



LABOUR MARKET INSTITUTIONS AND FEATURES OF THEIR FUNCTIONING IN GEORGIA

Copyright © 2024 the Author/s
Peer review method: Double-Blind
Accepted: February 5, 2024
Published: February 22, 2024
Original scientific article
DOI suffix: 10.36962/NEC19012024-82



Tornike Osadze
Akaki Tsereteli State University,
Faculty of Business, Law and Social Sciences,
Doctoral student in Economics
ORCID-ID- 0009-0009-0811-3046
E-mail: osadze.tornike@atsu.edu.ge
Cell: 599-30-35-04

ABSTRACT

Today unemployment and related socio-economic problems are perceived by the society as particularly painful. Therefore, the issues of the effective functioning of the labor market are particularly prominent. Due to these challenges, the issue of development of institutions is becoming more and more urgent, which is confirmed by the experience of advanced countries of the world.

With purpose to study the labor market institutions, this paper uses Douglas North's division of institutions into formal and informal institutions.

The paper considers the institutions as an economic category and discusses the role of the formal and informal institutions in the functioning of the labor market, and the peculiarities of the functioning of labor market institutions in Georgia.

As this study confirms, labor market formal and informal institutions are closely connected with other institutions and changes in one area affect other areas. Therefore, economic decisions should take into account the interests of all areas as much as possible. In addition, the state have to give priority to formal institutions in the functioning of the labor market, since the existence of informal institutions in Georgia is characterized by shortcomings and in many cases injustice.

The institutional development of the labor market in Georgia is characterized by a number of peculiarities: the connection between institutions of different fields is characterized by instability and does not have a complex approach at the state level; A changing political course changes the agenda and undermines the importance of institutions; Informal institutions of the labor market are mostly characterized by shortcomings, which are widespread among the population of Georgia and have deep historical roots.

Key words: labor market institutions; institutional development; institutional framework; government agencies; Social psychology.



REFERENCES:

1. Balarjishvili I., 2008, Barrier character of institutional transformation Transplantation or evolution". Tbilisi magazine "Economy and Business, N1, 2008;

2. Arnanian-Kepuladze T., 2014, Institutions: Uncertainty in Definition of the Term. A Brief Look at the history: 1890-1930, Quarterly Journal of Economic Policy 9, no. 4. Pp. 79-102;

3. Arnanian-Kepuladze, T., & Kepuladze, G., 2021, Poverty definitions diversity and clusters of poverty. Journal of the Belarusian State University. Philosophy and Psychology, 2:21-28. <https://elib.bs.by/bitstream/123456789/267623/1/21-28.pdf>;

4. Blaug, Mark, 1990, Economic theory in retrospect, Published by the Press Indicate of the University of Cambridge, 4th edition;

5. Ederveen Sjef, Laura Thissen, Can Labor Market Institutions Explain Unemployment Rates in New EU Member States?, ISBN 92-9079-504-2, ENEPRI Working Paper No. 27/June 2004;

6. Freeman Richard B., Labor Market Institutions Around the World, CEP Discussion Paper no 844, LSE, 2008, ISBN 978-0-85328-219-8;

7. Hodgson, M. G., 2006, What Are Institutions? Journal of Economic Issues, Vol. XL No. 1 March 2006, 40(1);

8. Kepuladze G., Arnanian-Kepuladze T., 2017, Cooperatives and Social Capital: Innovative approach towards definition of an interconnection. 9th International Research Conference Management Challenges in the 21st Century, Bratislava, Slovakia. https://www.researchgate.net/publication/338611800_Cooperatives_and_Social_Capital_Innovative_approach_toward_definition_of_an_interconnection;

9. North, D., 1990, Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge: Cambridge University Press;

10. Арнания-Кепуладзе Т. Г., 2018, Рынок труда как система формальных и non-formal institutions. International Scientific and Practical Conference World science. 2018; 6(34):38-42, DOI: https://doi.org/10.31435/rsglobal_ws/12062018/5868.

