი ორივე შემთხვევაში ყველაზე დაბალია, ხოლო საშუალო და საშუალოზე მაღალი განათლების მქონე სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტების ხვედრითი წილი – სხვებზე მაღალი. მიღებული შედეგებიდან გამომდინარე შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმების პრობლემა ყველაზე ნაკლებად საშუალოზე დაბალი განათლების მქონე რესპონდენტებს აქვთ.

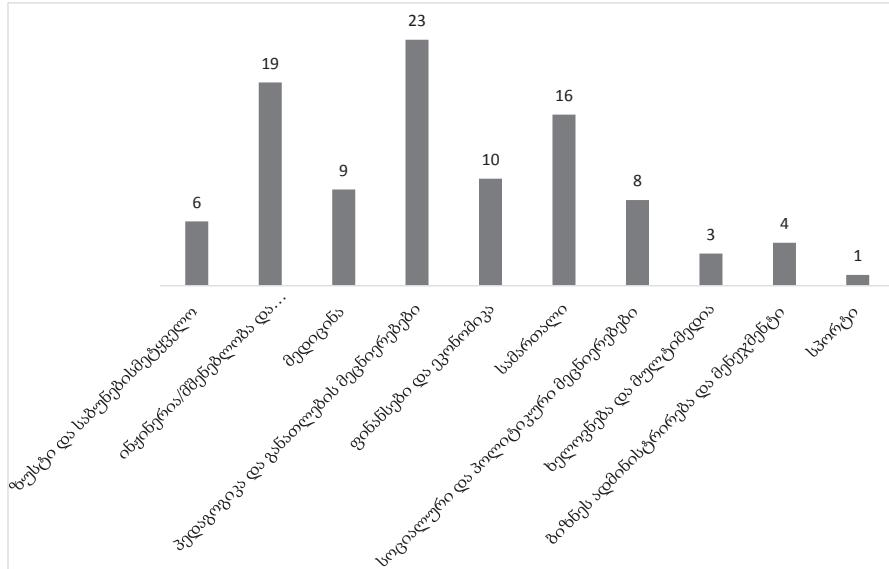
**დიაგრამა 2.21. სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტები განათლების საფეხურის მიხედვით**



იქიდან გამომდინარე, რომ ჩვენ შერჩევაში სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტების 31%-ს უმაღლესი განათლების რომელიმე საფეხური აქვს გავლილი, ხოლო, როგორც ზემოთ ვიხილეთ, უმუშევრობის პრობლემა ყველაზე ნაკლებად მათზე გაცილებით დაბალი განათლების საფეხურის მქონე რესპონდენტებს აწუხებთ, საინტერესოა უმაღლესი განათლების მქონე დაუსაქმებელ რესპონდენტთა როგორც პროფესიული არჩევანი, ასევე უმაღლესი განათლების მიღების მოტივაცია. ასევე, საინტერესოა, მიიჩნევენ თუ არა რესპონდენტები, რომ მიღებული განათლება დაეხმარათ წარსულში დასაქმებაში.

მონაცემთა ანალიზი ცხადყოფს, რომ სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტები, რომელთაც უმაღლესი განათლება აქვთ მიღებული ( $N = 111$ ), პროფესიული სფეროს თვალსაზრისით, ყველაზე მეტად პედაგოგიკისა და განათლების მეცნიერებებში, ინჟინერია/მშენებლობა და აგრონომია/მრეწველობის და სამართლის პროფესიებში არიან განაწილებულნი [იხ. დიაგრამა 2.22]. საგულისხმოა, რომ დასაქმებულთა ჯგუფის შემთხვევაშიც, სწორედ ხსნებული პირველი ორი პროფესია ყველაზე დიდი რაოდენობით წარმოდგენილი. მოცემული სურათი შესაძლოა მოთხოვნა-მინდების დისბალანსით იყოს განპირობებული, კერძოდ, შესაძლოა ეროვნული საგანმანათლებლო სისტემა იმაზე მეტი რაოდენობით უშვებს აღნიშნული პროფესიების კურსდამთავრებულებს, ვიდრე შრომის ბაზარი მოითხოვს (კაკულია და სხვები, 2016).

**დიაგრამა 2.22. სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტები პროფესიების მიხედვით**



რაც შეეხება განათლების მიღების მოტივაციას, სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტები უმაღლესი განათლების მიღების ყველაზე მნიშვნელოვან მიზეზად დასაქმების კარგ შესაძლებლობას ასახელებენ (59%), შემდეგ – მაღალ ანაზღაურებას (32%), ხოლო მესამე მიზეზად – უმაღლესი განათლების სოციალურ სასურველობას -21%. ანალოგიური ვითარება გვხვდება დასაქმებული რესპონდენტების შემთხვევაშიც. შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმების სტატუსის მიუხედავად, უმაღლესი განათლების მიღების ყველაზე ძლიერ მოტივაციას დასაქმების კარგი შესაძლებლობა წარმოადგენს. აღსანიშნავია, რომ რესპონდენტების ეს შეხედულება საკმაოდ ახლოს დგას რეალობასთან იმ მხრივ, რომ როგორც პოლიტიკის ანალიზის დოკუმენტში „უმაღლესი განათლებისა და მეცნიერების სტრატეგიული განვითარება საქართველოში“ აღნერილი შედეგები გვიჩვენებს, საშუალო განათლების საფეხურთან შედარებით, უმაღლესი განათლების მქონე პირების დასაქმების აღბათობა 2-ჯერ იზრდება (ბრეგვაძე, 2013). მსგავსი შედეგი ფიქსირდება ჩვენ მიერ ჩატარებული სტატისტიკური ანალიზის მიხედვითაც. (დეტალურად იხ. გვ. 28-29).

რაც შეეხება იმას, თუ რამდენად დაეხმარა მიღებული უმაღლესი განათლება დასაქმებაში წარსულში დასაქმებულ რესპონდენტებს, უმაღლესი განათლების მქონე უმუშევართა 65.4% მიიჩნევს, რომ მიღებული დაეხმარა დასაქმებაში. აღნიშნული შედეგებიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ ის დაუსაქმებელი რესპონდენტები, რომელთაც უმაღლესი განათლება მიიღეს და წარსულში დასაქმებულები იყვნენ, უმუშევრობის მიზეზად ნაკლებად თვლიან განათლების ხარისხს. მთლიანობაში, დაუსაქმებლობის მიზეზად წარსულში დასაქმებულთა ჯგუფში (განათლების საფეხურის მიუხედავად), ყველაზე ხშირად არასაკმარისი სამუშაო ადგილები სახელდება (51%). მხოლოდ მცირე რაოდენობა -14% ასახელებს არასაკმარის განათლებას, როგორც დაუსაქმებლობის მთავარ მიზეზს. თუ აღნიშნულ შედეგებს განათლების საფეხურის მიხედვით გავაანალიზებთ, აღმოჩნდება, რომ ამ პასუხს ძირითადად საშუალო ან საშუალოზე დაბალი განათლების მქონე რესპონდენტები

(71%) სცემენ. მიღებული შედეგები, ერთი მხრივ, იმაზე მეტყველებს, რომ გამოკითხულთა მხოლოდ ძალზე მცირე რაოდენობა მიიჩნევს საკუთარ განათლების საფეხურს, როგორც არასაკმარისს, ხოლო მეორე მხრივ, დასაქმებისათვის არასაკმარის განათლებაში საშუალო და საშუალოზე დაბალი განათლება მოიაზრება.

ყოველივე ზემოთქმულის ფონზე საინტერესოა, განათლების რომელ საფეხურს მიიჩნევენ საკმარისად სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტები მათთვის სასურველი სამსახურის საშოვნელად საქართველოში. როგორც აღმოჩნდა, დაუსაქმებელ რესპონდენტთა დიდი ნაწილი – 64% (განათლების საფეხურის მიუხედავად) მიიჩნევს, რომ სასურველი სამსახურის საშოვნელად უმაღლესი განათლებაა (მინიმუმ ბაკალავრის ხარისხი) საჭირო, ხოლო 21% მიიჩნევს, რომ საქართველოში არცერთ დონეზე მიღებული განათლება არ არის საკმარისი. უფრო დეტალური ინფორმაცია შეგიძლიათ იხილოთ ცხრილში 2.10.

**ცხრილი 2.10. თქვენი აზრით, დღეს საქართველოში მიღებული რა დონის განათლებაა საკმარისი თქვენთვის სასურველი სამსახურის (მოიცავს სასურველ ანაზღაურებასაც) საშოვნელად (საქართველოში?)**

საფეხური	რაოდენობა	%
ბაკალავრიატი	82	23.3
მაგისტრატურა	116	33.1
დოქტორანტურა	29	8.2
პროფესიულ-ტექნიკური	23	6.6
სასკოლო განათლება	18	5.2
საქართველოში არცერთ დონეზე მიღებული განათლება არ არის საკმარისი სასურველი განათლების მისაღებად	75	21.4

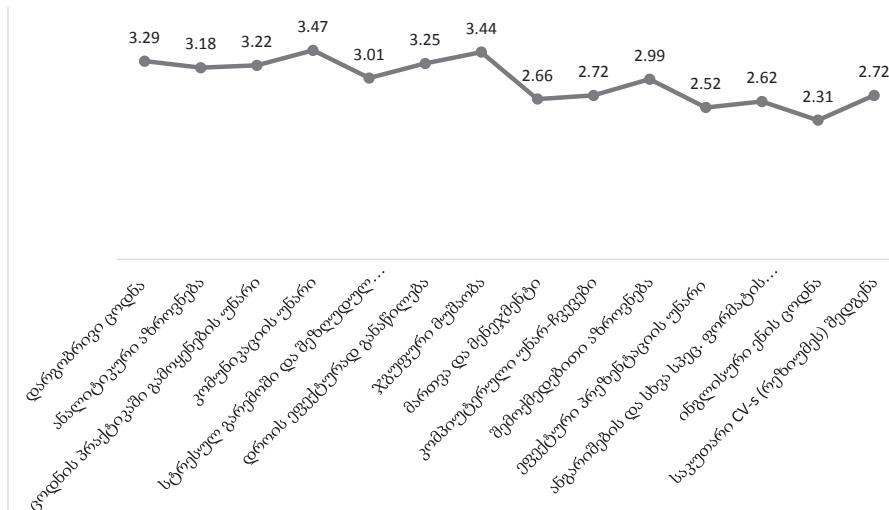
რათა გვენახა, განსხვავდება თუ არა წარმოდგენები განათლების სასურველი საფეხურის შესახებ უმაღლესი განათლების და საშუალო/საშუალოზე დაბალი განათლების მქონე რესპონდენტებში, Independent Samples T-test- ანალიზი გამოვიყენეთ. როგორც შედეგებმა გვიჩვენა, ამ ორ ჯგუფს (უმაღლესი განათლების მქონე; საშუალო/საშუალოზე დაბალი განათლების მქონე) შორის განსხვავება არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი:  $t(349)=-.198$ ,  $p=.843$ . ანუ, იმის მიუხედავად, აქვს თუ არა რესპონდენტს უმაღლესი განათლება მიღებული, მაინც მიიჩნევს, რომ სასურველი სამსახურის საშოვნელად უმაღლესი განათლების მიღებაა საჭირო. –

Independent Samples T-test გამოვიყენეთ წარსულში დასაქმებული და სამუშაო გამოცდილების არმქონე რესპონდენტების შემთხვევაშიც. როგორც შედეგები გვიჩვენებს, არც წარსულში დასაქმების სტატუსს აქვს სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ეფექტი რესპონდენტების მოსაზრებაზე (წარსულში დასაქმებული; სამუშაო გამოცდილების არმქონე)  $t(340)=.825$ ,  $p = .410$ . შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ განათლების საფეხურის და წარსულში დასაქმებულობის სტატუსის მიუხედავად, რესპონდენტების უმრავლესობა არ განიხილავს საშუალო და პროფესიულ განათლების საფეხურებს, როგორც საკმარისს, სასურველი სამსახურის საპოვნელად საქართველოში. ანალოგიური შედეგი ფიქსირდება ანგარიშში „აკადემიური პროგრამების შედეგებსა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს შორის შესაბამისობის კვლევა სო-

ციალურ მეცნიერებებში“ (ლეზავა და ამაშუკელი, 2015), რომლის თანახმადაც გამოკითხულთა უმრავლესობა სასურველი სამსახურის საშოვნელად საკმარის საფეხურად მაგისტრის ხარისხს ასახელებს (გვ. 11). ეს შესაძლოა გარკვეულწილად გამოწვეული იყოს, ერთი მხრივ, შრომის პაზრის თავისებურებით, კერძოდ დამსაქმებლების მოთხოვნებით, რომლებიც სამსახურის მაძიებლებს მინიმალურ საკვალიფიკაციო მოთხოვნად ხშირად უმაღლეს განათლებას უყენებენ (იმის მიუხედავად, სჭირდება თუ არა პოზიციას ეს კვალიფიკაცია), ხოლო მეორე მხრივ, იმ ფაქტით, რომ არათუ სასურველი სამსახურის შოვნის, არამედ ზოგადად, დასაქმების შანსი ორჯერ იზრდება უმაღლესი განათლების დიპლომის არსებობის შემთხვევაში (ბრეგვაძე, 2013).

ფორმალური განათლების დამადასტურებელ ხარისხთან ერთად, დასაქმებისათვის საკვანძო საკითხს წარმოადგენს აპლიკაციის კომპეტენციები და უნარები, რომელთა ათვისება სწორედ ფორმალურ საგანმანათლებლო სისტემაში ხდება. სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტების მიერ 5-ბალიან ლიკერტის სკალაზე (სადაც 1 აღნიშნავს „ძალიან დაბალს“, ხოლო 5 – „ძალიან მაღალს.“) საკუთარი კომპეტენციებისა და უნარების შეფასებათა საშუალო მაჩვენებლების მიხედვით შეიძლება ითქვას, რომ ისინი საშუალოზე ოდნავ მაღალი ქულით აფასებენ ისეთ უნარებს, როგორიც არის კომუნიკაციის უნარი, ჯგუფური მუშაობა, დარგობრივი ცოდნა და დროის ეფექტურად განაწილება (3.25 – 3.45 დიაპაზონში). რაც შეეხება ყველაზე დაბალი ქულით შეფასებულ უნარებს, ესენია: ინგლისური ენის ცოდნა -2.31, ეფექტური პრეზენტაციის უნარი – 2.52, ანგარიშების და სხვა სპეციფიკური დოკუმენტების წერის უნარი – 2.62. ტექნიკურ უნარებთან მიმართებაში ანალოგიური ვითარება ვლინდება დასაქმებულთა ჯგუფის შემთხვევაშიც, სადაც რესპონდენტები ასევე დაბალი ქულით აფასებენ საკუთარ ტექნიკურ უნარებს. უფრო დეტალურად მონაცემები წარმოდგენილია დიაგრამაზე 2.23. გასათვალისწინებელია, რომ აღნიშნული მონაცემები ეყრდნობა რესპონდენტთა სუბიექტურ შეფასებებს და არა ობიექტურ ინდიკატორებს.

**დიაგრამა 2.23. კომპეტენციების სუბიექტურ შეფასება – საშუალო მაჩვენებლები**



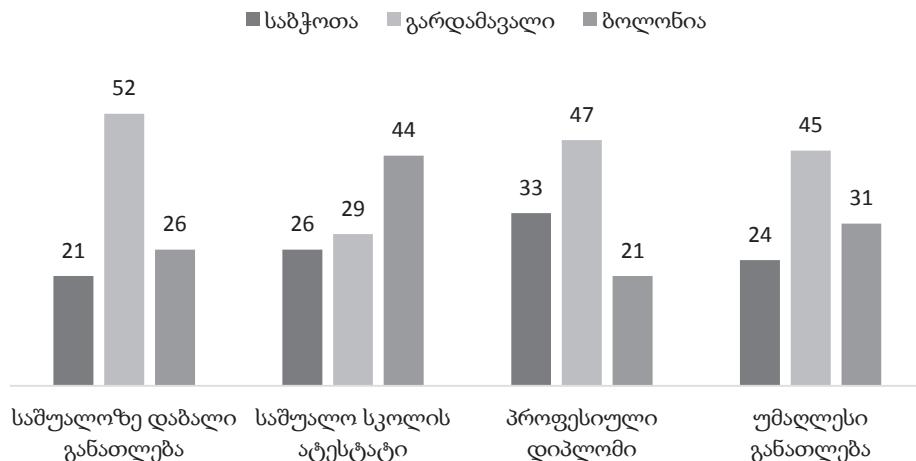
მიღებული შედეგებიდან გამომდინარე შეიძლება ითქვას, რომ სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტები თავიანთ უნარებს და კომპეტენციებს საშუალოდ ან საშუალოზე უფრო ცუდად აფასებენ. ეს განსაკუთრებით ეხება ისეთ უნარებს, როგორიცაა უცხო ენის ფლობა, რეზიუმეს, ანგარიშების და სხვა სპეციფიკური დოკუმენტაციის წერის უნარები. ანალოგიური შედეგი ვლინდება სხვა კვლევაშიც, კერძოდ თსუ-ს საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების, ასევე ილიაუნის სამაგისტრო პროგრამების კურსდამთავრებულები უკმაყოფილებას, ან ნაწილობრივ უკმაყოფილებას გამოთვამენ უცხო ენის სწავლების და საკუთარი რეზიუმეს შედენის უნარების მიმართ (ლეუვა, ამაშუკელი, 2015, გვ. 18).

იქიდან გამომდინარე, რომ აპლიკანტის უნარები უკიდურესად მნიშვნელოვანია დასაქმებისთვის და, რიგ შემთხვევებში, შესაძლოა დაუსაქმებლობის ერთ-ერთ გადამწყვეტ მიზეზს წარმოადგენდეს, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლების პოზიცია აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით. როგორც შედეგები გვიჩვენებს, დამსაქმებლები პრობლემებს შორის განსაკუთრებით აღნიშნავენ უმაღლესი განათლების მქონე აპლიკანტების დაბალი დონის უნარებს, მათ შორის ინგლისური ენის და წერის დაბალ ხარისხსაც (იქვე, გვ. 23). შესაბამისად, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტების დაბალი საკუთლიფიკაციო უნარები შესაძლოა მათი დაუსაქმებლობის მნიშვნელოვანი მიზეზი იყოს.

ვინაიდან ბაზრის მოთხოვნის შესაბამისი უნარების გამომუშავებაში უმთავრესი როლი საგანმანათლებლო სისტემას უკავია, ხოლო საქართველოს განათლების სისტემამ რამდენჯერმე გაიარა ფუნდამენტური ცვლილება და საბჭოთა მოდელიდან (1922-1991) ჯერ გარდამავალ (1992-2004), შემდეგ კი ბოლონიის პროცესზე ტრანსფორმირდა (2005-დან დღემდე) (კუბეცია, ტყემალაძე, 2014), უფრო დეტალური ანალიზისთვის მიზანშეწონილად ჩავთვალეთ, სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტების განათლების საფეხურები სწორედ ამ ქრილში გაგვეანალიზებინა. აღნიშნულმა საშუალება მოგვცა გვენახა, რომელ პერიოდში მიიღეს რესპონდენტებმა განათლება და რამდენად განსხვავდება მათი უნარები საგანმანთლებლო სისტემის მიხედვით.

როგორც მონაცემთა ანალიზი გვიჩვენებს, მთლიანობაში, სქესის და განათლების საფეხურის გაუთვალისწინებლად, საბჭოთა პერიოდში განათლება მიღებული აქვს სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტების 27%-ს, გარდამავალ პერიოდში – 41%-ს, ხოლო ბოლონიის პროცესის ფარგლებში – 31%-ს. რაც შეეხება მონაცემებს განათლების საფეხურის და საგანმანათლებლო სისტემის მიხედვით, საშუალოზე დაბალი განათლების მქონე რესპონდენტების უმეტესობა განათლების სისტემის გარდამავალ ეტაპზე მოდის (52%), საშუალო სკოლის ატესტატის მქონეების – ბოლონიის პროცესზე (44%), ხოლო პროფესიული (46%) და უმაღლესი განათლების (45%) დიპლომი – პოსტსაბჭოთა პერიოდზე [იხ. დიაგრამა 2.24].

**დიაგრამა 2.24.** სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტები განათლების დონის და განათლების სისტემის მიხედვით



რათა გვენახა, განსხვავდება თუ არა რესპონდენტთა კომპეტენციები იმის მიხედვით, თუ რომელ სისტემაში მოუნიათ განათლების მიღება, ცალმხრივი ANOVA გამოვიყენეთ, რომელიც სხვადასხვა ჯგუფების (2-ზე მეტი) საშუალო მაჩვენებლების შედარების საშუალებას იძლევა [იხ. ცხრილი 2.11].

**ცხრილი 2.11.** კომპეტენციების საშუალო და სტანდარტული დევიაციის მაჩვენებლები საგანმანათლებლო სისტემის მიხედვით.

უნარები:	საგანმანათლებლო სისტემა	M	SD	P value
კომპიუტერული უნარ ჩვევები	საბჭოთა	1.90	1.12	.000
	პოსტსაბჭოთა	2.40	1.22	
	ბოლონია	3.33	1.28	
შემოქმედებითი აზროვნება	საბჭოთა	2.59	1.434	.000
	პოსტსაბჭოთა	2.90	1.186	
	ბოლონია	3.39	1.182	
ინგლისური ენის ცოდნა	საბჭოთა	1.69	1.010	.000
	პოსტსაბჭოთა	2.24	1.262	
	ბოლონია	2.67	1.306	
საკუთარი რეზიუმეს შედგენა	საბჭოთა	2.64	1.596	.015
	პოსტსაბჭოთა	2.46	1.348	
	ბოლონია	3.03	1.433	

როგორც ვხედავთ, ჯგუფები (საბჭოთა, გარდამავალი, ბოლონია) სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად განსხვავდებიან მხოლოდ ისეთი უნარების მიხედვით, რომელიც არის კომპიუტერული უნარ-ჩვევები, შემოქმედებითი აზროვნება, ინგლი-

სური ენის ცოდნა და საკუთარი რეზიუმეს შედგენა. ყველა ეს ჩამოთვლილი უნარი, გარდამავალ და საბჭოთა სისტემასთან შედარებით, ბოლონიის პროცესის კურს-დამთავრებულებმა უფრო მაღალი ქულებით შეაფასეს, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ წინა ორ სისტემასთან შედარებით, ბოლონიის პროცესს გარკვეულწილად დადებითი ეფექტი აქვს კურსდამთავრებულების უნარებზე. თუმცა, გასათვალის-წინებელია ის ფაქტი, რომ ზემოაღნიშნულ კომპეტენციათა საშუალო მაჩვენებლები ბოლონიის პროცესის კურსდამთავრებულების შემთხვევაშიც საშუალო ან სა-შუალოზე დაბალია (2.67-დან 3.33-მდე მერყეობს). შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ იმის მიუხედავად, თუ რომელი საგანანმანათლებლო სისტემა დაამთავრეს რესპონდენტებმა, თანამედროვე შრომის ბაზრისთვის აუცილებელი კომპეტენციები და უნარები არადამაკაყოფილებლად აქვთ განვითარებული. ეს, თავის მხრივ, იმაზე მეტყველებს, რომ ვერცერთმა სისტემამ, მათ შორის ვერც ბოლონიის პროცესმა შეძლო შრომის ბაზრის გამოწვევებისთვის ადეკვატურად პასუხის გაცემა და საჭირო უნარ-ჩვევების გამომუშავება კურსდამთავრებულებში.

