საქართველოს ეკონომიკისა
და მდგრადი განვითარების
სამინისტრო

საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი

2019

სარჩევი

შესავალი 5
შრომის ბაზრის სტატისტიკა 6
ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა 6
უმუშევრობა 7
დასაქმება 10
შრომის ანაზღაურება 15
მიგრაცია 15
კერძო სექტორის როლი დასაქმების მაჩვენებლებში 17
დასაქმება სექტორულ ჭრილში 18
მრეწველობა 19
ვაჭრობა 20
მშენებლობა 21
სოფლის მეურნეობა 22
ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა 23
უძრავი ქონება 24
სასტუმროები და რესტორნები 25
2018 წელს HR.GE-ზე გამოქვეყნებული ვაკანსიების მიმოხილვა 29
2018 წელს შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემაში (worknet.gov.ge) დარეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა და გამოქვეყნებული ვაკანსიების ანალიზი 48
შრომის ბაზრის საკითხებზე ჩატარებული კვლევების მიმოხილვა 57
დასკვნა 67
რეკომენდაციები 69

დიაგრამა 1. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა 6
დიაგრამა 2. უმუშევრობის დონე (%) და უმუშევართა რაოდენობა 7
დიაგრამა 3. უმუშევრობა სქესობრივ ჭრილში 7
დიაგრამა 4.უმუშევრობის დონე (%) ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით 8
დიაგრამა 5.უმუშევრობის დონე (%) ქალაქ-სოფლის მიხედვით 9
დიაგრამა 6. უმუშევრობის დონე (%) რეგიონების მიხედვით (2018 წელი) 10
დიაგრამა 7.დასაქმების მაჩვენებლები 11
დიაგრამა 8. დასაქმების სტრუქტურა 11
დიაგრამა 9. დასაქმებულთა განაწილება სქესის მიხედვით (%) 12
დიაგრამა 10. დასაქმება საკუთრების ფორმების მიხედვით 13
დიაგრამა 11. დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით (ათასი კაცი) 13
დიაგრამა 12. დასაქმებულთა განაწილება ISCO 88-ს ძირითადი ჯგუფების მიხედვით (ათასი კაცი) 14
დიაგრამა 13. საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი, ლარი 15
დიაგრამა 14. მიგრაციული სალდო (ათასი კაცი) 16
დიაგრამა 15. დასაქმება ბიზნეს სექტორში 17
დიაგრამა 16. დასაქმებულთა რაოდენობა და ერთი დასაქმებულის დამატებული ღირებულება სექტორების მიხედვით 18
დიაგრამა 17. დასაქმებულთა რაოდენობა და შრომის ანაზღაურება მრეწველობის სექტორში 19
დიაგრამა 18. შრომის ანაზღაურება მრეწველობის დარგებში 2018 წელს (ლარი) 20
დიაგრამა 19. დასაქმებულთა რაოდენობა, მათი განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით და შრომის ანაზღაურება ვაჭრობის სექტორში 21
დიაგრამა 20. დასაქმებულთა რაოდენობა მშენებლობის სექტორში და მათი განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით 22
დიაგრამა 21. შრომის ანაზღაურება მშენებლობის სექტორში (ლარი) 22
დიაგრამა 22. დასაქმებულთა რაოდენობა და შრომის ანაზღაურება სოფლის მეურნეობის სექტორში 23
დიაგრამა 23. დასაქმებულთა რაოდენობა ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობის სექტორში და მათი განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით 23
დიაგრამა 24. შრომის ანაზღაურება ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობის სექტორში 2018 წელს (ლარი) 24
დიაგრამა 25. დასაქმებულთა რაოდენობადა შრომის ანაზღაურება უძრავი ქონების სექტორში (ლარი) 25
დიაგრამა 26. დასაქმებულთა რაოდენობა სასტუმროებისა და რესტორნების სექტორში საწარმოთა ზომების მიხედვით 26
დიაგრამა 27. შრომის ანაზღაურება სასტუმროებისა და რესტორნების სექტორში (2018 წელი) 26
დიაგრამა 28. 2018 წელს HR.GE-ზე გამოქვეყნებული ვაკანსიები ძირითადი ჯგუფების მიხედვით 29
დიაგრამა 29. რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა განაწილება რეგიონებისა და სქესის მიხედვით 48

დიაგრამა 30. რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა განაწილება ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით 50
დიაგრამა 31. სისტემაში რეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებლები განათლების დონის მიხედვით 50
დიაგრამა 32. სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტში შესული ვაკანსიები წლების მიხედვით 51
დიაგრამა 33. სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტში შემოსული ვაკანსიები პროფესიული ჯგუფების მიხედვით 53
დიაგრამა 34. სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტში შემოსული ვაკანსიები ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით 54
დიაგრამა 35. სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის მიერ დასაქმებული სამუშაოს მაძიებლები წლების მიხედვით 55
დიაგრამა 36. სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის მიერ დასაქმებული სამუშაოს მაძიებლები რეგიონების მიხედვით 56
დიაგრამა 37. ვაკანსიების შევსებისას არსებული ხელისშემშლელი ფაქტორები 58
დიაგრამა 38. პროფესიული უნარ-ჩვევების ნაკლებობა 58

ცხრილი 1. მომსახურებებისა და გაყიდვების სფეროებში დასაქმებული პირები 30
ცხრილი 2. ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები 31
ცხრილი 3. სპეციალისტები 33
ცხრილი 4. ოფისის დამხმარე პერსონალი 37
ცხრილი 5. ხელოსნები და მონათესავე სფეროების მუშები 39
ცხრილი 6. დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი 40
ცხრილი 7. სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები 41
ცხრილი 8. მენეჯერები 42
ცხრილი 9. სოფლის მეურნეობის, მეტყევეობისა და მეთევზეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკები 44
ცხრილი 10. Worknet-ზე რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა განაწილება რეგიონებისა და სქესის მიხედვით 49
ცხრილი 11. სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტში შემოსული ვაკანსიები რეგიონების მიხედვით 52
ცხრილი 12. მშენებლობის სფეროში დეფიციტური პროფესიები უმაღლესი და პროფესიული განათლების მხრივ 60

შესავალი

საქართველოს ეკონომიკის ერთ-ერთ უმთავრეს გამოწვევას დასაქმების ზრდა და უმუშევრობის დონის შემცირება წარმოადგენს, რაც შესაბამისად ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკის უმნიშვნელოვანეს პრიორიტეტს წარმოადგენს. ზოგადად, საბაზრო ეკონომიკის პირობებში კერძო სექტორის შემდგომი განვითარება და ზრდა უმუშევრობის შემცირების ყველაზე ეფექტიანი მექანიზმია. ამასთან, უმუშევრობის შემცირებისა და დასაქმების ზრდის მიმართულებით ეფექტიანი ეკონომიკური პოლიტიკის განსახორციელებლად, მნიშვნელოვანია უმუშევრობისა და დასაქმების კომპონენტების საფუძვლიანი ანალიზი, როგორც მიწოდების, ასევე მოთხოვნის კუთხით.

წინამდებარე ანგარიში აანალიზებს ქვეყანაში დასაქმებისა და უმუშევრობის მიმართულებით არსებულ ტენდენციებს, მათ შორის სექტორულ, ასაკობრივ, გენდერულ და რეგიონულ ჭრილში. იგი მოიცავს შრომის ბაზრის მიწოდებისა და მოთხოვნის კომპონენტებს და ამასთან განსაზღვრავს იმ ძირითად სექტორებს, რომლებშიც განსაკუთრებით მაღალი ეკონომიკური აქტივობაა მოსალოდნელი მომდევნო წლებში, რაც თავის მხრივ, წარმოადგენს ამ სექტორებში დასაქმების ზრდის ერთ-ერთ აუცილებელ წინაპირობას. ამასთან, ანგარიში მოიცავს როგორც კერძო დასაქმების სააგენტოს (hr.ge) მონაცემთა ანალიზს, ასევე სახელმწიფო დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამის ფარგლებში შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემაში (worknet.gov.ge) რეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებელთა და ვაკანსიების ანალიზს. ანგარიში ასევე მიმოიხილავს საქართველოს შრომის ბაზრის არსებულ კვლევებს. ანგარიშის ბოლოს წარმოდგენილია დასკვნა და რეკომენდაციები, რომლშიც მოცემულია საქართველოს შრომის ბაზრის წინაშე მდგარი გამოწვევები და სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის ხედვა.

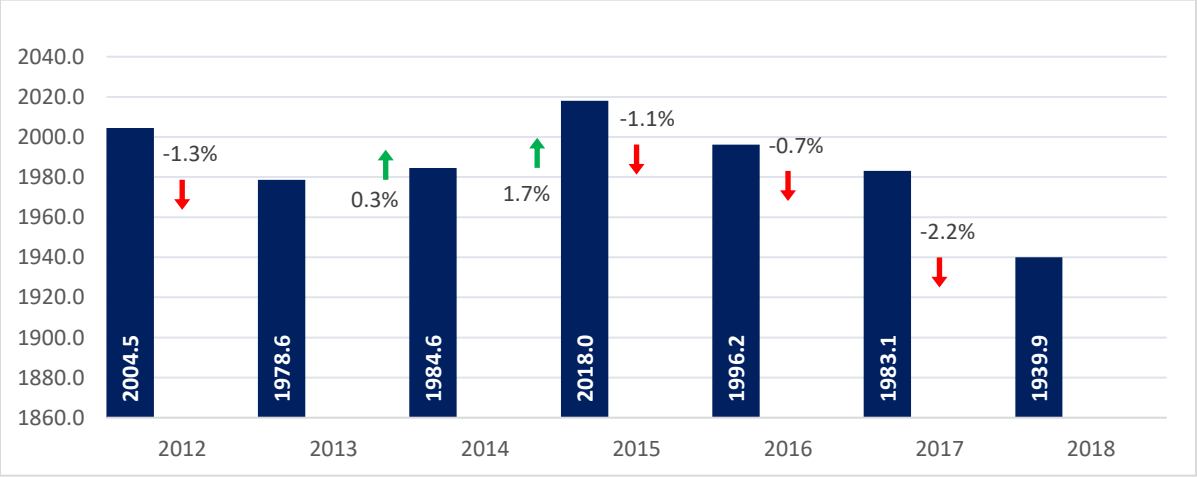
შრომის ბაზრის სტატისტიკა

ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა

საქართველოში დასაქმების ზრდის ძირითად წყაროს კერძო სექტორი წარმოდგენს. შესაბამისად, დასაქმების შემდგომი ზრდისთვის მნიშვნელოვანია კერძო სექტორის აქტივობისა და მაღალი ეკონომიკური ზრდის უზრუნველყოფის ხელშეწყობა. უნდა აღინიშნოს, რომ ბოლო წლებში უმუშევრობის დონის შემცირებას ძირითადად ქვეყნის ეკონომიკური ზრდა და გაზრდილი ეკონომიკური აქტივობით სამუშაო ძალაზე შექმნილი დამატებითი მოთხოვნა განაპირობებდა. თუმცა საყურადღებოა, რომ 2012 წლიდან, ეკონომიკური ზრდის მაჩვენებელი სხვადასხვა ფაქტორის, მათ შორის, ძირითადად საგარეო ეკონომიკური შოკების ზეგავლენის შედეგად, ჩამორჩება მის პოტენციურ დონეს, რაც მიუთითებს, რომ ბიზნეს სექტორის ზრდა გარკვეულწილად ჩამორჩება პოტენციურ შესაძლებლობას და შესაბამისად მის მიერ ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა და დასაქმების ზრდაზე გავლენა დამატებით პოტენციალს შეიცავს. ამასთან, მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ 2018 წელს დასაქმების ზრდა ძირითადად დაქირავებით დასაქმებულთა ზრდით იყო განპირობებული.

უნდა აღინიშნოს, ისიც რომ შრომის მიწოდების თვალსაზრისით სუსტი პოზიტიური ტენდენციები განვითარდა, რომელთაგან განსაკუთრებით საყურადღებოა ბოლო წლებში **შრომისუნარიანი მოსახლეობისა და აქტიურობის დონის** კუთხით არსებული დინამიკა. კერძოდ, დაბალი ბუნებრივი მატებისა და გაზრდილი მიგრაციული ნაკადის შედეგად, ბოლო 10 წლის განმავლობაში, შრომისუნარიანი მოსახლეობა კლებადობით ხასიათდება. 2018 წელს, გასული წლების მსგავსად, ქვეყანაში შემცირდა შრომისუნარიანი მოსახლეობისა და ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის (სამუშაო ძალა) მაჩვენებელი. კერძოდ, 2018 წელს გასულ წელთან შედარებით, ქვეყანაში სამუშაო ძალა 2,2%-ით შემცირდა და 1 939,9 ათასი ადამიანი შეადგინა, ხოლო აქტიურობის დონე 63,9%-ს გაუტოლდა.

დიაგრამა 1. ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა

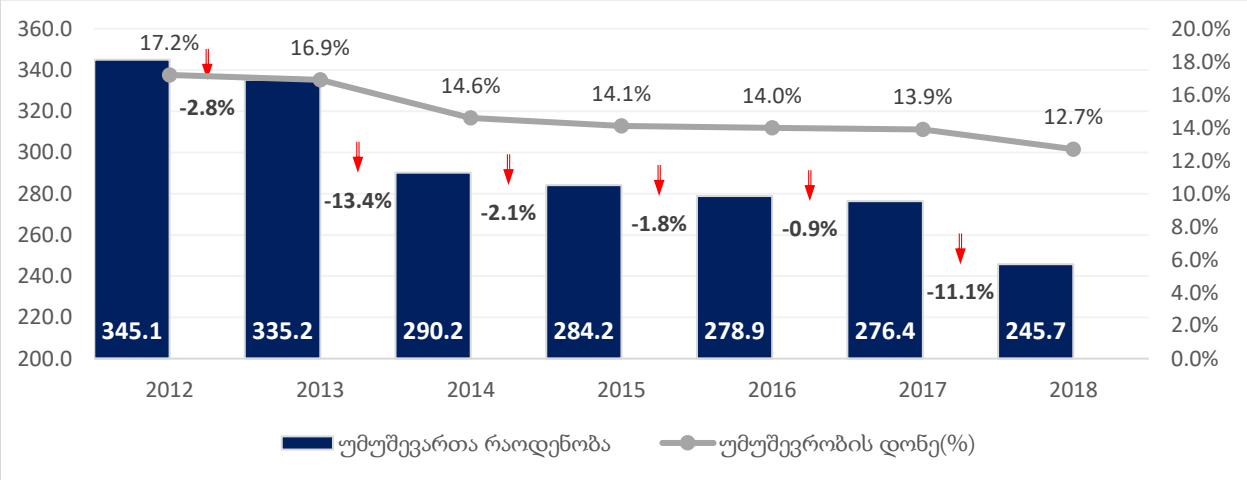


წყარო: საქსტატი

უმუშევრობა

2018 წელს საქართველოში **უმუშევრობის დონე** 2017 წელთან შედარებით 1.2%-ით შემცირდა და **12.7%** შეადგინა, რაც უკანასკნელი 14 წლის განმავლობაში ყველაზე დაბალი მაჩვენებელია. უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ბოლო ცხრა წლის განმავლობაში ქვეყანაში უმუშევრობის დონის შემცირების ტენდენცია ფიქსირდება.

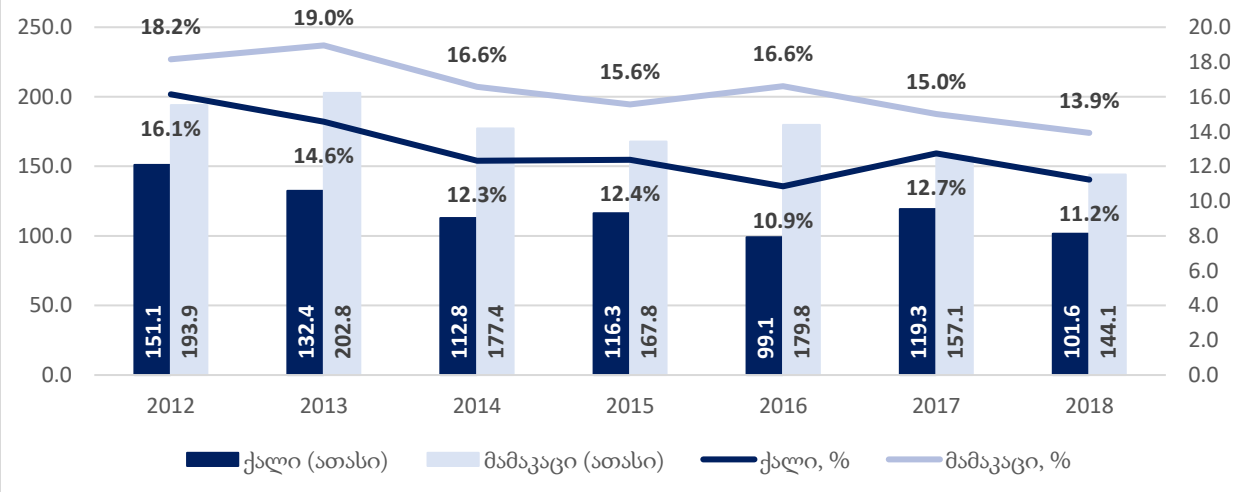
დიაგრამა 2. უმუშევრობის დონე (%) და უმუშევართა რაოდენობა (ათასი)



წყარო: საქსტატი

საყურადღებოა, რომ **უმუშევრობა გენდერულ ჭრილში** არაერთგვაროვან სურათს იძლევა. მამაკაცის უმუშევრობის დონე (13,9%) აღემატება ქალების უმუშევრობის დონეს (11,2%), რაც სამუშაო ძალაში მამაკაცების მაღალი მონაწილეობით აიხსნება (მამაკაცებში აქტიურობის დონე 73,6%-ს, ხოლო ქალებში 55,6%-ს შეადგენს). ამასთან, საყურადღებოა, რომ 2018 წელს გასულ წელთან შედარებით უმუშევრობის დონე ქალებში 1,5%-ით, ხოლო კაცებში - 1,1%-ით შემცირდა.

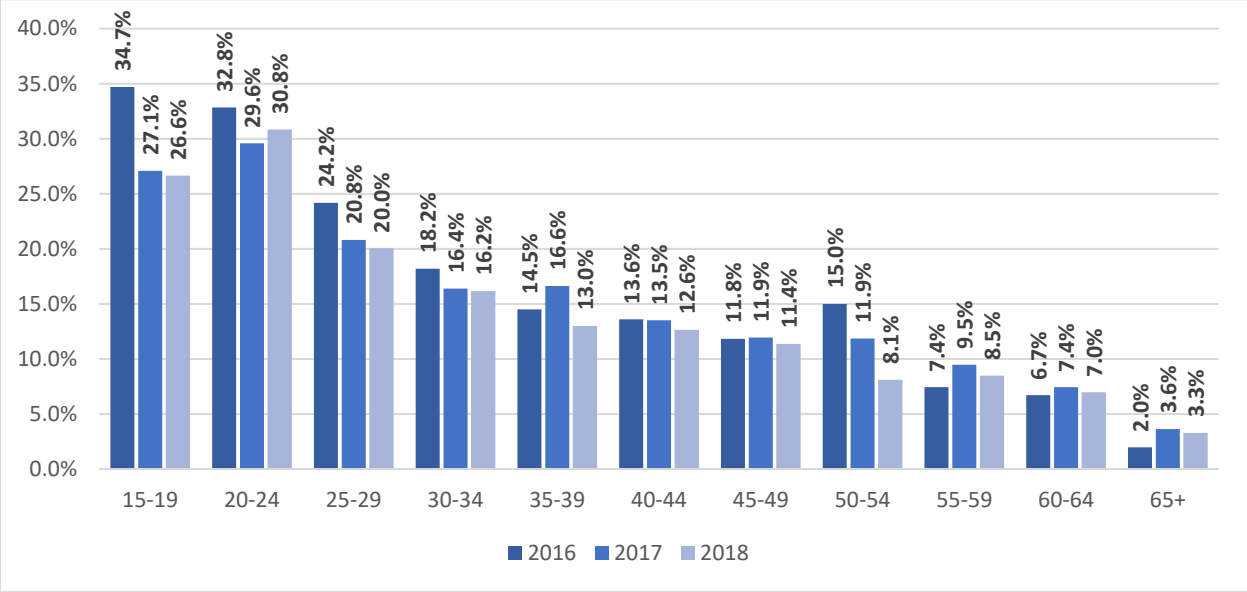
დიაგრამა 3. უმუშევრობა სქესობრივ ჭრილში



წყარო: საქსტატი

2018 წელს **უმუშევრობის დონე ასაკობრივ ჯგუფების მიხედვით** შემცირების ტენდენციით ხასიათდება თითქმის ყველა ასაკობრივ ჯგუფში. განსაკუთრებით კი 50-54 და 35-39 ასაკობრივ ჯგუფებში, სადაც უმუშევრობა შესაბამისად 3,8 და 3,6 პროცენტული პუნქტით შემცირდა. 2018 წელს უმუშევრობა მხოლოდ 20-24 წლის ასაკობრივ ჯგუფში გაიზარდა 1,2 პროცენტული პუნქტით და 30,8% შეადგინა.

დიაგრამა 4.უმუშევრობის დონე (%) ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით



წყარო: საქსტატი

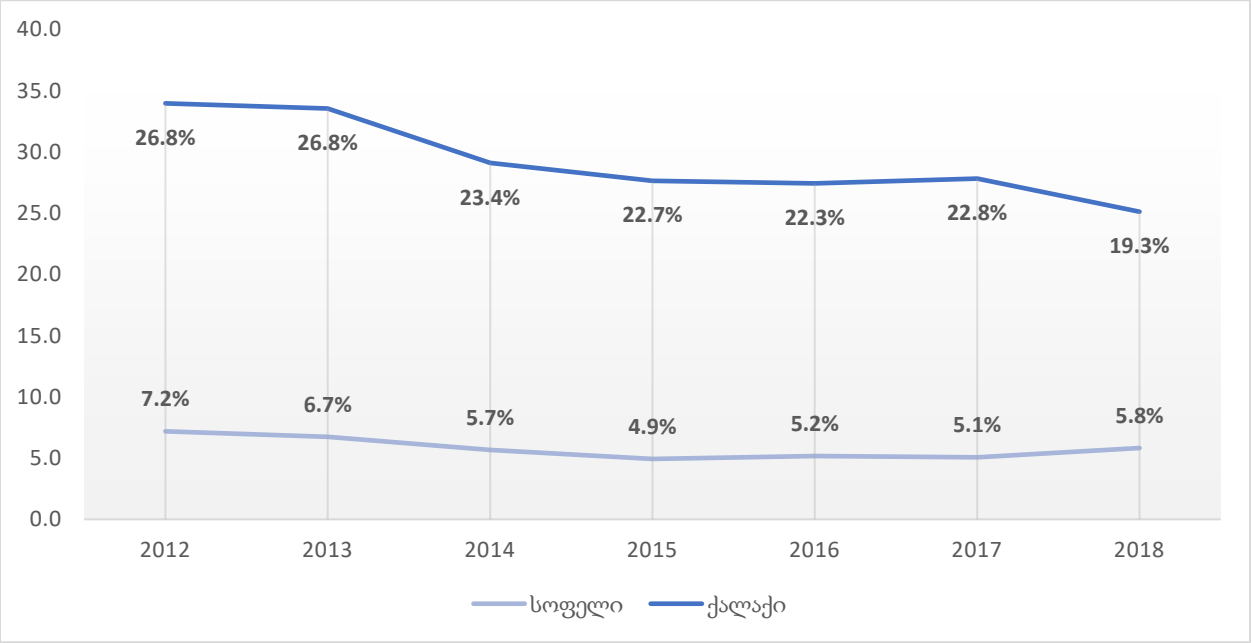
უმუშევრობის სტრუქტურის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი გამოწვევა ახალგაზრდებში უმუშევრობის მაღალი დონეა. უმუშევრობის დონის ყველაზე მაღალი მაჩვენებლით 20-დან 24 წლამდე ახალგაზრდების ასაკობრივი ჯგუფი გამოირჩევა. უმუშევრობის დონე მაღალია 15-19 და 25-29 წლის ასაკობრივ ჯგუფებშიც, მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო სამი წლის განმავლობაში, უმუშევრობის დონე აღნიშნულ ჯგუფებში კლების ტენდენციით ხასიათდება.

აღნიშნული შეიძლება აიხსნას იმ გარემოებით, რომ საქართველოში ახალგაზრდები უმეტესწილად ეუფლებიან უმაღლეს განათლებას და სწავლის დასრულების შემდეგ ისინი აწყდებიან ორი სახის პრობლემას: 1) შრომის ბაზარზე არ არის მოთხოვნა მათ მიერ დაუფლებულ პროფესიებზე ან/და 2) მათი კვალიფიკაცია და სამუშაო გამოცდილება ვერ აკმაყოფილებს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს. ამასთან, ამ კატეგორიაში გასათვალისწინებელია ფრიქციული უმუშევრობის წილიც, რადგან ახალგაზრდებს მეტი დრო სჭირდებათ სასურველი სამუშაოს საპოვნელად. უმუშევრობის დონე ტრადიციულად ყველაზე დაბალია 65+ ასაკობრივ ჯგუფში და 3,3%-ს შეადგენს. ამის მიზეზია ის, რომ 65+ საპენსიო ასაკია და მოსახლეობის დიდი

ნაწილი არ არის დასაქმებული, არ ეძებს სამუშაოს და შესაბამისად, არააქტიური მოსახლეობის კატეგორიას მიეკუთვნება.

უმუშევრობის დონე ქალაქად სოფელთან შედარებით ტრადიციულად საგრძნობლად მაღალია. კერძოდ, 2018 წელს ქალაქად უმუშევრობის დონემ 19,3% შეადგინა, ხოლო სოფლად 5,8%. ამასთან, საყურადღებოა, რომ ქალაქად უმუშევრობის დონე, წინა წელთან შედარებით 3,5 პროცენტული პუნქტით ნაკლებია. ამავე პერიოდში სოფლად უმუშევრობა 0,7 პროცენტული პუნქტით გაიზარდა. ქალაქ-სოფელს შორის უმუშევრობის დონეებს შორის არსებული სხვაობა უკავშირდება სოფლად აქტიურობისა და დასაქმების მაღალ დონეს, თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ სოფლად დასაქმებაში დიდი ხვედრითი წილი თვითდასაქმებულებზე მოდის.

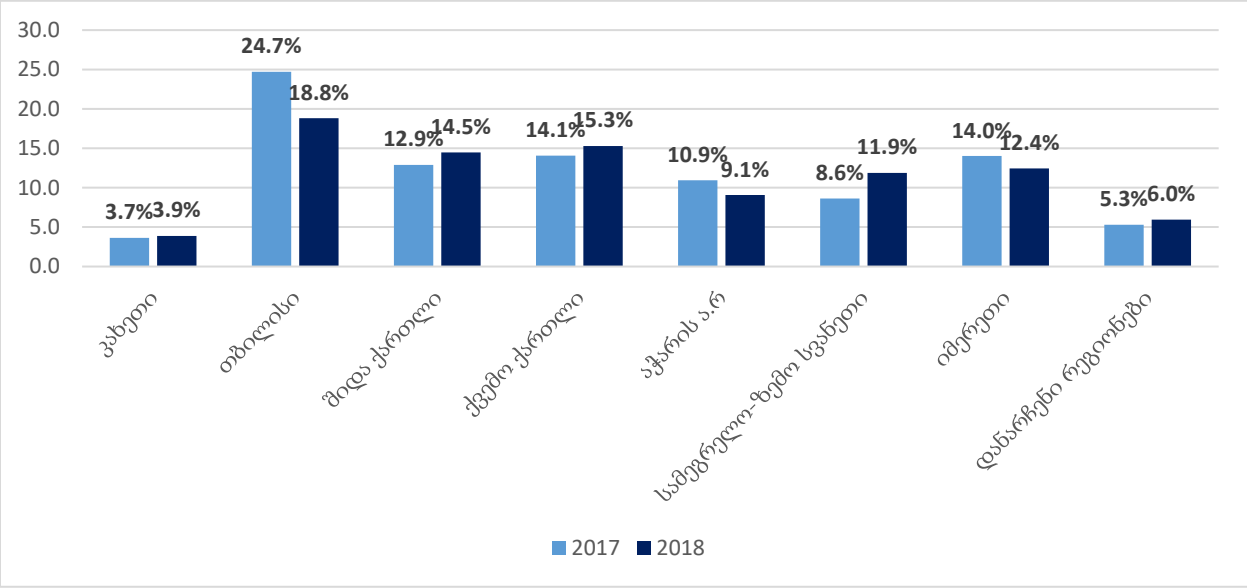
დიაგრამა 5.უმუშევრობის დონე (%) ქალაქ-სოფლის მიხედვით



წყარო: საქსტატი

რაც შეეხება უმუშევრობის გეოგრაფიულ კონცენტრაციას, იგი ნათლად ასახავს ქვეყნის ეკონომიკის განვითარების დაბალანსების აუცილებლობას. **უმუშევრობის დონე რეგიონების ჭრილში** საკმაოდ განსხვავებულია. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების თანახმად, საკმაოდ დიდია სხვაობა რეგიონების მიხედვით მთლიანი შიდა პროდუქტისა და პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების განაწილების მხრივ, რაც აისახება სამუშაო ადგილების შექმნაზე, დასაქმების შესაძლებლობებსა და შრომით მიგრაციაზე.