შრომის ბაზრის ინსტიტუტები და მათი ფუნქციონირების თავისებურებანი საქართველოში

თორნიკე ოსაძე

აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის, ბიზნესის, სამართლისა და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის ეკონომიკის სადოქტორო პროგრამის დოქტორანტი
ORCID-ID-0009-0009-0811-3046
ელ. ფოსტა: osadze.tornike@atsu.edu.ge
ტელ: 599-30-35-04

აბსტრაქტი

თანამედროვე რეალობაში უმუშევრობა და მასთან დაკავშირებული სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემები განსაკუთრებულად მტკივნეულად აღიქმება საზოგადოების მიერ, რის გამოც განსაკუთრებულად იკვეთება შრომის ბაზრის ეფექტიანად ფუნქციონირების საკითხი. ამ გამოწვევებიდან გამომდინარე სულ უფრო აქტუალური ხდება ინსტიტუტების განვითარების საკითხი, რასაც მსოფლიოს მონინავე ქვეყნების გამოცდილებაც ადასტურებს.

შრომის ბაზრის ინსტიტუტების შესწავლისთვის მოცემულ ნაშრომში გამოყენებულია დუგლას ნორტის მიერ შემოთავაზებული ინსტიტუტების დაყოფა ფორმალურ და არაფორმალურ ინსტიტუტებად.

ნაშრომში ინსტიტუტი განხილულია, როგორც ეკონომიკური კატეგორია და შესწავლილია ინსტიტუტების როლი შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაში, შესწავლილია შრომის ბაზრის ფორმალური და არაფორმალური ინსტიტუტები და გაანალიზებულია შრომის ბაზრის ინსტიტუტების ფუნქციონირების თავისებურებანი საქართველოში.

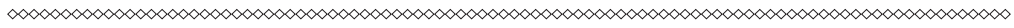
როგორც მოცემული კვლევა ადასტურებს, შრომის ბაზრის ინსტიტუტები მჭიდრო კავშირშია სხვა ინსტიტუტებთან. ერთ სფეროში მიმდინარე ცვლილებები გავლენას ახდენს სხვა სფეროზე. ამიტომ ეკონომიკური გადაწყვეტილებების მიღებისას მაქსიმალურად უნდა იქნას გათვალისწინებული ყველა სფეროს



ინტერესები. გარდა ამისა, სახელმწიფომ შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაში უმჯობესია პრიორიტეტი ფორმალურ ინსტიტუტებს მიანიჭოს, ვინაიდან არაფორმალური ინსტიტუტების არსებობა საქართველოში ხარვეზებით და ხშირ შემთხვევაში უსამართლობით ხასიათდება.

შრომის ბაზრის ინსტიტუციური განვითარება საქართველოში რიგი თავისებურებებით ხასიათდება: სხვადასხვა სფეროს ინსტიტუტებს შორის კავშირი არასტაბილურია და სახელმწიფოს შრომის ბაზრის ინსტიტუტების მიმართ არ გააჩნია კომპლექსური მიდგომა; ცვალებადი პოლიტიკური კურსი ცვლის დღის წესრიგს და აკნინებს ინსტიტუტების მნიშვნელობას; შრომის ბაზრის არაფორმალური ინსტიტუტები უმეტესწილად ნაკლოვანებებით ხასიათდება, რომელიც საქართველოს მოსახლეობაში ფართოდ არის გავრცელებული და დიდი ისტორიული ფესვები გააჩნია.

საკვანძო სიტყვები: შრომის ბაზრის ინსტიტუტები; ინსტიტუციური განვითარება; ინსტიტუციური ჩარჩო; საზოგადოებრივი ინსტიტუტები; საზოგადოებრივი ფსიქოლოგია.