ის ფაქტი, რომ შეუსაბამობა ვლინდება ბაზარზე მოთხოვნად და აპლიკანტების არსებულ უნარებს შორის, შრომის ბაზარზე არსებულ ღრმა პრობლემებზე მიუთითებს, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ სამსახურის მაძიებელთა უმრავლესობა ხანგრძლივად ეძებს სამუშაოს. როგორც ჩვენ ხელთ არსებული მონაცემებიდან ირკვევა, წარსულში ანაზღაურებადი სამუშაოს მქონე რესპონდენტთა უმრავლესობამ (48%) ბოლო ანაზღაურებადი სამსახური 2013-2016 წლებში დაასრულა (აქედან, 15%-მა უშუალოდ 2016 წელს). იმის გათვალისწინებით, რომ მოცემული კვლევის საველე სამუშაოები 2016 წელს მიმდინარეობდა, 1 წელზე მეტხნიანი უმუშევრობის შესაფასებლად უმუშევრობის ხანგრძლივობის ათვლა 2015 წლიდან დავიწყეთ. აღმოჩნდა, რომ მხოლოდ 2013-2015 წლებში რესპონდენტთა 32%-მა შეწყვიტა მუშაობა. იქიდან გამომდინარე, რომ 1 წელზე მეტი უმუშევრობა ხანგრძლივ, სტრუქტურულ უმუშევრობად კვალიფიცირდება, შეიძლება ითქვას, რომ სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტების სრული უმრავლესობა (85%), რომელთაც წარსულში ჰქონდათ სამსახური, უკანასკნელი ანაზღაურებადი სამუშაოს დასრულების თარიღის მიხედვით, სამუშაო გამოცდილების არმქონე რესპონდენტების მსგავსად, სწორედ სტრუქტურული უმუშევრების კატეგორიაში თავსდებიან [იხ. ცხრილი 2.12]. ის ფაქტი, რომ დაუსაქმებელი, ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის უდიდესი ნანილი სტრუქტურულ უმუშევრართა კატეგორიას მიეკუთვნება, საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელია. განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ მათგან 61%-ს პროფესიული ან უმაღლესი განათლება აქვს მიღებული. მიღებული შედეგებიდან გამომდინარე შეიძლება ითქვას, რომ აღნიშნული 61% – საშუალო და მაღალი კვალიფიკაციის მქონე, უმეტესწილად 25-55 წლამდე ასაკის კადრები პრაქტიკულად, გამოუყენებელ რესურსს წარმოადგენენ ქართული შრომის ბაზარისთვის. ამასთანავე, გასათვალისწინებელია, რომ ხანგრძლივი უმუშევრობა ან/და შრომითი გამოცდილების არქონა მუშახელის დეკვალიფიკაციას იწვევს და კიდევ უფრო ართულებს აპლიკანტისთვის სამსახურის პოვნის პროცესს.

**ცხრილი 2.12. როდის დასრულდათ ქვენი უკანასკნელი ანაზღაურებადი სამუშაო? (N=190)**

წელი	%
<b>2000 წლამდე</b>	19.7
<b>2004-2008</b>	14.1
<b>2009-2012</b>	18.2
<b>2013-2016</b>	48.0

საინტერესოა იმის გაანალიზებაც, თუ რა ტიპის შემოთავაზებაზე არიან სამსახურის მაძიებლები თანახმა. სამუშაოს ძებნის კლასიკური თეორიის თანახმად სამსახურის მაძიებლები მხოლოდ მაშინ თანხმდებიან შემოთავაზებას, თუ ეს შემოთავაზება არსებულ სტატუსზე/მდგომარეობაზე მეტ სარგებელს სთავაზობს მათ. (Devine and Kiefer, 1991, in Abraham et al., 2013). აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია გავარკვიოთ, თუ რა ტიპის შემოთავაზებები აღიქმება ქართველი სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტებისთვის მომგებიანად, ან პირიქით. ამისთვის, პირველ რიგში შევამოწმეთ ის ცვლადები, რომლებიც გავლენას ახდენენ სამუშაო შემოთავაზებაზე თანხმობის გაცხადებაზე, კერძოდ კი, სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტების მატერიალური უზრუნველყოფის წყარო, ოჯახის საშუალო თვიური შემოსავალი და ის, თუ რამდენად განიცდის რესპონდენტი მატერიალური უზრუნველყოფის წყაროს დაკარგვის ალბათობას. როგორც აღმოჩნდა დაუსაქმებელი/ სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტების მატერიალური უზრუნველყოფის მთავარ წყაროს მეუღლე, ან ოჯახის წევრები წარმოადგენენ (73%). კითხვაზე, თუ რამდენია მათი ოჯახის დაბეგრილი საშუალო თვიური შემოსავალი, აღნიშნული ჯგუფიდან 77%-მა უპასუხა. როგორც ირკვევა, ეკონომიკურად აქტიური, უმუშევარი რესპონდენტების ოჯახის საშუალო თვიური შემოსავალი 517 ლარს წარმოადგენს ( $M=517,05$ ;  $SD=506,806$ ). ამასთან, რესპონდენტების სრული უმრავლესობა (90.9%) აცხადებს, რომ ძალიან, ან გარკვეულწილად განიცდის, მატერიალური უზრუნველყოფის წყაროს დაკარგვის ალბათობას. მიღებული შედეგები რომ შევაჯამოთ, შეიძლება ითქვას, რომ სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტები ფინანსურად ოჯახზე არიან დამოკიდებულები და განიცდიან, რომ შესაძლოა დაკარგონ შემოსავლის წყარო. ამის გათვალისწინებით, საინტერესოა, თუ რა ტიპის (პიპოთეტურ) შემოთავაზებაზე არიან ისინი თანახმა, იმისთვის რომ დასაქმდნენ.

ჩვენი მონაცემების მიხედვით, იმისთვის, რომ დასაქმდნენ, რესპონდენტები ყველაზე დიდ მზაობას დროებით სამუშაოზე (73%) და ახალი უნარების ათვისებაზე აცხადებენ (69%). რესპონდენტთა ნახევარი (52%) თანახმაა, დიდი დრო მოანდომოს სამსახურამდე მისვლას, ხოლო ნახევარზე ოდნავ ნაკლები, 45%-ია თანახმა დაბალაზღაურებად პოზიციაზე იმუშაოს. რესპონდენტები ყველაზე ნაკლებ მზაობას ქვეყნის შეგნით (30.1%) ან ქვეყნის ფარგლებს გარეთ (29.2%) სამუშაო მობილობის მიმართ ავლენენ. მიღებული შედეგებიდან გამომდინარე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ რესპონდენტების უმრავლესობისათვის სამსახურის გამო საცხოვრებელი ქალაქის, ან ქვეყნის დატოვება მათ ამჟამინდელ მდგომარეობაზე (დაუსაქმებელობაზე) მეტად წამგებიანად აღიქმება. აღნიშნულ შედეგზე შესაძლოა გავლენას ახ-

დენდეს ასაკი, ოჯახური მდგომარეობა და სქესი. კერძოდ, სავარაუდოა, რომ ქორწინებაში მყოფი ინდივიდები, დაუქორწინებლებისგან განსხვავებით, ნაკლებად იქნებიან თანახმა რადიკალურად შეიცვალონ საცხოვრებელი ადგილი, რადგან თავისთავად საცხოვრებელი ლოკაციის შეცვლა ხშირად შინამეურნეობის დამატებით მატერიალურ და არამატერიალურ დანახარჯებთან არის ასოცირებული (Lee, 1966, in Abraham et al., 2013). ანალოგიურად, ასაკის მატებასთან ერთად, ვვარაუდობთ, რომ მცირდება მობილობისადმი მზაობა, რადგან იზრდება მობილობასთან დაკავშირებული ეკონომიკური და ფსიქოლოგიური დანახარჯი. ამ ჰიპოთეზას ადასტურებს ესპანეთში ჩატარებული კვლევა, რომლის თანახმადაც უფროსი ასაკის კოჰორტები, ახალგაზრდებთან შედარებით (16-19 წლის ასაკობრივი ჯგუფის გარდა) ნაკლებ მზაობას ავლენდნენ სამუშაო მიგრაციის მიმართ (Ahn, Rica & Urgidos, 1998) და ბოლოს, როგორც დასაწყისშიც აღვნიშნეთ, არსებული გენდერული სტერეოტიპების გამო ქალების მიმართ დასაქმების კუთხით ნაკლებია წნეხი. შესაბამისად, ლოგიკურია ვივარაუდოთ, რომ მათ კაცებთან შედარებით, კიდევ უფრო ნაკლები მზაობა ექნებათ სამუშაოს გამო შეიცვალონ ლოკაცია და სხვა ქალაქში ან ქვეყანაში გადავიდნენ საცხოვრებლად.

იმისთვის, რომ ეს ჰიპოთეზები შეგვემოწმებინა კორელაციური ანალიზი ჩავატარეთ. როგორც შედეგები გვიჩვენებს, ქორწინების სტატუსი (დაქორწინებულობა) ზომიერად დადებით კავშირშია ქვეყნის შიგნით ( $r=.236$ ) და ქვეყნის ფარგლებს გარეთ სამსახურის გამო მიგრაციის სურვილის არქონასთან ( $r=.206$ ;  $p=.000$ ). ანალოგიური ვითარება გამოვლინდა სქესის და ასაკის შემთხვევაშიც. ასაკის მატება, ისევე როგორც მდედრობითი სქესი, ასოცირებულია სამუშაო მიგრაციის დაბალ მზაობასთან [იხ. ცხრილი 2.13].

**ცხრილი 2.13 კორელაციური ანალიზი ქვეყნის შიგნით/ქვეყნის ფარგლებს გარეთ გადაადგილებასა და დემოგრაფიულ ცვლადებს შორის.  $p<.005$**

	ასაკი	ქორწინების სტატუსი	სქესი
ქვეყნის შიგნით გადაადგილება	.126	.206	.164
ქვეყნის ფარგლებს გარეთ გადაადგილება	.248	.236	.213

რაც შეეხება დაბალანაზღაურებად პოზიციაზე დასაქმებას (რაზეც რესპონდენტთა ნახევარზე ოდნავ ნაკლებია თანახმა), იქიდან გამომდინარე, რომ არ გვაქვს დამატებითი ინფორმაცია, თუ კონკრეტულად რა ოდენობის თანხას მოიაზრებენ რესპონდენტები დაბალანაზღაურებად პოზიციაში, ძებნის თეორიის კლასიკური განმარტებიდან გამომდინარე (რომლის თანახმადაც სამსახურის მაძიებლები რაციონალური აგენტები არიან და ხელსაყრელ შემოთავაზებას თანხმდებიან) შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ რესპონდენტების მიერ ნაგულისხმევი დაბალი ანაზღაურების ოდენობა იმაზე მცირეა, ვიდრე სამუშაო ანაზღაურებაზე დათანხმების შემთხვევაში გაღებული სავარაუდო დანახარჯი (იქნება ეს ადამიანური თუ მატერიალური რესურსი). შესაბამისად, სამსახურის მაძიებლებს არ უღირთ ასეთი ტიპის შემოთავაზებაზე დათანხმება. სამაგიეროდ, როგორც მონაცემები გვიჩვენებს, რესპონდენტების დიდი ნაწილი დაუსაქმებლად ყოფნას დროებით სამუშაოზე მუშაობას ან/და ახალი უნარების ათვისებას ამჯობინებს. ამ შედეგებზე შესაძლოა გავლენას ახდენდეს ის

ფაქტი, რომ ორივე შემთხვევაში რესპონდენტებისთვის აღქმული სარგებელი უფრო მეტია, ვიდრე დანახარჯი. კერძოდ, დროებითი სამუშაოს შემთხვევაში ინდივიდი იღებს ანაზღაურებას და ამასთანავე არ იზღუდავს უფრო უკეთესი სამსახურის მიღების აღბათობას, ხოლო ახალი უნარების ათვისება ადამიანურ კაპიტალს ზრდის და უფრო კონკურენტულს ხდის ინდივიდს შრომის ბაზარზე.

კიდევ ერთი საინტერესო საკითხი, რომელიც სამსახურის მაძიებელ ჯგუფთან გვხვდება, სამუშაოს ძიების გზები და საკუთარი კვალიფიკაციის გაუმჯობესებასთან დაკავშირებული აქტივობებია. ეს აქტივობები ორ კატეგორიად შეიძლება დავყოთ: ფორმალურად და არაფორმალურად (Blömer, 2015). როგორც ირკვევა, სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტები დასაქმების მიზნით ყველაზე ხშირად მეგობრებს, ნათესავებს ან/და კოლეგებს მიმართავენ თხოვნით (45%), ან პირდაპირ უკავშირდებიან დამსაქმებელებს (37%). ყველაზე იშვიათად კი – დასაქმების კერძო ან საჯარო სააგენტოში რეგისტრირდებიან (8% და 10%, შესაბამისად). საგულისხმოა, რომ, თუ ამ მონაცემებს დასაქმებული, ანაზღაურების მქონე რესპონდენტების ჯგუფს შევადარებთ, აღმოჩნდება, რომ უმრავლესობა, იმ სამსახურში, სადაც ამჟამად მუშაობს, სწორედ მეგობრების, ახლობლების და ნათესავების დახმარებით ან წინა სამსახურში დამყარებული კონტაქტების მეშვეობით (42%) დასაქმდა, ხოლო სამუშაოს მოძიების ისეთ ფორმალურ მეთოდს, როგორიც არის კონკურსში მონაწილეობა – დასაქმებულთა 23%-მა მიმართა. შეიძლება ითქვას, რომ სამუშაოს ძიებასთან დაკავშირებული გზების მიხედვით, დასაქმებული და სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტები ერთმანეთისგან არ განსხვავდებიან და ორივე შემთხვევაში, უფრო მეტად დასაქმების არაფორმალურ გზებს მიმართავენ. ამ თვალსაზრისს ადასტურებს სხვა კვლევებიც (ბენდელიანი და სხვები, 2014; CRRC, 2013). შეიძლება ითქვას, რომ დღესდღეობით, საქართველოში სამსახურის შოვნის ყველაზე ეფექტური გზა არაფორმალური ურთიერთობების, ნაცონბობის გამოყენება. სწორედ ამ მოსაზრებას ავითარებს ჰუსეინი (2014), რომელიც საუპრობს მთლიანად სამხრეთ კავკასიაში, მათ შორის საქართველოშიც, არაფორმალური ურთიერთობების ქსელის როლზე ეკონომიკაში, დასაქმების სფეროს ჩათვლით.

რაც შეეხება საკუთარი უნარების გაუმჯობესების მიზნით განხორციელებულ აქტივობებს, როგორც პერინისა და ბრჩიჩის კვლევა (2014) ადასტურებს, არაფორმალური განათლება (გადამზადება და პროფესიული განვითარება ტრენინგების საშუალებით და ა.შ.) დასაქმების შესაძლებლობას ზრდის, რაც იმით არის გამოწვეული, რომ თანამედროვე შრომის ბაზარი მუდმივ განახლებას, მოქნილობას და ახალი უნარების და კომპეტენციების ათვისებას, ან არსებულის განახლებას და დახვეწას მოითხოვს. ამასთან, დამსაქმებლები ნაკლებად არიან მოტივირებულნი, გადამზადონ კადრები. კერძოდ, როგორც ერთ-ერთი კვლევა გვიჩვენებს, დამსაქმებლების მხოლოდ 8% გამოთქვამს მზაობას, საკუთარი ადამიანური თუ ფინანსური რესურსების ხარჯზე აუმაღლოს თანამშრომლებს კვალიფიკაცია (ახალგაზრდა მეცნიერთა კავშირი „ინტელექტი“, 2015). შესაბამისად, არაფორმალური განათლების მიღებას, უმეტესად, თავად სამსახურის მაძიებლები ცდილობენ. ამდენად, მნიშვნელოვანია, თუ რამდენად არიან ისინი მოტივირებულნი ან აქვთ რესურსი, რომ გადამზადნენ და უფრო კონკურენტუნარიანები გახდნენ. ჩვენი მონაცემების თანახმად, სამსახურის მაძიებელ რესპონდენტთა 91%-ს არ მიუღია

მონაწილეობა რაიმე სახის ტრენინგში ბოლო 12 თვის განმავლობაში. შეიძლება ითქვას, რომ სამსახურის მაძიებელთა დიდი უმრავლესობა დასაქმების ბაზარზე არც ამ მხრივ არის კონკურენტუნარიანი.

## შემაჯამებელი დისკუსია

დემოგრაფიული მაჩვენებლების გაანალიზების შედეგად შეიძლება ითქვას, რომ ეკონომიკურად აქტიური, სამსახურის მაძიებელი მოსახლეობის ნახევარზე მეტს 25-44 წლამდე ასაკის რესპონდენტები შეადგენენ, რომელთა შორისაც მამრობითი სქესის რესპონდენტები ჭარბობენ. ამის საპირისპიროდ, ქალები საქმიანობის სტატუსის მიხედვით გადანაწილებულები არიან სხვადასხვა კატეგორიაში, განსაკუთრებით კი „დაკავებული ვარ საოჯახო საქმიანობებით“ კატეგორიაში. რეგიონების მიხედვით შემდეგი ტენდენცია იკვეთება – უფრო დიდი ნაწილი სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტებისა ქალაქში ცხოვრობს, თუმცა გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ სოფლად უმუშევრობის მაჩვენებელი ავტომატურად მცირდება სოფლის მეურნეობაში თვითდასაქმებულების შეყვანის ხარჯზე.

განათლების თვალსაზრისით, სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტების 61%-ს საშუალო სკოლის საფეხურზე მაღალი განათლება აქვს (პროფესიული ან უმაღლესი), ანუ საშუალო ან მაღალი კვალიფიკაციის მუშახელის კატეგორიაში თავსდება, რაც პირდაპირ მეტყველებს შრომის ბაზარზე არსებულ ღრმა პრობლემებზე. თუმცა, მიუხედავად ზემოაღნიშნული მდგომარეობისა, სასურველი სამსახურის საშოვნელად, რესპონდენტების უმრავლესობა (განათლების საფეხურის და წარსულში დასაქმებულის სტატუსის მიუხედავად) განათლების საკმარის საფეხურად სწორედ უმაღლეს განათლებას ასახელებს. ამასთან, ის რესპონდენტები, რომელთაც უმაღლესი განათლება მიიღეს, მთავარ მოტივაციად, პირველ რიგში, დასაქმების კარგ შესაძლებლობას აღნიშნავენ, თუმცა, როგორც მონაცემები გვიჩვენებს, დაუსაქმებელთა უფრო დიდი წილი უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტებზე მოდის, ვიდრე განათლების ყველაზე დაბალი საფეხურის მქონე რესპონდენტებზე. შესაბამისად, თავად რესპონდენტების მოსაზრება, რომ სასურველი სამუშაოს საშოვნელად უმაღლესი განათლებაა საჭირო, შესაძლოა შეუსაბამო იყოს ეროვნულ შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებთან, რომელიც, გარკვეული კვლევების თანახმად, სწორედ დაბალკვალიფიციურ მუშახელს ითხოვს, ანუ არსებობს დისბალანსი დმოთხოვნა-მიწოდების კუთხით. ალტერნატიული მოსაზრებით, ბაზარზე არის მოთხოვნა მაღალი კვალიფიკაციის კადრებზეც, მაგრამ ამ კატეგორიაში შემავალი კადრების რეალური ცოდნა და უნარები განსვლაშია შესასრულებელი სამუშაოსთვის საჭირო კომპეტენციებთან. ამ თვალსაზრისს მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის (IOM) მიერ ჩატარებული კვლევა (2012) ადასტურებს, რომლის თანახმადაც, ერთ-ერთი ძირითადი მიზეზი, რის გამოც დამსაქმებლები საჭირო კადრებს ვერ პოულობენ, აპლიკანტების თეორიული და პრაქტიკული ცოდნის ნაკლებობაა.

ამ მოსაზრებას ასევე ამყარებს ის ფაქტიც, რომ ჩვენ შერჩევაში მყოფი უმა-

ღლესი განათლების მქონე, სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტების უმრავლესობა საშუალო, ან საშუალოზე დაბალი ქულით აფასებს საკუთარ უნარებს, რომლებიც უმაღლეს საგანმანათლებლო სისტემაში აითვისა. ხოლო იმის გათვალისწინებით, რომ დაუსაქმებელი რესპონდენტების 31%-მა უმაღლესი განათლება თანამედროვე, ბოლონის სისტემაში მიიღო, მაგრამ მაინც უარყოფითად აფასებს საკუთარ კომპეტენციებს, გარკვეულწილად ადასტურებს საქართველოში დღესდღეობით არსებული საგანმანათლებლო სისტემის უუნარობას, მოამზადოს თანამედროვე, კონკურენტული და ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მყოფი კვალიფიციური კადრები, რომლებიც სათანადო კომპეტენციებს და უნარებს ფლობენ.

გარდა ფორმალურ საგანმანათლებლო სისტემაში ათვისებული უნარებისა, დასაქმებისათვის ასევე მნიშვნელოვანია არაფორმალური განათლების მეშვეობით მიღებული უნარები, სამუშაოს მოძიების ხერხები და შემოთავაზებების ტიპები, რომლებსაც სამსახურის მაძიებლები თანხმდებიან. როგორც ირკვევა, რესპონდენტები, რომლებიც სამსახურს ექცევნ, ვერ ახერხებენ პროფესიულ განვითარებას არაფორმალური განათლების (მაგ. ტრენინგების) მეშვეობით, რაც თავის მხრივ ხელს უწყობს შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებსა და აპლიკანტის საკვალიფიკაციო უნარებს შორის შეუსაბამობის შენარჩუნებას.