დიაგრამა 6. უმუშევრობის დონე (%) რეგიონების მიხედვით (2018 წელი)



წყარო: საქსტატი

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების მიხედვით, 2018 წელს საქართველოში განხორციელებული პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების 82% (1,033 მილიონი აშშ დოლარი) თბილისზე მოდის. ასევე, ქვეყნის მასშტაბით მთლიანი დამატებული ღირებულების ნახევარი თბილისში იქმნება. შესაბამისად, რეგიონების მიხედვით ეკონომიკური აქტივობისა და პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების არათანაბარზომიერი განაწილება გავლენას ახდენს შიგა მიგრაციაზე, სამუშაო ძალის მობილიზება ხდება კონკრეტულად დედაქალაქში, რაც თავის მხრივ ზრდის თბილისში უმუშევრობის დონეს. გასული წლების მსგავსად, 2018 წელსაც უმუშევრობის დონე ყველაზე მაღალია თბილისში, რომელმაც 18,8% შეადგინა. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ 2017 წელთან შედარებით **დედაქალაქში უმუშევრობის დონე 6 პროცენტული პუნქტით არის შემცირებული.**

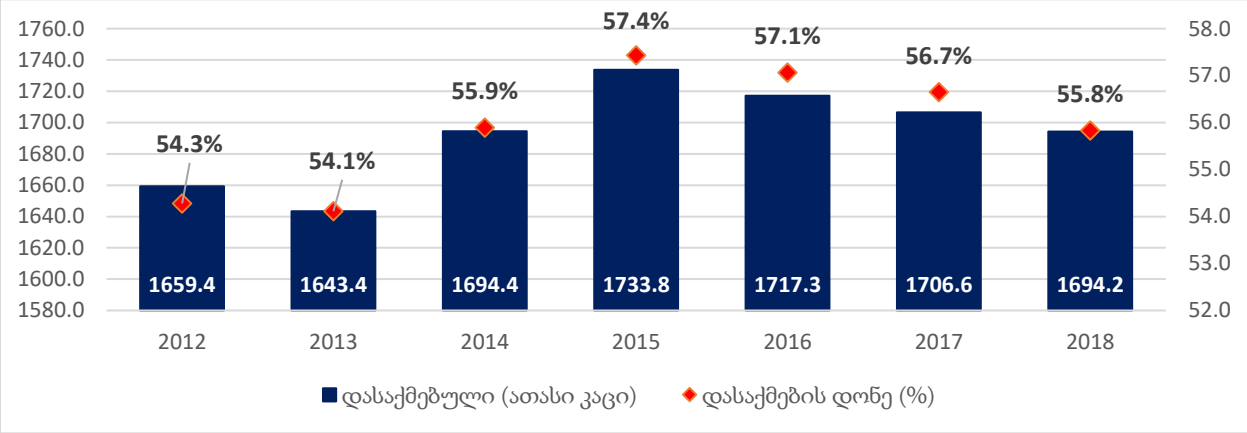
2018 წელს წინა წელთან შედარებით უმუშევრობის დონე შემცირებულია ასევე იმერეთის რეგიონსა და აჭარის ა.რ.-ში, შესაბამისად 1.6 და 1.8 პროცენტული პუნქტით.

დასაქმება

2018 წელს **დასაქმების დონემ** 55.8% (1 694,2 ათასი ადამიანი) შეადგინა, რაც 0.9 პროცენტული პუნქტით ნაკლებია გასული წლის მაჩვენებელთან (1 717.3 ათასი დასაქმებული) შედარებით. 2018 წელს, წინა წელთან შედარებით ქალაქის ტიპის დასახლებებში დასაქმების დონე შემცირებულია 1.5 პროცენტული პუნქტით, ხოლო სოფლის ტიპის დასახლებებში გაზრდილია - 0.8 პროცენტული პუნქტით.

აღსანიშნავია, რომ შრომისუნარიანი მოსახლეობის კლება უკავშირდება მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის შედეგებს, რომლის მიხედვით ზოგადად შემცირდა საქართველოს მოსახლეობის რაოდენობა.

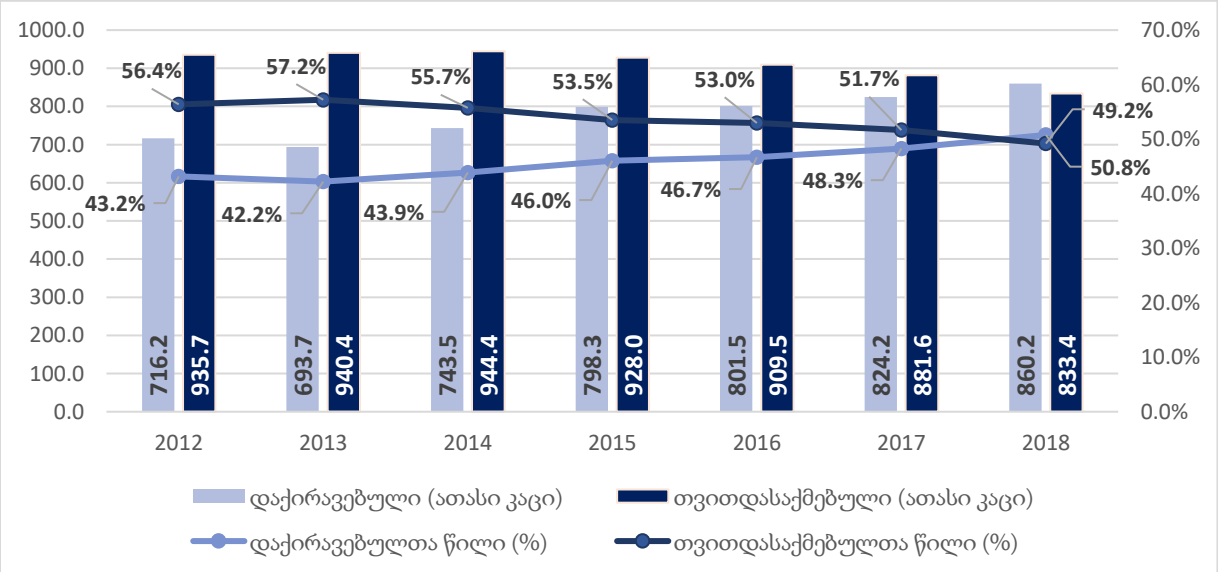
დიაგრამა 7.დასაქმების მაჩვენებლები



წყარო: საქსტატი

წლების განმავლობაში დასაქმების სტრუქტურის მთავარ გამოწვევას მთლიან დასაქმებაში თვითდასაქმებულთა მაღალი წილი წარმოადგენდა. საყურადღებოა, რომ **2018 წელს პირველად დაფიქსირდა შემთხვევა, როდესაც დაქირავებით დასაქმებულთა რაოდენობამ გადააჭარბა თვითდასაქმებულთა რაოდენობას** და მისმა წილმა მთლიან დასაქმებაში 50.8 პროცენტი შეადგინა, ხოლო თვითდასაქმებულთა წილი 49.2 პროცენტს გაუტოლდა.

დიაგრამა 8. დასაქმების სტრუქტურა

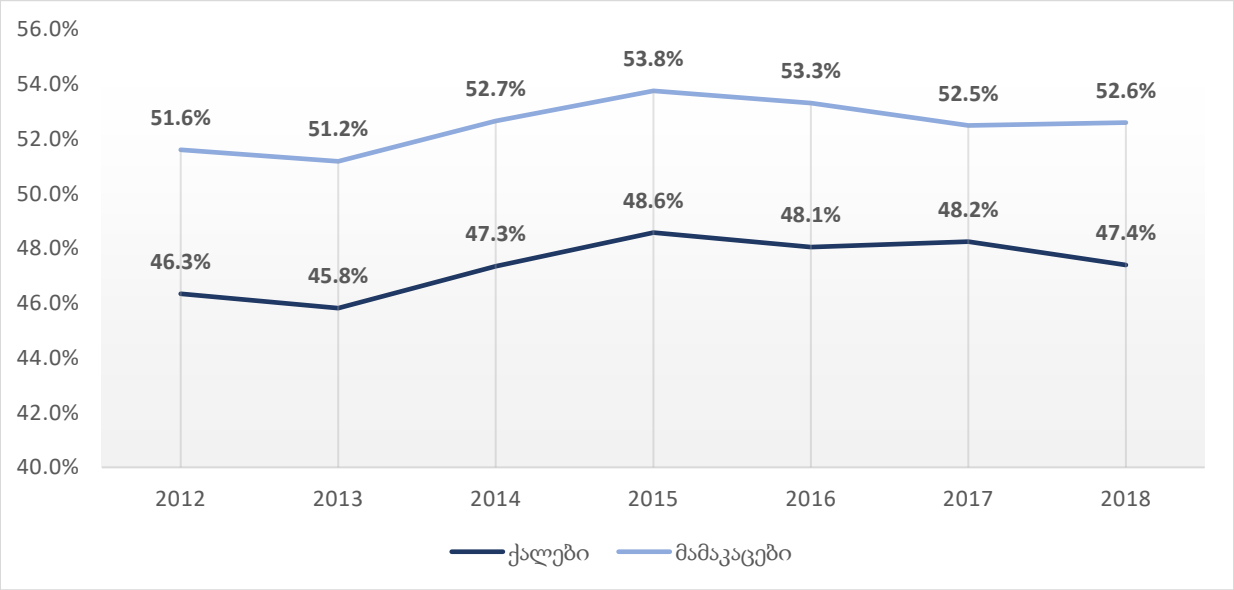


წყარო: საქსტატი

თუმცა აღსანიშნავია, რომ საქართველოში თვითდასაქმებულთა რაოდენობა კვლავ მაღალია და აქვე უნდა შევნიშნოთ, ისიც რომ თვითდასაქმებულთა დიდი წილი სოფლის მეურნეობის სექტორზე მოდის, რომელიც დაბალი პროდუქტიულობით გამოირჩევა.

არანაკლებ მნიშვნელოვანია **დასაქმება სქესობრივ ჭრილში,** რომელიც შემდეგი ტენდენციით ხასიათდება: 1 694,2 ათასი დასაქმებულიდან 53% მამაკაცია, ხოლო 47% ქალი. საერთო ჯამში, 2018 წელს კაცების დასაქმების მაჩვენებელი გასულ წელთან შედარებით 0,21%-ით (2,2 ათასი კაცი) გაიზარდა და 891,1 ათასი ადამიანი შეადგინა, ხოლო დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა 803,1 ათასი ქალით განისაზღვრა, რაც 2017 წელთან შედარებით 14,3 ათასით (1,8%) ნაკლებია.

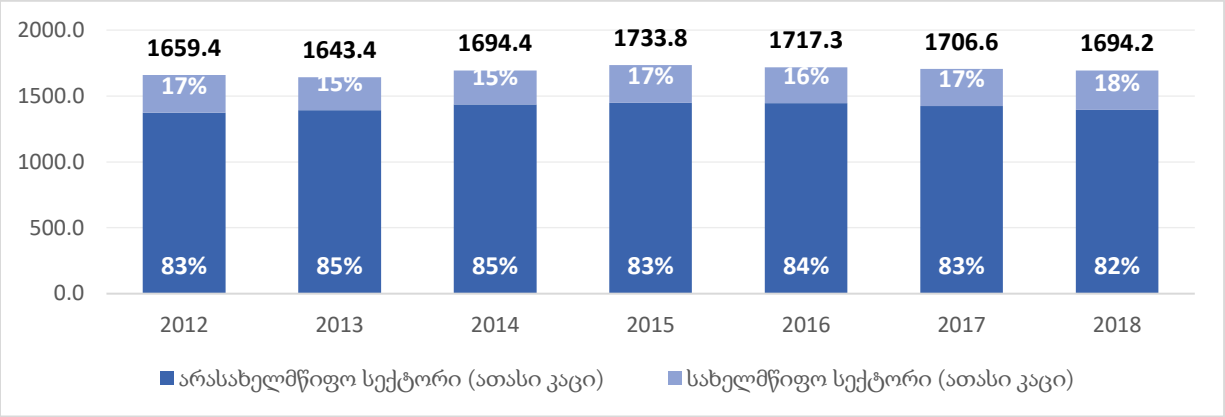
დიაგრამა 9. დასაქმებულთა განაწილება სქესის მიხედვით (%)



წყარო: საქსტატი

საკუთრების ფორმების მიხედვით დასაქმებულთა განაწილება გასული წლების ტენდენციას ინარჩუნებს და ქვეყანაში დასაქმების ძირითად წყაროს ბიზნეს სექტორი წარმოადგენს. შესაბამისად, წლების განმავლობაში დამკვიდრებული ტენდენცია 2018 წელსაც გაგრძელდა და **არასახელმწიფო სექტორში** დასაქმებულთა წილმა 82%, ხოლო **სახელმწიფო სექტორში** დასაქმებულთა წილმა 18% შეადგინა.

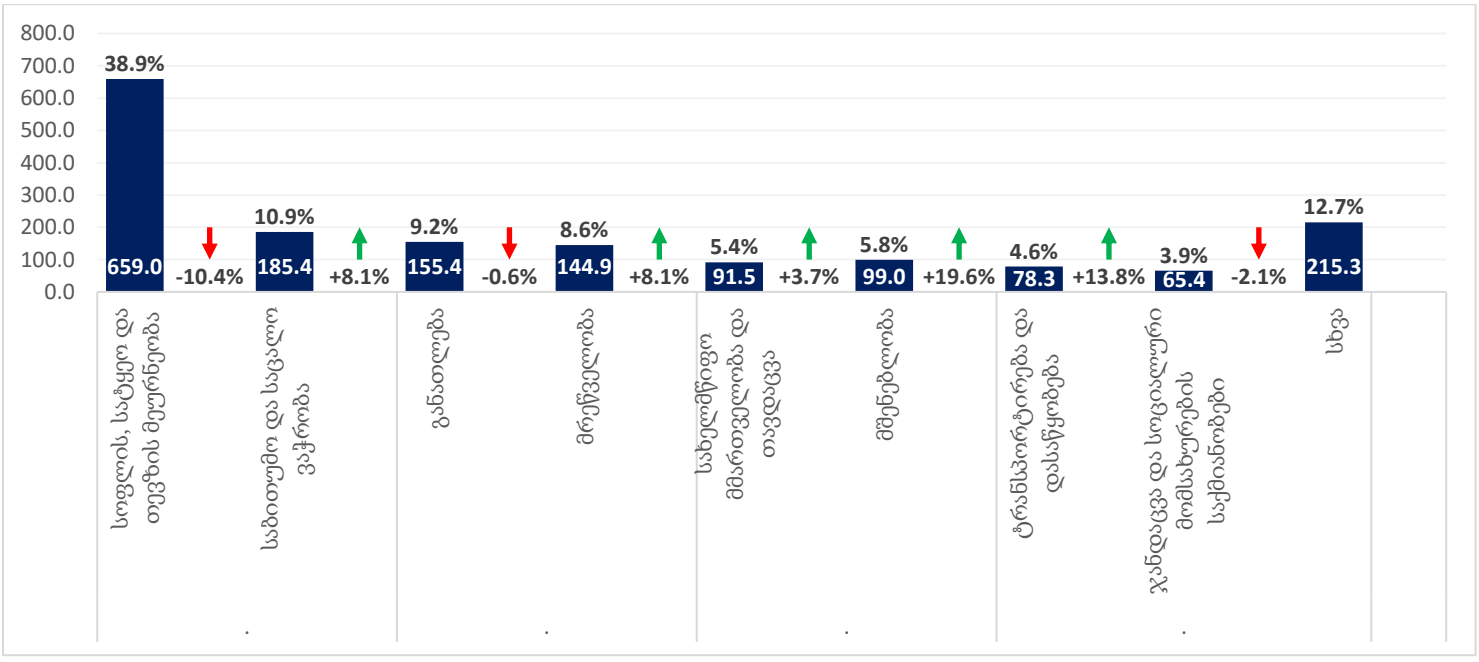
დიაგრამა 10. დასაქმება საკუთრების ფორმების მიხედვით



წყარო: საქსტატი

არაერთგვაროვანია **დასაქმების სტრუქტურა ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით,** სადაც წამყვანი როლი სოფლის მეურნეობას უკავია და მისი წილი 38.9%-ს (659 ათასი ადამიანი) შეადგენს. სოფლის მეურნეობა თავის მხრივ გამოირჩევა თვითდასაქმებულების მაღალი წილით, რაც უკავშირდება საკუთარ შინამეურნეობაში შრომას. მიუხედავად იმისა, რომ 2018 წელს გასულ წელთან შედარებით სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა რაოდენობა 10,4%-ით (76,9 ათასი ადამიანი) შემცირდა, ამას არ მოუხდენია ეკონომიკური სექტორების მიხედვით დასაქმების სტრუქტურაში ძირეული ცვლილება.

დიაგრამა 11. დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით (ათასი კაცი)



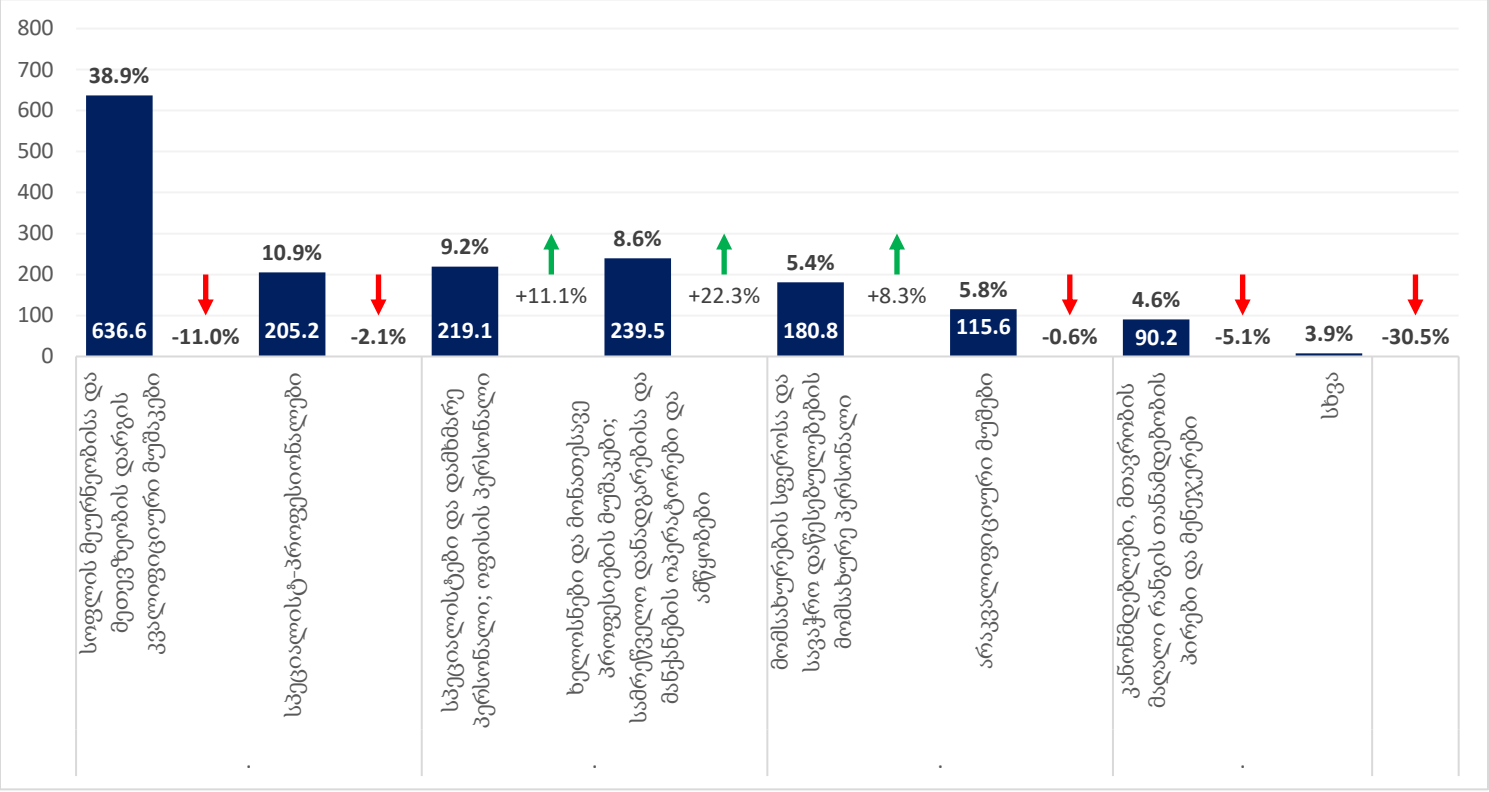
წყარო: საქსტატი

დასაქმების მაღალი მაჩვენებლით გამოირჩევა ასევე ვაჭრობის (10.9%), განათლებისა (9.2%) და მრეწველობის სექტორები (8.6%). 2018 წელს გასულ წელთან შედარებით, რაოდენობრივი თვალსაზრისით დასაქმებულთა რაოდენობა ყველაზე მეტად გაიზარდა ვაჭრობისა და მშენებლობის სექტორებში. კერძოდ, მშენებლობის სექტორში დასაქმებულთა ზრდამ 16,2 ათასი ადამიანი (19,6%), ხოლო ვაჭრობის სექტორში - 13,8 ათასი ადამიანი (8,1%) შეადგინა.

პროფესიული ჯგუფებისა და ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით დასაქმების სტრუქტურა თანხვედრაშია ერთმანეთთან. ეკონომიკურ საქმიანობათა მიხედვით დასაქმების მსგავსად, **პროფესიული ჯგუფების მიხედვით დასაქმებულების** კუთხითაც ყველაზე ფართოდ არიან წარმოდგენილები სოფლის მეურნეობისა და მეთევზეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკები (37,6%).

2018 წელს გასულ წელთან შედარებით, მშენებლობის სექტორის მსგავსად ყველაზე მაღალი ზრდა პროფესიული ჯგუფების მიხედვით დაფიქსირდა - 43,6 ათასი დასაქმებული (+22,3%) ხელოსნებსა და მონათესავე პროფესიების მუშაკებზე.

დიაგრამა 12. დასაქმებულთა განაწილება ISCO 88-ს ძირითადი ჯგუფების მიხედვით (ათასი კაცი)



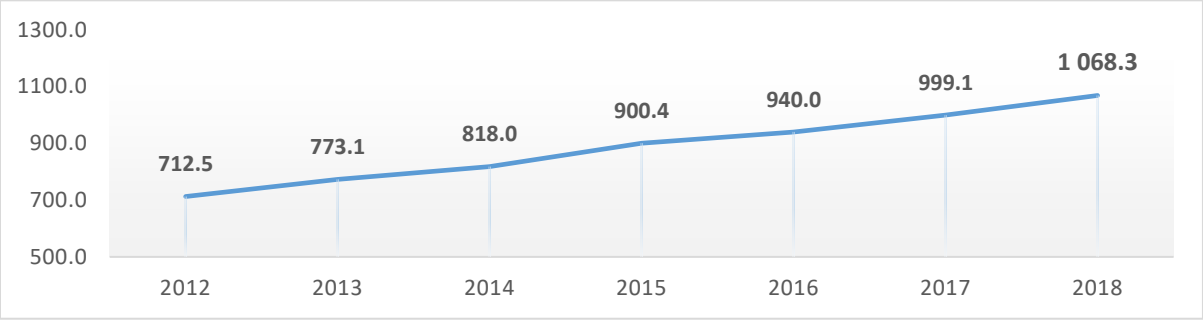
წყარო: საქსტატი

შრომის ანაზღაურება

შრომის ბაზრის მიწოდების მხარის ანალიზისას, აუცილებელია ყურადღება გამახვილდეს **შრომის ანაზღაურებაზე.** დასაქმების ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას ეკონომიკური სექტორების მიხედვით ხელფასებს შორის განსხვავება წარმოადგენს. დადებით ტენდენციად შეიძლება ჩაითვალოს ბოლო წლებში დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალოთვიური ნომინალური ხელფასის 7%-იანი ზრდა, რომელმაც 2018 წელს 1,068,3 ლარი შეადგინა.

საგრძნობია სხვაობა ქალისა და კაცის ხელფასებს შორის. 2018 წელს გასულ წელთან შედარებით მამაკაცის საშუალო ნომინალური თვიური ხელფასი 7%-ით გაიზარდა და 1,280,7 ლარი შეადგინა, ხოლო ქალების ხელფასი 6,8%-ით გაიზარდა და 822,6 ლარს გაუტოლდა.

დიაგრამა 13. საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი (ლარი)



წყარო: საქსტატი

ხელფასებს შორის ასევე დიდია სხვაობა რეგიონებისა და ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით. დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი ყველაზე მაღალია თბილისსა და აჭარაში.

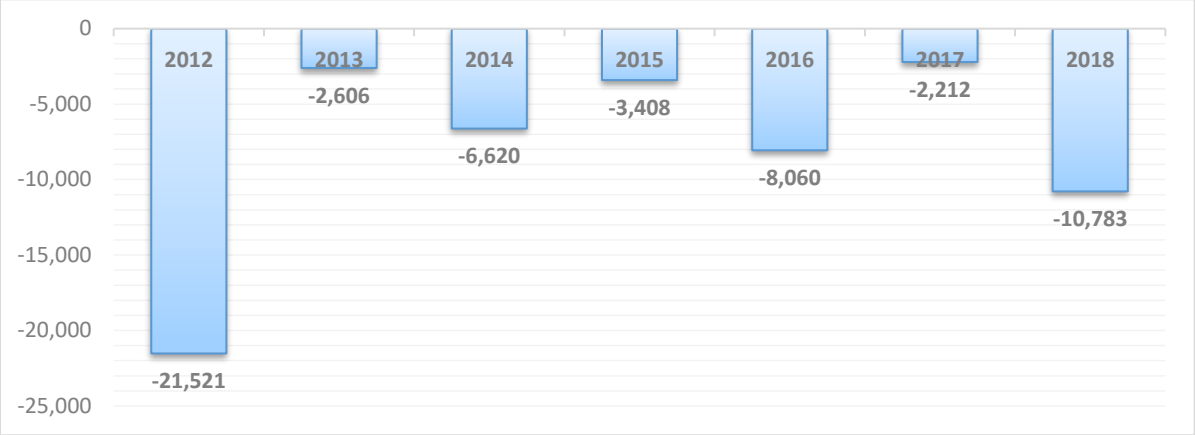
რაც შეეხება შრომის ანაზღაურებას ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით, მაღალია ანაზღაურება შემდეგ სექტორებში: საფინანსო საქმიანობა; პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები; ინფორმაცია და კომუნიკაცია; მშენებლობა; ელექტროენერგიის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება; ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა. დაბალია ანაზღაურება შემდეგ სექტორებში: განათლება; სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და სატყეო მეურნეობა; წყალმომარაგება; კანალიზაცია, ნარჩენების მართვა და დაბინძურებისაგან გასუფთავების საქმიანობები.

მიგრაცია

შრომის ბაზრის ანალიზისას განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გამახვილდეს **მიგრაციის საკითხებზე,** რამდენადაც ეს მნიშვნელოვანია შრომითი რესურსების შესაბამისობისა და მათზე წვდომის თვალსაზრისით. 2006 წლიდან მოყოლებული საგრძნობი ცვალებადობა შეინიშნება მიგრაციულ სალდოსთან დაკავშირებით, რაც წარმოაჩენს არაერთგვაროვან სურათს. 2018 წელს, ემიგრანტების რიცხოვნობამ 98.9

ათასი ადამიანი შეადგინა, რაც 2017 წლის მაჩვენებელზე 16%-ით მეტია. იმავე პერიოდში, იმიგრანტების რიცხოვნობა წინა წელთან შედარებით 6%-ით გაიზარდა და 88.2 ათასი კაცი შეადგინა. შედეგად, 2018 წელს მიგრაციულმა სალდომ (სხვაობა იმიგრანტებისა და ემიგრანტების რიცხოვნობას შორის) უარყოფითი მაჩვენებელი - 10,8 ათასი კაცი შეადგინა.

