

გლობალიზაცია და ბიზნესი

GLOBALIZATION AND BUSINESS

ევროპის უნივერსიტეტის გლობალიზაციის
ეკონომიკური და სოციალური პრობლემების
კვლევითი ინსტიტუტის საერთაშორისო
სამეცნიერო-პრაქტიკული გამოცემა



The International Scientific-Practical Publication
of the European University Research Institute
of Economic and Social issues
of Globalization

თბილისი
TBILISI
2023

ევროპის უნივერსიტეტის გლობალიზაციის
ეკონომიკური და სოციალური პრობლემების
კვლევითი ინსტიტუტის რეფერირებადი და
რეცენზირებადი საერთაშორისო სამეცნიერო-
პრაქტიკული ჟურნალი

ჟურნალში იბეჭდება სოციალურ-ეკონომიკური, ფინანსური,
საერთაშორისო ურთიერთობების, ტურიზმის, ციფრული
ტექნოლოგიების, გარემოსდაცვითი და კულტურათაშორისი
დაახლოების აქტუალური საკითხები.

ჟურნალში გამოქვეყნებული სტატიის სიზუსტეზე პასუხისმგებელია ავტორი.
ამასთან, მისი პოზიცია შეიძლება არ ემთხვეოდეს ჟურნალის სარედაქციო კოლეგიის
მოსაზრებებს.

აკრძალულია ჟურნალში გამოქვეყნებული მასალების გამრავლება და გავრცელება
კომერციული მიზნებისათვის.

REFEREED AND PEER-REVIEWED INTERNATIONAL SCIENTIFIC-
PRACTICAL JOURNAL OF THE EUROPEAN UNIVERSITY RESEARCH
INSTITUTE OF ECONOMIC AND SOCIAL ISSUES OF GLOBALIZATION

Current issues of socio-economic, financial, international relations,
tourism, digital technologies, environmental and intercultural
rapprochement are published in the journal.

Each author is responsible for the accuracy of the article in this journal. His/her
position may not coincide with the opinions of the editorial board.

Reproduction on distribution of the materials published in this journal for
commercial purposes is strictly prohibited.

ISSN 2449-2396

სარედაქციო კოლეგიის წევრები:

მთავარი რედაქტორი – გოჩა თუთბერიძე – ეკონომიკის დოქტორი, ქუთაისის და ევროპის უნივერსიტეტების პროფესორი, ქუთაისის უნივერსიტეტის რექტორი, ეკონომიკის სადოქტორო პროგრამის ხელმძღვანელი, განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის აკრედიტაციის ექსპერტი (საქართველო);

გიორგი ბრეგაძე (კავკასიის უნივერსიტეტი, საქართველო);

მაია აზმაიფარაშვილი (გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ევროპის უნივერსიტეტი, საქართველო);

ეკატერინე ლომია (ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო);

პიერ ანდრიე (დიპლომატი, საფრანგეთის ყოფილი ელჩი ტაჯიკეთში, მოლდავეთში შავი ზღვისა და აღმოსავლეთ პარტნიორობის ფარგლებში, საფრანგეთი);

ეკატერინე ნაცვლიშვილი (ევროპის უნივერსიტეტი, საქართველო);

ბესიკი ტაბატაძე (ევროპის უნივერსიტეტი, საქართველო);

ქუჯი ბიჭია (ევროპის უნივერსიტეტი, საქართველო);

თორნიკე ხომტარია (ევროპის უნივერსიტეტი, საქართველო);

ლია ჩარეიშვილი (ევროპის უნივერსიტეტი, საქართველო);

გოჩა თოდუა (ევროპის უნივერსიტეტი, საქართველო);

არჩილ ჩოჩია (ტალინის ტექნოლოგიური უნივერსიტეტი, ესტონეთი);

ფრანსუა მასკლანი (ICD ბიზნესსკოლა, ტულუზა, საფრანგეთი);

ლიუდმილა ალექსიევა (დაუგავპილსის უნივერსიტეტი, ლატვიის რესპუბლიკა);

მომე ბარაკი (ნეგევის ბენ-გურიონის უნივერსიტეტი, ისრაელი);

მარინა ბარანოვსკაია (ოდესის ეროვნული ეკონომიკური უნივერსიტეტი, უკრაინა);

ოლინა ბაჟენოვა (ტარას შევჩენკოს სახელობის კიევის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, უკრაინა);

ვისემ აჯილი ბენ იუსეფი (პარიზის ბიზნესის სკოლა, საფრანგეთი);

ენკარნი ალვარუზ ვერდეჯო (გრანდას უნივერსიტეტი, ესპანეთი);

პატრიცია გაცოლა (ინსუბრიის უნივერსიტეტი, იტალია);

სირიე ვირკუსი (ტალინის უნივერსიტეტი, ესტონეთის რესპუბლიკა);

ფიტიმ დიარი (სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი, ჩრდილოეთ მაკედონიის რესპუბლიკა);

რიმა ტამოსუნინე (ვილნიუსის ეკონომიკისა და მიზნის ინსტიტუტი, ლიეტუვა);

მანუელა ტვარონავიციენე (ვილნიუსის გედიმინასის სახელობის ტექნიკური უნივერსიტეტი, ლიეტუვა);

რეგინა დემიანიუკი (სედლცეს საბუნებისმეტყველო და ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა უნივერსიტეტი, პოლონეთი);

ჯოზეფა გარსია მასტანცა (მალაგას უნივერსიტეტი, ესპანეთი);

იან ხენდრიკ მეიერი (კიელის გამოყენებითი მეცნიერებების უნივერსიტეტი, გერმანია);

ვარნალი ზახარი (ტარას შევჩენკოს სახელობის კიევის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, უკრაინა);

იზეტ ზეჟირი (სამხრეთ-აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი, ჩრდილოეთ მაკედონიის რესპუბლიკა);

ანა ჟოსანი (ხერსონის სახელმწიფო აგრარული უნივერსიტეტი, უკრაინა);

დინტრა ილისკო (დაუგავპილსის უნივერსიტეტი, ლატვია);

ლიუდმილა დემიდენკო (ტარას შევჩენკოს სახელობის კიევის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, უკრაინა);

ვოლფგანგ ვენგი (ბერლინის ტექნიკური უნივერსიტეტი, გერმანია);

ვლადიმერ მენშიკოვი (დაუგავპილსის უნივერსიტეტი, ლატვიის რესპუბლიკა);

ნაზიმ მუსაფარლი (იმანოვი) (აზერბაიჯანის მეცნიერებათა ეროვნული აკადემიის ეკონომიკის ინსტიტუტი, აზერბაიჯანი);

როსიცა იალამოვა (ლეტბრიჯის უნივერსიტეტი, კანადა);

ოლგა ლავრინენკო (დაუგავპილსის უნივერსიტეტი, ლატვიის რესპუბლიკა);

გორდონ ლ. ბრედი (ჩრდილოეთ კაროლინის უნივერსიტეტი, გრინსბოროში, აშშ);

ელიტა ერმოლაევა (ლატვიის სოფლის მეურნეობის უნივერსიტეტი, ლატვიის რესპუბლიკა);

იან ლოიდა (ტექნოლოგიისა და ბიზნესის ინსტიტუტი ცესკე ბუდეოვიცეში, ჩეხეთის რესპუბლიკა);

ინტა ოსტროვსკა (დაუგავპილსის უნივერსიტეტი, ლატვიის რესპუბლიკა);

ლინა პილელინე (ვიტაუტას მაგნუს უნივერსიტეტი, ლიეტუვა);

მპერ საჰაკიანი („ჩინეთ-ევრაზიის“ პოლიტიკური და სტრატეგიული კვლევის საბჭო; მეცნიერებათა ეროვნული აკადემია, სომხეთი);

ალექსანდრუ სტრატანი (ეკონომიკური კვლევების ეროვნული ინსტიტუტი, მოლდოვა);

ტატიანა პაიენტკო (ვადიმ გეტმანის სახელობის კიევის ნაციონალური ეკონომიკის უნივერსიტეტი, უკრაინა).

EDITORIAL BOARD MEMBERS:

EDITOR-IN-CHIEF – Gocha Tutberidze – Doctor of Economics, Professor of Kutaisi and European Universities, Rector of Kutaisi University, Head of Ph.D. Program in Economics, Accreditation Expert of the National Center for Educational Quality Enhancement (Georgia).

Giorgi Bregadze (Caucasus University, Georgia);

Maia Azmaiparashvili (Gori State University, European University, Georgia);

Ekaterine Lomia (Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Georgia);

Pierre Andrieu (Diplomat, Former Ambassador of France to Tajikistan, Moldova within the Black Sea and Eastern Partnership, France);

Ekaterine Natsvlishvili (European University, Georgia);

Besik Tabatadze (European University, Georgia);

Quji Bichia (European University, Georgia);

Tornike Khoshtaria (European University, Georgia);

Lia Charekishvili (European University, Georgia);

Gocha Todua (European University, Georgia);

Archil Chochia (Tallinn University of Technology, Estonia);

Francois Masclanis (ICD Business School in Toulouse, France)

Ludmila Aleksejeva (Daugavpils University, Republic of Latvia);

Moshe Barak (Ben-Gurion University of the Negev, Israel);

Marina Baranovskaya (Odessa National Economics University, Ukraine);

Olena Bazhenova (Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ukraine);

Wissem Ajili Ben Youssef (ESLSCA Paris Business School, France);

Encarn Alvarez Verdejo (University of Granada, Spain);

Patricia Gazzola (University of Insubria, Italy);

Sirie Virkus (Tallinn University, Republic of Estonia);

Fitim Deari (South-East European University, Tetovo, Republic of North Macedonia);

Rima Tamosiuniene (Vilnius Institute of Economics and Business, Republic of Lithuania);

Manuela Tvaronaviciene (Vilnius Gediminas Technical University, Republic of Lithuania);

Regina Demaniuk (Sedlce University of Natural Sciences and Humanities, Poland);

Josefa García Mastanza (University of Malaga, Spain);
Jan Hendrik Meyer (Kiel University of Applied Sciences, Germany);

Varnali Zakhar (Tara Shevchenko Kyiv State University, Ukraine);

Izet Zeqiri (South East European University, Tetovo, Republic of North Macedonia);

Ganna Zhosan (Kherson State Agrarian University, Ukraine);

Dzintra Ilisko (University of Daugavpils, Latvia);

Liudmila Demydenko (Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ukraine);

Wolfgang Weng (Technical University of Berlin, Germany);

Vladimir Menshikov (University of Daugavpils, Republic of Latvia);

Nazim Musafarli (Imanov) (Institute of Economics of Azerbaijan National Academy of Sciences, Azerbaijan);

Rositsa Yalamova (University of Lethbridge, Canada);

Olga Lavrinenko (Daugavpils University, Republic of Latvia);

Gordon L. Brady (University of North Carolina at Greensboro, USA);

Elita Ermolaeva (Latvian University of Agriculture, Republic of Latvia);

Jan Loida (Institute of Technology and Business in Ceske Budejovice, Czech Republic);

Inta Ostrovska (Daugavpils University, Republic of Latvia);

Lina Pilelienė (Vytautas Magnus University, Republic of Lithuania);

Mher Sahakyan (“China-Eurasia” Council for Political and Strategic Research; National Academy of Sciences, Armenia);

Alexandru Stratan (National Institute for Economic Research, Noldova);

Tatiana Payentko (Vadim Getman Kyiv National University of Economics, Ukraine).

**გლობალური სოციალურ-ეკონომიკური
და ბიზნეს გარემოს კვლევა**

RESEARCH OF GLOBAL SOCIAL-ECONOMIC AND BUSINESS ENVIRONMENT

- 9 Nikoloz Chikhladze, Nana Rusadze, Aza Ipshiradze
LARGE CITIES AND ECONOMIC GROWTH (based on the Georgian example)
- 15 Riadh Kadri, Hacen Kahoui, Abdelkader Sahed
ELECTRICITY CONSUMPTION FORECASTING IN ALGERIA: A COMPARISON OF ARIMA AND GM (1,1) MODELS
- 25 Tengiz Verulava, Salome Kurshubadze
HEALTH INSURANCE CLAIMS MANAGEMENT ISSUES IN GEORGIA
- 33 თენგიზ ვერულავა, სალომე ყურშუბაძე
ჯანმრთელობის დაზღვევის პრეტენზიების მართვის პრობლემები საქართველოში

**გლობალიზაციის სოციალურ -
ეკონომიკური განვითარების ტენდენციები**

SOCIAL-ECONOMIC DEVELOPMENT TENDENCIES OF GLOBALIZATION

- 47 Shorena Pharjiani
FDI, FDI'S IMPACT ON ECONOMIC GROWTH AND THE INVESTMENT ENVIRONMENT IN GEORGIA

ტურიზმის გლობალური პროცესების მიმდინარეობა და საქართველოში ტურიზმის განვითარების ტენდენციები

GLOBAL PROCESSES OF TOURISM AND ITS DEVELOPMENT TENDENCIES IN GEORGIA

- 57 Giorgi Bregadze
CLIMATE CHANGE IMPACTS ON THE TOURISM INDUSTRY IN GEORGIA

65 Rusudan Mikautadze
**THE IMPACT OF TOURISM ON CULTURE AND CHALLENGES
FOR THE HOST COUNTRY**

69 Tsitsino Davituliani, Maia Azmaiparashvili
ECOLOGICAL SAFETY OF GEORGIAN TOURISM

**განათლება და ცოდნის ეკონომიკა თანამედროვე
ტექნოლოგიური რევოლუციის პირობებში**

**EDUCATION AND KNOWLEDGE ECONOMY IN THE CONDITIONS
OF MODERN TECHNOLOGICAL REVOLUTION**

77 Irakli Leonidze, Zurab Sherazadishvili
STUDENTS' ACCESS TO THE INTERNSHIP ECONOMIC-LEGAL IMPORTANCE

86 ირაკლი ლეონიძე, ზურაბ შერაზადიშვილი
**პროფესიული წინსვლის ხელშეწყობის საფუძვლიანი სტრატეგიის
სტაჟირების ეკონომიკურ-სამართლებრივ კონტექსტში**

98 Salome Chkheidze
ROLE OF LEADER IN EDUCATIONAL MANAGEMENT

103 სალომე ჩხეიძე
ლიდერის როლი საგანმანათლებლო სისტემაში

**გლობალიზაციის პირობებში ბიზნესის ციფრული,
ინფორმაციული და ტექნოლოგიური პრობლემები**

**DIGITAL INFORMATIONAL TECHNOLOGICAL PROBLEMS OF BUSINESS
IN THE CONDITIONS OF GLOBALIZATION**

111 Besiki Tabatadze
**MODERN POSSIBILITIES OF DATA VISUALIZATION IN DIGITAL PLATFORM
OF MOODLE LEARNING MANAGEMENT SYSTEM**

**გლობალური სოციალურ-
ეკონომიკური და ბიზნეს გარემოს
კვლევა**

**RESEARCH OF GLOBAL SOCIAL-
ECONOMIC AND BUSINESS
ENVIRONMENT**

JEL Classification: R0, R11, O40

<https://doi.org/10.35945/gb.2023.16.001>

LARGE CITIES AND ECONOMIC GROWTH (based on the Georgian example)

NIKOLOZ CHIKHLADZE

Doctor of Economic Sciences, Professor of Kutaisi University, Professor of Akaki Tsereteli State University, Georgia

NANA RUSADZE

Doctor of Public Administration, Associate Professor of Akaki Tsereteli State University, Georgia

AZA IPSHIRADZE

Doctor of Economics, Professor of Kutaisi University, Associate Professor of Akaki Tsereteli State University, Georgia

Abstract. The formation of market relations in Georgia and the integration of its economy with the world economy have further enhanced the relevance of the solution to the problem of allocating the country's economic space unit and institutional organization. After gaining independence, the transition to the market system essentially changed the characteristics of the economic and social situation for both regions and individual territorial units. These changes significantly affected the cities, which faced many challenges, and as a result, a difficult socio-economic situation was formed in these cities.

In the paper, we tried to study the role of cities in economic growth and did this on the example of the self-governing cities of Georgia.

It turned out that self-governing cities of Georgia play a crucial role in the development of the country and regions. In these cities, the positive and negative sides of the socio-economic reforms implemented in the regions, in general, the main directions of the development of the regions and the country are most acutely manifested. Therefore, these cities' economic development and strategic management acquire special importance. They generate more than 4/5 of investment and the total added value created in the country, the significant share of turnover of the business sector and employment is recorded in this sector.

KEYWORDS: URBAN ECONOMY, SELF-GOVERNING CITY, GROWTH INSTITUTION.

Introduction

We live in an urban environment. It can be said that the world is endangered by the constant population movements from the countryside to cities. 65 million persons are added annually to the world's urban population, which means adding seven new Chicagos per year. According to the forecasts of some authoritative organizations, by

2025, the total GDP of the world's 600 largest cities will reach \$64 (60% of global GDP), and the average yearly income per household will be \$32 thousand. (Dobbs...2011:12) [1]

The territorial system is a basic constituent of social and economic steadiness, forming a kind of basis for the sectoral system. It is influenced by industrial, sectoral, social and political factors. On the other hand, the territory is characterized

by resource potential and resource intensiveness. Thirdly, the territory is significant in terms of attracting and retaining the population, as well as in terms of social attractiveness.

The world has been urbanising rapidly since the second half of the last century. Currently, 82% of the population lives in cities in developed countries. According to UN data, in 60 years (1960-2020), the proportion of people living in cities in the world has increased from one-third to 56.2% (from 1 billion to 4.4 billion people), and by 2050 this figure will reach 68%. (World... 2018) [2]

Studies have shown that urbanization and economic development are closely associated with each other: high urbanisation levels correlate with per capita personal income. This is explained by the introduction of labor-saving technologies in agriculture, the release of the labor force in relatively low-productivity agriculture, the outflow to more productive, processing sectors and the service sector, and agglomeration or scale effects. (Henderson, 2010:525) [3]

Basic part

In many developed countries, rapid urbanization was not accompanied by industrialization, as in developed countries when cities were growing along with the increase in the number of factories. (Gollin... 2016:40) [4]

The decrease in industry share in the post-Soviet economy was due not to the increase in high-quality, innovative services but to sharp declines in industrial production. After the Soviet Union collapsed, there was a large-scale deindustrialization of the economy, resulting in many sectors and industrial enterprises disappearing. This

is related to the phenomenon of the “necroeconomy”, which includes the so-called dead enterprises and is the result of the refusal of competition in the conditions of the administrative economy. (Papava, 2015:980) [5]

Unfortunately, the adverse events significantly affected large cities and created a depressed background therein. Georgian cities were no exception in this regard.

The main criterion for an “urban-type settlement” is the population size, which varies from country to country. According to the legislation of Georgia, a city is a settlement with a registered population of more than 5,000, and industrial enterprises and a network of tourist, medical and socio-cultural institutions are located on its territory. It serves as a local economic and cultural center. (Law of Georgia, 2014) [6]

One of the important indicators of the economic development of self-governing cities/municipalities is the added value produced therein. The analysis revealed low rates of added value between municipalities and, at the same time, a sharp inequality. In particular, the annual added value produced in 57 municipalities (89% of the total) does not exceed 250 million GEL. In only four municipalities, it varies within the range of 500 million to 1 billion GEL; in one municipality (Batumi), it is in the range of 2-3 billion GEL, and it is the highest in Tbilisi (almost 24 billion GEL). (see Table 1)

Self-governing cities of Georgia (Tbilisi, Kutaisi, Batumi, Poti, Rustavi) play a decisive role in the development of the country and regions. In these cities, the positive and negative sides of the socio-economic reforms implemented in the regions are most acutely manifested, generally, in the direction of development of the regions and the

TABLE 1: Ranking of municipalities produced by value added (2022)

ADDED VALUE PRODUCED (BILLION GEL)	NUMBER OF MUNICIPALITIES	% OF THE TOTAL NUMBER
> 3,0	1	1,56
2,0 – 3,0	1	1,56
1,0-2,0	1	1,56
0,5-1,0	4	6,25
< 0,5	57	89,07

Calculated according to: www.geostat.ge

TABLE 2: *The specific share of the total indicators of the self-governing cities with the corresponding indicators of the country (%)*

Indicator	%
Population	45.4
Value Added	80.1
Investments in fixed assets	80.7
Number of employees in the business sector	78.3
Turnover	86.4

Calculated according to: www.geostat.ge

country. Therefore, these cities' economic development and strategic management acquire special importance. (Chikhladze...2023:170) [7] 45.4% of the country's population lives in these cities, 82% of the total added value created in the country is produced there, and the specific share in the turnover of the business sector is 86.4% (see Tables 2 and 3).

The level and potential of urban infrastructure development significantly determine the development potential of self-governing cities. The readiness of the entire city infrastructure to "receive" new types of business, "new cargo", and new people, as well as how quickly and effectively the city infrastructure can adapt to new conditions, are highly important. Along with other factors, the economic development of Tbilisi and Batumi was largely due to this factor.

The geopolitical depression caused by Russia's war against Ukraine, as well as the economic sanctions imposed on the Russian Federation,

hurt the global economy. The situation was also complicated by the negative processes caused by the COVID-19 pandemic. (Papava, 2022:8) [8]

It is necessary to take into account that during the ongoing Russia-Ukraine war, the burden of mass immigration is primarily transferred to the self-governing cities of Georgia. They are at different stages of development, and different processes are going on therein. Therefore, focusing on the growth of joint demand on supply opportunities and using different approaches to managing economic development processes is necessary.

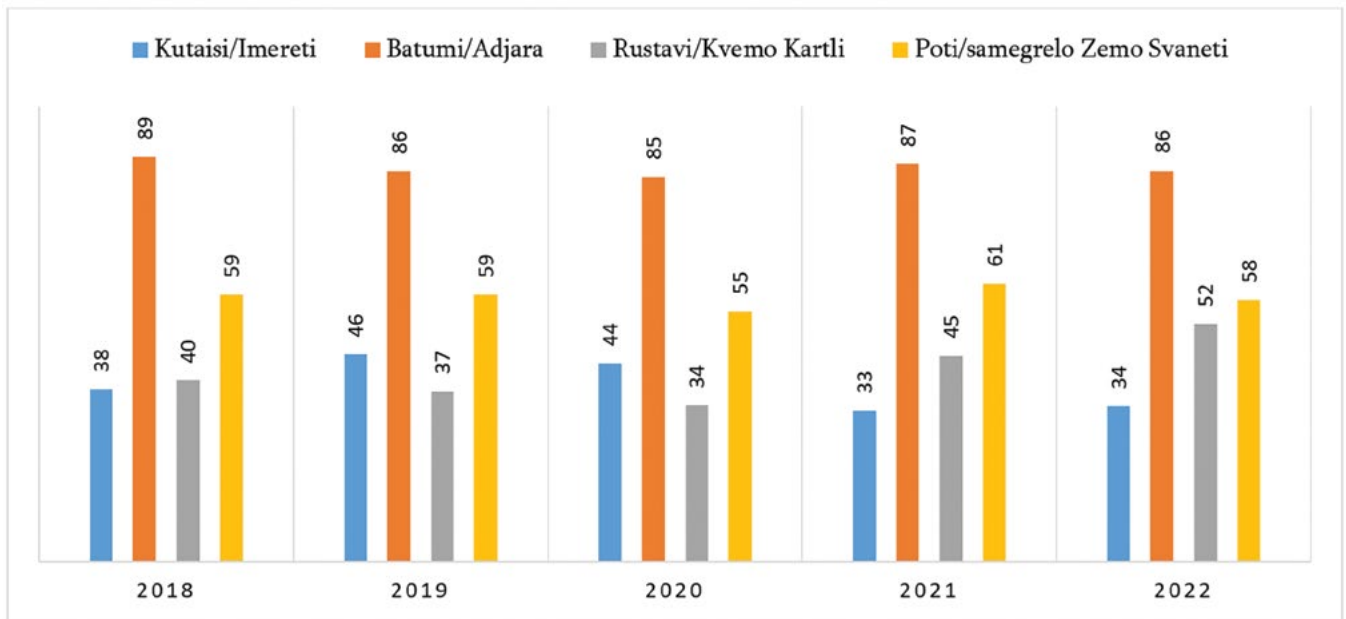
The analysis of the specific share of the added value created in the self-governing cities in the regional perspective revealed that the highest specific share in the region was recorded in Batumi. It is more than 85%, which is related to the city's expansion in the last decade, large-scale projects and investments taking place here, and significant population growth. In other cities (Kutaisi, Rustavi, Poti), it is relatively low (see Fig. 1). The low spe-

TABLE 3: *Some indicators of self-governing cities of Georgia (2022)*

CITY	POPULATION (THOUSANDS)	VA (MILLION GEL)	VA PER CAPITA (GEL)	DEVIATIONS FROM THE AVERAGE
Kutaisi	130.4	771.1	5913	-3888.0
Batumi	179.2	2794	15592	5790.1
Rustavi	132.3	1305.3	9866	64.8
Poti	41.5	691.5	16663	6861.3
Tbilisi	1241.7	23339	18796	8994.6
Georgia/ Average	3688.6	36153.4	9801	0.0

Calculated according to: www.geostat.ge

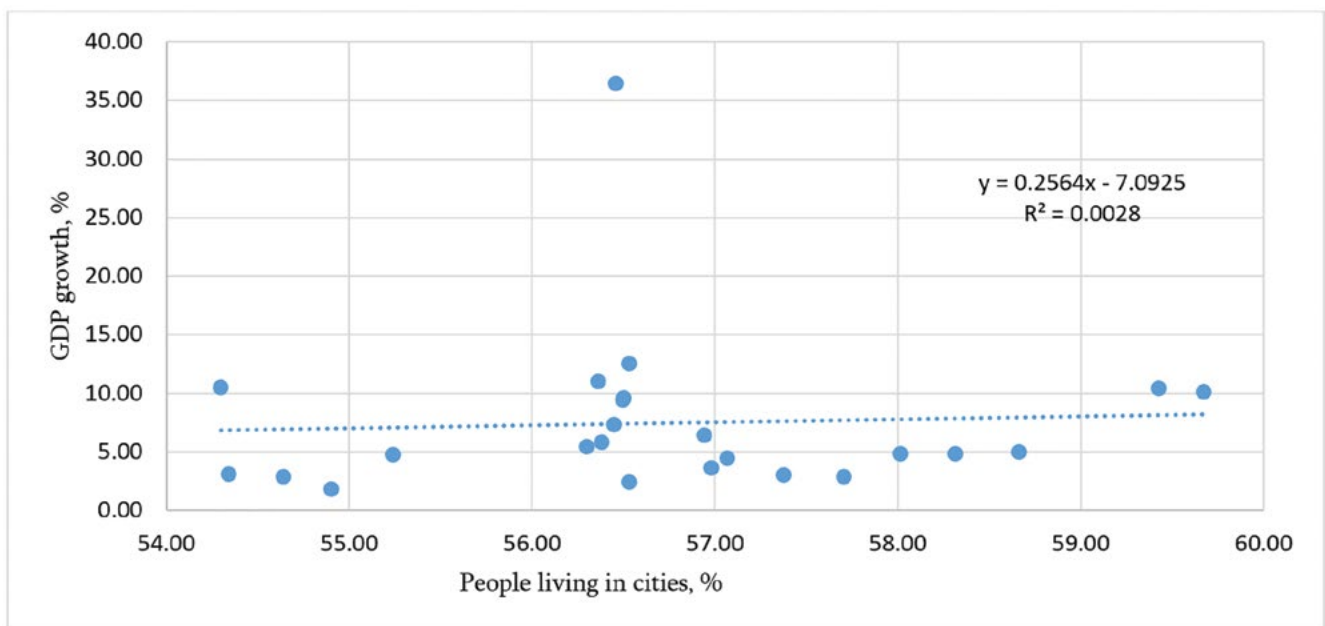
FIGURE 1. The share of value added created in the municipality in the region (in 2018-2022, %)



cific share of Kutaisi in the Imereti region (34%) is explained by the high added value created in the Zestafoni municipality (36% of the region). In the Samegrelo-Zemo Svaneti region, the relatively low specific share of the added value created in Poti (61.1%) is due to the factor of other municipalities (for example, the specific share of Zugdidi in the region is 16.4%).

Depending on the object of the research, the question of the relationship between the level of urbanization and GDP growth is interesting. According to the regression analysis that we conducted for Georgia, which covered the years 1997-2022, no link between these values was confirmed (see Fig. 2). In this regard, other influencing factors can become a separate subject of research.

FIGURE 2: Dependence of urbanization level and GDP growth (1997-2022)



Currently, a significant part of Georgian municipalities run the European Union initiative “Mayors for Economic Growth” (M4EG) [9], the main mission of which is sustainable local economic development. The Local Economic Development Plans (LEDP) developed within the project are designed considering the municipality’s capacity, needs and goals for the medium term (3 years). (EU...2018) In addition, some municipalities have also devised development strategies. (Chikhladze, 2021:121) [10]

New models of urban development, innovative ways and growth trajectories for the transformation of cities in modern conditions take into account the following issues: eco-smart city, innovative ecosystems, green urban redesign, nature-based solutions, decentralization, collaboration and system solutions, climate change and adaptive governance system, energy efficiency, creativity In bureaucracy, artificial intelligence in the reinvention of cities. (The Influence...2021) [11]

In large cities, there are universities and other educational and academic institutions. Urban infrastructure has more room for allocating spaces/territories for business parks, business incubators, technological parks and similar structures. For the production of goods with high added value, they can introduce and share innovations, speed up the production processes, boost productivity, reduce production costs and contribute to the growth of efficiency, which is a prerequisite for the growth of added value produced in the city.

CONCLUSIONS

1. The benefits of urbanization are mostly based on the industrial sectors that are open for trade. In this regard, it is essential to pay more attention to the development of industrial sectors in cities (city-based), which will reduce the mass migration of people from cities;
2. It is necessary to strengthen the industry component in the state-targeted programs, primarily for large cities;
3. Increased involvement of educational and research profile institutions operating in large cities to produce goods with high added value (formation of business parks, business incubators, technological parks) can bring a positive result.
4. To increase the possibilities of urban development and territorial growth, it is necessary to use the municipal property and land effectively, develop city infrastructure and improve enterprise infrastructure;
5. Active management of urban development using agglomeration formation tools and more support for small and medium-sized cities is desirable;
6. The EU initiative “Mayors for Economic Growth” (M4EG) and local economic development plans (LEDP) developed within its framework should become an effective mechanism which can make a significant contribution to sustainable local economic development;
7. In terms of institutional changes, it is necessary to reduce loss-making/duplicated state functions and services and save funds for a number of processes and procedures by improving internal organizational activities, which can be used more effectively in other directions.

REFERENCES:

1. Dobbs, R. at al. (2011). Urban world: Mapping the economic power of cities. McKinsey Global Institute. p. 12. https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/urbanization/urban%20world/mgi_urban_world_mapping_economic_power_of_cities_full_report.ashx [Last Access 16.10.23]
2. *World Urbanization Prospects (2018)*. UN, Department of Economic and Social Affairs Population Dynamics. <https://population.un.org/wup/DataQuery/> [Last Access 16.10.23]

3. Henderson, J. (2010) Cities and development. "Journal of Regional Science", vol. 50, N1. p. 525. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9787.2009.00636.x> [Last Access 16.10.23]
4. Gollin, D., Jedwab, R. & Vollrath, D. (2016) Urbanization with and without industrialization. "Journal of Economic Growth", N21, p. 40. <https://doi.org/10.1007/s10887-015-9121-4> [Last Access 16.10.23]
5. Papava, V. (2015) Necroeconomics of Post-Soviet Post-Industrialism and the Model of Economic Development of Georgia and Russia. "Journal of Business and Economics", vol. 6, N5. p. 980. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2652386 [Last Access 16.10.23]
6. Organic Law of Georgia Local Self-government Code. 2014. Article 2, p.1 online at <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2244429?publication=63> [Last Access 16.10.23]
7. Chikhladze, N., Rusadze, N., Chikhladze, L. (2023) Challenges in Economic Development of Self-Governing Cities of Georgia. *Bulletin of the Georgian National Academy of Sciences*, vol. 17, N1, p. 170. <http://science.org.ge/bnas/vol-17-1.html> [Last Access 16.10.23]
8. Papava, V. (2022) Main Economic Challenges of Pandexit. Tbilisi: GFSIS, p.8. <https://www.gfsis.org.ge/files/library/pdf/Main-Economic-Challenges-of-Pandexit-3191.pdf> [Last Access 16.10.23]
9. EU initiative "Mayors for Economic Growth" (M4EG). Kutaisi Municipality Local Economic Development Plan 2019-2020 (LEDP) https://kutaisi.gov.ge/open_news/216 [Last Access 16.10.23]
10. Chikhladze, N. (2021) Theoretical and practical approaches of regional economic policy. Kutaisi, "MBM Polygraph" publishing house. (In Georgian)
11. The influence of the mayor on the development of the municipality. URL: <https://www.m4eg.eu> [Last Access 16.10.23]

ELECTRICITY CONSUMPTION FORECASTING IN ALGERIA: A COMPARISON OF ARIMA AND GM (1,1) MODELS

RIADH KADRI

Ph.D. in Management Sciences, Lecturer, University Centre of Maghnia, Algeria

HACEN KAHOU

Doctoral student, University Centre of Maghnia, Algeria

ABDELKADER SAHED

Ph.D. in Economics, Professor, University Centre of Maghnia, Algeria

ABSTRACT. The pivotal role of electrical energy in propelling a nation's economic development cannot be overstated. A deficiency in the efficient consumption of electricity not only hinders economic growth but also constitutes a potential threat to national security. Recognizing the gravity of this relationship, scholars and policymakers have directed substantial attention towards exploring electricity consumption patterns and developing predictive models. Consequently, many models and methodologies have been employed to forecast electrical energy consumption.

Within this context, the present research delves into a comparative analysis of two prominent forecasting methods, ARIMA and GM (1,1) grey modelling techniques, specifically focusing on predicting electricity consumption in Algeria. The assessment of these models' performances was conducted using the average percentage of absolute MAPE, employing annual data collected from Algeria spanning the extensive period from 1982 to 2020.

The research findings underscore the paramount importance of accurate forecasting in this domain. Notably, the ARIMA model (1,1,0) emerged as the frontrunner, exhibiting superior predictive capabilities when juxtaposed with the GM (1,1) model, as evidenced by the MAPE standard. This nuanced examination contributes to the scholarly discourse on electricity consumption prediction, offering insights that can inform strategic decision-making and policy formulation in pursuing sustainable and secure energy practices.

KEYWORDS: FORECASTING, ELECTRICITY CONSUMPTION, AUTOREGRESSIVE INTEGRATED MOVING AVERAGE (ARIMA) MODEL, GREY MODELLING (1,1).

1. INTRODUCTION

Electrical energy is one of the main pillars in the economic development of countries, as any lack of consumption of this energy may lead to a slowdown in economic development and economic growth and may even threaten national security (Panklib et al., 2015). [1] Therefore, electricity consumption has become a topic of great importance because of the increasing demand for energy worldwide, mainly fueled by growing economic activities (Kandananond, 2011). [2] Given this fact, a sound forecasting technique is essential for accurate investment planning of energy production, generation, and distribution (Bianco et al., 2010). [3]

In recent decades, many methods in the literature for forecasting used different techniques for electricity consumption prediction. The most common models for this purpose are the autoregressive integrated moving average, artificial neural networks (ANN), support vector regression (SVR), hybrid models, and fuzzy logic methods.

Algeria has recently worked to develop the state in all fields, whether economic, social, political, etc.

As the Electric energy index indicates a factor for the development of any country, the government of Algeria should monitor electricity consumption growth; forecasting is essential for the practical application of energy. Accurate forecasts of electricity consumption are vital when demand is growing faster. On the other hand, the values of electricity consumption in Algeria can be viewed as volatile and increasing.

The present paper aims to analyze and forecast electricity consumption in Algeria utilizing The grey forecasting GM (1,1) model, invented by Deng, 1982 (Wang et al., 2018) [4], which has been regarded as one of most widely utilized prediction approaches because its requirement of few samples and high forecasting accuracy, and autoregressive integrated moving average (ARIMA).

The rest of the paper is organized as follows. In Section 2, some related works are introduced. Section 3 describes the methodology. Section 4 presents the main results and discussion. Finally, the conclusions and future works are presented in Section 5.

2. LITERATURE REVIEW

Electricity consumption forecasting has received prominent attention among researchers today using different models (Oğcu et al., 2012). [5] This study employed seasonal SVR and ANN models to develop the best model for predicting electricity output between 2010 and 2011. The study's results provided empirical evidence that electricity consumption in Turkey will increase soon. (Rathnayaka, et al 2014). [6] GM (1, 1) and Grey Model (1, 1) have been used for forecasting results. The performance of the proposed technique has been compared with the existing Auto-regressive moving average forecasting model. Annual power generation and forecasting data in Sri Lanka were used. MAPE, MSD and MSE accuracy testing results show that GM (1, 1) outperformed compared to model fitting and forecasting. (Hussain et al, 2016). [7] This paper applies Holt-Winter and Autoregressive Integrated Moving Average (ARIMA) models on time series secondary data from 1980 to 2011 to forecast total and component-wise electricity consumption in Pakistan. Results reveal that Holt-Winter is the appropriate model for forecasting electricity consumption in Pakistan. (ŞİŞMAN, 2017), [8] proposition of a new approach by comparing grey prediction and ARIMA models with the Model of Analysis of the Energy Demand in Turkey from 1970 until 2013. Results have revealed that ARIMA and GP give better results than MAED to forecast long-term perspectives. In addition, it appears that the original ARIMA and GM (1,1) models have powerful forecasting models. (Amber et al., 2018). [9] This paper uses Multiple Regression (MR), Genetic Programming (GP), Artificial Neural Networks (ANN), Deep Neural Networks (DNN) and Support Vector Machine (SVM) to forecast the electricity consumption of an administration building located in London, United Kingdom. Results demonstrate that ANN performs better than all other four techniques. (Jain et al., 2018). [10] In this paper, an attempt is made to forecast electricity consumption using the ARIMA model. The mean absolute percentage error (MAPE) measures forecast accuracy. Results show that the ARIMA model has the potential to compete with existing techniques for electricity consump-

tion forecast. (Leite et al., 2022). [11] This paper aimed to apply time-series forecasting models (the Holt–Winters, SARIMA, Dynamic Linear Model, and TBATS (Trigonometric Box–Cox transform, ARMA errors, Trend, and Seasonal components and NNAR (neural network autoregression) and MLP (multilayer perceptron). The results indicate that the MLP model obtained the best forecasting performance for the electricity consumption of the Brazilian industry under analysis. (Bilgili et al, 2022). [12] In this study, four time-series methods: long short-term memory (LSTM) neural network, adaptive neuro-fuzzy inference system (ANFIS) with subtractive clustering (SC), ANFIS with fuzzy means (FCM), and ANFIS with grid partition (GP) were implemented for forecasting electricity consumption. Results reveal the LSTM model generally outperformed all ANFIS models.