შესავალი

საქართველოს, ისევე როგორც სხვა ქვეყნების, ეკონომიკის ერთ-ერთ უმთავრეს გამოწვევას დასაქმების ზრდა და უმუშევრობის შემცირება წარმოადგენს. შრომის ბაზრის გამართული ფუნქციონირების უზრუნველყოფა ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკის უმნიშვნელოვანესი პრიორიტეტი და პრეროგატივაა.

თანამედროვე სოციალურ-ეკონომიკურ ურთიერთობებში მნიშვნელოვანი ადგილი შრომის ბაზარს უჭირავს.

შრომის ბაზარი საბაზრო ეკონომიკის ფუნქციონირების, საზოგადოებაში მიმდინარე სოციალურ-ეკონომიკური, პოლიტიკური და დემოგრაფიული პროცესების ამსახველი სფეროა. შრომის ბაზარი უზრუნველყოფს სამუშაო ძალის მყიდველებისა და გამყიდველების დაკავშირებას, რაც გაშუალედებულია იმ პოლიტიკით, რომელსაც ატარებს სახელმწიფო.

ძირითადი ტექსტი

შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირება, პიროვნების თუ საზოგადოების სოციალური და ეკონომიკური მდგომარეობა მნიშვნელოვნად დამოკიდებულია იმ ინსტიტუტებზე, რომლებიც მოქმედებენ როგორც საზოგადოებაში ზოგადად, ასევე საზოგადოებრივი ცხოვრების ცალკეულ სფეროში, მ.შ. შრომის ბაზარზე [Abbritti 2010; Ederveen 2004; Arnania-Kepuladze 2018; Freeman 2008]. შრომის ბაზრის განვითარება და ფუნქციონირება კომეტნილად განისაზღვრება იმ ინსტიტუციური ჩარჩოებით, რომლის ქრილშიდაც ხდება დასაქმების, უმუშევრობის, ადამიანური თუ სოციალური კაპიტალის და სხვა მასთან დაკავშირებული საკითხების რეგულირება.

ამასთან, ინსტიტუციური სივრცე ხასიათდება

დროში ცვალებადობით [Hodgson 2006; North 1990; Arnania-Kepuladze 2014], როცა ახალი გამოწვევებიდან გამომდინარე ინსტიტუტებმა შეიძლება ერთმანეთი ჩაანაცვლონ. ეს პროცესი განიხილება, როგორც პროგრესისა და საზოგადოებრივი სიკეთის მუდმივი არსებობის საწინდარი.

შრომის ბაზრის ინსტიტუტები არ წარმოადგენენ მონოლიტურ ფენომენს და მათი სტრუქტურა საკმაოდ განშტოებულია [Arnania-Kepuladze 2018:39]. აქედან გამომდინარე, შრომის ბაზრის ინსტიტუტების შესწავლისთვის მოცემულ ნაშრომში გამოყენებულია დ. ნორტის მიერ შემოთავაზებული ინსტიტუტების დაყოფა ფორმალურ და არაფორმალურ ინსტიტუტებად [North 1990]. ამასთან, არაფორმალურ ინსტიტუტებში დუგლას ნორტი მოიაზრებდა ქცევის წესების ერთობლიობას, რომელიც კულტურის განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს, ხოლო ფორმალურ დაჯგუფებაში მან გააერთიანა ის იურიდიულად განსაზღვრული უფლება-მოვალეობები, რომლებიც კონსტიტუციიდან გამომდინარე დაკანონებულია სხვადასხვა კანონების თუ ინდივიდუალური კონტრაქტების სახით.

შრომის ბაზრის თანამედროვე გამოწვევებიდან გამომდინარე აუციელებელი ხდება დასაქმების მაღალი დონისა და სოციალური კეთილდღეობის მიღწევა, რაც შესაძლებელია შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების უზრუნველყოფით, ინსტიტუციური გარემოს სრულყოფის საფუძველზე. ეს კი თავის მხრივ მოითხოვს იმ ინსტიტუტების არსებობას, რომლებიც ხელს შეუწყობს შესაბამისი ჩარჩო-პირობების ჩამოყალიბებას და შრომის ბაზარზე არსებული პრობლემების გადაწყვეტას.