დიაგრამა 14. მიგრაციული სალდო (ათასი კაცი)

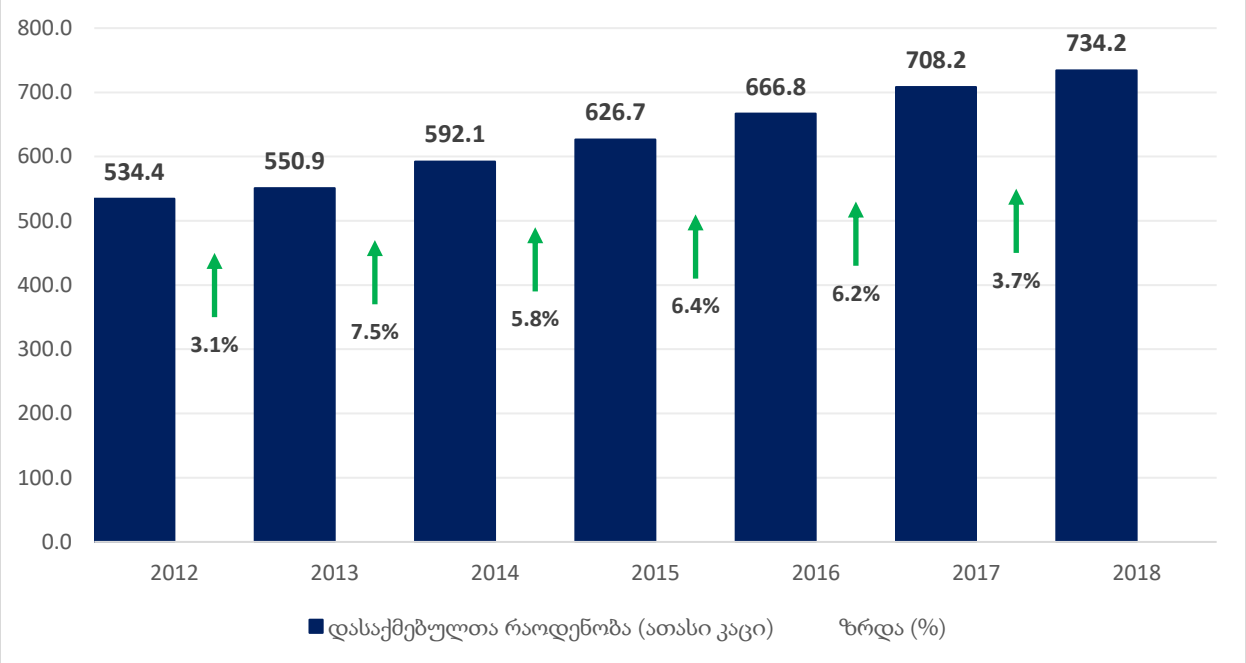


წყარო: საქსტატი

კერძო სექტორის როლი დასაქმების მაჩვენებლებში

შრომის ბაზრის მიწოდების კომპონენტის მოცემული სტრუქტურის პირობებში, კერძო სექტორის მიერ შრომითი რესურსების ეფექტიანად გამოყენების საკითხი მნიშვნელოვან როლს იძენს. შესაბამისად, ქვეყნის ეკონომიკის განვითარების ახალ ეტაპთან ერთად აუცილებელია განხორციელდეს შრომის ბაზრის სტრუქტურის გაუმჯობესებაზე ორიენტირებული ეკონომიკური პოლიტიკა და გაიზარდოს კერძო სექტორის მოთხოვნა შრომით რესურსებზე ამ სექტორში პროდუქტიულობის ზღვრული დონის მიღწევის პარალელურად. ამასთან მნიშვნელოვანია, რომ ეს პროცესი განხორციელდეს დაბალანსებულად სექტორებს შორის.

დიაგრამა 15. დასაქმება ბიზნეს სექტორში

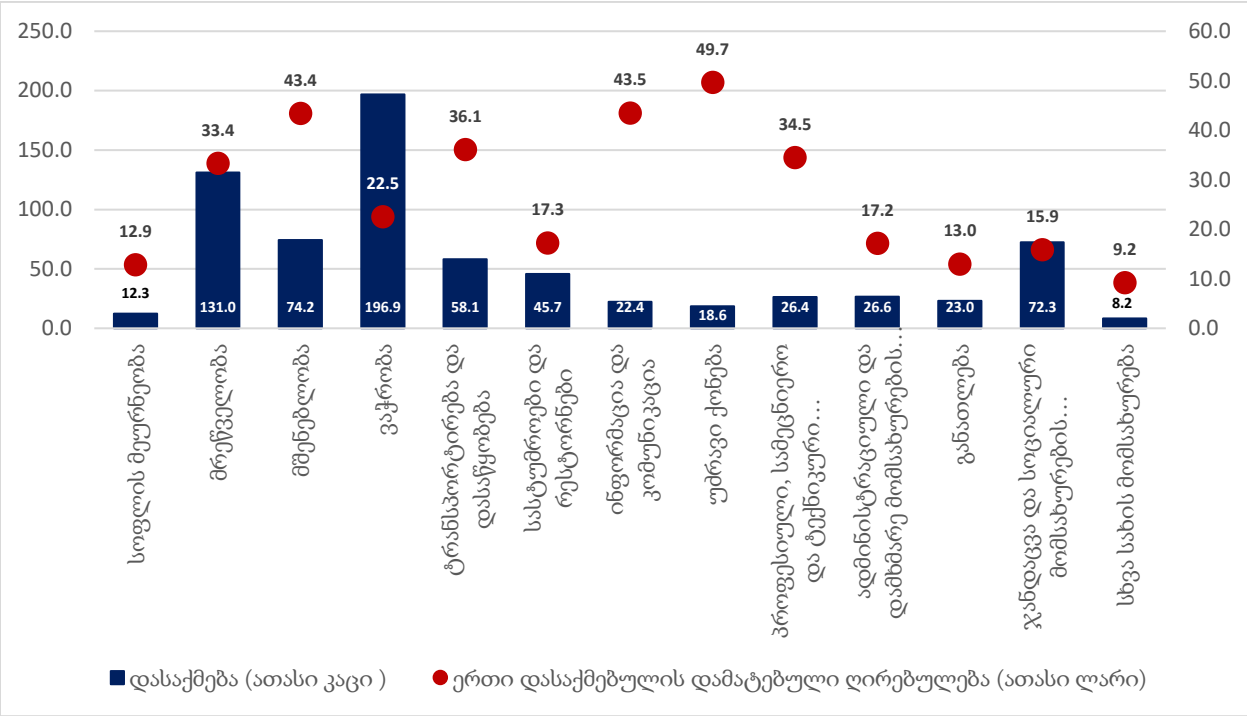


წყარო: საქსტატი

2018 წელს ბიზნეს სექტორში დასაქმებული ადამიანების რაოდენობამ 734,2 ათასი ადამიანი შეადგინა, რაც წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელთან შედარებით 3,7%-ით მეტია. აღსანიშნავია, რომ ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა ბოლო წლებში, მუდმივად მზარდი ტენდენციით ხასიათდება. 2018 წელს ბიზნეს სექტორში დასაქმებული საშუალო თვიურმა ანაზღაურებამ 1,101 ლარი შეადგინა, რაც 7.9%-ით აღემატება წინა წლის შესაბამის მაჩვენებელს.

თუმცა, ეკონომიკის სექტორული ანალიზი ცხადყოფს, რომ ქვეყნის ეკონომიკის მთლიანი პროდუქტიულობის სწრაფი ზრდის მიუხედავად, მნიშვნელოვნად დაბალია პროდუქტიულობის დონე გარკვეულ სექტორებში, განსაკუთრებით სოფლის მეურნეობისა და განათლების სექტორებში.

დიაგრამა 16. დასაქმებულთა რაოდენობა და ერთი დასაქმებულის დამატებული ღირებულება სექტორების მიხედვით



წყარო: საქსტატი

ბიზნეს სექტორში დასაქმების ყველაზე მაღალი მაჩვენებლით საბითუმო და საცალო ვაჭრობის სექტორი გამოირჩევა, თუმცა პროდუქტიულობა მაღალია უძრავი ქონების, მშენებლობის, კავშირგაბმულობის, ტრანსპორტისა და მრეწველობის სექტორებში. აღნიშნული გარკვეულწილად შეიძლება დავუკავშიროთ მშპ-ს რეალური ზრდისა და პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების მიმართულებით არსებულ ტენდენციებს.

2018 წელს, პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი. სწორედ მშენებლობის, მრეწველობის, უძრავი ქონების, ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობის სექტორებში დაფიქსირდა. მსგავსი მდგომარეობა იყო მშპ-ს რალური ზრდის კუთხითაც.

დასაქმება სექტორულ ჭრილში

ქვეყანაში სექტორების მიხედვით დასაქმებულთა რაოდენობა მკვეთრად არათანაბრადაა გადანაწილებული. მიუხედავად იმისა, რომ ქვეყნის მთლიან დასაქმებაში, ყველაზე მაღალი წილით სოფლის მეურნეობის სექტორი გამოირჩევა (39%), ბიზნეს სექტორში მათი წილი მხოლოდ 1,7%-ია, რაც სოფლის მურნეობაში თვითდასაქმებულთა მაღალი რაოდენობით აიხსნება.

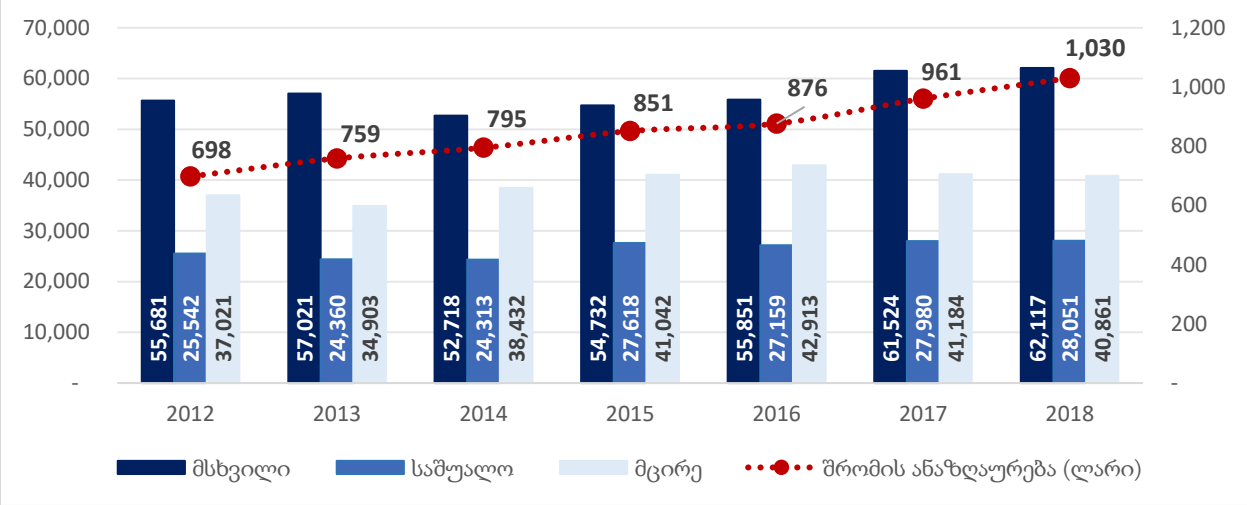
ბიზნეს სექტორში დასაქმების მაღალი მაჩვენებლით გამოირჩევიან საბითუმო და საცალო ვაჭრობის (26,8%), მრეწველობისა (17,8%) და მშენებლობის (10,1%) სექტორები.

მრეწველობა

2018 წელს მრეწველობის სექტორში დასაქმებულთა წილმა მთლიანი დასაქმების 7,7%, ხოლო ბიზნეს სექტორში დასაქმების 17,8% შეადგინა. თავის მხრივ, მრეწველობის სექტორში დასაქმების ძირითადი წილი დამამუშავებელ მრეწველობაზე მოდის, რომელიც მრეწველობის სექტორში დასაქმების დაახლოებით 71%-ს შეადგენს.

ბიზნესის სტატისტიკის ახალი კლასიფიკაციის შესაბამისად[1], 2018 წელს მრეწველობის სექტორში დასაქმებულთა 47% მსხვილი ზომის საწარმოებზე, 31% - მცირე ზომის, ხოლო 21% - საშუალო ზომის საწარმოებზე მოდის.

დიაგრამა 17. დასაქმებულთა რაოდენობა და შრომის ანაზღაურება მრეწველობის სექტორში



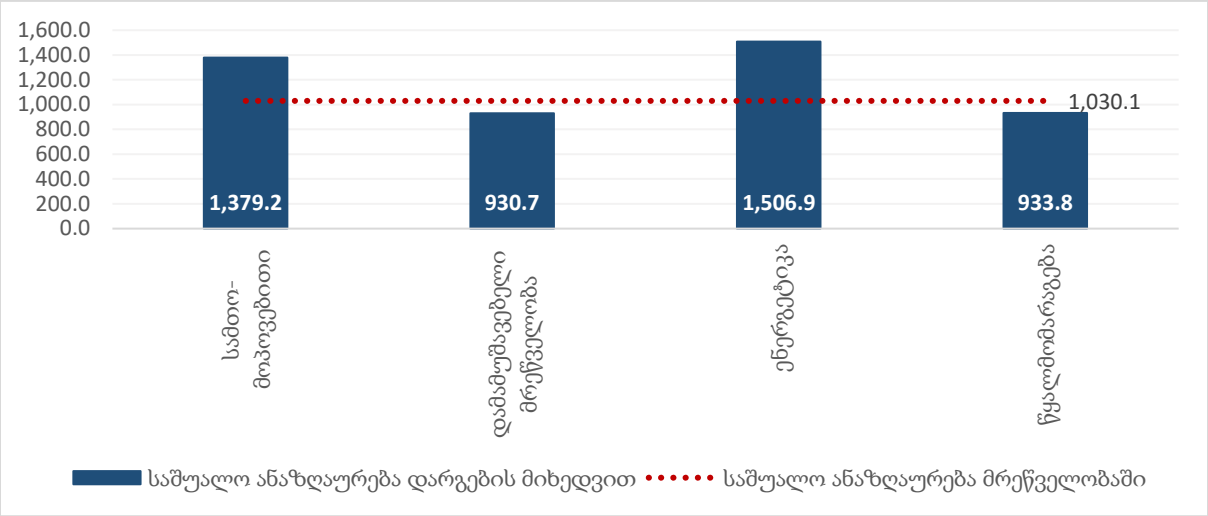
წყარო: საქსტატი

მრეწველობის სექტორში დასაქმებულთა საშუალო თვიური ანაზღაურება 1 030,1 ლარს შეადგენს, რაც დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიურ ანაზღაურებაზე 70 ლარით ნაკლებია.

[1] საწარმოთა ზომის განსაზღვრის კრიტერიუმები:
მსხვილი ზომის საწარმოებს განეკუთვნება საწარმო, სადაც დასაქმებულთა საშუალოწლიური რაოდენობა აღემატება 249 კაცს ან საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა 60 მლნ ლარს.
საშუალო ზომის საწარმოებს მიეკუთვნება ყველა ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის საწარმო, რომელშიც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა მერყეობს 50-დან 250 კაცამდე, ხოლო საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა – 12 მლნ ლარიდან 60 მლნ ლარამდე.
მცირე ზომის საწარმოებს მიეკუთვნება ყველა ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის საწარმო, რომელშიც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა არ აღემატება 50 დასაქმებულს და საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა არ აღემატება 12 მლნ ლარს."

თუ შევადარებთ ერთმანეთს მრეწველობის სექტორის დარგებში ანაზღაურებას, ამ მხრივ გამორჩეული ადგილი ენერგეტიკისა და სამთო-მოპოვებით დარგებს უკავიათ.

დიაგრამა 18. შრომის ანაზღაურება მრეწველობის დარგებში 2018 წელს (ლარი)



წყარო: საქსტატი

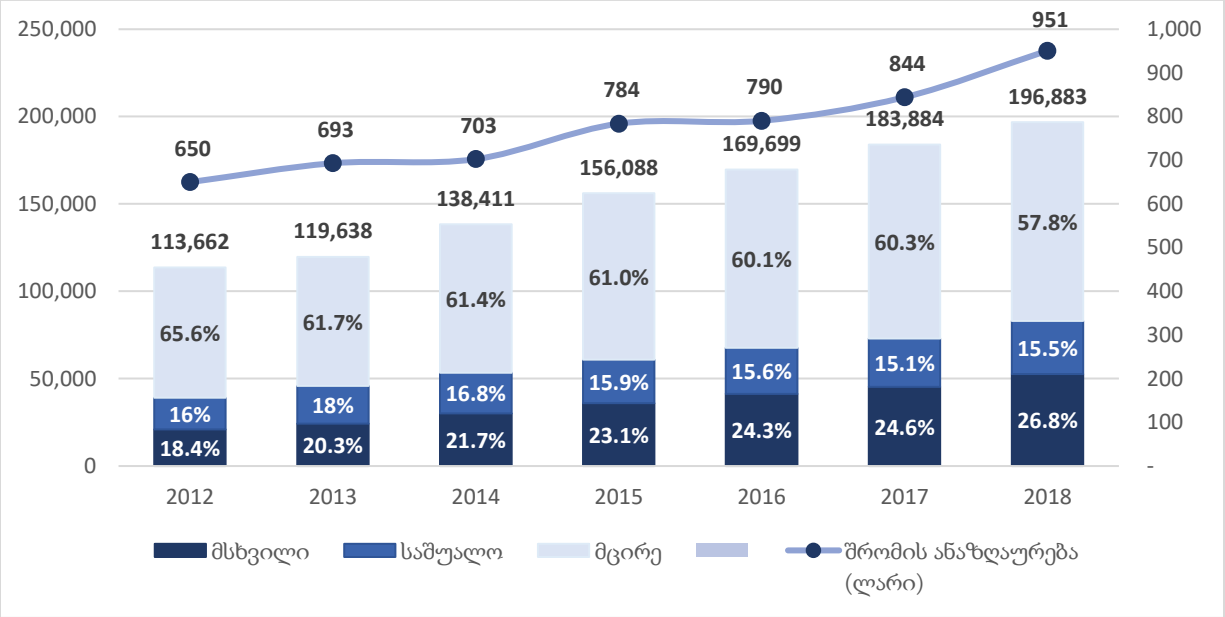
ვაჭრობა

2018 წელს ვაჭრობის სექტორში დასაქმებულითა წილმა მთლიანი დასაქმების 11.6% და ბიზნეს სექტორში დასაქმების 26.8% შეადგინა. 2010-2018 წლებში ვაჭრობის სექტორმა შეიტანა ყველაზე მაღალი წვლილი ბიზნეს სექტორის დასაქმების ზრდაში.

აღნიშნულ სექტორში მთლიანი დასაქმების და ბიზნეს სექტორის დასაქმების მონაცემები რამდენადმე განსხვავდება ერთმანეთისგან, რაც ამ სექტორში არაფორმალურ დასაქმებაზე მიანიშნებს, თუმცა, სხვაობა თანდათან მცირდება, რაც არაფორმალურიდან ფორმალურ დასაქმებაში გადასვლის შედეგია.

ბიზნეს სექტორის მონაცემებზე დაყრდნობით, ვაჭრობის სექტორის დასაქმების 58%-ზე მეტი მცირე ზომის საწარმოებზე მოდის. ყველაზე მცირე ნაწილი კი საშუალო (15%) ზომის საწარმოებშია დასაქმებული.

დიაგრამა 19. დასაქმებულთა რაოდენობა, მათი განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით და შრომის ანაზღაურება ვაჭრობის სექტორში



წყარო: საქსტატი

ვაჭრობის სექტორში დასაქმებულთა ძირითადი წილი საცალო და საბითუმო ვაჭრობაზე მოდის. ამასთან, დასაქმებულთა ყველაზე დიდი წილი დედაქალაქზე მოდის, კერძოდ, თბილისზე ვაჭრობის სექტორში დასაქმებულთა 67% მოდის.

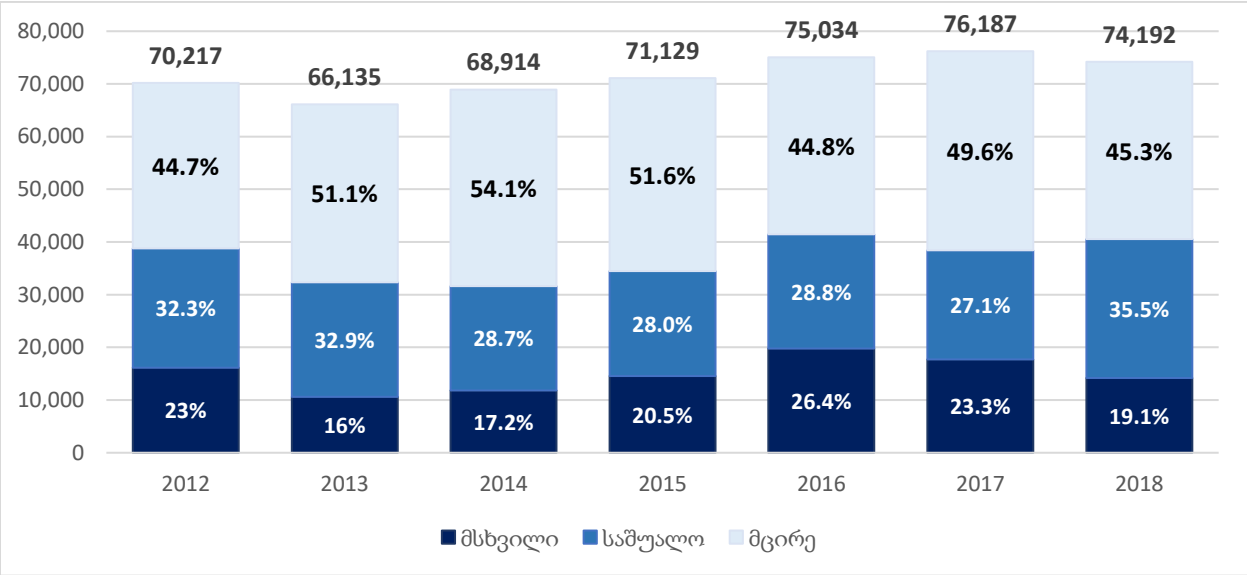
აღსანიშნავია, რომ 2018 წელს, გასულ წელთან შედარებით, დაქირავებულთა შრომის ანაზღაურება 13%-ით გაიზარდა და 951 ლარი შეადგინა, თუმცა მაინც ჩამორჩება ბიზნეს სექტორში არსებულ საშუალო მაჩვენებელს (1 101.3 ლარი).

მშენებლობა

2018 წელს მშენებლობის სექტორში დასაქმებულთა წილმა მთლიანი დასაქმების 4,4% და ბიზნეს სექტორში დასაქმების 10,1% შეადგინა

აღსანიშნავია, რომ წინა წელთან შედარებით მცირედით შემცირებულია დასაქმებულთა რაოდენობა მშენებლობის სექტორში (-2,6%). ბიზნეს სექტორის მონაცემებზე დაყრდნობით, ბოლო წლებში მშენებლობის სექტორში დასაქმებულთა ყველაზე დიდი ნაწილი მცირე ზომის საწარმოებშია დასაქმებული. აღნიშნული ტენდენცია შენარჩუნებულია 2018 წელსაც, მცირე ზომის საწარმოებში, სექტორში დასაქმებულთა 45% იყრის თავს, საშუალოში - 36%, ხოლო მსხვილი ზომის საწარმოებში დასაქმებულთა წილი 19%-ს შეადგენს.

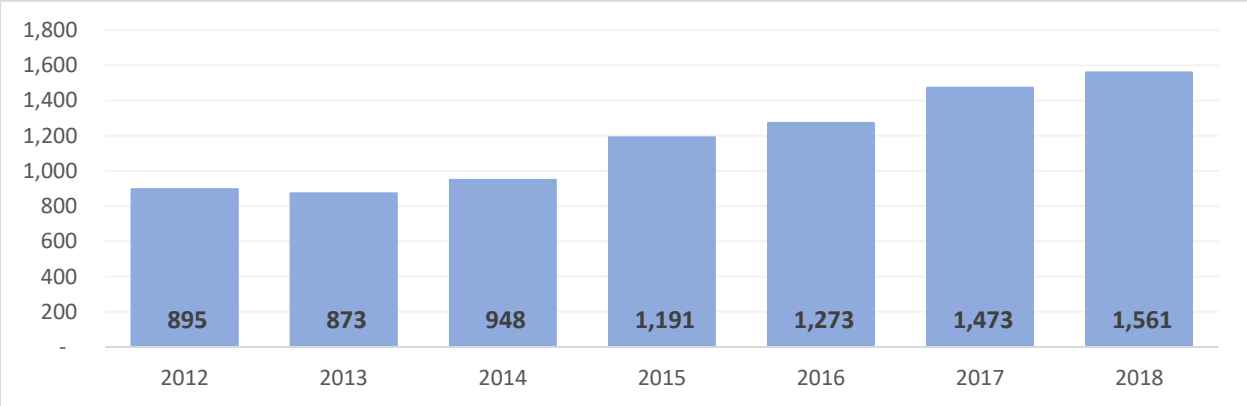
დიაგრამა 20. დასაქმებულთა რაოდენობა მშენებლობის სექტორში და მათი განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით



წყარო: საქსტატი

მშენებლობის სექტორში დაქირავებულთა შრომის ანაზღაურება 2013 წლიდან მზარდი ტენდენციით ხასიათდება და 2018 წელს მაქსიმალურ ნიშნულს - 1 561 ლარს მიაღწია, რაც ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა შრომის ანაზღაურების საშუალო მაჩვენებელს 41.7%-ით აღემატება.

დიაგრამა 21. შრომის ანაზღაურება მშენებლობის სექტორში (ლარი)

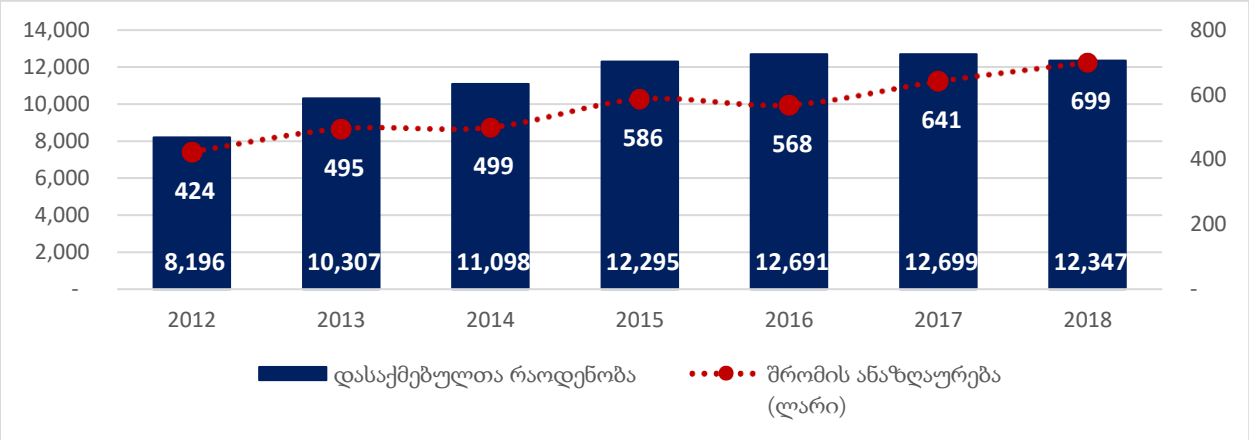


წყარო: საქსტატი

სოფლის მეურნეობა

სოფლის მეურნეობის სექტორში დასაქმებულთა წილი მთლიანი დასაქმების 40%-მდეა, თუმცა, მხოლოდ 1.7%-ია მისი წილი ბიზნეს სექტორის დასაქმებაში, რაც აღნიშნულ სექტორში თვითდასაქმებულთა მაღალი ხვედრითი წილით აიხსნება.