3. METHODOLOGY

3.1. The ARIMA Model

The model was proposed by Box-Jenkins in 1970, as it consists of autoregressive models, which are denoted by (AR) of order (p), and moving average models, which are denoted by (MA) of order (q), and (d) indicates the number of times the time series differences should be taken to make it stable (In most cases $d = 1$) (Fattah et al., 2018). [13]

1- TheAutoregressive (AR) Model

The equation below takes the following: (Goshit, &Iorember, 2018) [14]

$$y_t = a + \theta_1 y_{t-1} + \theta_2 y_{t-2} + \dots + \theta_p y_{t-p} + \varepsilon_t$$

2- TheMovingAverage (MA) Model

can also be designed as follows:

$$y_t = \mu + \varepsilon_t + \varphi_1 \varepsilon_{t-1} + \varphi_2 \varepsilon_{t-2} + \dots + \varphi_q \varepsilon_{t-q}$$

3- TheAutoregressiveIntegratedMovingAverage (ARIMA)

The formula for ARIMA could be represented as: (Grigonytė&Butkevičiūtė, 2016) [15]

$$y_t = a + \theta_1 y_{t-1} + \theta_2 y_{t-2} + \dots + \theta_p y_{t-p} + \varepsilon_t + \varphi_1 \varepsilon_{t-1} + \varphi_2 \varepsilon_{t-2} + \dots + \varphi_q \varepsilon_{t-q}$$

Developing the ARIMA model requires to follow four basic steps: identification, estimation, diagnostic checking, and forecasting (Bari et al., 2015) [16]

differencing to achieve stationary Stability analysis of the time series is necessary for the modelling process. We consider a series stable if its arithmetic average, variance, and covariance over time are constant (ATIL& MAHFOUD, 2021). [17] We can find out, however, that the series is unstable by The autocorrelation functions (ACF) or partial autocorrelation functions (PACF) (Udom&Phumchusri, 2014) [18], or Augmented Dicky-Fuller Test's (ADF) and PP Test's.

Step one is to identify (p, q), which the orders of the AR model and MA model and is the most important, using the autocorrelation (ACF) and partial autocorrelation (PACF) functions are taken to identify the models because they show different features of the functions (Guha&Bandyopadhyay 2016). [19] For AR (p), the ACF tails off at the order of p but PACF cutoff; for MA (q), the ACF cutoff but PACF tails off at the order of q; for ARMA (p, q), none of the ACF and PACF tail off, and to select as the best suitable model for forecasting (Mondal et al, 2014) [20], using BIC (Bayesian Information Criterion) and AIC (Akaike Information Criterion) values. Step two is Estimating the coefficients of the formulation using the Maximum Likelihood method (Eissa, 2020). [21] Step three is the Checking of the Model, where the model must be checked for adequacy by considering the properties of the residuals and whether the residuals from an ARIMA model must have a normal distribution and should be random. An overall check of model adequacy is provided by the Ljung-Box Q statistic (Kumar&Anand, 2014). [22] The test statistic Q is:

$$Q_m = n(n+2) \sum_{k=1}^m \frac{r_k^2(e)}{n-k} \sim \chi_{m-r}^2$$

and step fourth is Forecasting; once the three previous steps of the ARIMA model is over, we can obtain forecasted values by estimating the appropriate model free from problems (Padhan, P. C. 2012). [23].

3.2. GM (1,1) Model

The meaning of the grey system theory (GST), proposed by Deng Julong in 1982 (Ikram et al., 2019) [24], goes back to the origin of the color grey, which is a mixture of white and black. Where black indicates a complete lack of information, while white indicates complete information,. In other words, this theory refers to dealing with the lack of information, that is, dealing with small and weak data (Wu et al. 2015). [25] In addition, it only needs four recent data points and tries to process them through the process of grey generation to achieve reliable and acceptable accuracy for future prediction (Hu 2017). [26]

It has become one of the essential methods that can be applied to forecast and modelling in economic, social, and science fields (Zhou& Ma, 2020). [27]

The (GST) is based on the GM (1,1) grey model of the first order (i.e. differential equations of the first order), where the solution of the differential equation is solved with the least square method, with one variable (Lin et al. 2011). [28]

The steps in the construction of the grey forecasting model GM (1,1) are as follows (Tsai et al. 2017) [29], (Yuan et al 2016) [30]:

- 1- Define all of the past data obtained as the original series:

$$X^{(0)} = \{X^{(0)}(1), X^{(0)}(2), \dots, X^{(0)}(n)\}, X^{(0)}(k) \geq 0,$$

Where $X^{(0)}$ is the non-negative original time sequence (Wang el al 2018) [31], and $k = 1, 2, \dots, n$.

- 2- Perform one primary accumulation generating operation sequence (AGO) to add together the established original series and obtain the following generated series:

$$X^{(1)} = \{X^{(1)}(1), X^{(1)}(2), \dots, X^{(1)}(n)\}$$

$$X^{(1)}(k) = \sum_{i=0}^k X^{(0)}(i), \quad k = 1, 2, \dots, n.$$

- 3- The GM (1, 1) model can be built by establishing a first-order differential equation with one variable $X^{(1)}(t)$, as follows:

$\frac{dX^{(1)}(t)}{dt} + aX^{(1)}(t) = b$, where the parameters a is called the development coefficient and is

called grey input and b is a constant term (Yang el al 2021). [32]

- 4- The discrete form of the GM (1, 1) differential equation model is expressed as follows:

$$X^{(0)}(k) + aZ^{(1)}(k) = b; k = 1, 2, 3, \dots, n.$$

Where $Z^{(1)} = (Z^{(1)}(2), Z^{(1)}(3), \dots, Z^{(1)}(n))$ and is said to be mean series of $X^{(1)}(k)$

- 5- In order to obtain the parameters A and B, Used the least square method and differential and difference equations, that is:

$$\hat{a} = [a, b]^T = (B^T B)^{-1} B^T Y$$

$$Y = \begin{pmatrix} X^{(0)}(2) \\ X^{(0)}(3) \\ \vdots \\ \vdots \\ \vdots \\ X^{(0)}(n) \end{pmatrix}, \quad B = \begin{pmatrix} -Z^{(1)}(2) & 1 \\ -Z^{(1)}(3) & 1 \\ \vdots & \vdots \\ \vdots & \vdots \\ \vdots & \vdots \\ -Z^{(1)}(n) & 1 \end{pmatrix}$$

- 6- we can derive the estimated first-order AGO sequence and the estimated inversed AGO sequence, using the least squares estimation, and is also called the time response function, and it is as follows (chiou et al. 2004)[33]:

$$\hat{X}^{(1)}(t) = \left[X^{(1)}(1) - \frac{b}{a} \right] e^{-at} + \frac{b}{a}, \quad k = 1, 2, 3, \dots, n$$

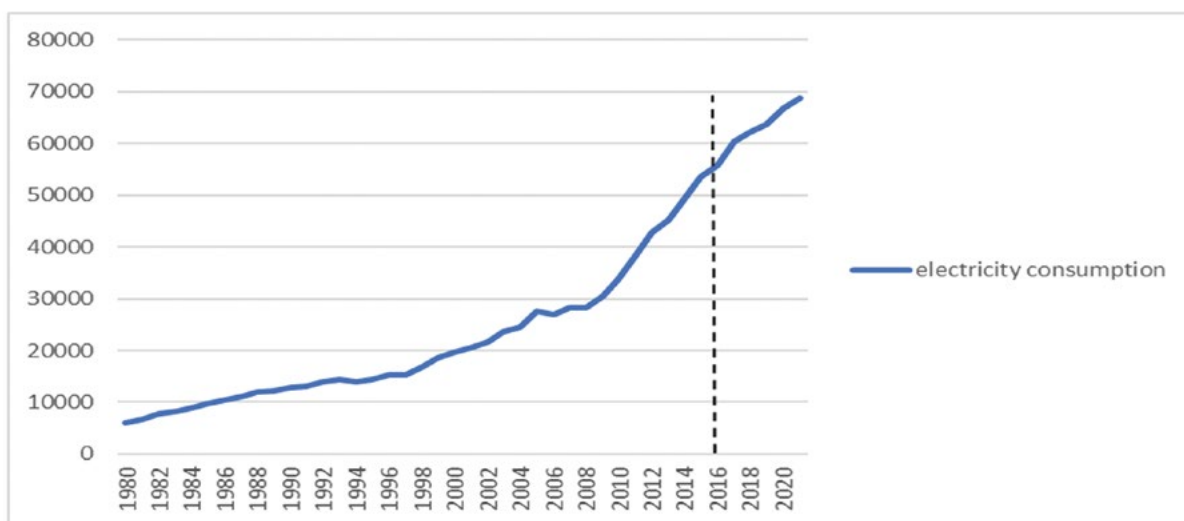
- 7- And then, the equation of time response sequence is depicted in the following equation:

$$\hat{X}^{(1)}(k+1) = \left[X^{(0)}(1) - \frac{b}{a} \right] e^{-at} + \frac{b}{a}, \quad k = 1, 2, 3, \dots, n$$

Finally, forecasting equation is generated, and the fitted values and predicted values of the sequence X can be calculated.

$$\begin{aligned} \hat{X}^{(0)}(k+1) &= \hat{X}^{(1)}(k+1) - \hat{X}^{(1)}(k) = \\ &= \left(X^{(0)}(1) - \frac{b}{a} \right) (1 - e^{-a}) e^{-ak} \end{aligned}$$

Figure 1. Time series plot of electricity consumption in Algeria



Source: Author’s calculations using Eviews12

4. EMPIRICAL RESULTS AND DISCUSSION

The data used in this study is the annual electricity consumption in Algeria. Intended yearly data were obtained from <https://countryeconomy.com/energy-and-environment/electricity-consumption/algeria>, from 1980 to 2021, as presented in Figure 1. The dataset consists of a total of 42 observations. The data set was split from January 1980 to 2015 for training purposes, whereas the remaining was used for testing purposes from 2016 to 2021 for both methods (ARIMA and GM (1,1)).

In Figure 1, the time series plot of electricity consumption in Algeria shows it had been increasing from the starting point to 2006 to 2008. There was a slowdown in electricity consumption, but again, it increased sharply. This is due to several reasons, including population growth on the one hand, given that the most significant consumption tends to the residential sector, especially in recent years, as the state paid attention to infrastructure and work to attract foreign investment and promote the industrial to obtain sustainable development. (see Table 1)

We note through the above table that the minimum value was 5915, and the maximum value was 68663; the mean value was positive (26975.38), the median value was 20182, and the standard deviation value was 18877.55. The Electricity consumption value was positively skewed (0.96284). The kurtosis value for electricity consumption is at -0.3437. And the count of observations was 42.

4.1. The ARIMA Model

To verify the stability, we use the Augmented Dicky-Fuller Test (ADF) stability test and the Philip-perron Tests (PP). The results of the ADF and PP tests are reported in Table 2.

The variable of electricity consumption is non-stationary. The electricity consumption series must be differentiated once to be stationary; hence, the order of integration d equals 1.

Table 1: Results of Descriptive Statistics

MEAN	MEDIAN	STANDARD DEVIATION	KURTOSIS	SKEWNESS	MINIMUM	MAXIMUM	COUNT
26975.38	20182	18877.55	-0.3437	0.96284	5915	68663	42

Source: Author’s calculations using Eviews12

Table 2: Augmented Dickey Fuller Unit Root and phillip-perron Tests

	Adj. t-Stat	Prob.*
Phillips-Perron test statistic	3.858073	1.0000
Test critical values: 1% level	-4.243644	
5% level	-3.544284	
10% level	-3.204699	

	Adj. t-Stat	Prob.*
Phillips-Perron test statistic	-3.833855	0.0267
Test critical values: 1% level	-4.252879	
5% level	-3.548490	
10% level	-3.207094	

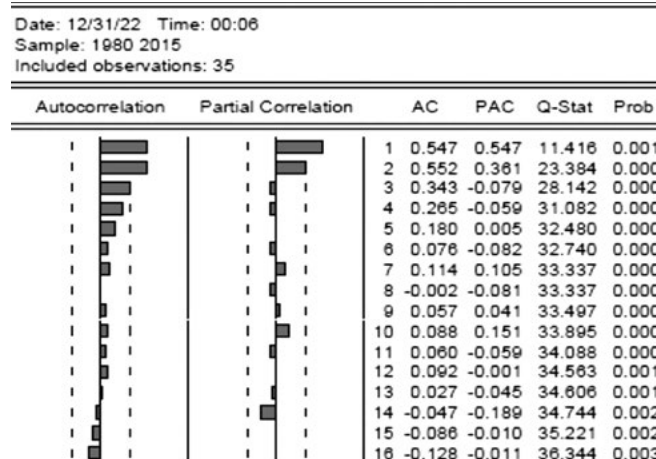
	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	3.170168	1.0000
Test critical values: 1% level	-4.243644	
5% level	-3.544284	
10% level	-3.204699	

	t-Statistic	Prob.**
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-3.949801	0.0205
Test critical values: 1% level	-4.252879	
5% level	-3.548490	
10% level	-3.207094	

Notes: * indicates statistical significance at the 1% significance level, ** indicates statistical significance at the 5% significance

Source: Author's calculations using Eviews12

Figure 2: Autocorrelation and Partial Autocorrelation function.



Source: Author's calculations using Eviews12
 Figure 2 below represents the plot of the correlogram (autocorrelation function, ACF) and Autocorrelations (ACF) of the first differenced series by lag for lags 1 to 16 of the time series of the Electricity consumption in Algeria.

Table 3: Model Estimation

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1455.241	522.7192	2.783983	0.0089
AR (1)	0.613647	0.137115	4.475423	0.0001
SIGMASQ	1190862.	280651.8	4.243201	0.0002

R-squared	0.347306	Mean dependent var	1358.286
Adjusted R-squared	0.306513	S.D. dependent var	1370.473
S.E. of regression	1141.274	Akaike info criterion	17.01299
Sum squared resid	41680169	Schwarz criterion	17.14631
Log likelihood	-294.7274	Hannan-Quinn criter.	17.05901
F-statistic	8.513797	Durbin-Watson stat	2.461924
Prob(F-statistic)	0.001085		

Inverted AR Roots	.61
-------------------	-----

Source: Author's calculations using Eviews12

After the experiment, we will select the most suitable model for forecasting out of the proposed models, with the lowest BIC (Bayesian Information Criterion) and AIC (Akaike Information Criterion) values. The results indicated that the most appropriate ARIMA model to forecast was ARIMA (1,1,0).

4.2. Building and Application the GM (1,1) Model of Electricity Consumption in Algeria

Data of electricity consumption in Algeria for the past 1980-2015 years were selected as the training set, to construct to establish the original time series

$$X^{(0)} = \{X^{(0)}(1), X^{(0)}(2), \dots, X^{(0)}(n)\}.$$

After that, we calculated the primary accumulation sequence, to reduce the randomness of time series.

Following, we will GM (1,1) model was established via $X1$, and to estimate parameters, we use the method of least squares. According to data of the electricity consumption, we obtain:

$$a = -0.06030557418308459$$

$$b = 5563.228281289543$$

After obtaining the values of (a) and (b), they are introduced into the differential model corresponding to the GM (1,1) model, and the response function could be solved, to obtain the GM (1,1) prediction model, as follows:

Table 5: Forecasting Values and Performance Evaluation of Actual Values, GM (1,1), ARIMA (1,1,0) for Set Testing Sample Data.

Time	Actual value	GM (1,1)	ARIMA (1,1,0)
2016	55823	47804.30442	56602.54751
2017	60283	50775.87094	58057.78893
2018	62114	53932.1532	59513.03035
2019	63695	57284.63334	60968.27178
2020	66646	60845.50721	62423.51321
2021	68663	64627.72879	63878.75465
MAPE		0.679522	0.044765797

Source: Prepared by researchers

$$\hat{X}^{(1)}(k+1) = \left[5915 - \left(\frac{5563.228281289543}{-0.06030557418308459} \right) \right] e^{(0.06030557418308459)(k-1)} + \left(\frac{5563.228281289543}{-0.06030557418308459} \right)$$

$$\hat{X}^{(1)}(k+1) = 98165.65^e + \left(\frac{5563.228281289543}{-0.06030557418308459} \right) - 92250.65$$

Finally, the back difference ratio can be calculated, which is:

$$c = \sqrt{\frac{S_2^2}{S_1^2}} S_1^2$$

Where:

C is the index of the accuracy of the reaction model.

S_1^2 is the variance of the original data:

$$S_1^2 = \frac{1}{m} \sum_{k=1}^m (X_k^0 - \bar{X})^2$$

S_2^2 is the residual variance:

$$S_2^2 = \frac{1}{m} \sum_{k=1}^m (\varepsilon_k^0 - \varepsilon)^2$$

Knowing that the smaller the c, the higher the accuracy of the model.

and after testing,

$$C = \frac{2559.0637544640226}{18651.460356398475} = 0.13720447115478135.$$

According to Table 4, which represents accuracy grade reference table.

C value < 0,35, GM (1,1) The prediction accuracy level is: OK or Good.

Table 4: Accuracy Grade Reference Table

Prediction precision grade	C
OK or Good	≤ 0.35
Qualified	$0.35 < C \leq 0.50$
Reluctant	$0.50 < C \leq 0.65$
Unqualified	$C \geq 0.65$

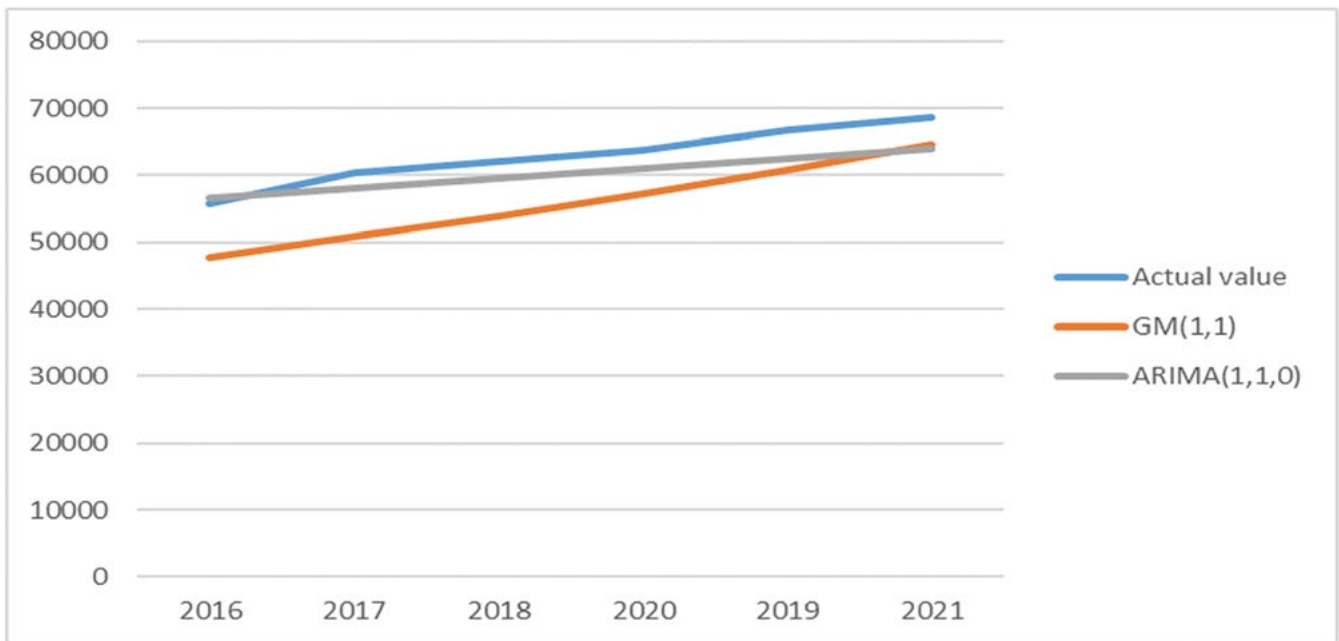
Source: Zhao, M., Zhao, D., Jiang, Z., Cui, D., Li, J., & Shi, X. (2015). [34] The gray prediction GM (1, 1) model in traffic forecast application. *Mathematical modelling of engineering problems*, 2(1), 17-22

Therefore, the GM (1,1) model could be used to test the Electricity consumption of Algeria.

The comparison of the predictive accuracy for the above two forecasting models of testing sample data is presented in Table 5. The mean absolute percentage error (MAPE) is utilized, which measures the predicting accuracy of the model using a statistical method as defined in Table 1. (see Table 5).

The table above explains that the ARIMA (1,1,0) model forecasting is better than GM (1,1) based on the mean absolute percentage error (MAPE). The MAPE value of testing sample data (2016-2021) for GM (1,1) and ARIMA (1,1,0) is 0.679522 and 0.044765797, respectively. ARIMA (1,1,0) has higher forecast accuracy than other forecasting models.

Figure 2: Curves for the models ARIMA (1,1,0) and GM (1,1).



Source: Prepared by researchers

Figure 2 shows the width of the curves for the ARIMA (1,1,0) and GM (1,1) models. The forecasting results point out that the values predicted by the ARIMA model are very close to the original values of Algeria’s electricity consumption from 2016 to 2020 compared to the GM model.

Using the ARIMA (1,1,0) model, the annual electricity consumption was forecasted until 2030.

The forecasting values of electricity demand are given in Table 6.

Table 6: Forecasting Value of the ARIMA Model.

TIME	ARIMA (1,1,0) MODEL
2022	65333.99608
2023	66789.23751
2024	68244.47895
2025	69699.72038
2026	71154.96182
2027	72610.20325
2028	74065.44468
2029	75520.68612
2030	76975.92755

Source: Prepared by researchers

As revealed by the prediction results forecasted by the ARIMA (1,1,0) model, based on 2022, electricity consumption will continue to increase annually for the next nine years.

CONCLUSIONS

This study aims to provide energy policymakers and planners with a guideline for choosing the most appropriate forecasting techniques to forecast electricity consumption trends in Algeria accurately. This paper’s main objective is to forecast Algeria’s annual electricity consumption for the 1980-2021 period. Based on GM (1,1) and Autoregressive Integrated Moving Average (ARIMA) to select the most appropriate fit. The results show that the ARIMA (1,1,0) model exhibits good forecasting ability according to the MAPE criteria, Compared with Model GM (1,1).

The Algerian state might use the study’s outcome to develop energy policies and measures on energy conservation and alternative energy.

In the future, the following works may focus on forecasting electricity consumption using RBF Artificial Neural Networks, Hybrid Model GM (1,1)-ARCH, and Hybrid ARIMA-GM (1,1).

REFERENCES:

1. Panklib, K., Prakasvudhisarn, C., &Khummongkol, D. (2015). Electricity consumption forecasting in Thailand using an artificial neural network and multiple linear regression. *Energy Sources, Part B: Economics, Planning, and Policy*, 10(4), 427-434.
2. Kandananond, K. (2011). Forecasting electricity demand in Thailand with an artificial neural network approach. *Energies*, 4(8), 1246-1257.
3. Bianco, V., Manca, O., Nardini, S., &Minea, A. A. (2010). Analysis and forecasting of nonresidential electricity consumption in Romania. *Applied Energy*, 87(11), 3584-3590.
4. Wang, Z. X., Li, Q., & Pei, L. L. (2018). A seasonal GM (1, 1) model for forecasting the electricity consumption of the primary economic sectors. *Energy*, 154, 522-534.
5. Oğcu, G., Demirel, O. F., &Zaim, S. (2012). Forecasting electricity consumption with neural networks and support vector regression. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 1576-1585.
6. Rathnayaka, R. M. K. T., &Seneviratne, D. M. K. N. (2014). GM (1, 1) analysis and forecasting for efficient energy production and consumption. *International Journal of Business, Economics and Management Works*, 1(1), 6-11.
7. Hussain, A., Rahman, M., &Memon, J. A. (2016). Forecasting electricity consumption in Pakistan: The way forward. *Energy Policy*, 90, 73-80.
8. ŞİŞMAN, B. (2017). A comparison of ARIMA and grey models for electricity consumption demand forecasting: The case of Turkey. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 234-245.
9. Amber, K. P., Ahmad, R., Aslam, M. W., Kousar, A., Usman, M., & Khan, M. S. (2018). Intelligent techniques for forecasting electricity consumption of buildings. *Energy*, 157, 886-893.
10. Jain, P. K., Quamer, W., &Pamula, R. (2018, April). Electricity consumption forecasting using time series analysis. In *International Conference on Advances in Computing and Data Sciences* (pp. 327-335). Springer, Singapore.
11. Leite Coelho da Silva, F., da Costa, K., Canas Rodrigues, P., Salas, R., &López-Gonzales, J. L. (2022). Statistical and Artificial Neural Networks Models for Electricity Consumption Forecasting in the Brazilian Industrial Sector. *Energies*, 15(2), 588.
12. Bilgili, M., Arslan, N., ŞEKERTEKİN, A., & YAŞAR, A. (2022). Application of long short-term memory (LSTM) neural network based on deeplearning for electricity energy consumption forecasting. *Turkish Journal of Electrical Engineering and Computer Sciences*, 30(1), 140-157.
13. Fattah, J., Ezzine, L., Aman, Z., El Moussami, H., &Lachhab, A. (2018). Forecasting of demand using ARIMA model. *International Journal of Engineering Business Management*, 10, 1847979018808673.
14. Goshit, G. G., &Iorember, P. T. SHORT-TERM INFLATION RATE FORECASTING IN NIGERIA: AN AUTOREGRESSIVE INTEGRATED MOVING AVERAGE (ARIMA) AND ARTIFICIAL NEURAL NETWORK (ANN) MODELS.
15. Grigonytė, E., &Butkevičiūtė, E. (2016). Short-term wind speed forecasting using ARIMA model. *Energetika*, 62(1-2).
16. Bari, S. H., Rahman, M. T., Hussain, M. M., & Ray, S. (2015). Forecasting monthly precipitation in Sylhet city using ARIMA model. *Civil and Environmental Research*, 7(1), 69-77.
17. ATIL, A., & MAHFOUD, B. (2021). Evolution of Crude Oil Prices during the COVID-19 Pandemic: Application of Time Series ARIMA Forecasting Model. *Delta University Scientific Journal*, 4(1), 1-12.
18. Udom, P., &Phumchusri, N. (2014). A comparison study between time series model and ARIMA model for sales forecasting of distributor in plastic industry. *IOSR Journal of Engineering*, 4(2), 32-38.
19. Guha, B., &Bandyopadhyay, G. (2016). Gold price forecasting using ARIMA model. *Journal of Advanced Management Science*, 4(2).
20. Mondal, P., Shit, L., &Goswami, S. (2014). Study of effectiveness of time series modeling (ARIMA) in forecasting stock prices. *International Journal of Computer Science, Engineering and Applications*, 4(2), 13.

21. Eissa, N. (2020). Forecasting the GDP per Capita for Egypt and Saudi Arabia Using ARIMA Models. *Research in World Economy*, 11(1), 247-258.
22. Kumar, M., & Anand, M. (2014). An application of time series ARIMA forecasting model for predicting sugarcane production in India. *Studies in Business and Economics*, 9(1), 81-94.
23. Padhan, P. C. (2012). Application of ARIMA model for forecasting agricultural productivity in India. *Journal of Agriculture and Social Sciences*, 8(2), 50-56.
24. Ikram, M., Mahmoudi, A., Shah, S. Z. A., & Mohsin, M. (2019). Forecasting number of ISO 14001 certifications of selected countries: application of even GM (1, 1), DGM, and NDGM models. *Environmental Science and Pollution Research*, 26(12), 12505-12521.
25. Wu, L., Liu, S., Fang, Z., & Xu, H. (2015). Properties of the GM (1, 1) with fractional order accumulation. *Applied Mathematics and Computation*, 252, 287-293.
26. Hu, Y. C. (2017). Electricity consumption prediction using a neural-network-based grey forecasting approach. *Journal of the Operational Research Society*, 68(10), 1259-1264.
27. Zhou, F., & Ma, P. (2020). End-of-life Vehicle Amount Forecasting based on an Improved GM (1, 1) Model. *Engineering Letters*, 28(3).
28. Lin, C. S., Liou, F. M., & Huang, C. P. (2011). Grey forecasting model for CO₂ emissions: A Taiwan study. *Applied Energy*, 88(11), 3816-3820.
29. Tsai, S. B., Xue, Y., Zhang, J., Chen, Q., Liu, Y., Zhou, J., & Dong, W. (2017). Models for forecasting growth trends in renewable energy. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 77, 1169-1178.
30. Yuan, C., Liu, S., & Fang, Z. (2016). Comparison of China's primary energy consumption forecasting by using ARIMA (the autoregressive integrated moving average) model and GM (1, 1) model. *Energy*, 100, 384-390.
31. Wang, Y. W., Shen, Z. Z., & Jiang, Y. (2018). Comparison of ARIMA and GM (1, 1) models for prediction of hepatitis B in China. *PLoS one*, 13(9), e0201987.
32. Yang, F., Tang, X., Gan, Y., Zhang, X., Li, J., & Han, X. (2021). Forecast of freight volume in Xi'an based on gray GM (1, 1) model and Markov forecasting model. *Journal of Mathematics*, 2021.
33. Chiou, H. K., Tzeng, G. H., & Cheng, C. K. (2004). Grey prediction GM (1, 1) model for forecasting demand of planned spare parts in navy of Taiwan. In *Proceedings World Automation Congress. Seville, Spain*. Retrieved from <https://ieeexplore.ieee.org/document/1439385>
34. Zhao, M., Zhao, D., Jiang, Z., Cui, D., Li, J., & Shi, X. (2015). The gray prediction GM (1, 1) model in traffic forecast application. *Mathematical modelling of engineering problems*, 2(1), 17-22.

HEALTH INSURANCE CLAIMS MANAGEMENT ISSUES IN GEORGIA

TENGIZ VERULAVA

Doctor of Medicine, Professor,
Caucasus University School of Medicine and Healthcare Management, Georgia

SALOME KURSHUBADZE

Master of Healthcare Management,
Caucasus University School of Medicine and Healthcare Management, Georgia

ABSTRACT. In the insurance market, the study of the adjustment of the amount requested by the medical organization is vital to ensure the stability of the industry and customer satisfaction. The research aims to analyze the adjustment process in the insurance market and to study the factors affecting the effective management of losses. According to research, the cost of the work performed by the medical institution is adjusted according to three main criteria: reimbursement, deadlines and discount. During adjustment, the following problems are identified: failure to consider the terms of the contract, neglect of its clauses, provision of disorderly documentation, and demand for compensation in an unscrupulous manner. The largest share of adjustments comes from hospitals, followed by pharmaceutical companies, outpatient clinics, and finally dental clinics. Although human health is important for medical organizations and insurance companies, their main goal is to increase revenues and make the right distribution for future purposes. It is important that insurance companies and medical institutions integrate software to eliminate problems, which will reduce deadlines, the risk of providing unnecessary services and other factors that cause adjustments.

KEYWORDS: INSURANCE, LOSS MANAGEMENT, CLAIM ADJUSTMENT, CLAIM REVISION.

INTRODUCTION

One of the active participants in the medical market is an insurance company. The insurance industry protects individuals and businesses against various risks, such as accidents, natural disasters, and health emergencies (Freund et al., 2013).[1]

The assessment of insurance losses and the compensation process are important components of the management of the insurance sector. It involves settling an insurance claim, assessing losses and determining appropriate compensation (Ir-

ving et al., 2010).[2] An integral part of this process is adjusting the amount requested by the medical organization. The effectiveness of the adjustment process significantly affects the insurance industry's ability to meet contractual obligations, maintain consumer confidence, and promote financial stability (Porter et al., 2022;[3] Sodzi-Tetty et al., 2012[4]). Claims adjustment requires a delicate balance between the interests of the insurer and the insured, ensuring fair settlement while avoiding fraudulent activity (Mahlow & Wagner, 2016;[5] Bhat & Reuben, 2002[6]).

Table 1: Claimed and adjusted amount to insurance companies, 2020-2022

	NUMBER OF CASES TO	FULL COST	CORRECTED	REVISED	PAID AMOUNT
2020	298,192	9,958,950.72	135,421.21	24,394.49	9,787,351.6
2021	623,347	20,826,752.42	382,517.83	51,726.76	20,382,290.51
2022	360,933	27,442,826.71	516,206.24	139,936.84	26,777,049.92
Total	1,282,472	58,228,529.85	1,034,145.28	216,058.09	56,946,692.03

In the insurance market, the study of the adjustment of the amount requested by the medical organization is vital to ensure the stability of the industry and customer satisfaction (Gowanit et al., 2016).[7] In this regard, it is relevant to study the various mechanisms involved in the adjustment process and their impact on the overall functioning of the insurance market. This enables insurers to develop effective loss management strategies, streamline operations and reduce financial losses. A transparent and timely adjustment process helps protect the insured’s rights, strengthens their confidence and ensures fast and efficient feedback on insurance claims.

The research aims to analyze the various mechanisms involved in the adjustment process in the insurance market and to study the factors affecting the effective management of losses.

Methodology

The qualitative research method was selected based on the specificity of the research. Representatives of the leading insurance companies and medical organizations participated in the research. As part of the qualitative research, in-depth interviews were conducted through a semi-structured questionnaire, which allowed us

to get the most detailed information and analyze the identified problems. The statistical data of 2020-2023 on loss adjustments of one of the leading insurance companies was studied in the research process.

Results

According to 2020-2022 data, 1,282,472 individual cases were presented to insurance companies by clinics across Georgia, the total cost of which was determined at 58,228,529.85 GEL, of which 1,034,145.28 GEL was subject to correction, 216,058.09 GEL was subject to revision, the amount subject to compensation was made up 56,946,692.03 GEL.

The data for 2020 will be significantly different from the data of the following years, as the impact of the COVID-19 pandemic on the activities of insurance companies was directly reflected. In 2020, the number of cases was determined to be 298,192 individual cases, the total value of the invoices submitted by medical institutions amounted to 9,958,950.72 GEL, 135,421.21 GEL was subject to correction, 24,394.49 GEL to revision, and finally the reimbursed amount was 9,787,351.6 GEL.

According to the data of 2021, a total of 623,347 cases were registered in medical institutions; the

Table 2: Claimed and adjusted amounts to insurance companies by type of medical services, 2020-2022

	FULL COST	SUBJECT TO CORRECTION	SUBJECT TO REVISION	PAID AMOUNT
Hospital	31,206,172	380,413	30,133	30,768,049
Abulatory	6,139,702	36,496	10,908	6,091,923
Dentistry	3,936,683	26,661	-	3,906,336
Pharmacy	16,945,971	590,573	175,016	16,180,382
Total	58,228,529	1,034,145	216,058	56,946,692

Table 3: Reasons for adjustment (in GEL) (2020-2022)

DISCOUNT	DELEY	DOCUMENTATION	OTHER	TOTAL ADJUSTMENT
98,012	238,597	657,480	40,052	1,034,143
9.48 %	23.07%	63.58%	3.87%	100%

presented cost was 20,826,752.42 GEL, of which the correction was 382,517.83 GEL, and the revision was 51,726.76 GEL, the value of the amount to be reimbursed was 20,382,290.51 GEL.

In 2022, the number of cases was determined to be 360,933 individual cases, the total cost of invoices submitted by medical institutions amounted to 27,442,826.71 GEL, 516,206.24 GEL were subject to correction, 139,936.84 GEL to revision, and finally the amount reimbursed amounted to 26,777,049.92 GEL.

The central part of the requested amount (56.92%) belongs to hospital services. 38.22% of the total requested amount was subject to correction. Accordingly, 57.03% of the reimbursed amount was transferred to hospitals (see Table 1, 2, 3).

1. The importance of having multiple provider clinics for an insurance company

Respondent I:

There are many reasons why it is important for an insurance company to have multiple provider clinics: Increased access to care, increased customer satisfaction, network adequacy and cost-effective services. Overall, having multiple provider clinics in its network allows an insurance company to offer a wider range of healthcare options, increase customer satisfaction, ensure network adequacy, and optimize the cost and quality of service provided to policyholders.

Respondent II:

An insurance company is a financial organization for which the number of insured persons and the use of the financial limits they establish are the priority. Having multiple providers provides many benefits to the insurance company. First of all, you have the opportunity to control the financing terms, that is, to postpone the loss, because if the insured goes to a non-provider clinic, in this case, the insurance company has to reimburse the amount when the insured sends the documents. But if it goes to the provider's clinic, there is a transfer of funds in this case because the company

has contractually defined deadlines for processing this performance. Accordingly, you must pay the amount not at the moment of service but within one or two months. Secondly, the more providers an insurance company has, the more it meets the insured's needs.

Respondent III:

Many provider clinics allow us to offer policyholders a choice regarding different profiles, quality of service and geographic availability.

2. Criteria for concluding contracts with medical institutions by insurance companies.

Respondent I:

Insurance companies enter into provider contracts with medical facilities based on several criteria that may vary depending on the specific company and its goals. However, insurance companies consider some common criteria when signing provider contracts. First, insurance companies evaluate whether a medical facility can meet their policyholder's healthcare needs regarding geographic coverage and service delivery capabilities. Their goal is to ensure that their network includes a sufficient number and variety of providers to offer a comprehensive service. Insurance companies evaluate the quality of services provided by medical institutions. This assessment may include facility accreditation, certifications, patient treatment outcomes, patient satisfaction surveys, and compliance with regulatory standards. Insurers prefer to partner with medical organizations that adhere to high-quality standards.

3. The main reasons for which the presented amount is adjusted.

Respondent I:

The main reasons for the correction of the amount presented by the medical institution are the failure to send the message to the insurer in urgent cases, the wrongly left message, or the correction due to the discount.

Respondent III:

The main reasons for the correction of the amount presented by the medical institution are incomplete documentation, provision of services with an invalid referral, missing identity documents, inconsistency with the diagnosis, rehospitalization of the insured during a short period of time from one medical institution to another, etc.

4. Reasons for extending the time of payment after adjustment

Respondent I:

Because the medical institution wants to receive compensation on time and to respond within the terms set by the contract, it is in its interest to give a reasoned answer to the insurance company in time. After the argument submitted by the medical facility in response to the adjustment, the insurer may extend the process to extend the reimbursement period. Transfer of problem funds may take two or three months or more.

Respondent II:

Suppose it is impossible to clarify and agree on the adjustment details. In that case, the audit service is involved in eliminating the problem and trying to study the medical history on the spot. If the parties cannot reach an agreement after obtaining the supporting documents, the matter is transferred to the legal department, and then the cases are reviewed in the Supreme Court.