რაც შეეხება იმ გზებს, რომლითაც სამსახურის მაძიებლები ექცევნ სამუშაოს – როგორც ირკვევა სამსახურის მაძიებელი რესპონდენტები, დასაქმებული რესპონდენტების მსგავსად სამუშაოს მოსაძიებლად არაფორმალურ მეთოდებს უფრო მიმართავენ, ვიდრე ფორმალურს. კერძოდ ნაცნობობას, რაც, სავარაუდოდ, ამ მეთოდის ეფექტიანობით არის განპირობებული. ხოლო იმისთვის, რომ სამუშაო ჰქონდეთ, ყველაზე მეტ მზაობას დროებით სამუშაოზე მუშაობასა და ახალი უნარების ათვისებაზე იჩენენ, რაც სავარაუდოდ იმით არის გამოწვეული, რომ ორივე შემთხვევაში, ალქმული სარგებელი უფრო მეტია, ვიდრე დანახარჯი. ამის საპირისპიროდ შრომითი მიგრაცია ქვეყნის შიგნით, ან ქვეყნის ფარგლებს გარეთ ყველაზე ნაკლებად სასურველ შემოთავაზებად აღიქმება. ამასთან, ისეთი ფაქტორები, როგორიცაა ასაკის ზრდა, ქორწინებაში ყოფნა და მდედრობითი სქესი, განსაკუთრებით არის ასოცირებული მიგრაციისადმი დაბალ მზაობასთან.

## ნაცილი 3. ორომითი კაჟოფილება

### კონტექსტი

შრომითი კმაყოფილება შრომის ბაზრის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ასპექტს წარმოადგენს. სხვადასხვა სამეცნიერო ლიტერატურის თანახმად, ორგანიზაციული წარმატებისთვის აუცილებელია, თანამშრომლებს დადებითი დამოკიდებულება ჰქონდეთ და კმაყოფილებას გამოთქვამდნენ სამსახურის მიმართ; აღნიშნული ეხმარება ინდივიდს, უფრო მეტი მონძომებით შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობა, რაც, თავის მხრივ, ორგანიზაციის წარმატებულ საქმიანობაზე აისახება (Deepak, 2016; Mat Ali et al., 2013). წინამდებარე ქვეთავი ეხება სამუშაო ადგილზე ზოგად შრომით კმაყოფილებას და მის განმსაზღვრელ ფაქტორებს. ქვეთავში მოცემული ემპირიული მონაცემები ასახავს სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის მიერ 2016 წელს ჩატარებული კვლევის მონაცილე დაქირავებით დასაქმებული პერსონალის შრომით კმაყოფილებას. დაქირავებით დასაქმებულებში არ მოიაზრება სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული პირები, რომლებიც ნატურალურ მეურნეობას ეწევიან (არ აქვთ ფინანსური სარგებელი სოფლის მეურნეობიდან). წინამდებარე ქვეთავი, ასევე, არ განიხილავს თვითდასაქმებულ მოსახლეობას (თუნდაც ეკონომიკური სარგებლის მქონეს), ვინაიდან აქ საუბარია ორგანიზაციის შიგნით დასაქმებული პირების კმაყოფილებასა და მათი თვალით დანახულ ზოგად ორგანიზაციულ კლიმატზე. ზემოთქმულის გათვალისწინებით, წარმოდგენილ ანალიზში მოხვედრილ რესპონდენტთა საერთო ერთობლიობა 391 ადამიანს შეადგენს, მათ შორის 47% ქალია, ხოლო 53% – კაცი.

სანამ უშუალოდ ემპირიული მონაცემების ანალიზზე გადავალთ, აუცილებელია განისაზღვროს, რა იგულისხმება შრომით კმაყოფილებაში. შრომითი კმაყოფილება მიჩნეულია დადებით ემოციურ მდგომარეობად; რომელსაც დაქირავებული თანამშრომლის მიერ შესრულებულ „სამუშაოს დაფასება“ განაპირობებს (Lock, 1976 in Dugguh & Ayaga, 2014). ეს არის ინდივიდის სუბიექტური დამოკიდებულება სამსახურის მიმართ, ანუ რა დოზით მოსწონს ან არ მოსწონს მას საკუთარი სამსახური (Lyord, 2000 in Mat Ali et al., 2013); ხოლო მოწონება-არმოწონებას სხვადასხვა ფაქტორი განსაზღვრავს. შრომითი კმაყოფილების მიმართულებით ერთ-ერთი ყველაზე გავლენიანი თეორია ფრედერიკ ჰერცბერგმა განვითარა, რომლის თანახმად, შრომით კმაყოფილებას ორი ფაქტორი განაპირობებს: მოტივაცია და „ჰიგიენა.“ მოტივაცია შინაგან (*intrinsic*) ფაქტორებზეა დამოკიდებული, როგორიცაა ინდივიდის სამსახურთან დაკავშირებული პირადი მიღწევები, ამ მიღწევების აღიარება და დაფასება, თავად შესასრულებელი სამუშაო, პასუხისმგებლობის განცდა, და დანინაურების პერსპექტივები. შინაგანი ფაქტორები ანუ მოტივატორები ინდივიდის კმაყოფილების განცდას განსაზღვრავენ სამსახურის მიმართ. „ჰიგიენა“ დამოკიდებულია გარეგან (*extrinsic*) ფაქტორებზე, როგორიცაა ხელფასი, სტატუსი, უსაფრთხოების განცდა, ხელმძღვანელებთან და თანამშრომლებთან ურთიერთობები, ორგანიზაციული პოლიტიკა და სამუშაო გარემო. გარეგანი ფაქტორები კი, ჰერცბერგის თანახმად, უკმაყოფილების გამომწვევია დასაქმებულებში (Herz-

berg, 1987). როგორც ალინიშნა, ავტორი ერთმანეთისგან მიჯნავს შრომით კმაყოფილებას და შრომით უკმაყოფილებას, თუმცა მათ არა ურთიერთშემავსებელ ცნებებად განიხილავს, რაც გულისხმობს, რომ ადამიანი შესაძლოა ერთდროულად სამსახურით კმაყოფილიც იყოს და უკმაყოფილოც (იქვე, გვ. 8).

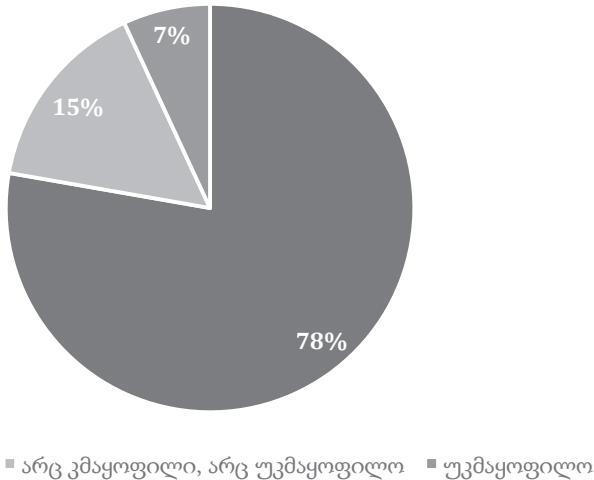
ჰერცბერგის თეორიის მიხედვით, „ჰიგიენური“ ფაქტორების პოზიტიურმა ან ნეგატიურმა ცვლილებამ მხოლოდ შრომითი უკმაყოფილების შემცირება ან გაზრდა შეიძლება გამოიწვიოს, მას გავლენა არ ექნება შრომით კმაყოფილებაზე. და პირიქით, მოტივაციის ფაქტორების ცვლილება გავლენას მხოლოდ შრომით კმაყოფილებაზე იქონიებს და არა შრომით უკმაყოფილებაზე. თუმცა, კრიტიკოსთა აზრით, ჰერცბერგი არ აკონკრეტებს, თუ როგორ შეიძლება გაიზომოს შინაგანი ფაქტორები ან მოტივატორები, რაც აღნიშნული თეორიის ემპირიულად შემოწმების შესაძლებლობას ართულებს (Hackman & Oldham, 1976).

ჰერცბერგის თეორიის ალტერნატიული თეორია ჰეკმანმა და ოლდემმა ჩამოაყალიბეს, რომლებმაც შრომითი კმაყოფილების განმსაზღვრელად ხუთი ფაქტორი დაასახელეს: ავტონომია, უკუკავშირი, უნარების მრავალფეროვნება, სამუშაოს არსი („იდენტობა“) და ამ სამუშაოს მნიშვნელობა (Hackman & Oldham, 1974, in Mat Ali et al., 2013). ავტონომიაში იგულისხმება, თუ რამდენად თავისუფლად და დამოუკიდებლად იღებს ინდივიდი გადაწყვეტილებებს სამუშაოს დაგეგმვის შესახებ. უკუკავშირი გულისხმობს ინდივიდის მიერ შესრულებულ სამუშაოზე/დავალებაზე მისი ხელმძღვანელობის რეაქციას. უნარების მრავალფეროვნება იმ უნარების ერთობლიობას მოიაზრებს, რომელიც დასაქმებულს სამსახურში დაკისრებული მოვალეობების შესასრულებლად ესაჭიროება. სამუშაოს არსი („იდენტობა“) დაქირავებულ თანამშრომელს ანიჭებს განცდას, რომ მისი სამუშაო ღირებულია, შესაბამისად, მოტივაციას უმაღლებს, უკეთ შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობები. სამუშაოს მნიშვნელობა ანუ სასარგებლო საქმე კი იმით განისაზღვრება, თუ რა გავლენას ახდენს ის უშუალოდ ამ ორგანიზაციაში თუ მის მიღმა მომუშავე სხვა ადამიანების ცხოვრებასა თუ სამსახურზე (იქვე, გვ. 47-48). უნდა აღინიშნოს, რომ ჰეკმანისა და ოლდემის სამუშაოს მახასიათებლების მოდელი (Job Characteristics Model) შრომითი კმაყოფილების განმსაზღვრელ ფაქტორად არ განიხილავს ინდივიდის კმაყოფილებას შემოსავლით, რაც ჩვენი კვლევის შედეგების მიხედვით, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი განმსაზღვრელი ფაქტორია.

## მონაცემთა ანალიზი

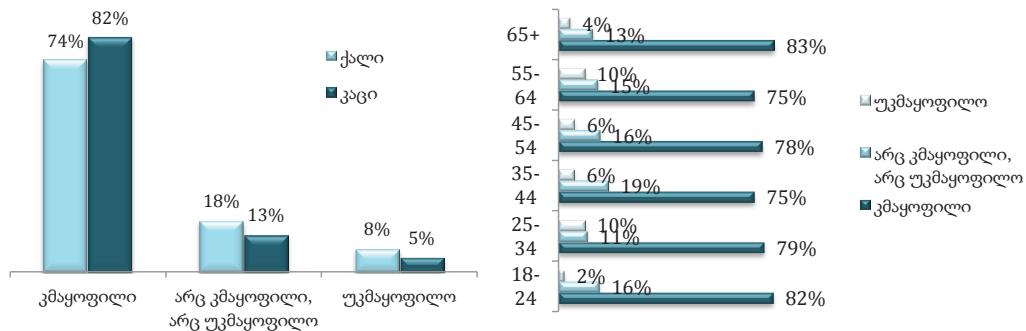
როგორც ალინიშნა, წინამდებარე ქვეთავში განხილულია მხოლოდ დაქირავებით დასაქმებულთა შრომითი კმაყოფილება და ის არ მოიცავს თვითდასაქმებულთა შეხედულებებს. კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ დაქირავებით დასაქმებულ რესპონდენტთა (N=391) შორის, შრომით კმაყოფილებას გამოკითხულთა 78% გამოჟვამს, ხოლო 7% უკმაყოფილოა სამსახურით.

**დიაგრამა 3.1. ზოგადი შრომითი კმაყოფილება**



შრომითი კმაყოფილების კუთხით, სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება არ ვლინდება სქესის და ასაკის ნიშნით. კაცი რესპონდენტების შემთხვევაში, 82% კმაყოფილია სამსახურით, ხოლო ქალების შემთხვევებაში, შრომით კმაყოფილებას 74% გამოხატავს. ყველა ასაკობრივ კატეგორიაში სამსახურით კმაყოფილთა მაჩვენებელი 75-83% მერყეობს.

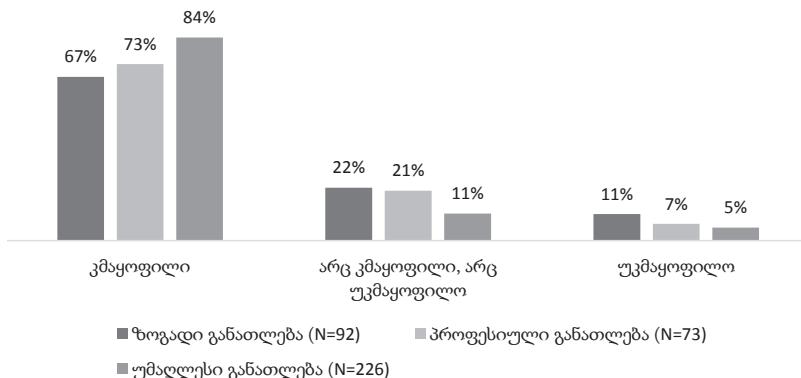
**დიაგრამა 3.2. შრომითი კმაყოფილება სქესისა და ასაკის მიხედვით**



შრომითი კმაყოფილება ვარირებს განათლების დონის მიხედვით. უმაღლესი განათლების მქონე დასაქმებულთა 84% კმაყოფილია სამსახურით მაშინ, როცა ზოგადი განათლების მქონე დასაქმებულთა მხოლოდ 67% გამოთქვამს სამსახურით კმაყოფილებას. რაც შეეხება პროფესიული განათლების მქონე დასაქმებულთა შრომით კმაყოფილებას, აღნიშნული მაჩვენებელი 73%-ია. თუმცა კორელაცია განათლებასა და შრომით კმაყოფილებას შორის საკმაოდ სუსტია ( $r=.14$ ,  $p<.05$ ). აღნიშნული შესაძლოა დამოკიდებული იყოს ანაზღაურების ოდენობაზე. როგორც ანგარიშის წინა თავებშია მოცემული, ზოგადი და პროფესიული განათლების მქონე დაქირავებით დასაქმებულთა უმრავლესობის (ზოგადი განათლება – 75%; პროფესიული განათლება – 84%) თვიური შემოსავალი 600 ლარამდეა, მაშინ როცა უმაღლესი განათლების მქონე დასაქმებულების შემთხვევაში, 600 ლარამდე შემოსავალი უფრო ნაკლებს – 63% აქვს; ხოლო

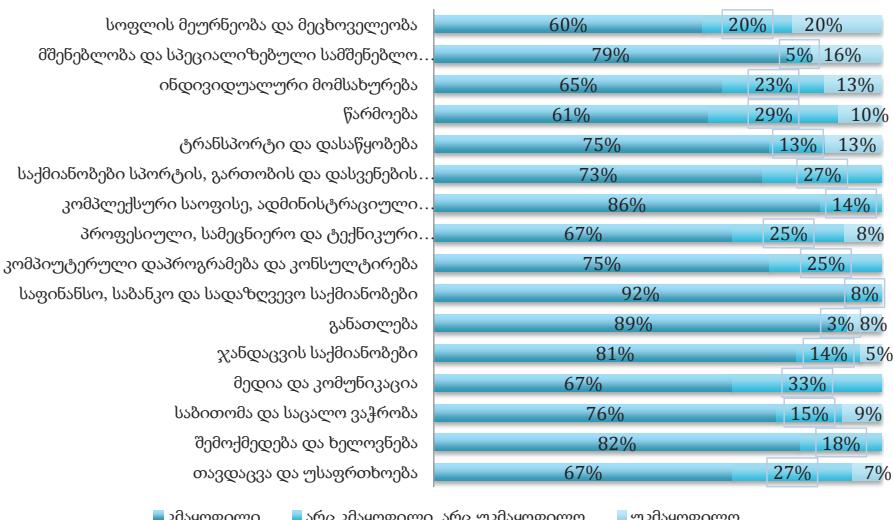
დანარჩენების, 37%-ის თვიური შემოსავალი აღემატება 600 ლარს და 16%-ის შემთხვევაში აჭარბებს 1000 ლარს. იქიდან გამომდინარე რომ ხელფასი შრომითი კმაყოფილების ერთ-ერთი განმაპირობებელი ფაქტორია, ხოლო განათლების დონის ზრდასთან ერთად მცირდება, თუმცა მაინც იზრდება საშუალო ხელფასის ოდენობა, გასაკვირი არ არის, რომ განათლებასა და შრომითი კმაყოფილებას შორის კავშირი არსებობს.

### დიაგრამა 3.3. შრომითი კმაყოფილება განათლების დონის მიხედვით (N=391)



შრომითი კმაყოფილების კუთხით, სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება არ ვლინდება დასაქმების სექტორის მიხედვით: საჯარო სექტორში დასაქმებულთა 77%, ხოლო კერძო სექტორში დასაქმებულთა 83% კმაყოფილებას გამოთქვამს სამსახურის მიმართ. უნდა აღინიშნოს, რომ განსაკუთრებით კმაყოფილებას გამოთქვამს საბანკო-საფინანსო და სადაზღვევო (92%), განათლებისა (89%) და ადმინისტრაციულ სფეროში (86%) დასაქმებული პერსონალი, ხოლო ყველაზე ნაკლებ კმაყოფილებას – სასოფლო-სამეურნეო (60%), წარმოებასა (61%) და ინდივიდუალური მომსახურების (65%) სფეროში დასაქმებული პერსონალი [იხ. დიაგრამა 3.4].

### დიაგრამა 3.4. შრომითი კმაყოფილება დასაქმების სფეროს მიხედვით



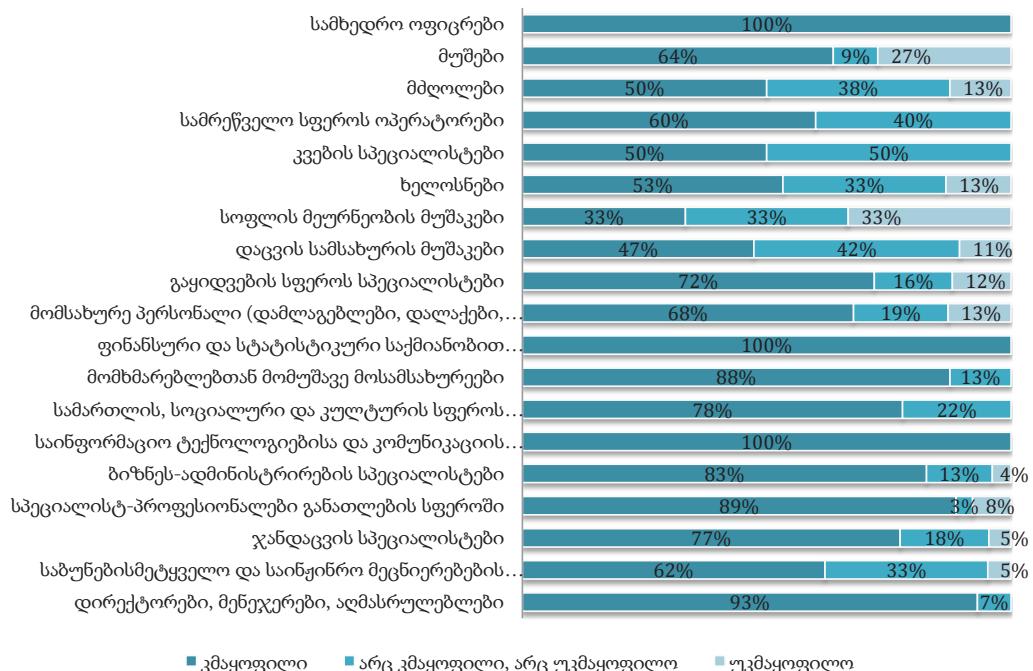
რაც შეეხება შრომით კმაყოფილებას დასაქმებულთა სამსახურებრივი პოზიციის მიხედვით, მაღალ შრომით კმაყოფილებას გამოთქვამენ შემდეგ პოზიციებზე მომუშავე რესპონდენტები: ფინანსების სფეროში დასაქმებული სპეციალისტები (100%), საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და კომუნიკაციის სპეციალისტები (100%), სამხედრო ოფიცრები (100%), მენეჯერები და დირექტორები (93%), მომსახურების სფეროში მომუშავე სპეციალისტები (88%) და განათლების სფეროს სპეციალისტები (89%). ყველაზე ნაკლებად შრომით კმაყოფილებას გამოხატავენ სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული მუშავები (33%), დაცვის სამსახურის მუშავები (47%), მძღოლები (50%), კვების სპეციალისტები (50%) და ხელოსნები (53%) [იხ. დიაგრამა 3.5].

უნდა აღინიშნოს, რომ შრომით კმაყოფილებას უფრო მეტად იმ პოზიციაზე მომუშავე პერსონალი გამოხატავს, რომლებიც მაღალი კვალიფიკაციის პროფესიებს წარმოადგენენ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული კლასიფიკაციების, ISCO 2008 თანახმად, პოზიციების კატეგორიებად დაყოფა დამოკიდებულია იმ უნარებზე, რომლებიც საჭიროა ამა თუ იმ პოზიციისთვის (ISCO-08, 2012). უნარების პირველ ქვეკატეგორიაში (Skill Level 1) გაერთიანებულია ისეთი პროფესიები, რომლებიც მარტივ ფიზიკურ და რუტინულ სამუშაოს მოითხოვენ. აღნიშნული დონე მოითხოვს მხოლოდ ნერა-კითხვისა და მარტივი არითმეტიკის ცოდნას. უნარების მეორე ქვეკატეგორია (Skill Level 2) აერთიანებს ისეთ პოზიციებს, რომლებიც ელექტრონულ მოწყობილობასთან მუშაობას მოითხოვს; შესაბამისად, ამ ქვეკატეგორიისთვის საჭიროა სრული ან არასრული საშუალო განათლების ქონა მაინც. უნარების მესამე ქვეკატეგორია (Skill Level 3) კომპლექსურ და სპეციფიკურ პოზიციებს აერთიანებს, რომელთათვისაც აუცილებელია მაღალ დონეზე განვითარებული აზროვნებისა და კომუნიკაციის უნარები და უმაღლესი განათლების პირველი საფეხურის გავლა (ბაკალავრის ხარისხი); ხოლო მე-4 ქვეკატეგორია (Skill Level 4) მოიცავს მაღალი დონის პოზიციებს, როგორიცაა აღმასრულებელი დირექტორები, ფინანსისტები, ა.შ. ამ ქვეკატეგორიისთვის დამახასიათებელია მაღალი დონის ანალიტიკური, ინტერპერსონალური და კომუნიკაციის უნარების არსებობა და უმაღლესი განათლების მეორე ან მესამე საფეხურების დამადასტურებელი ხარისხი (მაგისტრის ან დოქტორის ხარისხი) (ISCO-08, 2012, გვ. 23-24).