ინსტიტუტი, როგორც ეკონომიკური კატეგორია

ეკონომიკური განვითარება დიდწილად დამო-



კიდებულია იმ ინსტიტუციურ ჩარჩოებზე, რომლის შიგნითაც მიმდინარეობს ესა თუ ის ეკონომიკური პროცესები. ბოლო პერიოდში განსაკუთრებით შესამჩნევია ინსტიტუციური ეკონომიკის როლისა და მნიშვნელობის ზრდა, როგორც თეორიული, ასევე პრაქტიკული გამოყენების თვალსაზრისით [Blaug, 1990].

ტერმინი „ინსტიტუტი“ ეკონომიკურ მეცნიერებაში დამკვიდრებამდე ფართოდ გამოიყენებოდა ფილოსოფიაში, პოლიტოლოგიაში და სოციოლოგიაში. მიუხედავად ამისა, დღემდე არ არის ჩამოყალიბებული კატეგორია „ინსტიტუტი“-ს სრულყოფილი განმარტება [Armania-Kepuladze 2014].

ინსტიტუციონალიზმის წარმომადგენლები განიხილავენ ინსტიტუტებს, როგორც საზოგადოებრივი განვითარების მამოძრავებელ ძალას. ამასთან, ინსტიტუტებში იგულისხმება როგორც საზოგადოებრივი ფსიქოლოგია, რომელიც მოიცავს ქცევის მოტივაციას, აზროვნებას, ტრადიციებს, ადათ-წესებს. ასევე ოჯახი, სახელმწიფო, პროფკავშირი და სხვ., რასაც ინსტიტუციონალიზმის წარმომადგენლები აერთიანებენ საზოგადოებრივ ინსტიტუტებში.

ინსტიტუციური ეკონომიკის ერთ-ერთი თვალსაჩინო წარმომადგენლის, ამერიკელი ეკონომისტის, დუგლას სესილ ნორტის განმარტებით „ინსტიტუტები არის ადამიანების მიერ შექმნილი წესები, რომლებიც არეგულირებენ ეკონომიკურ, პოლიტიკურ თუ სოციალურ ურთიერთობებს“ [North 1990]. დუგლას ნორტისთვის ინსტიტუტები არის „თამაშის წესები“ ანუ საზოგადოებაში დადგენილი გარკვეული შეზღუდვები, რომლებიც მიზნად ისახავს გაურკვევლობის შემცირებას და ეკონომიკური აგენტების ქცევის პროგნოზირების შესაძლებლობას თითოეულ კონკრეტულ სიტუაციაში, რაც ხელს შეუწყობს საზოგადოებაში წესრიგის დამყარებას და შენარჩუნებას.

ინსტიტუტების არსებობა განპირობებულია იმით, რომ შეასრულონ ის მიზნები, რისთვისაც ეს ინსტიტუტები არის შექმნილი. ამ ფაქტთან დაკავშირებით დუგლას ნორტი აღნიშნავს [North 1990], რომ ინსტიტუტების არსებობის მიზანია შეამციროს გაურკვეველობა გაცვლის პროცესში. გაურკვეველობა ძირითადად დაკავშირებულია ინფორმაციის ნაკლებობასთან (ინფორმაციის ასიმეტრიულობასთან), როცა მხარეები ინფორმაციას არათანაბრად ფლობენ. მ.შ. გაცვლის პროცესში მონაწილე მხარის მიზნებზე, შესაძლებლობებზე და ა.შ. ასეთ ვითარებაში გაცვლის პროცესის ერთ-ერთ მხარეს უწევს გადაწყვეტილებების მიღება არასრულყოფილი

მონაცემების საფუძველზე. ყოველივე ზემოდ აღნიშნული უშუალოდ ეხება შრომის ბაზარს.