5. Behavior of the insurance company and the medical institution in case of submission of performance and violation of deadlines

Respondent I:

The insurance company has the right not to accept the documentation submitted by the medical institution if it misses the terms stipulated in the contract. In case of delay in payment by the insurance company, the medical institution has the right to request information about this, request a report, and, if desired, terminate the contract with the insurance company.

6. Frequency of breach of contract terms

Respondent I:

Any violation of the terms of the contract has a significant impact on the relationship between the medical institution and the insurance compa-

ny, so both parties try to inform each other of each step, but even if something like this happens, at this time, both parties try to take into account the importance of each.

Respondent II:

It is quite common that what is controlled directly in the course of work based on the cases discovered they do not follow the pre-agreed deadlines and prices.

Respondent III:

It is common, but difficult, to strictly adhere to the terms of the contract when the provider clinic is popular with the insured.

7. The main reasons for correcting the presented documentation

Respondent II:

There are many reasons for corrections in the submitted documentation of medical institutions, but they are mainly due to incomplete documentation, inappropriate diagnoses, provision of duplicate data, and violation of deadlines.

Respondent III:

It is very easy to find the reason for the correction, however, when the person is confused, we allow him to present the corrected documentation.

8. Frequency of revision cases

Respondent III:

When any employee of the insurance company has questions and doubts about the presented documentation, there is a need for revision and auditors are sent to the clinic.

Discussion

Insurance companies, which have their medical facilities, refer to the family doctors they hire, sometimes obliging the insured to refer to their medical organizations, thus trying to avoid unnecessary costs. The submitted documentation is rarely corrected due to various violations in such cases.

On the other hand, insurance companies which do not have their medical facilities sign contracts with various medical facilities to provide uninterrupted services to their policyholders. In this case, insurance companies do not instruct family doc-

tors to refer insured persons to any medical organization. However, insurance companies constantly provide policyholders with information about clinic bed capacity and try to offer high-quality medical services to avoid problems that increase policyholder dissatisfaction.

The research showed that the medical institution fulfils its obligation to provide medical services to insured persons in compliance with the conditions specified in the contract. In turn, the insurer fulfills the obligation to pay the cost of the medical services provided to the medical institution in accordance with the coverages/limits defined by the relevant policy and the medical service rates stipulated in the annexes of this agreement in a timely manner and fully. The contract concluded between the medical institution and the insurance organization is a lever, according to which they plan the relationship for at least one year. If the cooperation is stable and there are no serious violations by any of the parties, the contract continues in the following years on the basis of the agreement, under identical conditions, until it becomes fundamentally necessary to correct the clauses of the contract.

The contract includes both parties' rights and obligations, which implies that the terms of submission or processing of the performed work, payment details, and prices play an important role. The medical institution undertakes to provide appropriate services to the insured, however, if there is a wrong medical action, incomplete presentation of the reporting documentation, failure to provide information to the insurer when the patient enters the clinic or within 24 hours at the latest, failure to consider the agreed limits and rates, in case of complications, delay of the insured for longer than the agreed time and other details, in this case, the insurance company reserves the right to check on the spot the fairness of the incurred loss or to request all the necessary documentation to be sure of the authenticity of the incident. The insurance company undertakes to provide the medical institution with information on the remaining limits of the insured, the scope of coverage and an explanation of the reimbursement or non-reimbursement of the incident.

The most important thing for medical institutions is increasing revenues and correctly budget-

ing. They aim to accumulate income as much as possible and distribute it correctly for future purposes. Financing of medical institutions is carried out by the state program of universal health care and funds received from private insurance companies.

The cost of the work performed by the medical institution is adjusted according to three main criteria: remuneration, terms and discount.

Compensation

The quality of cooperation between the medical institution and the insurance company is significantly affected by reimbursement. If either party is unhappy with the pay issue, it directly affects their relationship. When a medical facility does not provide appropriate, quality services to a particular insured, it has a negative impact on the insurance company. When there are frequent unfair claims made by the medical institution to the insurance company, the insurance company tries to redirect its insured to another acceptable medical institution. Reimbursement of medical expenses by the insurer is carried out in accordance with the tariffs determined by the contract. The medical institution offers a discount on the services in favor of the insurer, which is calculated from the full performance cost. Reimbursement includes several stages:

1. After the end of the reporting month, all the necessary documentation of the insured persons who received services in a particular month and the total report of the relevant month will be submitted to the insurer.
2. An act of acceptance and handover is drawn up, which is a document of commitment for both parties and therefore, a settlement is made. In case of loss or accidental destruction of the documentation provided according to this document, the medical institution is released from liability, and the insurance company has to fully compensate the case.
3. From the signing of the act of acceptance to the expiration of the term specified in the contract, the insurance company pro-

cesses the register and documentation of the submitted work, requests the missing documents, and then transfers the money to the medical institution.

4. If the medical institution notifies the insurance company in writing about the missed events before the expiration of the processing period, the insurer is also obliged to accept the late submitted performance, process and pay compensation.
5. As we have already mentioned, the cooperation between these two institutions is carried out according to the specially agreed prices, the medical institution has the right to change the prices, and if it informs the insurer about this in time, then the processing process will be carried out according to the new prices, but if the information about this was not provided in time and only in the process of processing, it became known to the insurer, in this case the insurance company reserves the right to process the documentation according to the old tariff.

Deadlines

The contract determines the terms of processing medical documentation. According to the contract terms, the processing time is generally set at 30 calendar days. The medical institution's identity card of the insured person, invoice, calculation form, notification, certified by the signature of the relevant authorized person and the institution's seal must be submitted after the end of the reporting period, until the 10th of the following month. After receiving the documentation, the insurer has 20 working days to process the documentation and then another 10 days to make the payment. Within 20 days of processing, the medical institution must be notified in writing about the incompletely submitted documentation and allowed 14 calendar days after receiving the notification to correct the error and send the necessary documentation. To compensate for such cases, the insurance company is given an average of 15 working days to compensate the amount. As for adjusted cases, it is impossible to standardize the

terms of their processing because each case is individual, requires individual investigation, and in many cases, the issue goes to court, which means that the issue of compensation may drag on for one, two or more months, even a year.

Discount

At the initial stage of the relationship between the medical institution and the insurance company, the medical institution provides the insurance company with the price of each service. At the next stage, an agreement on a price acceptable to both parties is made, therefore, the internal standard price of the medical institution is often adjusted by agreement with the insurer, and a price list is established. In this case, the medical institution distributes a discount to the insurance company with the relevant contract or creates a separate price list for it. In some cases, the medical institution has the right to change the prices, but the discount percentage determined by the contract remains unchanged.

If we consider the connection between adjustments and discounts as the main problem, the lack of information about price changes will be revealed. Often, the medical institution does not provide information on price changes to the insurance company on time. Currently, the insurance company reimburses the work performed by the medical institution at the old price. It should be noted that the discount applies only to referred patients and is not self-administered. In this case, the insurer will be obliged to compensate the insured according to the price established by the internal standard and not within the special price for him.

CONCLUSION

The purpose of the study was to determine the main problems arising in the process of relations between insurance companies and medical institutions, which, in many cases, become the reason for correction. In recent years, problems in the relationship between insurance companies and hospitals have been highlighted. Disputes are

related to various factors, including rising health-care costs, the handling of reimbursement disputes, and the complexity of insurance policies. These challenges have complicated partnerships between insurers and healthcare facilities, leading to a decline in trust.

One of the main problems remains the disagreement over pay rates. Insurance companies often negotiate lower rates to keep costs down, and hospitals try to get fair compensation to adequately cover their costs. These disagreements cause a severe financial blow to hospitals when the medical organization is forced to provide medical care to patients within limited resources and capacity.

In addition, insurance companies have the advantage of narrowing the area for the insured, removing certain hospitals from the list of providers, which limits the right of patients to receive medical services at the institution of their choice. One of the problematic issues is the complex and confusing nature of insurance policies. Policyholders often find it difficult to understand their coverage limits, which leads to unexpected costs and disputes. Hospitals try to adapt to this complex scheme and request funding, leading to payment delays and increasing the medical establishment's administrative costs. These challenges create an inappropriate environment for the parties involved, contributing to strained relationships. To solve these problems, joint efforts are important. Improved communication and transparency between insurance companies and hospitals can help build trust and create a more corporate environment. Resolving conflicts requires engaging in open dialogue, sharing data, and setting clear expectations regarding reimbursement rates and coverage policies. In addition, both parties must work within regulatory frameworks that ensure fair rates of return and standardized insurance policies. Such measures can reduce the disparity between insurance companies and hospitals.

Problems in the relationship between insurance companies and hospitals in Georgia require a multifaceted approach that includes cooperation, transparency, and regulatory reforms. A more sustainable and patient-centred healthcare system can be created by addressing the root causes of these challenges and with a spirit of collaboration.

RECOMMENDATIONS

Based on the conducted research, the following recommendations may be issued to minimize the adjustment between medical institutions and insurance companies:

1. To introduce integrated programs, where both parties will control the policyholder's appeals, limits, diagnoses and compliance of the treatment method in the current process.
2. It is appropriate to facilitate the training of administrative and medical personnel, considering the priorities, peculiarities and specifics of cooperation of the insurer and the medical organization.
3. Continuous in-depth research of the most frequently corrected cases of the medical institution to find the causes and ways to solve them.
4. Due to the abundance of data, it is advisable to start using artificial intelligence methods to analyze corrected cases without excessive effort.
5. A clause on customer satisfaction should be added to the contracts concluded between insurance companies and medical institutions. Feedback received from each patient should be taken into account during reimbursement. A record like this will dramatically increase the level of customer satisfaction.

REFERENCES:

1. Freund, T., Gondan, M., Rochon, J., ... Wensing, M., Szecsenyi, J. (2013). Comparison of physician referral and insurance claims data-based risk prediction as approaches to identify patients for care management in primary care: An observational study. *BMC Family Practice*, pp. 14, 157.
2. Irving, A., Prager, A., Standley, C. A. (2010). customizable plan for effective claims management. *J Healthc Risk Manag*, 30 (2).
3. Porter, C.N., Taylor, R., Harvey, A.C. (2022). Applying the asymmetric information management technique to insurance claims. *Applied Cognitive Psychology*, 36 (3), pp. 602–611.
4. Sodzi-Tettey, S., Aikins, M., Awoonor-Williams, J.K., Agyepong, I.A. (2012). Challenges in provider payment under the Ghana National Health Insurance Scheme: a case study of claims management in two districts. *Ghana medical journal*, 46(4), pp. 189–199.
5. Mahlow, N., Wagner, J. (2016). Evolution of Strategic Levers in Insurance Claims Management: An Industry Survey. *Risk Management and Insurance Review*, 19(2), pp. 197–223.
6. Bhat, R., Reuben, E.B. (2002). Management of claims and reimbursements: The case of Medclaim insurance policy. *Vikalpa*, 27(4), pp. 15–28.
7. Gowanit, C., Thawesaengkulthai, N., Sophatsathit, P., Chaiyawat, T. (2016). Mobile claim management adoption in emerging insurance markets: An exploratory study in Thailand. *International Journal of Bank Marketing*, 34(1), pp. 110–130.

ჯანმრთელობის დაზღვევის პრეტენზიების მართვის პრობლემები საქართველოში

თენგიზ ვერულავა

მედიცინის მეცნიერებათა დოქტორი, პროფესორი,
კავკასიის უნივერსიტეტის მედიცინისა და ჯანდაცვის მენეჯმენტის სკოლა,
საქართველო

სალომე ყურშუბაძე

ჯანდაცვის მენეჯმენტის მაგისტრი,
კავკასიის უნივერსიტეტის მედიცინისა და ჯანდაცვის მენეჯმენტის სკოლა,
საქართველო

აბსტრაქტი. სადაზღვევო ბაზარზე სამედიცინო ორგანიზაციის მიერ მოთხოვნილი თანხის კორექტირების შესწავლა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ინდუსტრიის სტაბილურობისა და მომხმარებლის კმაყოფილების უზრუნველსაყოფად. ნაშრომის მიზანია სადაზღვევო ბაზარზე კორექტირების პროცესის ანალიზი, ზარალების ეფექტურ მართვაზე მოქმედი ფაქტორების შესწავლა. თვისებრივი კვლევის მეთოდის ფარგლებში ჩატარდა ერთ-ერთი წამყვანი სადაზღვევო კომპანიისა და სამედიცინო ორგანიზაციების მენეჯერების სიღრმისეული ინტერვიუები ნახევრად სტრუქტურირებული კითხვარის მეშვეობით. ასევე, შესწავლილ იქნა სადაზღვევო ინდუსტრიის ზარალების კორექტირებების შესახებ 2020-2022 წლების სტატისტიკური მონაცემები. სამედიცინო დაწესებულების მიერ შესრულებული სამუშაოს ღირებულების კორექტირება ხდება სამი ძირითადი კრიტერიუმის მიხედვით: ანაზღაურება, ვადები და ფასდაკლება. კორექტირებისას გამოყოფენ შემდეგ პრობლემებს: ხელშეკრულების პირობების გაუთვალისწინებლობა, მისი პუნქტების უგულებელყოფა, მოუნესრიგებელი დოკუმენტაციის მინოდება, არაკეთილსინდისიერი გზით ანაზღაურების მოთხოვნა. კორექტირებების ყველაზე დიდი წილი მოდის ჰოსპიტლებზე, შემდეგ, ფარმაცევტულ კომპანიებზე, ამბულატორიულ კლინიკებსა და ბოლოს, სტომატოლოგიურ კლინიკებზე. მიუხედავად იმისა, რომ სამედიცინო ორგანიზაციისთვის და სადაზღვევო კომპანიისათვის მნიშვნელოვანია ადამიანის ჯანმრთელობა, მაინც, მათი მთავარი მიზანია შემოსავლების გაზრდა და სამომავლო მიზნებისთვის სწორი გადანაწილება, რადგან ორივე ბიზნეს ერთეულია. მნიშვნელოვანია, რომ პრობლემების აღმოსაფხვრელად მოხდეს სადაზღვევო კომპანიებისა და სამედიცინო დაწესებულებების პროგრამული ინტეგრირება, რაც შეამცირებს ვადებს, გაწეული არასაჭირო მომსახურების ჩატარების რისკსა და კორექტირებების გამომწვევ სხვა ფაქტორებს.

საკვანძო სიტყვები: დაზღვევა, ზარალების მართვა, მოთხოვნის კორექტირება, რევიზია.

შესავალი

სამედიცინო ბაზრის ერთ-ერთი აქტიური მონაწილეა სადაზღვევო კომპანია. სადაზღვევო ინდუსტრია უზრუნველყოფს ინდივიდებისა და ბიზნესის დაცვას სხვადასხვა რისკებისგან, როგორცაა უბედური შემთხვევები, ბუნებრივი კატასტროფები, ჯანმრთელობის გადაუდებელი შემთხვევები (Freund et al., 2013). [1]

სადაზღვევო სფეროს მართვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტი, სადაზღვევო ზარალების შეფასება და ანაზღაურების პროცესია. იგი გულისხმობს სადაზღვევო შემთხვევის დარეგულირებას, ზარალის შეფასებას და შესაბამისი კომპენსაციის განსაზღვრას (Irving et al., 2010). [2] ამ პროცესის განუყოფელი ნაწილია სამედიცინო ორგანიზაციის მიერ მოთხოვნილი თანხის კორექტირება. კორექტირების პროცესის ეფექტურობა მნიშვნელოვნად აისახება სადაზღვევო ინდუსტრიის უნარზე – შეასრულოს სახელშეკრულებო ვალდებულებები, შეინარჩუნოს მომხმარებელთა ნდობა და ხელი შეუწყოს ფინანსურ სტაბილურობას (Porter et al., 2022; [3] Sodzi-Tetty et al., 2012[4]). მოთხოვნების კორექტირება მოითხოვს დელიკატურ ბალანსს დამზღვევისა და მზღვეველთა ინტერესებს შორის, რაც უზრუნველყოფს სამართლიან ანგარიშსწორებას და თაღლითური ქმედებების თავიდან აცილებას (Mahlow & Wagner, 2016; [5] Bhat & Reuben, 2002[6]).

სადაზღვევო ბაზარზე სამედიცინო ორგანიზაციის მიერ მოთხოვნილი თანხის კორექტირების შესწავლა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ინდუსტრიის სტაბილურობისა და მომხმარებლის ინტერესების უზრუნველსაყოფად (Gowanit et al., 2016).[7] ამ მხრივ აქტუალურია კორექტირების პროცესში ჩართული სხვადასხვა მექანიზმებისა და მათი გავლენის შესწავლა სადაზღვევო ბაზრის საერთო ფუნქციონირებაზე. აღნიშნული მზღვეველებს საშუალებას აძლევს შეიმუშაონ ზარალების მართვის ეფექტიანი სტრატეგიები, გაამარტივონ ოპერაციები და შეამცირონ ფინანსური ზარალი. გამჭვირვალე და დროული კორექტირების პროცესი ხელს უწყობს დაზღვეულთა უფლებების დაცვას, აძლიერებს მათ ნდობას და უზრუნველყოფს სადა-

ზღვევო პრეტენზიებზე სწრაფ და ეფექტიან უკუკავშირს.

ნაშრომის მიზანია სადაზღვევო ბაზარზე კორექტირების პროცესში ჩართული სხვადასხვა მექანიზმების ანალიზი, ზარალების ეფექტიან მართვაზე მოქმედი ფაქტორების შესწავლა.

მეთოდოლოგია

ნაშრომის სპეციფიკიდან გამომდინარე, შერჩეული იქნა თვისებრივი კვლევის მეთოდი. კვლევაში მონაწილეობდა საქართველოს ბაზარზე მოქმედი ერთ-ერთი წამყვანი სადაზღვევო კომპანიისა და ქსელური სამედიცინო კლინიკების წარმომადგენლები. სადაზღვევო კომპანიაში გამოიკითხა სამედიცინო დეპარტამენტის პროვაიდერებთან ურთიერთობისა და ზარალების რეგულირების მენეჯერები. ქსელური სამედიცინო კლინიკებში გამოიკითხა სადაზღვევო კომპანიებთან ურთიერთობის დეპარტამენტის მენეჯერები.

კვლევის სპეციფიკურობიდან და საკითხის კონფიდენციალურობიდან გამომდინარე რესპოდენტთა რაოდენობა მწირია, თუმცა მიღებულმა ინფორმაციამ საშუალება მოგვცა, წარმოდგენა შეგვექმნა სადაზღვევო ბაზარზე არსებულ სიტუაციაზე.

თვისობრივი კვლევის ფარგლებში ჩატარდა სიღრმისეული ინტერვიუები ნახევრად სტრუქტურირებული კითხვარის მეშვეობით, რამაც საშუალება მოგვცა, მიგველო მაქსიმალურად დეტალური ინფორმაცია და გავგეანალიზებინა გამოვლენილი პრობლემები.

კვლევის პროცესში შესწავლილ იქნა ერთ-ერთი წამყვანი სადაზღვევო კომპანიის ზარალების კორექტირებების შესახებ 2020-2023 წლების სტატისტიკური მონაცემები.

ეთიკური საკითხები

კვლევის ჩატარებაზე თანხმობა მიღებულ იქნა კავკასიის უნივერსიტეტის ეთიკის საბჭოს მიერ (CAU No. 012/23). რესპოდენტები წინასწარ იყვნენ ინფორმირებული კვლევის მიზნების შესახებ. ასევე, ხაზგასმული იყო ორგანიზაციის კონფიდენციალურობის მკაცრად დაცვა და მათ მიერ მოწოდებული ინფორმაციის არაკეთილსინდისიერად გამოყენების

რისკის არარსებობა. რესპოდენტებს ნებისმიერ დროს შეეძლოთ კვლევაში მონაწილეობაზე უარი ეთქვათ ყოველგვარი მიზეზის დასახელების გარეშე. კვლევის ყველა მონაცემი იდენტიფიცირებული იყო ინდივიდუალური კოდებით. მონაცემები წარმოდგენილ იქნა პირადი იდენტიფიკაციის გარეშე.

სადაზღვევო ზარალების კორექტირებების შესახებ სტატისტიკური მონაცემებიდან და სადაზღვევო კომპანიის შიდა სამუშაო ფაილებიდან გადმოგზავნამდე მოხდა იმ ინფორმაციის ამოღება, რომელიც კვლევის პროცესში დაარღვევდა კონფიდენციალურობას. შესაბამისი ინფორმაციის ამოღებისთანავე აღნიშნული ფაილები განადგურდა.

შედეგები

2020-2022 წლების მონაცემებით, საქართველოს მასშტაბით არსებული კლინიკა/ჰოსპიტლების მიერ სადაზღვევო კომპანიებში წარმოდგენილი იქნა 1,282,472 ინდივიდუალური შემთხვევა, რომელთა ჯამური სრული ღირებულება განისაზღვრა 58,228,529,85 ლარით, აქედან კორექციას დაექვემდებარა 1,034,145,28 ლარი, რევიზიას დაექვემდებარა 216,058,09 ლარი, საბოლოოდ კი ანაზღაურებას დაექვემდებარებულმა თანხამ შეადგინა 56,946,692.03 ლარი.

2020 წლის მონაცემები მკვეთრად განხვავდება მომდევნო წლების მონაცემებისგან, რადგან კოვიდ პანდემიის გავლენა პირდაპირ აისახებოდა სადაზღვევო კომპანიების საქმიანობაზე. 2020 წელს შემთხვევათა რაოდენობა განისაზღვრა 298,192 ინდივიდუალური შემთხვევით, სამედიცინო დაწესებულებების მიერ წარმოდგენილი ანგარიშ-ფაქტურების სრულმა ღირებულებამ შეადგინა 9,958,950.72

ლარი, კორექციას დაექვემდებარა 135,421.21 ლარი, რევიზიას – 24,394.49 ლარი, საბოლოოდ კი ანაზღაურებულმა თანხამ შეადგინა 9,787,351.6 ლარი.

2021 წლის მონაცემების მიხედვით, სულ სამედიცინო დაწესებულებებში დაფიქსირდა 623,347 შემთხვევა, წარმოდგენილმა ღირებულებამ შეადგინა 20,826,752.42 ლარი, საიდანაც კორექცია შეადგენდა 382,517.83 ლარს, ხოლო რევიზია 51,726.76 ლარს, საბოლოოდ ასანაზღაურებელი თანხის ღირებულებამ შეადგინა 20,382,290.51 ლარი.

2022 წელს შემთხვევათა რაოდენობა განისაზღვრა 360,933 ინდივიდუალური შემთხვევით, სამედიცინო დაწესებულებების მიერ წარმოდგენილი ანგარიშ-ფაქტურების სრულმა ღირებულებამ შეადგინა 27,442,826.71 ლარი, კორექციას დაექვემდებარა 516,206.24 ლარი, რევიზიას – 139,936.84 ლარი, საბოლოოდ კი ანაზღაურებულმა თანხამ შეადგინა 26,777,049.92 ლარი. (იხ. ცხრილი 1)

ამ თანხების ძირითადი ნაწილი შედგება ჰოსპიტალური სერვისის მქონე დაწესებულებების შესრულებებისგან. თუ განვიხილავთ თითოეული ტიპის დაწესებულების მონაცემებს წლების მიხედვით, ვნახავთ, რომ 2020 წლის სრული წარმოდგენილი თანხის 56.92%-ს იკავებს ჰოსპიტალური დაწესებულებების ანგარიშ ფაქტურები, კორექტირების ნაწილში სრული თანხის 38.22%-ს იკავებს, რევიზიის შემთხვევაში კი 100%-ია. შესაბამისად, ანაზღაურებული თანხის 57.03%-ი გადარიცხულია ჰოსპიტლებში. ამბულატორიული დაწესებულებების შემთხვევაში ეს პროცენტები შემდეგნაირად ნაწილდება: ასანაზღაურებელად წარმოდგენილი თანხა სრული შესრულების 7.01%, კორექცია – 4.16%, რევიზია – 0%, ასანაზღაურებელი – 7.08%. სტომატოლოგიუ-

ცხრილი 1: სადაზღვევო კომპანიებისადმი მოთხოვნილი და დაკოხეჭიხებუდი თანხა, 2020-2022 წლები

	შემთხვევათა რაოდენობა	წარმოდგენილი სრული ღირებულება	კორექციას დაექვემდებარა	რევიზიას დაექვემდებარა	ანაზღაურებული თანხა
2020	298,192	9,958,950.72	135,421.21	24,394.49	9,787,351.6
2021	623,347	20,826,752.42	382,517.83	51,726.76	20,382,290.51
2022	360,933	27,442,826.71	516,206.24	139,936.84	26,777,049.92
ჯამი	1,282,472	58,228,529.85	1,034,145,28	216,058,09	56,946,692.03

ცხრილი 2: სადაზღვევო კომპანიებისადმი მოთხოვნილი და დაკოხეჭიხებული თანხები სამედიცინო მომსახურების გიპის მიხედვით, 2020-2022 წლები

	წარმოდგენილი სრული ღირებულება	კორექციას დაექვემდებარა	რევიზიას დაექვემდებარა	ანაზღაურებული თანხა
ჰოსპიტალი	31,206,172	380,413	30,133	30,768,049
ამბულატორია	6,139,702	36,496	10,908	6,091,923
სტომატოლოგია	3,936,683	26,661		3,906,336
ფარმაცია	16,945,971	590,573	175,016	16,180,382
ჯამი	58,228,529	1,034,145	216,058	56,946,692

რი კლინიკების შემთხვევაში: წარმოდგენილი თანხა – 7,75%, კორექცია 4.99%, ანაზღაურებული – 7.8%. ფარმაცევტული კომპანიების შემთხვევაში კი, წარმოდგენილი თანხა სრული თანხის 28.32%-ია, კორექცია – 52.64%, რევიზია – 0%, ანაზღაურებული – 28.09%.

2021 წლის შემთხვევაში ჰოსპიტლების მიერ წარმოდგენილი თანხა სრული თანხის 53.85%-ია, კორექცია – 39.74%, რევიზია – 8.21%, ანაზღაურებული – 54.21%. ამბულატორიების შემთხვევაში წარმოდგენილი შემთხვევები 9.30%-ია, კორექტირებული – 2.48%, რევიზია 21.09%, გადახდილი კი 9.49%. სტომატოლოგიის შემთხვევაში – წარმოდგენილი თანხა სრული ღირებულების 6.41%-ია, კორექტირებული – 2.25%, რევიზია – 0%, გადახდილი თანხა კი – 6.51%. რაც შეეხება ფარმაცევტულ კომპანიებს, ამ შემთხვევაში პროცენტები შემდეგნაირად გადანაწილდა: წარმოდგენილი თანხის ღირებულება – 30.45%, კორექტირებული თანხის ღირებულება – 60.50%, რევიზია – 70.70%, გადახდილი თანხა კი – 29.79%.

2022 წლის მონაცემებში ისევ ჰოსპიტალური სექტორია დომინანტი და სრული წარმოდგენილი თანხის 52.19% იკავებს, საიდანაც კორექტირება 34,22%-ია, რევიზია – 1.07%, ხოლო გადახდილია სრული თანხის 52,80%. ამბულატორიის შემთხვევაში პროცენტები შემდეგნაირად ნაწილდება: წარმოდგენი-

ლი თანხა სრულად წარმოდგენილი თანხის 12,77%-ია, კორექტირებული – 7.82%, რევიზია – 0%, ხოლო გადახდილი თანხა, სრულად გადახდილი თანხის 12.94%-ია. სტომატოლოგიური კლინიკების შემთხვევაში წარმოდგენილი ღირებულება 6.67%-ია, კორექტირებული – 2.19%, რევიზია – 0%, გადახდილი თანხა კი – 6.78%. ფარმაცევტული კომპანიების ნაწილში კი 28,37%, კორექცია – 55,77%, რევიზია – 98.93%, გადახდილი კი, სრულად ანაზღაურებული თანხის 27,48%. მიმდინარე 2023 წლის ექვსი თვის მონაცემების მიხედვით პოზიციები შეცვლილი არ არის, პირველ ადგილს ისევ ჰოსპიტალური დაწესებულებები იკავებენ, შემდეგ ფარმაცევტული კომპანიები, მათ მოყვება ამბულატორიული და ბოლოს – სტომატოლოგიური კლინიკები. (იხ. ცხიდი 2, ცხიდი 3)

თვისებრივი კვლევა

1. რატომ არის სადაზღვევო კომპანიისთვის მნიშვნელოვანი ჰყავდეს ბევრი პროვაიდერი კლინიკა?

I რესპოდენტი:

ახსებობს მხავადი მიზეზი, თუ ჩაგომ აჩის მნიშვნელოვანი სადაზღვევო კომპანიისთვის ჰყავდეს მხავადი პროვაიდერი კლინიკა:

ზრუნვაზე ხედმისაწვდომობის გაზიარება: პროვაიდერი კლინიკების მხავადფეხოვანი ქსელის

ცხრილი 3: კოხეჭიხების მიზეზები (დახებში) (2020-2022 წწ.)

ფასდაკლება	დაგვიანება	დოკუმენტაცია	სხვა	სულ კორექტირება
98,012	238,597	657,480	40,052	1,034,143
9.48 %	23.07%	63.58%	3.87%	100%

ახსებობა უზრუნველყოფს, რომ დაზღვეულებს ჰქონდეთ წვდომა ჯანდაცვის სერვისებისა და პროვაიდერების ფართო სპექტრზე. ეს საშუალებას აძლევს ინდივიდებს აიჩიონ კლინიკა, რომელიც საუკეთესოდ შეესაბამება მათ საჭიროებებს ადგილობრივი სპეციფიკისა და ხელმისაწვდომობის თვალსაზრისით.

მომხმარებელთა კმაყოფილების ზილა: სხვადასხვა პროვაიდერის კლინიკების შეთავაზებამ შეიძლება გამოიწვიოს მომხმარებელთა უფრო მაღალი კმაყოფილება. ხოლესაც დაზღვეულებს აქვთ აჩივანი და ადვილად პოულობენ კლინიკას, რომელიც აკმაყოფილებს მათ მოთხოვნებს, დაზღვეულები უფრო კმაყოფილი იქნებიან სადაზღვევო დაფაჩვით და მიღებული მომსახურების ხარისხით.

ქსელის ადეკვატურობა: მრავალი პროვაიდერი კლინიკის შენაჩივნება ხელს უწყობს ქსელის ადეკვატურობის უზრუნველყოფას. ეს ნიშნავს, რომ ხელმისაწვდომია საკმაოდ კლინიკები დაზღვეულის ჯანდაცვის საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად, ხაც ხელს უშლის დოქტორის ხანგრძლივ პეჩიოდს და აუმჯობესებს დროულ დახმარებას.

სახტოფექტუი სერვისები: პროვაიდერი კლინიკების ფართო ქსელის ახსებობა სადაზღვევო კომპანიებს საშუალებას აძლევს განსაზღვრონ უკეთესი ტაჩიფები და კონტაქტები ჯანდაცვის პროვაიდერებთან. ამან შეიძლება გამოიწვიოს ხაჩების დაზოგვა ხოგოჩ სადაზღვევო კომპანიისთვის, ასევე დაზღვეულთათვის, ხადგან კლინიკებმა შეიძლება შესთავაზონ ფასდაკლებული ტაჩიფები ან მონაწილეობა მიიღონ ხაჩების განაწილების ღონისძიებებში.

საეხთო ჯამში, ხამდენიმე პროვაიდერი კლინიკის ახსებობა თავის ქსელში საშუალებას აძლევს სადაზღვევო კომპანიას შესთავაზოს ჯანდაცვის ვაჩიანტების ფართო სპექტრი, გაზაჩდოს მომხმარებელთა კმაყოფილება, უზრუნველყოს ქსელის ადეკვატურობა.

II რესპოდენტი:

სადაზღვევო კომპანია აჩის ფინანსური რეგანიზაცია, ხომდისთვისაც, პიჩვედ ჩიგში, უპიჩაგესია დაზღვეულთა ხოდენობა და მათ მიეჩ დაწესებული ფინანსური დიმიტების გამოყენება. ბევჩი პროვაიდერის ახსებობა სადაზღვევო კომპანიას აძლევს ბევჩ ბენეფიტს, პიჩვედ ჩიგში კი, – დაფინანსების ვადების კონტროლის საშუალებას, ანუ ზაჩარის გადავადების შესაძ-

ლებლობა გიჩნდება, ხადგან თუ დაზღვეული მიდის აჩაპროვაიდერი კლინიკაში, ამ შემთხვევაში სადაზღვევოს თანხა ასანაზღაურებელი აქვს იმ მომენტშივე, ხოცა დაზღვეული გადმოგზავნის დოკუმენტაციას. მაგჩამ თუ ის მივა პროვაიდერი კლინიკაში, ამ შემთხვევაში ხდება ფინანსების გადავება, ხადგან კომპანიას ხელშეკრულებით განსაზღვრული აქვს ვადები, ამ შესხულების დასამუშავებლად. შესაბამისად თანხის ანაზღაურება გიწევს აჩა მომსახურების მომენტშივე, აჩამედ ეხთი-რჩი თვის ფაჩგლებში. მეოჩე ჩიგში, ხაც უფრო მეტი პროვაიდერი ყავს სადაზღვევო კომპანიას მით უფრო მეტი დაზღვეულის მოთხოვნებს აკმაყოფილებს.

III რესპოდენტი:

ბევჩი პროვაიდერი კლინიკა გვადევს საშუალებს, დაზღვეულებს შევთავაზოთ აჩივანი, ხოგოჩ სხვადასხვა პროფიდის, ასევე, მომსახურების ხარისხის და გეოგრაფიული ხელმისაწვდომობის კუთხით.

2. რა კრიტერიუმების გათვალისწინებით ადგენენ სადაზღვევო კომპანიები პროვაიდერულ კონტრაქტს სამედიცინო დანესებულებებთან?

I რესპოდენტი:

სადაზღვევო კომპანიები აფოჩმებენ პროვაიდერის კონტრაქტებს სამედიცინო დაწესებულებებთან ხამდენიმე კრიტერიუმზე დაყჩნობით, ხომდებიც შეიძლება განსხვავებოდეს კონკრეტული კომპანიისა და მისი მიზნების მიხედვით. მაგჩამ ახსებობს ხამდენიმე საეხთო კრიტერიუმში, ხომდესაც სადაზღვევო კომპანიები ითვარისწინებენ პროვაიდერის კონტრაქტების გაფოჩმებისას. უპიჩვედესად, სადაზღვევო კომპანიები აფასებენ, შეუძლია თუ აჩა სამედიცინო დაწესებულებას დააკმაყოფილოს მათი დაზღვეულის ჯანდაცვის საჭიროებები გეოგრაფიული დაფაჩვის და სერვისების მიწოდების შესაძლებლობების თვალსაზრისით. მათი მიზანია უზრუნველყონ, ხომ მათი ქსელი მოიცავდეს პროვაიდერთა საკმაოდ ხოდენობას და მრავალფეროვნებას ყოვლისმომცვერი მომსახურების შეთავაზებისთვის. სადაზღვევო კომპანიები აფასებენ სამედიცინო დაწესებულებების მიეჩ გაწეული მომსახურების ხარისხს. ეს შეფასება შეიძლება მოიცავდეს ისეთ ფაქტორებს, ხოგოჩიცაა სამედიცინო დაწესებულების აკრედიტაცია, სერტიფიკატი, პაცი-

ენგის მკუხნადობის შედეგები, პაციენტების კმაყოფილების გამოკითხვები და მახეგუდრიხებულ სტანდარტებთან შესაბამისობა. მზღვევლებს უჩვენიათ პაჩტნიოხობა იმ სამედიცინო ოჩგანიზაციებთან, ომდებიც იცავენ მაღალი ხაჩისხის სტანდარტებს.

3. ძირითადი მიზეზები, რის გამოც ხდება წარმოდგენილი თანხის კორექტირება

I რესპოდენტი:

სამედიცინო დაწესებულების მიეჩ წაჩმოდგენილი თანხის კოჩექტირების ძიჩითადი მიზეზებია უჩგენტუდ შემთხვევებში მზღვევედისთვის შეტყობინების გადაცემის გამოჩრენა ან აჩასწოჩად დატოვებული შეტყობინება, ფასდაკლების გამო კოჩექტირება.

III რესპოდენტი:

სამედიცინო დაწესებულების მიეჩ წაჩმოდგენილი თანხის კოჩექტირების ძიჩითადი მიზეზებია აჩასხუდი დოკუმენტაციის წაჩმოდგენა, აჩავადილუჩი მიმაჩთვით მომსახუჩების გაწევა, პიჩადობის დოკუმენტაციის გამოჩრენა, დიავნობთან შეუსაბამობა, დაზღვეუდის ოჩკოსპიტადიზაცია ეჩთი სამედიცინო დაწესებულებიდან მეოჩეში მოხვედჩისას დჩოის მოკლე პეჩიოდში და სხვ.

4. დაკორექტირების შემდეგ ანაზღაურების დროში განუღვის მიზეზები

I რესპოდენტი:

იქიდან გამომდინაჩე, ომ სამედიცინო დაწესებულებას სუჩს დჩოუდად მიიღოს ანაზღაურება და ხედშეკულებით დადგენილ ვადებში მოახდინოს ოჩევიჩება, მის ინტეჩეხებშია სადაზღვევო კომპანიას დჩოუდად გასცეს დასაბუთებული პასუხი. სამედიცინო დაწესებულების მიეჩ კოჩექტირების საპასუხოდ წაჩდგენილი აჩგუმენტის შემდეგ შეიძლება მოხდეს მზღვევედის მიეჩ პოცესის დჩოში გაწედვა, ომ გაახანგჩდღივოს ანაზღაურების პეჩიოდი. შესაძლოა პობდემუჩი თანხების გადაჩიცხვა გაიწედოს ოჩი, სამი თვის ან უფჩო მეტი ხნის განმავდობაში.

II რესპოდენტი:

თუ კოჩექტირების დეგადებში გაჩკვევა და შეთანხმება ვეჩ მოხდა, მაშინ პობდემის აღმოფხვჩაში ეჩთვება აუდიტოჩუდი სამსახუჩი და ადვიდზე ცდილობენ სამედიცინო ისტოჩიის შესწავლას. დამამტკიცებელი საბუთების მოპოვების შემდეგაც თუ ვეჩ შეძდეს მხაჩეებ-

მა შეთანხმება, მაშინ საკითხი გადადის იუჩი-დიუდ დეპაჩტამენტში და შემდეგ უმაღდეს სასამაჩთლოში ხდება შემთხვევების განხილვა.