დიაგრამა 3.5-ზე მოცემული მონაცემები ცხადყოფს, რომ შრომით კმაყოფილებას განსაკუთრებით მე-3 და მე-4 ქვეკატეგორიის პოზიციებზე დასაქმებული რესპონდენტები გამოთქვამენ, ხოლო ნაკლებ კმაყოფილებას – მე-2 ქვეკატეგორიის პოზიციებზე დასაქმებული რესპონდენტები. შრომითი უკამაყოფილების თვალსაზრისით, მაღალ უკამაყოფილებას გამოთქვამენ სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული მუშავები (33%) და მუშები (27%). აღნიშნული განსხვავება ადასტურებს პოფსტედეს მიერ განვითარებულ აზრს, რომ ისეთ პოზიციებზე მომუშავე პერსონალი, რომელსაც უმაღლესი განათლება სჭირდება (უნარების მე-3 და მე-4 ქვეკატეგორიის მქონე), შინაგან ფაქტორებს ანუ მოტივატორებს უფრო დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ, ხოლო ნაკლები განათლების მქონე ინდივიდები, რომლებიც შედარებით დაბალ პოზიციებზე არიან დასაქმებულები, „ჰიგიენურ“ გარეგან ფაქტორებს ანიჭებენ უპირატესობას (პოფსტედე, 2011). შესაბამისად, თუ გავით-

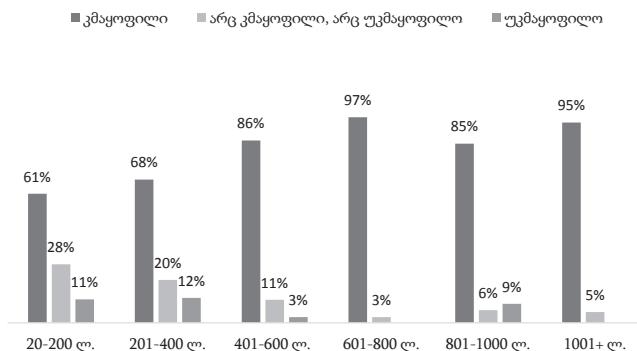
ვალისწინებთ, რომ, ჰერცბერგის თეორიის მიხედვით, შრომით კმაყოფილებაზე შინაგანი ფაქტორები ახდენს გავლენას, სწორედ ამით შეიძლება ავსენათ მე-3 და მე-4 ქვეკატეგორიის პოზიციებზე დასაქმებული რესპონდენტების შრომითი კმაყოფილების შედარებით მაღალი მაჩვენებელი. გარდა ამისა, უნდა აღინიშნოს, რომ იმ პოზიციებზე მომუშავე ჰერსონალის ანაზღაურება, რომლებიც შრომით კმაყოფილებას (მაგალითად, სამხედრო ოფიცრები, დირექტორები) გამოთქვამენ, მაღალია დანარჩენ პოზიციებთან შედარებით [იხ. დიაგრამა 1.4], გვ. 17).

### დიაგრამა 3.5. შრომითი კმაყოფილება სამსახურებრივი პოზიციის მიხედვით



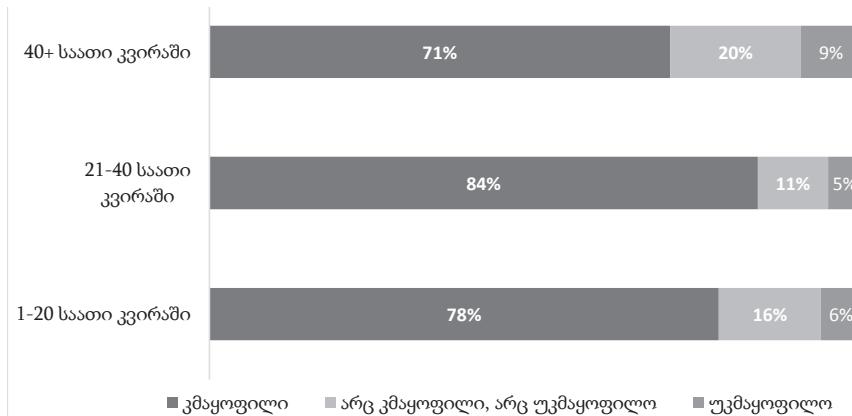
მნიშვნელოვანია შრომითი კმაყოფილების განსაზღვრა დაქირავებით დასაქმებულთა შემოსავლის მიხედვით. როგორც დიაგრამა 3.6-დან ჩანს, ხელფასის ოდენობის მიუხედავად, იმ პირების ნილი, ვინც კმაყოფილებას გამოთქვამს სამსახურის მიმართ, საკმაოდ მაღალია. დანარჩენ ჯგუფებთან შედარებით, 20-200 და 201-400 ლარის შემოსავლის მქონე რესპონდენტების შემთხვევაში, შრომით კმაყოფილებას 61% და 68% გამოთქვამს; აღნიშნული მაჩვენებელი იზრდება შემოსავლის ზრდასთან ერთად. თუმცა, იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ აღნიშნულ კატეგორიებშიც (20-200 და 201-400 ლარი) შრომითი კმაყოფილება საკმაოდ მაღალია, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ რესპონდენტებისთვის სამსახურის არსებობა, და შესაბამისად, თუნდაც მცირე შემოსავლის არსებობა უკვე საკმარისია იმისთვის, რომ კმაყოფილი იყვნენ სამსახურით.

### დიაგრამა 3.6. შრომითი კმაყოფილება თვიური დაბეგრილი შემოსავლის მიხედვით



აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ შრომითი კმაყოფილებას ყველაზე მეტად სრულ განაკვეთზე (21-40 საათი კვირაში) მომუშავე რესპონდენტები (84%) გამოთქვამენ, ხოლო ყველაზე ნაკლებად – ის რესპონდენტები, რომლებიც 40 საათზე მეტს მუშაობენ კვირის განმავლობაში (71%). ზეგანაკვეთზე (40+ საათი კვირაში) რესპონდენტების საერთო ერთობლიობის 38% მუშაობს, რაც საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელია; მათგან 62%-ს წერილობითი ხელშეკრულება აქვს გაფორმებული, დანარჩენებს კი – ზეპირ-სიტყვიერი ან საერთოდ არ აქვთ. საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება მხოლოდ მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე განისაზღვრება (მუხლი 17, პუნქტი 4); ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურების უპირობო ვალდებულების არარსებობა საშუალებას აძლევს დამქირავებელს, შრომით ხელშეკრულებაში არ გაითვალისწინოს იმ სამუშაო საათების ანაზღაურების საკითხი, რომელიც კვირაში 40 საათს აღემატება [იხ. დიაგრამა 3.7]. ამ კონკრეტული ჯგუფის საშუალო თვიური შემოსავალი კი არ განსხვავდება საერთო პოპულაციის საშუალო შემოსავლის მაჩვენებლისგან და 200-600 ლარის (60%) ფარგლებში მერყეობს. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ ის პირები, რომლებიც 40 საათზე მეტს მუშაობენ კვირაში, არ იღებენ ანაზღაურებას ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებისთვის, რაც ნეგატიურ გავლენას ახდენს მათ სამსახურით კმაყოფილებაზე.

### დიაგრამა 3.7. შრომითი კმაყოფილება სამუშაო განაკვეთის მიხედვით



რათა გაგვეგო, თუ კონკრეტულად რა ფაქტორები ახდენს გავლენას დასაქმე-

ბულების შრომით კმაყოფილებაზე საქართველოში, გადავწყვიტეთ, ზემოთ განხილული ორივე თეორიული მოდელი გამოვვეყენებინა. ჰეკმანისა და ოლდემის სამუშაოს მახასიათებლების მოდელის (JCM) შემთხვევაში, მონაცემთა ანალიზისთვის გავაკეთეთ წრფივი რეგრესიული ანალიზი.<sup>8</sup> დამოკიდებულ ცვლადად გამოვიყენეთ შრომითი კმაყოფილება, ხოლო დამოუკიდებელ ცვლადებად შემდეგი ფაქტორები: ავტონომიურობა, დაქირავებულთა კოგნიტური და ტექნიკური უნარების სუბიექტური შეფასება, საინტერესო სამუშაო და სასარგებლო სამუშაო (რამდენად სარგებლის მომტანია საზოგადოებისთვის). ჩვენი კვლევის ფარგლებში მოპოვებული მონაცემების სპეციფიკიდან გამომდინარე, JCM თეორიული მოდელმა ცვლილება განიცადა: ჰეკმანისა და ოლდემის მიერ განსაზღვრული ფაქტორი – „იდენტობა“, რომელიც გულისხმობს, თუ რამდენად ღირებულად აღიქვამს დასაქმებული საკუთარ საქმიანობას, ჩანაცვლდა ფაქტორით „საინტერესო სამუშაო.“ სტატისტიკური ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ ჩვენი კვლევის შემთხვევაში, ჰეკმანისა და ოლდემის მოდელი არ მუშაობს ( $R^2=-.038$ ,  $F=.499$ ,  $p>.05$ ). სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი არ ფიქსირდება დამოკიდებულ ცვლადსა და მის პრედიქტორებს შორის [იხ. ცხრილი 3.1]. სავარაუდოდ, აღნიშნულს განაპირობებს ის ფაქტი, რომ ჩვენი კვლევის ფარგლებში კორელაცია არ დასტურდება როგორც ავტონომიურობასა და შრომით კმაყოფილებას ( $r=.052$ ,  $p=.675$ ) შორის, ისე კომპეტენციებსა (როგორც კოგნიტურ ( $r=-.024$ ,  $p=636$ ), ასევე ტექნიკურ ( $r=-.03$ ,  $p=.550$ )) და შრომით კმაყოფილებას შორის. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ სხვადასხვა ლიტერატურის თანახმად, ავტონომიურობის ფაქტორი მნიშვნელოვნად განაპირობებს ინდივიდის კმაყოფილებას სამსახურის მიმართ (Nguyen et al., 2003; Amarasinga et al., 2015; Belias et al., 2015). ანალიგიურად, დასაქმებულების უნარების მაღალი მაჩვენებლები განაპირობებს მათ პოზიტიურ დამოკიდებულებას სამსახურის მიმართ (Allen & Velden, 2001).

### ცხრილი 3.1. ჰეკმანისა და ოლდემის სამუშაოს მახასიათებლების მოდელი (JCM).

#### შრომით კმაყოფილების რეგრესიული ანალიზი (მოდელი 1)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.194 <sup>a</sup>	.038	-.038	1.069

**Coefficients<sup>a</sup>**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		4.708	.589		7.998	.000
ავტონომიურობა		.080	.134	.076	.594	.554
მნიშვნელოვანი სამუშაო (ღირებულება საზოგადოებისთვის)		-.136	.140	-.127	-.970	.336
კოგნიტური კომპეტენციები		.177	.179	.124	.986	.328
ტექნიკური კომპეტენციები		.121	.178	.085	.680	.499
საინტერესო სამუშაო		.093	.142	.084	.658	.513

8 წინამდებარე თავში მოცემული ანალიზისთვის გამოყენებულია სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის მიერ 2016 წლის ზაფხულში ჩატარებული რაოდენობრივი კვლევის ( $N=1488$ ) შედეგად მიღებული მონაცემები.

რაც შეეხება ჰერცბერგის ორფაქტორიან თეორიას, ამ შემთხვევაშიც მონაცემთა ანალიზისთვის შევიმუშავეთ წრფივი რეგრესიული მოდელი, რომლისთვისაც გამოვიყენეთ შინაგანი (მოტივატორი) და გარე („ჰიგიენური“) ფაქტორები. დამოკიდებულ ცვლადად ავიღეთ შრომითი კმაყოფილება, ხოლო დამოუკიდებელ ცვლადებად გამოვიყენეთ შემდეგი ცვლადები:

შინაგანი ფაქტორები (მოტივატორები): შემოსავლით სუბიექტური კმაყოფილება, დაწინაურების პერსპექტივების არსებობა სამსახურში, გამოცდილება ამ მიმართულებით (დაწინაურებულა თუ არა რესპონდენტი), სამსახურის დაკარგვის შიში და სამსახური, როგორც არამატერიალური ღირებულება. ბოლო ცვლადი მიღებულია რამდენიმე შინაარსობრივად მსგავსი ცვლადის ერთობლიობით, რომლებიც ეხება სამსახურის არამატერიალურ ასპექტებს: საინტერესო საქმე, სხვების დახმარების შესაძლებლობა და საზოგადოებისთვის სასარგებლო საქმის კეთების შესაძლებლობა.

გარე ფაქტორები („ჰიგიენა“): რეალური ხელფასი (თვიური დაბეგრილი შემოსავალი), სოციალური კაპიტალი სამუშაო ადგილზე (ფორმალური და არაფორმალური ურთიერთობის შეფასება ხელმძღვანელობასა და კოლეგებთან), ავტონომია (აღნიშნული ცვლადი მიღებულია რამდენიმე შინაარსობრივად მსგავსი ცვლადის ერთობლიობით, როგორიცაა დამოუკიდებლად მუშაობა, სამუშაო საათების დროს სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობა, სამუშაო აქტივობების დამოუკიდებლად დაგეგმვის შესაძლებლობა, პირადი საკითხების მოსაგვარებლად სამუშაო საათებიდან დროის გამოყოფა), სტრესული გარემო, ტრენინგების გავლის შესაძლებლობა სამსახურში და სტატუსი (სამსახურებრივი პოზიცია). რეგრესიული მოდელისთვის ასევე გამოვიყენეთ ცვლადი – როლური კონფლიქტი, რაც გულისხმობს სამუშაოსა და ოჯახურ ვალდებულებებს შორის არსებულ დისბალანსს (კონფლიქტს), ანუ რამდენად ხელს უშლის სამუშაო მოვალეობები ოჯახური ვალდებულებების შესრულებას, ან პირიქით.

გარდა ამისა, რეგრესიისთვის გამოვიყენეთ შემდეგი დემოგრაფიული ცვლადები: განათლება, ასაკი, სქესი, სამუშაო გამოცდილება, დასახლების ტიპი და დასაქმების სფერო.

რეგრესიული ანალიზის შედეგად აღმოჩნდა, რომ შრომით კმაყოფილებაზე როგორც შინაგანი, ასევე გარეგანი ფაქტორების ნაწილს აქვს მნიშვნელოვანი გავლენა: შემოსავლით კმაყოფილება; სამსახური, როგორც არამატერიალური ღირებულება; სოციალური კაპიტალი სამუშაო ადგილზე; დასაქმების სფერო, და კონფლიქტი სამსახურსა და ოჯახურ ვალდებულებებს შორის. ხოლო დანარჩენი ცვლადების შემთხვევაში (სქესი, ასაკი, განათლება, რეალური ხელფასი და სხვ.) სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება არ დაფიქსირდა. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ იმ რესპონდენტთაგან, რომლებიც კმაყოფილებას გამოთქვამენ სამსახურის მიმართ, 39% დაწინაურებულა პოზიციურად ან ხელფასის თვალსაზრისით. თუმცა, ამ ორ ცვლადს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი არ ფიქსირდება, შესაბამისად, რეგრესიულ მოდელში, აღნიშნული ცვლადი გავლენას ვერ ახდენს შრომით კმაყოფილებაზე. ნეგატიური კორელაცია ფიქსირდება შრომით კმაყოფილებასა და სამსახურში არსებულ სტრესულ გარემოს შორის ( $r=-.190$ ,  $p=.000$ ), რაც ნიშნავს, რომ შრომით კმაყოფილებაზე სტრესულ გარემოს უარყოფითი გავლენა აქვს: რაც უფრო იმატებს სტრესი, მით უფრო იკლებს კმაყოფილების განცდა. თუმცა, აღნიშნული კორელაცია საკმაოდ სუსტია, შესაბამისად, ვერც ეს ფაქტორი მუშაობს რეგრესიულ მოდელში.

ზემოაღნიშნული ცვლადების კომბინაციამ გვიჩვენა, რომ მოდელი შრომითი კმაყოფილებას 30%-ით ხსნის ( $R^2=.301$ ,  $F=31.25$ ,  $p=.000$ ). ამასთან, შრომით კმაყოფილებაზე განსაკუთრებულ გავლენას ახდენს შემოსავლით კმაყოფილება (41%), ანუ შემოსავლის სუბიექტური აღქმა და არა რეალური ხელფასი, რასაც მოსდევს სამსახურის არამატერიალური ღირებულება (24%). როგორც ზემოთ აღინიშნა, მოცემულ ფაქტორში გაერთიანებულია რამდენიმე ცვლადი, როგორიცაა საინტერესო საქმე და საზოგადოებისთვის სასარგებლო საქმის კეთების შესაძლებლობა. ასევე, დაქირავებით დასაქმებული რესპონდენტებისთვის მნიშვნელოვანია სოციალური კაპიტალის (15%) არსებობა სამსახურში. რაც შეეხება კონფლიქტს სამსახურსა და ოჯახურ ვალდებულებებს შორის, აღნიშნული პრედიქტორი 12%-ით განაპირობებს შრომით კმაყოფილებას, თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ორ ცვლადს შორის ნეგატიური კორელაციაა, რაც გულისხმობს, რომ რაც უფრო მატულობს როლური კონფლიქტი, მით უფრო მცირდება რესპონდენტთა შრომითი კმაყოფილება [იხ. ცხრილი 3.2].

### **ცხრილი 3.2. ჰერცბერგის ორფაქტორიანი თეორია. შრომით კმაყოფილების რეგრესიული ანალიზი (მოდელი 2)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 <sup>a</sup>	.311	.301	1.028

**Coefficients<sup>a</sup>**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.858	.210		18.358	.000
სოციალური კაპიტალი	.188	.057	.149	3.307	.001
სამსახურის არამატერიალური ღირებულება	.319	.062	.236	5.129	.000
დასაქმების სფერო	.021	.007	.129	2.843	.005
ხელფასით კმაყოფილება (სუბიექტური აღქმა)	.522	.058	.408	9.005	.000
როლური კონფლიქტი	-.144	.052	-.125	-2.771	.006

გარდა ზემოაღნიშნული მოდელისა (ცხრილი 3.2), მონაცემების ანალიზისთვის შევიმუშავეთ კიდევ ერთი მოდელი მხოლოდ ერთი განსხვავებული ცვლადით: შრომითი კმაყოფილების ასახსნელად, ნაცვლად შემოსავლით კმაყოფილების სუბიექტური აღქმისა, გამოვიყენეთ რესპონდენტთა რეალური ხელფასი. მოდელში დანარჩენი ცვლადების ერთობლიობა არ შეცვლილა, თუმცა შეიცვალა თითოეული ფაქტორის წონა და გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე [იხ. ცხრილი 3.3]. მოდელმა შრომითი კმაყოფილება ახსნა 15%-ით ( $R^2=.152$ ,  $F=14.86$ ,  $p=.000$ ). ამ სახით შეცვლილი მოდელის მნიშვნელობა, სავარაუდოდ, შემდეგით აიხსნება: რესპონდენტებისთვის

მნიშვნელოვანია ხელფასის ქონა იმისთვის, რომ კმაყოფილების გრძნობა ჰქონდეთ სამსახურის მიმართ, განსაკუთრებით ქვეყანაში არსებული დაუსაქმებლობის მაღალი მაჩვენებლისა და სიღარიბის ფონზე (როგორც ქვემოთ მოცემული ცხრილიდან (3.3) ჩანს, რეალური ხელფასი მხოლოდ 19%-ით განაპირობებს შრომით კმაყოფილებას მაშინ, როცა (თუნდაც დაბალი) ხელფასით კმაყოფილება – 41%-ით [იხ. ცხრილი 3.2]. შესაბამისად, თუნდაც დაბალი ხელფასის არსებობა, რიგ სუბიექტურ ფაქტორებთან ერთად (როგორიცაა პოზიტიური არაფორმალური ურთიერთობები სამსახურში და საზოგადოებისთვის სარგებლის მოტანის განცდა), რესპონდენტის შრომით კმაყოფილებაზე ცალსახად პოზიტიურ გავლენას ახდენს [იხ. ცხრილი 3.3].