ინსტიტუტების როლი შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაში

შრომის ბაზრის ინსტიტუტების საკითხს მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს თანამედროვე ეკონომიკურ მეცნიერებაში, რომელშიც ინსტიტუტები განიხილება, როგორც შრომის ბაზრის თანამედროვე გამონვევების ერთ-ერთი ყველაზე ეფექტიანი ინსტრუმენტი, განსაკუთრებით განვითარებადი ქვეყნებისთვის, მათ შორის საქართველოსთვის.

შრომის ბაზარზე ხდება დასაქმებულთა და დასაქმებულთა შორის ინტერესების გაცვლა - სამუშაოს მაძიებლები მზად არიან საკუთარი შრომის და უნარების გამოყენების სანაცვლოდ მიიღონ გარკვეული შრომის ანაზღაურება, დამსაქმებლები კი თავის მხრივ მზად არიან განიონ გარკვეული ხარჯი, რათა მიიღონ მათთვის სასარგებლო შრომითი უნარები. შესაბამისად შრომის ბაზრის სუბიექტებს შორის ხდება ინტერესთა რეალიზება. თუმცა ეს გაცვლის პროცესი მარტივად არ მიმდინარეობს. შრომის ბაზრის სუბიექტთა შორის ურთიერთობის რეგულირება ხდება სხვადასხვა ნორმებით და კანონებით, რომელთა ერთობლიობას ქმნის ფორმალური და არაფორმალური ინსტიტუტები.

შრომის ბაზარი ფუნქციონირებს სპეციალურ ინსტიტუციურ გარემოში, რომელიც უზრუნველყოფს სახელმწიფოს, დამსაქმებლებსა და მუშაკებს შორის ურთიერთქმედებას, ხელს უწყობს მათ მოლაპარაკებას დასაქმების პირობებთან, მხარეების უფლება-მოვალეობებთან და ა.შ. დაკავშირებით [Armania-Kepulkadze 2018]. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, შრომის ბაზრის ინსტიტუციები - ესაა მოცემულობა, რომელიც წინასწარ განსაზღვრავს შრომითი ურთიერთობის აგენტების პოზიციას შრომის ბაზარზე და პროგნოზირებადს ხდის შრომით ურთიერთობებში ჩართული პირების ეკონომიკურ ქცევას.

შრომის ბაზრის ფორმალური და არაფორმალური ინსტიტუტები

შრომის ბაზარზე მკაფიოდ იკვეთება ფორმალური და არაფორმალური ინსტიტუტების მნიშვნელობა. ეს ინსტიტუტები პირდაპირ გავლენას ახდენენ საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროზე.

შრომის ბაზრის ფორმალურ ინსტიტუტებში იგულისხმება საკანონმდებლო-სამართლებრივ ნორმათა ერთობლიობა, რომელიც შრომის ბაზრის ინსტიტუტების საფუძველს წარმოადგენს. რაც შეე-

THE NEW ECONOMIST / ახალი ეკონომისტი



ხება არაფორმალურ წესებს, ის ყალიბდება სტიქიურად, შრომის ბაზრის სუბიექტებს შორის სხვადასხვა ეკონომიკური საქმიანობის პროცესში. ხოლო ფორმალური წესები უკვე არსებული არაფორმალურის წერილობითი დადასტურებაა. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, თავდაპირველად წარმოიქმნება შეხედულება და დამოკიდებულება იმის შესახებ თუ როგორ უნდა მოვიქცეთ, ხოლო ამის საფუძველზე საზოგადოებაში თავად გამომუშავდება გარკვეული პასუხი, თუ როგორ უნდა იქნას ფორმალიზებული და სამართლებრივი სახით ჩამოყალიბებული. აქვე შეიძლება ისიც ვთქვათ, რომ არაფორმალური წესების სისტემის ფარგლებში განიხილება ის საკითხები, რომელთა თაობაზე შეთანხმება ჯერ არ არსებობს.