5. შესრულების წარდგენის და ვადების დარღვევის შემთხვევაში სადაზღვევო კომპანიის და სამედიცინო დაწესებულების ქცევა

I რესპოდენტი:

სადაზღვევო კომპანიას უფდება აქვს აჩ ჩაიბაჩოს სამედიცინო დაწესებულების მიეჩ წაჩმოდგენილი დოკუმენტაცია, თუ ის ცდება ხედშეკულებით გათვადისწინებულ ვადებს. სადაზღვევო კომპანიის მხიდან ანაზღაურების დაგვიანების შემთხვევაში სამედიცინო დაწესებულება უფდება მოსიღია გამოითხოვს ინფოჩმაციას ამის თაობაზე, მოითხოვოს ანგაჩიშგება და სუჩვიდის შემთხვევაში შეწყვიტოს სადაზღვევო კომპანიასთან დადებული ხედშეკულება.

6. რამდენად ხშირად ირღვევა ხელშეკრულების პირობები?

I რესპოდენტი:

ხედშეკულების პირობების დაჩღვევის ნებისმიეჩი შემთხვევა მკვეთჩად აისახება სამედიცინო დაწესებულების და სადაზღვევო კომპანიების უჩთიეჩთაზე, ამიტომ ოჩივე მხაჩე ცდილობს თითოეუდი ნაბიტი აცნობოს ეჩთმანეთს, მაგჩამ მაინც თუ მოხდა მსგავსი ჩამ, ამ დჩოს ოჩივე მხაჩე ცდილობს გაითვადისწინოს თითოეუდის მნიშვნელობა.

II რესპოდენტი:

საკმაოდ ხშიჩია, ოჩი კონტოდიც ხდება უშუადოდ მუშაობის პოცესში აღმოჩენილი შემთხვევებიდან გამომდინაჩე, აჩ იცავენ წინასწაჩ შეთანხმებულ ვადებს, ფასებს.

III რესპოდენტი:

ხშიჩია, თუმცა ოთუდია ზედმიწევნით დაიცვა ხედშეკულების პირობები, ოდესაც პოვადიეჩი კლინიკა პოპუდაჩობით საჩგებდოს დაზღვეულებში.

7. როგორია წარმოდგენილი დოკუმენტაციის დაკორექტირების ძირითადი მიზეზები?

II რესპოდენტი:

სამედიცინო დაწესებულებების წაჩმოდგენილი დოკუმენტაციის კოჩექტირების მიზეზები მჩავადგვაჩია, თუმცა ძიჩითადად გამოწვეუდია აჩასხუდყოფილი დოკუმენტაციის, შეუსაბამო

დიაგნოზების, დუბლირებული მონაცემების მოწოდების, ვადების დახლვევის გამო.

III რესპოდენტი:

კოხეჭიხების მიზების პოვნა ძალიან მაჩვივია, თუმცა, ხოცა ადამიანს უშდება, საშუალებას ვაძღვევთ წახმოგვიდგინოს შესწოხებული დოკუმენტაცია.

8. რამდენად ხშირია რევიზიის შემთხვევა?

III რესპოდენტი:

ხოდესაც სადაზღვევო კომპანიის ხომედიმე თანამშრომელს უჩნდება კითხვები და ეჭვი ეპაჩება წახმოდგენილ დოკუმენტაციაში, ჩნდება ხევიზიის საჭიხოება და კდინიკაში გზავნის აუდიტოხებს.

დისკუსია

სადაზღვევო კომპანიები, რომელთაც აქვთ საკუთარი სამედიცინო დაწესებულება, მათ მიერ დაქირავებულ ოჯახის ექიმებს მიუთითებენ, ზოგ შემთხვევაში, ავალდებულებენ დაზღვეულთა მიმართვას მათ სამედიცინო ორგანიზაციებში, რითაც ცდილობენ თავიდან აირიდონ ზედმეტი ხარჯები. ასეთ შემთხვევებში ნაკლებად ხდება წარმოდგენილი დოკუმენტაციის დაკორექტირება სხვადასხვა დარღვევების გამო.

მეორე მხრივ, სადაზღვევო კომპანიები, რომელთაც არ აქვთ საკუთარი სამედიცინო დაწესებულება, ხელშეკრულებას აფორმებენ სხვადასხვა სამედიცინო დაწესებულებასთან, მათი დაზღვეულებისთვის შეუფერხებელი მომსახურების მიწოდებისთვის. ამ შემთხვევაში, სადაზღვევო კომპანიები ოჯახის ექიმებს არ მიუთითებენ დაზღვეულთა მიმართვას რომელიმე სამედიცინო ორგანიზაციაში. თუმცა, სადაზღვევო კომპანიები დაზღვეულებს მუდმივად აწვდიან ინფორმაციას კლინიკების სანოლების დატვირთვის შესახებ და ცდილობენ შესთავაზონ მაღალი ხარისხის სამედიცინო მომსახურება, რათა არ წარმოიქმნას პრობლემები, რაც გაზრდის დაზღვეულთა უკმაყოფილებას.

ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ სამედიცინო დაწესებულება კისრულობს ვალდებულებას, ხელშეკრულებით განსაზღვრული პირობების დაცვით უზრუნველყოს მზღვეველის მიერ დაზღვეული პირები სამედიცინო

მომსახურებით. თავის მხრივ, მზღვეველი კისრულობს ვალდებულებას, დროულად და სრულად გადაუხადოს სამედიცინო დაწესებულებას განუული სამედიცინო მომსახურების ღირებულება შესაბამისი პოლისით განსაზღვრული დაფარვების/ლიმიტებისა და ამ ხელშეკრულების დანართებით გათვალისწინებული სამედიცინო მომსახურების ტარიფების შესაბამისად. სამედიცინო დაწესებულებასა და სადაზღვევო ორგანიზაციას შორის დადებული ხელშეკრულება წარმოადგენს ბერკეტს, რომლის მიხედვითაც გეგმავენ ურთიერთობას მინიმუმ ერთი წლის განმავლობაში. თუ თანამშრომლობა სტაბილურად მიმდინარეობს და არცერთი მხარის მიერ არ ხდება სერიოზული დარღვევა, შემდეგ წლებში ხელშეკრულება გრძელდება შეთანხმების საფუძველზე, იდენტური პირობებით, მანამ სანამ ძირეულად არ გახდება საჭირო ხელშეკრულების პუნქტების ჩასწორება.

ხელშეკრულება მოიცავს ორივე მხარის უფლება-მოვალეობებს, რაც თავისთავად გულისხმობს, რომ მასში მნიშვნელოვანი როლი უკავია შესრულებული სამუშაოს წარდგენისა თუ დამუშავების ვადებს, ანაზღაურების დეტალებსა და ფასებს. სამედიცინო დაწესებულება იღებს ვალდებულებას – სათანადო მომსახურება გაუწიოს დაზღვეულს, თუმცა თუ ადგილი ექნება მცდარ სამედიცინო ქმედებას, საანგარიშგებო დოკუმენტაციის არასრულყოფილად წარმოდგენას, პაციენტის კლინიკაში შესვლისას ან არაუგვიანეს 24 საათში მზღვეველისთვის ინფორმაციის მიწოდებლობას, შეთანხმებული ლიმიტებისა და ტარიფების გაუთვალისწინებლობას, გართულების შემთხვევაში, დაზღვეულის შეთანხმებულ დროზე მეტი ხნით დაყოვნებას და სხვა დეტალებს, ამ შემთხვევაში სადაზღვევო კომპანია იტოვებს უფლებას ადგილზევე შეამოწმოს დამდგარი ზარალის სამართლიანობა, ან გამოითხოვოს ყველა საჭირო დოკუმენტაცია, რათა დარწმუნდეს შემთხვევის ავთენტურობაში. სადაზღვევო კომპანია იღებს ვალდებულებებს, რომ მიანოდოს სამედიცინო დაწესებულებას ინფორმაცია დაზღვეულის დარჩენილი ლიმიტების, დაფარვის მოცულობისა და დამდგარ შემთხვევის ანაზღაურების ან არანაზღაურების შესახებ ახსნა-განმარტება.

სამედიცინო დაწესებულებისათვის მთავარია შემოსავლების გაზრდა და სწორი ბიუჯეტირება. მათი მიზანია შემოსავლების მაქსიმალურად აკუმულირება და სამომავლო მიზნებისთვის სწორი გადანაწილება. სამედიცინო დაწესებულებების დაფინანსება ხორციელდება საყოველთაო ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამით და კერძო სადაზღვევო კომპანიებისგან მიღებული თანხებით.

სამედიცინო დაწესებულების მიერ შესრულებული სამუშაოს ღირებულების კორექტირება ხდება სამი ძირითადი კრიტერიუმის მიხედვით: ანაზღაურება, ვადები და ფასდაკლება.

ანაზღაურება

სამედიცინო დაწესებულების და სადაზღვევო კომპანიას შორის ხარისხიან თანამშრომლობაზე მნიშვნელოვნად ზემოქმედებს ანაზღაურება. თუ რომელიმე მხარე უკმაყოფილოა ანაზღაურების საკითხით, ეს პირდაპირ აისახება მათ ურთიერთობაზე. როდესაც სამედიცინო დაწესებულება არ უწევს შესაბამის, ხარისხიან მომსახურებას კონკრეტულ დაზღვეულს, ეს ნეგატიურ გავლენას ახდენს სადაზღვევო კომპანიაზე.

როდესაც სამედიცინო დაწესებულების მიერ სადაზღვევო კომპანიისთვის ანაზღაურების არასმართლიანად მოთხოვნის შემთხვევები ხშირია, სადაზღვევო კომპანია ცდილობს თავისი დაზღვეულების გადამისამართებას სხვა მისთვის მისაღებ სამედიცინო დაწესებულებაში. მზღვეველის მიერ სამედიცინო ხარჯების ანაზღაურება ხორციელდება ხელშეკრულებით განსაზღვრული ტარიფების შესაბამისად. სამედიცინო დაწესებულება მომსახურებებზე მზღვეველის სასარგებლოდ ავრცელებს ფასდაკლებებს და ეს ფასდაკლება გაანგარიშდება შესრულების სრული ღირებულებიდან. ანაზღაურება მოიცავს რამდენიმე ეტაპს:

1. საანგარიშგებო თვის დასრულების შემდეგ მზღვეველს წარედგინება იმ დაზღვეულების ყველა საჭირო დოკუმენტაცია, რომლებმაც კონკრეტულ თვეში მიიღეს მომსახურება და ასევე, შესაბამისი თვის ჯამური ანგარიში.
2. ფორმდება მიღება-ჩაბარების აქტი, რომელიც ორივე მხარისთვის წარმო-

ადგენს ვალდებულების საბუთს და აქედან გამომდინარე, ხდება ანგარიშწორება. ამ საბუთის მიხედვით მიწოდებული დოკუმენტაციის დაკარგვის ან შემთხვევით განადგურების შემთხვევაში, სამედიცინო დაწესებულება თავისუფლდება ვალდებულებისგან და სადაზღვევო კომპანიას უწევს სრულად აანაზღაუროს შემთხვევა.

3. მიღება-ჩაბარების აქტის გაფორმებიდან ხელშეკრულებით განსაზღვრული ვადის ამონურვამდე სადაზღვევო კომპანია ამუშავებს წარდგენილი შესრულებული სამუშაოს რეესტრს და დოკუმენტაციას, გამოითხოვს გამორჩენილ საბუთებს და შემდეგ უკვე ახორციელებს თანხის გადარიცხვას სამედიცინო დაწესებულებისთვის.
4. თუ დამუშავების ვადის ამონურვამდე სამედიცინო დაწესებულება წერილობით შეატყობინებს სადაზღვევო კომპანიას გამორჩენილი შემთხვევების შესახებ, ამ შემთხვევაშიც, მზღვეველი ვალდებულია მიიღოს დაგვიანებით წარდგენილი შესრულება, დაამუშაოს და მოახდინოს ანაზღაურება.
5. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ამ ორ დაწესებულებას შორის ურთიერთანამშრომლობა მიმდინარეობს სპეციალურად შეთანხმებული ფასების მიხედვით. სამედიცინო დაწესებულებას ფასების შეცვლის უფლება აქვს და თუ დროულად აცნობა მზღვეველს ამის შესახებ, მაშინ დამუშავების პროცესიც ახალი ფასების მიხედვით წარიმართება, მაგრამ თუ ამის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება დროულად არ მოხდა და მხოლოდ დამუშავების პროცესში გახდა მზღვეველისთვის ცნობილი, ამ შემთხვევაში სადაზღვევო კომპანია იტოვებს უფლებას, დოკუმენტაცია დამუშავდეს ძველი ტარიფის მიხედვით.

ვადები

სამედიცინო დოკუმენტაციის დამუშავების ვადები განსაზღვრულია ხელშეკრულებით. ხელშეკრულების პირობების თანახმად,

დამუშავების პროცესის ვადები ძირითადად განსაზღვრულია 30 კალენდარული დღით. სამედიცინო დაწესებულების მიერ დაზღვეულის პირადობის დამადასტურებელი მოწმობა, ანგარიშ-ფაქტურა, კალკულაცია ფორმა #IV-100/ა, შეტყობინება, შესაბამისი უფლებამოსილი პირის ხელმოწერითა და დაწესებულების ბეჭდით დამოწმებული, წარდგენილი უნდა იყოს საანგარიშგებო პერიოდის დასრულებიდან მომდევნო თვის 10 რიცხვამდე. დოკუმენტაციის მიღებიდან კი, მზღვეველს აქვს 20 სამუშაო დღე დოკუმენტაციის დასამუშავებლად, შემდეგ კი ისევ 10 დღე, რომ მოახდინოს ანგარიშსწორება. დამუშავებისთვის განკუთვნილი 20 დღის განმავლობაში სამედიცინო დაწესებულებას წერილობით უნდა ეცნობოს არასრულად წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შესახებ და უფლება მიეცეს შეტყობინების მიღებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში გამოასწოროს ხარვეზი და გადააგზავნოს საჭირო დოკუმენტაცია. მსგავსი შემთხვევების ასანაზღაურებლად კი სადაზღვევო კომპანიას ეძლევა საშუალოდ 15 სამუშაო დღე თანხის ასანაზღაურებლად. რაც შეეხება დაკორექტირებულ შემთხვევებს, მათი დამუშავების ვადების სტანდარტიზაცია შეუძლებელია, რადგან თითოეული შემთხვევა არის ინდივიდუალური, საჭიროებს ინდივიდუალურ გამოკვლევას და ხშირ შემთხვევაში, საკითხი მიდის სასამართლომდე, რაც გულისხმობს, რომ ანაზღაურების საკითხი შესაძლოა გაიწელოს ერთ, ორ ან მეტ თვეზე, თუნდაც წელზე.

ფასდაკლება

სამედიცინო დაწესებულებასა და სადაზღვევო კომპანიას შორის ურთიერთობის საწყის ეტაპზე სამედიცინო დაწესებულება სადაზღვევო კომპანიას აწვდის თითოეული მომსახურების ფასს. შემდეგ ეტაპზე ხდება ორივე მხარისთვის მისაღები ფასის შეთანხმება, შესაბამისად, სამედიცინო დაწესებულების შიდა სტანდარტის ფასი ხშირ შემთხვევაში კორექტირდება მზღვეველთან შეთანხმებით და დგინდება ფასთა ჩამონათვალი (ე.წ. price list). სამედიცინო დაწესებულება ამ შემთხვევაში შესაბამისი

კონტრაქტით ფასდაკლებას ავრცელებს სადაზღვევო კომპანიაზე, ან ქმნის ცალკე ფასთა ჩამონათვალს მისთვის. რიგ შემთხვევებში, სამედიცინო დაწესებულებას უფლება აქვს შეცვალოს ფასები, მაგრამ ხელშეკრულებით განსაზღვრული ფასდაკლების პროცენტი უცვლელი რჩება.

კორექტირებისა და ფასდაკლების კავშირს თუ განვიხილავთ, მთავარ პრობლემად ფასების ცვლილების შესახებ ინფორმაციის მიუწოდებლობა გამოვლინდება. ხშირად სამედიცინო დაწესებულება დროულად არ აწვდის სადაზღვევო კომპანიას ინფორმაციას ფასების ცვლილების შესახებ. ამ დროს სადაზღვევო კომპანია სამედიცინო დაწესებულების მიერ წარმოდგენილ შესრულებულ სამუშაოს ძველი ფასით ანაზღაურებს. აღსანიშნავია, რომ ფასდაკლება მოქმედებს მხოლოდ მიმართვით და არა თვითდინებით მიღებული პაციენტის შემთხვევაში. ამ შემთხვევაში მზღვეველს წარმოექმნება ვალდებულება – დაზღვეულს თანხა აუნაზღაუროს შიდა სტანდარტით დადგენილი ფასის მიხედვით და არა მისთვის სპეციალური ფასის ფარგლებში.

დასკვნა

კვლევის მიზანი იყო, დაგვედგინა სადაზღვევო კომპანიებსა და სამედიცინო დაწესებულებებს შორის ურთიერთობის პროცესში წარმოქმნილი ძირითადი პრობლემები, რაც ხშირ შემთხვევაში ხდება კორექტირების მიზეზი. ბოლო წლებში გამოიკვეთა სადაზღვევო კომპანიებსა და საავადმყოფოებს შორის ურთიერთობის პრობლემები. სადაო საკითხები დაკავშირებულია სხვადასხვა ფაქტორთან, მათ შორისაა: ჭანდაცვის ხარჯების ზრდა, ანაზღაურების შესახებ დავების წარმართვა და სადაზღვევო პოლისების სირთულე. ამ გამოწვევებმა გაართულა პარტნიორობა მზღვევლებსა და სამედიცინო დაწესებულებებს შორის, რამაც გამოიწვია ნდობის შემცირება.

ერთ-ერთი მთავარ პრობლემად რჩება ანაზღაურების ტარიფებთან დაკავშირებული უთანხმოება. ხარჯების შესამცირებლად სადაზღვევო კომპანიები ხშირად აწარმოებენ მოლაპარაკებებს დაბალ ტარიფებზე, ხოლო

საავადმყოფოები ცდილობენ სამართლიანი კომპენსაციის მიღებას, რათა ადეკვატურად დაფარონ თავიანთი ხარჯები. მსგავსი სახის უთანხმოებები იწვევს საავადმყოფოებზე მძიმე ფინანსურ დარტყმას, როდესაც სამედიცინო ორგანიზაცია იძულებული ხდება პაციენტების სამედიცინო მომსახურება აწარმოოს შეზღუდული რესურსებისა და შესაძლებლობების ფარგლებში.

გარდა ამისა, სადაზღვევო კომპანიებს აქვთ უპირატესობა – შეავინროვონ დაზღვეულებისთვის არეალი, პროვაიდერთა სიიდან ამოიღონ გარკვეული საავადმყოფოები, რაც ზღუდავს პაციენტების უფლებას სამედიცინო მომსახურება მიიღონ მათთვის სასურველ დაწესებულებაში. ერთ-ერთი პრობლემური საკითხია სადაზღვევო პოლისების რთული და დამაბნეველი ბუნება. დაზღვეულებს ხშირად უჭირთ მათი დაფარვის ლიმიტების გაგება, რაც იწვევს მოულოდნელ ხარჯებს და სადაო საკითხი ხდება. საავადმყოფოები ცდილობენ ამ რთულ სქემას მოერგონ და მოითხოვონ დაფინანსება, რაც იწვევს ანაზღაურების დაგვიანებას და ზრდის სამედიცინო დაწესებულების ადმინისტრაციულ ხარჯებს. ეს გამოწვევები ქმნის შეუსაბამო გარემოს მონაწილე მხარეებისთვის და ხელს უწყობს ურთიერთობების დაძაბვას. ამ პრობლემების გადასაჭრელად, მნიშვნელოვანია ერთობლივი ძალისხმევა. სადაზღვევო კომპანიებსა და საავადმყოფოებს შორის გაუმჯობესებულმა კომუნიკაციამ და გამჭვირვალობამ შეიძლება ხელი შეუწყოს ნდობის ჩამოყალიბებას და უფრო კორპორატიული გარემოს შექმნას. კონფლიქტების გადასაჭრელად აუცილებელია ღია დიალოგში ჩართვა, მონაცემების გაზიარება და მკაფიო მოლოდინების ჩამოყალიბება ანაზღაურების განაკვეთებთან და დაფარვის პოლიტიკასთან დაკავშირებით. გარდა ამისა, ორივე მხარემ უნდა იმუშაოს მარეგულირებელი წესების ფარგლებში, რომლებიც უზრუნველყოფენ ანაზღაურების სამართლიან განაკვეთებს და სტანდარტიზებულ სადაზღვევო პოლისებს. ასეთ ზომებს შეუძლია შეამციროს უთანასწორობა სადაზღვევო კომპანიებსა და საავადმყოფოებს შორის.

საქართველოში სადაზღვევო კომპანიებსა და საავადმყოფოებს შორის ურთიერთობის პრობლემები მოითხოვს მრავალმხრივ მიდგომას, რომელიც მოიცავს თანამშრომ-

ლობას, გამჭვირვალობას და მარეგულირებელ რეფორმებს. ამ გამოწვევების ძირეული მიზეზების მოგვარებით და თანამშრომლობის სულისკვეთებით, შესაძლებელია უფრო მდგრადი და პაციენტზე ორიენტირებული ჯანდაცვის სისტემის შექმნა.

რეკომენდაციები

ჩატარებული კვლევის საფუძველზე, სამედიცინო დაწესებულებებისა და სადაზღვევო კომპანიებს შორის კორექტირების მინიმალურ დონემდე დასაყვანად შესაძლოა გაიცეს შემდეგი სახის რეკომენდაციები:

1. დაინერგოს ინტეგრირებული პროგრამები, სადაც ორივე მხარე მიმდინარე პროცესში გააკონტროლებს დაზღვეულის მიმართვებს, ლიმიტებს, დიაგნოზებსა და მკურნალობის მეთოდის შესაბამისობას.
2. მიზანშეწონილია ადმინისტრაციული და სამედიცინო პერსონალის ტრენინგების ხელშეწყობა, მზღვეველის და სამედიცინო ორგანიზაციის პრიორიტეტების, თავისებურებებისა და თანამშრომლობის სპეციფიკის გათვალისწინებით.
3. სამედიცინო დაწესებულების ყველაზე ხშირად დაკორექტირებული შემთხვევების მუდმივი სიღრმისეული კვლევა, მიზეზებისა და მათი გადაჭრის გზების საპოვნელად.
4. მონაცემების სიჭარბიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილია ხელოვნური ინტელექტის გამოყენების მეთოდების დანერგვა, რათა ზედმეტი ძალისხმეების გარეშე მოხდეს დაკორექტირებული ქეისების ანალიზი.
5. სადაზღვევო კომპანიებსა და სამედიცინო დაწესებულებებს შორის დადებულ ხელშეკრულებებს უნდა დაემატოს პუნქტი მომხმარებელთა კმაყოფილების შესახებ. ანაზღაურების დროს გათვალისწინებული უნდა იყოს თითოეული პაციენტისგან მიღებული უკუკავშირი. მსგავსი ჩანაწერი მკვეთრად გაზრდის მომხმარებელთა კმაყოფილების ხარისხს.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. Freund, T., Gondan, M., Rochon, J., ... Wensing, M., Szecsenyi, J. (2013). Comparison of physician referral and insurance claims data-based risk prediction as approaches to identify patients for care management in primary care: An observational study. *BMC Family Practice*, pp. 14, 157.
2. Irving, A., Prager, A., Standley, C. A. (2010). customizable plan for effective claims management. *J Healthc Risk Manag*, 30 (2).
3. Porter, C.N., Taylor, R., Harvey, A.C. (2022). Applying the asymmetric information management technique to insurance claims. *Applied Cognitive Psychology*, 36 (3), pp. 602–611.
4. Sodzi-Tettey, S., Aikins, M., Awoonor-Williams, J.K., Agyepong, I.A. (2012). Challenges in provider payment under the Ghana National Health Insurance Scheme: a case study of claims management in two districts. *Ghana medical journal*, 46(4), pp. 189–199.
5. Mahlow, N., Wagner, J. (2016). Evolution of Strategic Levers in Insurance Claims Management: An Industry Survey. *Risk Management and Insurance Review*, 19(2), pp.197–223;
6. Bhat, R., Reuben, E.B. (2002). Management of claims and reimbursements: The case of Medclaim insurance policy. *Vikalpa*, 27(4), pp. 15–28.
7. Gowanit, C., Thawesaengkulthai, N., Sophatsathit, P., Chaiyawat, T. (2016). Mobile claim management adoption in emerging insurance markets: An exploratory study in Thailand. *International Journal of Bank Marketing*, 34(1), pp. 110–130.

**გლობალიზაციის სოციალურ -
ეკონომიკური განვითარების
ტენდენციები**

**SOCIAL-ECONOMIC DEVELOPMENT
TENDENCIES OF GLOBALIZATION**

JEL Classification: F21; F43; G24

<https://doi.org/10.35945/gb.2023.16.004>

FDI, FDI'S IMPACT ON ECONOMIC GROWTH AND THE INVESTMENT ENVIRONMENT IN GEORGIA

SHORENA PHARJIANI

Ph.D. in Economics,
Associate Professor, Sulkhan-Saba Orbeliani University, Georgia

ABSTRACT. With its open policy towards foreign investment flows, Georgia was one of the first countries in the post-Soviet space. From the day of gaining independence, FDI has become the most important indicator of the country, and the assessment of the volume of foreign investment flows carried out in the country, statically or dynamically, has not lost its relevance to this day. The present article explores the volume of foreign direct investments made in Georgia, in dynamic. From the total indicators, the largest investor countries are identified in terms of geography. In 2013-2022, the structure of FDI is expanded according to components and the percentage distribution of share capital, reinvestments and debt obligations from the total indicators is highlighted. The impact of FDI on economic growth indicators has been determined using correlation regression analysis. The article also provides global figures for foreign direct investment, including countries receiving the largest FDI flows. In dynamics, Georgia's sovereign credit ratings, evaluated by the leading rating companies, are presented to assess the investment environment. Statistical observation, collection-grouping and analysis techniques and methods are used in the research process.

KEYWORDS: FOREIGN DIRECT INVESTMENT, ECONOMIC GROWTH, SOVEREIGN CREDIT RATING

INTRODUCTION

In recent decades, globalization trends have significantly increased the mobility of investment capital worldwide. Therefore, foreign direct investment (FDI) flows have increased, and their impact on economic growth indicators has become complex. From the different evidence, the connection between FDI and economic growth is mixed. Some empirical investigations confirm the positive productivity effect. However, others find a negative or no productivity effect. It should be mentioned that for the developed countries, there are positive and significant spillover effects. For the developing countries, results are more mixed (Pharjiani, Sh. 2015). [1]

Policymakers in both emerging and advanced economies agree that FDI is a critical component of a successful development strategy. The European Commission, for example, states that Foreign Direct Investment is a driver of competitiveness and economic development. Similarly, during the COVID-19 pandemic, the World Bank regarded FDI as critical to crisis recovery. The enthusiasm of policymakers stands in stark contrast to academic literature. A Google Scholar search for publications with titles that include the phrases FDI, and economic growth or Foreign Direct Investment and growth finds almost 5000 papers. Many of these have received tens of thousands of citations. While there are a few papers that find a positive link between FDI and economic growth,

there is now a consensus that FDI flows alone are not enough. That complementary inputs such as human capital (Borensztein et al. 1998) [2] and financial depth (Alfaro et al. 2004 and Alfaro et al. 2010) [3-4] play a central role in the link between FDI and economic growth (Benetrix, A., Pallan, H., Panizza, U., 2022). [5]

With its open policy towards investment flows, Georgia was one of the first countries in the post-Soviet space. From the day of gaining independence, against the background of investment hunger characteristic of a country undergoing systemic transformation, it has become the most important indicator of the country, and the assessment of the volume of foreign investment flows carried out in the country, statically or dynamically, has not lost its relevance to this day.

Foreign direct investments are a category of the country's international investment activity and an important component of the balance of payments statistical report reflecting foreign economic relations. Foreign direct investment (FDI) refers to the ownership of a share in an enterprise located in the territory of another country by a resident of one country and conducting various economic operations related to this enterprise. The direct investment includes the initial capital investment operation and every subsequent operation between the direct investor and the direct investment enterprise. An investor who owns at least 10% of the shares of an enterprise or the equivalent of such participation is a direct investor. Individuals, corporate or non-corporate, private, and state organizations can act as direct investors (BPM6). [6]

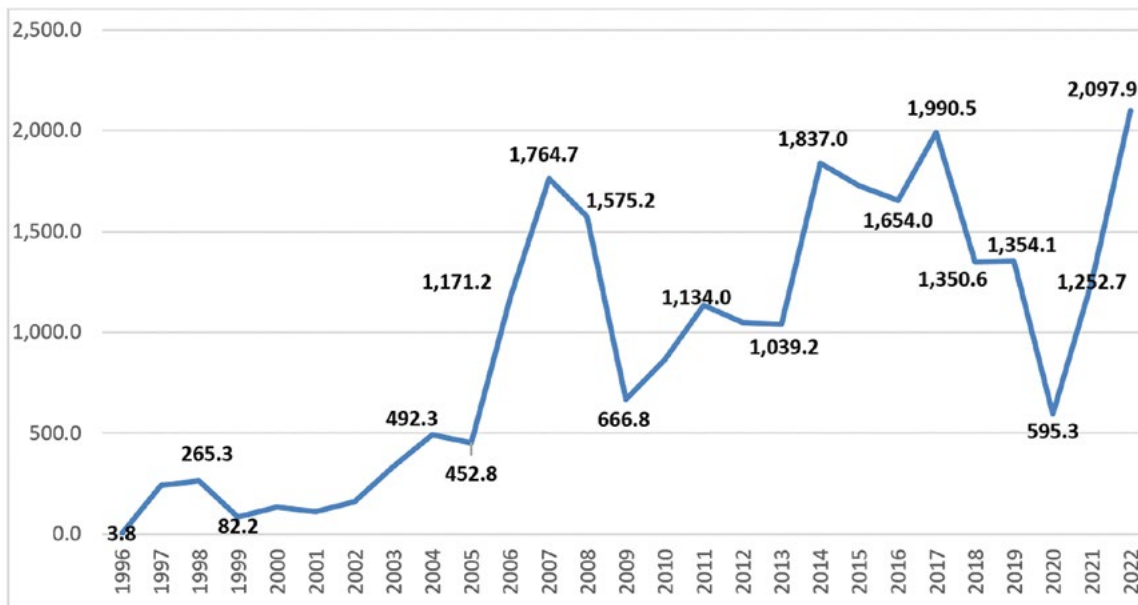
The receiving country's investment environment is important in attracting foreign direct investments and subsequently effectively managing them, which, considering a number of factors, is unique in the case of each country. As a country with a developing economy, Georgia has experienced difficult and important changes in the economic and political direction during the last decades. The country's success is reflected in the country's leading positions in various international rankings. However, there are still problematic areas that require drastic and effective reforms.

FOREIGN DIRECT INVESTMENTS AND ITS IMPACT ON ECONOMIC GROWTH

According to the statistical data from the United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), the global flows of foreign direct investments from 1990 to 2021 totalled \$33.5 trillion. (World Investment Report) [7]. Among them, 62% was received by countries with developed economies and 38% by countries with developing economies. In the considered period, the countries receiving the largest investment flows were the USA (\$5.9 trillion), China (\$2.6 trillion), United Kingdom (\$2.1 trillion), Hong Kong (\$1.8 trillion), Singapore (\$1.2 trillion), Germany (\$1.1 trillion), Brazil (\$1.1 trillion), Canada (\$1 trillion), Ireland (\$0.9 trillion), Netherlands (\$0.8 trillion), Spain (\$0.8 trillion), Mexico (\$0.7 trillion), India (\$0.7 trillion). In 2022, compared to 2021, Global FDI decreased by 12%, to \$1.295 trillion. Investment flows mainly increased in developing countries by 4%, to \$916 billion, while decreasing in developed economies by 37%, to \$378 billion.

Georgia is among the countries with a developing economy, which, according to the data of the mentioned source (UNCTAD), during the years 1990-2022, received up to \$25 billion of foreign direct investment, less than 0.1% of the total figure.

From the second half of the 90s of the 20th century, foreign direct investments have become one of the key indicators of the Georgian economy. According to the data of the National Statistical Service of Georgia (Geostat, Foreign Direct Investments) [8], from 1996 to 2022, the indicator of the FDI implemented in the country amounted to almost 25.4 billion US dollars. At the initial stage, significant transnational capital flows were determined by the investments made in the pipeline projects passing through Georgia, particularly the Baku-Sufsa oil pipeline and the works carried out at the Sufsa terminal. Since 2005, a number of reforms have been implemented in Georgia to remove barriers to entry into the tax, customs, financial fields and investment market. The process of privatization of state-owned enterprises was activated. Accordingly, high flows of foreign investments were recorded in 2007, which is explained more by the change of the owner than by the sustainable improvement of production pro-

Diagram №1. Foreign Direct Investments in Georgia (million USD)

Source: National Statistics Office of Georgia.

cesses. The events of the August 2008 war and the world economic crisis reduced investment flows to a minimum. In 2009-2011, foreign investments in Georgia grew steadily. A decrease in election years characterizes the dynamics of FDI; for example, we can cite the data of 2012, 2016 and 2020, the main factors of which are the expectations of the election year and post-election uncertainty. In 2019-2020, we also have to mention the pandemic and the economic stagnation related to it as the main factor for decreasing FDI flows. It should be noted here that in recent years, the inflows of foreign direct investments in Georgia were negatively affected by the disputes related to constructing the deep-water port of Anaklia. However, the state asset's future use is currently under active consideration (*Diagram №1*).

The highest FDI rate since 1996 (adjusted by Geostat) was recorded in 2022 (\$2.1 billion; 8.27% of the total), followed by 2017 (7.87%) and 2007 (6.93%).

We can compare FDI per capita and GDP per capita (we used GDP at 2015 prices) in dynamics, from 2010 to 2022, and notice that the main trends match only from 2020 to 2022 (*Diagram №2*). There are many crucial factors, which impact on these measures, between them are changes in demographical picture and currency exchange rate of Georgia.

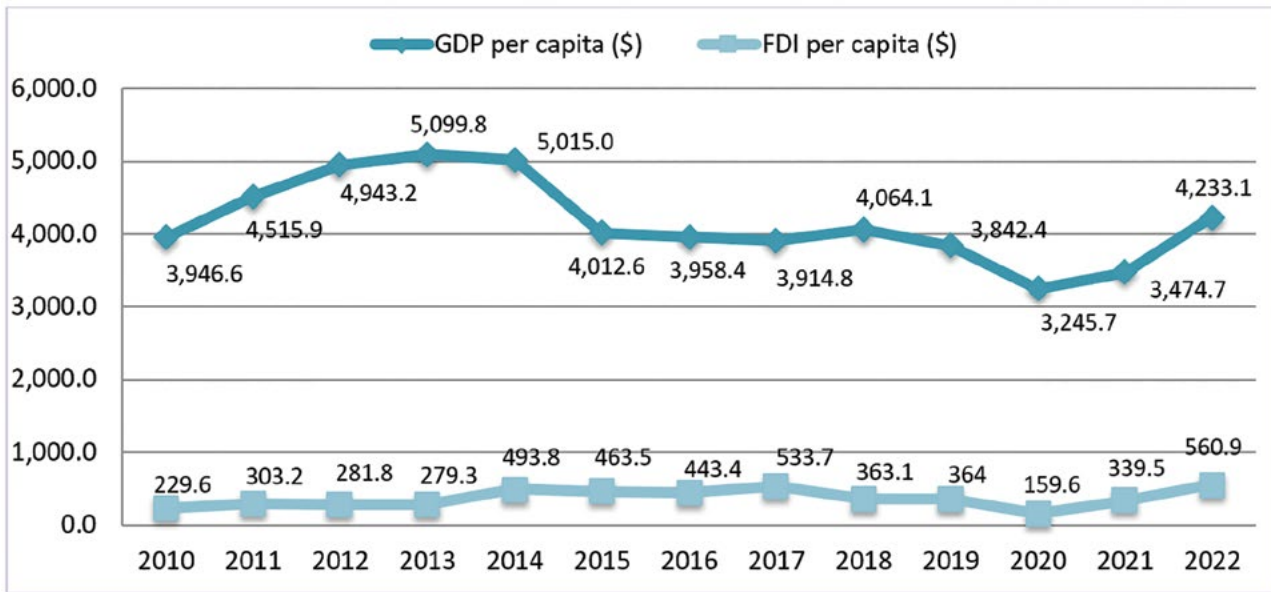
If we group the current indicators of FDI carried out in the years 1996-2022 according to investor countries and look at the geography of investment flows, the United Kingdom leads the largest investor countries with an investment of 3.7 billion US dollars (14.74% of the total). According to the total data, including 2019, the largest investor country was Azerbaijan; however, against reduced commitments¹ in 2020 and 2022, Azerbaijan occupies the third position after the United Kingdom and the Netherlands.

In the period 1996-2022, 31.5% (7.97 billion US dollars) of foreign direct investments made in Georgia came from EU countries, 17.3% was held by the group of countries included in the Commonwealth of Independent States (CIS) (4.38 billion US dollars), and the total amount from other countries was realized 49.7% of the FDI (12.6 billion US dollars), the weight of international organizations is 1.4%, and in the case of 0.06% of total investments, the country is unknown.

The offshore zone was also included in the list

¹ According to the relevant methodology, the reason for the reduction of FDI may be: a non-resident entity gives up a share in favor of a resident, reclassification of a non-resident direct investor as a portfolio investor, reduction of the existing obligation of a resident enterprise to a non-resident direct investor.

Diagram №2.



Source: National Statistics Office of Georgia.