დიაგრამა 22. დასაქმებულთა რაოდენობა და შრომის ანაზღაურება სოფლის მეურნეობის სექტორში



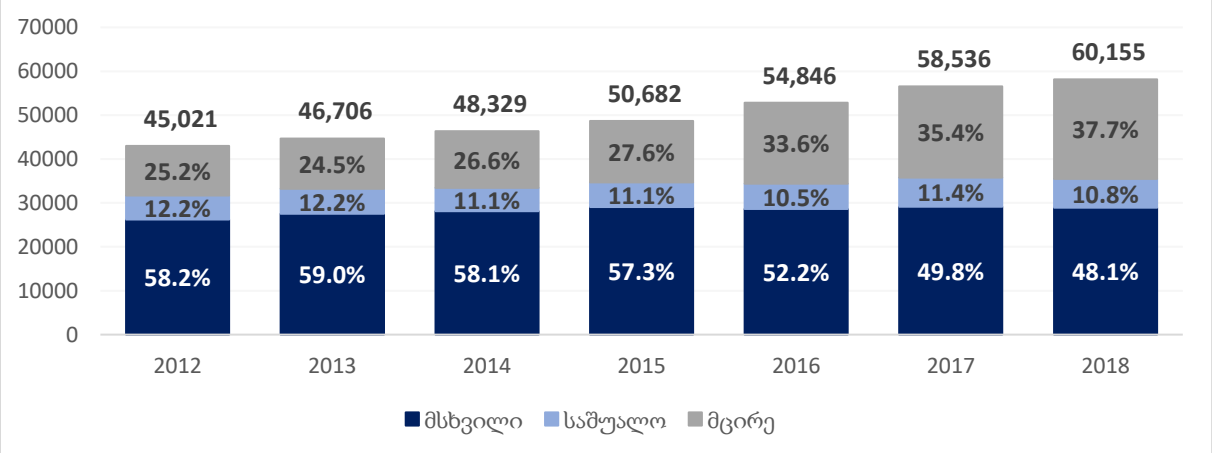
წყარო: საქსტატი

სხვა სექტორებთან შედარებით სოფლის მეურნეობის სექტორში ყველაზე დაბალია პროდუქტიულობის მაჩვენებელი. შესაბამისად, აღნიშნული სექტორის განვითარებისთვის სხვა აქტივობებთან ერთად ასევე მნიშვნელოვანია ტექნოლოგიების დანერგვისა და ფერმერული მეურნეობების განვითარების ხელშეწყობაც.

ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა

2018 წელს ტრანსპორტირება/დასაწყობების და ინფორმაცია/კომუნიკაციების სექტორებში დასაქმებულთა ჯამური რაოდენობა 60 ათასს აღემატება, რაც წინა წლის ანალოგიურ პერიოდთან შედარებით 3%-ით მეტია. სექტორში დასაქმებულები უზრუნველყოფენ მთლიანი დასაქმების 3,4%-ს და ბიზნეს სექტორის დასაქმების 7,9%-ს.

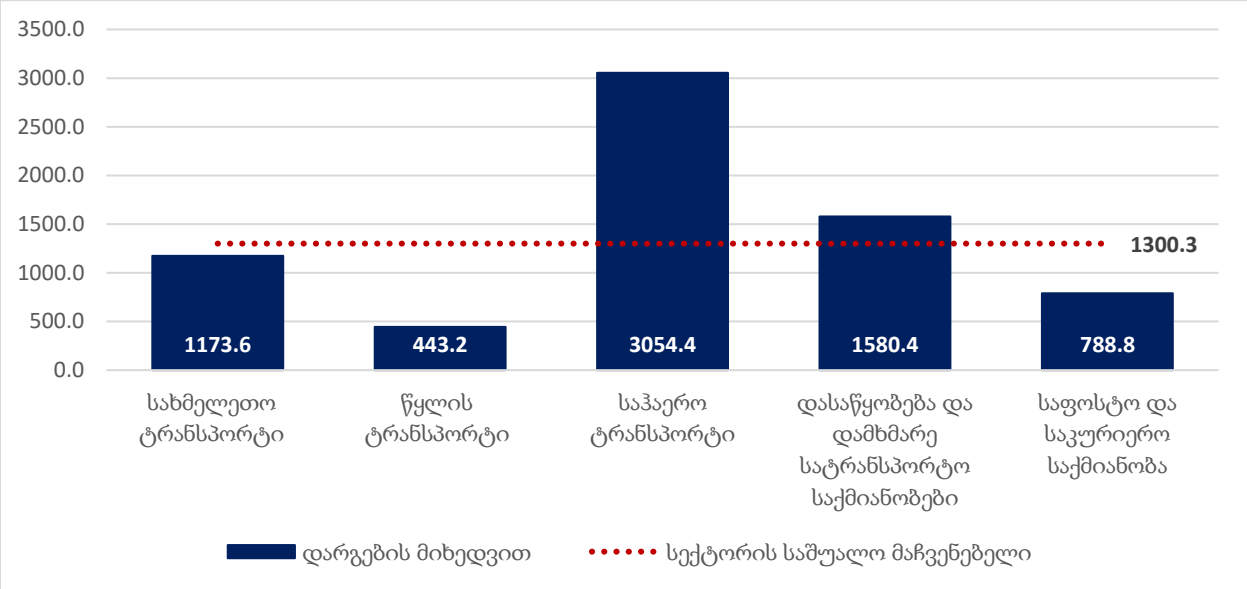
დიაგრამა 23. დასაქმებულთა რაოდენობა ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობის სექტორში და მათი განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით



წყარო: საქსტატი

2018 წელს ტრასპორტისა და კავშირგაბმულობის სექტორში დასაქმებულთა 48% მსხვილ საწარმოებში, 38% მცირეში, ხოლო 11% საშუალოში ფიქსირდნებოდა. ამასთან, სექტორში დასაქმებულთა დიდი წილი თბილისზე (62%), ხოლო 13% და 12%, შესაბამისად, აჭარისა და სამეგრელო ზემო-სვანეთის რეგიონებზე მოდის.

დიაგრამა 24. შრომის ანაზღაურება ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობის სექტორში 2018 წელს (ლარი)



წყარო: საქსტატი

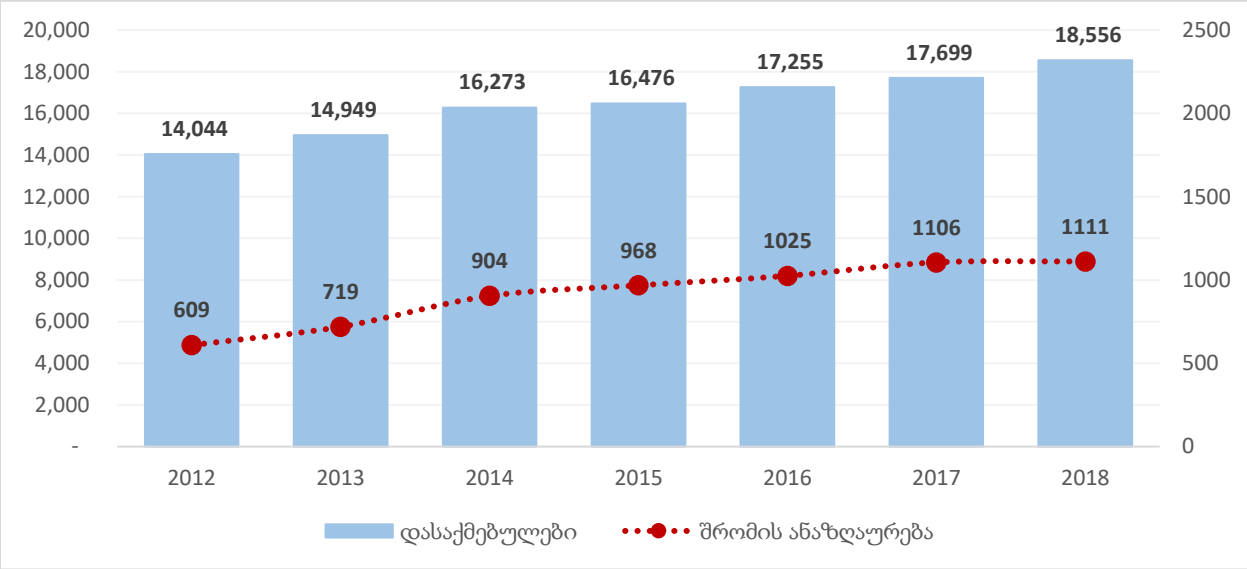
სექტორში დასაქმებულთა საშუალო თვიური ანაზღაურება 1 300 ლარს შეადგენს, რაც მთლიანი ბიზნეს სექტორის საშუალო მაჩვენებელს 18%-ით აღემატება. აქვე ქვეყანაში ერთ-ერთი მაღალია შრომის ანაზღაურების საშუალო მაჩვენებელი საჰაერო ტრანსპორტის სფეროში.

უძრავი ქონება

2018 წელს უძრავი ქონების წილი მთლიან დასაქმებაში მხოლოდ 1,1%-ს (18,5 ათასი დასაქმებული) შეადგენს, თუმცა, შედარებით მაღალია აღნიშნული სექტორის წილი ბიზნეს სექტორის დასაქმებაში და 2.5%-ს უტოლდება. ამასთან, სექტორში მაღალია ერთ დასაქმებულზე დამატებული ღირებულება და იგი 49,7 ათასი ლარია.

აღსანიშნავია, რომ 2010 წლიდან უძრავი ქონების სექტორი დასაქმების მზარდი ტენდენციით გამოირჩევა და მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდაში. დასაქმებულთა ყველაზე მაღალი ზრდა დაფიქსირდა 2011 წელს. ამავე წელს ყველაზე მაღალი რეალური ზრდა და პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების ყველაზე დიდი მოცულობა ფიქსირდება აღნიშნულ სექტორში.

დიაგრამა 25. დასაქმებულთა რაოდენობადა შრომის ანაზღაურება უძრავი ქონების სექტორში (ლარი)



წყარო: საქსტატი

აღნიშნულ სექტორში მაღალი რეალური ზრდის და პირდაპირი უცხოური ინვესტიციების შემოდინებასთან ერთად მნიშვნელოვნად გაიზარდა შრომის ანაზღაურებაც. 2018 წელს უძრავი ქონების სექტორში დასაქმებულთა საშუალო თვიურმა ანაზღაურებამ 1 111 ლარი შეადგინა, რაც ბიზნეს სექტორში საშუალო თვიურ ანაღზაურებაზე 0.8%-ით მეტია.

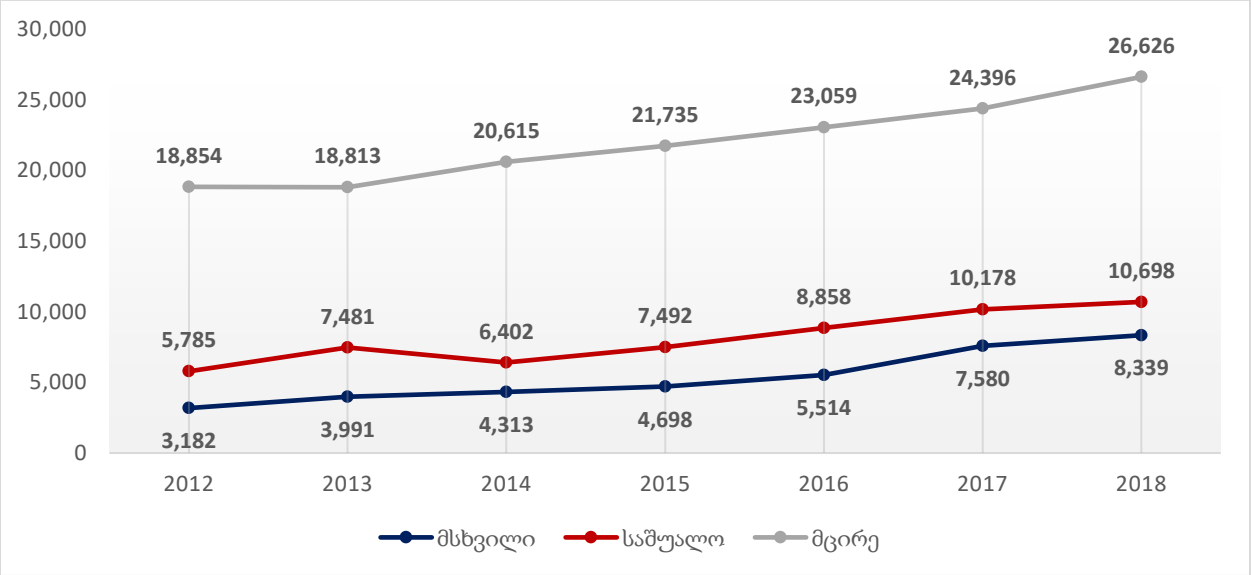
სასტუმროები და რესტორნები

2018 წელს სასტუმროებსა და რესტორნებში დასაქმებულთა წილმა მთლიანი დასაქმების 2.7%, ხოლო ბიზნეს სექტორში დასაქმების 6,2% შეადგინა.

ტურიზმი ეკონომიკის ერთ-ერთი სწრაფად მზარდი სექტორია და შესაბამისად, მზარდია მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე სასტუმროებისა და რესტორნების მხრიდან. ბიზნეს სექტორის სტატისტიკის მიხედვით, 2018 წელს დასაქმებულთა რაოდენობა 187%-ით არის გაზრდილი 2010 წელთან შედარებით.

დარგის განვითარებისა და ტურიზმის ზრდის კვალდაკვალ, მოსალოდნელია დასაქმებულთა რაოდენობის შემდგომი ზრდა.

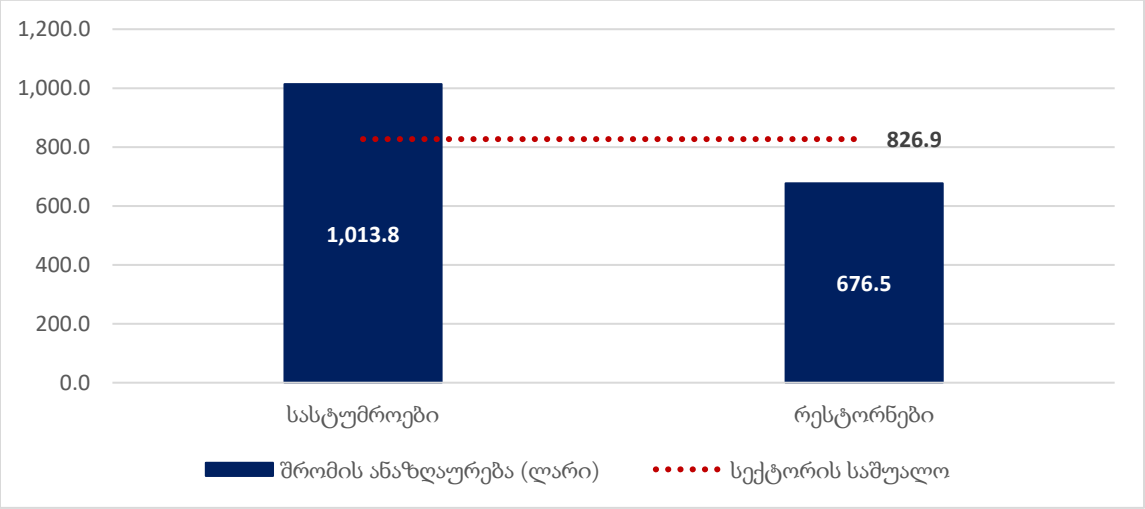
დიაგრამა 26. დასაქმებულთა რაოდენობა სასტუმროებისა და რესტორნების სექტორში საწარმოთა ზომების მიხედვით



წყარო: საქსტატი

ბიზნეს სექტორის მონაცემებზე დაყრდნობით, სასტუმროებისა და რესტორნების სექტორში დასაქმებულთა ყველაზე დიდი წილი მცირე ზომის საწარმოებზე, რეგიონულ ჭრილში კი უდიდესი წილი თბილისსა (57%) და აჭარაზე (17%) მოდის.

დიაგრამა 27. შრომის ანაზღაურება სასტუმროებისა და რესტორნების სექტორში (2018 წელი)



წყარო: საქსტატი

განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობით დაკავებულ საწარმოებში დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალოთვიური შრომის ანაზღაურება მნიშვნელოვნად ჩამორჩება ბიზნეს სექტორის საშუალო მაჩვენებლს.

2018 წელს აღნიშნულ სექტორში დასაქმებულთა საშუალო ანაზღაურებამ 826,9 ლარი შეადგინა.

დარგების მიხედვით ჩაშლილი მონაცემების ანალიზი კი გვიჩვენებს, რომ სასტუმროების სექტორში დასაქმებულთა საშუალო თვიური ანაზღაურება (1 013,8 ლარი) თითქმის 2-ჯერ აღემატება რესტორნების სექტორში დასაქმებულთა ანაზღაურებას (676,5 ლარი) და მხოლოდ 7,9%-ით ჩამორჩება ბიზნეს სექტორის საშუალო თვიური ანაზღაურების მაჩვენებელს.

საყურადღებოა, რომ საქართველოს მთავრობის 2019-2020 წლების სამთავრობო პროგრამის[2] თანახმად მაღალი ეკონომიკური აქტივობაა მოსალოდნელი მთელი რიგი სექტორების მიხედვით. კერძოდ:

- **ენერგეტიკის** სექტორში საქართველოს ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევა ადგილობრივი ენერგო რესურსების ათვისება და იმპორტირებულ ენერგორესურსებზე დამოკიდებულების ეტაპობრივი შემცირებაა. ენერგეტიკული პოლიტიკის ეფექტიანად წარმართვის მიზნით იგეგმება არაერთი მნიშვნელოვანი და მასშტაბური პროექტის განხორციელება. განვითარდება ინფრასტრუქტურა გაზისა და ელექტროენერგიის უსაფრთხო და სტაბილური გადამცემი და გამანაწილებელი სისტემის შესაქმნელად. გაზმომარაგების გაუმჯობესების მიზნით, უკვე დაწყებულია 210-280 მლნ. კუბური მეტრის მოცულობის გაზსაცავის პროექტის განხორციელება. 2020 წლის ბოლომდე იგეგმება გაზმომარებაზე წვდომის გაუმჯობესება. გაგრძელდება მუშაობა განახლებადი ენერგიის ათვისების კუთხით, ასევე, განხორციელდება ენერგოეფექტური ღონისძიებები სხვადასხვა მიმართულებით. შესაბამისად, არსებული ტენდენციები და მოლოდინები აჩენს დასაქმების უდიდეს პერსპექტივას;
- **ტურიზმის** განვითარება საქართველოს მთავრობის ერთ-ერთი პრიორიტეტია. ყოველწლიურად მზარდია ვიზიტორების ნაკადი და ტურიზმის სფეროდან მიღებული შემოსავლები. ტურიზმი ქვეყნის ეკონომიკური ზრდის მნიშვნელოვანი მამოძრავებელი ძალაა და მისი, როგორც პრიორიტეტული დარგის, შემდგომი განვითარებისათვის იგეგმება ტურისტული ინფრასტრუქტურის განვითარება, ხელი შეეწყობა სახელმწიფო და კერძო სექტორებს შორის თანამშრომლობის გაღრმავებას ტურისტული პროდუქტის შექმნისა და პოპულარიზაციის მიზნით, განსაკუთრებული აქცენტი გაკეთდება მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესებაზე.

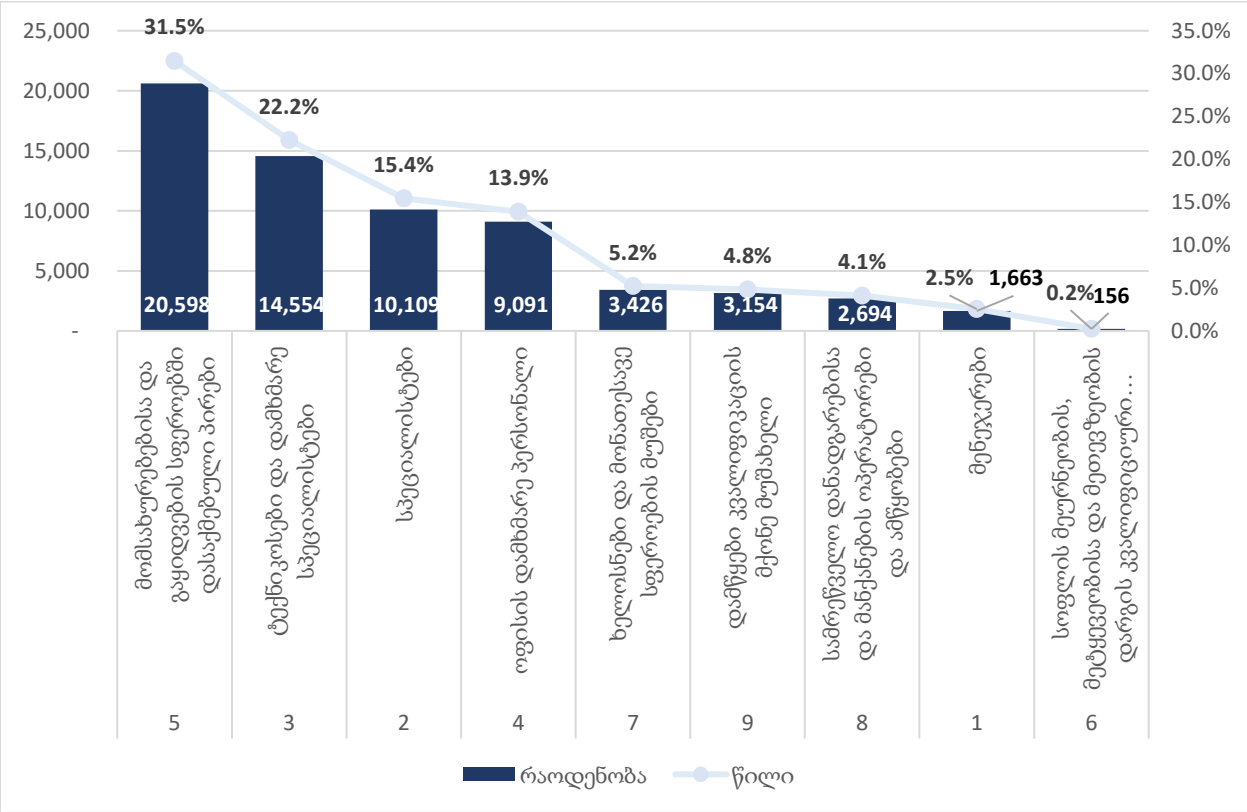
[2] „2019-2020 წლების სამთავრობო პროგრამა“, საქართველოს მთავრობა, 2019 წ. http://gov.ge/files/68_73407_808965_%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%97%E1%83%90%E1%83%95%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%91%E1%83%9D%E1%83%9E%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%92%E1%83%A0%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%902019-2020.pdf

- საქართველოს უდიდესი პოტენციალი გააჩნია **ტრანსპორტის** სფეროს განვითარების მიმართულებით. უახლოეს მომავალში იგეგმება სარკინიგზო ტრანსპორტის დარგის „რესტრუქტურიზაცია“, ამ მიმართულებით ახალი საკანონმდებლო და მარეგულირებელი ინსტიტუციური ჩარჩოს რეფორმირების გზით, რაც ხელს შეუწყობს დარგის ეფექტიანობის გაზრდას, შესაბამისად დასაქმების მზარდ ტენდენციას. აქტიურად გრძელდება საჰაერო ტრანსპორტის განვითარების პოლიტიკა, რაზეც მსოფლიოში ყველაზე ცნობილი ბიუჯეტური ავიაკომპანიის - „რაინეარის“ საქართველოს ბაზარზე შემოსვლა და აშშ-სთან პირადაპირი ფრენების შესახებ დაწყებული მოლაპარაკებები. მნიშვნელოვანია, ასევე საზღვაო-სატრანსსპორტო მიმართულების განვითარების კუთხით დაგეგმილი აქტივობები, რომელთა შორის განსაკუთრებული მნიშვნელობა გააჩნია ანაკლიის ღრმაწყლოვანი პორტის მშენებლობის და ფოთის ნავსადგურში ახალი საპორტო ინფრასტრუქტურის მშენებლობის საკითხს. ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორი დადებით გავლენას იქონიებს სამუშაო ადგილების გაზრდაზე;
- ასევე, პრიორიტეტული საინვესტიციო სექტორია დამამუშავებელი მრეწველობა ისეთი სფეროებით, როგორიცაა ტანსაცმლის, ფეხსაცმლის და ტყავის წარმოება, ავეჯის წარმოება, ავტო და საჰაერო სატრანსპორტო საშუალებების წარმოება. აღნიშნული სფეროების განვითარებისა და შესაბამისად ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა თავის მხრივ დადებით გავლენას იქონიებს დასაქმების ზრდაზე.

2018 წელს HR.GE-ზე გამოქვეყნებული ვაკანსიების მიმოხილვა

2018 წელს დასაქმების კერძო სააგენტოს - HR.GE მიერ გამოქვეყნებული ვაკანსიების უმრავლესობა მომსახურებებისა და გაყიდვების სფეროში დასაქმებულ პირებზე (31,5%) მოდის. ვაკანსიების მხრივ მაღალია მოთხოვნა ტექნიკოსებზე (22,2%), სპეციალისტებსა (15,4%) და ოფისის დამხმარე პერსონალზე (13,9%).

დიაგრამა 28. 2018 წელს HR.GE-ზე გამოქვეყნებული ვაკანსიები ძირითადი ჯგუფების მიხედვით



ძირითადი ჯგუფი: მომსახურებებისა და გაყიდვების სფეროებში დასაქმებული პირები

მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროში დასაქმებულ პირებზე ვაკანსიების სიმრავლე განპირობებულია უშუალოდ გაყიდვების სფეროში დასაქმებულ პირებზე (70.5%) მაღალი მოთხოვნით. კერძოდ, გამოქვეყნებულ ვაკანსიებს შორის დიდია მოთხოვნა მაღაზიის კონსულტანტ-გამყიდველებზე (12,453), მიმტანებზე (1,569), უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლებზე (1,532), გაყიდვების წარმომადგენლებსა (1,391) და მზარეულებზე (1,099). ასევე აღნიშვნის ღირსია გამოცხადებული ვაკანსიები: ბარმენის (565), შინამოსამსახურის (522), კოსმეტოლოგის (294), მოლარისა (279) და სტილისტის (244) პოზიციებზე. აღნიშნულ ელემენტარულ ჯგუფებზე საკვალიფიკაციო მოთხოვნა უმრავლეს შემთხვევაში ითვალისწინებს პროფესიულ განათლებას. გაყიდვების სფეროში დასაქმებულ პირებზე ვაკანსიების რაოდენობა შესაძლოა განპირობებული იყოს შიდა დარგობრივი და დარგთაშორისი კონკურენციის პირობებში სამუშაო ძალის მაღალი

მობილობით, რადგან წარმოდგენილი პროფესიული ჯგუფები არ გამოირჩევიან მაღალი ანაზღაურებით და მათ მიერ სამსახურის ხშირი ცვლილება ზრდის ვაკანსიების რაოდენობას.

ცხრილი 1. მომსახურებებისა და გაყიდვების სფეროებში დასაქმებული პირები

კოდი	ქვეჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
51	პირადი მომსახურებების სპეციალისტები	4523	22.0%
52	გაყიდვების სფეროში დასაქმებული პირები	14528	70.5%
54	მოსახლეობისა და საკუთრების დამცველი სამსახურების მუშაკები	1547	7.5%
	სულ	**20598**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
5111	ბორტგამცილებლები და სტიუარდები	4	0.1%
5113	მოგზაურობის გიდები	68	1.5%
5120	მზარეულები	1099	24.3%
5131	მიმტანები	1569	34.7%
5132	ბარმენები	565	12.5%
5141	სტილისტები	244	5.4%
5142	კოსმეტოლოგები და მონათესავე სფეროებში დასაქმებული პირები	294	6.5%
5151	შინამოსამსახურეები	150	3.3%
5152	შინამოსამსახურეები	522	11.5%
5165	სატრანსპორტო საშუალებების მართვის ინსტრუქტორები	8	0.2%
	სულ	**4523**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
5222	მაღაზიის ზედამხედველები	170	1.2%
5223	მაღაზიების კონსულტანტ-გამყიდველები	12453	85.7%
5230	მოლარეები და ბილეთების გამყიდველ-კონტროლიორები	279	1.9%
5242	გაყიდვების წარმომადგენლები	1391	9.6%
5245	მომსახურების პუნქტების მუშები	172	1.2%
5249	სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი გაყიდვების სფეროს მუშაკები	63	0.4%
	სულ	**14528**	
კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
5411	მეხანძრეები	7	0.5%

5412	პოლიციელები	2	0.1%
5414	უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლები	1532	99.0%
5419	სხვა კატეგორიაში ჩაურთველი მოსახლეობისა და საკუთრების დამცველი სამახურების მუშაკები	6	0.4%
	სულ	**1547**	

ძირითადი ჯგუფი: ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები

ტექნიკოსებისა და დამხმარე სპეციალისტების ძირითადი ჯგუფიდან ვაკანსიების სიმრავლით გამოირჩევა ბიზნესისა და ადმინისტრირების დამხმარე სპეციალისტები (72,2%), რომელთაგან მრავლად არიან წარმოდგენილი: კომერციული გაყიდვების წარმომადგენლები (5,237), საკრედიტო სესხის ოფიცრები (1,720), ოფისის ზედამხედველები (1,628) და სადაზღვეო წარმომადგენლები (846). სხვა ქვეჯგუფებიდან ვაკანსიების მხრივ მოთხოვნა დაფიქსირდა სამედიცინო სფეროს დამხმარე პერსონალსა (1,156) და კომპიუტერული ქსელებისა და სისტემის ტექნიკოსებზე (1,081). მთლიანობაში წარმოდგენილი ვაკანსიები გამოირჩევა მრავალფეროვნებით მოთხოვნა ეხება ვაჭრობის, საფინანსო, ინფორმაციული ტექნოლოგიების, მშენებლობის, უძრავი ქონების, სამედიცინო და ტურიზმის სფეროებს და ითვალისწინებს როგორც უმაღლეს, ასევე პროფესიულ განათლებას.