შრომის ბაზრის ეფექტიანობა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული, ერთი მხრივ, ფორმალური ნორმების და, მეორე მხრივ, ამ ნორმების და რეალური პრაქტიკების ურთიერთანხვედრაზე. განვითარებულ საზოგადოებებში კანონები და ნორმები მოქალაქეების უმრავლესობის მიერ აღიქმება, როგორც სამართლიანი და მათი რეალიზება ხდება თავისუფალი ნების გამოსატყულებით. ხშირ შემთხვევებში სახელმწიფო თავად იღებს ზომებს წონასწორობის აღსადგენად, თუ ამას ინსტიტუციური კონტროლი ვერ უზრუნველყოფს. ამის რეალიზებას კი ახდენს ფორმალური, სამართლებრივი ნორმების საშუალებით, რაც გულისხმობს მათ დაახლოებას კულტურულ წარმოდგენებთან თუ მოსახლეობის ინტერესებთან.

შრომის ბაზრის ფორმალური ინსტიტუტების განვითარების ძირითადი სოციალური საფუძველია სამართლებრივი სახელმწიფო. რეალობაა რომ სამართალი ვერასოდეს ვერ დაფარავს სოციალური ცხოვრების ყველა სფეროს, შესაბამისად კნინდება მისი ღირებულება და აქტიურდება ალტერნატიული მექანიზმები.

შრომის ბაზარზე არაფორმალური ინსტიტუტების არსებობა გარკვეული თავისებურებებით ხასიათდება. ეს თავისებურება განსხვავებული ნიშნებით ვლინდება, რომელიც შეიძლება განხილულ იქნას როგორც დადებით, ისე უარყოფით კონტექსტში. ასე, არაფორმალური ინსტიტუტის უარყოფით გამოვლინებას ის, რომ შესაძლებელია სამსახურში ძალაუფლების ოფიციალური მატარებლის მიერ მართვის სფეროს სრულად მითვისება მოხდეს. არაფორმალური ინსტიტუტების დადებით გამოვლინებას წარმოადგენს ისტორიულად ჩამოყალიბებული წარმატების მიღწევის ყინი და შემართება, რომ საკუთარი თავის რეალიზებისათვის შრომის-

მოყვარეობა ყველაზე კარგი საშუალებაა. ეს ხელს უწყობს შრომის ნაყოფიერების გაზრდას და ახალი უნარების შექმნას.

შრომის ბაზრის ინსტიტუტების ფუნქციონირების თავისებურებანი საქართველოში

გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში, ისეთი როგორიც საქართველოა, ინსტიტუციური სისტემების დაკნინება უმეტეს შემთხვევაში ხასიათდება ფორმალური ნორმებისგან გადახრით, რომლებიც არასამართლებრივ ხასიათს იღებენ. ეს პროცესი განსაკუთრებით თვალშისაცემია შრომის ბაზრის მაგალითზე, როცა ბაზარი კარგავს თავის დანიშნულებას და აღარ ხდება დასაქმებულთა თუ დამსაქმებელთა ინტერესების ზუსტი თანხვედრა. გარდა ამისა, არასამართლებრივი პრაქტიკების ინსტიტუციონალიზაცია ნიშნავს არსებული ინსტიტუტების გადაგვარებას, რაც რათქმუნდა უარყოფითად აისახება საზოგადოებრივი ცხოვრების ნებისმიერ სფეროზე.