### **ცხრილი 3.3. შრომით კმაყოფილების რეგრესიული ანალიზი (მოდელი 3)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 <sup>a</sup>	.163	.152	1.141

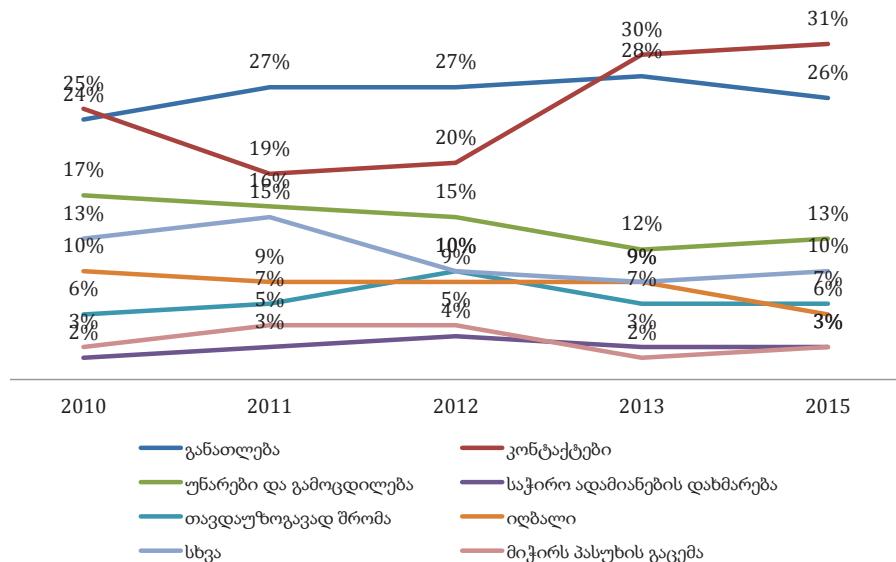
**Coefficients<sup>a</sup>**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.145	.132		38.892	.000
სოციალური კაპიტალი	.228	.059	.184	3.857	.000
სამსახურის არამატერიალური ღირებულება	.360	.065	.264	5.500	.000
დასაქმების სფერო	.017	.008	.098	2.069	.039
როლური კონფლიქტი	-.140	.051	-.130	-2.740	.006
რეალური ხელფასი (დაბეგრილი თანხა)	.000	.000	.186	3.937	.000

ჰერცბერგის თეორიის მიხედვით შექმნილი ორივე მოდელი [ცხრილი 3.2 და 3.3] ცხადყოფს, რომ შრომით კმაყოფილებაზე განსაკუთრებულ გავლენას ახდენს შინაგანი, სუბიექტური ფაქტორები (მაგალითად, ხელფასით კმაყოფილება, სამსახურის არამატერიალურ ღირებულება), ხოლო გარეგან, ობიექტურ ფაქტორებს (მაგალითად, ავტონომიურობას) ეფექტი არ აქვს. როლურ კონფლიქტს, რომელიც ობიექტური ფაქტორია, უარყოფით გავლენა აქვს კმაყოფილებაზე. აღნიშული ადასტურებს ჰერცბერგის თეორიას, თუმცა, აღსანიშნავია, რომ საქართველოს შემთხვევაში, შრომით კმაყოფილებაზე ორ გარეგან ფაქტორს – რეალურ ხელფასს და სოციალურ კაპიტალს – აქვს გავლენა. ჰერცბერგის კლასიურ მოდელსა და ჩვენ მოდელს შორის არსებული ეს განსხვავება შეიძლება აიხსნას საქართველოსთვის დამახასიათებელი სპეციფიკით, სადაც, ზოგადად, ძალიან ძლიერია არაფორმალური, აფექტური (bonding) სოციალური კაპიტალი და ნაკლებადაა განვითარებული ფორმალური, ინსტრუმენტული (bridging) სოციალური კაპიტალი (CRRC, 2011). ისეთ საზოგადოებებს, სადაც არაფორმალური ურთიერთობები ცხოვრების ყველა ასპექტში ძლიერია, მათ შორის სამსახურებრივ ურთიერთობებში, ტრომპენაარსი დიფუზურ საზოგადოებებს უწოდებს (Trompenaars & Hampden-Turner, 1997). დი-

ფუზურ საზოგადოებებში პირადი ურთიერთობები გადაჯაჭვულია საქმიან ურთიერთობებთან. შესაბამისად, შრომით კმაყოფილებაზე სოციალური კაპიტალის, განსაკუთრებით არაფორმალურის, გავლენა სწორედ დიფუზური კულტურის მახასიათებლებით შეიძლება აიხსნას. სამსახურში სოციალური კაპიტალის (როგორც ფორმალურის, ისე არაფორმალურის) მნიშვნელობას ხაზს უსვამს ის ფაქტიც, რომ სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის 2016 წელს ჩატარებული კვლევის თანახმად, ამჟამად დაქირავებით დასაქმებულთა 34% ნაცნობ-მეგობრებისა და სოციალური კონტაქტების საშუალებით დასაქმდა. ამასვე ადასტურებს სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის მიერ 2014 წლის კვლევა გენდერული დისკრიმინაციის შესახებ შრომის ბაზარზე საქართველოში, რომლის თანახმად, რესპონდენტთა 44% სოციალურ კაპიტალს იყენებს სამსახურის ძიებისას, ხოლო 63% სწორედ ამ გზით დასაქმდა (ბენდელიანი და სხვ., 2014. გვ. 4). ანალოგიური ტენდენცია გამოვლინდა კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრის სხვადასხვა წლებში ქვეყნის მასშტაბით ჩატარებული კვლევების შედეგად, რომლის თანახმად, დასაქმებისთვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან წინაპირობად სოციალური კონტაქტების არსებობა აღიქმება. აღნიშნული შეხედულება განსაკუთრებით გაძლიერდა 2012 წლის შემდეგ და 20%-დან 30-31%-მდე გაიზარდა [იხ. დიაგრამა 3.8]. რაც შეეხება, ხელფასის (რეალური, ნომინალური) გავლენას შრომით კმაყოფილებაზე, ამის ახსნა კვლავაც იმ ფაქტით შეიძლება, რომ ხელფასის არსებობა, საქართველოში არსებული სიღარიბის ფონზე, უკვე კმაყოფილების გამომწვევი მოვლენაა.

**დიაგრამა 3.8. დასაქმებისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანია**



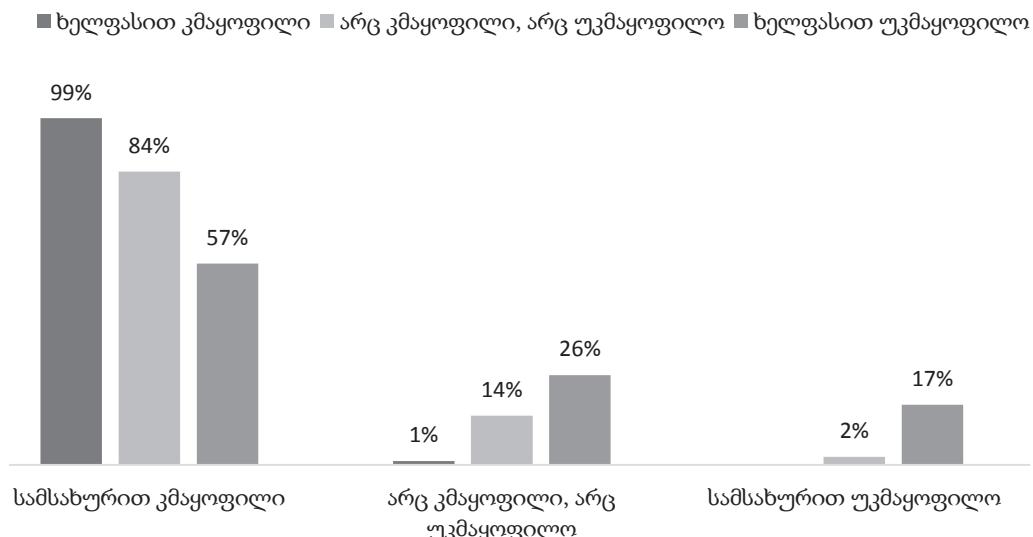
**ნუართ: CRRC, კავკასიის ბარომეტრის დროითი მნიშვნელები – საქართველო**

როგორც უკვე ითქვა, შრომითი კმაყოფილების ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან განსაზღვრელ ფაქტორს ხელფასით კმაყოფილება წარმოადგენს: ანალიზის შედეგად ირკვევა, რომ სამსახურით კმაყოფილთა 34% კმაყოფილია საკუთარი ხე-

ლფასით, 27% – უკმაყოფილოა, ხოლო 39%-ს ნეიტრალური დამოკიდებულება აქვს. ერთი შეხედვით, ერთმანეთისგან დიდად არ განსხვავდება კმაყოფილთა და უკმაყოფილთა პროცენტული მაჩვენებლები. თუმცა, თუ დამოკიდებულ ცვლადად ხელფასით კმაყოფილებას ავიღებთ, ხოლო დამოუკიდებელ ცვლადად – შრომით კმაყოფილებას, ვნახავთ, რომ მონაცემები რადიკალურად იცვლება: ხელფასით კმაყოფილთა 99% კმაყოფილია სამსახურით [იხ. დიაგრამა 3.9]. როგორც ზემოთ მოცემული ცხრილებიდან ჩანს, ხელფასით სუბიექტურ კმაყოფილებას გაცილებით მაღალი წონა აქვს (41%) [იხ. ცხრილი 3.2], ვიდრე რეალური ხელფასის ცვლადს (19%) [იხ. ცხრილი 3.3]. ანუ, როგორც უკვე ითქვა, რესპონდენტებისთვის მნიშვნელოვანია არა თავად ის ფაქტი, თუ რამდენი აქვთ ხელფასი, არამედ ის, რომ მათ აქვთ შემოსავალი ზოგადად.

ამასთან, როგორც უკვე აღინიშნა, რეგრესიულ მოდელში შრომით კმაყოფილებაზე გავლენა არ ჰქონდა რესპონდენტების ასაკს, თუმცა ეს ცვლადი ძალიან მნიშვნელოვანია, ვინაიდან შესაძლოა სხვადასხვა ასაკობრივ ჯგუფში სხვადასხვა ფაქტორები ინვეზდნენ შრომით კმაყოფილებას ან უკმაყოფილებას, მათ შორის ხელფასის სუბიექტური აღქმა და რეალური ხელფასი. აქედან გამომდინარე, გადავწყვიტოთ, შეგვემოწმებინა, თუ რა ფაქტორები ახდენს გავლენას შრომით კმაყოფილებაზე სხვადასხვა ასაკობრივი ჯგუფის შემთხვევაში.

### დიაგრამა 3.9. ხელფასით VS შრომით კმაყოფილება



18-24 წლის ასაკობრივი ჯგუფისთვის პირად შემოსავალსა და სამსახურით კმაყოფილებას შორის სტატისტიკური კავშირი არ დაფიქსირდა ( $r=.165$ ,  $p>.05$ ). თუმცა, ამ ორ ცვლადს შორის კორელაცია იზრდება ასაკობრივი ჯგუფების ზრდასთან ერთად.<sup>9</sup> ეს ადასტურებს, რომ რაც უფრო იზრდება რესპონდენტის ასაკი,

<sup>9</sup> 25-34 და 35-44 ასაკობრივი ჯგუფებისთვის  $r=.546$ ,  $p<.05$  და  $r=.493$ ,  $p<.05$ , ხოლო 45-54 და 55-64 ასაკობრივი ჯგუფისთვის –  $r=.465$  და  $r=.523$ ,  $p<.05$ .

მით უფრო დიდ ყურადღებას აქცევს ის არსებულ თვიურ შემოსავალს. როგორც ცხრილიდან 3.4 ირკვევა, დაქირავებით დასაქმებულთა პირადი საშუალო თვიური დაბეგრილი შემოსავალი დაახლოებით 500-600 ლარამდე მერყეობს ყველა ასაკობრივი ჯგუფისთვის, გარდა 55-64 და 65+ ასაკობრივი ჯგუფებისა. რაც შეეხება ოჯახის საშუალო თვიურ დაბეგრილ შემოსავალს, საინტერესოა ის ფაქტი, რომ 18-24 და 25-34 ასაკობრივი ჯგუფებისთვის აღნიშნული მაჩვენებელი გაცილებით აღემატება სხვა ასაკობრივი ჯგუფების თვიურ შემოსავალს და თვეში 1200 ლარის ფარგლებში მერყეობს.

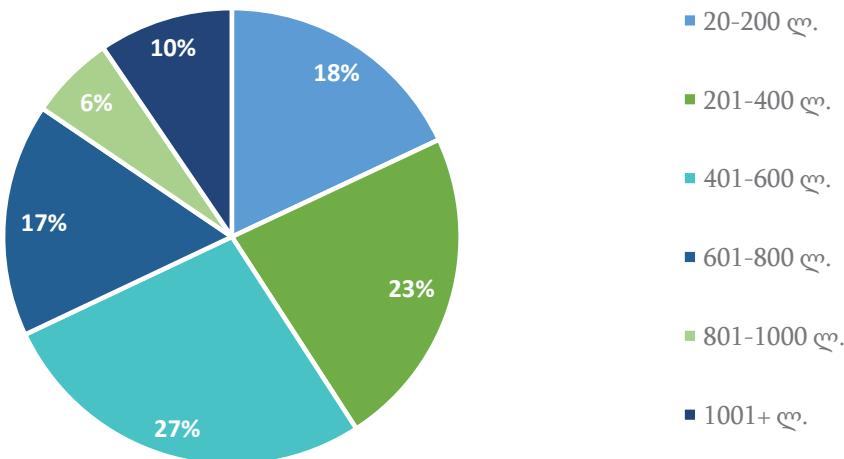
**ცხრილი 3.4. პირადი და ოჯახის საშუალო თვიური შემოსავალი ლარში ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით**

ასაკი ჯგუფი	რესპონდენტთა რაოდენობა	პირადი საშუალო თვიური შემოსავალი (ლარი)	ასაკი ჯგუფი	რესპონდენტთა რაოდენობა	ოჯახის საშუალო თვიური შემოსავალი (ლარი)
18-24	49	536.21	18-24	40	1244.41
25-34	100	621.38	25-34	78	1202.89
35-44	103	524.43	35-44	86	1042.62
45-54	82	540.92	45-54	72	1034.76
55-64	41	414.99	55-64	37	773.38
65+	23	450.04	65+	21	641.06
ჯამი	397	538.23	ჯამი	333	1047.52

18-24 ასაკობრივი ჯგუფისთვის შრომითი კმაყოფილების განმსაზღვრელი ფაქტორების დასადგენად გამოვიყენეთ შემდეგი ოთხი ცვლადისგან შემდგარი მოდელი: სამსახურის პრიორიტეტულობა ხელფასზე, სამსახურის არამატერი-ალური ღირებულება, სამსახურთან დაკავშირებული არასტაბილურობის განცდა და სოციალური კაპიტალი. რეალური ხელფასის და ხელფასით კმაყოფილების ცვლადებს სტატისტიკური მნიშვნელობა არ აქვს. ეს მოდელი 57%-ით ხსნის შრომით კმაყოფილებას ( $R^2=.572$ ,  $F=15.86$ ,  $p=.000$ ). რეგრესიის შედეგად აღმოჩნდა, რომ თავად სამსახურის არსებობის ფაქტი 61%-ით ( $\beta=.610$ ,  $p=.000$ ) განაპირობებს შრომით კმაყოფილებას, ანუ, ის, რომ რესპონდენტს სამსახური აქვს, საკმარი-სია კმაყოფილების განცდის გამოსაწვევად; ხოლო სამსახურის არამატერიალურ ღირებულება (რაშიც იგულისხმება საინტერესო საქმე და საზოგადოებისთვის სა-სარგებლო საქმის კეთება) 67%-ით ( $\beta=.667$ ,  $p=.000$ ) და სოციალური ურთიერთობები 34%-ით ( $\beta=.338$ ,  $p=.004$ ) განაპირობებს კმაყოფილების გრძნობას. ამ ჯგუფის შემთხვევაში, ასევე, დიდი მნიშვნელობა აქვს არასტაბილურობის განცდას ( $\beta=-.218$ ,  $p<.05$ ), რომელიც წევატიურ კორელაციაშია შრომით კმაყოფილებასთან, ანუ რაც უფრო იზრდება იმის შანსი, რომ რესპონდენტებს მოუწიოთ სხვა სამსახურის

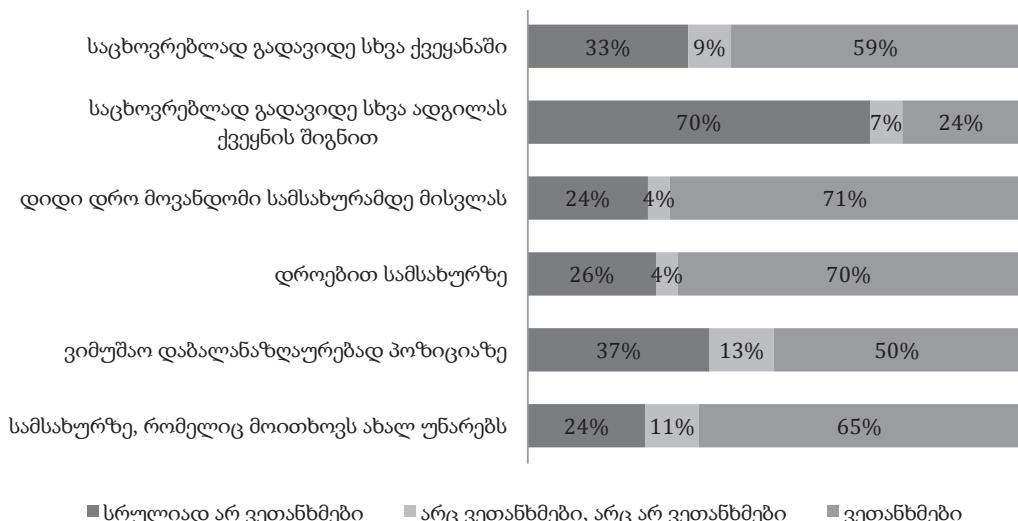
მოძებნა მომდევნო 12 თვის განმავლობაში, მით უფრო იკლებს შრომითი კმაყოფილება. აღნიშნულ ჯგუფის რესპონდენტების შრომითი კმაყოფილების განმსაზღვრელ ფაქტორად არ ფიქსირდება რეალური შემოსავალი და მისით კმაყოფილება. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ისიც, რომ 18-24 ასაკობრივ ჯგუფში დაქირავებით დასაქმებულ რესპონდენტთა 93% ოჯახის წევრებთან ერთად ცხოვრობს, მათი საშუალო პირადი შემოსავალი 536 ლარია, ხოლო ოჯახის თვიური საშუალო შემოსავალი არის 1244 ლარი [იხ. ცხრილი 3.4, დიაგრამა 3.10]. გარდა ამისა, რესპონდენტების 85%-ს მიაჩნია, რომ მათი ფინანსური მდგომარეობა დამაკმაყოფილებელია. ამ ყველაფრის გათვალისწინებით კი, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ 18-24 წლის რესპონდენტებისთვის, რომელთა 45%-ს 2 წელზე ნაკლები სამუშაო გამოცდილება აქვს, კარიერული წინსვლა უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე განვითარების ამ ეტაპზე პირადი ხელფასის არსებობა.

**დიაგრამა 3.10. 18-24 წლის დაქირავებით დასაქმებულთა სახელფასო განაწილება**



როგორც უკვე აღინიშნა, 18-24 ასაკობრივ ჯგუფში შრომითი კმაყოფილების განმსაზღვრელი მნიშვნელოვანი ფაქტორია სამსახურის სტაბილურობა და არა ამჟამინდელი რეალური შემოსავალი. თუმცა, ზოგადად, რესპონდენტთა 95% მიიჩნევს, რომ მაღალი ხელფასის არსებობა მნიშვნელოვანია, ხოლო 50% თანახმა არაა, იმუშაოს დაბალანაზღაურებად სამსახურში. ერთი შეხედვით, ეს განსვლა რეალურ შრომით კმაყოფილებასა და სურვილს შორის პარადოქსულად უდერს, თუმცა, შესაძლოა დამოკიდებული იყოს იმაზე, რომ რესპონდენტები გათვლას მომავალზე აკეთებენ. ანუ, მათთვის ამ ეტაპზე ხელფასს არსებითი მნიშვნელობა არ აქვს, თუმცა გადამწყვეტია მომავალში. რესპონდენტთა 70% თანახმა არ არის, საცხოვრებლად გადავიდეს სხვა ადგილას ქვეყნის შიგნით იმისთვის, რომ ჰქონდეს სამსახური (აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ რესპონდენტთა უმეტესობა (57%) ქალაქში (ცხოვრობს) მაშინ, როცა სხვა ქვეყანაში გადასვლაზე თანახმაა რესპონდენტთა 59% [იხ. დიაგრამა 3.11]. ეს საკმაოდ საინტერესო მონაცემია იმის გათვალისწინებით, რომ 2012-2016 წლებში შრომითი მიგრანტთა საშუალოდ 22% სწორედ ამ ასაკობრივი ჯგუფზე მოდის (საქსტატი, 2016).

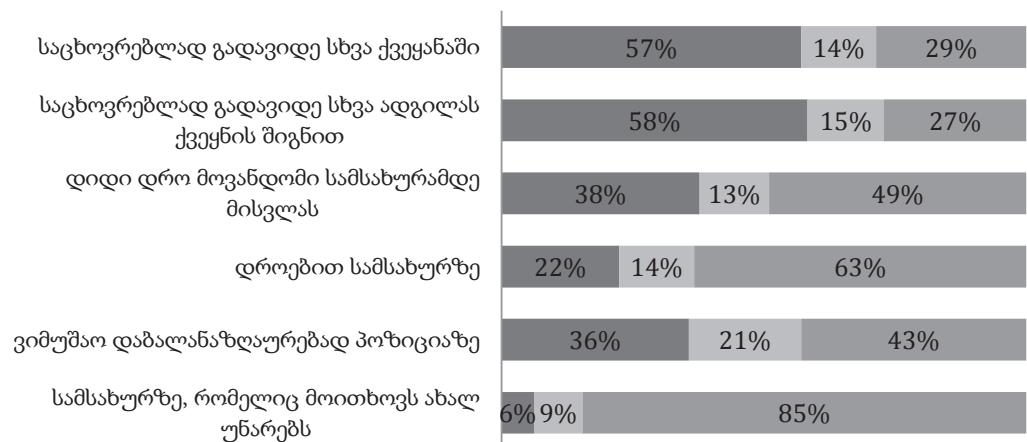
**დიაგრამა 3.11. იმისთვის, რომ უმუშევარი არ დაკრჩე, თანახმა ვარ... (18-24 ასაკობრივი ჯგუფი)**



■ სრულიად არ ვეთანხმები      ■ არც ვეთანხმები, არც არ ვეთანხმები      ■ ვეთანხმები

25-34 ასაკობრივი ჯგუფის შემთხვევაში, შრომით კმაყოფილებას შემდეგი ფაქტორები განაპირობებს: შემოსავლითა ( $\beta=.408$ ,  $p=.000$ ) და, ზოგადად, ფინანსური მდგომარეობით ( $\beta=.224$ ,  $p<.05$ ) კმაყოფილება, დაწინაურების პერსპექტივა ( $\beta=.174$ ,  $p<.05$ ) და სამსახურში ტრენინგების გავლის შესაძლებლობა ( $\beta=.456$ ,  $p=.000$ ). ისევე როგორც წინა ასაკობრივი ჯგუფისთვის, ამ ჯგუფისთვისაც შრომითი კმაყოფილების ერთ-ერთი განმაპირობებელი ფაქტორია სტაპილურობის განცდა. სამსახურის არასტაპილურობა ნეგატიურ გავლენას ახდენს შრომით კმაყოფილებაზე ( $\beta=-.319$ ,  $p=.001$ ). აღნიშნული ცვლადებისგან შემდგარი მოდელი 49%-ით ხსნის 25-34 ასაკობრივი ჯგუფში შრომით კმაყოფილებას ( $R^2=.492$ ,  $F=16.36$ ,  $p=.000$ ). ამ ასაკობრივი ჯგუფის რესპონდენტთა 95% ოჯახის წევრებთან ერთად ცხოვრობს. საშუალო დაბეგრილი თვიური პირადი შემოსავალი 621 ლარია, ხოლო ოჯახის საშუალო თვიური შემოსავალი 1200 ლარს წარმოადგენს. მიუხედავად იმისა, რომ 25-34 ასაკობრივი ჯგუფის ფინანსური მდგომარეობა არსებითად არ განსხვავდება 18-24 ასაკობრივი ჯგუფისგან, მათთვის ხელფასით კმაყოფილება მაინც განაპირობებს შრომით კმაყოფილებას. აღნიშნულის ახსნად შეიძლება ჩაითვალოს ის ფაქტი, რომ ამ უკანასკნელის შემთხვევაში, 62% დაოჯახებულია (მაშინ, როცა 18-24 ასაკობრივ ჯგუფში მხოლოდ 32%-ია დაოჯახებული), შესაბამისად, მათთვის პრიორიტეტს წარმოადგენს ოჯახის ფინანსურ მდგომარეობაზე ზრუნვა. სავარაუდოდ, ოჯახური მდგომარეობაც განაპირობებს იმ ფაქტს, რომ, განსხვავებით წინა ჯგუფისგან, რესპონდენტთა 57-58%-სთვის მიუღებელია სამსახურის შესანარჩუნებლად საცხოვრებლად სხვაგან გადასვლა, როგორც ქვეყნის ფარგლებს შიგნით, ასევე მის მიღმა [იხ. დიაგრამა 3.12].