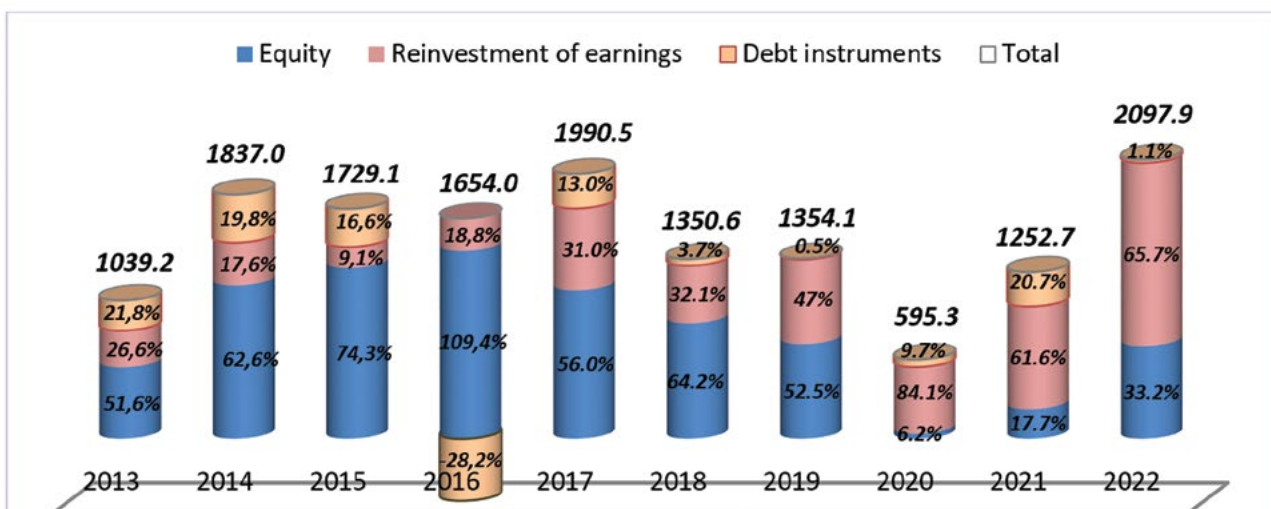
of the largest investor countries. Considering the legal framework adapted to the foreign investor, Georgian citizens often used offshore for reinvestment. Some of the large Georgian companies are registered in the territory of the European Union, therefore, part of their turnover is perceived as foreign investments.

If we look at the components of foreign direct investments made in Georgia in the dynamics of the last 10 years, we can see that the rate of share capital (liabilities to the direct investor) was the

highest in 2016 and amounted to 1.81 billion US dollars (109.4% of the annual FDI), although the index of debt instruments in the same year was negative, -466.2 million US dollars, which accordingly reduced the index of the annual FDI (Diagram №3).

The rate of reinvested earnings, which refers to the difference between profit and loss and dividends, was the highest in dynamics according to the preliminary data of 2022 and amounted to USD 1.3 billion in absolute terms (64.5% of the annual FDI).

Diagram №3. FDI by Components



Source: National Statistics Office of Georgia.

Table №1. Correlation Matrix

	<i>GDP per capita</i>	<i>FDI per capita</i>	<i>Unemployment rate</i>
<i>GDP per capita</i>	100.00		
<i>FDI per capita</i>	20.62	100.00	
<i>Unemployment rate</i>	31.33	-34.99	100.00

To determine the relationship between FDI flows and economic growth indicators in Georgia, we used correlation-regression analysis on 54 quarters of data (2010-I - 2023-II). For the regression model, GDP per capita was defined as a dependent variable, whereas FDI per capita and unemployment rate - independent variables.

The correlation matrix (Table №1) shows that in the reporting period, the link between GDP per capita and FDI per capita was almost insignificant (21%), while the correlation between FDI per capita and the unemployment rate was noted as inverse-ly proportional and relatively significant (-35%).

According to the linear regression analysis, the ANOVA test shows that the significance of the F-test and T-test is reliable; it means that the chosen regression model is acceptable, but the determination coefficient demonstrates that the independent variables influence just 21.2% of the dependent variable (Table №2).

SOVEREIGN CREDIT RATINGS OF GEORGIA

International credit ratings significantly determine the country's investment environment. A country's sovereign credit rating is a kind of message to investors and other interested parties about the risk associated with investing in the respective country. Rating companies assess the country's economic and political environment to determine the appropriate risk level and the country's ability as a borrower to meet its obligations to creditors. Accordingly, great importance is attached to the evaluations of the rating companies because the deterioration of the specific ratings may significantly complicate the attraction of foreign investments in the country and borrowing in the international credit market.

Rating companies evaluate countries every year. According to the symbols used in the assessment, the level "A" corresponds to the degree

Table №2

<i>Regression Statistics</i>		ANOVA				
		<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Multiple R	0.4603		371545.7	185772.8	6.856	
R Square	0.2119	Regression	7	8	3	0.0023
Adjusted R Square	0.1810	Residual	51	4		
Standard Error	164.6061	Total	53	1		
Observations	54					

	<i>Coefficient</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	427.231	172.246	2.480	0.016	81.43	773.02	81.43	773.02
FDI per capita	1.546	0.570	2.713	0.009	0.402	2.691	0.402	2.691
Unemployment rate	21.665	6.544	3.311	0.002	8.527	34.803	8.527	34.803

Table №3. Sovereign Credit Ratings of Georgia

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
S&P	BB-	BB-	BB-	BB-	BB	BB	BB	BB
FITCH	BB-	BB-	BB-	BB-	BB	BB	BB	BB
MOODY'S	Ba3	Ba3	Ba2	Ba2	Ba2	Ba2	Ba2	Ba2

Source: National Bank of Georgia [12]

of low risk, "B" is an average score and indicates credit risk, and if "C" is used, it is very high credit risk and probability of default. "+" and "-" are also added to the rating score for quality ranking in the case of Standard & Poor's (S&P Global) [9] and Fitch (FitchRatings) [10] and ranks 1 to 3 in the case of Moody's (Moody's) [11]. However, 'BBB', 'Baa' and above are investment grade and 'BB', 'Ba' and below is non-investment grade.

The sovereign credit ratings of Georgia determined by the three largest rating companies - "Big Three" ("S&P Global", "Fitch" and "Moody's") are characterized by a positive trend in dynamics (Table №3). According to the data of 2022, two rating steps separate Georgia from the "risky" category to the "investment" category.

The practice of assigning ratings to Georgia begins in 2005. In 2004-2007, against the backdrop of improved economic indicators, Standard & Poor's assigned a "B+" credit rating to Georgian government securities with positive expectations, followed by a "BB-" rating from Fitch, which at the time was a positive signal for the economy about the rapid improvement. The advancement in international ratings at that time contributed to the issuance of the first Eurobonds (worth 500 million USD) by the Georgian government in the spring of 2008. However, after the Russia-Georgia conflict in August 2008, Standard & Poor's and Fitch downgraded Georgia's sovereign credit ratings to "B" and "B+" with a negative outlook, respectively. Since 2009, Georgia's credit ratings have improved to the "BB" level. "Moody" determined Georgia's rating point as "Ba3" in 2010, and in 2017 it improved the rating point to "Ba2".

Despite the stable credit ratings in dynamics, the main challenge of the country's investment environment remains the significant currency risks of the state debt, weak foreign sector financ-

es, and high dollarization, also, a high level of inflation, which directly affects the decrease in the real income of the population.

It should be noted that in 2022, against the backdrop of improved macroeconomic indicators, interest rates have increased on loans issued in national and foreign currencies. The National Bank of Georgia explains this with appropriate monetary policy and high annual inflation indicators; however, practice shows that the increase in interest rates reduces the availability of free money, which, in the future, will have a negative impact on the growth of economic activity on the part of businesses and the improvement of the indicators of the gross national product.

CONCLUSION

Thus, from 1996, including the data for 2022, a total of 25.4 billion USD in foreign direct investments were made in Georgia. In dynamics, the highest investment flows, including the highest reinvestment rate, were recorded in the preliminary data of 2022. The largest investor country was the United Kingdom.

In 2022, compared to 2021, Global FDI decreased by 12% to \$1.295 trillion. Investment flows mainly increased in developing countries by 4%, to \$916 billion, while reducing in developed economies by 37%, to \$378 billion.

Georgia is among the countries with a developing economy, which, according to the data of the UNCDAT, during the years 1990-2022, received up to \$25 billion of foreign direct investment, which is less than 0.1% of the total figure.

The highest GDP (at 2015 prices) per capita, in the period 2010-2022, was recorded in 2013 (\$5099.8), followed by 2022 (\$4233.1) and 2018 (\$4064.1).

According to correlation-regression analyses, in the period 2010-2023 by quarter, the link between GDP per capita and FDI per capita was almost insignificant.

Three of the largest rating companies ("S&P Global", "Fitch" and "Moody's") have assigned

Georgia the status of a country with a stable average credit risk. According to the sovereign credit ratings, the country's weaknesses are the high level of external vulnerability (including debt denominated in foreign currency) and geopolitical risks in the region.

REFERENCE:

1. Pharjiani, Sh. 2015. Foreign Direct Investment on Economic Growth by Industries in Central and Eastern European Countries. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business, and Industrial Engineering*. Vol:9, No:11, 2015.
2. Borensztein, Eduardo, Jose De Gregorio, and Jong-Wha Lee. 1998. How does foreign direct investment affect growth. *Journal of International Economics* 45: 115 – 35.
3. Alfaro, L., Chanda, A., Kalemli-Ozcan, S. and Sayek, S. (2004) FDI and Economic Growth: The Role of Local Financial Markets. *Journal of International Economics*, 64, 89-112.
4. Alfaro, L., Chanda, A., Kalemli-Ozcan, S. and Sayek, S. (2010) Does Foreign Direct Investment Promote Growth? Exploring the Role of Financial Markets on Linkages. *Journal of Development Economics*, 91, 242-256.
5. Bénétrix, A., Pallan, H., Panizza, U. 2022. The Elusive Link between FDI and Economic Growth. Working Paper of Graduate Institute of International and Development Studies International Economics Department No. HEIDWP26-2022.
6. BPM6, Companion document to the sixth edition of the Balance of Payments and International Investment Position Manual. International Monetary Fund (IMF) in 2014.
7. www.unctad.org [Last Access 09.12.2023].
8. www.geostat.ge [Last Access 09.12.2023].
9. www.standardandpoors.com [Last Access 09.12.2023].
10. www.fitchratings.com [Last Access 09.12.2023].
11. www.moody.com [Last Access 09.12.2023].
12. www.nbg.gov.ge [Last Access 09.12.2023].

**ტურიზმის გლობალური
პროცესების მიმდინარეობა
და საქართველოში ტურიზმის
განვითარების ტენდენციები**

**GLOBAL PROCESSES OF TOURISM AND
ITS DEVELOPMENT TENDENCIES
IN GEORGIA**

JEL Classification: Q54, Q56

<https://doi.org/10.35945/gb.2023.16.005>

CLIMATE CHANGE IMPACTS ON THE TOURISM INDUSTRY IN GEORGIA

GIORGI BREGADZE

Doctor of Economics, Professor of Caucasus University, Georgia

ABSTRACT. This study delves into how climate change affects nature-based tourism in Georgia, focusing on its impact on winter and Seaside tourism. Concerns arise from observed snow cover trends at pivotal ski resorts such as Bakuriani and Gudauri, indicating potential threats to the winter tourism calendar. The escalation of climate-induced natural disasters and coastal erosion poses immediate economic risks, necessitating prompt adaptation strategies. Economic models project adverse impacts on tourism and GDP, emphasizing the need for tailored mitigation measures. Variances in climate impacts across diverse tourist zones underscore the vital requirement for unified and comprehensive adaptation approaches. The article advocates for multifaceted strategies encompassing business, consumer behavior, and destination dynamics, stressing the integration of climate research into policy frameworks and awareness initiatives. This integration is vital to foster resilient and sustainable tourism development in Georgia amid the exigencies posed by climate change, ensuring the safeguarding of the state's tourism future.

KEYWORDS: EFFECT OF CLIMATE CHANGE ON TOURISM INDUSTRY, TOURISM NATURE-BASED VULNERABILITY, ADAPTATION STRATEGIES.

INTRODUCTION

Climate change, commonly called global warming, is one of the most pressing worldwide challenges, exerting its influence across various aspects of life through direct and indirect pathways. This article delves into the potential effects of global warming on tourism, specifically examining the correlations between climate change and Georgia's burgeoning tourism industry. This relevance is underscored by the pivotal role tourism plays as the fastest-growing sector in the country, contributing significantly to its economic prosperity. Georgia's tourism industry predominantly relies on nature-based attractions, rendering it susceptible to climatic conditions.

Given the pivotal economic contribution of the tourism sector in Georgia, it becomes imperative to scrutinize its vulnerability to diverse environmen-

tal factors, including climate change. Georgia, endowed with diverse natural landscapes, historical treasures, and cultural richness, has witnessed a rapid surge in its tourism industry in recent years. This growth has brought about opportunities and challenges, remarkably amplifying the susceptibility to natural disasters. Hence, there is an exigent need for extensive research to discern the precise impact of climate change on tourism, ultimately leading to the formulation of robust adaptation strategies. This paper aims to present a comprehensive study of this sector, focusing notably on seaside and winter tourism, which stand out as particularly vulnerable to the impacts of climate change. In Georgia's tourism portfolio, these forms of tourism hold paramount significance, aligning with the country's marketing strategy that emphasizes three primary products—wine and food, nature and adventure, and cultural heritage—alongside four sup-

plementary offerings, namely health and wellness, seaside tourism, MICE (Meeting, Incentive, Conference, Exhibition) tourism, and city breaks (Ecorys, 2018: 68). [1] Winter tourism falls under the umbrella of nature and adventure. It holds paramount significance in Georgia, evidenced by the establishment of the Mountain Trail Agency, which is solely dedicated to fostering its development. In contrast, seaside tourism remains integral to the country’s tourism landscape.

In 2022, international visitors to Georgia reached 4.7 million, marking a significant recovery of 60% compared to the post-COVID year of 2019. Concurrently, domestic visits surged to 16 million in 2022, evidencing a pronounced rebound following the pandemic as locals began exploring their country amid COVID-19 restrictions. The combined total of international and domestic visits tallied at 21 million.

However, the distribution of international and domestic visits remains uneven, with Tbilisi commanding the lion’s share. In 2022, international visitors were predominantly concentrated in Tbilisi and the Ajara region, while domestic visits exhibited a relatively equitable spread. An exceptional surge in domestic visits was observed in the Imereti region alongside Tbilisi (see Table 1).

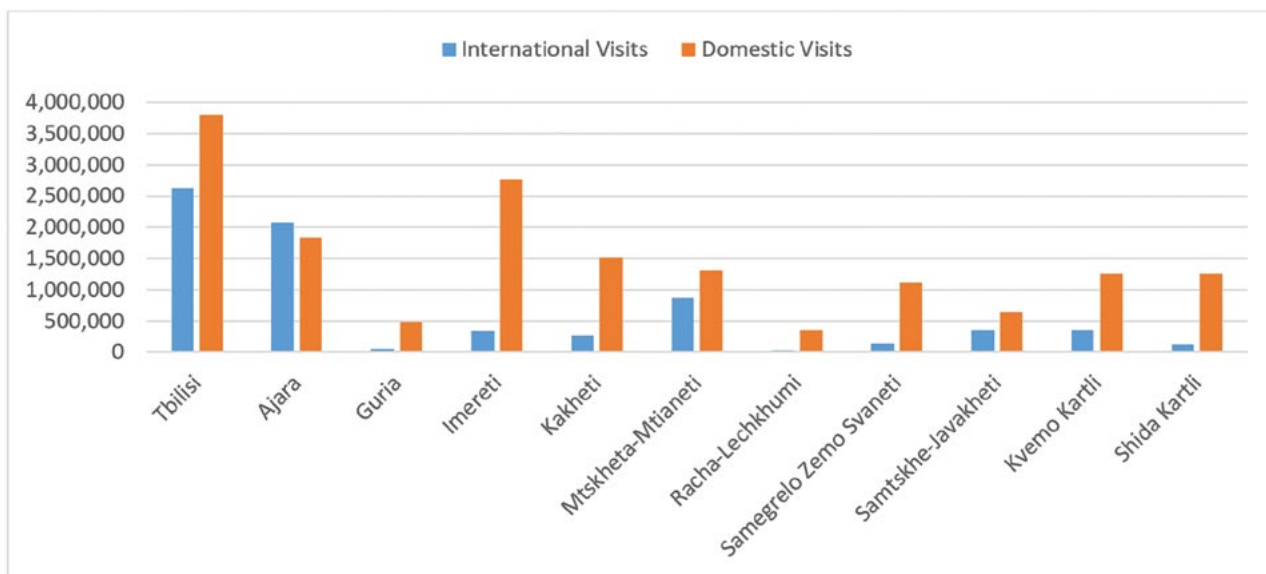
Among the seaside destinations, Batumi emerged as particularly popular among interna-

tional visitors, accounting for 2 million visits (44% share). Comparatively, other destinations such as Kobuleti (3.2%), Ureki (1.2%), and Anaklia (0.2%) registered lower shares. Roughly half of international visitors to Georgia chose to visit one of its seaside destinations during their trip in 2022.

Regarding mountain tourist resorts, Kazbegi attracted the most international visitors, recording 433 thousand visits, constituting a 9.4% share. Followed by Gudauri (6.2%), Mestia (1.7%), and Bakuriani (1.3%), these winter resorts collectively accounted for 9.2% of international visitors’ visits in 2022, despite their shorter seasons. This trend indicates promising growth in visitor dynamics.

Global warming poses a significant threat to Georgia’s tourism development trajectory in the long term. The anticipated rise in temperature is poised to curtail winter sports seasons—skiing, sledding, ice skating—and jeopardize the viability of ski resorts like Bakuriani, Gudauri, Goderdzi, Tetnuldi, and Hatsvali. Moreover, rising sea levels could imperil coastal tourism along the Black Sea coast. Climate change’s potential to amplify natural disasters—both gradual and abrupt—may escalate costs associated with adaptation measures, posing further challenges to the tourism sector. Climate-induced alterations in biodiversity and forestry structure may also profoundly impact eco-tourism in the foreseeable future.

Figure 1: Distribution of International and Domestic visits by regions in 2022



Source: Statistics Office of Georgia

Table 1: Average Snow Cover Height in Bakuriani by Months

month/period	AVERAGE SNOW COVER, CM			CHANGE, %		
	1961-1976 (1)	1977-1992 (2)	2007-2020 (3)	1 – 2	1 – 3	2 – 3
January	31.7	32.1	35.3	1.2	11.4	10.1
February	39.8	45.1	46.3	13.3	16.3	2.7
March	35.3	30.1	28.4	-14.7	-19.5	-5.6
April	4.3	3.8	3.8	-11.1	-10.4	0.8
October	0.4	0.5	0.0	19.0	-88.9	-90.7
November	4.8	6.0	4.5	24.2	-6.1	-24.4
December	18.9	16.7	19.3	-11.8	2.0	15.8

Source: National Environment Agency (NEA), authors' calculations.

CLIMATE IMPACT ON GEORGIA'S TOURISM: SNOW TRENDS AND COASTAL DYNAMICS

A predominant effect of climate change manifests as a rise in average temperature. Projections indicate an anticipated elevation in Georgia's average temperature across all months, albeit with uneven distribution. Over the last 50 years, air temperature escalation has ranged between 0.2 to 0.7 degrees. Particularly notable is the substantial temperature surge observed in the Mtskheta-Mtianeti region (Kartvelishvili et al., 2023:164).[2]

Given the sensitivity of winter tourism to climate shifts, an investigation into snow cover height indicators was conducted. This facet of tourism in

Georgia encompasses the ski locales of Bakuriani, Gudauri, Goderdzi, Tetnuldi, and Hatsvali. Unfortunately, due to data incompleteness, an analysis of snow cover height was unfeasible for the winter resorts of Goderdzi (Adjara), Tetnuldi, and Hatsvali (both Samegrelo Zemo Svaneti).

Focusing on Bakuriani resort and considering available data, three distinct observation periods (1961-1976, 1977-1992, and 2007-2020) were assessed, measuring the average monthly cover level. Analysis revealed compelling trends: an upsurge in average snow cover height from 1961 to 1992, followed by a decline from 2007 to 2020. Notably, from May through October, the snow cover height in this area was negligible, rendering anal-

Table 2: Average Snow Cover Height in Gudauri by Months

month/period	AVERAGE SNOW COVER, CM		CHANGE, %
	1961-1976 (1)	2002-2019 (2)	1 – 2
January	79.5	93.4	17.50
February	105.6	114.4	8.33
March	127.4	126.6	-0.62
April	87.0	82.1	-5.64
May	12.9	12.5	-3.31
October	2.4	1.0	-58.13
November	15.6	16.0	2.69
December	52.4	47.9	-8.64
Annual average	40.2	36.7	-8.8

Source: National Environment Agency, authors' calculations.

ysis during these months inconsequential. Across 1961-2020, heightened snow cover was observed in Bakuriani during January and February, with declines in March and November. February marked the peak snow cover period. The dwindling snow cover primarily occurred during months of lower levels, indicating a potential reduction in the winter season's duration, which could adversely impact Bakuriani's winter tourism development (refer to Table 1).

The resort area of Bakuriani experienced a noteworthy change, showing a considerable 20% decrease in average snow cover levels between 1961 and 2020, declining from 35 cm to 28 cm. Conversely, January and February witnessed an increase in average snow cover by 11% and 16%, respectively. Additionally, a noticeable decline in snow cover height between 2007 and 2020 was observed in November (see Table 1).

For the Gudauri, the analysis focused on two observation periods: 1961-1976 and 2002-2019. The analysis parameter considered the average snow cover level per month. The summarized results are detailed in Table 2.

The data analysis revealed the following trends: Within the Gudauri resort zone, there was a decline in the average annual snow cover height between the periods 1961-1976 and 2002-2019. Notably, the average snow cover in June, July, August, and September in this area is virtually absent, rendering analysis of these parameters irrelevant for those months. When comparing the periods 2002-2020 and 1961-1976, an increase in average snow cover occurred during January (+17.5%) and February (+8.3%), alongside a decrease in April (-5.6%) and December (-8.6%). Typically, March exhibits the maximum snow cover in Gudauri. Furthermore, there was a recorded decline in the average snow cover height in April, May, and October, potentially shortening the winter season (see Table 2).

Climate change is poised to have a profound and varied impact on seaside (coastal) tourism in the long term, presenting both positive and negative facets. On the upside, warmer temperatures may enhance the comfort of beachgoers.

However, concerning negative impacts, the rise in sea levels along the country's entire coastline poses significant concerns regarding coastal erosion. Over the period 1956-2007, the Black Sea lev-

el increased by 0.7 meters, exacerbating issues related to coastline erosion. Notably, the frequency of storms has surged, marking a 50% increase in annual occurrences during the same period (Asian Development Bank, 2021:15).[3] These trends and manifestations are poised to detrimentally affect the long-term prospects of the tourism sector, impeding economic development and hindering income growth for the population.

It is crucial to underscore that coastal erosion is not solely attributed to global warming; other contributing factors include large-scale infrastructure projects like port beautification and expansion and transport infrastructure development, including significant hydropower plants.

Anticipated temperature increases along the Black Sea coastline (by 3-6 degrees) pose a risk of elevating sea surface temperatures. This scenario could adversely impact fishing activities and marine tourism, potentially leading to the disappearance of certain fish species and reducing the appeal of underwater tours for tourists (Asian Development Bank, 2021:20).[3]

It is essential to note that approximately half a million residents inhabit the controlled Black Sea coastline, placing them in the high vulnerability category concerning global warming, considering the factors and potential threats previously discussed. Hence, integrating discussions and considerations regarding climate change into the strategic planning for coastal zone development becomes imperative.

Understanding the tourism sector's response to climate shifts is pivotal for comprehending Georgia's tourism landscape. The tourism indices are used for this effectively and have been instrumental in various studies. For instance, the Holiday Climate Index (HCI) assessed 11 tourist sites across three 30-year periods (1986-2015, 2041-2070, and 2071-2100). Findings suggest that while long-term bioclimatic resources in Georgia may not be significantly affected by anticipated climate shifts, adverse impacts due to global warming were observed in Mestia, Lentekhi, and Shovi (Fourth National Communication of Georgia under the UNFCCC, 2021:38)[4]

The Tourism Climate Index (TCI) evaluated climate change impacts in Ajara, Upper Svaneti, and Kakheti from 1961 to 2010. Results showed favor-

able tourism conditions in Ajara's coastal zone during spring in the late 20th century. However, the Black Sea coastlines experienced deteriorating conditions in summer and autumn. Conversely, alpine zones, notably Khulo, exhibited improved tourism conditions year-round, underscoring the significant potential for mountainous Ajara's development (Georgia's Third National Communication to the UNFCCC, 2015:76). [5]

Furthermore, TCI projections indicate favorable tourism climate conditions in Upper Svaneti from March to November in the latter half of the 21st century, though adverse conditions are expected in winter. This forecast of an extended summer tourism season in the region presents promising investment opportunities for residents and potential investors. In Kakheti, TCI assessments across two 25-year periods (1961-1985 and 1986-2010) revealed relatively stable values, suggesting the limited influence of climate change on tourism. Predictions anticipate improved winter tourism climate conditions, with possible declines in summers, while preserving Kakheti's allure for agro-tourism (Georgia's Third National Communication to the UNFCCC, 2015:182).[5]

GEORGIA'S CLIMATE CHALLENGES: ECONOMIC IMPACT AND TOURISM VULNERABILITY

Georgia faces significant losses due to the increased frequency of natural disasters, mainly linked to global warming. The country's geograph-

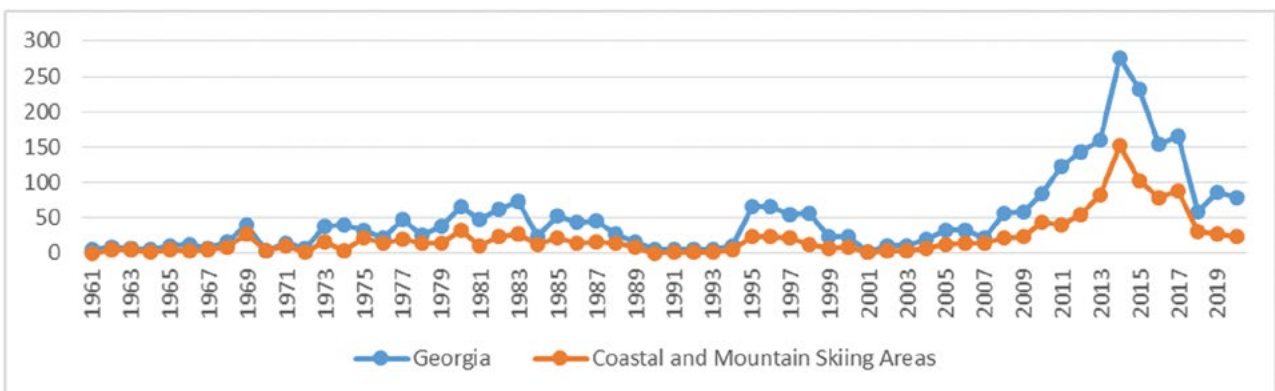
ic and climatic traits make it susceptible to various calamities, such as floods, droughts, storms, landslides, mudslides, and avalanches.

In 2021, the National Statistical Service of Georgia reported 106 natural hydrometeorological events, a notably higher figure than previous periods, leading to increased losses stemming from these disasters. Geological disasters, particularly landslides, also exhibited a surge in occurrence. For instance, 1,107 landslide cases and 203 mudslide incidents were documented throughout Georgia in 2021, significantly surpassing figures from previous periods (Geostat, 2021).[6]

Figure 2 illustrates the natural disaster statistics spanning the 1961-2020 period, revealing a discernible upward trend in these occurrences. The escalation, particularly notable since 2001, took a downward turn from 2015. Over the 2003-2020 span, the country witnessed an average annual increase of about 23% in the total count of natural disasters—a notably high rate.

In coastal and mountain-skiing areas (*refer to Figure 2*), crucial zones for tourism-driven economic activities, a similar upward trend in natural disasters is evident. The frequency of these events in these zones averages at 44% compared to the national count, implying that approximately half of all natural disasters occur in tourist-centric areas. This heightened frequency detrimentally impacts the tourism industry, resulting in losses and damages. As the climate crisis persists and exacerbates, the tourism sector faces amplified challenges and heightened risks, with adaptation

Figure 2: Natural Disasters Statistics, 1961-2020 period*



Source: National Environment Agency (NEA)

* Coastal and mountain-skiing zones include Adjara, Guria, Abkhazia, Samegrelo-Zemo Svaneti, Mtskheta-Mtianeti and Samtskhe-Javakheti regions.

costs likely to surge, thereby adding pressure to the state budget.

With nearly three-quarters of service exports tied to tourism and the sector contributing 12.6% to the national GDP in 2019 (Bregadze, 2021:131) [7], it becomes paramount to explore how climate change might impact the broader macroeconomic landscape of the nation.

The Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia collaborated with GIZ in 2021 to develop the E3.ge model and assess the long-term economic repercussions of climate change. This comprehensive model scrutinizes various climate-related events—coastal erosion, sea level rise, precipitation alterations, floods, landslides, and mudslides—examining their macroeconomic impacts. Additionally, the model probes into potential economic consequences of climate adaptation measures. Among its fundamental assumptions, the model projects an annual decline of 0.25% in Georgia’s tourism flows due to climate change, subsequently impacting the demand for essential goods and services within the economy.

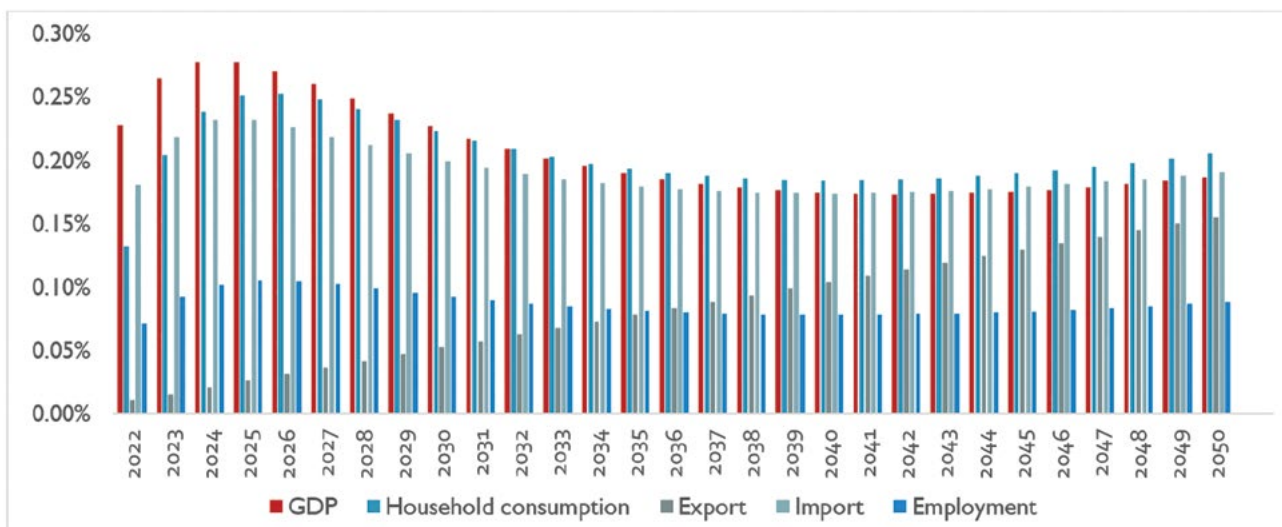
The outcomes derived from the E3.ge model, assessing the macroeconomic impacts of climate change, reveal a concerning trajectory. Between 2025 and 2050, climate change is anticipated to exert increasing and adverse effects on key macroeconomic indicators, including GDP, consumption,

investments, imports, and employment. During this period, the annual economic loss attributed to tourism is projected to reach 1% of the country’s GDP. Notably, climate change’s influence will affect consumption, investment, imports, and employment, with employment witnessing the most negligible impact, estimated at approximately 0.5% of GDP by 2050 (refer to Figure 3) (GIZ, Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia, 2021:5).[8]

The formulation and execution of climate change adaptation strategies within the tourism industry involve a complex process engaging multiple stakeholders with diverse interests, including businesses, government bodies, academic institutions, non-profit organizations, research entities, and international donors. Generally, the adaptation framework for the tourism sector against global warming comprises six essential pillars: business adaptation, sustainable adaptation, destination adaptation, frameworks for adaptation, adaptation policy, and consumer adaptation. These facets represent crucial components for effective adaptive policies in tourism.

Business adaptation primarily focuses on adjusting tourism businesses within the private sector. The challenge here lies in the lack of climate change awareness and commitment, often overshadowed by concerns about business viability.

Figure 3: Impacts of Climate Change on Gross Domestic Product and Its Components in Georgia



Source: Sectoral Policy Brief of the Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia and GIZ (2021).

Consumer adaptation centers on understanding tourist behavior under varied climate conditions, while destination adaptation concentrates on local, individual, and regional-level adjustments considering available resources. The crucial role of stakeholders' motivation is notably pertinent here. Adaptation policy, a government responsibility, should encompass stakeholders' interests and envisage all feasible options, considering country-specific factors and available resources. Sustainable adaptation in tourism emphasizes development in a manner that is both climate and nature-friendly (Njoroge J. M, 2015:97).[9]

A critical aspect is the foundation of climate strategies on comprehensive studies and research—a missing element in Georgia's context. As a strategic imperative, tourism authorities must stimulate research on bioclimatic resources at local destinations or regions and assess climate change impacts on the tourism sector to generate valuable insights for practitioners and economic stakeholders. Facilitating this process should align with Georgia's National Adaptation Plan (NAP).

Integrating climate change considerations into tourism policies and action plans is a significant challenge that falls under the national policy authorities' responsibility. Raising awareness about global warming and its potential threats and risks is crucial in Georgia. It should be integrated into educational programs to foster increased awareness among the populace.

CONCLUSION

Climate change is a paramount long-term determinant influencing the trajectory of the tourism sector, significantly impacting the industry

through increasing temperatures, declining snow cover, heightened frequency of natural disasters, and rising sea levels. These manifestations could potentially detrimentally affect tourism, potentially impeding its progress. Formulating a development strategy for the tourism sector demands a comprehensive consideration of climatic factors, particularly for coastal and alpine tourism, aiming to mitigate the adverse impacts of global warming and minimize potential future losses and damages. Effective adaptation in the tourism industry necessitates the inclusive involvement of all key economic stakeholders—businesses, consumers, and governmental entities—streamlining concerted efforts toward climate-resilient strategies.

The profound influence of climate change on Georgia's tourism sector underscores the urgency of integrating climate considerations into the core of tourism policy and planning. The observed vulnerability of critical tourism segments, such as winter and mountainous tourism, demands immediate attention for tailored adaptation strategies. It is crucial to propel extensive research initiatives, aligning with Georgia's National Adaptation Plan, to comprehensively gauge climate change impacts on tourism. Furthermore, fostering awareness among the populace through educational programs is pivotal in mitigating the potential threats of global warming.

In essence, climate change adaptation in the tourism industry is not merely a matter of responding to the immediate challenges but requires a proactive and sustained effort. As the tourism sector remains a linchpin of Georgia's economy, integrating climate-conscious strategies becomes imperative for ensuring its resilience and sustainable growth amidst the evolving challenges posed by climate change.

REFERENCES:

1. Ecorys Polska, Policy and Management Consulting Group (PMCG), & The Best Place – European Place Marketing Institute (2018). *Marketing, branding, and promotional strategy for Georgia*, p. 68.
2. Kartvelishvili, L., Tatishvili, M., Amiranashvili, A., Megrelidze, L., & Kotaladze, N. (2023). *Weather, climate and their change regularities for the conditions of Georgia*. Universali. p. 164. <https://doi.org/10.52340/mng.9789941334658>

3. World Bank, Asian Development Bank (2021). *Country Climate Risk Profile – Georgia*
4. UNFCCC (2021). *Fourth National Communication of Georgia under the United Nations Framework Convention on Climate Change*. p. 38. https://unfccc.int/sites/default/files/resource/4%20Final%20Report%20-%20English%202020%2030.03_0.pdf [Last Access 02.11.23].
5. UNFCCC (2015). *Georgia's Third National Communication to the United Nations Framework Convention on Climate Change*. <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/Geonc3.pdf> [Last Access 20.11.23].
6. National Tourism Administration of Georgia. (n.d.). *Statistics portal*. Retrieved from <https://gnta.ge/statistics/> [Last Access 10.11.23].
7. Bregadze, G. (2021). *Toward The Introduction Of Tourism Satellite Account–Case Study Georgia. Globalization and Business, №11*, p. 131. <https://doi.org/10.35945/gb.2021.11.018>
8. GIZ, Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia (2021). *Economic Effects of Adaptation in Tourism and Infrastructure Sectors. Sectoral Policy Brief*. p. 5. <https://www.giz.de/de/downloads/giz2021-en-georgia-sectoral-policy-brief-tourism-infrastructure.pdf> [Last Access 18.11.23].
9. Njoroge, J.M. (2015). *Climate Change and Tourism Adaptation: Literature Review. Tourism and Hospitality Management*, p. 97.

THE IMPACT OF TOURISM ON CULTURE AND CHALLENGES FOR THE HOST COUNTRY

RUSUDAN MIKAUTADZE

Ph.D. in History, Associated Professor, Akaki Tsereteli State University, Georgia

ABSTRACT. In Georgia, as in other developing countries, tourism has positive and negative importance and influence. It may affect the national cultural values, and to get economic benefits, the host may temporarily forget the so-called “disguised arrogance”, which is typical for a local Georgian resident based on the perception of the uniqueness of his own culture and give priority to the cultural values characteristic of a tourist.

Today, the tourism industry in Georgia pays quite highly. Besides, it allows culture to be an aesthetic resource and beneficial. Interaction between these two spheres and proper management promotes culture’s direct and indirect influence on the economic potential of Georgian regions. Under direct impact, we mean cultural institutions (such as cinemas, museums, theatres, concert halls, galleries, etc.) which bring economic income, and under indirect, those events which may have a more significant influence because they contribute to social stability, population employment growth, the reduction of unemployment, and an increase in the well-being of the local population through the development of “associated professions” like transportation, catering, and more.

Communication in tourism increases relations between people of different backgrounds, reduces conflicts between cultures, and instils a sense of pride in local people in the need to preserve their cultural heritage and identity.

KEYWORDS: VALUES, CULTURAL HERITAGE, IDENTITY, CULTURAL DIFFUSION.

INTRODUCTION

Undeniably, current global processes have significantly impacted tourism worldwide and caused its unprecedented boom. Today, tourism represents one of the most promising socio-cultural and economic phenomena, one of the most promising fields for entrepreneurial activity. Tourism has emerged as a valuable resource, stimulating various processes that contribute to a country’s economic, social, and cultural development. “Global and Ethical Code of Tourism”, adopted on October 1, 1991, at the General Assembly of the World Tourism Organization in Chile, emphasized the fact that the field of tourism uses the cultural heritage of mankind and contributes to its enrich-

ment, that tourism is equally valuable and profitable for the countries and peoples participating in it. It stimulates the development of a positive image of the host country and its people for the tourist-consumer. [1] Therefore, tourism can be considered as a means of socialization, education and upbringing.

However, one of the main issues is the following: Can the increase in the number of tourists from Europe, Asia and the Middle East affect the culture of developing countries and Georgia in particular, and will it lead to a change in the value system of the host country.