ცხრილი 2. ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები

კოდი	ქვეჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
31	მეცნიერების და ტექნიკის დამხმარე სპეციალისტები	697	4.8%
32	ჯანდაცვის დამხმარე სპეციალისტები	1362	9.4%
33	ბიზნესისა და ადმინისტრირების დამხმარე სპეციალისტები	10509	72.2%
34	სამართლის, სოციალური, კულტურისა და მონათესავე დარგების დამხმარე სპეციალისტები	338	2.3%
35	ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების ტექნიკოსები	1648	11.3%
	სულ	**14554**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
3111	ქიმიური და ფიზიკური მეცნიერებების ტექნიკოსები	32	4.6%
3112	სამოქალაქო ინჟინერიის ტექნიკოსები	46	6.6%
3113	ელექტროტექნიკოსები	210	30.1%
3115	მანქანათმშენებლობის ტექნიკოსები	2	0.3%
3117	სამთომოპოვებითი მრეწველობის და მეტალურგიის ტექნიკოსები	2	0.3%
3118	მხაზველები	74	10.6%
3123	მშენებლობის ზედამხედველები	170	24.4%
3139	პროცესის კონტროლის ტექნიკოსები სხვა დაჯგუფებაში	160	23.0%

	ჩაურთველი		
3151	გემების მექანიკოსები	1	0.1%
	სულ	697	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
3211	რენტგენოლოგიისა და თერაპევტიული აღჭურვილობის ტექნიკოსები	7	0.5%
3212	სამედიცინო და პათოლოგიური ლაბორატორიის ტექნიკოსები	89	6.5%
3255	ფიზიოთერაპიის ტექნიკოსები და ასისტენტები	81	5.9%
3256	სამედიცინო სფეროს დამხმარე პერსონალი	1156	84.9%
3257	გარემოსა და პროფესიული ჯანდაცვის სფეროს ინსპექტორები და დამხმარეები	18	1.3%
3258	სასწრაფო დახმარების პერსონალი	11	0.8%
	სულ	**1362**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
3312	საკრედიტო და სესხის ოფიცრები	1720	16.4%
3313	საბუღალტრო სფეროს სპეციალისტები	183	1.7%
3321	სადაზღვევო წარმომადგენლები	846	8.1%
3322	კომერციული გაყიდვების წარმომადგენლები	5237	49.8%
3323	შემსყიდველები	517	4.9%
3324	სასაქონლო ბროკერი	1	0.0%
3332	კონფერენციებისა და ღონისძიებების ორგანიზატორები	66	0.6%
3334	უძრავი ქონების აგენტები და ქონების მენეჯერები	254	2.4%
3335	სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი ბიზნეს მომსახურების აგენტი	36	0.3%
3341	ოფისის ზედამხედველები	1628	15.5%
3342	სამართლებრივი სფეროს მდივნები	21	0.2%
	სულ	**10509**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
3422	სპორტის მწვრთნელები, ინსტრუქტორები და სპორტთან დაკავშირებული ოფიციალური პირები	23	6.8%
3423	ფიტნეს და სპორტული დასვენების ინსტრუქტორები და სპორტული პროგრამის ხელმძღვანელები	23	6.8%
3431	ფოტოგრაფები	29	8.6%
3432	ინტერიერის დიზაინერები და დეკორატორები	78	23.1%
3433	გალერეის, მუზეუმისა და ბიბლიოთეკის მუშაკები	4	1.2%
3434	შეფმზარეულები	178	52.7%
3435	ხელოვნებისა და კულტურის სფეროს სხვა დამხმარე სპეციალისტები	3	0.9%

	სულ	**338**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
3511	ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების ოპერირების ტექნიკოსები	107	6.5%
3512	ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების მომხმარებლის მხარდაჭერის ტექნიკოსები	410	24.9%
3513	კომპიუტერული ქსელისა და სისტემის ტექნიკოსები	1081	65.6%
3521	რადიომაუწყებლობისა და აუდიოვიზუალის ტექნიკოსები	50	3.0%
	სულ	**1648**	

ძირითადი ჯგუფი: სპეციალისტები

სპეციალისტების ძირითად ჯგუფში გამოცხადებულ ვაკანსიებში, ტექნიკოსებისა და დამხმარე სპეციალისტების ძირითადი ჯგუფის მსგავსად ლიდერობს ბიზნესისა და ადმინისტრირების სპეციალისტები (39,4%), რაც გამომდინარეობს ბუღალტრის (2457) ვაკანტური პოზიციების სიმრავლით. მაღალია მოთხოვნა ბუღალტრებზე, რადგან ბუღალტრები რიგ შემთხვევებში დასაქმებულები არიან ერთზე მეტ სამუშაო ადგილას და იურიდიული სუბიექტების დაფუძნების პარალელურად იზრდება მათზე მოთხოვნა. ბიზნესისა და ადმინისტრირების სპეციალისტებიდან გამოცხადებული ვაკანსიების სიმრავლით გამოირჩევა: საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტები (534), პერსონალისა და კარიერის წინსვლის სპეციალისტები (390) და ფინანსური ანალიტიკოსები (226).

ცხრილი 3. სპეციალისტები

კოდი	ქვეჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
21	მეცნიერებისა და ინჟინერიის სპეციალისტები	1646	16.3%
22	ჯანდაცვის სფეროს სპეციალისტები	1188	11.8%
23	განათლების სპეციალისტები	1120	11.1%
24	ბიზნესისა და ადმინისტრირების სპეციალისტები	3981	39.4%
25	ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სპეციალისტები	1259	12.5%
26	სამართლის, სოციალური და კულტურის სფეროთა სპეციალისტები	915	9.1%
	სულ	**10109**	

საგულისხმოა, რომ მეცნიერებისა და ინჟინერიის სპეციალისტებიდან მაღალი მოთხოვნა დაფიქსირდა: გრაფიკული და მულტიმედიის დიზაინერებზე (477), ტელეკომუნიკაციის ინჟინრებზე (410), სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრებზე (145), შენობის არქიტექტორებზე (140), ინჟინერ-ელექტრიკოსებსა (140) და ინჟინერ-

მექანიკოსებზე (109). როგორც ვხედავთ გამოცხადებული ვაკანსიების მიხედვით მაღალია მოთხოვნა მშენებლობის სფეროს სპეციალისტებზე.

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
2111	ფიზიკოსები და ასტრონომები	17	1.0%
2113	ქიმიკოები	25	1.5%
2114	გეოლოგები და გეოფიზიკოსები	2	0.1%
2120	მათემატიკოსები, აქტუარები და სტატისტიკოსები	9	0.5%
2131	ბიოლოგები, ბოტანიკოსები, ზოოლოგები და მონათესავე სფეროების სპეციალისტები	4	0.2%
2133	გარემოს დაცვის სპეციალისტები	31	1.9%
2141	მრეწველობისა და წარმოების ინჟინრები	25	1.5%
2142	სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრები	145	8.8%
2144	ინჟინერ-მექანიკოსები	109	6.6%
2145	ინჟინერ-ქიმიკოსები	4	0.2%
2146	სამთო ინჟინრები, მეტალურგები და მონათესავე სფეროების სპეციალისტები	38	2.3%
2149	სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი ინჟინერიის სპეციალისტები	54	3.3%
2151	ინჟინერ-ელექტრიკოსები	140	8.5%
2152	ელექტრონიკის ინჟინრები	11	0.7%
2153	ტელეკომუნიკაციების ინჟინრები	410	24.9%
2161	შენობის არქიტექტორები	140	8.5%
2163	პროდუქციისა და ტანსაცმლის დიზაინერები	5	0.3%
2166	გრაფიკული და მულტიმედიის დიზაინერები	477	29.0%
	სულ	**1646**	

ჯანდაცვის სფეროს სპეციალისტებიდან ყველაზე მეტი ვაკანსიაა ფარმაცევტებზე (330). ამის გარდა მაღალია მოთხოვნა მედიცინის სპეციალისტ-პრაქტიკოსებზე (230), რომლებსაც მიეკუთვნებიან კონკრეტული მიმართულების ექიმები (ანესთეზიოლოგი; კარდიოლოგი; სასწრაფო სამედიცინო დახმარების სპეციალისტი; გინეკოლოგი; მეან-გინეკოლოგი; ოფთალმოლოგი; პედიატრი; პათოლოგიების სპეციალისტი; პრევენციული მედიცინის სპეციალისტი; ფსიქიატრი; ქიმიოთერაპევტი/რადიოონკოლოგი; რადიოლოგი; სამედიცინო სამსახურის სპეციალური მომზადების მუდმივი წარმომადგენელი; ექიმი-პრაქტიკოსი; ექიმი-სპეციალისტი; ქირურგი). ასევე გამოცხადებული ვაკანსიების მიხედვით მოთხოვნა დაფიქსირდა ექთნებზე (202), ფიზიოთერაპევტებზე (88) და მედიცინის პრაქტიკოსებზე (70). ცალკე აღნიშვნის ღირსია მოთხოვნა შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტებზე (87), რაც უახლოეს პერიოდში კიდევ უფრო გაიზრდება, რადგან 2019 წლის სექტემბრიდან დამსაქმებლებს ევალებათ, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი სამართლებრივი მარეგულირებელი ნორმებისა და

წესების შესაბამისად, შრომის უსაფრთხოების დაცვის უზრუნველსაყოფად შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტების დაქირავება.

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
2211	მედიცინის პრაქტიკოსები	70	5.9%
2212	მედიცინის სპეციალისტ-პრაქტიკოსები	230	19.4%
2221	სპეციალისტი ექთნები	202	17.0%
2222	სპეციალისტი მეანები	1	0.1%
2250	ექიმი-ვეტერინარები	14	1.2%
2261	სტომატოლოგები	165	13.9%
2262	ფარმაცევტები	330	27.8%
2263	გარემოს, პროფესიული ჯანდაცვისა და ჰიგიენის სფეროს სპეციალისტები	87	7.3%
2264	ფიზიოთერაპევტები	88	7.4%
2265	დიეტოლოგები და კვების სპეციალისტები	1	0.1%
	სულ	**1188**	

დადებით ტენდენციას წარმოადგენს მოთხოვნა სკოლამდელი, საშუალო და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების განათლების სპეციალისტებზე. კერძოდ, გამოქვეყნებული ვაკანსიების მიხედვით მაღალია მოთხოვნა საშუალო განათლებისა (319) და უცხო ენის მასწავლებლებზე (296), ასევე სკოლამდელი საგანმანათლებლო დაწესებულების აღმზრდელებსა (204) და უმაღლესი საგანანმანათლებლო დაწესებულების პედაგოგებზე (175). ყოველივე განპირობებულია იმით, რომ სულ უფრო მზარდია კონკურენცია საჯარო და კერძო საგანმანათლებლო დაწესებულებებს შორის, რაც აისახება მაღალი კვალიფიკაციის მქონე მასწავლებლებზე მოთხოვნაში.

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
2310	უნივერსიტეტისა და უმაღლესი განათლების მასწავლებლები	175	15.6%
2330	საშუალო განათლების მასწავლებლები	319	28.5%
2342	სკოლამდელი საგანმანათლებლო დაწესებულების აღმზრდელები	204	18.2%
2352	სპეციალური მასწავლებელი	12	1.1%
2353	უცხო ენის მასწავლებლები	296	26.4%
2356	ინფორმაციული ტექნოლოგიების მასწავლებლები	4	0.4%
2359	სხვა დაჯგუფებებში ჩარურთველი მასწავლებლები	110	9.8%
	სულ	**1120**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
2411	ბუღალტრები	2457	61.7%
2413	ფინანსური ანალიტიკოსი	226	5.7%
2421	მართვისა და ორგანიზაციული ანალიტიკოსები	141	3.5%
2423	პერსონალისა და კარიერული წინსვლის სპეციალისტი	390	9.8%
2431	რეკლამირებისა და მარკეტინგის სპეციალისტები	233	5.9%
2432	საზოგადოებასთან ურთიერთობების სპეციალისტები	534	13.4%
	სულ	**3981**	

ქვეყანაში ინტერნეტისა და ციფრული ტექნოლოგიების განვითარებასთან ერთად მზარდია მოთხოვნა ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სპეციალისტებზე. გამოქვეყნებული ვაკანსიების მიხედვით მაღალია მოთხოვნა: პროგრამისტებზე (902), მონაცემთა ბაზის დიზაინერებზე (131) და კომპიუტერული პროგრამებისა და აპლიკაციების განვითარების სპეციალისტებზე (72). ყოველივე დაკავშირებულია ინოვაციური პროდუქტების შექმნასთან, ინტერნეტის გამოყენებით ელექტრონული სერვისებისა და პლატფორმების გამოყენებასთან.

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
2511	სისტემების ანალიტიკოსები	20	1.6%
2512	პროგრამისტები	902	71.6%
2514	აპლიკაციების პროგრამისტები	46	3.7%
2519	სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი კომპიუტერული პროგრამებისა და აპლიკაციების განვითარების სპეციალისტები და ანალიტიკოსები	72	5.7%
2521	მონაცემთა ბაზის დიზაინერები და ადმინისტრატორები	131	10.4%
2529	სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი მონაცემთა ბაზისა და ქსელების სპეციალისტები	88	7.0%
	სულ	**1259**	

სამართლის, სოციალური და კულტურის სფეროს სპეციალისტებზე გამოქვეყნებული ვაკანსიები ფართო სპექტრით არის წარმოდგენილი, მათგან ყველაზე მაღალია მოთხოვნა იურისტებზე (319), მთარგმნელებსა (142) და ჟურნალისტებზე (112).

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
2611	იურისტები	319	34.9%
2619	სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი სამართლის სპეციალისტები	48	5.2%
2621	არქივარიუსები და მუზეუმის კურატორები	25	2.7%
2622	ბიბლიოთეკარები და მონათესავე სფეროთა სპეციალისტები	11	1.2%
2631	ეკონომისტები	14	1.5%

2632	სოციოლოგები, ანთროპოლოგები და მონათესავე სფეროთა სპეციალისტები	49	5.4%
2634	ფსიქოლოგები	28	3.1%
2635	სოციალური სამუშაოსა და კონსულტაციების სფეროს სპეციალისტები	23	2.5%
2641	მწერლები, პოეტები და სხვა ლიტერატორები	14	1.5%
2642	ჟურნალისტები	112	12.2%
2643	მთაგმნელები, თარჯიმნები და სხვა ლინგვისტები	142	15.5%
2651	სახვითი ხელოვნების მხატვრები	9	1.0%
2652	მუსიკოსები, მომღერლები და კომპოზიტორები	25	2.7%
2653	მოცეკვავეები და ქორეოგრაფები	8	0.9%
2654	ფილმის, სასცენო და მონათესავე სფეროთა რეჟისორები და პროდიუსერები	9	1.0%
2655	მსახიობები	3	0.3%
2656	რადიოს, სატელევიზიო და სხვა მედიასაშუალებების დიქტორები	8	0.9%
2659	სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი შემოქმედებითი და საშემსრულებლო არტისტები	68	7.4%
	სულ	**915**	

გამოცხადებული ვაკანსიების მიხედვით საკმაოდ მრავალფეროვანია სპეციალისტებზე მოთხოვნა, რითაც დასტურდება შრომის ბაზარზე სხვადასხვა პროფესიის უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანისეულ კაპიტალზე მოთხოვნა.

ძირითადი ჯგუფი: ოფისის დამხმარე პერსონალი

ოფისის დამხმარე პერსონალი წარმოადგენს ძირითადად მომსახურების სფეროში დასაქმებულ პირებს, რომელთა მოვალეობაში შედის: სამდივნო მოვალეობების შესრულება, მგზავრობისა და ტრანსპორტირების საკითხების ორგანიზება, მომხმარებლისათვის საჭირო ინფორმაციის მიწოდება და ტელეფონის კომუტატორის მომსახურება. გამოცხადებული ვაკანსიების მიხედვით დიდია მოთხოვნა მომხმარებლის ინფორმირების სფეროში დასაქმებულ პირებზე (73,6%), რომელთაგან ფართოდ არიან წარმოდგენილები: მიმღების ოპერატორები (1,677), საკონტაქტო ცენტრის კლერკები (1,562), ბანკის მოლარეები (1,463), სატელეფონო კომუტატორები (1,170) და მოგზაურობის კონსულტანტები (803). სხვა ქვეჯგუფებიდან ვაკანსიების სიმრავლით გამოირჩევა ტრანსპორტირების კლერკები (1,665) და კურიერები (420).

ცხრილი 4. ოფისის დამხმარე პერსონალი

კოდი	ქვეჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
41	ზოგადი და ტექსტის ამკრეფი კლერკები	139	1.5%
42	მომხმარებლის ინფორმირების სფეროში დასაქმებული პირები	6688	73.6%
43	რიცხობრივი და მატერიალური ფასეულობების აღმრიცხველები	1768	19.4%

44	ოფისის დამხმარე პერსონალში დასაქმებული სხვა პირები	496	5.5%
	სულ	**9091**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
4110	ოფისის ზოგადი კლერკები	83	59.7%
4120	მდივნები	56	40.3%
	სულ	**139**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
4211	ბანკის მოლარეები და მონათესავე სფეროთა კლერკები	1463	21.9%
4221	მოგზაურობის კონსულტანტები და კლერკები	803	12.0%
4222	საკონტაქტო ცენტრის კლერკები	1562	23.4%
4223	სატელეფონო კომუტატორის ოპერატორები	1170	17.5%
4226	მიმღების ოპერატორები (ზოგადი)	1677	25.1%
4227	გამოკვლევისა და ბაზრის კვლევების ინტერვიუერები	13	0.2%
	სულ	**6688**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
4311	საბუღალტრო ოპერაციებისა და აღრიცხვის კლერკები	103	6%
4323	ტრანსპორტირების კლერკები	1665	94%
	სულ	**1768**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
4412	კურიერები და ფოსტის დამხარისხებლები	420	84.7%
4415	საქმისმწარმოებლები და ასლების გადამღები კლერკები	68	13.7%
4416	პერსონალთან დაკავშირებული საკითხების კლერკები	8	1.6%
	სულ	**496**	

ძირითადი ჯგუფი: ხელოსნები და მონათესავე სფეროების მუშები

აღნიშნული ჯგუფი აერთიანებს ფართო სპექტრის ხელოსნებსა და მუშებს, რომლებიც იყენებენ კონკრეტულ ცოდნას და უნარებს: შენობების ასაშენებლად; ლითონის კონსტრუქციებს ასამართავად; მანქანა-დანადგარების და მოწყობილობის დასაყენებლად, ტექნიკური მომსახურების გასაწევად და გასარემონტებლად; ბეჭდური სამუშაოების შესასრულებლად; საკვები პროდუქტების, ტექსტილის და სხვა სახის საქონლის საწარმოებლად და დასამუშავებლად. მათზე საკვალიფიკაციო მოთხოვნა ითვალისწინებს პროფესიულ განათლებას.

ცხრილი 5. ხელოსნები და მონათესავე სფეროების მუშები

კოდი	ქვეჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
71	მშენებლობისა და მონათესავე პროფესიის მუშები	724	21.1%
72	ლითონგადამმუშავებლები, მანქანათმშენებლები და მონათესავე სფეროების მუშები	581	17.0%
73	ხელოსნები და პოლიგრაფიული წარმოების მუშები	355	10.4%
74	ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების სფეროების მუშები	811	23.7%
75	საკვები პროდუქტების გადამმუშავებლები, ხის დამმუშავებლები, მკერავები, სხვა ხელოსნები და მონათესავე სფეროების მუშები	955	27.9%
	სულ	**3426**	

გამოცხადებული ვაკანსიების მიხედვით მაღალია მოთხოვნა როგორც მშენებლებზე, ასევე სხვადასხვა პროდუქტის გადამამუშავებლებზე. მათ შორის არიან: მცხობელები (738), შენობის ელექტრიკოსები (717), ავტოტრანსპორტის მექანიკოსები (501), სახლის მშენებლები (342), მკერავები (166), დურგლები (140) და კონდიცირების სისტემის მექანიკოსები (113).

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
7111	სახლების მშენებლები	342	47.2%
7114	ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი და მონათესავე სფეროების მუშები	17	2.3%
7115	ხუროები და დურგლები	140	19.3%
7123	მებათქაშეები	6	0.8%
7126	ზეინკალ-სანტექნიკოსები და ზეინკალ-მილგამყვანები	85	11.7%
7127	ჰაერის კონდიცირების და გაგრილების სისტემის მექანიკოსები	113	15.6%
7131	მღებავები და მონათესავე სფეროების მუშები	21	2.9%
	სულ	**724**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
7212	შემდუღებლები და აირით მჭრელები	58	10.0%
7213	მვალცავები	20	3.4%
7231	ავტოსატრანსპორტო საშუალებების მექანიკოსები და შემკეთებლები	501	86.2%
7232	ავიაძრავების მექანიკოსები და შემკეთებლები	2	0.3%
	სულ	**581**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
7319	ხელოსნები, სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	309	87.0%
7322	მბეჭდავები	46	13.0%
	სულ	**355**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
7411	შენობების და მონათესავე სფეროების ელექტრიკოსები	717	88.4%
7412	ელექტრული მოწყობილობის მექანიკოსები და მონტიორები	19	2.3%
7413	ელექტრონიკის ტექნიკოსები	75	9.2%
	სულ	**811**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
7512	პურის მცხობელები, კონდიტერები და ტკბილეულის დამამზადებლები	738	77.3%
7515	საკვები პროდუქტების და სასმელების დეგუსტატორები და დამხარისხებლები	50	5.2%
7516	თამბაქოს დამამზადებლები და თამბაქოს პროდუქციის მწარმოებლები	1	0.1%
7533	მკერავები, მქარგავები და მონათესავე სფეროების ხელოსნები	166	17.4%
	სულ	**955**	

ძირითადი ჯგუფი: დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი

ცხრილი 6. დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი

კოდი	ქვეჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
91	მწმენდავები და დამხმარეები	1738	55.1%
93	სამთო-მოპოვებითი, სამშენებლო, მრეწველობისა და ტრანსპორტის სფეროს მუშები	759	24.1%
94	სამზარეულოს დამხმარეები	620	19.7%
96	ნარჩენების გამტანები და სხვა დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშები	37	1.2%
	სულ	**3154**	

გამოცხადებული ვაკანსიების მიხედვით მოთხოვნა დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშებზე შეადგენს 4,8% და მათგან მრავლად არის ვაკანსიები: ოფისის/სასტუმროების დამხმარე პერსონალზე (1,529), მტვირთავებზე (789), სამზარეულოს დამხმარეებსა (620) და

ავტომობილების მწმენდავებზე (178). შესასრულებელი სამუშაოები უკავშირდება ფიზიკურ შრომას და არ მოითხოვს განსაკუთრებული უნარების ფლობას.

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
9112	ოფისის, სასტუმროების და სხვა დაწესებულების დამხმარეები	1529	88.0%
9122	ავტომობილების მწმენდავები	178	10.2%
9123	ფანჯრების მრეცხავები	22	1.3%
9124	სხვა ტიპის მრეცხავები	9	0.5%
	სულ	**1738**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
9333	მტვირთავი	759	-
9412	სამზარეულოს დამხმარეები	620	-
9613	მეეზოვეები და მსგავსი დამწყები კვალიფიკაციის მუშები	37	-

ძირითადი ჯგუფი: სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები

აღნიშნული ძირითადი ჯგუფიდან საგრძნობლად დიდია მოთხოვნა მძღოლებსა და მოძრავი საშუალებების ოპერატორებზე (88,1%). მათგან კი ყველაზე მეტი ვაკანსია გამოცხადდა სატვირთო (1,538) და მსუბუქი (814) ავტომობილების მძღოლებზე. საქსტატის მიხედვით 2018 წლის მეოთხე კვარტალში ტრანსპორტირებისა და დასაწყობების სექტორში დაქირავებულთა წილმა 7,9% შეადგინა, ხოლო ამავე პერიოდში აღნიშნულ სექტორში საშუალო თვიურმა ანაზღაურებამ - 1485 ლარი. ყოველივე 166,3 ლარით მეტია ქვეყანაში ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა საშუალო თვიურ ანაზღაურებაზე, რაც მეტყველებს დასაქმების მხრივ დარგის შესაძლებლობებსა და შრომის ნაყოფიერებაზე. სხვა ქვეჯგუფებიდან ვაკანსიები დაფიქსირდა შესაფუთი, ჩამოსასხმელი და ეტიკეტის მანქანების ოპერატორებზე.

ცხრილი 7. სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები

კოდი	ქვეჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
81	მდგრადი სამრეწველო დანადგარების და მანაქანების ოპერატორები	229	8.5%
82	ამწყობები	91	3.4%
83	მძღოლები და მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორები	2374	88.1%
	სულ	**2694**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
8121	ლითონის დამუშავების დანადგარების ოპერატორები	51	22.3%
8143	ქაღალდის პროდუქციის დამამუშავებელი მანქანების ოპერატორები	54	23.6%
8183	შესაფუთი, ჩამოსასხმელი და ეტიკეტირების მანქანების ოპერატორები	124	54.1%
	სულ	**229**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
8211	მექანიკური მანქანების ამწყობები	28	30.8%
8212	ელექტრონული და ელექტრული მოწყობილობის ამწყობები	48	52.7%
8343	ამწეების, საწეველებისა და მსგავსი მანქანების ოპერატორები	15	16.5%
	სულ	**91**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
8322	მსუბუქი ავტომობილების, ტაქსებისა და ფურგონების მძღოლები	814	34.3%
8332	სატვირთო ავტომობილების მძღოლები	1538	64.8%
8343	ამწეების, საწეველებისა და მსგავსი მანქანების ოპერატორები	21	0.9%
8341	სასოფლო და სატყეო მეურნეობების მოტორიზებული მოწყობილობების ოპერატორი	1	0.0%
	სულ	**2374**	

ძირითადი ჯგუფი: მენეჯერები

ცხრილი 8. მენეჯერები

კოდი	ქვეჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
11	უმაღლესი რგოლის მენეჯერები, მაღალი თანამდებობის პირები და კანონმდებლები	95	5.7%
12	ადმინისტრაციული და კომერციული მენეჯერები	819	49.2%
13	წარმოებისა და სპეციალიზებული მომსახურების მენეჯერები	428	25.7%
14	სასტუმროების, საცალო ვაჭრობისა და სხვა მომსახურებების მენეჯერები	321	19.3%
	სულ	**1663**	

მენეჯერების პოზიციებზე გამოქვეყნებული ვაკანსიები საერთო ვაკანსიების 2,5%-ს შეადგენს. აქედან, თითქმის ნახევარი მოდის ადმინისტრაციულ და კომერციულ მენეჯერებზე (49,2%). კერძოდ, ელემენტარული ფართოდ არის წარმოდგენილი მოთხოვნა ფინანსურ მენეჯერებზე (267), რომელთა ფუნქციებში შედის საწარმოს ფინანსური საქმიანობის დაგეგმვა, წარმართვა და კოორდინაცია. მენეჯერული პოზიციებიდან ასევე მოთხოვნაა რესტორნებისა (227) და სასტუმროების (94) მენეჯერებზე, რაც აიხსნება ბოლო წლებში ქვეყანაში ტურისტული ინდუსტრიის განვითარების ტენდენციით, საერთაშორისო ვიზიტორების ზრდიისა და განხორციელებული პირდაპირი ინვესტიციებით, რამაც საქსტატის მიხედვით 2018 წელს 6,2% შეადგინა.