**დიაგრამა 3.12. იმისთვის, რომ უმუშევარი არ დაკრჩე, თანახმა ვარ... (25-34 ასაკობრივი ჯგუფი)**

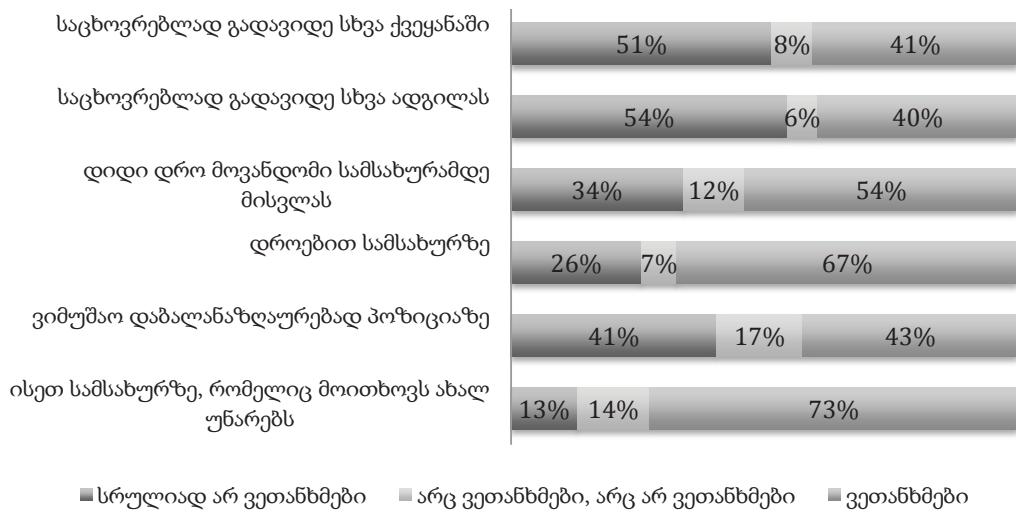


■ სრულიად არ ვეთანხმები ■ არც ვეთანხმები, არც არ ვეთანხმები ■ ვეთანხმები

35-44 ასაკობრივი ჯგუფის შემთხვევაში, შრომითი კმაყოფილება დამოკიდებულია ისეთ ფაქტორებზე, როგორიცაა ხელფასით კმაყოფილება ( $\beta=.455$ ,  $p=.000$ ), დანინაურების პერსპექტივა ( $\beta=.250$ ,  $p=.003$ ) და სოციალური კაპიტალი სამსახურში, ანუ არაფორმალური ურთიერთობა თანამშრომლებსა და მენეჯერებთან ( $\beta=.395$ ,  $p=.000$ ). მოდელი შრომით კმაყოფილებას ხსნის 43%-ით ( $R^2=.426$ ,  $F=23.85$ ,  $p=.000$ ). ამ ასაკობრივი ჯგუფის რესპონდენტთა 77% დაქორწინებულია/ცხოვრობს პარტნიორთან ერთად, ხოლო 58%-ს მცირებლოვანი შვილი(ები) ჰყავს. როგორც ზემოთ აღინიშნა, 35-44 ასაკობრივ ჯგუფში დაბეგრილი საშუალო შემოსავალი 524 ლარია, ხოლო ოჯახის საშუალო თვიური შემოსავალი აღემატება 1000 ლარს. უნდა აღინიშნოს, რომ წინა ასაკობრივ ჯგუფებთან შედარებით, ამ ჯგუფში უფრო მეტია უსაფრთხოების განცდა. მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტთა 65% აღელვებს სამსახურის დაკარგვის შანსი, მათ უმეტესობას (62%) მიაჩნია, რომ მომდევნო 12 თვის განმავლობაში ახალი სამსახურის მოძებნა არ მოუწევთ. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ ამ ჯგუფში 73% თანახმაა, სამსახურის შესანარჩუნებლად ახალი უნარ-ჩვეულები განავითაროს [იხ. დიაგრამა 3.13]. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ რესპონდენტთა 53%-ს გაუვლია სხვადასხვა ტიპის ტრენინგი უნარების გასაუმჯობესებლად ბოლო 12 თვის განმავლობაში, რაც კორელაციაშია შრომით კმაყოფილებასთან ( $r=.277$ ,  $p<0.5$ ). რაც შეეხება უსაფრთხოების ასეთი მაღალ განცდას, შესაძლოა, ეს კავშირში იყოს რესპონდენტების დასაქმების სფეროსთან: ყველაზე დიდი ნაწილი (25%) დასაქმებულია განათლების სფეროში, რომელსაც მოსდევს თავდაცვისა და უსაფრთხოების სფერო (13%). ორივე მიმართულება საჯარო სამსახურს წარმოადგენს, რაც გაცილებით მეტ გარანტიას აძლევს დასაქმებულს, ვიდრე ამას კერძო სექტორი სთავაზობს: საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის თანახმად, საჯარო მოხელე თანამდებობაზე ინიშნება კონკურსის წესით განუსაზღვრელი ვადით (მუხლი 33; მუხლი 34, პუნქტი 1). გარდა ამისა, როგორც მოცემული პუბლიკაციის პირველ თავში აღვნიშნეთ, განათლების სფერო არ ხას-

იათდება სამუშაო პაზრის მოქნილობით, რაც გულისხმობს, რომ რეგულარულად არ ხდება სამუშაო ძალის განახლება და ამ სფეროში მომუშავე ადამიანს ერთგვარ გარანტიასაც აძლევს, რომ მის პოზიციაზე არც ისეთი დიდი კონკურენციაა, ხოლო მოთხოვნა მუდმივად არსებობს (იხ. გვ. 22). რაც შეეხება სამსახურის შესანარჩუნებლად საცხოვრებელი ადგილის გამოცვლას, წინა ჯგუფებთან შედარებით, ამ ასაკობრივ ჯგუფში მხოლოდ 40%-ია თანახმა, საცხოვრებელი ადგილი შეიცვალოს ქვეყნის შიგნით ან მის ფარგლებს გარეთ. შესაძლოა, ესეც დაკავშირებული იყოს სტაბილურობის განცდასთან, თუმცა მათ შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი კავშირი არ ფიქსირდება.

#### **დიაგრამა 3.13. იმისთვის, რომ უმუშევარი არ დავრჩე, თანახმა ვარ... (35-44 ასაკობრივი ჯგუფი)**



45-54 ასაკობრივ კატეგორიაში სამი ფაქტორი განაპირობებს შრომით კმაყოფილებას: შემოსავლით კმაყოფილება ( $\beta=.450$ ,  $p=.000$ ), სოციალური კაპიტალი ( $\beta=.207$ ,  $p<.05$ ) და სამსახურის არამატერიალური ღირებულება ( $\beta=.282$ ,  $p=.005$ ). ამ ასაკობრივი ჯგუფის წარმომადგენელთა 62% ქალია; რესპონდენტთა 28% საგანმანათლებლო სექტორში მუშაობს და მათი საშუალო თვიური შემოსავალი 540 ლარს შეადგენს. 76% დაქორწინებულია და ოჯახის საშუალო თვიური შემოსავალი 1000 ლარს აღემატება. უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ასაკობრივი ჯგუფის შემთხვევაში, გაცილებით მაღალია სტაბილურობის განცდა, ვიდრე წინა შემთხვევაში: რესპონდენტთა 77%-ს მიაჩნია, რომ მომდევნო 12 თვის განმავლობაში სხვა სამსახურის მოძებნა არ დასჭირდებათ, რაც, სავარაუდოდ, კვლავაც გამოწვეულია დასაქმების სფეროს (განათლება) სპეციფიკით. აღნიშნული ფაქტორებისგან შემდგარი მოდელი შრომით კმაყოფილებას 31%-ით ხსნის ( $R^2=.307$ ,  $F=11.95$ ,  $p=.000$ ).

რაც შეეხება 55-64 ასაკობრივ კატეგორიას, მათ შემთხვევაში შრომით კმაყოფილებას მხოლოდ ორი ფაქტორი განაპირობებს: შემოსავლით კმაყოფილება ( $\beta=.469$ ,  $p=.001$ ) და ფიზიკური უსაფრთხოება ( $\beta=.315$ ,  $p<.05$ ). მოდელში წარმოდგენილი ცვლადები აღნიშნული ასაკობრივი ჯგუფის შრომით კმაყოფილებას 33%-ით

ხსნის ( $R^2=.372$ ,  $F=10.61$ ,  $p=.000$ ). ამასთანავე, ამ ასაკობრივ ჯგუფში 33% განათლების სფეროში მუშაობს, ხოლო მათი საშუალო დაუბეგრავი თვიური შემოსავალი 400 ლარის ფარგლებში მერყეობს. ამ ჯგუფში, სხვა ასაკობრივ ჯგუფებთან შედარებით, საკმაოდ დაბალია ოჯახის თვიური შემოსავალი, რომელიც ოდნავ აღმატება 600 ლარს [იხ. ცხრილი 3.3]. ისევე როგორც 45-54 ასაკობრივი ჯგუფის შემთხვევაში, ამ ჯგუფშიც მაღალია სამსახურთან დაკავშირებით სტაბილურობის განცდა – რესპონდენტთა 82%-ს დარწმუნებულია, რომ მომდევნო წლის განმავლობაში არ დასჭირდება სხვა სამსახურის მოძებნა.

როგორც ვნახეთ, სხვადასხვა ასაკობრივ ჯგუფში სხვადასხვა ფაქტორი განაპირობებს სამსახურით კმაყოფილებას. თუ ახალგაზრდების ჯგუფში შრომით კმაყოფილებაზე გავლენას ახდენდა სამსახურის დაკარგვასთან დაკავშირებული შიში და არასტაბილურობის განცდა, ეს ფაქტორი გავლენას არ ახდენს 45 და მეტი წლის რესპონდენტებზე. ასევე, თუ 18-24 ასაკობრივ ჯგუფში შრომითი კმაყოფილების განსასაზღვრად მნიშვნელობა არ ჰქონდა ხელფასით კმაყოფილებას, ამ ცვლადის მნიშვნელობა იმატებს ასაკის მატებასთან ერთად. შეიძლება ითქვას, რომ სოციალური კაპიტალი და სამსახურის არამატერიალური ღირებულება დასაქმების ადგილას თანაბრად მნიშვნელოვანია თითქმის ყველა ასაკობრივი ჯგუფისთვის.

## შემაჯამებელი დისკუსია

როგორც მონაცემები გვიჩვენებს, ხელფასით კმაყოფილება მნიშვნელოვნად განაპირობებს შრომით კმაყოფილებას ყველა ასაკობრივი ჯგუფისთვის, გარდა 18-25 ასაკობრივი კატეგორიისა. ამ ჯგუფის შემთხვევაში, გაცილებით მნიშვნელოვანია დაწინაურების პერსპექტივები და სამსახურის არსებობა, როგორც კარიერული წინსვლის წინაპირობა. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ, როდესაც შრომით კმაყოფილებას ვზომავთ, არც ერთი ასაკობრივი ჯგუფის შემთხვევაში არ ფიქსირდება სტატისტიკური კავშირი შრომით კმაყოფილებასა და რეალურ ნომინალურ ხელფასს შორის. სტატისტიკური კავშირი დასტურდება მხოლოდ ხელფასით კმაყოფილების სუბიექტურ აღქმასა და შრომით კმაყოფილებას შორის, რაც, სავარაუდო, ნიშნავს, რომ რესპონდენტთა უმეტესობის შემთხვევაში, შრომით კმაყოფილებას განაპირობებს ის ფაქტი, რომ მათ აქვთ სამსახური და, შესაბამისად, გარკვეული ანაზღაურებაც, თუნდაც ის არ იყოს მაღალი, განსაკუთრებით ქვეყანაში არსებული უმუშევრობის ფონზე. როგორც ცნობილია, საქართველოს სტატისტიკის დეპარტამენტის ოფიციალური ინფორმაციით, უმუშევრობის მაჩვენებელი 12%-ია (საქართველო, 2015 წლის მონაცემები). თუმცა ჩვენი კვლევის, ასევე სხვადასხვა დამოუკიდებელი კვლევის მიხედვით, აღნიშნული მაჩვენებელი 65-70% ფარგლებში მერყეობს (კავკასიის ბარომეტრის დროითი მწკრივები 2008-2015; შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, 2015). გარდა ამისა, ოფიციალური მონაცემებით, მოსახლეობის 31% სილარიბის ზღვარს მიღმა იმყოფება და რეგისტრირებულია სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიზნობრივი

სოციალური დახმარების პროგრამის მონაცემთა ბაზაში (სოციალური მომსახურების სააგენტო, დეკემბერი 2016).

ზემოთქმულის გათვალისწინებით, სამსახურის, თუნდაც დაბალანაზღაურებადის, ქონა უკვე მნიშვნელოვანია, ხოლო სხვა საკითხებზე ზრუნვა, როგორიცაა სამსახურის სტაბილურობა, ტექნიკური და კოგნიტური უნარების შესაბამისობა სამსახურთან და ა.შ., უკანა პლანზე გადადის. სავარაუდოდ, ამ მიზეზით აიხსნება ის ფაქტიც, რომ არც ერთ ასაკობრივ ჯგუფში შრომით კმაყოფილებას არ განაპირობებს ავტონომიურობის განცდა, რაც ნიშნავს, რომ საქართველოში, დასაქმებულთა უმრავლესობისთვის, არსებითი მნიშვნელობა არ აქვს, რამდენად დამოუკიდებლად შეძლებს სამუშაო აქტივობების დაგეგმვას ან სამუშაო დროის განაწილებას, რაც რიგ ქვეყნებში შრომითი კმაყოფილების განმაპირობებელი მნიშვნელოვანი ფაქტორია (Nguyen et al., 2003; Amarasena et al., 2015; Belias et al., 2015).

ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ, როგორც ჩვენი კვლევა აჩვენებს, სოციალური კაპიტალი დასაქმების ადგილას, კერძოდ, ურთიერთობები კოლეგებთან და მენეჯერთან, მნიშვნელოვნად განაპირობებს შრომით კმაყოფილებას. სოციალური კაპიტალის ასეთი გავლენა შრომით კმაყოფილებაზე შეიძლება აიხსნას საქართველოსთვის დამახასიათებელი, კოლექტივისტური ორიენტაციით, სადაც თანამშრომლებს შორის არაფორმალური ურთიერთობები სამსახურებრივი საქმიანობის განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს.

რაც შეეხება ასაკის ნიშნით მონაცემების განხილვას, უნდა აღინიშნოს, რომ ახალგაზრდების ჯგუფში შრომით კმაყოფილებას მეტნილად განაპირობებს დაწინაურების პერსპექტივები, ხოლო უფროს ასაკობრივ კატეგორიაში – ხელფასით კმაყოფილება. თუმცა, ეს უკანასკნელი შრომითი კმაყოფილების ერთადერთი განმსაზღვრელი ფაქტორი არ არის; მისი წონა ბევრად მატულობს ისეთ ფაქტორებთან კომბინაციაში, როგორიცაა დაწინაურების შესაძლებლობა, სოციალური კაპიტალი სამსახურში და სამსახურის არამატერიალური ღირებულება.

## რეკომენდაციები

საქართველოში განათლებასა და დასაქმებას შორის ურთიერთმიმართების ანალიზის საფუძველზე შევიმუშავეთ რეკომენდაციები სახელმწიფო უნივერსიტეტისა და დასაქმების საჯარო და კერძო სექტორების საყურადღებოდ:

- **განათლებისა და ინოვაციების ინტეგრირებული სახელმწიფო პოლიტიკის წარმოება (ERI)**

საქართველოში დაბალპროდუქტიულ და არაინოვაციურ ეკონომიკას სამი ძირითადი კომპონენტის დეფიციტურობა განაპირობებს: საჭირო ცოდნითა და უნარებით აღჭურვილი ადამიანური კაპიტალი, ფინანსური ინვესტიციები და ახალი ტექნოლოგიები. აღნიშნულ პრობლემას მნიშვნელოვანად უწყობს ხელს ის გარემოება, რომ განათლების, ინოვაციებისა და დასაქმების პოლიტიკა დღემდე ერთმანეთისგან განცალკევებულად ხორციელდება საქართველოში. ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების ხელშეწყობის მიზნით კი მნიშვნელოვანია, რომ სახელმწიფოს ხედვა განათლებისა და მეცნიერების განვითარების შესახებ გახდეს უფრო მეტად სისტემური და მრავალმხრივი. კერძოდ, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის და ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროებს შორის მჭიდრო კოორდინაციის საფუძველზე უნდა შეიქმნას განათლების და მეცნიერების განვითარების ისეთი სტრატეგია (შესაბამისად, სამოქმედო გეგმაც), რომელშიც კომბინირებული სახით იქნება წარმოდგენილი სამი კომპონენტი: განათლება, კვლევა და ინოვაცია (ERI). აღნიშნული კომპონენტების ინტეგრაცია უნდა ემსახურებოდეს ერთი მხრივ, არსებული სამეცნიერო კაპიტალის მაქსიმალურ რეალიზაციას და მეორე მხრივ, მის გაძლიერებას ორი ძირითადი მიმართულებით: ინტერნაციონალიზაცია და კომერციალიზაცია. თანამედროვე და კონკურენტულ მსოფლიოში სწორედ ინოვაცია წარმოადგეს ეკონომიკური ზრდისა და შრომის ბაზრის გაფართოების წინაპირობას, თუმცა ფორმალური განათლების სისტემები (განსაკუთრებით, განათლების უმაღლესი საფეხური), რომელიც ადამიანურ კაპიტალს „აწარმოებს“, „არის ცენტრალური კომპონენტი ცოდნაზე დაფუძნებული და ინოვაციებზე ორიენტირებული ეკონომიკის განსავითარებლად (Bonin & Holzl, 2010).

- **ფორმალური განათლების გაუფასურების პრობლემის მინიმიზაცია**

⇒ მნიშვნელოვანია, რომ განათლების სახელმწიფო პოლიტიკის შემქმნელებმა და გადაწყვეტილების მიმღებმა პირებმა განათლების გაუფასურების პრობლემა დღის წესრიგში დააყენონ და ქმედითი ნაბიჯები გადადგან, რაც პირველ რიგში გულისხმობს აღნიშნულ საკითხზე აქტიური კომუნიკაციის წარმოებას უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან და დამსაქმებლებთან (განსაკუთრებით, კერძო სექტორთან), და მათ შორის თანამშრომლობის გაძლიერების ხელშეწყობას.

⇒ განათლების გაუფასურების თავიდან ასარიდებლად უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა რეგულარულად უნდა განახორციელონ:

- სწავლების ხარისხისა და სწავლის შედეგების მონიტორინგი შეფასების შიდა მექანიზმების გამოყენებით;
- ეროვნულ თუ საერთაშორისო დასაქმების ბაზარზე არსებული უახლესი ტენდენციებისა და მოთხოვნების მონიტორინგი;
- ტრანსფერული უნარების ინტენსიური სწავლების ინტეგრირება სასწავლო კურიკულუმებში.

⇒ უფრო გრძელვადიან პერსპექტივაში განათლების გაუფასურების პრობლემის აღმოსაფხვრელად მნიშვნელოვანია ზოგადი განათლების საფეხურზე პროფორიენტაციის მექანიზმების დანერგვა. განსაკუთრებით, დასაქმების კერძო სექტორის წარმომადგენლებთან რეკომენდირებულია აქტიური კომუნიკაცია განათლების კვალიფიკაციათა ეროვნული ჩარჩოსა და ეკონომიკური საქმიანობის საერთაშორისო კლასიფიკაციების შესახებ ცნობიერების ამაღლების მიზნით.

#### ➤ უწყვეტი განათლების პრინციპების პრაქტიკაში განხორციელება

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ მოსახლეობაში განსაკუთრებით დეფიციტურია თანამედროვე დასაქმების ბაზრისთვის აუცილებელი ორი უნარი – კომპიუტერის და ინგლისური ენის ცოდნა. შესაბამისად, ჩვენი რეკომენდაციაა საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და სახელმწიფოს მიერ განსაკუთრებული აქცენტი გაკეთდეს ამ ორი უნარის განვითარებაზე მოსახლეობაში, განსაკუთრებით კი ზრდასრულ მოსახლეობაში, რაც მთელი სიცოცხლის მანძილზე სწავლის სისტემების დანერგვისა და აღიარების მექანიზმების ოპტიმიზაციის დაჩქარებას საჭიროებს.