პოსტსაბჭოთა ქვეყნებში, მათ შორის, საქართველოში, არაფორმალური, არასამართლებრივი ურთიერთობები განსაკუთრებით ძლიერია, რაც ხელს უშლის ფორმალური ინსტიტუტების განვითარებას და შესაბამისად მთლიანად საზოგადოებრივ კეთილდღეობას. ქართულ საზოგადოებაში ფორმალური ინსტიტუტები იცვლის სახეს და ტრანსფორმირდება არაფორმალური ურთიერთობებისა და პირადი კავშირების დეფორმირებულ სისტემად, რის შედეგადაც ისინი კარგავენ ფუნქციას და ვეღარ ასრულებენ ეფექტურად თავიანთ დანიშნულებას. ეს მანკიერება განსაკუთრებით პრობლემას წარმოადგენს სახელმწიფო, საჯარო დაწესებულებებში, რადგან სახელმწიფო არის უპირველეს ყოვლისა სამართლებრივი ნორმების დაცვის მარეგულირებელი და გარანტი. ყოველივე აქედან გამომდინარე, სასიცოცხლოდ აუცილებელია ამ ნაკლოვანებების პრევენცია და აღმოფხვრა.

სამწუხარო რეალობას წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ საქართველოში შრომის ბაზარი ხელმძღვანელობს პატრიმონიალური (პატრიარქალური საზოგადოებისათვის დამახასიათებელი ქცევის წესები, როცა უფროსი (ოჯახის თავი, შედარებით წარმატებული ნათესავი ან მეგობარი) გარშემო იკრებს მასზე დაქვემდებარებულ ადამიანთა ჯგუფს და მათთვის გარკვეული პრივილეგიების მინიჭებით ქმნის თავისი ძალაუფლების დასაყრდენს) ლოგიკით. თანამდებობების და ძალაუფლების რესურსების მითვისების



პრაქტიკები განსაზღვრავენ სამსახურში კადრების მიღებას და კარიერულ წინსვლას, რაც შესაბამისად უარყოფით გავლენას ახდენს შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაზე. ეს კი გულისხმობს საჯარო და კერძო ინტერესის სფეროების არაადეკვატურ გამოწვევას. შრომის ბაზრის ეფექტურად ფუნქციონირებას სწორედ ეს მანკიერი, არაფორმალური ჩვევები აფერხებს და ხელს უშლის კვალიფიციური კადრების მოზიდვას თუ შენარჩუნებას. რაც საბოლოო ჯამში მოსახლეობის კეთილდღეობაზე უარყოფითად აისახება, როგორც შემოსავლების კუთხით, ისე სოციალური განვითარების მხრივაც. ეს მანკიერება განსაკუთრებით უარყოფით გავლენას ახდენს არასტაბილური სამუშაო ადგილების მქონე მუშახელზე, რომელიც უმეტესწილად წარმოდგენილია დაბალშემოსავლიანი და ნაკლებკვალიფიციური კადრებით. ეს გარემოება კიდევ უფრო ცუდად აისახება მათ ეკონომიკურ და სოციალურ მდგომარეობაზე, რაც ხშირ შემთხვევაში მიზეზი ხდება იმისა, რომ ამ სამუშაო ძალამ გადაინაცვლოს არაფორმალურ ეკონომიკურ სისტემაში. ყოველივე ეს კი წარმოშობს ჩრდილოვან ეკონომიკას, რითაც ზიანი ადგება როგორც სახელმწიფოს, ისე საზოგადოებრივ ინტერესებს, რადგან ვერ ხდება მათი ზუსტი აღრიცხვიანობა და საჭიროებების სწორად განსაზღვრა. რის გამოც ისინი ხშირად სახელმწიფო და სოციალური პროგრამების გარეთ აღმჩნედიან-ხოლმე.

ინსტიტუტების შექმნის ერთ-ერთი მთავარი განმაპირობებელი მიზეზი არის ხელფასების რეგულირება და ღირსეული ცხოვრების პირობებით უზრუნველყოფა დასაქმებულთათვის. ამ მხრივ დიდ როლს თამაშობს პროფკავშირების ინსტიტუტი, რომელიც წარმოადგენს შუამავალს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. როგორც ვხედავთ, საქართველოში არსებული ინსტიტუტები და მათი ფუნქციონირება ავლენს გარკვეულ თავისებურებებს შრომის ბაზრის რეგულირებაში.