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
1211	ფინანსური მენეჯერი	267	32.6%
1212	ადამიანური რესურსების მენეჯერები	25	3.1%
1213	პოლიტიკისა და დაგეგმვის მენჯერები	33	4.0%
1214	სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი კომერციული მომსახურებისა	35	4.3%
1219	სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი კომერციული მომსახურებისა და ადმინისტრაციის მენეჯერები	355	43.3%
1221	გაყიდვებისა და მარკეტინგის მენეჯერები	104	12.7%
	სულ	**819**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
1321	დამამუშავებელი მრეწველობის მენეჯერები	280	10.5%
1342	ჯანდაცვის სფეროს მომსახურებების მენეჯერები	45	1.4%
1345	განათლების სფეროს მენეჯერები	6	11.9%
1346	ფინანსური და სადაზღვევო მომსახურების ფილიალის მენეჯერები	51	10.7%
1349	სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი პროფესიული მომსახურების მენეჯერები	46	100.0%
	სულ	**428**	

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
1411	სასტუმროს მენეჯერები	94	29.3%
1412	რესტორნის მენეჯერები	227	70.7%
	სულ	**321**	

ძირითადი ჯგუფი: სოფლის მეურნეობის, მეტყევეობისა და მეთევზეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკები

ცხრილი 9. სოფლის მეურნეობის, მეტყევეობისა და მეთევზეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკები

კოდი	ქვეჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
61	ბაზარზე ორიენტირებული სოფლის მეურნეობის სფეროს კვალიფიციური მუშაკები	139	89.1%
62	ბაზარზე ორიენტირებული მეტყევეობის, მეთევზეობისა და ნადირობის სფეროებში დასაქმებული კვალიფიციური პირები	17	10.9%
	სულ	**156**	

სოფლის მეურნეობის კვალიფიციურ მუშებზე ყველაზე ნაკლები ვაკანსია გამოცხადდა, რამაც 0,2% შეადგინა. ვაკანსიების სიმცირე აიხსნება სოფლის მეურნეობაში თვითდასაქმების მაღალი დონით, რაც ეფუძნება საოჯახო მეურნეობაში შრომას. საქსტატის მიხედვით 2018 წელს სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა წილმა 39% შეადგინა, ხოლო იმავე პერიოდში ბიზნეს სექტორში სოფლის მეურნეობის მხრივ დასაქმებულთა ხვედრითმა წილმა 1.7% შეადგინა.

კოდი	ელემენტარული ჯგუფი	ვაკანსიების რაოდენობა	ვაკანსიების წილი
6111	მემინდვრეები და მებოსტნეები	39	28.1%
6112	ხეხილისა და ბუჩქოვანი კულტურების მწარმოებლები	16	11.5%
6113	მებაღეები, სანერგე მეურნეობის სპეციალისტები	50	36.0%
6121	რძისა და სხვა ცხოველური პროდუქტების მწარმოებლები	7	5.0%
6122	მეფრინველეები	22	15.8%
6123	მეფუტკრეები და მეაბრეშუმეები	5	3.6%
	სულ	**139**	

ძირითადი ჯგუფები	დასახელება	რაოდენობა	წილი	უნარებთან შესაბამისობა
1	მენეჯერები	1663	2.5%	უმაღლესი უნარები (უმაღლესი განათლება)
2	სპეციალისტები	10109	15.4%	
3	ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები	14554	22.2%	
4	ოფისის დამხმარე პერსონალი	9091	13.9%	შუალედური უნარები (საშუალო განათლების შემდგომი განათლება)
5	მომსახურებებისა და გაყიდვების სფეროებში დასაქმებული პირები	20598	31.5%	
6	სოფლის მეურნეობის, მეტყევეობისა და მეთევზეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკები	156	0.2%	

7	ხელოსნები და მონათესავე სფეროების მუშები	3426	5.2%	
8	სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები	2694	4.1%	დაბალი უნარები (დაწყებითი და საბაზისო განათლება)
9	დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი	3154	4.8%	

ამრიგად, დასაქმების კერძო სააგენტოს - HR.GE-ზე 2018 წელს გამოცხადებული ვაკანსიების ანალიზმა გვიჩვენა, რომ:

- HR.GE-ზე 2018 წელს გამოქვეყნებული ვაკანსიების რაოდენობამ 65 ათასზე მეტი ვაკანსია შეადგინა;
- HR.GE-ზე გამოქვეყნებული ვაკანსიებიდან, პროფესიული ჯგუფების საერთაშორისო კლასიფიკატორის (ISCO 2008) ძირითადი ჯგუფების მიხედვით, ორნიშნა პროცენტული წილით ხასიათდება შემდეგი პროფესიულ ჯგუფებზე გამოცხადებული ვაკანსიები:
  - ვაკანსიები (**31,5**%) **მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროში დასაქმებულ პირებზე**. მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროში ვაკანსიების სიმრავლე განპირობებულია უშუალოდ გაყიდვების სფეროში დასაქმებულ პირებზე (70.5%) მაღალი მოთხოვნით, კერძოდ მაღალია მოთხოვნა მაღაზიის კონსულტანტ-გამყიდველებისა (12,453) და მოლარეების (1,391) პოზიციებზე. ასევე მაღალია მოთხოვნა მიმტანებზე (1,569), დაცვის მუშაკებზე (1,532), მზარეულებზე (1,099) და ბარმენებზე (565).
  - ვაკანსიები **ტექნიკოსებსა და დამხმარე სპეციალისტებზე (22,2%)**, რომელთა შორის დიდია ბიზნესისა და ადმინისტრაციის სპეციალისტებზე გამოცხადებული ვაკანსიების წილი (72,2%). კერძოდ, კომერციული გაყიდვების წარმომადგენლები (5237), საკრედიტო სესხის ოფიცრები (1720) და ოფისის ზედამხედველები (1628). სხვა ქვეჯგუფებიდან მაღალია მოთხოვნა სამედიცინო სფეროს დამხმარე პერსონალსა (1156) და კომერციული ქსელისა და სისტემის ტექნიკოსებზე (1081).
  - **სპეციალისტების (15,4%)** პოზიციებზე გამოცხადებული ვაკანსიები, რომელშიც მაღალი წილით გამოირჩევა ვაკანსიები ბიზნესისა და ადმინისტრაციის სპეციალისტებზე (39,4%). კერძოდ, ბუღალტრებზე (2457), საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტებზე (534), პერსონალისა და კარიერული წინსვლის სპეციალისტებზე (390). სხვა ქვეჯგუფებიდან მაღალია მოთხოვნა პროგრამისტებზე (902), ტელეკომუნიკაციის ინჟინრებზე (410), იურისტებზე (319), საშუალო განათლებისა (319) და უცხო ენის მასწავლებლებზე, ასევე სკოლამდელი განათლების აღმზრდელებზე (204).
  - გამოცხადებული ვაკანსიები **ოფისის დამხმარე პერსონალზე (13,9%)**. მათგან საკმაოდ ბევრია ვაკანსიები მიმღების ოპერატორებზე (1677), ტრანსპორტირების კლერკებზე (1665), საკონტაქტო ცენტრის კლერკებზე

(1562), ბანკის მოლარეებსა (1463) და სატელეფონო კომუტატორის ოპერატორებზე (1170).

- HR.GE-ზე გამოქვეყნებული ვაკანსიების, პროფესიული ჯგუფების საერთაშორისო კლასიფიკატორის (ISCO 2008) **ძირითადი ჯგუფების** მიხედვით ამგვარი გადანაწილება, შესაძლებლობას იძლევა ითქვას, რომ ვაკანსიების უმრავლესობა დაკავშირებულია შრომასთან, რომელიც მოითხოვს საშუალო და პროფესიულ განათლებას, ხოლო იმ ვაკანსიების ხვედრითი წილი, რომლებიც მოითხოვს უმაღლეს განათლებას დაახლოებით 40%-ია.

ISCO 2008 - საერთაშორისო კლასიფიკატორის ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით კი 2018 წელს HR.GE-ზე ყველაზე მეტი ვაკანსია გამოცხადდა შემდეგ პოზიციებზე:

კოდი	ელემენტარული ჯგუფები	რაოდენობა
5223	მაღაზიების კოსულტანტ-გამყიდველები	12453
3322	კომერციული გაყიდვების წარმომადგენლები	5237
2411	ბუღალტრები	2457
3312	საკრედიტო და სესხის ოფიცრები	1720
4226	მიმღების ოპერატორები (ზოგადი)	1677
4323	ტრანსპორტირების კლერკები	1665
3341	ოფისის ზედამხედველები	1628
5131	მიმტანები	1569
4222	საკონტაქტო ცენტრის კლერკები	1562
8332	სატვირთო ავტომობილების მძღოლები	1538
5414	უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლები	1532
9112	ოფისის, სასტუმროების და სხვა დაწესებულების დამხმარეები	1529
4211	ბანკის მოლარეები და მონათესავე სფეროთა კლერკები	1463
5242	გაყიდვების წარმომადგენლები	1391
4223	სატელეფონო კომუტატორის ოპერატორები	1170
3256	სამედიცინო სფეროს დამხმარე პერსონალი	1156
5120	მზარეულები	1099
3513	კომპიუტერული ქსელისა და სისტემის ტექნიკოსები	1081
2512	პროგრამისტები	902
3321	სადაზღვევო წარმომადგენლები	846
8322	მსუბუქი ავტომობილების, ტაქსებისა და ფურგონების მძღოლები	814
4221	მოგზაურობის კონსულტანტები და კლერკები	803
9333	მტვირთავი	759
7512	პურის მცხობელები, კონდიტერები და ტკბილეულის დამამზადებლები	738
7411	შენობების და მონათესავე სფეროების ელექტრიკოსები	717
9412	სამზარეულოს დამხმარეები	620
5132	ბარმენები	565
2432	საზოგადოებასთან ურთიერთობების სპეციალისტები	534
5152	შინამოსამსახურეები	522

3323	შემსყიდველები	517
7231	ავტოსატრანსპორტო საშუალებების მექანიკოსები და შემკეთებლები	501
2166	გრაფიკული და მულტიმედიის დიზაინერები	477
4412	კურიერები და ფოსტის დამხარისხებლები	420
2153	ტელეკომუნიკაციების ინჟინრები	410
3512	ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების მომხმარებლის მხარდაჭერის ტექნიკოსები	410
2423	პერსონალისა და კარიერული წინსვლის სპეციალისტი	390
1219	სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი კომერციული მომსახურებისა და ადმინისტრაციის მენეჯერები	355
7111	სახლების მსენებლები	342
2262	ფარმაცევტები	330
2330	საშუალო განათლების მასწავლებლები	319
2611	იურისტები	319
7319	ხელოსნები, სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	309
2353	უცხო ენის მასწავლებლები	296
5142	კოსმეტოლოგები და მონათესავე სფეროებში დასაქმებული პირები	294
1321	დამამუშავებელი მრეწველობის მენეჯერები	280
5230	მოლარეები და ბილეთების გამყიდველ-კონტროლიორები	279
1211	ფინანსური მენეჯერი	267
3334	უძრავი ქონების აგენტები და ქონების მენეჯერები	254
5141	სტილისტები	244
2431	რეკლამირებისა და მარკეტინგის სპეციალისტები	233
2212	მედიცინის სპეციალისტ-პრაქტიკოსები	230
1412	რესტორნის მენეჯერები	227
2413	ფინანსური ანალიტიკოსი	226
3113	ელექტროტექნიკოსები	210
2342	სკოლამდელი საგანმანათლებლო დაწესებულების აღმზრდელები	204
2221	სპეციალისტი ექთნები	202

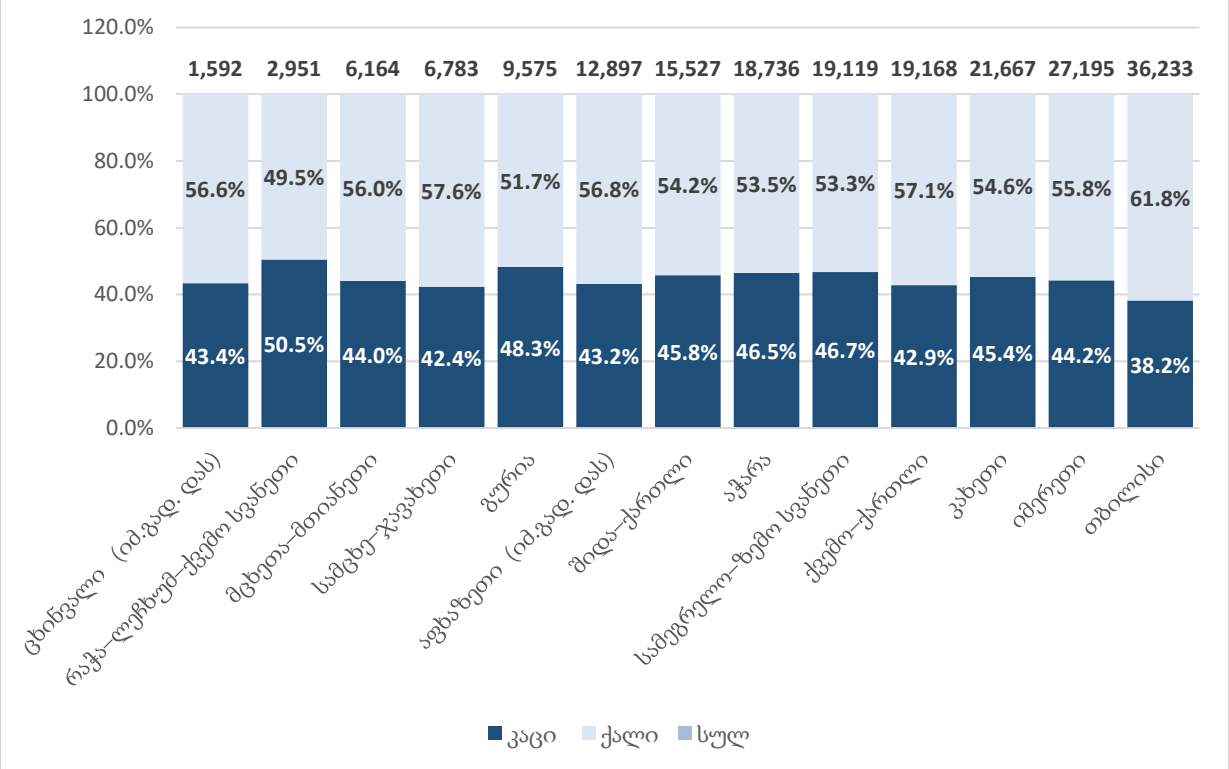
2018 წელს შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემაში (worknet.gov.ge) დარეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა და გამოქვეყნებული ვაკანსიების ანალიზი

2018 წელს შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემაში (worknet.gov.ge) დარეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა რიცხვმა დაახლოებით 230 ათასი შეადგინა, რომელთაგან 197,607 რეგისტრირებული არის აქტიური მაძიებელი. აღსანიშნავია, რომ გასულ წელთან შედარებით აქტიურ მაძიებელთა რიცხვი გაიზარდა 83,638 მომხმარებლით, რაც ზრდის მიხედვით 73,4% შეადგენს.

სისტემაში რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებლებიდან ყველაზე მეტი - 36,233 რეგისტრირებული თბილისზე მოდის და რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა 18,3% შეადგენს.

რეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებლები რეგიონულ ჭრილში მეტ-ნაკლებად თანაბრად არიან წარმოდგენილები. კერძოდ: იმერეთი (13,8%), კახეთი (11%), ქვემო-ქართლი (9,7%), სამეგრელო-ზემო სვანეთი (9,7%) და აჭარა (9,5%).

დიაგრამა 29. რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა განაწილება რეგიონებისა და სქესის მიხედვით



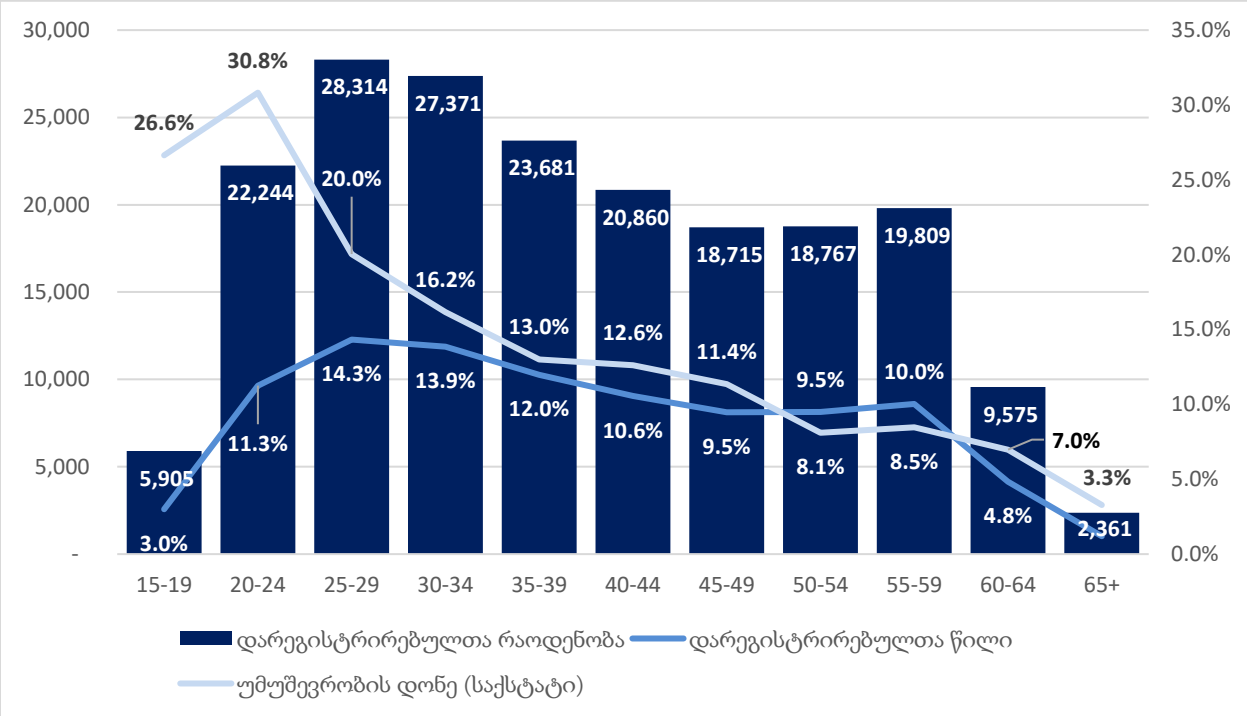
ცხრილი 10. Worknet-ზე რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა განაწილება რეგიონებისა და სქესის მიხედვით

	კაცი	ქალი	სულ	წილი
თბილისი	13,859	22,374	36,233	18.3%
იმერეთი	12,032	15,163	27,195	13.8%
კახეთი	9,826	11,841	21,667	11.0%
ქვემო ქართლი	8,215	10,953	19,168	9.7%
სამეგრელო-ზემო სვანეთი	8,929	10,190	19,119	9.7%
აჭარა	8,705	10,031	18,736	9.5%
შიდა ქართლი	7,114	8,413	15,527	7.9%
აფხაზეთი (იძ.გად.)	5,566	7,331	12,897	6.5%
გურია	4,622	4,953	9,575	4.8%
სამცხე-ჯავახეთი	2,874	3,909	6,783	3.4%
მცხეთა-მთიანეთი	2,714	3,450	6,164	3.1%
რაჭა-ლეჩხუმ-ქვემო სვანეთი	1,491	1,460	2,951	1.5%
ცხინვალი (იძ.გად.)	691	901	1,592	0.8%
სულ	**86,638**	**110,969**	**197,607**	

სისტემაში დარეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა უმრავლესობას ქალები წარმოადგენენ (110,969 სამუშაოს მაძიებელი), რაც რეგისტრირებულთა 56% შეადგენს. ქვეყნის მასშტაბით არსებული დინამიკა მეორდება რეგიონებშიც, სადაც რეგისტრირებულ ქალთა რაოდენობა თითქმის ყველა რეგიონში აღემატება კაცებისას. ერთადერთი რეგიონი სადაც კაცები მცირედით ჭარბობენ ქალებს არის რაჭა-ლეჩხუმ-ქვემო სვანეთის რეგიონი. სხვაობა რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებლებს შორის გენდერულ ჭრილში, ქალების სასარგებლოდ (61,8%) განსაკუთრებით მაღალია თბილისში.

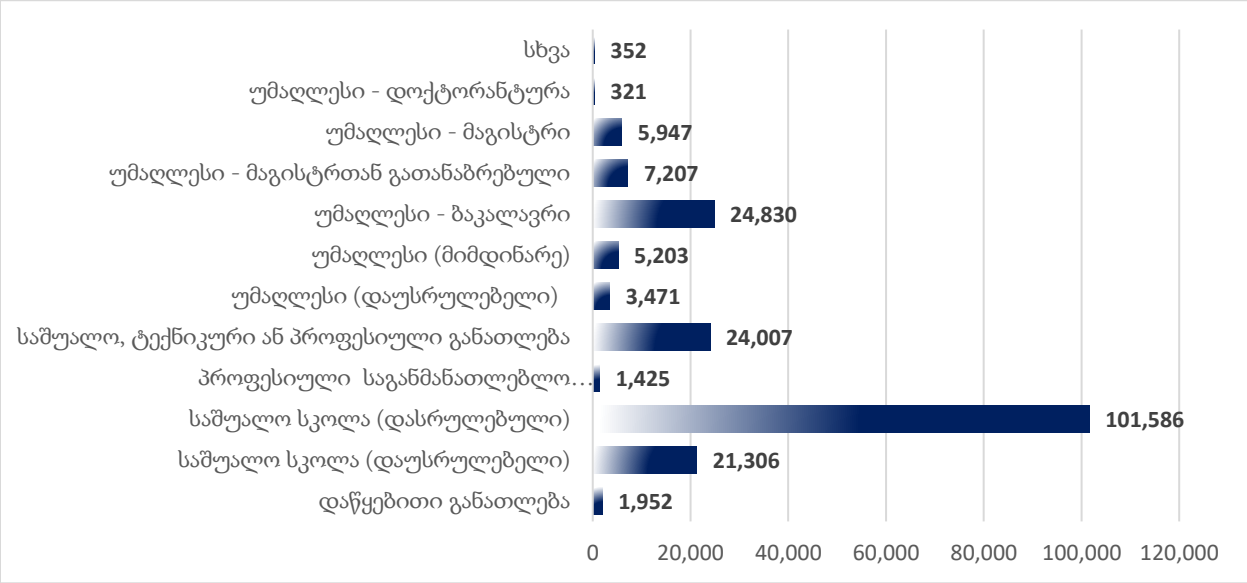
სისტემაში დარეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებლებიდან ყველაზე ფართოდ არიან წარმოდგენილები 20-24 და 25-29 ასაკობრივ ჯგუფებს მიკუთვნებული ადამიანები. ყოველივე აიხსნება ახალგაზრდებში უმუშევრობის განსაკუთრებით მაღალი დონით.

დიაგრამა 30. რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა განაწილება ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით



სისტემაში დარეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებლებიდან განათლების მიღწეული დონის მიხედვით სამუშაოს მაძიებელთა უმრავლესობას (51%) საშუალო განათლების მქონე ადამიანები წარმოადგენენ, ასევე მაღალია ბაკალავრის ხარისხისა და პროფესიული განათლების მქონე სამუშაოს მაძიებელთა რიცხვი.

დიაგრამა 31. სისტემაში რეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებლები განათლების დონის მიხედვით



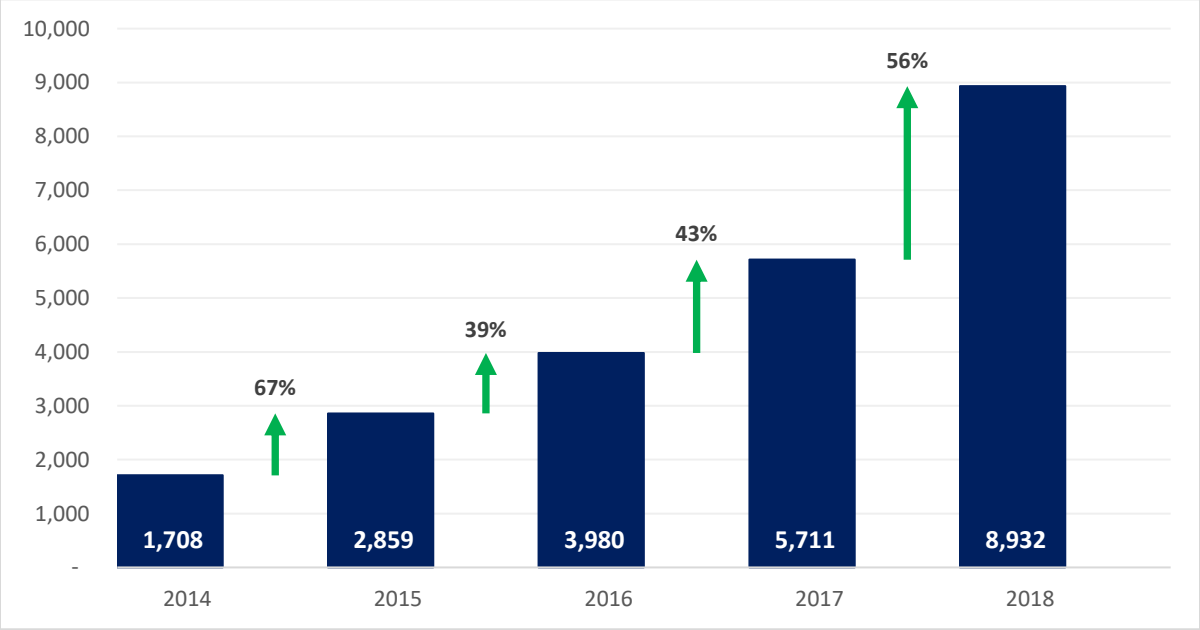
სამუშაოს მაძიებლების მიერ გაკეთებული განაცხადების მიხედვით ყველაზე ხშირად შემდეგი პოზიციები დასახელდა:

- ბუღალტერი;
- კონსულტანტი;
- ინფორმაციული ტექნოლოგიების სპეციალისტი;
- კომპიუტერული პროგრამების სპეციალისტი;
- გაყიდვების მენეჯერი;
- ელექტრიკოსი;
- დაცვის სფეროს სპეციალისტი;
- მზარეული;
- დისტრიბუტორი;
- მძღოლი.

2018 წელს 782-მა დამსაქმებლმა 8,932 ვაკანსია მიაწოდა სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტს, რაც 56%-ით მეტია წინა წელთან შედარებით. აღსანიშნავია, რომ სააგენტოში შემოსული ვაკანსიების რაოდენობა ყოველწლიურად მზარდი ტენდენციით ხასიათდება.

2018 წელს შემოსული ვაკანსიების ძირითადი ნაწილი კერძოდ, ვაკანსიების 62,4% თბილისზე მოდის (5,571 ერთეული). ვაკანსიების სიმრავლით შემდგომ მოდის იმერეთი (10,6%) და კახეთი (10,4%), შესაბამისად 944 და 931 ერთეული ვაკანსიით.