## დანართი A.

ცხრილი 1.4. ქალებისა და კაცების ჯგუფებში ფორმალური განათლების საფეხურების გავლენა მათ დასაქმებაზე, ლოგისტიკური რეგრესიის მოდელი

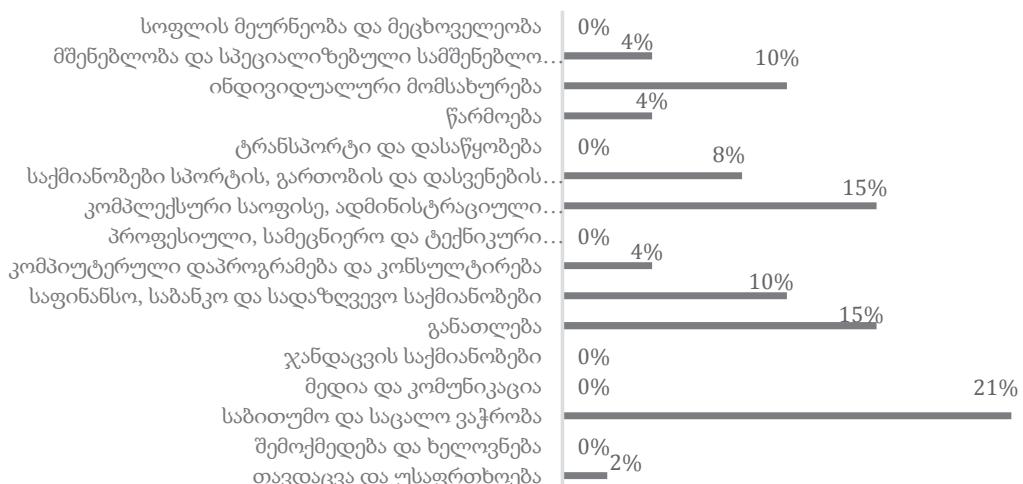
**Model Summary**

bvq_01 რესპონდენტის სქესი	Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
კაცი	1	830.983 <sup>a</sup>	.035	.048
ქალი	1	908.223 <sup>b</sup>	.123	.174

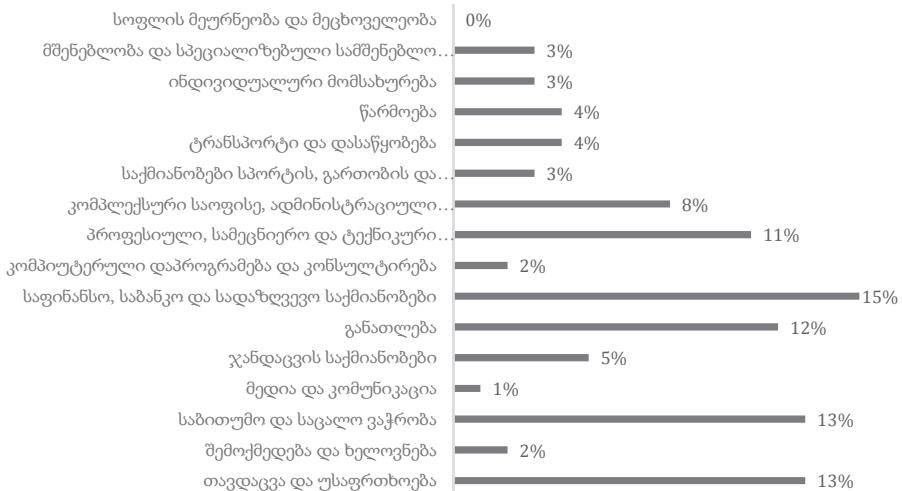
bvq_01 რესპონდენტის სქესი		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	
კაცი	Step 1 <sup>a</sup>	პროფესიული განათლება-Dummy	-.291	.222	1.723	1	.189	.748
		ბაკალავრის ხარისხი-Dummy	.727	.245	8.784	1	<b>.003</b>	<b>2.070</b>
		მაგისტრის ხარისხი-Dummy	.662	.227	8.471	1	<b>.004</b>	<b>1.938</b>
		დოქტორის ხარისხი-Dummy	-20.503	31923.265	.000	1	.999	.000
		Constant	-.700	.122	32.929	1	.000	.497
ქალი	Step 1 <sup>a</sup>	პროფესიული განათლება-Dummy	.512	.234	4.782	1	<b>.029</b>	<b>1.669</b>
		ბაკალავრის ხარისხი-Dummy	1.579	.257	37.806	1	<b>.000</b>	<b>4.850</b>
		მაგისტრის ხარისხი-Dummy	1.964	.228	73.978	1	<b>.000</b>	<b>7.126</b>
		დოქტორის ხარისხი-Dummy	3.807	1.591	5.724	1	<b>.017</b>	<b>45.000</b>
		Constant	-1.830	.177	107.003	1	.000	.160

დიაგრამები 1.8-1.16. დაქირავებით დასაქმებულების განაწილება ეროვნულ შრომის ბაზარზე

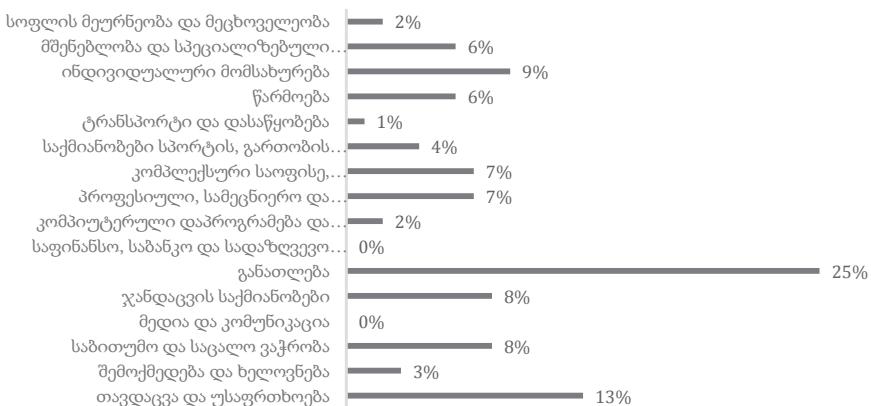
### 18-24



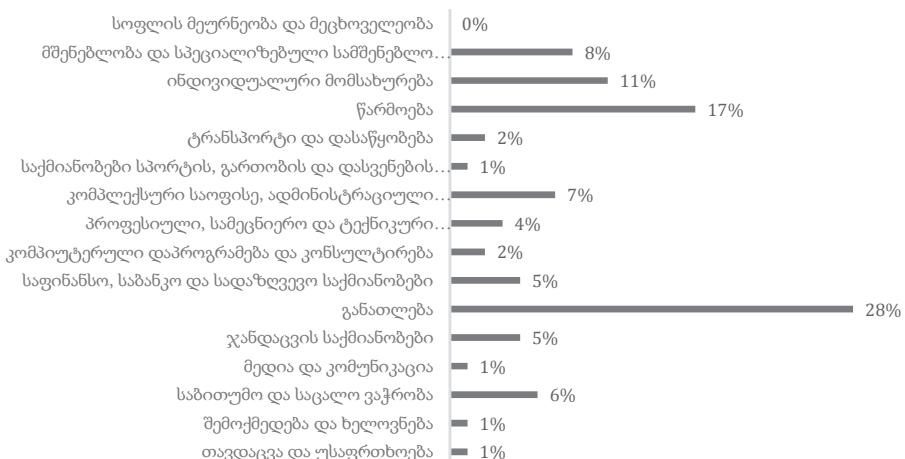
### 25-34



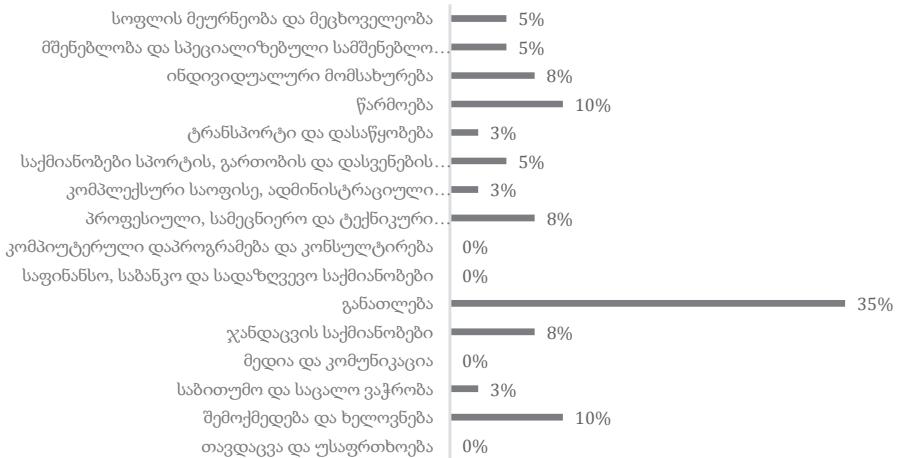
### 35-44



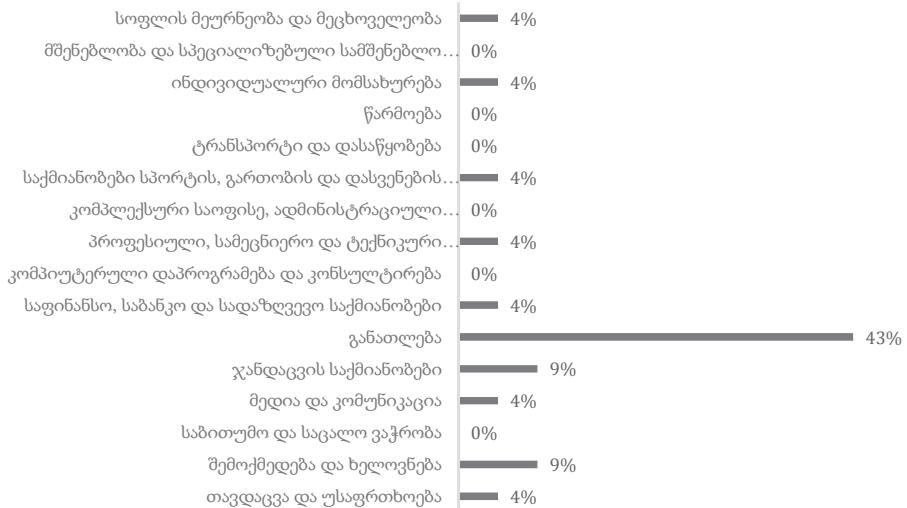
### 45-54



## 55-64



## 65+ წლის დასაქმებულების განაწილება შრომის ბაზარზე



**ცხრილი 1.6.** ფორმალური განათლების მნიშვნელობის შეფასება დასაქმებაში, ლოგისტიკური რეგრესიის მოდელი

#### Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	1066.854 <sup>a</sup>	.364	.501

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	ფორმალური განათლების გარეშე_Dummy	-.850	1.177	.522	1 .470	.427
	არასრული სკოლის განათლება_Dummy	-.170	.458	.138	1 .711	.844
	<b>ბაკალავრის ხარისხი_Dummy</b>	<b>1.073</b>	<b>.238</b>	<b>20.301</b>	<b>1 .000</b>	<b>2.925</b>
	<b>მაგისტრის ხარისხი_Dummy</b>	<b>1.536</b>	<b>.232</b>	<b>43.887</b>	<b>1 .000</b>	<b>4.646</b>
	დოქტორის ხარისხი_Dummy	1.517	.983	2.379	1 .123	4.557
	პროფესიული განათლება_Dummy	.303	.230	1.729	1 .189	1.354
	<b>დასაქმების სექტორი_Dummy</b>	<b>1.141</b>	<b>.172</b>	<b>43.956</b>	<b>1 .000</b>	<b>3.130</b>
	<b>Male_Dummy</b>	<b>.378</b>	<b>.157</b>	<b>5.791</b>	<b>1 .016</b>	<b>1.459</b>
	ქორწინების სტატუსი_Dummy	-.123	.204	.363	1 .547	.885
	რეგიონი_Dummy	-.187	.193	.943	1 .332	.829
	დასახლების ტიპი-Dummy	-.161	.173	.874	1 .350	.851
	საბჭოთა უმაღლესი განათლება_Dummy	-21.491	26949.552	.000	1 .999	.000
	პისტ-საბჭოთა უმაღლესი განათლება_Dummy	-20.706	26949.552	.000	1 .999	.000
	ბოლონიის პროცესი_Dummy	-21.275	26949.552	.000	1 .999	.000
	Constant	18.758	26949.552	.000	1 .999	140110227.800

**ცხრილი 1.7.** ასაკის, მუშობის გამოცდილების და 6 ნლამდე ბავშვის ყოლის გავლენის შეფასება დასაქმების შესაძლებლობებზე

#### Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	1818.677 <sup>a</sup>	.041	.057

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	ასაკი	-.014	.004	16.567	1 .000	.986
	სამუშაო გამოცდილების ნლები-Dummy	.839	.154	29.817	1 .000	2.315
	6 ნლამდე ბავშვები-Dummy	-.353	.131	7.260	1 .007	.702
	Constant	-.135	.177	.585	1 .445	.873

**ცხრილი 1.8. ყოველთვიური ანაზღაურების საშუალოს (ნეტო) ზრდაზე გავლენის მქონე (პრედიქტორი) ცვლადების ანალიზი, წრფივი რეგრესული ანალიზის მოდელი**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5.292	.132		40.220	.000	
სქესი-Dummy	.440	.084	.296	5.236	.000	
რეგიონი-Dummy	.380	.081	.232	4.706	.000	
NACE-თავდაცვა და უსაფრთხოება	.525	.170	.191	3.093	.002	
NACE-შემოქმედება და ხელოვნება	-.029	.224	-.006	-.129	.898	
NACE-საბითუმო და საცალო ვაჭრობა	.290	.144	.114	2.009	.045	
NACE-მედია და კომუნიკაცია	.420	.393	.050	1.068	.286	
NACE-ჯანდაცვის საქმიანობები	.436	.169	.129	2.587	.010	
NACE-საფინანსო, საბანკო და სადაზღვეოო საქმიანობები	.553	.179	.164	3.099	.002	
NACE-კომპიუტერული პროგრამირება	-.242	.318	-.037	-.762	.447	
NACE-პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები	.413	.158	.130	2.610	.009	
NACE-კომპლექსური საოფისე და ადმინისტრაციული სამუშაო	.398	.142	.143	2.796	.005	
1	NACE-სპორტის, გართობისა და დასვენების სფეროში საქმიანობები	.142	.190	.037	.748	.455
	NACE-ტრანსპორტი და დასაწყობება	.217	.250	.043	.870	.385
	NACE-წარმოება	.363	.154	.132	2.353	.019
	NACE-ინდივიდუალური მომსახურება	-.103	.141	-.039	-.731	.465
	NACE-მშენებლობა და სპეციალიზებული სამუშაოები	.623	.195	.186	3.201	.002
	NACE-სოფლის მეურნეობა და მეცხოველეობა	-.022	.333	-.003	-.068	.946
	ანაზღაურებადი მუშაობის გამოცდილება (წლებში) <sub>squared</sub>	8.606E-5	.000	.110	.932	.352
	ანაზღაურებადი მუშაობის გამოცდილება (წლებში)	-.002	.006	-.037	-.301	.763
	არასრული სასკოლო განათლება-Dummy	-.545	.309	-.092	-1.763	.079
	პროფესიული განათლება-Dummy	.097	.128	.051	.754	.451
	ბაკალავრიატი-Dummy	.333	.122	.188	2.720	.007
	მაგისტრატურა-Dummy	.510	.123	.325	4.160	.000
	დოქტორანტურა-Dummy	.516	.427	.057	1.207	.228

a. Dependent Variable: log(base e) of total monthly income

## ლანგარიზი B.

ცხრილი 2.1. რესპონსუნგტექნიკის განაწილება დასაქმების სფეროებში პროფესიონალურის საჯეოლუროს მიხედვით

მუშაობს პროფესიონალური უწადლესი განათლება	პროფესიული განათლება	0%	3%	12%	24%	<b>18%</b>	3%	6%	12%	0%	3%	3%	0%	6%	0%	0%	9%
	სამსახური უწადლესი განათლება	0%	2%	8%	<b>48%</b>	9%	2%	14%	7%	7%	2%	2%	1%	3%	0%	1%	2%
	პროფესიული განათლება	9%	4%	22%	0%	2%	9%	0%	0%	0%	7%	4%	7%	4%	22%	4%	4%
	არ მუშაობს პროფესიონალური უწადლესი განათლება	0%	4%	16%	3%	2%	<b>15%</b>	9%	2%	3%	15%	3%	3%	7%	11%	5%	0%
	ადამიანი უწადლესი განათლება	0%	2%	8%	<b>48%</b>	9%	2%	14%	7%	7%	2%	2%	1%	3%	0%	1%	2%
	სამსახური უწადლესი განათლება	9%	4%	22%	0%	2%	9%	0%	0%	0%	7%	4%	7%	4%	22%	4%	4%
	ადამიანი უწადლესი განათლება	0%	2%	8%	<b>48%</b>	9%	2%	14%	7%	7%	2%	2%	1%	3%	0%	1%	2%
	სამსახური უწადლესი განათლება	9%	4%	22%	0%	2%	9%	0%	0%	0%	7%	4%	7%	4%	22%	4%	4%
	ადამიანი უწადლესი განათლება	0%	2%	8%	<b>48%</b>	9%	2%	14%	7%	7%	2%	2%	1%	3%	0%	1%	2%
	სამსახური უწადლესი განათლება	9%	4%	22%	0%	2%	9%	0%	0%	0%	7%	4%	7%	4%	22%	4%	4%

მუშაობის სფეროების მიხედვით, წელი:	მუშაობის სფეროების მიხედვით, წელი:																	
	მუშაობის სფეროების მიხედვით, წელი:																	
1948-1970	10.1%	61.3%	7.4%	6.9%	7.4%										2.3%	0.5%	4.1%	100.0%
1971-1987	1.7%	13.3%	45.8%	10.0%	7.5%	13.8%		0.4%							3.3%	1.3%	2.9%	100.0%
1988-1994	7.7%	3.8%	30.8%	11.5%	30.8%	11.5%										3.8%		100.0%
სულ	1.2%	11.4%	52.0%	8.9%	8.5%	10.8%		0.2%							2.7%	1.0%	3.3%	100.0%

**ცხრილი 2.8.1. მობილობა პროფესიიდან შრომის პაზარზე: 1948-1970 წლებში დაბადებულების კოპორტია**

საქმიანობის ტიპები	მუნჯერები	მაღალი რანგის პროფესიონალები	ტექნიკური და მათთან პროცესიებული პროფესიანალები	ოფისის დამხმარე მუშავები	მომსახურებისა და გაყიდვების საჯაროს მუშავები	სოფლის მუშარების, მეტევზოგონისა და თუმცავერ-ის სფეროს ავალიზიციური მუშავები	ხელოსნები და მონათესავ სურათს მუშავები	სამრწველო დანაგარები-სა და მასწავლებელის ოპერატორები და ამჟამობები	დამწყებული კვალიფიციაციის მქონე მუშავები
განათლებასთან დაკავშირებული პროფესიები	7%	85%			7%				
ჰუმანიტარული მეცნ. და ხელოვნება	6%	71%	2%	3%	12%			3%	3%
სოციალური მეცნ. (ეკონომიკის ჩათვლით)	24%	20%	4%	12%	20%	4%	4%	4%	8%
ურნალისტიკა და კომუნიკაცია		100%							
ბიზნესი და ადმინისტრირება	6%	35%	3%	3%	19%		6%		26%
სამდიღნო და საოფისე საქმესთან დაკავშირებული პროფესიები				33%	33%				33%
სამართლი და იურიდიული მომსახურება	9%	27%	18%		27%		9%	9%	
ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მეცნ.	8%	54%	15%	8%	8%		8%		
კომპიუტერული მეცნ./ საინფორმაციო ტექნოლოგიები	50%	17%							33%
ინჟინერია	17%	27%	12%	10%	12%		10%	6%	6%
ნარმობა და დამუშავება	9%	9%			36%		9%	18%	18%
მშენებლობა და არქიტექტურა	9%	18%			36%		18%	9%	9%
სოფლის მეურნეობა, მეტყველეობა	33%	11%					22%		33%
ვეტერინარია					50%			50%	
ჯანდაცვა	8%	47%	15%	4%	17%				9%
სოციალურ მოსახურებასთან ასოცირებული პროფესიები	25%	25%					25%		25%
ტურიზმი, სპორტი და გართობასთან დაკავშირებული პროფესიები	25%	50%							25%
სტილისტი, კოსმეტოლოგი							100%		
სატრანსპორტო სფერო			20%		20%				60%
სხვა	3%	26%	21%	9%	21%		9%	3%	9%

**ცხრილი 2.8.2. მობილობა პროფესიიდან შრომის პაზარზე: 1971-1987 წლებში დაბადებულების კოპორტია**

საქმიანობის ტიპები	შესაძლებელ ძალები	მენეჯრები	მაღალი რანგის პროფესიონალები	ტექნიკური და გათავაზებირებული პროფესიონალები	ოფისის დაშვიმარებულები	მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს მუშაობი	სოფლის მეურნეობის, მეტყველობისა და თევზჭრის სურვის კვალიფიციური მუშაობა	ხელოსნები და მონათხავა სფეროს მუშაობი	სამუშაოების მუშაობი დანივრების სფეროს მუშაობი	დამწერების მუშაობის მქანებები
განათლებასთან დაკავშირებული პროფესიები	9%	50%	9%	14%	14%					5%
ჰუმანიტარული მეცნ. და ხელოვნება	13%	50%	3%	13%	17%	1%	1%	1%	1%	1%
სოციალური მეცნ. (ეკონომიკის ჩათვლით)	21%	34%	10%	7%	17%	3%				7%
ურნალისტიკა და კომუნიკაცია	14%	43%			14%					29%
ბიზნესი და აღმინისტრირება	27%	17%	7%	17%	20%			7%	3%	3%
სამდივნო და საოფისე საქმისთან დაკავშირებული პროფესიები		100%								
სამართლი და იურიდიული მომსახურება	7%	9%	30%	17%	2%	28%			7%	
ზუსტი და სპეციალისტური მეტყველო მეცნ.	9%	73%		9%	9%					
კომპიუტერული მეცნ./ საინფორმაციო ტექნოლოგიები		38%	13%		38%				13%	
ინჟინერია	21%	18%	7%	11%	21%			14%	4%	4%
ნარმობა და დამუშავება	25%				25%				25%	25%
მშენებლობა და არქიტექტურა		100%								
სოფლის მეურნეობა, მეტყველეობა		40%					40%			20.0%
ვეტერინარია										100.0%
ჯანდაცვა	14%	45%	14%		19%			2%	2%	2%
ტურიზმი, სპორტი და გართობასთან დაკავშირებული პროფესიები		17%	17%	33%	17%				17%	
სტილისტი, კოსმეტოლოგი					100.0%					
სატრანსპორტო სფერო		25%	50%						25%	
სხვა	3%	18%	39%	6%	6%	15%		12%		