დასკვნა

განვითარებული სახელმწიფოების ტენდენცია მოწმობს, რომ ქვეყნის სწორი და მდგრადი განვითარებისთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს ინსტიტუტების არსებობას. წარმატებულ ინსტიტუტებს ერთგვარად უნდა ეკისრებოდეს ის ფუნქცია-მოვალეობები, რაშიც სამართლებრივი სახელმწიფოს როლი ნაკლებად იკვეთება. ეს ხელს შეუწყობს, როგორც კერძო სექტორის, ისე საჯარო სექტორის დამოუკიდებლობას და უწყებების უკეთ ფუნქციონირებას. ინსტიტუტებმა უნდა შეასრულოს მარეგულირებე-

ლი როლი სხვადასხვა სამართლებრივი თუ ეკონომიკური ურთიერთობების წარმოშობის დროს.

შრომის ბაზრის ინსტიტუციური განვითარება საქართველოში რიგი თავისებურებებით ხასიათდება, რომელიც დაინყო საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის პარალელურად და დღესაც ჩამოყალიბების პროცესშია. ამ კუთხით, პირველ რიგში გასათვალისწინებელია ინსტიტუტების ურთიერთკავშირი გამოწვევებზე საპასუხოდ. უნდა ვთქვათ ისიც, რომ ეს კავშირი არასტაბილურობით ხასიათდება და სახელმწიფო დონეზე არ გააჩნია კომპლექსური მიდგომა, სადაც მაქსიმალურად გათვალისწინებული იქნება ყველა სფეროს ინტერესი. შრომის ბაზრის სტრუქტურა და სამუშაო ძალის კვლავწარმოება მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული ქვეყანაში არსებულ დემოგრაფიულ და სოციალურ პოლიტიკაზე. დემოგრაფიული თვალსაზრისით კი საქართველო არც თუ ისე სახარბიელო მდგომარეობაში იმყოფება.

სიტუაციას კიდევ უფრო ართულებს, ქვეყანაში არსებული განსხვავებული პოლიტიკური შეხედულებებიდან გამომდინარე განხორციელებული რეფორმები, საერთო მიზნის მისაღწევად ერთიანი ძალისხმევის ნაკლებობა და ქვეყნის ცვალებადი პოლიტიკური კურსი. ყოველივე ეს უარყოფითად მოქმედებს როგორც სახელმწიფოებრივ ინტერესებზე, ისე ინსტიტუტების ფუნქციონირებაზე. ეს პროცესი განსაკუთრებით მტკივნეულად აღიქმება შრომის ბაზრისათვის, რადგან ქვეყანაში არსებული არასტაბილური ეკონომიკური გარემო უარყოფით გავლენას ახდენს ახალი სამუშაო ადგილების შექმნაზე.

საქართველოს რეალობიდან გამომდინარე ნიშანდობრივია არაფორმალური ინსტიტუტების ნაკლოვანება, რომელიც საქართველოს მოსახლეობაში ფართოდ არის გავრცელებული და დიდი ისტორიული ფესვები გააჩნია. ეს არის ჩვევებიდან და წარმოდგენებიდან გამომდინარე, რომელიც ხშირ შემთხვევაში ხელს უშლის ქვეყნის სწორ განვითარებას. ამ ჩვევებიდან გამომდინარე ქვეყანაში არსებული ბიუროკრატია და ნეპოტიზმი, რომელიც რა თქმა უნდა აფერხებს შრომის ბაზრის ეფექტურად ფუნქციონირებას.

შრომის ბაზარი და მასთან დაკავშირებული უმუშევრობა განსაკუთრებით მტკივნეულად აღიქმება ქვეყნის მოსახლეობისთვის, რადგან ღირსეულმა სამუშაო ადგილებმა უნდა უზრუნველყოს მათი კეთილდღეობა. სახელმწიფო კი თავის მხრივ უნდა ზრუნავდეს სამართლებრივი ინსტიტუტების ჩამოყალიბებაზე, რომელიც ორიენტირებული იქნება არსებულ გამოწვევებზე.