დიაგრამა 32. სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტში შესული ვაკანსიები წლების მიხედვით

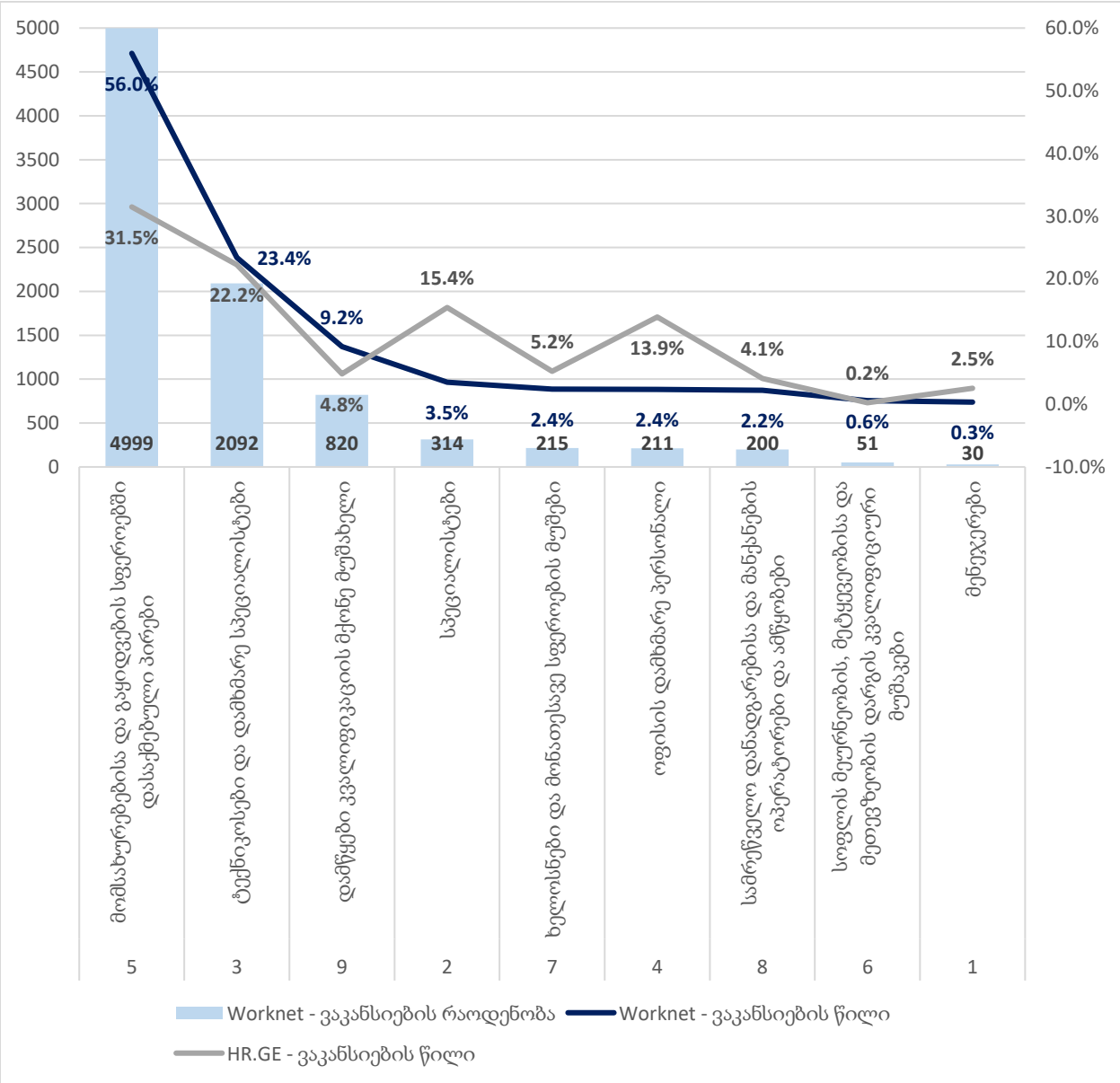


ცხრილი 11. სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტში შემოსული ვაკანსიები რეგიონების მიხედვით

რეგიონი	2018 წელს შემოსული ვაკანსიები	ვაკანსიების წილი
თბილისი	5571	62,4
აჭარა	323	3,6
გურია	266	3,0
იმერეთი	944	10,6
კახეთი	931	10,4
მცხეთა-მთიანეთი	140	1,6
რაჭა-ლეჩხუმი ქვემო სვანეთი	12	0,1
სამეგრელო-ზემო სვანეთი	88	1,0
სამცხე-ჯავახეთი	188	2,1
ქვემო ქართლი	204	2,3
შიდა ქართლი	265	2,9
სულ	8,932	

2018 წელს სააგენტოში შესული ვაკანსიების უმრავლესობა მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროში დასაქმებულ პირებზე (56%) მოდის, რასაც მოჰყვება ტექნიკოსებსა და დამხმარე სპეციალისტებზე (23,4%) მიღებული ვაკანსიები. სააგენტოში შესული ვაკანსიების ამგვარი განაწილება თანხვედრაშია დასაქმების კერძო სააგენტოს - HR.GE - მიერ 2018 წელს გამოქვეყნებულ ვაკანსიებთან, რაც კიდევ ერთხელ მეტყველებს ქვეყანაში „ლურჯ საყელოიან“ სამუშაო ძალის მიმართ მოთხოვნაზე (მაღაზიის კონსულტანტ-გამყიდველი, მიმტანი, უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომელი, მზარეული, ბარმენი, შინამოსამსახურე, კოსმეტოლოგი, მოლარე, სტილისტი და ა.შ). ამასთანავე სააგენტოში შესული ვაკანსიებიდან მაღალია მოთხოვნა დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელზე (9,2%).

დიაგრამა 33. სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტში შემოსული ვაკანსიები პროფესიული ჯგუფების მიხედვით

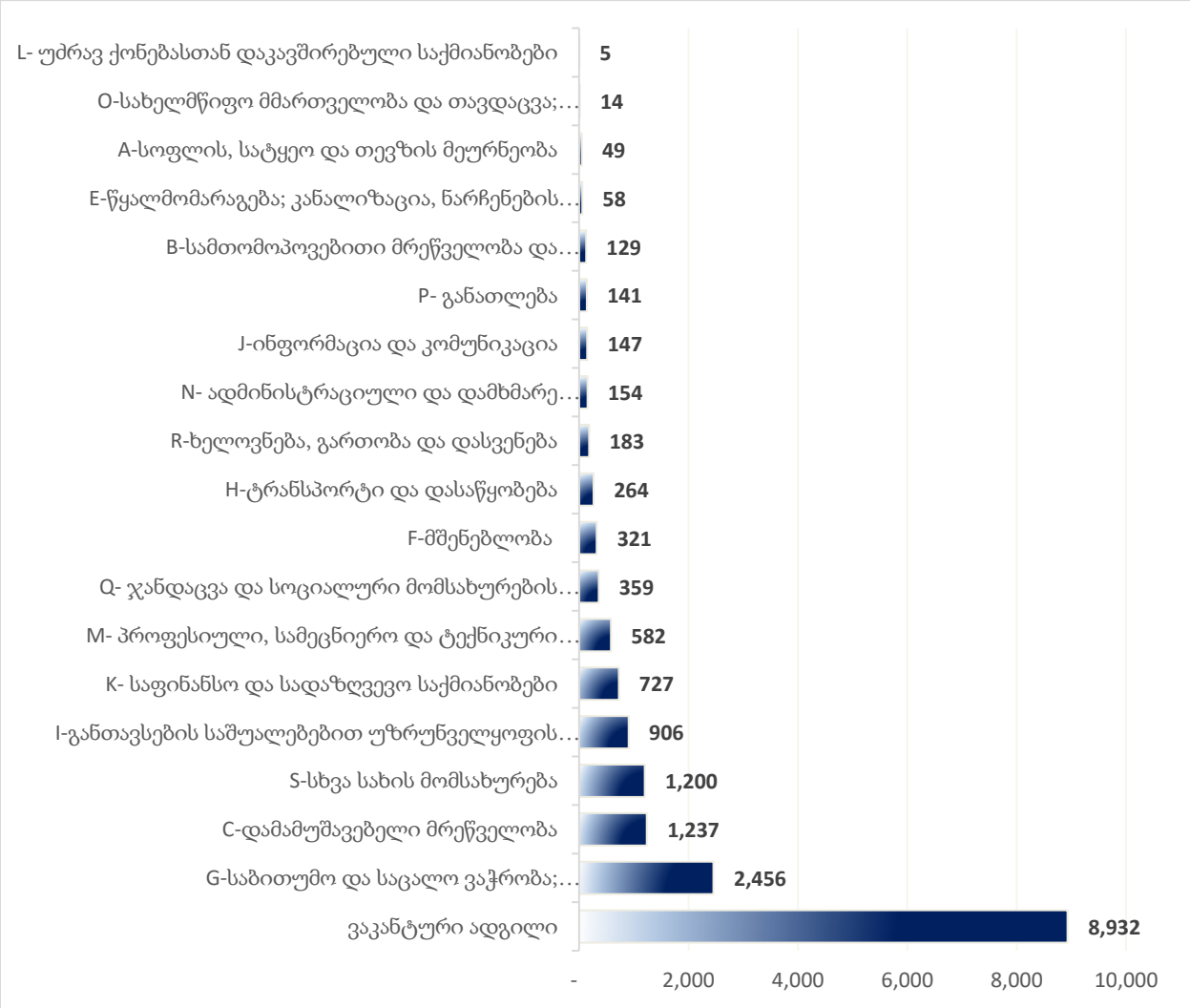


პროფესიული ჯგუფების საერთაშორისო კლასიფიკატორის (ISCO 2008) ძირითად ჯგუფებს, სადაც საგრძნობი სხვაობაა სააგენტოსა და დასაქმების კერძო სააგენტოს - HR.GE-ს - მიერ გამოცხადებულ ვაკანსიებზე, წარმოადგენს: სპეციალისტების (15,4% vs 3.5%), ოფისის დამხმარე პერსონალის (13,9% vs 2,4%) და მენეჯერების (2,5 vs 0,3%) პოზიციებზე არსებული ვაკანსიები. ამგვარი სხვაობა მეტყველებს, რომ სააგენტოში შესულ ვაკანსიებში დაბალია მოთხოვნა „თეთრ საყელოიან“ მუშახელზე, რომელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნა უკავშირდება უმაღლეს განათლებასა და მაღალი საფეხურის უნარებს.

2018 წელს სააგენტოში შესული ვაკანსიების უმრავლესობა ვაჭრობის (27,5%), დამამუშავებელ მრეწველობის (13,8%), სხვა სახის მომსახურებებისა (13,4%) და

ტურიზმის (10,1%) სექტორზე მოდის. ამასთან, ვაკანსიების მიწოდების ძირითად წყაროს თბილისი (62,4%), იმერეთი (10,6%) და კახეთი (10,4%) წარმოადგენს. საკმაოდ, მოკრძალებულია ვაკანსიების ხვედრითი წილი სხვა რეგიონებზე, რაც ერთ რეგიონზე ცალკე აღებული არ აღემატება 3,6%-ს.

დიაგრამა 34. სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტში შემოსული ვაკანსიები ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით



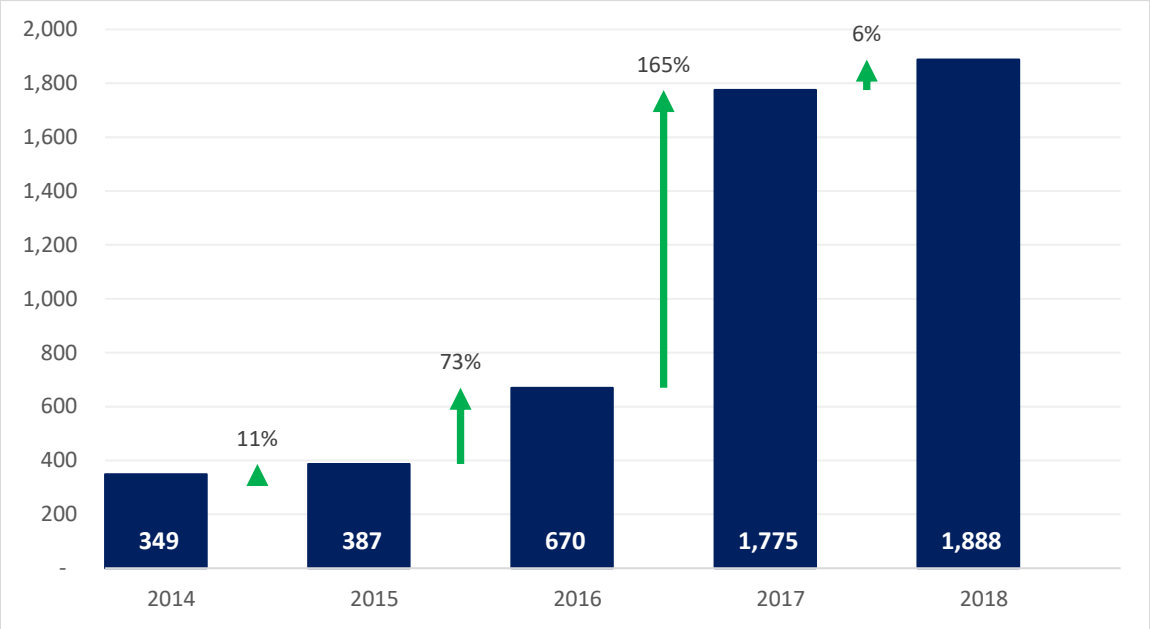
გამოცხადებული ვაკანსიების მიხედვით დამსაქმებლების მხრიდან მოთხოვნაა ისეთ სამუშაო ძალაზე, რომელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნა შემოიფარგლება დაბალი და საშუალო დონის უნარებით. კერძოდ, დამსაქმებლების მხრიდან ყველაზე მოთხოვნად პროფესიულ ჯგუფებს განეკუთვნება:

- დამლაგებელი/დიასახლისი/დასუფთავების სპეციალისტი;
- კონსულტანტი/მოლარე-კონსულტანტი;
- მუშა;
- დაცვის თანამშრომელი (სხვადასხვა სფეროში);
- მძღოლი;

- მზარეული;
- ადმინისტრატორი;
- გაყიდვების მენეჯერი/გაყიდვების აგენტი (სხვადასხვა სფეროში);
- მკერავი;
- ქოლ-ცენტრის ოპერატორი;
- ავტომობილის მრეცხავი;
- ბენზოგასამართი სადგურის ოპერატორი;
- ოფისის მენეჯერი;
- ელექტრო შემდუღებელი.

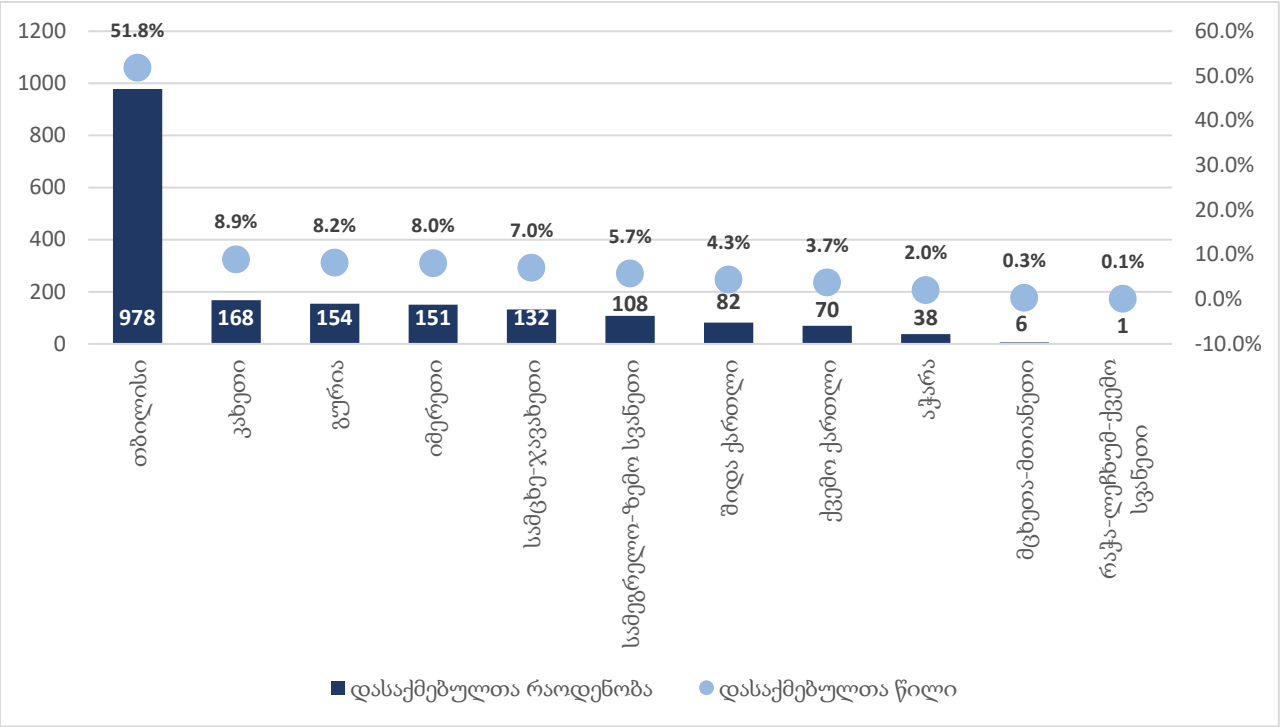
სააგენტოში შესული ვაკანსიების ზრდის პარალელურად ყოველწლიურად მზარდია სააგენტოს მიერ დასაქმებულთა მაჩვენებელი. 2018 წელს სააგენტომ დაასაქმა 1,888 სამუშაოს მაძიებელი, რაც 2017 წელთან შედარებით 6%-ით მეტია.

დიაგრამა 35. სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის მიერ დასაქმებული სამუშაოს მაძიებლები წლების მიხედვით



ვაკანსიების სიმრავლის მსგავსად დასაქმების მაჩვენებელი საგრძნობლად მაღალია თბილისში (51,8%) და მას თანაბარწილად მოჰყვება: კახეთი (8,9%), გურია (8,2%) და იმერეთი (8%).

დიაგრამა 36. სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის მიერ დასაქმებული სამუშაოს მაძიებლები რეგიონების მიხედვით



ამრიგად, სსიპ „სოციალური მომსახურების სააგენტოს“ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის 2018 წლის მონაცემების მიხედვით:

- რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა უმრავლესობა თბილისზე (18,3%) მოდის;
- რეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებელი ქალები ჭარბობენ კაცებს და მათ შორის თანაფარდობა შესაბამისად შეადგენს 56% - 44%;
- რეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებლებს შორის ყველაზე ფართოდ არიან წარმოდგენილები: 20-24 და 25-29 ასაკობრივი ჯგუფის ადამიანები;
- საშუალო სკოლა დამთავრებულები შეადგენენ სისტემაში დარეგისტრირებულთა დიდ ნაწილს (51%);
- სისტემაში ვაკანსიების მიწოდება ყოველწლიურად ხასიათდება მზარდი ტენდენციით და მათი უმრავლესობა თბილისზე მოდის (62,4%);
- მიწოდებული ვაკანსიების მიხედვით ძირითადი მოთხოვნაა „ლურჯ საყელოიან“ სამუშაო ძალაზე, რომელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნა შემოიფარგლება დაბალი და საშუალო საფეხურის უნარებით;
- მიწოდებული ვაკანსიების მიხედვით ძირითადი მოთხოვნაა მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროში დასაქმებულ პირებზე (56%);
- მზარდია ყოველწლიურად სააგენტოს მიერ დასაქმებულთა მაჩვენებელი და აქაც, ისევე როგორც სხვა კომპონენტში, თბილისს წამყვანი პოზიცია უკავია.

შრომის ბაზრის საკითხებზე ჩატარებული კვლევების მიმოხილვა

ქვეყანაში უმუშევრობის მაღალი დონის მიუხედავად, პრობლემურ საკითხს წარმოადგენს შრომის ბაზარზე შესაბამისი კვალიფიკაციისა და უნარების მქონე კადრების მოძიება. ამის მიზეზი შესაძლოა იყოს: ბაზარზე შესაბამისი სამუშაო ძალის არარსებობა ან სიმცირე, არსებული სამუშაო ძალის დაბალი კვალიფიკაცია და დამსაქმებლის მოთხოვნასთან შეუსაბამობა, კადრების მოსაზიდად არასაკმარისი ფინანსები, არასასურველი სამუშაო გარემო-პირობები, სამუშაოს ადგილმდებარეობა და სხვა.

საგულისხმოა ასევე მოთხოვნის კომპონენტი, რომელიც ერთი მხრივ არ არის დიდი და მეორე მხრივ, მოთხოვნაა ისეთ პროფესიულ ჯგუფებზე, რომელიც არ მოითხოვს განსაკუთრებული უნარების ფლობას. საყურადღებოა კადრების გადინების საკითხიც.

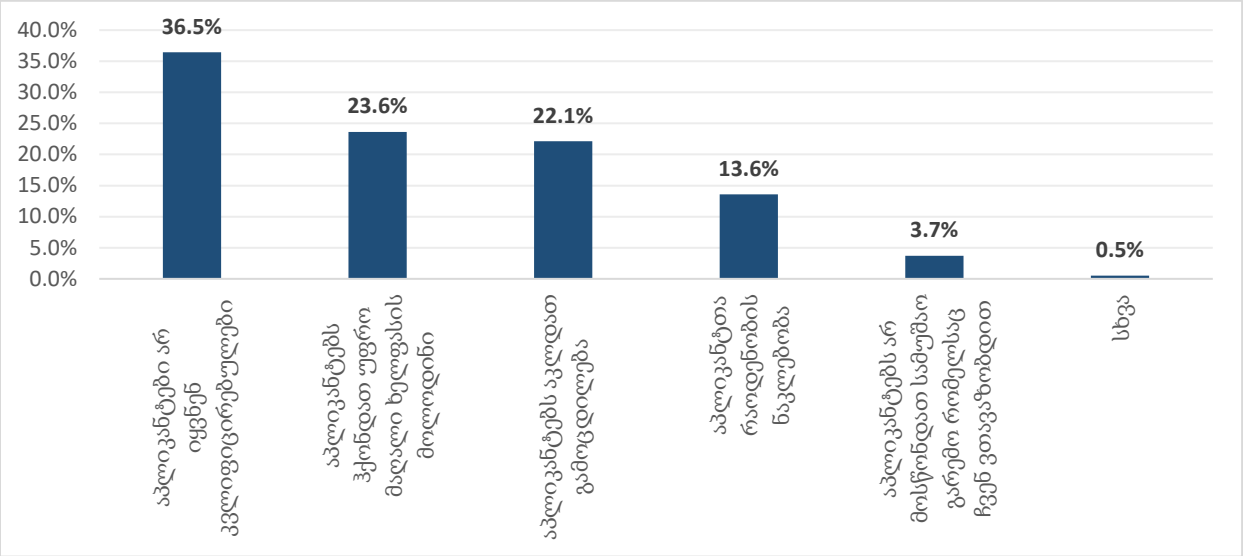
2017 წელს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ ჩატარებულ „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევის“[3] მიხედვით, გამოკითხული საწარმოების 12,5%-ს (12,092) ჰქონდა სამუშაო ძალის დაქირავების მცდელობა, საიდანაც უდიდესი წილი (60%) თბილისზე მოდის.

ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით დასაქმების ყველაზე დიდი მცდელობა დაფიქსირდა ვაჭრობის (33.5%), დამამუშავებელი მრეწველობის (11.1%), ტურიზმის (10.3%), მშენებლობისა (8.8%) და ტრანსპორტის (8.2%) სექტორებში.

ვაკანსიის შევსებისას ძირითად ხელისშემშლელ ფაქტორებად დასახელდა: აპლიკანტების არაკვალიფიციურობა (36.5%), არასაკმარისი ანაზღაურება (23.6%) და გამოცდილების ნაკლებობა (22.1%). თუმცა, ასევე პრობლემურია თავად აპლიკანტების რაოდენობის ნაკლებობაც (13.6%).

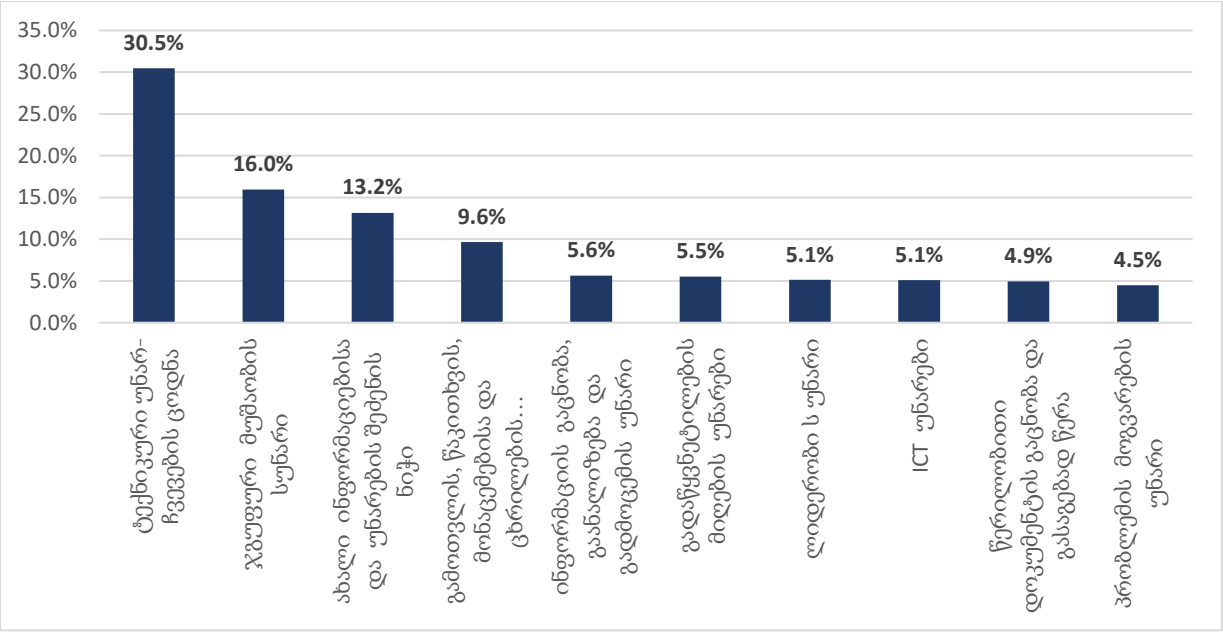
[3] საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო (2017), „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა“, http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Content&ID=9f7ad5c1-6eac-44d7-a32a-d107478d4c7b

დიაგრამა 37. ვაკანსიების შევსებისას არსებული ხელისშემშლელი ფაქტორები



ძირითადი პრობლემა, რომელიც ექმნებათ საწარმოებს ახალი კადრის აყვანისას იმ ტექნიკური უნარ-ჩვევების არცოდნაა, რომლებიც დაკავშირებულია დაწესებულებაში გამოყენებულ კონკრეტულ აღჭურვილობასთან ან პროცესებთან (30.5%). შემდეგ მოდის, ჯგუფური მუშაობის უნარების ნაკლებობა (16%), ახალი ინფორმაციებისა და უნარების შეძენის ნიჭისა (13.2%) და გამოთვლის, წაკითხვის, მონაცემებისა და ცხრილების გამოყენების უნარების (9.6%) ნაკლებობა.

დიაგრამა 38. პროფესიული უნარ-ჩვევების ნაკლებობა



2018 წელს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ ჩატარებულ „ტურიზმის ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა

კვლევაში“[4] ნათლად გამოჩნდა უნარების მხრივ პროფესიული ჯგუფების ძლიერი და სუსტი მხარეები.

შეფასება[5]		VS		შეფასება
სასტუმროს მენეჯერი				
5	გაყიდვების უნარები		კომუნიკაციის უნარები	3
4	მართვის უნარები		პრობლემის მოგვარების უნარები	3
რესტორნის მენეჯერები				
5	კომუნიკაციის უნარები		საკუთარი და სტუმრების კულტურის ცოდნა	3
5	მართვის უნარები		პრობლემის მოგვარების უნარები	3
შეფ-მზარეულები				
5	სამზარეულო, საკვების მომზადება		უცხო ენები	3
5	საკვებისა და სასმელის შენახვა		დროის მენეჯმენტი	3
მოგზაურობის კონსულტანტები და კლერკები				
4	კომუნიკაციის უნარები		გაყიდვების უნარები	3
4	უცხო ენები		ადგილობრივი ტურიზმის ცოდნა (ადგილები, ღონისძიებები, ტრანსპორტი და ა.შ)	3
სასტუმროს მიმღების ოპერატორები				
4	კომუნიკაციის უნარები		მიღებისა და სატელეფონო უნარები	3
4	მართვის უნარები		უცხო ენები	3
მოგზაურობის გიდები				
5	დროის მენეჯმენტი		საკუთარი და სტუმრების კულტურის ცოდნა	2
4	კომუნიკაციის უნარები		უცხო ენები	2
მზარეულები				
4.9	საკვებისა და სასმელის შენახვა		კრეატიულობა, ინოვაცია	3.5
4.2	სამზარეულო, საკვების მომზადება		უცხო ენები	2.6
მიმტანები				
3.5	უცხო ენები		თვითდისციპლინა	3.1
3.2	ბარის მომსახურების უნარები		რეპრეზენტაბელურობა	2.4
ბარმენები				
4.6	საკვებისა და სასმელის შენახვა		რეპრეზენტაბელურობა	3
4.3	ბარის მომსახურების უნარები		თვითდისციპლინა	2.9

პროფესიული ჯგუფების მიხედვით სამუშაო ძალის უნარების შეფასებამ განსხვავებული სურათი მოგვცა მათ ძლიერ და სუსტ მხარეებთან დაკავშირებით. სასტუმროსა და რესტორნის მენეჯერების საერთო ძლიერ მხარეს წარმოადგენს

[4] საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო (2018), „ტურიზმის ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევა“, http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Content&ID=09b8d6ea-fca0-4ebb-b28b-b2a9b6984aa1

[5] შეფასება განხორციელდა 5 ბალიანი შკალით, 1-„მნიშვნელოვნად არაკომპეტენტური“ და „5“ - უმნიშვნელოდ არაკომპეტენტური

მართვის უნარები, ხოლო სუსტ მხარეს პრობლემის მოგვარების უნარები. შეფ-მზარეულები, მზარეულები და ბარმენები დადებითად შეფასდნენ მათ პროფესიულ საქმიანობაში, თუმცა სამივე მათგანისათვის პრობლემას წარმოადგენს უცხო ენების ფლობა. უცხო ენების ფლობა ასევე მოგზაურობის გიდებისა და სასტუმროს მიმღების ოპერატორების სუსტ მხარეს წარმოადგენს. ზოგადად დაბალი ქულებით შეფასდა მიმტანები და დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი, ასე მაგალითად დამლაგებლები და სამზარეულოში დამხმარეები. როგორც შეფასების საერთო სურათი გვიჩვენებს საჭიროა მეტი ყურადღების დათმობა სამუშაო ძალისათვის - უცხო ენების, პრობლემის მოგვარების, კომუნიკაციის, ზოგადი კულტურის, კრეატიულობისა და თვითდისციპლინის შესასწავლად.