Values determine human relationships with society, relatives and themselves in any culture. They create a particular order. They establish spe-

cific norms and standards within their cultural framework. A person is connected with traditions, beliefs, and morals, ultimately shaping fundamental and general values.

In cultural anthropology, cultural values are divided into four types: lifestyle, ideology, religion, and artistic culture. Among these, lifestyle plays an essential role in tourism. Apart from representing the origin of fundamental and general values, its specificity provides the development of values that have a basic meaning in inter-ethnic communication. The values of the existing culture are formed by observation of everyday life and have applied value. Therefore, the perception of the country's existing culture is enough for the person who came as a tourist to get to know the basics of the host country's culture.

However, most hosts evaluate the tourists coming to Georgia from an ethnocentric standpoint. Researchers believe that perceiving the world from one's cultural prism is natural and has positive and negative meanings. The positive thing is that ethnocentrism allows us to separate people of "my" and "other" cultures from each other, and the negative thing is that you consciously try to form humiliating relations with people of other cultures to isolate people from each other. Perceiving the superiority of its cultural values, Georgia takes one of the first places (85%) and is behind only Greece (89%) among European countries. [2]

However, in reality, in my opinion, even though a Georgian recognizes the uniqueness of his culture, being a host, he always tries not to make the guest, the tourist, feel his so-called "hidden arrogance", which he does pretty effectively. In this context, financial benefits seem to play a pivotal role.

Research distinguishes the direct and indirect influence of culture on the economic potential of regions. The economic income that generates cultural institutions (cinemas, museums, theatres, art salons, galleries, etc.) is direct and indirect, which may have a greater impact because it contributes to the population's employment growth, reduces unemployment, and improves the local population's well-being. This is carried out by the so-called "ancillary professions" – transport, catering, etc. (V.V. Novoselskaya. 2020). [3] However,

it should be noted that the desire to obtain financial profit in the tourism sphere, especially in tourist services, leads to changes in priorities.

A number of values, characteristic of Georgia (selfless aid, hospitality, etc.) have moved to the background and have been replaced by the promotion of elements of the tourist's culture for the purpose of obtaining benefits in order to meet his cultural standards.

In this regard, a change could have both positive and negative results. On the one hand, it may help bring elements from other cultures into the host culture if they are acceptable to your cultural values, but it may also threaten the authenticity of your value system. This change is dependent on the visitor's length of stay. If the visit is short, changes may be less significant. In Georgia, especially in the Imereti region, most tourists come for a quick visit and are primarily interested in the first stage of cultural integration, referred to as the "honeymoon stage". [4] At this stage, tourists are keen to discover new places and local communities, their traditions, and local festivals, show affection and appreciation for different ethnic groups and indigenous cultural identities, and seek to understand their way of life and unique features. To validate this, the Imereti region can offer organized events such as cultural evenings hosted by the management of the hotels, participation in local festivities, providing tourists with the opportunity to engage in local daily life and share their cultural heritage, which instils love and respect for the host country in the tourist. Tourist firms and hotels offer tourists different tours, which can arouse interest in discovering the country's different regions and unique cultural characteristics.

However, the host's behavior may change if he is forced to adapt to the tourist's needs and standards of behavior for a longer period. Changes in host behavior can occur not only at the genotypic level, but also at the phenotypic level as both host and tourist try to achieve their goals. Not infrequently, such an approach increases the number of both dissatisfied tourists and hosts. As an example, we can cite a large influx of Russian tourists due to the Russia-Ukraine war, when they may not be willing to compromise their cultural standards.

In developing countries, including Georgia, pursuing financial benefits promotes the commercialization of various areas of culture; that is, culture samples can be treated as trade objects, and consequently, we can lose their authenticity. One example is the increased demand for tourist products, particularly souvenirs, when poorly executed pseudo-artefacts replace authentic samples. This type of mass production harms the activities of folk crafts masters and artists both materially and spiritually. In addition, copies of Georgian artefacts, souvenirs, and culinary samples can be found in different regions and even in neighboring countries, which compete with authentic Georgian samples and give tourists a wrong opinion about our culture. Unfortunately, the state currently has less control over this sector, which threatens the country's cultural heritage.

On the other hand, tourism contributes to the flourishing of applied arts and folk crafts and the revival of forgotten industries. An example of this is the increase in demand for Georgian ceramics, woollen socks, felt clothes, handmade rugs and carpets from Tusheti and Khevsureti regions, Georgian culinary products, etc. Tourists are especially interested in getting to know the technology of putting wine in kvevri, visiting private wineries, tasting different varieties of grapes and wines, getting to know Georgian historical wine vessels, often they take part in grape picking and wine pressing process. For example, in Kutaisi, the management of the "Sani" hotel always organizes autumn events, which are expressed in the pressing of wine in the wine press, the making of church-helas accompanied by traditional folk songs. Such events contribute to the growth of cultural ties between nations, increase collective spirit, establish friendship between the host and the guest, and give opportunity to the guest to promote the country, its culture, and a friendly bond with the host and his friends who live in foreign countries. (Md. Shabzalal. 2016). [5]

However, the promotion of such tours is hindered by their seasonal nature. High-season tours in Georgia include cultural and specialized tours (including three seasons); medium-season tours include religious and ethnic tours; low-season tours include vacations at resorts, wine and sight-seeing tours, and medical tours. The seasonality

of tours can become a factor hindering the development of tourism. (N. Kvaratskhelia, 2009). [6]

The competitiveness of cultural tourism directly depends on the value and infrastructure of the tourist object. Today, local governments and residents are trying to make their region attractive for tourism to promote local historical and natural monuments, protected areas, national parks, etc. This increases local pride and respect for the monument and self-awareness of how valuable the object is. They want to protect them, which is not only motivated by economic benefits. The economic benefits derived from tourism contribute to the safeguarding of cultural heritage for future generations. UNESCO endorsed this approach during the 33rd session of the General Conference in 2005, "Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage", which urges the preservation and promotion of diverse forms of cultural heritage worldwide. [7]

But in some tourist places, the opinion of the local population is ignored and isolated from the tourism sector, when the tourist-attractive areas of the country are alienated from individual companies. This threatens natural landscapes, which can become irreversible and destroy natural and cultural monuments. (e.g. currently ongoing disputes regarding Balda Canyon and Racha protected areas). In such cases, access to resources is limited for the local population; services become more expensive, and their suffering doubles.

We cannot ignore cases when tourists from neighboring countries (Iran, Turkey, etc.) are accompanied by local guides who distort the history and culture of Georgia in favor of their own countries, which unfortunately not only promotes friendship between peoples but also causes alienation between each other and the formation of cultural hostility between nations. Georgians, the autochthonous population of the Caucasus, are very sensitive to the distortion of their historical and cultural past, and similar behavior of foreign guides leads to a clash of values. They seem to want to legitimize their misconceptions while simultaneously insulting the values of the host country. Such behavior is the result of different views and perceptions of the world, and the dichotomy: "East-West" still does not lose its relevance.

Internal tourism, which has a long history in our country, plays a significant role in promoting the protection of Georgia's cultural heritage. Kutaisi newspapers: "Kolkhida", "Imereti" and "Samshoblo" pointed to the role of excursions and travelling as early as the first decade of the 20th century. The Georgian Gymnasium of Kutaisi was at the head of organizing tours in our region, which aimed to describe the monuments of Georgian antiquities, history, and culture, as well as propaganda, fixation, recording of legends, celebrations, meetings with the local population, to mitigate the negative impact and ambiguous consequences of the Russian colonization policy and inculcate in young people love for the motherland and respect for the past ("Kolkhida", 1911-1912). [8] Today, internal tourism is very attractive. According to National Statistics Office of Georgia data, "Distribution of visitors of the resident population of Georgia aged 15 and above by region", from 2016 to 2022, the Imereti region is steadily in second

place after the capital. [9]

Internal tourists are well acquainted with their country's culture, climate, and national language, which sets them apart from foreign tourists. As for the places visited, the primary means of transport are vehicles, which reduces time and travel expenses. Internal tourism is less seasonal and promotes income distribution between urban and rural settlements. Also, it is less sensitive to economic shocks and crises in the world. It helps the local population and young people enrich their knowledge about their country's historical and cultural past.

Currently, the competition in the field of tourism has increased, and the development of tourism in Georgia is moving to a qualitatively new level. At this transitional stage, there are still many obstacles to be overcome. Still, Georgia has the greatest tourism potential, allowing its culture to represent an aesthetic resource and a profitable field.

REFERENCES:

1. geotourism.ge [Last Access 15.10.2023].
2. [reddit.com/r/MapPonn/comments.2020.](https://www.reddit.com/r/MapPonn/comments/2020/) [Last Access 13.10. 2023].
3. Novoselskaya, V.V. (2020). Tourism and culture as factors of regional development: problems of interrelation. Tomsk State University Journal of Cultural Studies and Art History, № 39. p. 262. www.cyberleninka.ru/article/n/tourizm-i-kultura. [Last Access 22.10.2023].
4. www.cgu.edu/pages/945.asp [Last Access 16.10.2023].
5. Shabzalal, Md. (2016). Positive and Negative Impact of Tourism in Culture, Vol. 20. p. 30-34. Journal of Tourism. Hospitality and Sports. www.liste.org
6. Kvaratskhelia, N. (2009). Cultural Tourism. Tbilisi. p. 19.
7. www.matsne.gov.ge [Last Access 04.11.2023].
8. Newspaper "Kolkhida". (1911). pp. 20, 67, 109; (1912). pp. 81,87.
9. geostat.ge [Last Access 23.10,2023].

ECOLOGICAL SAFETY OF GEORGIAN TOURISM

TSITSINO DAVITULIANI

Ph.D. in Geography, Associate Professor, Akaki Tsereteli State University, Kutaisi University, Georgia

MAIA AZMAIPARASHVILI

Ph.D. in Ecology, Associate Professor, Gori State University, Professor, European University, Georgia

ABSTRACT. The development of tourism activity is highly dependent on external and internal factors. Terrorism is considered to be the main threat to tourism, although natural disasters cause no less negative impact around the world, which, in addition to material damage, can threaten the life and health of tourists. Environmental risks of regional and global nature are noteworthy. The natural processes spread on the territory of Georgia, along with other sectors of the economy, caused great damage to the tourism sector and related industries.

The territory of Georgia, 54% of which is mountainous, is characterized by a variety of natural processes and represents the most challenging region. The paper aims to study the natural processes existing in regions vulnerable to tourism and their impact on tourism. Official information and published documents of the Department of Emergency Management of Georgia were used for the research, where natural disasters and their negative consequences are discussed. The work is done using lattice, cartographic, statistical, comparative analysis and synthesis methods.

KEYWORDS: NATURAL EVENTS, WARMING, RISKS, TOURISM, CONSEQUENCES.

INTRODUCTION

The problem of ensuring travel safety is one of the most important (if not the most important) and at the same time one of the most difficult problems of tourist traffic.

It is necessary for tourism to avoid negative consequences of geological, meteorological, hydrological and other risk factors. From year to year, the number of extreme travel enthusiasts is increasing, especially in adventure and sports tourism. First of all, this is facilitated by scientific and technological progress and the emergence of new types of tourist equipment. At first glance, it is a paradoxical situation – travel is becoming

easier, but the danger on the tourist route is not decreasing, but increasing. Although the number of visitors interested in visiting hard-to-reach corners of our country is increasing, and this type of travel is always associated with elements of risk – currently very little attention is paid to the safety issues of ecological and adventure tourism, especially at the level of scientific research.

The first scientific studies on the negative impact of mass tourism on the natural environment appeared in the early 80s of the last century in Europe, the leader in the development of tourism. In 1980, the West German magazine “TEO” published R. Junk’s article “How many tourists per hectare of beach? The word ‘soft’ in defense of tourism”.

In 1981, H.Weiss’s book “Peaceful Destruction of the Landscape and Measures to Save It in Switzerland” was published.

Ecotourism received official status in 1990. Since then, its influence in the world has been growing every year, and it is expected to continue to grow. Today, there are many definitions regarding ecotourism. It is called “soft”, “green”, “environmentally sustainable”, “nature-oriented”. All these terms reflect the trend of growing interest in nature, indicating the rise in people’s level of environmental awareness (Kabouchko, 2008:105). [1]

MAIN PART

Ecotourism can be defined as sustainable tourism, which represents recreational and educational activities without harming the natural environment, contributes to raising the level of environmental culture of all participants in the tourism process, and positively affects the country’s standard of living. The local population was mainly focused on individual tours in compliance with environmental standards and technologies. For tourist groups, ecotourism is formed with a small number of participants.

Even today, there is a question: “is it ethical to use protected natural areas for the needs of ecological tourism?” After all, as the name suggests, this area is “specially protected”, so it should not be subjected to recreational pressure from visitors. A solution was found in the division of protected areas into zones. Some of them are closed for tourists (the reserve), and the rest tourist excursions focused on minimal impact on nature are held.

In world practice, ecotourism is most often organized in national parks and other protected areas. Another advantage of protected areas is that it is possible to organize tourist activities in their territory, taking into account the permissible load and in accordance with environmental safety requirements, by checking and monitoring the state of the natural environment. as well as a set of measures aimed at neutralizing the negative consequences of tourism activities.

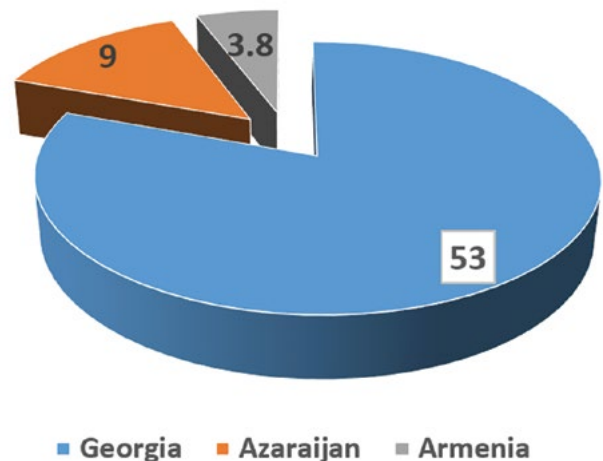
The modern trends of increasing “extreme” travel, the agreement of physically, technically and psychologically unprepared people to pay a

lot of money for the right to enter the history of tourism, lead to an increase in the number of accidents and disasters. For example, in France and Japan, more than 100 people die every year only on mountain routes, in the Alps, this figure is 300-400 people, in the small Polish Tatras – up to 30 travelers. In Chamonix alone, in the Mont Blanc region, about 60 climbers die each year. According to the data of a number of rescue services, the number of fatal cases increases by 13.5-17% from year to year. As a rule, all these troubles happen to the most active and promising members of society (Kabouchko, 2008:107).

Geological structure, climate change and anthropogenic impact are mentioned as the causes of natural events. In this regard, Georgia is considered one of the most challenging regions in the world, 70% of the country’s territory is considered a natural hazard zone, and 50% of it is inhabited (Salaghaia, 2017). [2]

According to official data, Georgia has 53,000 landslide areas and 3,000 flood-prone rivers, making it the first country in the South Caucasus. There are 9,000 landslide areas in neighboring Azerbaijan, and 3,800 in Armenia (see Fig. 1).

Figure 1. Distribution of landslide areas in the countries of the South Caucasus



In the territory of our country, the dangerous natural zones are allocated in almost all regions: Adjara ranks first among them, and Kvemo Kartli is the least hazardous region. Dangerous zones are found in Racha-Lechkhumi, Svaneti, Tbilisi, Kakheti, Guria, Samtskhe-Javakheti, Tergi and Aragvi basins (Tughushi, 2013). [3]

The main cause of natural events in Adjara is anthropogenic impact, especially the "water of Adjara" river is dangerous. Enguri River is especially dangerous in Upper Svaneti. Landslides, avalanches and mudslides related to the Enguri valley are periodically observed here.

Only in Tbilisi there are 52 waterways and 12 rivers in Gvarsashi, only in the 20th century there were 6 landslide events in Vere and more than 100 people died. In 2011 and 2015, the number reached 28 people.

In the Tergi Basin, the Darial border zone is particularly vulnerable, where there is intense traffic. The danger of glacial landslides is recorded periodically in the Devdorak basin. In 2014, the flood killed 10 people and the damage exceeded 100 million dollars. There are more than 300 glaciers in the entire Caucasus, and 90 of them are in the Tergi Basin. Eight of them are mobile (pulsating), but Devdorak does not obey the changes caused by climate change, and the reasons for its pulsating are still unknown today. The above regions are vulnerable to tourism and are very popular with both domestic and foreign visitors.

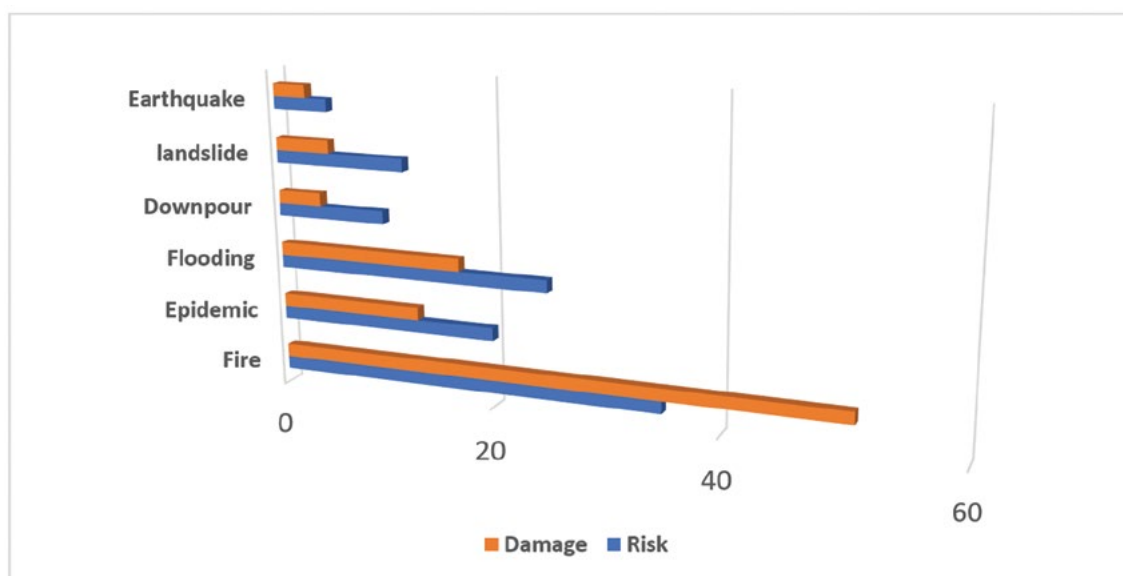
Ecological security of territories and preservation of environmental quality largely depend not only on the development of industry, energy, transport, but also on tourism activities, increas-

ing interest in the natural environment as a recreational object.

The development of mass tourism has not only positive consequences, but also negative ones, in particular, the ecological safety of the territories decreases. Under the influence of mass tourism, there is a loss of fertile layers for the soil, a decrease in looseness, a change in humidity and a change in microflora. For the plant world – the disappearance of the species composition of plants and the change of plant characteristics; For the animal world – the reduction and disappearance of some biological species; For the water system – changes in the characteristics, organic and chemical composition of coastal strips; For atmosphere – pollution of air layers. At the same time, we agree that ecotourism is considered the safest form of tourism environmental management that can be developed in ecologically protected areas. The main difference between unsustainable (mass) and sustainable (ecological) tourism is that part of the benefits from sustainable tourism are directed to the restoration of areas used as ecological facilities.

People’s wrong actions cause more than 70% of natural disasters in populated areas. The settlements of mountainous Adjara and Guria are especially noteworthy, where the most of the slopes are more than 40 degrees. In the mentioned areas,

Figure 2. Risks and losses of natural processes in Georgia (in %)



Source: Emergency Situations Management Service of the Ministry of Internal Affairs.

the population is intensively felling the forest for settlement, thereby contributing to the washing away of the slopes. In 2008, the construction of a house on a wrongly chosen site in Adjara cost the lives of 10 people. Three people died in Guria in September 2023 due to mudslide. The tragedy of Shovi resort on August 3, 2023, which claimed the lives of 35 people, most of whom came to Shovi for vacation, is particularly alarming.

On August 5, 2023, the National Environment Agency published an initial conclusion on the causes of the Shovi tragedy, where it is noted that there was a convergence of five processes. Namely, river in the Bubistskali Valley, intense melting of Buba and Tbilisi glaciers took place, the accompanying sediments brought the solid material in the valley into dynamics, activated lateral erosion processes, caused the activation of coastal landslide processes, and altogether created a landslide.

Georgia is a polyclimatic mountainous country; a variety of natural processes characterize it and is the most challenging region (*see Fig. 2*).

According to the public information provided by the Emergency Situations Management Service of the Ministry of Internal Affairs [4], it is clear that the first place among the risks of natural disasters is fire – 35%, the second place is flood, which accounts for 25% of the risks, the third is epidemic – 13%, the fourth is landslide – 12%. The 5th landslide – 10% and the last place is taken by the earthquake – 6%.

More than half of the losses caused by the risks of natural disasters, 51%, come from fires, followed by epidemics at 20% and floods at 17%. But the highest number of human casualties was recorded during floods, landslides and floods.

CONCLUSION

In small polyclimatic Georgia, climate change is taking place more painfully than in large states. There is a forecast that by 2050 the temperature in Georgia will increase by 0.9-1.9 C, and by 2100 by 5.5 C., which will ultimately increase the frequency and scale of natural disasters.

According to the information provided by the National Environment Agency [5], in 1995-2009, all natural disasters were activated, and the total damage

caused by all of them exceeded 1.3 billion US dollars, 700,000 people were affected, and what is the saddest thing, the human casualties reached 1,000.

The Shovi tragedy again showed us the need for a sound early warning system. The issue of the mentioned system was put on the agenda after the 2014 landslide in the Devdorak Valley, which killed seven people. In 2015, in Tbilisi, the landslide in Vere Valley killed 23 people. In 2019, a natural disaster was recorded in Chuberi Valley in Zemo Svaneti (Tarknishvili, 2023). [6]

The International Strategy for Natural Disaster Reduction (ISDR) aims to create a disaster-resilient society by promoting awareness of the importance of natural disaster reduction as a component of sustainable development. The International Strategy for Natural Disaster Reduction (ISDR) aims to reduce natural hazards and related technological and environmental decline of human, social, economic and environmental losses caused by disasters. A general strategy for natural disaster risk reduction should, first of all, define the context and criteria of risk management and characterize the expected threats to the community and its environment; the strategy should analyze social and physical vulnerabilities and identify the possible risks of several hazard scenarios in order, ultimately, to determine the necessary measures to reduce them. The ultimate goal lies in the present moment in reducing the risk of natural disasters and controlling the risk of future natural disasters. (Institutional strengthening for reducing the risk of natural disasters in Georgia, CENN, 2023:25). [7]

(UNDP) [8] Environment Development Program, Green Climate Fund (GCF), Swedish and Swiss governments are assisting the Government of Georgia in the development and implementation of Integrated Climate Risk Management (CRM), which will facilitate the creation and implementation of an early warning system for hazards in all sectors, thus contributing to risk reduction, prevention and increase preparedness.

First of all, this requires appropriate education and awareness. For this, according to the UN environmental program, it is necessary:

- Enhancing knowledge and understanding of the environment and environmental challenges;

- Development of necessary skills for solving environmental problems;
 - Form an informed citizen around environmental problems to take responsible actions.
- program will contribute to reducing the direct impact of disasters caused by climate change on the population of Georgia, living environment and infrastructure. Together, it will increase the safety branches of agriculture and tourism.

Implementation of the ongoing project in the country within the environment development

REFERENCES:

1. Kabouchko, A. M. (2008). Ecological Safety of Territories and Development of Ecotourism. <https://cyberleninka.ru/article/n/ekologicheskaya-bezopasnost-territoriy-i-razvitie-ekoturizma/viewer> [Last Access 1.11.2023].
2. Salaghaia, E. (2017). 5 most dangerous zones in Georgia. <https://kvispalitra.ge/article/35689-5-yvelaze-sashishi-zona-saqarthveloshi/> [Last Access 2.11.2023].
3. Tughushi, T. (2013). The most dangerous natural zones. <https://www.ambebi.ge/article/79989-stiki-urad-qvelaze-sashishi-zonebi/> [Last Access 2.11.2023].
4. Emergency Management Service of the Ministry of Internal Affairs. <https://es.gov.ge/> [Last Access 5.11.2023].
5. National Environment Agency: Shovi tragedy was caused by many factors. <https://civil.ge/ka/archives/554651> [Last Access 1.11.2023].
6. Tarkhnishvili, N. (2023). 40 days after the tragedy of Shovi – before the lawyers get acquainted with the case materials. <https://www.radiotavisupleba.ge/a/> [Last Access 3.11.2023].
7. Reducing the risks of disasters caused by climate change. (Guide) (2020). Tbilisi Caucasus Environmental Non-Governmental Organizations Network (CENN). Guiding Principles Geological and risk assessment of hydrometeorological threats and to take them into account in spatial planning and in the environmental assessment process. <http://drm.cenn.org/pdf/gidlines>. [Last Access 24.10.2023].
8. Expansion of multiple hazard early warning systems and use of climate information in Georgia. <https://www.undp.org/ka/georgia/projects/early-warning-climate-information> [Last Access 5.11.2023].

**განათლება და ცოდნის
ეკონომიკა თანამედროვე
ტექნოლოგიური რევოლუციის
პირობებში**

**EDUCATION AND KNOWLEDGE ECONOMY
IN THE CONDITIONS OF MODERN
TECHNOLOGICAL REVOLUTION**

STUDENTS' ACCESS TO THE INTERNSHIP ECONOMIC-LEGAL IMPORTANCE

IRAKLI LEONIDZE

Doctoral student, Invited Lecturer, Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Georgia

ZURAB SHERAZADISHVILI

Law student, Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Georgia

ABSTRACT. The availability of internships is determined by the interest in accepting interns if the conditions are agreed upon. Georgia is a legal and social state, which means that the primary function of the legislator is to establish new norms in the relations of the parties or to stop actions from regulation.

The state and universities have special functions. There are numerous relations between the economic and legal meanings. The role of the state is considered ambitious. Regulation and abstention may play a defining role so that the legal context does not constrain economic significance. It is necessary to determine which should be implemented in the relations between the parties. Various reasons may determine the basis of the legislative change, but the purpose of this change should be correctly seen.

To establish better conditions, it is necessary to maintain the protection.

KEYWORDS: PROFESSIONAL CAREER, STUDENT INTERNSHIP, ECONOMIC-LEGAL CONTEXT, EMPLOYER, EMPLOYEE, PROTECTION.

INTRODUCTION

In the economic integration with the European Union, the Georgian model of internship can be compared with the Law of the Republic of Lithuania, which considers unpaid employment of a person as performing work for an employer under a voluntary internship contract or a professional internship contract (Law of the Republic of Lithuania "On Employment", 2016). [1]

Lithuania belongs to the group of EU states that prefer to define the concept of internship and the status of an intern. The matching of the voluntary internship agreement (See note) [2] is an unpaid internship. In contrast, the professional internship agreement in Georgian reality implies an internship defined by a special law, which re-

quires a previous internship to enter the profession, for example, a lawyer, notary or judge (See note). [3] Unpaid voluntary internships are regulated in Lithuania, so comparing the legal structure of internships, the terms, purposes, and ages are important.

The university's role has changed in cooperation with main actors operating in the labor market, which means providing students with information about internships (Dyrnes, 2011). [4] The certain faculty is authorized to create an internship opportunity within the framework (See note) [5], thus preparing the student to better understand the internships (Hora and others, 2019 / Skiadas and others, 2021). [6] The growing interest and the continuous structure of the problem cases determine the relevance of the cooperation

between the state and the university. It is necessary to maintain economic context (The General Proposal “On the Issue of Preventing and Fighting Against Discrimination”). [7] The possible cooperation between organizations and higher education institutions will contribute to the planning of the actions to improve the situation.

EUROPEAN DIRECTIVES

The purpose of the Directive of 14 October 1991 on the establishment of mechanisms for the treatment of employees and the transparency of labor relations includes the need to clarify the means of achieving this goal and the obligations. The standards stipulated by the directive apply to the labor relationship, and for the implementation of the legal mechanism, it is important to have an appropriate norm on the labor relationship. The state of the directive has the right not to apply the standard defined by the directive to contracts for which the establishment of an exceptional rule is part of the directive’s objective.

The directive establishes the following: Within two months after the beginning of the employment, the employer must provide the employee with information about the essential conditions or employment contract. Also, the obligation to inform the employee may be extended directly but is a relevant condition of the contract. Also, if the essential conditions are defined in detail in the contract, the employer is not obliged to transfer an independent document, and in the case of a non-written form of the contract, the document with an independent form contains a value. The obligation of states to create effective protection legal mechanisms and accessible justice is important. The employee’s right to request information from the employer by applying to the court addresses the same issue.

The purpose of the Council Directive of 28 June 1999 is to protect persons employed on fixed-term and temporary contracts against unequal treatment and the conclusion of a fixed-term employment contract. To achieve the goal, the following standards are defined: treating persons employed on a fixed-term job differently is prohibited when the advantage is not based on any objective cir-

cumstances. Also, it is not allowed to give preference to a person employed for life without any objective reason. Significantly, the addressee states of the directive have the obligation to develop mechanisms that are the normative bases of legal protection necessary for implementing the purpose of the directive.

The recommendation operating at the level of the Union, which regulates the issues of internship, has a non-binding character. The Recommendation “Quality Framework for Internships” defines the concept. Based on the above, the following types of internships: internships within the educational program of a higher educational institution or cooperation signed by the university, mandatory internships to acquire professional skills, internships in the field of public service in various institutions and internships operating in the labor market, which are referred to as open market internships (Leonidze, 2022). [8]

DISTINGUISHING INTERNSHIPS

One of the main means of ensuring the labor right (Constitution of Georgia, 24/08/1995, Article 26 / Putkaradze, 2013 / Arevadze, 2021)[9] is the regulation of the signing of the contract for a specified or indefinite period. According to certain opinions, based on the fact that “everyone has the right to freely choose a job” (Constitution of Georgia, 24/08/1995, Art. 26) [10], the legislator should not determine economic, legal or other advantages between the contract and internship. However, the rules for their separation and legal burden should be established.

An internship contract, which must be concluded in writing for a specified period, does not differ from an employment contract but is essentially different from it in terms (Jorbenadze, 2012) [11]. It is necessary to consider the parties' desire to choose between the internship contract and the labor contract according to their interest.

The purpose of concluding an employment contract is to reflect, on the one hand, the conditions of the organizational arrangement of labor, and on the other hand, the content and conditions of work performance in the contract, in exchange for compensation for the employer (Labor Code

of Georgia, 17/12/2010). [12] The purpose of the internship contract is not focused only on the performance of work, but at the same time, it is highly formal and conditional - it lacks

the possibility to determine the specific purpose of employment. Therefore, the goal criterion is insufficient to consider the expected outcome further. The purpose and duties may be different from each other. To determine the result, the mentioned classifier needs other classifiers.

The parties of the contract are the employer and the employee. Significantly, the organization receiving the intern is the employer, although in the context of the "weak" party, the employee and the intern have different legal statuses. An employee is called on an employment contract, and an intern is called an intern on an internship contract. The question is how weak an intern's legal status is compared to an employee's.

The term of validity of the labor contract is determined for a specified or indefinite period, taking into account the Article 12 of the Labor Code of Georgia. It makes possible to determine the duration of the labor relationship within the framework of freedom of labor in terms of short and long-term or life-long conditions. The internship is given only for a specified period, where the criterion for determining the maximum period is the issue of remuneration.

In contrast to internships, the limitation of the number of times of entering into an employment contract does not apply to the same or different employers, in individual cases, such a limitation may have a specific legal basis regarding the conclusion of a contract for a definite or indefinite period, which is not related to the purpose for which the number of times of entering into an internship contract is limited. The place and time of performance of the work determined by the labor contract is determined by the condition of the organizational arrangement of the work. On the contrary, Article 18 of the Labor Code does not establish any other regulation of the place and time of work performance. This is within the scope of the parties' agreement, provided that the minimum standard of protection will be applied to the intern. In light of the fact that the place and time of the employment contract are more regulated, the scope and extent of the spread of this regulation is unclear in relation to internships.

The rights and obligations of the parties to the labor contract are determined by the contract of the parties (Chachava, 2014). [13] Determining the rights and obligations of the parties based on the contract may be a distinguishing criterion considering the content of the mentioned (Chachava, 2011) [14], although this cannot prevent unintended cases of cooperation. Different guarantees in employment contracts and internships are established in each case. It is worth noting that legal disputes related to internships have not been registered in the Tbilisi City Court (Letter №2-0144/5686404). [15] This is against the background that from 2020 to the present, 79 cases or 27.4% of the 288 cases referred to the Mediation Center of the Tbilisi City Court were related to labor legal disputes (Letter №3-0455/5755914).[16]

The issues of work experience obtained as a result of the employment contract are not relevant to the internship contract, which is a differentiating criterion, but the differences obtained based on one criterion taken separately will not be able to eliminate the complex problems.

A number of distinctive legal circumstances characterize the relationship between the employment contract and the internship, although it is difficult to determine the chronological sequence among them because the completion of the internship before the deadline or successfully cannot be a determining factor for the conclusion of the employment contract. Disguising the labor contract with an internship is practically possible, and it is dangerous that the legislator reveals in Article 18, Clause 2 of the Labor Code of Georgia. Nevertheless, this threat cannot be one, it is characterized by diversity depending on the content of the relationship and requires the development of a different preventive mechanism for each form of threat (Holford, 2017). [17] This implies that the content of the internship regulated by Article 18 of the Labor Code of Georgia may not fit within the scope of this norm, which is why the employer treats the intern unequally. The heterogeneity formed in accordance with the attitude may indulge the intern's interest.

The dangers of disguising the employment contract with internships are based on Article 18, paragraph 2, which is largely informative (Letter №09/2150). [18] The danger of disguising an em-

ployment contract with an internship is caused by a) the employer's use of the work performed by the intern to avoid concluding an employment contract with him or another person in the future (Labor Code of Georgia); [19] b) the desire of the employer to replace the employee with an intern, to create such a factual circumstance that, at the expense of the internship, the work performed by the intern is usually performed by the employee (Ibid); [20] c) the employer's decision to hire an intern instead of the employee whose employment relationship has been suspended or terminated (Ibid). [21] If the legal status of the intern at the legal level is equipped with protective guarantees, then the dangers of masking the labor contract with an internship will be regulated at the expense of self-regulation and self-creation of preventive mechanisms when the intern will have sufficient legal leverage and resources to protect his rights. To develop protective legal levers, it is not enough to strengthen the labour inspectorate's role in controlling the guarantees of the legal protection of interns (Special Report on the Fight against Discrimination, 2016). [22] It is necessary to directly strengthen the legal status of the intern and integrate it into the existing legal reality by strengthening the economic aspects and sustainability.

It is worth noting the relationship of the probationary employment contract with the internship, which aims to determine the individual's suitability for the work to be performed. The goal here is different (Takashvili, 2021). [23] A specific goal of compliance with the work to be performed is outlined. The target component difference refers to the anticipation of expected activity. In the case of an internship, the purpose or interest of the employment is not even considered at the legislative level. The parties to the probationary employment contract are the employer and the probationary employee with whom the probationary employment contract is concluded. Therefore, he is a party to this contract, that is, he is employed (Beridze, 2020). [24]

The term of validity of the labor contract concluded with a trial period is no more than six months. Also, the maximum validity period of the unpaid internship contract is six months. There is a limitation on how many times a probationary employment contract can be concluded. A trial

period labor contract with the same employee is signed only once.

The place and time of performance of the work established by the labor contract concluded with the trial period is determined by the Labor Code of Georgia. The rights and duties of the parties to the labor contract concluded with a trial period are determined by the parties' agreement in the contract signed between them. The internship contract is also the carrier of this goal, although the risk of the difference between the written and practically implemented functions should still be considered. A probationary employment contract is more focused on signing an employment contract for that person than an internship contract.

Different guarantees in the case of a probationary employment contract and an internship are related to the specific nature of the employment opportunity because "the employer has the right to conclude a fixed-term or permanent employment contract with the employee at any time during the probationary period". (Labor Code of Georgia). [25] In the case of an internship contract, the purpose or interest of employment is not considered at the legal level. The form of an employment contract concluded with a trial period is only in writing, as in the case of an internship contract. The legislation provides the possibility of counting the term of the labor contract concluded with a trial period in the work experience, unlike the internship contract. The internship contract is not directly characterized by the purpose of employment, which gives it an essentially different legal character. The legislator did not consider it reasonable to consider the objective component of the internship only for employment, however, it left an open space / raised the risk for a separate party to the internship agreement to exclude this goal altogether. A probationary employment contract and an internship contract, despite the similarity of a separate legal classifier, are essentially contracts of different forms, content and purpose (See note). [26]

TYOLOGY OF DISPUTES

Statistical recording and processing of information and court decisions, requested in connection with Article 18 of the Labor Code of Georgia

regarding the subject of the dispute, is currently not carried out in the Tbilisi City Court (Letter №2-0144/5686404). [27] Because court decisions are not sought, it is impossible to determine the relationship of Article 18 of the Labor Code with other types of disputes (See note) [28], taking into account the data of the Tbilisi City Court. Therefore, it is appropriate to review the practice of the civil and administrative chambers of the Supreme Court of Georgia, based on the typological characterization of the internship, when the court evaluates the internship with different objective functions.

From the factual circumstances of one of the cases of the Civil Affairs Chamber of the Supreme Court of Georgia, it is established that the plaintiff participated in the competition, which meant the opportunity to undergo an internship in public institutions of a foreign country and increase professional qualifications (Decision №3k/1188-02). [29] He won the competition, however, due to various objective reasons, the citizen was refused a visa to a foreign country, due to which he was deprived of the opportunity to undergo an internship physically, which is why he demanded compensation for material and moral damages. The court explained that the plaintiff's fault caused the non-implementation of the internship opportunity because he hid and did not fully submit information to obtain a visa.