**ცხრილი 2.8.3. მობილობა პროფესიიდან შრომის პაზარზე: 1988-1994 წლებში დაბადებულების კოპორტა**

საქმიანობის ტიპები	შესასალებულ ძალები	მენეჯერები	გადაღი რანგის პროფესიონალები	ტექნიკოსები და მათთან ასოცირებული პროფესიონალები	რეისის ღამებაზე მუშავები	100%	ხელოსნები და მონიტორინგის სამსახურებისა და მყიდვების სეცირონის ტუტები	ხელოსნები და მონიტორინგის სამსახურებისა და მყიდვების სეცირონის ტუტები	საზოგადო და მასშიანების სამსახურისა და მყიდვების სეცირონის ტუტები
განათლებასთან დაკავშირებული პროფესიები									
ჰუმანიტარული მეცნიერებები მეცნიერებები		80%		20%					
სოციალური მეცნ. (ეკონომიკის ჩათვლით)				50%	50%				
ურნალისტიკა და კომუნიკაცია				100%					
ბიზნესი და ადმინისტრირება	11%		11%	22%	33%	22%			
სამართალი და იურიდიული მომსახურება			100%						
კომპიუტერული მეცნ./სინცორმაციო ტექნოლოგიები			100%						
ინჟინერია						33%	33.3%	33.3%	
ჯანდაცვა			33%		50%	17%			
ტურიზმი, სპორტი და გარიობასთან დაკავშირებული პროფესიები		50%			50%				
სხვა			25%		50%	25%			

**ცხრილი 2.10.** კომპიუტერის ინტენსიურ გამოყენებაზე მოქმედი ფაქტორების ლოგისტიკური რეგრესიული ანალიზის მოდელი. წყარო: მსოფლიო ბანკის მონაცემთა ბაზა, 2013

**Model Summary**

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	2908.913 <sup>a</sup>	.304	.406

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	ფორმალური განათლების გარეშე–Dummy	-17.873	40192.970	.000	1	1.000
	სკოლის განათლება (არასრული)–Dummy	-.201	.189	1.125	1	.289
	პროფესიული–Dummy	.165	.201	.673	1	.412
	ბაკალავრის ხარისხი–Dummy	.799	.223	12.872	1	.000
	მაგისტრის ხარისხი–Dummy	1.202	.184	42.531	1	.000
	დოქტორის ხარისხი–Dummy	2.289	.604	14.347	1	.000
	სქესი–Dummy	.031	.106	.083	1	.773
	18-27_Dummy	2.096	.302	48.112	1	.000
	28-38_Dummy	1.555	.245	40.165	1	.000
	39-48_Dummy	.806	.140	33.116	1	.000
	სწორი პასუხების რაოდ. წიგნიერების ტესტში–Dummy_STEP SKILLS	.159	.110	2.070	1	.150
	დასაქმების სტატუსი–Dummy	.557	.123	20.587	1	.000
	წერა–Dummy	.384	.105	13.286	1	.000
	მათემატიკური უნარები–Dummy	.155	.137	1.282	1	.258
	კითხვა–Dummy	.671	.117	32.764	1	.000
	შეირაღებული ძალები–Dummy	.245	.884	.077	1	.782
	მენეჯერები–Dummy	1.121	.278	16.300	1	.000
	ტექნიკოსები/ასოც. პროფესიონალები–Dummy	.643	.286	5.054	1	.025
	ოოფისის მუშაქები–Dummy	2.084	.463	20.263	1	.000
	მომსახურება/გაყიდვები–Dummy	-.002	.170	.000	1	.993
	სოფლის მეურნ./მეცნიველეობა–Dummy	1.654	1.004	2.711	1	.100
	ხელოსნები–Dummy	.309	.281	1.208	1	.272
	ოპერატორები/ამწყობები–Dummy	.182	.375	.235	1	.628
	დამწყები კვალიფიკირის მუშახელი–Dummy	-.889	.269	10.967	1	.001
	ბოლონია			13.524	2	.001
	პოსტ-საბჭოთა	-1.121	.312	12.891	1	.000
	საბჭოთა	-.746	.232	10.292	1	.001
	Constant	-1.876	.398	22.253	1	.000
						.153

ლოგისტიკური რეგრესია 2.1. კომპეტენციები და დასაქმების შესაძლებლობები წყარო: მხოლოდ  
ბანკის მონაცემთა ბაზა, 2015

#### Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	3158.721 <sup>a</sup>	.080	.118

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	პროფესიული-Dummy	.455	.151	9.113	1	.003	1.576
	ბაკალავრის ხარისხი-Dummy	.871	.154	32.109	1	.000	2.388
	მაგისტრის ხარისხი-Dummy	.884	.123	51.474	1	.000	2.421
	დოქტორის ხარისხი-Dummy	1.101	.441	6.220	1	.013	3.007
	სქესი-Dummy	.280	.096	8.526	1	.004	1.323
	ასაკი	.018	.004	17.592	1	.000	1.018
	კომპიუტერი-dummy	.554	.125	19.750	1	.000	1.739
	კითხვა-dummy	.202	.128	2.520	1	.112	1.224
	წერა-dummy	.885	.098	80.888	1	.000	2.424
	მათემატიკური უნარები-dummy	.302	.152	3.958	1	.047	1.353
	სწორი პასუხების რაოდ. წიგნიერების ტესტში-Dummy- STEP SKILLS	-.125	.108	1.343	1	.247	.882
	Constant	-3.491	.271	165.872	1	.000	.030

ნრფივი რეგრესია 2.1. კომპეტენციები და საშუალო ყოველთვიური ანაზღაურების ზრდა წყარო: მსოფლიო ბანკის მონაცემთა ბაზა, 2015

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 <sup>a</sup>	.167	.154	.725

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.631	.213		-2.955	.003
მუშაობის ხანგრძლივობა ამჟამინდელ სამსახურში-squared	-2.464E-06	.000	-.165	-1.537	.125
მუშაობის ხანგრძლივობა ამჟამინდელ სამსახურში (გაზომილია თვეებით)	.001	.001	.178	1.575	.116
კომპიუტერი-Dummy	.521	.083	.257	6.304	.000
კითხვა-Dummy	-.059	.095	-.026	-.625	.532
წერა-Dummy	.227	.064	.142	3.527	.000
მათემატიკური უნარები-Dummy	.045	.107	.016	.416	.678
სწორი პასუხების რაოდ. წიგნიერების ტესტში- STEP SKILLS	.065	.019	.126	3.427	.001
სექტორი-Dummy	.124	.062	.078	2.001	.046
სქესი-Dummy	.397	.062	.239	6.370	.000
ასაკი	.006	.003	.084	1.821	.069

## პიგლიოგრაფია

ანდლულაძე, ნ. (2015). სწავლებისა და სწავლის საერთაშორისო კვლევა TALIS, ეროვნული ანგარიში. შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრი. ხელმისაწვდომია: <http://www1.naec.ge/images/doc/SXVA/talis%20final%20report-ready-print%20links.pdf>

ახალგაზრდა მეცნიერთა კავშირი „ინტელექტი.“ (2016). შრომის ბაზრის კვლევა. ბათუმი: ახალგზარდა მეცნიერთა კავშირი „ინტელექტი.“ ხელმისაწვდომია: <http://www.intellect.org.ge/text-files/ge-file-788-1.pdf>

ბენდელიანი, ნ., ტურკი, პ., ამაშუკელი, მ., ხეჩუაშვილი, ლ. (2014). გენდერული დისკრიმინაცია შრომის ბაზარზე საქართველოში. თბილისი: სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი. ხელმისაწვდომია: <http://css.ge/files/documents/Project%20reports/Labour-discrimination-GEO.pdf>

ბრეგვაძე, თ. (2013). უმაღლესი განათლება და დასაქმება. უმაღლესი განათლებისა და მეცნიერების სტრატეგიული განვითარება საქართველოში უმაღლესი განათლების პოლიტიკის ანალიზი ხუთი სტრატეგიული მიმართულების მიხედვით. თბილისი: განათლების პოლიტიკის, დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტი. ხელმისაწვდომია: <https://drive.google.com/file/d/0B9RC0lxIY4ZcGIONGFsUldnRjA/view>

გუდაშვილი, გ., ახვლედიანი, მ., გოლიაძე, ნ., გოგიშვილი, ნ., ქართველიშვილი, თ., მაცაბერიძე, ს., შულაია, ა. (2015). ქალის გენდერული როლი საზოგადოებაში. თბილისი: სამოქალაქო ჩართულობის ცენტრი. ხელმისაწვდომია: <http://sapari.ge/wp-content/uploads/2016/05/Kvlevis-angarishi-sociologebi-CCI-1-1.pdf>

კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი. კავკასიის ბარომეტრის დროითი მნირივები – საქართველო. ხელმისაწვდომია: <http://caucasusbarometer.org/ge/cb-ge/codebook/>

კაკულია, მ., კაპანაძე, ნ., ლომჯარია, ვ., ქურხული, ლ. (2016). უმუშევრობის სტრუქტურა და სტრუქტურული უმუშევრობა საქართველოში. საქართველოს სტრატეგიისა და საერთაშორისო ურთიერთობების კვლევის ფონდი. ხელმისაწვდომია: <http://www.gfsis.org/ge/library/view/2456>

კუბეცია, მ., ტყემალაძე, შ. (2014). არაფორმალური და ინფორმალური განათლების როლი უწყვეტი განათლების ცხოვრების ციკლში. *GESJ: Education Science and Psychology*, 5(31), 58-64.

ლეჟავა, დ., და ამაშუკელი, მ. (2015). აკადემიური პროგრამების შედეგებსა და დასაქმების ბაზრის მოთხოვნებს შორის შესაბამისობის კვლევა სოციალურ მეცნიერებებში. სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი. თბილისი: “ნეკერი.”

ლეჟავა, დ., და ამაშუკელი, მ. (2016). ბოლონიის პროცესის შეფასება საქართველოში: ძირითადი მიღწევები და გამოწვევები. სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი. თბილისი: “ნეკერი.”

მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია (IOM). (2011). სამუშაო ძალაზე დამ-  
საქმებელთა მოთხოვნა. თბილისი: მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია.  
ხელმისაწვდომია: <http://www.mes.gov.ge/content.php?id=5962&lang=geo>

პროდუქტიულობა. საზოგადოება და ბანკები. ხელმისაწვდომია: <http://sab.ge/sites/default/files/produktiuloba-0.pdf>

პროფესიების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკაციონი: ISCO-08. შრომის  
საერთაშორისო ბიურო. <http://eqe.gov.ge/res/docs/ISCO-08.pdf>

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. 2015 წლის კურსდამ-  
თავრებულთა კვლევა (Tracer Study). ხელმისაწვდომია: <http://www.mes.gov.ge/content.php?id=5962&lang=geo>

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. მოსახლეობის 2014 წლის საყ-  
ოველთაო აღწერა. ხელმისაწვდომია: <http://census.ge/files/results/Census%20Release-GEO.pdf>

საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. (2010). საქართველოს შრომის კოდექსი. ხე-  
ლმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567#>

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2016). ემიგრანტებისა და იმი-  
გრანტების განაწილება სქესისა და ასაკის მიხედვით. ხელმისაწვდომია: <http://geostat.ge/?action=page&p-id=172&lang=geo>

საქართველოს შრომისა და ჯანდაცვის სამინისტრო. (2015). შრომის ბაზრის მოთხ-  
ოვნის კომპონენტის კვლევა. ხელმისაწვდომია <http://www.moh.gov.ge/uploads/files/oldMoh/01-GEO/Shroma/kvleva/33.pdf>

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2016). საქართველოს  
მთლიანი შედა პროდუქტი 2016 (წინასწარი). ხელმისაწვდომია: <http://geostat.ge/index.php?action=wnews-archive1&qy=1&qy1=2&lang=geo>

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (2016). 15 წლის და უფროსი  
ასაკის მოსახლეობის განაწილება ეკონომიკური აქტივობის და სქესის მიხედვით,  
1998-2016. ხელმისაწვდომია: <http://geostat.ge/?action=page&p-id=145&lang=geo>

ჭანტურიძე, გ., თათულაშვილი, ნ., წილაური, ლ., სურმავა, თ. (2016). მინი-  
მალური ხელფასის პოლიტიკის შესაბამისობის შემონვება საქართველოს სო-  
ციალურ-ეკონომიკური განვითარებისა და საერთაშორისო ვალდებულებების  
ჭრილში. ფრიდრიხ ებერტის ფონდი. ჩამოტვირთულია: <http://www.fes-caucasus.org/fileadmin/Publications/2016/Studie-GEO.pdf>

წულაძე, გ. (2013). საქართველოს დემოგრაფიული პერსპექტივები: 2015-2300  
წლები. თბილისი: ილიას სახელწიფო უნივერსიტეტი.

Abraham, M., Auspurg, K., Baehr, S., Frodemann, C., Gundert, S., Hinz, T. (2013).  
Unemployment and Willingness to Accept Job Offers: Results of a Factorial Survey Experiment. *Journal for Labour Market Research*, 46(4), 283-305. doi:10.1007/s12651-013-0142-1

- Ahn, N., Rica, S., Ugidos, A. (1998). *Willingness to Move for Work and Unemployment Duration in Spain*. (Working Paper No.9801). CEMFI. Retrieved from: <ftp://www.cemfi.es/wp/98/9801.pdf>
- Alam, A., Casero, P. A., Khan, F., and Udomsaph, Ch. (2008). Unleashing Prosperity. Productivity Growth in Eastern Europe and the Former Soviet Union. *The World Bank* 45624.
- Aliyev, H. (2014). Civil Society in the South Caucasus: Kinship Networks as Obstacles to Civil Participation. *Southeast European and Black Sea Studies*, 14(2), 263-282. <http://dx.doi.org/10.1080/14683857.2014.904630>
- Amarasena, T. S. M., Ajward, A. R. A., Ahasanul Haque, A. K. M. (2015). The Impact of Work Autonomy on Job satisfaction of Academic Staff: An Empirical Examination of Government Universities in Sri Lanka. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behavior and Decision Sciences (IJRAOB)*, Vol.1 Issue 4.
- Aiyar, Sh., Ebeke, Ch., & Shao X. (2013). *The Impact of Workforce Aging on European Productivity*. Working Paper 16/238. International Monetary Fund.
- Bache, I. (2006): 'The Europeanization of Higher Education: Markets, Politics, or Learning?' *Journal of Common Market Studies*, Vol. 44, No.2, pp. 231-48.
- Belias, D., Loustelios, A. Sdrolias, L, Aspridis, G. (2015). Job Satisfaction, Role Conflict and Autonomy of employees in the Greek Banking Organization. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Vol. 175, pp. 324–333. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1207>
- Beukel, E. (2001) 'Educational Policy: Institutionalization and multi-level governance', in S.S. Andersen and K.A. Eliassen (eds.) *Making Policy in Europe*. London: SAGE.
- Blömer, D. D. (2015). *How People Search for a Job? The Difference of Job Search Behavior between Younger and Older People*. (Essey, Master). University of Twente. Retrieved from: <http://essay.utwente.nl/67553/>
- Bonin, H., & Holzl, W. (2010). *The Link between Job Creation, Innovation, Education and Training: An Assessment of Policies Pursued at EU level*. European Parliament, Policy Department Economic and Scientific Policy. Brussels. Retrieved from: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2010/440273/IPOL-EMPL-ET\(2010\)440273-EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2010/440273/IPOL-EMPL-ET(2010)440273-EN.pdf)
- Broecke, S., (2016). Do skills matter for wage inequality? *IZA World of Labor*. Vol. 232. DOI: 10.15185 Retrieved from: <https://wol.iza.org/articles/do-skills-matter-for-wage-inequality/long>
- Brown, P. (2003). The Opportunity Trap: Education and Employment in a Global Economy. *European Educational Research Journal*, 2(1), 141-179.
- Caucasus Research Resource Centers. (2011). An Assessment of Social Capital in Georgia. *Briefing Paper*. Retrieved from <http://crrc.ge/uploads/tinymce/documents/Completed-projects/CRRC-Social-Capital-Briefing-Paper.pdf>

Caucasus Research Resource Center (CRRC-Georgia). *Caucasus Barometer 2013*. Retrieved from <http://caucasusbarometer.org/ge/cb2013ge/GETJOBF/>

Caucasus Research Resource Centers (CRRC-Georgia). *Caucasus Barometer Georgia 2015*. Retrieved from: <http://caucasusbarometer.org/en/>

Corominas, E., Saurina, C., Villar, E. (2010). *The Match between University Education and Graduate Labor Market Outcomes (Education-Job Match)*. An Analysis of Three Graduate Cohorts in Catalonia. Barcelona: Agency for the Quality of the University System of Catalonia.

Deepak. (2016). Antecedent Value of Professional Commitment and Job Involvement in Determining Job Satisfaction. *Management and Labor Studies*. Sage, Vol. 41, Issue 2, pp. 154–164.

Dessus, S. (2001). Human capital and growth: the Recovered Role of Educational Systems. *Middle East and North Africa working paper series; no. 22*. Washington, DC: World Bank.

Domadenik, P., Farčnik, D., & Pastore, F. (2013, July). Horizontal Mismatch in the Labour Market of Graduates: The Role of Signalling. *IZA Discussion Paper No. 7527*.

Dugguh, S. I., Ayaga, D. (2014). Job Satisfaction Theories: Traceability to Employee Performance in Organizations. *IOSR Journal of Business and Management*, Vol. 16, Issue 5, pp. 11-18.

Eurostat. (2010). Glossary: Unemployment. Retrieved from: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Unemployment>

Eurostat. National Accounts and GDP. Data extracted in Sept., 2016. Retrieved from: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/National-accounts-and-GDP#Main-GDP-aggregates>

Hackman, R. J., Oldham, G. R. and Oldham, Greg R., (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, pp. 250-279.

Hanushek, E. (2017). For Long-term Economic Development, Only Skills Matter. *IZA World of Labor*. vol.343. doi: 10.15185. Retrieved from: <https://wol.iza.org/articles/for-long-term-economic-development-only-skills-matter>

Hanushek, E. A., & Kimko, D. (2000). Schooling, Labor Force Quality, and the Growth of Nations. *American Economic Review*, 90, (5). 1184–1208.

Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2015). *The Knowledge Capital of Nations: Education and the Economics of Growth*. Cambridge, MA: MIT Press.

Herrera-Sosa, K., Valerio, A., Monroy-Taborda, S., & Chen, D. (2015). *Skills toward Employment and Productivity (STEP) Survey Findings (Urban Areas), Georgia*. Retrieved from the World Bank website: <http://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/2013>

Herzberg, F. (1987). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* Boston: Harvard Business Review.

International Labor Office. (2012). International Standard Classification of Occupations: Structure, Group Definitions and Correspondence Tables. *International Labor Office, Geneva. ISCO-08. Vol. 1.*

Joint Report of the Council and the Commission on the Implementation of the Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training (ET 2020). (2015). New Priorities for the European Cooperation in Education and Training. *Official Journal of the European Union, (2015/C 417/04).*

Kupets, O. (2015). Skill Mismatch and Over-education in Transition Economies, Substantial Skill Shortages Coexist with Over-education, Affecting both Young and Old Workers. *IZA World of Labor. vol. 224.* DOI: 10.15185. Retrieved from: <https://wol.iza.org/articles/skill-mismatch-and-overeducation-in-transition-economies>

Kupets, O. (Feb., 2015). *Education in Transition and Job Mismatch: Evidence from the Skills Survey in non-EU Transition Economies.* Kier Discussion Paper Series, Discussion paper No. 915. Kyoto: Kyoto Institute of Economic Research. Retrieved from: <https://ideas.repec.org/p/kyo/wpaper/915.html>

Lemieux, Thomas. (2003). *The “Mincer Equation“ Thirty Years after Schooling, Experience, and Earning.* Working paper No.62. Center for Labor Economics. Berkeley: University of California.

Mat Ali, S. A., Said, N. A., Yunus, N. M., Abd Kader, S. F., Ab Latif, D. S., Munap, R. (2013). *Hackman and Oldham’s Job Characteristics Model to Job Satisfaction.* Paper presented at the International Conference on Innovation, Management and Technology Research. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814028286>

Miller, R., Education and Economic Growth: from the 19th Century to the 21st Century. *Cisco Systems.* Available at: <http://www.cisco.com/c/dam/en-us/solutions/industries/docs/education/Education-and-Economic-Growth.pdf>

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings,* New York: Columbia University Press

Nguyen, A. N., Taylor, J., Bradley, S. (2003). *Job Autonomy and Job Satisfaction: New Evidence.* Lancaster: Lancaster University.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2014). *Education at a Glance 2014: OECD Indicators.* OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2016). *Education at a Glance 2016: OECD Indicators,* OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2016-en>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2001). *Glossary of statistical terms: Unemployment*. Retrieved from: <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2791>

Perin, V., Brčić, M.K. (2014). Lifelong Learning and Employability-the Role of Non-formal Education. *Andragoška Spoznanja*, 20(4), 39-48. <http://dx.doi.org/10.4312/as.20.4.39-48>.

Rutkowski, J.J. (2013). *Georgia Skills Mismatch and Unemployment Labor Market Challenges*. Report No. 72824- GE. Human Development Sector Unit. Europe and Central Asia Region, South Caucasus Country Department, The World Bank.

Schnabel, C., (2016). Low-wage Employment. *IZA World of Labor*. vol. 276. DOI: 10.15185. Retrieved from: <https://wol.iza.org/uploads/articles/276/pdfs/low-wage-employment.pdf>

Shahnazaryan, G., Aznauryan, Z. (2015). Perception of Gender-based Differences in the Armenian Labor Market. *Gender Inequality in Labor Market: Challenges and Solutions in Local and Global Contexts*. Yerevan State University. Yerevan: YSU Publishing. Retrieved from:

<http://www.ysu.am/files/անհավասարությունըաշխատաշուկայում.GenderInequalityinLaborMarket.CGLS.pdf>

Siegler, V., (2014). *Measuring Social Capital*. London: Office for National Statistics.

Somers, M, A., Cabus, S. J., Groot, W., & Maassenvandenbrink, H. (2016). Horizontal Mismatch between Employment and the Field of Education: Evidence from a Systematic Literature Review. Maastricht University.

Stiwne, Elinor Edvardsson, Alves, Mariana Gaio. (2010). Higher Education and Employability of Graduates: Will Bologna Make a Difference? *European Educational Research Journal*, Vol. 9. Issue 1. pp. 32-44.

Trompenaars F., Hampden-Turner, Ch. (1997). *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business*. London: Nicholas Brealey Publishing.

World Bank, Central Microdata Catalogue. (2014). *Step Skills Measurement Household Survey 2013 (Wave 2)*. Retrieved from:

<http://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/2013/study-description>

World Bank. (2013). *Georgia: Skills Mismatch and Unemployment, Labor Market Challenges*. Washington, DC: World Bank. Retrieved from: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/15985>