2017 წელს ინფრასტრუქტურის მშენებელთა ასოციაციის მიერ ჩატარებულმა კვლევამ[6] აჩვენა მშენებლობის სექტორთან დაკავშირებული კადრების საჭიროების შესახებ, რომლის მიხედვითაც შრომის ბაზარზე კადრების დეფიციტის განმაპირობებელ მიზეზად მათ მიერ მიღებული განათლება დასახელდა, რაც არასათანადო კვალიფიკაციას უკავშირდება. დეფიციტის კიდევ ერთ უმნიშვნელოვანეს მიზეზს სამუშაო ძალის მოტივაცია წარმოადგენს. ამასთან, კვლევის თანახმად პრობლემა, რომელიც სამშენებლო სექტორში დასაქმებული ადამიანებისთვისაა ნიშანდობლივი წარმოადგენს სამუშაოს არასტაბილურობა. საკითხი მდგომარეობს იმაში, რომ სამშენებლო კომპანიებში საშუალო და ზედა რგოლის ცვლილება ძალიან იშვიათია, ხოლო მუშახელის შემთხვევაში მათი დასაქმების ხანგრძლივობა მთლიანად პროექტზეა დამოკიდებული. ეს გარემოება კი საკმაოდ ართულებს კონკრეტულ პერიოდში კვალიფიციური კადრის მოძიებას.

ცხრილი 12. მშენებლობის სფეროში დეფიციტური პროფესიები უმაღლესი და პროფესიული განათლების მხრივ

საგზაო სამუშაოების მწარმოებელი კომპანიები	
უმაღლესი განათლება	პროფესიული განათლება
სამშენებლო პროექტის მენეჯერი	სამუშაოთა მწარმოებელი
საგზაო ინჟინერი	მძიმე სამშენებლო ტექნიკის ოპერატორი
ხარჯთაღმრიცხველი	
ინჟინერი (ხიდები)	
კონსტრუქტორი	
გეოდეზისტი	

წყალმომარაგების/წყალარინების სისტემების სამუშაოების მწარმოებელი კომპანიები	
უმაღლესი განათლება	პროფესიული განათლება
ხარჯთაღმრიცხველი	მებეტონე (ჰიდრონაგებობებზე სამუშაოდ)
ჰიდროინჟინერი	შემდუღებელი

[6] ინფრასტრუქტურისა და მშენებელთა ასოციაცია (2017), „გამოკითხვა სამშენებლო სპეციალობის კადრების საჭიროების გამოსავლენად“

სამოქალაქო ინჟინერი	სამუშაოთა მწარმოებელი
კონსტრუქტორი	
ინჟინერ-მხაზველი	
ინჟინერ-პროექტანტი	
ხარისხის კონტროლის მენეჯერი	
უსაფრთხოების მენეჯერი	

სამოქალაქო მშენებლობის/სამუშაოების მწარმოებელი კომპანიები	
უმაღლესი განათლება	პროფესიული განათლება
ხარჯთაღმრიცხველი	შემდუღებელი
სამოქალაქო ინჟინერი	მემონტაჟე (ფასადები/ვიტრაჟები/მინა)
არქიტექტორი	ელექტრიკოსი
სამშენებლო პროექტის მენეჯერი	მეფილე-მომპირკეთებელი
პროექტანტი	გათბობა-ვენტილაციის სპეციალისტი
ტექნოლოგი	ავტომატიზაციის სპეციალისტი
ტექნიკური ზედამხედველი	სამუშაოთა მწარმოებელი

ენერგეტიკა/ჰესებზე მომუშავე კომპანიები	
უმაღლესი განათლება	პროფესიული განათლება
ჰიდროინჟინერი	შემდუღებელი
სამოქალაქო ინჟინერი	მებეტონე (ჰიდრონაგებობებზე სამუშაოდ)
გეოლოგი	ელექტრიკოსი
	ზეინკალი
	ხარატი
	დურგალი

სამშენებლო მასალების მწარმოებელი/იმპორტიორი კომპანიები	
უმაღლესი განათლება	პროფესიული განათლება
მასალათმცოდნე	ელექტრიკოსი
კონსტრუქტორი	მექანიკოსი
	წარმოების ოპერატორი
	გათბობა-ვენტილაციის სპეციალისტი
	შემდუღებელი
	თაბაშირ-მუყაოს სპეციალისტი

მძიმე ტექნიკის დილერი კომპანიები	
უმაღლესი განათლება	პროფესიული განათლება
საგზაო ინჟინერი	ელექტრიკოსი
	მექანიკოსი
	წარმოების ოპერატორი
	მძიმე სამშენებლო ტექნიკის ოპერატორი

საზედამხედველო კომპანიები	
უმაღლესი განათლება	პროფესიული განათლება
ხარჯთაღრიცხვის ექსპერტი	ჰიდროლოგი
კონსტრუქტორი	ჰიდროგეოლოგი
ელექტროობის ექსპერტი	ინჟინერი (გვირაბები, ხიდები)
სამშენებლო პროექტის მენეჯერი	ხიდების კონსტრუქტორი
ინჟინერი (გვირაბები, ხიდები)	კონსტრუქტორი
ჰიდროლოგი	გეოდეზისტი
ჰიდროგეოლოგი	გარემოს დაცვის სპეციალისტი
გამწმენდი ნაგებობების ინჟინერი	რისკმენეჯერი (ჰიდროსამუშაოები)
ხანძარსაწინააღმდეგო სისტემის მენეჯერი	გამწმენდი ნაგებობების ინჟინერი
საგზაო უსაფრთხოების მენეჯერი	
საშენი მასალების სპეციალისტი	

2019 წელს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრომ, მშენებლობის სექტორში სამუშაო ძალის უნარების უკეთ გაცნობის და მშენებლობის სექტორში შრომის ბაზრის საჭიროებათა ყოვლისმომცველი კვლევის უკეთ ჩატარების მიზნით, კვლევის დაწყებამდე ჩაატარა მშენებლობის სექტორში მოღვაწე კომპანიათა წარმომადგენლებისგან შემდგარ ფოკუს ჯგუფთან[7] შეხვედრა, სადაც მონაწილეობდნენ წამყვანი სამშენებლო კომპანიების, კოლეჯებისა და ასოციაციის ადამიანური რესურსების მენეჯერები და ხელმძღვანელი პირები. ფოკუს ჯგუფის მონაწილეებმა ისაუბრეს მოთხოვნად სპეციალობებზე, კვალიფიციური კადრების ნაკლებობასა და მათ გამომწვევ მიზეზებზე:

კომპანია A

კომპანია ფლობს დამატებით ახალ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას, მაგრამ კომპანიას აქვს კვალიფიციური კადრების მოძიების პრობლემა, რის გამოც შექმნა პროფესიული კოლეჯი. კომპანიისათვის მოთხოვნად პროფესიულ ჯგუფებს წარმოადგენს: სამშენებლო უბნის უფროსი, სამუშაოთა მწარმოებელი და ძირითადად მუშახელი. ასევე, ბეტონის სპეციალისტი და მღებავი. კომპანიისთვის კადრების მოძიების მხრივ ყველაზე გავრცელებულია პირადი კონტაქტებით სამუშაო ძალის მოძიება, რადგანაც კომპანიის აზრით, დასაქმების კერძო სააგენტოების ვებ-გვერდზე ვაკანსიების დადება არაეფექტიანი მეთოდია. კომპანია ორიენტირებულია კვალიფიციური კადრების მოზიდვაზე, თუმცა დიდ ყურადღებას არ აქცევს კვალიფიკაციის დამადასტურებელ საბუთს.

[7] საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს შეხვედრა მშენებლობის სექტორის კომპანიათა წარმომადგენლებისგან შემდგარ ფოკუს ჯგუფთან, http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Pages/User/News.aspx?ID=480d2ca3-8c9b-4d69-b809-e69ec0a02218

კომპანია B

კომპანიისათვის მუშახელის არაპროფესიონალიზმი არის ყველაზე ხელისშემშლელი ფაქტორი, რაც თავის მხრივ განაპირობებს სამუშაო ძალის დენადობას. კომპანია არ ახდენს კადრების გადამზადებას და კონტრაქტები დამოკიდებულია ობიექტის მშენებლობის ხანგრძლივობაზე.

კომპანია C

კომპანიას არ ჰყავს ადგილობრივი კადრები, რაც განპირობებულია ენის ბარიერით. მოთხოვნაა ინგლისური ენის ცოდნაზე. კომპანიას აქვს ინჟინრის ვაკანსია და სამუშაოზე აყვანის პრაქტიკიდან გამომდინარე სთავაზობს ანაზღაურებად სტაჟირებას. პრობლემურია რეგიონებში სამუშაო ძალის დაქირავება, რაც უნარების შეუსაბამობითა და მოტივაციის არქონით აიხსნება. ასე მაგალითად, მესტიაში აწარმოებდა წყლის არხების გამწმენდ სამუშაოებს და ზუგდიდიდან მოუხდათ სამუშაო ძალის წაყვანა. გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ შეთავაზებული ხელფასი იყო საკმაოდ მაღალი. კომპანიისათვის საკმაოდ პრობლემურია ადგილობრივ ბაზარზე კვალიფიციური შემდუღებლის მოძიება და ამიტომაც შემდუღებლები ჩამოყავს სერბეთიდან. ერთ-ერთ აქტუალურ და პრობლემურ საკითხს წარმოადგენს მუშახელის მიერ უსაფრთხოების ნორმების დაცვა, მიუხედავად იმისა, რომ კომპანიას ჰყავს უსაფრთხოების ოფიცრები, რომლებიც სისტემატურად ამოწმებენ მუშაობის პროცესს. სამწუხაროა, მაგრამ ხშირ შემთხვევაში მუშები არ იცავენ უსაფრთხოების დაზღვევას.

კომპანია D

კომპანია მუშაობს წყალარინების სამუშაოებზე, მონაწილეობს ტენდერებში, ჰყავთ თანაკონტრაქტორები და პროექტებს ახორციელებელ კონტრაქტებით განსაზღვრულ ვადაში. პროექტების დასრულება იწვევს კადრების დენადობას. სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე სირთულეს წარმოადგენს ჰიდროინჟინრების მოძიება, რადგან ქვეყანაში არ არის კვალიფიციური კადრი. რთულია ასევე ტექნიკის ოპერატორების მოძიება. კომპანია რეგიონებში ადგილობრივი თავშეყრის ადგილებში აკრავს განაცხადებს ვაკანსიების თაობაზე ადგილობრივი კადრის მოსაძიებლად. რთულია ადგილზე შრომის პირობების უსაფრთხოების დაცვა. მუდმივი მონიტორინგის მიუხედავად ვერ ხერხდება თანამშრომლებამდე უსაფრთხოების ზომების გათვალისწინების დაყვანა.

კომპანია E

კომპანიისათვის მოთხოვნად პროფესიულ ჯგუფებს წარმოადგენს - მემონტაჟეები, შემდუღებლები და სამუშაოთა მწარმოებლები. მილების შეღებვის შესასწავლად კომპანიამ ბაქოში გაუშვა სპეციალისტები სპეციალობის - Painting Inspector - დასაუფლებლად. ყველა მუშახელს აქვს სერტიფიკატი და თავად უზრუნველყოფს სერტიფიცირებას. რეგიონებში მუშაობისას კომპანია გზავნის სამუშაო ძალას და არ მიმართავს ადგილზე მათ მოძიებას. კომპანია სამუშაოს არაკვალიფიციურად შესრულების შემთხვევაში სამუშაო ძალის მიმართ იყენებს გაფრთხილების მექანიზმს, რომლის მიხედვითაც ხუთი გაფრთხილების შემთხვევაში ხდება სამუშაოდან თანამშრომლის გაშვება.

კომპანია F

სახელმწიფო ტენდერში მონაწილე კომპანიები იმდენად აკლებენ ფასს, რომ ყოველივე ნეგატიურად აისახება სამუშაოს შესრულების ხარისხზე. შესაბამისად, კომპანიებს მოჰყავთ ისეთი ადამიანები, რომლებმაც იციან „ყველაფერი“. „ყველაფრის“ მცოდნე მუშების აყვანა კი ხარისხზე მოქმედებს.

სამუშაოზე უსაფრთხოების ნორმების დაცვა სათანადოდ სამუშაოთა მწარმოებლის დონეზეც არ ხდება, რომ არაფერი ვთქვათ მუშებზე. დღევანდელი პრაქტიკიდან და რეალობიდან გამომდინარე ძალზედ ძნელია ყველაფრის დაცვა.

კომპანია G

ბაზარზე მოთხოვნადია ჰიდროინჟინერი და ინჟინერ ხარჯთაღმრიცხველი. მოთხოვნადია ისეთი ძვირად ანაზღაურებადი სპეციალობები, როგორიც არის შემდუღებლები და გვირაბის ამფეთქებლები. ზოგიერთი მაღალანაზღაურებადი და მნიშვნელოვანი პროფესიების იდენტიფიცირება კვლევებით შეიძლება გართულდეს რაოდენობრივად მოთხოვნის კომპონენტის სიმცირის გამო, მაგრამ აუცილებელია ამ ყველაფრის გათვალისწინება.

კადრების მოძიების მხრივ ყველაზე გავრცელებულია ნაცნობ-მეგობრების გამოყენება, რაც განპირობებულია მეტი ნდობით.

კომპანია H

მოთხოვნადია საქმეთა მწარმოებლები და უბნის უფროსები. პრობლემაა დაბალი დონის მენეჯერების მოძიების მხრივაც. ძალზედ რთულია ხეზე და ქვაზე მომუშავე

ოსტატების მოძიება, რადგან აღნიშნული არსად არ ისწავლება. ქვეყანაში არ არიან ამ სფეროს სპეციალისტები და აქედან გამომდინარე ვაკანსიის გამოცხადებაც აზრს კარგავს. სარესტავრაციო და სარეაბილიტაციოა სამუშაოები დამოკიდებულია ტენდერებზე, რადგან სახელმწიფო აცხადებს რესტავრაციისა და რეაბილიტაციის პროგრამებს. პრობლემას წარმოადგენს უსაფრთხოების ნორმების დაცვა, რადგან მუშახელი ყურადღების მოდუნებასთან ერთად ხშირად არღვევს მას.

კომპანია I

კომპანიებიდან კადრების გადინების ერთ-ერთი განმაპირობებელი ფაქტორია დაბალი ანაზღაურება, რაც ართულებს კადრების შენარჩუნებას. მოთხოვნაა წყალმომარაგების სპეციალისტებზე. მშენებლობის სფეროს სპეციალობებზე მოთხოვნამ ქალებში გააჩინა ხელობის დაუფლების სურვილი. ასე მაგალითად, კოლეჯებში ქალები ეუფლებიან მღებავის სპეციალობას.

შრომის პირობების უსაფრთხოების დაცვა აქტუალურ საკითხს წარმოადგენს და საჭიროა სახელმწიფოს მხრიდან აქტიური PR კამპანიის წარმოება. ასე მაგალითად, მედიის საშუალებით ვიდეო რგოლების გაშვება და საზოგადოებრივი ცნობიერების ამაღლება.

კომპანია J

კომპანიამ კადრების შესარჩევად მიმართა ილიას უნივერსიტეტს. მოთხოვნა ეხებოდა მე-3 ან მე-4 კურსის სტუდენტების შერჩევას. შემოთავაზებული ხელფასი იყო 700 ლარი და სამუშაოს აღწერილობა ითვალისწინებდა კლიენტებისათვის ბინის ჩვენებას. რეალობა არის ის, რომ კანდიდატებმა, რომლებმაც გაგზავნეს რეზიუმეები აღარ მიდიანმივიდნენ გასაუბრებაზე. ამ ფორმით უნივერსიტეტისათვის მიმართვა განაპირობა იმან, რომ ვერ მოხერხდა პირადი ნაცნობებით და გამოცხადებით თანამშრომლების აყვანა. მიუხედავად იმისა, რომ მაღალია ქვეყანაში უმუშევრობის მაჩვენებელი, ვლინდება ახალგაზრდების დაუინტერესებლობა სამუშაოს დაწყების მიმართ. უნდა აღინიშნოს, გოგონები უფრო მეტად აქტიურობენ სამუშაოს ძიების პროცესში.

საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს 2017 წლის „პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულთა

კვლევის“[8] მიხედვით კურსდამთავრებულთა თითქმის ნახევარი (49%) იყო დაქირავებით დასაქმებული, 11% - თვითდასაქმებული, ხოლო 32% - უმუშევარი. დანარჩენმა (8%) გააგრძელა სწავლა ან გადიოდა სტაჟირებას. დასაქმების მაღალი მაჩვენებლით გამოირჩეოდა შემდეგი მიმართულებები: აგრარული მეცნიერებები, ინჟინერია, მიმართულებათაშორისი დარგები (ბარმენი, სასტუმროს საქმის მწარმოებელი, გიდი, ტუროპერატორი და სხვა) და ბიზნეს ადმინისტრირება. დადებითია კურსდამთავრებულთა დამოკიდებულება პროფესიული სასწავლებლებისა (92%) და არჩეული პროფესიის მიმართ (82%).

საგულისხმოა, რომ კურსადამთავრებულთა მესამედზე მეტი (34%) შრომითი ხელშეკრულებების გარეშე არის ჩაბმული შრომით ურთიერთობებში. რაც შეეხება ხელშეკრულების ხანგრძლივობას მათთვის, ვისაც დამსაქმებლებთან ურთიერთობა იურიდულად აქვთ გაფორმებული, ყველაზე გავრცელებული პრაქტიკაა ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე მუშაობა (32%).

დაქირავებით დასაქმებულ კურსდამთავრებულთა 43%-ის საშუალო ყოველთვიური ხელფასი 200-დან 500 ლარამდეა, მეოთხედის (26%) ანაზღაურება 501-800 ლარის ფარგლებში მერყეობს, 23%-ის შემთხვევაში კი საშუალო ყოველთვიური ანაზღაურებაა 801 ლარი და მეტი.

კურსდამთავრებულთა უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ მათი კვალიფიკაცია შეესაბამება სამუშაოს მოთხოვნებს (61%), 23% - მათი კვალიფიკაცია უფრო მაღალია ვიდრე სამუშაოს მოთხოვნები, 4% - აქვს არასაკმარისი კვალიფიკაცია, 11% - მათი კვალიფიკაცია არ არის დაკავშირებული სამუშაოსთან.

კურსდამთავრებულები, რომლებმაც ვერ იპოვეს სამსახური, უმუშევრობის უმთავრეს მიზეზად თვლიან: შემოთავაზებულ დაბალ ანაზღაურებას (35%), პროფესიაზე დაბალ მოთხოვნას (26%), საკმარისი გამოცდილების არქონას (24%), უნარების შეუსაბამობას (9%), კვალიფიკაციის შეუსაბამობას (9), სამუშაო ადგილების არარსებობას (8%).

ამრიგად, შრომის ბაზრის საკითხებზე ქვეყანაში განხორციელებულმა კვლევებმა გვიჩვენა, რომ:

- შრომის ბაზარზე მოთხოვნის კომპონენტის სიმცირის მიუხედავად, პრობლემურ საკითხს წარმოადგენს ქვეყანაში კვალიფიციური კადრების სიმცირე ან საერთოდ არარსებობა;

[8] საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო (2017), „წლის პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულთა კვლევის ანგარიში (Tracer Study)“, https://www.mes.gov.ge/uploads/files/2017-kvleva.pdf

- ვაკანსიების შევსებისას პრობლემად დასახელდა სამუშაოს მაძიებელთათვის შეთავაზებული ანაზღაურება, ასევე გამოცდილების არქონა;
- სამუშაო ძალის დაქირავების კონცენტრაციაა ვაჭრობის სექტორში და ვაკანსიების დიდი წილი თბილისზე მოდის;
- უნარების მხრივ ახალი კადრების აყვანისას პრობლემურ საკითხს წარმოადგენს კონკრეტული აღჭურვილობის ან პროცესებთან დაკავშირებული უნარ-ჩვევების არცოდნა. ასევე სხვადასხვა პროფესიული ჯგუფისათვის უცხო ენების ფლობა;
- პრობლემას წარმოადგენს მშენებლობის სექტორში სასურველი კადრების მოძიება, რაც განპირობებულია არასათანადო კვალიფიკაციითა და მუშაობის მოტივაციით. ასევე, პროექტების ციკლიდან გამომდინარე მუშახელის მუდმივი მობილობით;

დასკვნა

წინამდებარე ანგარიშში, ერთი მხრივ, საქართველოს ეკონომიკაში არსებული მდგომარეობის და სამომავლო ტენდენციების შეფასების (მათ შორის, სწრაფად მზარდი დარგების და ეკონომიკის სხვადასხვა სექტორში დაგეგმილი კაპიტალური ხარჯების და საინვესტიციო პროექტების ანალიზი) შედეგად სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შესაძლო ზრდის ანალიზის საფუძველზე, ხოლო მეორე მხრივ, სამუშაო ძალის არსებული სტრუქტურისა და ტენდენციების გათვალისწინებით, შეიძლება ჩამოყალიბდეს შემდეგი დასკვნა:

- საქართველოში შრომის ბაზრის წინაშე არსებულ მნიშვნელოვან გამოწვევას უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი (მათ შორის, ახალგაზრდებში უმუშევრობის ყველაზე მაღალი დონე), მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსი, დასაქმების სტრუქტურა და თვითდასაქმებულების მაღალი წილის პირობებში, მათი დაბალი პროდუქტიულობა წარმოადგენს;

- საქართველოში აქტიურად ვითარდება მომსახურების სფერო, რაც განაპირობებს სამუშაო ძალის მოთხოვნას აღნიშნული მიმართულებით. ამასთან, ისეთი სექტორები, როგორიცაა საფინანსო მომსახურება, ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა, ტურიზმი ბოლო წლების განმავლობაში სწრაფად მზარდ დარგებს წარმოადგენენ. ამ სექტორების ზრდის ტენდენციებიდან და დაგეგმილი ინვესტიციებიდან გამომდინარე, მოსალოდნელია ამ დარგების შემდგომი განვითარება, რაც გაზრდის მოთხოვნას სამუშაო ძალაზე;

- მაღალკვალიფიციური კადრების საჭიროება გაჩნდება ეკონომიკის რეალურ სექტორშიც, კერძოდ დაგეგმილი ინვესტიციების და კაპიტალური ხარჯების ფონზე, რომლის ფარგლებშიც იგეგმება მნიშვნელოვანი პროექტები

ენერგეტიკის სექტორში, დამამუშავებელ მრეწველობაში, ახალი სატრანსპორტო ქსელის მშენებლობასა და ქვეყნის ზოგად ინფრასტრუქტურაში, გამოიწვევს მოთხოვნის გაზრდას კონკრეტული კვალიფიკაციის დასაქმების მიმართულებით. რაც შეეხება სოფლის მეურნეობას, ამ დარგში დასაქმების მაღალი მაჩვენებლის მიუხედავად დარგის პროდუქტიულობა ძალიან დაბალია და შედეგად მცირეა დარგის წილი მთლიან შიდა პროდუქტში. სოფლის მეურნეობისათვის უმთავრეს საკითხს წარმოადგენს მაღალი ტექნოლოგიების დანერგვა, რამაც შესაძლოა ერთი მხრივ გამოიწვიოს კადრების გადადინება სხვა სექტორებში, ხოლო მეორე მხრივ განაპირობოს მაღალკვალიფიციურ კადრებზე მოთხოვნა;

- კაპიტალის ბაზრის რეფორმა, დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლა, ასევე დაზღვევის სფეროში მიმდინარე ცვლილებები თავის მხრივ გაზრდის შრომის ბაზარზე შესაბამისი პროფილის მაღალკვალიფიციურ კადრებზე მოთხოვნას;

- დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით ევროკავშირის რეგულაციებთან დაახლოების თაობაზე აღებული ვალდებულების შესრულების მიზნით მთავრობის მიერ განსაზღვრული პოლიტიკის განხორციელება, რაც ითვალისწინებს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტის აყვანის ეკონომიკური საქმიანობის ყველა დარგზე გავრცელების ვალდებულებას, თავის მხრივ გამოიწვევს შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტებზე მოთხოვნის გაზრდას;

- შრომითი რესურსების მიწოდების მიმართულებით, საგულისხმოა, რომ ბოლო წლების განმავლობაში ადგილი აქვს მკვეთრ დემოგრაფიულ ცვლილებებს, რაც აისახება სამუშაო ძალის შემცირებაში. ყოველივე განპირობებულია ქვეყნიდან ადამიანების გადინებით და შობადობის არასტაბილური ცვლილებით. ამასთან, მიგრაცია შესაძლოა განვიხილოთ, როგორც დადებით, ასევე უარყოფით კონტექსტში. ერთი მხრივ, ქვეყნიდან „ტვინების გადინება“ ქვეყანას მოკლევადიან პერიოდში აკარგვინებს ინტელექტუალურ შესაძლებლობებს, მეორე მხრივ, მიგრანტთა დაბრუნების შემთხვევაში უცხოეთში მუშაობისას დაგროვილი ცოდნის, გამოცდილებისა და შეძენილი უნარების ქვეყნაში ეფექტიანი გამოყენება მნიშვნელოვანია ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისთვის.

რეკომენდაციები

- დასაქმებისა და უმუშევრობის დონეების კვალიფიკაციების მიხედვით გადანაწილებისთვის შესაბამისი სტატისტიკის უზრუნველყოფა;
- დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით არსებული სახელმწიფო პროგრამების შესახებ საზოგადოების, მათ შორის კერძო სექტორის, ცნობიერების ამაღლება;
- კერძო სექტორის აქტიური ჩართულობა პროფესიული განათლების სასწავლო პროგრამების შემუშავების პროცესში პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობის მიზნით;
- კერძო სექტორისა და პროფესიული სასწავლებლების თანამშრომლობის წახალისება სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლებაზე გადასვლის მიზნით;
- პროფესიული განათლების იმიჯისა და მიმზიდველობის გაუმჯობესება/პოპულარიზაცია, როგორც ახალგაზრდებთან, ასევე პროფესიულ სასწავლებელთა პედაგოგებთან მიმართებით;
- სასკოლო პროცესში ახალგაზრდებისთვის სამეწარმეო უნარების დაუფლების ხელშეწყობა;
- დასაქმების კერძო სააგენტოების ცნობიერების და ცოდნის ამაღლების ხელშეწყობა მათ მიერ წარმოებული ე. წ. „Big Data“-ს პროფესიული ჯგუფების საერთაშორისო სტანდარტთან (ISCO 2008) შესაბამისობაში წარმოებასთან უზრუნველყოფის მიზნით;
- კერძო სექტორის ცნობიერების ამაღლება დასაქმებულთა კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით გაწეული ხარჯების ეფექტიანობა/უკუგებასთან მიმართებით;
- ქვეყანაში მაღალტექნოლოგიური პროდუქტების შექმნისა და მათზე ორიენტირებული დასაქმების უზრუნველსაყოფად, ზუსტი და საბუნებისმეტყველო (მათემატიკა, ფიზიკა და სხვა) და ტექნიკური მეცნიერებების (ინჟინერია, არქიტექტურა და სხვა) განვითარების ხელშეწყობა და ახალგაზრდების წახალისება მათი დაუფლების მხრივ;
- შრომის ბაზარის პოლიტიკის შემუშავების პროცესში, მნიშვნელოვანია მიგრაციის საკითხის გათვალისწინება, როგორც „მიგრაციისა და განვითარების“, ასევე სამუშაო ძალაზე გავლენის კუთხით.