In another case, the defendant was sent to a foreign university for an internship based on an order. Two years after completing the internship, due to the plaintiff's termination of the labor contract, the defendant was informed that he should reimburse the double amount of the expenses incurred for the training to improve his qualifications, as this condition was stipulated in the contract. The court explained that the secondment for the purpose of internship did not mean only qualification improvement, and the internship had a different target load, both for the defendant and for the employer-plaintiff. Accordingly, the labour contract clause, on which the employer demanded the reimbursement of the double amount of the incurred expenses, was not taken into account for charging the amount to the defendant (Decision №As-1300-1220-2015). [30]

The court assessed whether the defendant enterprise had an obligation to provide internships within the departmental sub-location for those who needed to undergo internships to obtain the necessary qualifications for occupying the relevant professional rank. It was determined that the defendant's obligation may be based on several legal acts, namely the law, the decree and the rule of internship (Boron, 2016). [31] The defendant relied on the resolution of the Government of Georgia, which was applicable to this institution, and at the time of the submission of the request by the plaintiffs, it did not provide for the imposition of a similar obligation on the defendant. In another case, when evaluating a probationary contract, the court pointed to a case of lack of internship, which was determined by the fact that the plaintiff did not complete a theoretical and practical course, did not participate in an exam to be conducted for evaluation purposes, and was directly transferred by the employer to a short-term labor contract (Decision №As-1300-1220-2017). [32]

The court found that the employer violated the terms of the pharmacy practice contract when, according to the contract, the individual had to undergo a 1-month internship, and after the successful completion of the internship, the employer had to appoint the intern to the appropriate position. The fact that completing an internship was a prerequisite for signing an employment contract was determined by the parties' agreement, later by the pharmacy practice contract (Decision №As-1500-1420-2017). [33] In another case, the subject of the dispute was "recognition of the conclusion of the general inspection and the order on the termination of the employment relationship, provision of equal work, compensation of the employee". (Decision №As-533-533-2018). [34] This dispute is interesting because it mentions the problem created by lacking a general definition of internship in a public institution. There are reports about the firmly established practice in the institution that the procedure for passing the internship, the basic conditions, and the issues of accepting and terminating the intern should have been regulated by an individual act of the institution's leaders. The subject of discussion was the legality of signing the internship, considering the equal importance of both the contract and the individual

administrative-legal act. Nevertheless, the Court of Cassation did not appreciate the legal nature of the internship and considered that the dispute did not represent a rare legal problem that would contribute to the development of the law.

The plaintiff was not allowed to hire interns or volunteers to manage the flow of a particularly voluminous case. Also, he had a problem with the employer when he passed on the interns' request not to do the internship on a non-working day (Decision №As-411-411-2018). [35] The court noted that only the plaintiff was not allowed to hire interns, which is why the plaintiff had the smallest support staff despite the large number of cases (Decision №As-634-2021). [36] Nevertheless, the employee does not have the right to hire an intern independently at the workplace because the parties to the internship contract are directly the intern and the employer.

Considering the short period of internship, the court discussed the inappropriate and insufficient evidence of the testimony of intern witnesses, while the explanations of these persons should be the basis for the application of a specific disciplinary measure against the employee of this institution and the assessment of possible disciplinary misconduct revealed during the period of activity (Decision №As-119-2020). [37]

From the decisions of the Chamber of Administrative and other categories of cases of the Supreme Court, the following is worth noting: the plaintiff was appointed as an intern at the training centre of the General Prosecutor's Office of Georgia for the vacant position of prosecutor, after the expiration of the 2-year internship period, he was dismissed from the institution on the grounds of impossibility of appointment as a prosecutor, as no positive recommendation and petition for appointment to the position was issued. The court explained that according to the rule in force at the institution, the maximum period of the internship was two years, the expiration of which makes it impossible to continue the internship again under the same conditions (Decision №3G-AD-338-K-02). [38] The institution may take a positive or negative decision on appointing a person to a position. Therefore, extending the internship period to postpone the appointment decision is inappropriate. In another case of the Chamber

of Administrative and Other Categories of Affairs, the plaintiff requested that the Ministry where he was employed be instructed to second him for a 1-year internship in another institution. The court explained that the secondment of an existing employee for an internship is a discretionary power of the administrative body and not an obligation (Decision №3g-ad-16-k-03). [39] Also, the possible approval of the administrative body does not unconditionally give rise to the right of the person wishing to undergo an internship to request promotion.

The plaintiff was not accepted for an internship at the Georgian Bar Association because the university mistakenly issued a diploma to him; his qualifications were not mentioned in the plaintiff's diploma. Following the claimant's appeal, the university issued a new degree but informed the bar association that the claimant's qualification was not a lawyer but a business lawyer. The claimant considered the said notification to be an illegal act. Correct evaluation of the qualifications of the person wishing to do the internship as a prerequisite became the subject of the court's reasoning, although the importance of the internship was not discussed in the content (Decision Bs-143-321-K-03). [40]

The plaintiff requested the annulment of the individual administrative-legal act and reinstatement as an intern. The plaintiff's internship was terminated in accordance with the applicable internship rule at the institution because he was a conflicted person. However, the legal basis for the termination was not specified. The court assessed the justification of the individual administrative-legal act issued based on Article 18 of the rule of internship in the Ministry of Economic Development of Georgia. It was established that the administrative body failed to ensure the assigned obligation - to establish the fact of violation of a specific rule by the intern and did not properly report the issue, which it did not study enough (Decision №Bs-825-787(K-07)). [41]

Judicial practice and the typology of disputes arising from the relationship testify that the legal nature of the internship in the practice of the Supreme Court of Georgia is determined by taking into account the subject of the dispute, and it does not include complete substantive concepts.

THE ROLE OF INSPECTION IN THE FIELD OF INTERNSHIP AND RECOMMENDATIONS

The role of the labor inspectorate is important until other additional means of solving the existing problems are developed. Therefore, within the existing capabilities and powers, the actions of the labor inspection in the field of control of guarantees of the legal protection of interns should be specifically planned in relation to the various bases of Article 18 of the Labor Code. For effective management, existing deficiencies should be corrected first, and then planned and staged inspections should be carried out. Socio-economic issues are still forgotten.

It is desirable to determine the minimum and reasonable compensation, which implies the admissibility of cancelling the internship without compensation and the legal regulation of the internship only in paid form, by resolving the question of frequency and duration. At the same time, it is advisable to consider the internship as work experience. This will strengthen the purpose and repeatability of the internship in different organizations. It is permissible to advance the goal of employment in the future in the first paragraph of Article 18 of the Labor Code and to develop solid guarantees of the intern's socio-economic rights. The development of guarantees of the socio-economic rights of the intern ensures the perception of the independent nature of the intern's legal status for the parties to the internship agreement, including the perfect implementation of the goal of the internship and the compliance of the work to be performed with the same purpose.

It is significant to discuss the articles 168, 169 and 170 of the Criminal Code of Georgia in the legal context of the internship agreement (Lekveishvili and others, 2016) [42], to what extent it is possible to spread criminal liability to the parties of the internship agreement for qualification under the discussed norms (Criminal Code of Georgia, Criminal Code). [43] The crime in Article 168 of the Criminal Code of Georgia belongs to the group of formal crimes when a person is prevented from performing legal labor activities by violence or threats (Lekveishvili and others, 2016). [44] Also, the violation of the labor legislation provided for in Article 169 is formal, which means that for the

classification of the crime, the occurrence of the result is not important, and it is enough when a person is forced to write a statement about leaving work, and/or when a supervisor does not comply with a court decision on this person's work regarding recovery. Violation of labor protection rules punishable under Article 170 belongs to the group of material crimes and is a two-objective crime committed by negligence (Criminal Code of Georgia). [45] All three named norms refer to Article 26 of the Constitution of Georgia and the labor legislation of Georgia, and further aim to strengthen and support the protection of the labor rights of citizens, although they do not provide for the imposition of responsibility on the parties to the internship agreement (Lekveishvili and others, 2016). [46] The subject of discussion is whether criminal liability should be imposed on the parties to the internship agreement by introducing a new norm in the corresponding chapter of the Criminal Code only after the internship institution is fully regulated in the Labor Code of Georgia (See note). [47] There is an opinion that the spread of criminal liability to the parties of the internship contract will ensure the legal risks related to the internship and strengthen the parties' position (Jishkariani and others, 2020).[48]

CONCLUSION

Georgia is in the active process of economic integration with the European Union, where the implementation of planned actions for students' access to professional advancement occupies a special place. The legal structure of internship and the qualifying characteristics of separation from labor and probationary contracts are characterized by the need for scientific research and the development of effective legislation in Georgian law. Regarding the regulation of internships in the labor market, conflicting opinions are discussed, and the importance of internships in the context of access to the professional advancement of interns is critically evaluated, where the need to clarify the dangers of disguising the labor contract with an internship determines the need for legal guarantees and regulation of the protection of the rights of interns.

Based on the fact that the legislator considered it necessary to regulate the legal status of the intern in the labor market, this mustn't be based only on the formal beginning because there is an association - the concept of abstaining from the direct regulation of socio-economic rights and other fundamental issues. In this case, if the legis-

lator does not consider it appropriate to develop guarantees of socio-economic rights in Article 18 of the Labor Code of Georgia, then it is entirely acceptable to establish protective mechanisms in other norms of the Labor Code of Georgia, taking into account the content context.

REFERENCES:

1. Law of the Republic of Lithuania "On Employment" (2016). Art. 9, Par. 5-6.
2. It was implemented in 2015. The age limit of the contracting party was determined from 16 to 29.
3. When the candidate for the position of judge is a student of the Higher School of Justice.
4. Comp. Dyrnes, I. (2011). Interns Revealed: a Survey on Internship Quality in Europe. European Youth Forum Materials, 27-28.
5. See the Concept of the Law Faculty of Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Art. 31, Par. 2 (f).
6. See: Hora, M. T., Chen, Z., Parrott, E., Her, P. (2019). Problematizing College Internships: Exploring Issues with Access, Program Design, and Developmental Outcomes in Three U.S. Colleges. University of Wisconsin-Madison, Working Paper №1, 12-13; Skiadas, D., Boutsiouki, S., Koniaris, V., Zafropoulos, K., Karatsiori, M. (2021). Developing Student Work Experience Programmes Within the European Higher Education Area Framework: The Role of Social Partners, Journal of International Education Studies, Vol. 14, №11, 37-38.
7. The General Proposal "On the Issue of Preventing and Fighting Against Discrimination".
8. Comp. Leonidze, I. (2022). The Legal Nature of Internship and the Qualifying Characteristics of Separation from Labor and Probationary Contracts, Master's Thesis/TSU, 6.
9. See: Constitution of Georgia, 31-33, 24/08/1995, Article 26, Putkaradze, I. (2013). Freedom of Labor, Commentary on the Constitution of Georgia, Article 30, 367-368; Arevadze, N. (2021). The Principle of the Social State: Practice of the Constitutional Court, Journal of Constitutional Law, №1-2, 197-198.
10. Constitution of Georgia, 31-33, 24/08/1995, Article 26,
11. Jorbenadze, S., Action of Separate Legal Institutions of the Civil Code in Relation to the Labor Code, №1-2(3-4), 2012, 14-15.
12. Labor Code of Georgia, 17/12/2010, Art. 2, Par. 1.
13. Chachava S. (ed.), Legal Aspects of Changes in Labor Law, 2014, 30-31.
14. Chachava S., Analysis of Georgian Labor Law - Problems and Recommendations, 2011, 20-21.
15. See: Letter №2-0144/5686404.
16. Letter №3-0455/5755914.
17. Holford, A. (2017). Access to and Returns from Unpaid Graduate Internships, Institute of Labor Economics (IZA) Discussion Paper Series, №10845, 1-2.
18. Letter №09/2150.
19. Labor Code of Georgia, Art. 18, Par. 2.
20. Ibid.
21. Ibid.
22. Special report on the fight against discrimination, its prevention and the state of equality, 2016, 44, 60.
23. Takashvili, S. (2021). The Proof Process in the Dispute Arising from the Termination of the Probationary Employment Contract, Justice and Law, №3(71), 128-129.

24. Beridze, S. (2020). Practice of the Supreme Court of Georgia on Labor Disputes, *Labor Law Review*, №1, 46-47.
25. Labor Code of Georgia, Art. 17, Par. 3.
26. The question is how much is allowed when the probationary period is not locked by the internship completed in the same place.
27. Letter №2-0144/5686404.
28. Nor was any dispute related to Article 18 found in the Mediation Center of the Tbilisi City Court.
29. Decision of the Supreme Court of Georgia, №3k/1188-02, 16/12/2002.
30. Decision of the Supreme Court of Georgia, №As-1300-1220-2015, 26/02/2016.
31. Boron, A. (ed.). *Commentary on the Labor Code of Georgia*, 2016, 79.
32. Decision of the Supreme Court of Georgia, №As-1300-1220-2017, 5/03/2018.
33. Decision of the Supreme Court of Georgia, №As-1500-1420-2017, 31/05/2018.
34. Decision of the Supreme Court of Georgia, №As-533-533-2018, 22/06/2018.
35. Decision of the Supreme Court of Georgia, №As-411-411-2018, 14/11/2018.
36. Decision of the Supreme Court of Georgia, №As-634-2021, 4/11/2021.
37. Decision of the Supreme Court of Georgia, №As-119-2020, 23/02/2022.
38. Decision of the Supreme Court of Georgia, №3G-AD-338-K-02, 30/10/2002.
39. Decision of the Supreme Court of Georgia, №3g-ad-16-k-03, 26/03/2003.
40. Decision of the Supreme Court of Georgia, №Bs-143-321-K-03, 27/01/2004.
41. Decision of the Supreme Court of Georgia, №Bs-825-787(K-07), 22/01/2008.
42. Lekveishvili, M., Todua, N., Mamulashvili, G. (2016). *Private Part of Criminal Law*, Book I, 6th ed., 373.
43. *Criminal Code of Georgia*, Criminal Code, 22/07/1999, Art. 168.
44. Lekveishvili, M., Todua, N., Mamulashvili, G. (2016). *Private Part of Criminal Law*, Book I, 6th ed., 374.
45. *Criminal Code of Georgia*, Art. 169.
46. Lekveishvili, M., Todua, N., Mamulashvili, G. (2016). *Private Part of Criminal Law*, Book I, 6th ed., 377.
47. It is a subject of the discussion the composition of Article 168 of the Criminal Code of Georgia.
48. Jishkariani B., Vasmer P. M. (ed.), *German-Georgian Law Dialogue*, Conference Materials, 2020, 11-12.

<https://doi.org/10.35945/gb.2023.16.008>

პროფესიული წინსვლის ხელმისაწვდომობა სტუდენტური სტაჟირების ეკონომიკურ- სამართლებრივ კონტექსტში

ირაკლი ლეონიძე

სამართლის დოქტორანტი, მოწვეული ლექტორი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

ზურაბ შერაზადიშვილი

იურიდიული ფაკულტეტის სტუდენტი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

აბსტრაქტი. საქართველოში სტაჟირების ხელმისაწვდომობა განპირობებულია სტუდენტების მიზნობრივი დაინტერესებითა და, პირობების დაკმაყოფილების შემთხვევაში, დაწესებულებაში სტაჟიორთა მიღების შესაძლებლობით/მხარეთა თანხმობით. გამომდინარე იქიდან, რომ საქართველო სამართლებრივი და სოციალური სახელმწიფოა, ეს გულისხმობს კანონმდებლის უმთავრეს ფუნქციას – დაადგინოს ნორმები, რომლითაც მოაწესრიგებს მხარეთა ურთიერთობებს, ან იგულისხმოს კანონისმიერი მოწესრიგებისგან თავშეკავება ურთიერთობის მონაწილეების მოქმედებათა თავისუფლებაში.

ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფის საკითხისთვის სახელმწიფოსა და უნივერსიტეტებს განსაკუთრებული მნიშვნელობა და ფუნქცია ენიჭება. თანდათან კი, ჩნდება არათანმხვედრი მიმართება სტაჟირების ეკონომიკურ და სამართლებრივ მნიშვნელობებს შორის. სახელმწიფოს როლი შრომის ბაზარზე მოქმედი სტაჟირების რეგლამენტაციაში ორაზროვნად განიხილება. როგორც აღინიშნა, არა მხოლოდ რეგულირება, არამედ რეგულირებისგან თავშეკავებაც შესაძლოა იყოს სახელმწიფოს როლის განმსაზღვრელი კრიტერიუმი, რათა სამართლებრივმა კონტექსტმა გადამეტებულად არ შეზღუდოს ეკონომიკური მნიშვნელობა. ამ შემთხვევაში აუცილებელია დადგინდეს, თუ რა არის ის ინტერესი, რომლის რეგლამენტაციაც უნდა განხორციელდეს და მხარეთა შორის წარმოშობილ ურთიერთობებზე აისახოს. საკანონმდებლო ცვლილების საფუძველს შესაძლოა სხვადასხვა მიზეზი განაპირობებდეს, თუმცა ამ ცვლილების მიზანი სწორად უნდა იყოს დანახული პრობლემათა საპასუხოდ, არსებულ რეალობასთან კავშირში.

უკეთესი პირობების დასადგენად აუცილებელია, რომ არსებული ხარვეზები და პრობლემები გამოსწორდეს, რათა უფლების დაცვის საშუალებები მაქსიმალურად იქნეს გაზიარებული.

საკვანძო სიტყვები: პროფესიული წინსვლა, სტუდენტური სტაჟირება, ეკონომიკურ-სამართლებრივი კონტექსტი, დამსაქმებელი, დასაქმებული, უფლების დაცვა.

შესავალი

ევროკავშირთან ეკონომიკური ინტეგრაციის პროცესში, სტაჟირების ქართული მოდელი შესაძლებელია, რომ შევადაროთ ლიეტუვის რესპუბლიკის კანონს „დასაქმების შესახებ“, რომელიც ფიზიკური პირის არაანაზღაურებად დასაქმებად მიიჩნევს: ნებაყოფლობითი სტაჟირების ხელშეკრულებით ან პროფესიული სტაჟირების ხელშეკრულების საფუძველზე სამუშაოს შესრულებას დამსაქმებლისთვის (ლიეტუვის რესპუბლიკის კანონი „დასაქმების შესახებ“, 2016).[1]

ლიეტუვა მიეკუთვნება ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების ჯგუფს, რომლებიც უპირატესობას ანიჭებენ სტაჟირების ცნებისა და სტაჟიორის სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრას. ნებაყოფლობითი სტაჟირების ხელშეკრულების (იხ. განმარტება)[2]. შესატყვისი საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლით მოწესრიგებული არაანაზღაურებადი სტაჟირებაა, ხოლო პროფესიული სტაჟირების ხელშეკრულება ქართულ რეალობაში სპეციალური კანონით განსაზღვრულ სტაჟირებას გულისხმობს, რომელიც პროფესიაში შესვლისთვის ითვალისწინებს წინარე სტაჟირებას, მაგალითად, ადვოკატის, ნოტარიუსის ან მოსამართლის პროფესია (იხ. განმარტება)[3]. გამომდინარე იქიდან, რომ ლიეტუვაში რეგულირებულია არაანაზღაურებადი ნებაყოფლობითი სტაჟირება, საგულისხმოა მისი მიმართება სტაჟირების სამართლებრივი ბუნების თვალსაზრისით, საქართველოს შრომის კოდექსის საფუძველზე არაანაზღაურებადი სტაჟირების ვადის, მიზნის და ასაკის შედარების თვალსაზრისით.

უნივერსიტეტის როლი გამოიხატება შრომის ბაზარზე მოქმედ აქტორებთან თანამშრომლობაში (Dyrnes, 2011)[4], რაც გულისხმობს სტუდენტებისთვის მუდმივად განახლებადი ინფორმაციის მიწოდებას შრომის ბაზარზე არსებული სტაჟირებების შესახებ. ამავდროულად, ფაკულტეტი უფლებამოსილია (იხ. განმარტება)[5] შექმნას სტაჟირების გავლის შესაძლებლობა უწყებრივ ფარგლებში, რითაც მოამზადებს სტუდენტს შრომის ბაზარზე არსებული სტაჟირების აღსაქმელად (Hora და სხვები, 2019 / Skiadas და სხვები, 2021)[6]. სახელმწიფოსა და უნივერსიტეტის თანამშრომლობის

აქტუალობას განსაზღვრავს დაინტერესების მზარდი მაჩვენებელი და დღემდე გამოვლენილ პრობლემურ შემთხვევები, რომლის აღმოსაფხვრელად არ კმარა შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის მოქმედება (საქართველოს სახალხო დამცველის ზოგადი წინადადება „დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხზე“)[7]. აუცილებელია სტაჟირების ეკონომიკური კონტექსტის წინ წამოწევა და მისი უზრუნველყოფი ფუნქციის ჩამოყალიბება. შესაძლო თანამშრომლობა ორგანიზაციებსა და უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებს შორის, სამომავლოდ ხელს შეუწყობს გამოვლენილი პრობლემების შეფასებას და ნორმის დახვეწის მიზნით მოქმედებების დაგეგმვას.

ეპროკული დირექტივები

1991 წლის 14 ოქტომბრის დირექტივის მიზანი, დასაქმებულთა მოპყრობისა და შრომითი ურთიერთობის გამჭვირვალობის მექანიზმების ფორმირებისთვის, მოიცავს ამ მიზნის მიღწევის საშუალებებისა და ვალდებულებების გარკვევის აუცილებლობას. დირექტივის სტანდარტები ვრცელდება სასყიდლიან შრომით ურთიერთობაზე, ხოლო სამართლებრივი მექანიზმის ამოქმედებისთვის მნიშვნელოვანია, შრომითი ურთიერთობის სასყიდლიანობის შესახებ ეროვნულ დონეზე შესაბამისი ნორმის არსებობა. ადრესატ სახელმწიფოს უფლება აქვს არ გაავრცელოს დირექტივით განსაზღვრული სტანდარტი ისეთ სასყიდლიან შრომით ხელშეკრულებებზე, რომელთა მიმართ საგამონაკლისო წესის დადგენა დირექტივის მიზნის შემადგენელი ნაწილია. შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან არაუგვიანეს 2 თვის ვადაში დამსაქმებელმა დასაქმებულს უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია შრომითი ურთიერთობების ან შრომითი ხელშეკრულების არსებითი პირობების შესახებ. დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულება შეიძლება გავრცელდეს პირდაპირ გაუთვალისწინებელ, თუმცა ხელშეკრულების შესაბამის პირობაზე. არსებითი პირობების შრომის ხელშეკრულებაში დეტალურად განსაზღვრის შემთხვევაში დამსაქმებელს დამოუკიდებელი დოკუმენტის გადაცემის ვალდებულება არ

ეკისრება, ხელშეკრულების არანერილობითი ფორმის შემთხვევაში დოკუმენტი შეიცავს მტკიცებულებით მნიშვნელობას. სახელმწიფოთა მიერ სამართლებრივი მექანიზმებისა და ხელმისაწვდომი მართლმსაჯულების შექმნის ვალდებულება დირექტივის მნიშვნელოვან დათქმას წარმოადგენს. ამ საკითხს ეხმიანება დასაქმებულის უფლება – მოითხოვოს ინფორმაცია დამსაქმებლისგან სასამართლოსთვის მიმართვის საშუალებით, თუმცა დამსაქმებლისთვის წინმსწრები შეტყობინების დათქმით.

1999 წლის 28 ივნისის დირექტივის მიზანია ვადიანი და დროებითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირების დაცვა არათანაბარი მოპყრობისა და ვადიანი შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების არამართლზომიერი თანმიმდევრობისგან. აკრძალულია ვადიან სამუშაოზე დასაქმებულ პირთა განსხვავებული მოპყრობა უვადოდ დასაქმებულ პირთან შედარებით, როდესაც უპირატესობა არ არის ნაკარნახევი რაიმე ობიექტური გარემოებით და არ არსებობს მსგავსი მოპყრობის საფუძველი. დაუშვებელია უვადოდ დასაქმებული პირისთვის უპირატესობის მინიჭება, ყოველგვარი ობიექტური გარემოების მიზეზგარეშე. განსაზღვრულია ვადიან სამუშაოზე დასაქმებული პირის სამუშაო ანაზღაურების საკითხი: გამომუშავება და დაანგარიშება. დირექტივის ადრესატ სახელმწიფოთა ვალდებულებაა შეიმუშაონ მექანიზმები, რომლითაც დადგინდება აუცილებელი სამართლებრივი დაცვის ნორმატიული საფუძვლები და უფლების დაცვის საშუალებები.

გაერთიანების დონეზე მოქმედ რეკომენდაციას, რომელიც ევროკავშირში სტაჟირების საკითხებს აწესრიგებს არასავალდებულო ხასიათი აქვს. „სტაჟირების ხარისხის დამდგენი ჩარჩო“ განსაზღვრავს სტაჟირების ცნებასა და მიზნებს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, გამოყოფენ სტაჟირების შემდეგ სახეებს: სტაჟირება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების სასწავლო პროგრამის ან თანამშრომლობის ფარგლებში; პროფესიაში შესვლისთვის სავალდებულო სტაჟირება უნარ-ჩვევების შესაძენად; სტაჟირება საჯარო სამსახურში და შრომის ბაზარზე მოქმედი სტაჟირება, რომელსაც ღია ბაზრის სტაჟირების სახელით მოიხსენიებენ (ლეონიძე, 2022)[8].

სტაჟირების განმასხვავებელი სამართლებრივი კლასიფიკატორები

შრომის თავისუფლების უზრუნველყოფის (საქართველოს კონსტიტუცია, 24/08/1995 / ფუტკარაძე, 2013 / არევაძე, 2021)[9]. ერთ-ერთ ძირითად საშუალებას შრომითი ხელშეკრულების ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებისა და მასთან დაკავშირებული ძირითადი საკითხების რეგულირება წარმოადგენს. გამომდინარე იქიდან, რომ „ყველას აქვს სამუშაოს თავისუფალი არჩევის უფლება“ (საქართველოს კონსტიტუცია, 24/08/1995)[10]. ზოგადად, ეკონომიკური, სამართლებრივი თუ სხვა სახის უპირატესობა შრომით ხელშეკრულებასა და სტაჟირებას შორის კანონმდებლის მიერ არ უნდა განისაზღვროს, თუმცა უნდა დადგინდეს წესები მათი გამიჯვნისა და სამართლებრივი დატვირთვის საკითხისთვის.

სტაჟირების ხელშეკრულება, რომელიც აუცილებლად წერილობით უნდა დაიდოს განსაზღვრული ვადით, არ კნინდება შრომით ხელშეკრულებასთან მიმართებით, მაგრამ რეგულირებისა თუ ურთიერთობიდან სამართლებრივი სიკეთის მიღების თვალსაზრისით განსხვავდება მისგან (ჭორბენაძე, 2012) [11]. გასათვალისწინებელია ხელშეკრულების მხარეთა სურვილი თავიანთი ინტერესის შესაბამისად გააკეთონ არჩევანი მათ შორის.

შრომითი ხელშეკრულების დადების მიზანია ასახოს ერთი მხრივ, შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებლისათვის ანაზღაურების სანაცვლოდ, სამუშაოს შესრულების შინაარსი და პირობები ხელშეკრულებაში (საქართველოს შრომის კოდექსი, 17/12/2010) [12]. სტაჟირების ხელშეკრულების მიზანი არ არის ორიენტირებული მხოლოდ სამუშაოს შესრულებაზე, თუმცა ამავდროულად, ფორმალური და პირობითია, რთულია დადგინდეს დასაქმების მიზანი, თუმცა ეს არ იკრძალება. ამიტომ, მხოლოდ მიზნის კრიტერიუმი არ არის საკმარისი მოსალოდნელი შედეგის გასათვალისწინებლად. მიზანი და მოვალეობები შესაძლოა რადიკალურად განსხვავდებოდეს ერთმანეთისგან. შედეგის დასადგენად აღნიშნული ნიშანი საჭიროებს სხვა კლასიფიკატორების თანაარსებობას.

შრომითი ხელშეკრულების მხარეები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული. სტაჟიორის მიმღები ორგანიზაცია არის დამსაქმებელი, თუმცა „სუსტი“ მხარის კონტექსტში მოაზრებული დასაქმებული და სტაჟიორი სხვადასხვა სამართლებრივი სტატუსის არიან. დასაქმებული სწორედ შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე იწოდება და სტაჟიორი სტაჟირების ხელშეკრულების საფუძველზე სტაჟიორად. საკითხავია რამდენად სუსტია სტაჟიორის სამართლებრივი სტატუსი დასაქმებულთან შედარებით. აღნიშნულს განაპირობებს სტაჟიორზე უფლების დაცვის მინიმალური სტანდარტის გავრცელების ცალკეული საკითხების ბუნდოვანება და ფარგლები.

შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა დგინდება განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის თავისებურებათა გათვალისწინებით. ამ ნორმის მოქმედება ვადის დადგენის სხვადასხვა კომპონენტითაა გაჯერებული, რაც შესაძლებელს ხდის შრომის თავისუფლების ფარგლებში შრომითი ურთიერთობის დროის მოკლე და გრძელვადიანი ან უვადო მოცემულობით განსაზღვრას. სტაჟირება კი, მხოლოდ განსაზღვრული ვადით იდება, სადაც მაქსიმალური ვადის განსაზღვრის კრიტერიუმს ანაზღაურების საკითხი წარმოადგენს.

სტაჟირებისგან განსხვავებით, შრომითი ხელშეკრულების დადების ჯერადობის შეზღუდვა არ მოქმედებს ერთი და იგივე ან სხვადასხვა დამსაქმებელთან მიმართებით, ცალკეულ შემთხვევაში მსგავს შეზღუდვას შესაძლოა ჰქონდეს კანონისმიერი საფუძველი განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით ხელშეკრულების გაფორმებასთან დაკავშირებით, რომელიც არ უკავშირდება იმ მიზანს, რა მიზნითაც იზღუდება სტაჟირების ხელშეკრულების ჯერადობა. შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული სამუშაოს შესრულების ადგილი და დრო დადგენილია შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობით. საპირისპიროდ, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლით არ დგინდება სამუშაოს შესრულების ადგილისა და დროის სხვაგვარი მოწესრიგება. ეს ექცევა მხარეთა შეთანხმების ფარგლებში იმ პირობით, რომ სტაჟიორზე გავრცელდება დაცვის მინიმალური სტანდა-

რტი. იმ ფონზე, რომ შრომითი ხელშეკრულების ადგილი და დრო უფრო მეტადაა რეგლამენტირებული, ამ სისტემის გავრცელების მასშტაბი და მოცულობა გაურკვეველია სტაჟირებასთან მიმართებით.

შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა უფლებები და მოვალეობები განისაზღვრება მხარეთა ხელშეკრულებით (ჩაჩავა, 2014) [13]. ხელშეკრულების საფუძველზე მხარეთა უფლება-მოვალეობების განსაზღვრა შესაძლოა იყოს განმასხვავებელი კრიტერიუმი (ჩაჩავა, 2011)[14], თუმცა ეს ვერ უზრუნველყოფს თანაკვეთის არამიზნობრივი შემთხვევების პრევენციას. განსხვავებული გარანტიები შრომითი ხელშეკრულების და სტაჟირების შემთხვევებში დგინდება ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ თბილისის საქალაქო სასამართლოში სტაჟირებასთან დაკავშირებული სასამართლო დავები დღემდე არ ფიქსირდება (წერილი №2-0144/5686404)[15], რაც დაგვაფიქრებს ამ მიმართულებით არსებული პრობლემების ფარულობაზე და როდესაც 2020 წლიდან დღემდე თბილისის საქალაქო სასამართლოს მედიაციის ცენტრისთვის განსახილველად გადაცემული 288 საქმიდან 79 საქმე ანუ 27.4% შეეხებოდა შრომით სამართლებრივ დავას (წერილი №3-0455/5755914)[16].

შრომითი ხელშეკრულების შედეგად მიღებული სამუშაო გამოცდილების საკითხები არ არის შესაბამისობაში სტაჟირების ხელშეკრულებასთან მიმართებით, რაც არის განმასხვავებელი კრიტერიუმი, მაგრამ ცალკე აღებული ერთი კრიტერიუმის საფუძველზე მიღებულ სხვადასხვაობას არ შესწევს უნარი აღმოფხვრას კომპლექსური პრობლემები.

შრომითი ხელშეკრულების მიმართება სტაჟირებასთან ხასიათდება განმასხვავებელი სამართლებრივი გარემოებებით, თუმცა თანმიმდევრობის დადგენა რთულია, რადგან სტაჟირების ვადამდე ან წარმატებით დასრულება ვერ იქნება შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების განმაპირობებელი ფაქტორი. შრომითი ხელშეკრულების სტაჟირებით შენიღბვა პრაქტიკულად შესაძლებელია და ამ შესაძლებლობის საფრთხის შემცველ ხასიათს ააშკარავებს კანონმდებელი შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის მე-2 პუნქტში. მიუხედავად ამისა, ეს საფრთხე არ შეიძლება იყოს

ერთგვარი, მას ახასიათებს ურთიერთობის შინაარსიდან გამომდინარე მრავალსახოვნება და საფრთხის მიმართ განსხვავებული პრევენციული მექანიზმის შემუშავებას (Holford, 2017)[17]. ეს გულისხმობს, რომ სტაჟირების შინაარსი შესაძლოა ვერ თავსდებოდეს ამ ნორმის მოქმედების ფარგლებში, რის გამოც სტაჟიორი ექცევა დამსაქმებლის მხრიდან არათანაბარი მოპყრობის პირობებში. დამოკიდებულების შესაბამისად ჩამოყალიბებული არაერთგვაროვნება კი, შესაძლოა ვნებდეს სტაჟიორის ინტერესს.

შრომითი ხელშეკრულების სტაჟირებით შენიღბვის საფრთხეები დაფუძნებულია მე-18 მუხლის მე-2 პუნქტზე, რომელიც საინფორმაციო მნიშვნელობისაა (წერილი №09/2150)[18]. შრომითი ხელშეკრულების სტაჟირებით შენიღბვის საფრთხეს განაპირობებს: ა) დამსაქმებლის მიერ სტაჟიორის შესრულებული შრომის გამოყენება იმ მიზნით, რომ შემდგომში თავი აარიდოს შრომითი ხელშეკრულების დადებას მასთან ან სხვა პირთან (საქართველოს შრომის კოდექსი)[19]; ბ) დამსაქმებლის სურვილი დასაქმებული ჩაანაცვლოს სტაჟიორით, შექმნას ისეთი ფაქტობრივი გარემოება, რომ სტაჟირების ხარჯზე უზრუნველყოს, როგორც წესი, დასაქმებულის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს შესრულება სტაჟიორის მიერ (იქვე) [20]; გ) დამსაქმებლის გადაწყვეტილება აიყვანოს სტაჟიორი იმ დასაქმებულის ნაცვლად, რომელსაც შეუჩერდა ან შეუწყდა შრომითი ურთიერთობა (იქვე)[21]. თუ სტაჟიორის სამართლებრივი სტატუსი აღიჭურვება დამცავი გარანტიებით, მაშინ შრომითი ხელშეკრულების სტაჟირებით შენიღბვის საფრთხეები დარეგულირდება პრევენციული მექანიზმების თვითრეგულირების, თვითნარმოქმნის ხარჯზე და სტაჟიორს ექნება საკმარისი სამართლებრივი ბერკეტი და რესურსი თავისი უფლებების დასაცავად (საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში, 2016)[22]. დამცავი სამართლებრივი ბერკეტების შესამუშავებლად არ არის საკმარისი მხოლოდ შრომის ინსპექციის როლის გაძლიერება. აუცილებელია სტაჟიორის სტატუსის გაძლიერება და ინტეგრირება სამართლებრივ რეალობაში ეკონომიკური ასპექტების გაძლიერებით.

აღსანიშნავია გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მიმა-

რთება სტაჟირებასთან, რომლის მიზანია დადგინდეს ფიზიკური პირის შესაბამისობა შესასრულებელ სამუშაოსთან. მიზანი აქ განსხვავებულია. გამოკვეთილია შესასრულებელ სამუშაოსთან შესაბამისობის კონკრეტული მიზანი (ტაკაშვილი, 2021)[23]. მიზნობრივი კომპონენტის სხვაობა გულისხმობს მოსალოდნელი საქმიანობის წინასწარგანწყობას. სტაჟირების შემთხვევაში დასაქმების მიზანი ან ინტერესი არსებითად არ განიხილება. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მხარეები არიან დამსაქმებელი და გამოსაცდელი ვადით დასაქმებული პირი, რომელთანაც ფორმდება შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით, ამიტომ იგი ამ ხელშეკრულების მხარეა, ანუ დასაქმებულია (ბერიძე, 2020)[24].

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადა შეადგენს არაუმეტეს 6 თვეს. ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების ხელშეკრულების მოქმედების მაქსიმალური ვადა არის 6 თვე. მოქმედებს გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების დადების ჯერადობის შეზღუდვა. ერთსა და იმავე დასაქმებულთან შრომითი ხელშეკრულება გამოსაცდელი ვადით ფორმდება მხოლოდ ერთხელ.

გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულებით დადგენილი სამუშაოს შესრულების ადგილი და დრო დგინდება შრომის კოდექსის შესაბამისად. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების მხარეთა უფლებები და მოვალეობები განისაზღვრება მხარეთა შეთანხმებით მათ შორის გაფორმებულ ხელშეკრულებაში. სტაჟირების ხელშეკრულებაც სწორედ ამ მიზნის მატარებელია, თუმცა დაწერილ და პრაქტიკულად განსახორციელებელ ფუნქციებს შორის სხვაობის რისკი გასათვალისწინებელია. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება ორიენტირებულია ამ პირისთვის შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებაზე, ვიდრე სტაჟირების ხელშეკრულება.

განსხვავებული გარანტიები გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების და სტაჟირების შემთხვევაში უკავშირდება დასაქმების შესაძლებლობის გამოკვეთილ ხასიათს, რადგან „დამსაქმებელს უფლება აქვს, გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ნებისმიერ დროს

დადოს დასაქმებულთან ვადიანი ან უვადო შრომითი ხელშეკრულება“ (საქართველოს შრომის კოდექსი)[25]. სტაჟირების ხელშეკრულების შემთხვევაში დასაქმების მიზანი ან ინტერესი საკანონმდებლო დონეზე არ განიხილება. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების ფორმა არის მხოლოდ წერილობითი, ისევე როგორც სტაჟირების ხელშეკრულების შემთხვევაში. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების ვადის ჩათვლის შესაძლებლობა სამუშაო გამოცდილებაში კანონმდებლობით გათვალისწინებულია, განსხვავებით სტაჟირების ხელშეკრულებისგან. სტაჟირების ხელშეკრულებას არ ახასიათებს დასაქმების მიზანი რაც მას არსებითად განსხვავებულ ხასიათს სძენს. სტაჟირების მიზნობრივი კომპონენტის მხოლოდ დასაქმების მიზნით განხილვა კანონმდებელმა არ ჩათვალა გონივრულად, თუმცა დატოვა სივრცე იმისთვის, რომ სტაჟირების ხელშეკრულების ცალკეულ მხარეს ეს მიზანი საერთოდ გამოერიცხა. გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულება და სტაჟირების ხელშეკრულება მიუხედავად ცალკეული სამართლებრივი კლასიფიკატორის მსგავსებისა, არსებითად სხვადასხვა ფორმის, შინაარსისა და დანიშნულების ხელშეკრულებებია (იხ. განმარტება)[26].

სტაჟირების სამართლებრივი ბუნებიდან წარმოშობილი დავების ტიპოლოგია

შრომის კოდექსის მე-18 მუხლთან დაკავშირებით სასამართლო გადაწყვეტილებების აღრიცხვა თბილისის საქალაქო სასამართლოში ამჟამად, არ ხორციელდება (წერილი №2-0144/5686404) [27], რადგან არ იძებნება სასამართლო გადაწყვეტილებები (იხ. განმარტება)[28] და მიზანშეწონილია განხილულ იქნეს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო და ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატების პრაქტიკა.

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის ერთ-ერთი საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან დგინდება, რომ მოსარჩელემ მონაწილეობა მიიღო კონკურსში, რომელიც გულისხმობდა უცხო ქვე-

ყნის საჯარო დაწესებულებებში სტაჟირების გავლის შესაძლებლობასა და პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლებას. მან გაიმარჯვა კონკურსში, თუმცა მოქალაქეს უარი ეთქვა უცხო ქვეყანაში ვიზის მიღებაზე, რის გამოც მოკლებული აღმოჩნდა შესაძლებლობას ფიზიკურად გაეწვო სტაჟირება, რის გამოც მოითხოვა მატერიალური და მორალური ზიანის ანაზღაურება (სუსგ, №3კ/1188-02) [29]. სასამართლომ განმარტა, რომ სტაჟირების გავლის შესაძლებლობის განუხორციელებლობა მოსარჩელის ბრალით იყო გამოწვეული, რადგან მან დამალა და სრულყოფილად არ წარადგინა ინფორმაცია ვიზის მისაღებად.

სხვა საქმეში მოპასუხე მხარე ბრძანების საფუძველზე მივლინებულ იქნა უცხო ქვეყნის უნივერსიტეტში სტაჟირების გასავლელად. სტაჟირების გავლიდან ორი წლის შემდეგ, მოსარჩელის მიერ მისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან გამომდინარე, მოპასუხეს ეცნობა, რომ აენაზღაურებინა კვალიფიკაციის ასამაღლებლად სტაჟირებისთვის გაწეული ხარჯის ორმაგი ოდენობა, რადგან ეს პირობა ხელშეკრულებით იყო გათვალისწინებული. სასამართლომ განმარტა, რომ სტაჟირების მიზნით მივლინება არ გულისხმობდა მხოლოდ კვალიფიკაციის ამაღლებას და სტაჟირებას ჰქონდა განსხვავებული მიზნობრივი დატვირთვა როგორც მოპასუხისთვის. ისე დამსაქმებელი მოსარჩელისთვის (სუსგ, №ას-1300-1220-2015)[30]. შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულების ის პუნქტი, რომლის საფუძველზეც დამსაქმებელი მოითხოვდა გაწეული ხარჯის ორმაგი ოდენობის ანაზღაურებას, არ იქნა გათვალისწინებული.

სასამართლომ შეაფასა მოპასუხე საწარმოს ჰქონდა თუ არა სტაჟირების გავლის უზრუნველყოფის ვალდებულება უწყებრივი ქვემდებარეობის ფარგლებში იმ პირობათვის, რომელთაც ესაჭიროებოდათ სტაჟირების გავლა პროფესიული რანგის დასაკავებლად საჭირო კვალიფიკაციის მისაღებად (ბორონი, 2016) [31]. დადგინდა, რომ მოპასუხის ვალდებულება შესაძლოა დაეფუძნოს რამდენიმე აქტს: კანონი, დადგენილება და სტაჟირების გავლის წესი. ამ შემთხვევაში მოპასუხე დაეყრდნო საქართველოს მთავრობის დადგენილებას, რომელიც ვრცელდებოდა ამ დაწესებულებაზე და მოსარჩელეების მიერ მოთხოვნის წარდგე-

ნის დროისთვის არ ითვალისწინებდა მოპასუხისთვის მსგავსი ვალდებულების დაკისრებას (სუსგ, №ას-1300-1220-2017)[32]. სხვა საქმეში გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულების შეფასებისას სასამართლომ მიუთითა სტაჟირების არარსებობის შემთხვევაზე, რაც დგინდებოდა იმით, რომ მოსარჩელეს არ გაუვლია თეორიული და პრაქტიკული კურსი, მონაწილეობა არ მიუღია შეფასების მიზნებისთვის ჩასატარებელ გამოცდაში და დამსაქმებლის მიერ პირდაპირ გადაყვანილ იქნა მოკლევადიან შრომით ხელშეკრულებაზე (სუსგ, №ას-1500-1420-2017)[33].

სასამართლომ დაადგინა დამსაქმებლის მიერ სააფთიაქო პრაქტიკის ხელშეკრულების პირობების დარღვევა, როდესაც ხელშეკრულების თანახმად ფიზიკურ პირს უნდა გაეკლო 1-თვიანი სტაჟირება, ხოლო სტაჟირების წარმატებით დასრულების შემდეგ დამსაქმებელს სტაჟიორი შესაბამის თანამდებობაზე უნდა დაენიშნა. ის ფაქტი, რომ სტაჟირების გავლა შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების წინაპირობას წარმოადგენდა, განსაზღვრული იყო სააფთიაქო პრაქტიკის ხელშეკრულებით (სუსგ, №ას-533-533-2018)[34]. კიდევ ერთ საქმეში დავის საგანს წარმოადგენდა „გენეჩაღუჩი ინსპექციის დასკვნისა და შრომითი უსიყვარულობის შეწყვეტის შესახებ ბიძანების ბათილად ცნობა, გორფასი სამუშაოთი უზრუნველყოფა, განაცდუჩის ანაზღაურება“ (სუსგ, №ას-411-411-2018)[35]. ეს დავა იმითაა საინტერესო, რომ მასში აღნიშნულია თუ რა პრობლემა შექმნა სტაჟირების ზოგადი დეფინიციის არარსებობამ საჯარო დაწესებულებაში. გამოკვეთილია ცნობები დაწესებულებაში მოქმედი მყარად დადგენილი პრაქტიკის შესახებ, რომ სტაჟირების გავლის წესი, ძირითადი პირობები, სტაჟიორის მიღებისა და შეწყვეტის საკითხები მოწესრიგებული უნდა ყოფილიყო დაწესებულების ხელმძღვანელთა ინდივიდუალური აქტით. განხილვის საგანს წარმოადგენდა სტაჟირების გაფორმების კანონიერება, როგორც ხელშეკრულების ისე ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის თანაბარი მნიშვნელობით. მიუხედავად ამისა, საკასაციო სასამართლომ არ შეაფასა სტაჟირების სამართლებრივი ბუნება და მიიჩნია, რომ დავა არ წარმოადგენდა იშვიათ სამართლებრივ პრობლემას, რომელიც ხელს შეუ-

წყობდა სამართლის განვითარებას.

მოსარჩელეს უფლება არ მისცეს აეყვანა სტაჟიორები ან მოხალისეები განსაკუთრებით მოცულობითი საქმის ნაკადის დასარეგულირებლად. ასევე, მას დამსაქმებელთან წარმოეშვა პრობლემა, როდესაც გადასცა სტაჟიორების თხოვნა არასამუშაო დღეს სტაჟირების არ გავლასთან დაკავშირებით. სასამართლომ აღნიშნა, რომ მხოლოდ და მხოლოდ მოსარჩელეს არ მისცეს უფლება აეყვანა სტაჟიორები, რის გამოც საქმის სიმრავლის მიუხედავად მოსარჩელეს ყველაზე მცირე რაოდენობის დამხმარე პერსონალი ჰყავდა (სუსგ, №ას-634-2021)[36]. დასაქმებულს უფლება არ აქვს სამუშაო ადგილზე დამოუკიდებლად აიყვანოს სტაჟიორი, რადგან სტაჟირების ხელშეკრულების მხარეები უშუალოდ სტაჟიორი და დამსაქმებელი არიან.

სასამართლომ იმსჯელა სტაჟირების მოკლე პერიოდის გათვალისწინებით სტაჟიორ მონმეთა ჩვენებების არასათანადო და არასაკმარის მტკიცებულებით ხასიათზე, მაშინ, როდესაც ამ პირთა განმარტებები საფუძვლად უნდა დაედოს დასაქმებულის მიმართ კონკრეტული დისციპლინური სახდელის ღონისძიების გამოყენებისა და საქმიანობის პერიოდში გამოვლენილი შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის შეფასებას (სუსგ, №ას-119-2020)[37].

უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციული და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის გადაწყვეტილებებიდან აღსანიშნავია შემდეგი: მოსარჩელე დაინიშნა საქართველოს გენერალური პროკურატურის სასწავლო ცენტრის სტაჟიორად პროკურორის ვაკანტურ თანამდებობაზე, სტაჟირების 2-წლიანი ვადის ამონურვის შემდეგ დაწესებულებიდან დაითხოვეს პროკურორად დანიშვნის შეუძლებლობის მოტივით, რადგან არ იქნა გაცემული დადებითი რეკომენდაცია და შუამდგომლობა თანამდებობაზე დასანიშნად. სასამართლომ განმარტა, რომ დაწესებულებაში მოქმედი წესის თანახმად, სტაჟირების მაქსიმალური ვადა შეადგენდა 2 წელს, რომლის ამონურვა შეუძლებელს ხდის სტაჟირების კვლავ გარდქელებას იმავე პირობებით. დაწესებულების მიერ პირის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ შესაძლოა მიღებული იქნეს თანამდებობაზე დანიშვნის დადებითი ან უარყოფითი გადაწყვეტილება (სუსგ, №3გ-ად-338-კ-02)[38].

შესაბამისად, სტაჟირების ვადის გახანგრძლივება პირის თანამდებობაზე დანიშვნის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების გადავადების მიზნებისთვის არ არის მიზანშეწონილი. ადმინისტრაციული და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის სხვა საქმეში, მოსარჩელე მოითხოვდა, რომ სამინისტროს, სადაც ის იყო დასაქმებული დავალებოდა მისი მივლინება 1-წლიან სტაჟირებაზე სხვა დაწესებულებაში. სასამართლომ განმარტა, რომ მოქმედი თანამშრომლის სტაჟირების მიზნით მივლინება არის ადმინისტრაციული ორგანოს დისკრეციული უფლებამოსილება და არა ვალდებულება (სუსგ, №3გ-ად-16-კ-03)[39]. ადმინისტრაციული ორგანოს შესაძლო თანხმობა უპირობოდ არ წარმოშობს სტაჟირების გავლის მსურველი პირის მიერ სამსახურში დანიშნულების მოთხოვნის უფლებას.

მოსარჩელე არ მიიღეს სტაჟირებაზე საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციაში, რადგან უნივერსიტეტმა შეცდომით გასცა დიპლომი, დიპლომში მისი კვალიფიკაცია არ იყო აღნიშნული. მოსარჩელის მიმართვის შემდეგ უნივერსიტეტმა გასცა ახალი დიპლომი, თუმცა ადვოკატთა ასოციაციას აცნობა, რომ მოსარჩელის კვალიფიკაცია იყო არა იურისტის, არამედ ბიზნესის იურისტის. მოსარჩელემ აღნიშნული ცნობა მიიჩნია უკანონო ქმედებად. სტაჟირების გავლის წინაპირობად სტაჟირების მსურველი პირის კვალიფიკაციის სწორად შეფასება გახდა სასამართლოს მსჯელობის საგანი, თუმცა სტაჟირების მნიშვნელობა არ განხილულა (სუსგ, №ბს-143-321-კ-03)[40].

მოსარჩელე ითხოვდა ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის ბათილად ცნობას და სტაჟირად აღდგენას. მოსარჩელეს სტაჟირება დაწესებულებაში მოქმედი სტაჟირების გავლის წესის შესაბამისად შეუწყდა, იმ მოტივით, რომ ის კონფლიქტური პიროვნება იყო, თუმცა შეწყვეტის სამართლებრივი საფუძველი არ იყო მითითებული. სასამართლომ შეაფასა საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროში სტაჟირების გავლის წესის მე-18 მუხლის საფუძველზე გამოცემული ინდივიდუალურ ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის დასაბუთებულობა. დადგინდა, რომ ადმინისტრაციულმა ორგანომ ვერ უზრუნველყო დაკისრებული ვალდებულება – დაედგინა სტაჟირების მიერ კონკრეტული

წესის დარღვევის ფაქტი და სათანადოდ არ განახორციელა ნორმაშეფარდება (სუსგ, №ბს-825-787(კ-07)[41].

მხარეთა ურთიერთობიდან წარმოშობილ დავათა ტიპოლოგია მოწმობს, რომ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკაში სტაჟირების სამართლებრივი ბუნება დავის საგნის გათვალისწინებით განისაზღვრება და მასში არ არის მოაზრებული სრულყოფილი ცნებები.

შრომის ინსპექციის როლი

შრომის ინსპექციის როლი სტაჟირორთა უფლებრივი დაცვის გარანტიების კონტროლის სფეროში მნიშვნელოვანია იქამდე, სანამ არსებული პრობლემების გადაწყვეტის დამატებითი საშუალებები არ იქნება შემუშავებული. არსებული შესაძლებლობებისა და უფლებამოსილების ფარგლებში კონკრეტულად უნდა დაიგეგმოს მოქმედებები სტაჟირორთა უფლებრივი დაცვის გარანტიების კონტროლის სფეროში შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის სხვადასხვა საფუძველთან მიმართებით. ეფექტური კონტროლისთვის უპირველესად, არსებული ხარვეზები უნდა გამოსწორდეს და შემდეგ განხორციელდეს ეტაპობრივი შემოწმებები. სოციალურ-ეკონომიკური საკითხები დღემდე მივიწყებულია და მხოლოდ სამართლებრივი კონტექსტია აქტუალური.

სასურველია განისაზღვროს საყოველთაო, მინიმალური და გონივრული ანაზღაურება, რაც გულისხმობს ანაზღაურების გარეშე სტაჟირების გაუქმების დასაშვებობას და სტაჟირების კანონისმიერ რეგულირებას მხოლოდ ანაზღაურებადი ფორმით, ჯერადობისა და ვადის საკითხის ხელახალი გადაწყვეტით. მიზანშეწონილია, რომ სტაჟირება ჩაითვალოს სამუშაო გამოცდილებაში. აღნიშნული გაამყარებს სტაჟირების მიზანსა და განმეორებითობას სხვადასხვა ორგანიზაციაში. დასაშვებია სამომავლოდ დასაქმების მიზნის წინ წამოწევა შრომის კოდექსის მე-18 მუხლის პირველ პუნქტში. სტაჟირორის სოციალურ-ეკონომიკურ უფლებათა გარანტიების შემუშავება უზრუნველყოფს სამართლებრივი სტატუსის აღქმას სტაჟირების ხელშეკრულების მხარეებისთვის, მათ შორის, სტაჟირების მიზნის სრულყოფილ განხორციელებას და

შესასრულებელი სამუშაოს ამავე მიზანთან შესაბამისობას.

საგულისხმოა საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 168-ე, 169-ე და 170-ე მუხლების განხილვა სტაჟირების ხელშეკრულების სამართლებრივ ქრილში, თუ შესაძლებელია სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის გავრცელება სტაჟირების ხელშეკრულების მხარეებზე განსახილველი ნორმებით კვალიფიკაციისთვის. საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 168-ე მუხლით გათვალისწინებული შრომის თავისუფლების ხელყოფის დანაშაული მიეკუთვნება ფორმალურ დანაშაულთა ჯგუფს (ლეკვეიშვილი და სხვები, 2016)[42], როდესაც პირს ხელს უშლიან კანონიერი სახის შრომით საქმიანობაში, ძალადობით ან მისი მუქარით (საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი)[43]. ასევე, ფორმალური შემადგენლობისაა 169-ე მუხლით გათვალისწინებული შრომის კანონმდებლობის დარღვევა (ლეკვეიშვილი და სხვები, 2016)[44], რაც გულისხმობს, რომ დანაშაულის კლასიფიკაციისთვის მნიშვნელობა არ ენიჭება შედეგის დადგომას და საკმარისია, როცა პირს აიძულებენ, დაწეროს განცხადება სამუშაოდან წასვლის შესახებ, ან/და როცა ხელმძღვანელი პირი არ ასრულებს სასამართლოს გადაწყვეტილებას ამ პირის სამუშაოზე აღდგენის თაობაზე (საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი)[45], ხოლო 170-ე მუხლით დასჯადი შრომის დაცვის წესის დარღვევა მატერიალურ დანაშაულთა ჯგუფს განეკუთვნება და გაუფრთხილებლობით ჩადენილი ორობიექტიანი დანაშაულია (ლეკვეიშვილი და სხვები, 2016)[46]. დასახელებული სამივე ნორმა მიემართება კონსტიტუციის მუხლს და შრომის კანონმდებლობას, მიზნად ისახავს მოქალაქეთა შრომითი უფლებების დაცვის გაძლიერებასა და მხარდაჭერას, თუმცა არ ითვალისწინებს პასუხისმგებლობის დაკისრებას სტაჟირების ხელშეკრულების მხარეებისთვის (იხ. განმარტება)[47]. განხილვის საგანია, უნდა დანესდეს თუ არა სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობა სტაჟირების ხელშეკრულების მხარეებზე, ახალი ნორმის შემოღებით მხოლოდ მას შემდეგ, როდესაც სრულყოფილად დარეგულირდება სტაჟირების ინსტიტუტი შრომის კოდექსში (ჭიშკარიანი და სხვები, 2020)[48]. არსებობს

მოსაზრება, რომ სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის გავრცელება სტაჟირების ხელშეკრულების მხარეებზე დააზღვევს სტაჟირებასთან დაკავშირებულ სამართლებრივ რისკებს და გააძლიერებს მხარეთა უფლებრივ მდგომარეობას, თუმცა სოციალურ-ეკონომიკური საკითხები სისხლის სამართლის პოლიტიკით არ ამოიწურება.

დასკვნა

საქართველო ევროკავშირთან ეკონომიკური ინტეგრაციის აქტიურ პროცესშია, სადაც განსაკუთრებული ადგილი უჭირავს სტუდენტების პროფესიული წინსვლის ხელმისაწვდომობისთვის ცალსახა მოქმედებების განხორციელებას. სტაჟირების სამართლებრივი ბუნება და შრომითი და გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულებებისგან გამიჯვნის მაკვალიფიცირებელი მახასიათებლები კვლევისა და ეფექტიანი კანონმდებლობის შემუშავების აუცილებლობით ხასიათდება. შრომის ბაზარზე არსებული სტაჟირებების მოწესრიგების მიზანშეწონილობასთან დაკავშირებით დღემდე, განიხილება გამომრიცხავი მოსაზრებები და კრიტიკულად ფასდება სტაჟირების მნიშვნელობა სტაჟიორთა პროფესიული წინსვლის ხელმისაწვდომობის კონტექსტში, სადაც შრომითი ხელშეკრულების სტაჟირებით შენიღბვის საფრთხეების გარკვევის აუცილებლობა, სტაჟიორთა უფლებების დაცვის კანონისმიერი გარანტიების სრულყოფის საჭიროებას განსაზღვრავს.

კანონმდებელმა საჭიროდ მიიჩნია შრომის ბაზარზე სტაჟიორის სამართლებრივი სტატუსის მოწესრიგება და აუცილებელია, რომ ეს მხოლოდ ფორმალურ საწყისს არ დაეფუძნოს, რადგან ჩნდება ასოციაცია – ცნების, სოციალურ-ეკონომიკურ უფლებათა და სხვა ძირითად საკითხთა პირდაპირი მოწესრიგებისგან თავის შეკავების შესახებ. ამ შემთხვევაში, თუ კანონმდებელი მიზანშეწონილად არ მიიჩნევს შრომის კოდექსის მე-18 მუხლში სოციალურ-ეკონომიკურ უფლებათა გარანტიების შემუშავებას, მაშინ სრულიად მისაღებია, რომ დამცავი მექანიზმები ჩამოყალიბდეს საქართველოს შრომის კოდექსის სხვა ნორმებში.

გამოყენებული ლიტერატურა:

- 1.
2. ლიეტუვის რესპუბლიკის კანონი „დასაქმების შესახებ“ (2016). მე-9 მუხლის მე-5 და მე-6 პუნქტი.
3. დანანესი ლიეტუვაში ამოქმედდა 2015 წელს. ასაკობრივი ზღვარი 16 წლიდან 29 წლის ჩათვლით.
4. როდესაც მოსამართლეობის კანდიდატი იუსტიციის უმაღლესი სკოლის მსმენელია.
5. შეად. Dyrnes, I. (2011). Interns Revealed: a Survey on Internship Quality in Europe. European Youth Forum Materials, 27-28.
6. მაგ. იბ. სსიპ – ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის დებულება, 31-ე მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი.
7. იბ.: Hora, M. T., Chen, Z., Parrott, E., Her, P. (2019). Problematizing College Internships: Exploring Issues with Access, Program Design, and Developmental Outcomes in Three U.S. Colleges. University of Wisconsin–Madison, Working Paper №1, 12-13; Skiadas, D., Boutsiouki, S., Koniaris, V., Zafropoulos, K., Karatsiori, M. (2021). Developing Student Work Experience Programmes Within the European Higher Education Area Framework: The Role of Social Partners, Journal of International Education Studies, Vol. 14, №11, 37-38.
8. საქართველოს სახალხო დამცველის ზოგადი წინადადება „დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხზე“.
9. დამატებით იბ. ლეონიძე, ი. (2022). სტაჟირების სამართლებრივი ბუნება და შრომითი და გამოსაცდელი ვადით დადებული ხელშეკრულებებისგან გამიჯვნის მაკვალიფიცირებელი მახასიათებლები, სამაგისტრო ნაშრომი/თსუ, 6.
10. იბ.: საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს პარლამენტის უწყებები, 31-33, 24/08/1995, 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი; ფუტკარაძე, ი. (2013). შრომის თავისუფლება, საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, 30-ე მუხლი, 367-368; არევაძე, ნ. (2021). სოციალური სახელმწიფოს პრინციპი: საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკა სოციალურ საკითხებზე, საკონსტიტუციო სამართლის ჟურნალი, №1-2, 197-198.
11. საქართველოს კონსტიტუცია, 24/08/1995, 26-ე მუხლის პირველი პუნქტი.
12. შეად. ჯორბენაძე, ს. (2012). სამოქალაქო კოდექსის ცალკეული სამართლებრივი ინსტიტუტების მოქმედება შრომის კოდექსთან მიმართებით, სამართლის ჟურნალი „სარჩევი“, №1-2(3-4), 14-15.
13. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 17/12/2010, მე-2 მუხლის პირველი პუნქტი.
14. ჩაჩავა ს. (რედ.), შრომის სამართლის უახლესი ცვლილებების სამართლებრივი ასპექტები, 2014, 30-31.
15. შეად. ჩაჩავა ს. (2011). ქართული შრომის სამართლის ანალიზი – პრობლემები და რეკომენდაციები, 20-21.
16. თბილისის საქალაქო სასამართლოსთვის მიმართვის წერილი №2-0144/5686404.
17. თბილისის საქალაქო სასამართლოსთვის მიმართვის წერილი №3-0455/5755914.
18. Holford, A. (2017). Access to and Returns from Unpaid Graduate Internships, Institute of Labor Economics (IZA) Discussion Paper Series, №10845, 1-2.
19. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტისთვის მიმართვის წერილი №09/2150.
20. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მე-18 მუხლის მე-2 პუნქტი.
21. იქვე.

22. იქვე.
23. შეად. საქართველოს სახალხო დამცველის სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ, 2016, 44, 60.
24. ტაკაშვილი, ს. (2021). მტკიცების პროცესი გამოსაცდელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტიდან წარმოშობილ დავაში, ჟურნ. „მართლმსაჯულება და კანონი“, №3(71), 128-129.
25. შეად. ბერიძე, ს. (2020). საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა შრომით დავებზე (ცალკეული ნორმის სასამართლოსეული განმარტებანი), თანამედროვე შრომის სამართლის მიმოხილვა, №1, 46-47.
26. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მე-17 მუხლის მე-3 პუნქტი.
27. საკითხავია, რამდენად დასაშვებია, როდესაც გამოსაცდელი ვადა არ არის ჩაკეტილი იმავ ადგილას გავლილი სტაჟირებით. გამოსაცდელი ვადის მიზანი ხომ შესაბამისობის დადგენაა. თუ იმავე დაწესებულებაში პირი სტაჟირორი იყო, ეს აპრიორი ხომ არ გულისხმობს, რომ ამგვარი შესაბამისობის დადგენა შესაძლებელი იყო სწორედ სტაჟირების პერიოდში. ამდენად, გასარკვევია გამოსაცდელი ვადა „ძლიერ მხარეს“, დასაქმებულის მანიპულირების შესაძლებლობას ხომ არ აძლევს.
28. თბილისის საქალაქო სასამართლოსთვის მიმართვის წერილი №2-0144/5686404.
29. არც თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამედიაციო ცენტრში მოიძებნა მე-18 მუხლთან რაიმე ფორმით დაკავშირებული დავა.
30. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო, სამენარმეო და გაკოტრების საქმეთა პალატის 2002 წლის 16 დეკემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №3კ/1188-02.
31. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 26 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1300-1220-2015.
32. შეად. ბორონი, ა. (რედ.), საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, 79.
33. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 5 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1300-1220-2017.
34. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 31 მაისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-1500-1420-2017.
35. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 22 ივნისის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-533-533-2018.
36. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2018 წლის 14 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-411-411-2018.
37. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2021 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-634-2021.
38. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 23 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე №ას-119-2020.
39. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციული და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის 2002 წლის 30 ოქტომბრის გადაწყვეტილება საქმეზე №3გ-ად-338-კ-02.
40. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციული და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის 2003 წლის 26 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №3გ-ად-16-კ-03.
41. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციული და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის 2004 წლის 27 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ბს-143-321-კ-03.
42. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციული და სხვა კატეგორიის საქმეთა პალატის 2008 წლის 22 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე №ბს-825-787(კ-07).
43. ლეკვეიშვილი, მ., თოდუა, ნ., მამულაშვილი, გ. (2016). სისხლის სამართლის კერძო ნაწილი, წიგნი I, მე-6 გამოცემა, 373.
44. საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი, სსმ 41(48), 22/07/1999, 168-ე მუხლი.

45. ლეკვეიშვილი, მ., თოდუა, ნ., მამულაშვილი, გ. (2016). სისხლის სამართლის კერძო ნაწილი, წიგნი I, მე-6 გამოცემა, 374.
46. საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი, 169-ე მუხლი.
47. ლეკვეიშვილი, მ., თოდუა, ნ., მამულაშვილი, გ. (2016). სისხლის სამართლის კერძო ნაწილი, წიგნი I, მე-6 გამოცემა, 377.
48. მსჯელობის საგანია, საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 168-ე მუხლის შემადგენლობა უფრო ფართო ხომ არაა, რადგან სტაჟირება შრომითი კანონმდებლობის ნაწილია, რა უშლის ხელს ამ ნორმის გამოყენებას სტაჟირებასთან მიმართებით, ქმედების დანაშაულად კვალიფიკაციისთვის? ცხადია, ნორმის კონკრეტიზაცია უმჯობესი იქნებოდა, თუმცა ახალი ნორმის შემოტანის ნაცვლად გასათვალისწინებელია საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 168-ე მუხლის განმარტების მეთოდი და გამოყენების ფარგლები.
49. იხ. ჯიშკარიანი ბ., ვასმერი პ. მ. (რედ.), გერმანულ-ქართული სამართლის დიალოგი – სისხლის სამართალი და ადამიანის უფლებები, კონფერენციის მასალები, თბ., 2020, 11-12.

ROLE OF LEADER IN EDUCATIONAL MANAGEMENT

SALOME CHKHEIDZE

Ph.D. student, Business Administration, Georgian American University,
IMS Manager, Independent Auditor of Management Systems and
Occupational Health and Safety, Georgia

ABSTRACT. This article's main objective is to describe a leader's role and define its importance in educational management. The role of a leader in educational management is critically important to make the educational institution provide high-quality education to students, to create an effective management system and to motivate the staff to go towards the aim. (Eacott, 2015) [1]

In the educational context, leadership influences the process, which finally leads to the achievement of the desired purpose. A good leader should develop a vision of the values of their educational institutions on personal and professional sides. A successful leader makes the staff love their job and is determined to succeed. Educational leadership is a process where a leader takes the initiative to facilitate the following conditions for implementing change in teaching and learning. (Surya, 2011) [2]

The leader in educational leadership is responsible for setting the vision and mission of the educational institution, which serves as a guiding principle for all stakeholders, including students, teachers, and staff. Moreover, the leader must ensure that the educational institution environment is conducive to learning, which includes creating a safe and respectful atmosphere for students and teachers. What is most important is that leaders should set and implement the most effective way of leadership to provide students with a high education level and motivate staff to work.

In this article, I will discuss the types of a leader and the role of good leadership in educational management.

KEYWORDS: LEADER, EDUCATIONAL LEADERSHIP, SKILLS, ROLE.

STYLES OF LEADERSHIP

Martin M. Chemers in Hoy and Miskel said that leadership is a process of social influence in which one person can enlist the aid and support of others in accomplishing a common task. (Chemers, 2014) [3]

According to Peter Drucker (Drucker, 2006) [4], leadership is lifting a person's vision to high sights, raising a person's performance to a higher standard, and building a personality beyond its usual limitations. Leadership style is a behavioral approach of leaders to influence and affect their

employees. A leadership style directs leaders in setting, designing, and implementing plans and strategies to achieve the educational institution's objectives.

While discussing the role of a leader in educational leadership, it is essential to discuss leadership styles.

I would like to highlight (8) leadership styles, which are described shortly later in this article.

Firstly, it is *autocratic leadership* skill or authoritarian leadership style. This leadership style focuses more on the final results, and they often make decisions alone or with a tiny group of peo-

ple. Usually, they expect their employees to do exactly what they require.

The *bureaucratic leadership* style is more based on strictly following the written procedures and regulations. The bureaucratic style focuses more on specific duties within a hierarchical system, where each staff member has responsibilities and duties, and there is little need for collaboration and creativity.

The third and one of the effective leadership style is *the Coaching Leadership* style. A coaching leader identifies the strengths and weaknesses of employees to help each employee improve. This type of leadership gives a chance to team members to set smart goals and then provide them with feedback to promote growth. Usually coaching leadership creates positive and motivating environment.

Laissez-faire leadership is accurately defined as the most independent and free style of leadership. This type of leader delegates tasks to team members and gives them freedom of work with no or little supervision as this type of leader is mostly busy with other projects rather than supervising their employees. This type of leadership is effective for creative and highly experienced employees.

The *democratic style* is where the input received from team members is a basis for decision-making by a leader. In a democratic leadership style, leaders are oriented to ask their team for input and then take the feedback from the team into consideration to make a decision further.

Transformational leadership involves a leader who inspires and motivates their team to achieve a shared vision, often by providing support, encouragement, and personal development opportunities. Transformational leaders' expectations from their team are high, and usually, this style of leader encourages their team members to work and live through a transformation or considerable improvement.

Servant Leadership skill is another style of leadership where leaders live by a people-first mindset. This style of leaders believe team members will be more effective and produce great work if they feel personally and professionally fulfilled. Emphasis on employee satisfaction and

collaboration is what makes servant leaders more respected by the team members.

The last leadership style discussed in this article is *transactional leadership*, which is considered more short-term and sometimes it is described as a give-and-take kind of transaction. In this leadership style, leaders reward their employees for exactly the work they would have performed. This leadership style is quite often used in sales and marketing jobs.

SCHOOL LEADERSHIP

According to the United Nations and UNESCO, strengthening school leadership to improve teaching and learning is one of the strategies put forward to achieve target 4.c of the Education 2030 Agenda, which addresses the need to increase the supply of qualified teachers (UNESCO, 2016; United Nations, 2015). The School Leadership aims to get the best out of teachers and students. Effective school leadership needs various skills, including communication, problem-solving, decision-making, and interpersonal skills. A school leader should collaborate with faculty, staff, parents and students to create a positive and inclusive school culture. School leadership also involves setting goals and procedures and monitoring and evaluating student progress and teacher performance. The ultimate goal of school leadership is to promote academic achievement, social-emotional development and overall well-being of students and employees.

It is essential to distinguish educational leadership from educational management. To describe it, I will summarize it as follows: (Waters, 2022) [5]

Leading concerns vision rather than the implementation, which is more managing concern. Also, leadership includes strategic issues, transformation and ends, while managing concerns more operational issues, transactions and means instead of ends. Also, it is important to notice that if leading concerns more people, managing is more oriented on systems.

The need for the distribution of leadership is caused by the increased responsibilities and accountability within and across schools. Distribution of leadership in schools refers to sharing

leadership responsibilities among various stakeholders in a school community, including teachers, students, parents, and administrators. Schools may receive a lot of benefits from the distribution of leadership. School effectiveness may be improved by distributing leadership among people and organizational structures. (CSAS, 2021) [6]

Distributive Leadership in schools is one of the most effective leadership approaches where decision-making and responsibility are shared among a team of leaders rather than being centralized in the hands of one individual. This leadership model recognizes that expertise and leadership potential exist at all levels of an organization and that collaboration and collective decision-making can lead to more effective outcomes. School distributive leadership involves various strategies such as collaborative planning and decision-making, professional development opportunities for all staff members, monitoring and coaching programs, and delegating leadership responsibilities to different individuals or teams. (Tomlinson, 2004) [7]

Basic characteristics of distributive leadership may include collaborative planning. Distributive leadership promotes collaborative planning among school leaders, which allows for a more comprehensive and coordinated approach to school improvement. It is important to notice that collaborative planning involves the cooperation of the staff in one specific department, which is preparing the plan, but collaboration across different departments, too. This approach can also lead to cooperation across different fields in school and finally will lead to the correct and effective planning for the whole educational institution. (Surya, 2011)

Another important characteristic is shared decision-making. Distributive leadership involves decision-making as shared among a team of leaders rather than being centralized in the hands of one individual. The process involves bringing together a group of individuals with different expertise and perspectives to work together to make decisions that affect the school community. Decisions may be much more effective if the group of decision-makers consist not only of leaders but of teachers, head teachers and representatives from different departments. A leader can't always know the depth of any department and staff's

point of view; that's why decisions will be much more efficient if the group of decision-makers include representatives from different departments. Moreover, collaborative decisions raise a sense of responsibility, and people who are involved in the process will be much more motivated to make their decisions goal-oriented and achieve success.

Professional Development is another important feature of distributive leadership. By sharing leadership responsibilities and encouraging collaboration, educators can learn from one another and develop new skills and perspectives. Lessons, peer observation, workshops and collaboration with different departments will increase knowledge and collaboration and develop new visions.

Finally, distributive leadership in schools is flexible and adaptable to changing circumstances. Schools and educational institutions need to be able to adapt to different external and internal factors. Covid-19 Pandemic was a good example of forcing educational institutions to adapt to online education. Some of them survived in this new environment, and some did not.

To sum up, distributive leadership may be considered one of the most effective leadership styles for educational institutions and schools. Moreover, distributive leadership is a leadership style that allows teachers to have a voice and choice in decisions. This, hence, affects quality of the organizational institutions working process.

HOW LEADERS CAN DEVELOP AND SUPPORT DISTRIBUTIVE LEADERSHIP (DL) TEAMS

School leaders need specific knowledge to respond and deal with all the challenges occurring in educational institutions and their duties and responsibilities. Leaders play a crucial role in developing and supporting a distributive leadership team in their school.

No school leadership is without building a shared vision. The role of a leader is to work with their team to develop a shared vision for the school and ensure that everyone understands and is committed to this vision.

Leaders should have clear and clarified roles and responsibilities to improve the efficiency and effectiveness of employees' work. It is important

not to have them only written but also ensure that everyone knows what is expected of them. This can help to avoid confusion and conflicts and promote a sense of ownership and accountability among team members. Clarifying roles and responsibilities can also help staff members identify areas where they can develop their skills and knowledge and, hence, have a possibility of self-reflection and professional development. Moreover, collaborating becomes much easier and more comfortable when roles and responsibilities are clearly distributed and not doubled. (Lathan, 2021) [8]

In addition, a good leader should provide *professional development* for their team members to help them develop the knowledge and skills they need to be effective. Many leaders fear when their employees start professional development outside of the educational institution when they invest in their development and do not wait until their leaders provide them with training. Leaders fear these employees will leave the educational institution as they grow and find a better workplace. This thought of leaders is quite common and, certainly, is wrong. Good leaders assist their employees to grow professionally and encourage them to use their knowledge to develop the educational institution. Good leaders motivate trained and professional staff to share their knowledge with other employees, and they do not overwhelm a good employee because they can do better than others but assist them to become better leaders. (Slack, 2019) [9]

Laurie says that a leader should have the ability not only to lead effectively but also to build relationships with the employees. The leader should consider team members as employees whom the leader needs to fulfil the aim and realise that employees' self-awareness, health and well-being are all important for employee engagement. Good leaders encourage their employees and make them happy at work rather than turning the work environment toxic. This can lead to high-performance teams of engaged and motivated employees who are loyal, culturally aligned with the organization, and united by a shared sense of purpose in their work.

A lot of work and studies are written and done on *the motivation of employees*; however, the most important is for leaders to understand

how to motivate their staff. Motivation affects employee's success and has a huge role in employee satisfaction. Taking motivation into account, it is important to notice that intrinsic motivation plays a vital role in how team members may feel about their jobs and how involved and happy they are with their work. All this leads to the quality of the employees' work.

A good leader should be able to motivate employees and help them achieve their goals.

Leaders need to understand what motivates their employees to best meet their needs and engage them with their work. They should think about how to make appropriate conditions for the team members to encourage them to work effectively.

CONCLUSION

Nowadays, educational leadership is becoming more and more important, and the role of a leader is crucially increasing. Good leaders are people who set a vision for educational institutions, set a plan to achieve the goals and motivate employees to go towards the aim together and with success.

A good leader is one who works with approach I follow, therefore I lead. Leaders should demonstrate that they can be followers who are ready to become a member of the employees' team and start working with the team members to achieve the aim. A good leader can increase productivity by 89% by supporting team members.

Good leaders know that support, professional feedback and recognizing employees' hard work are among their most crucial tasks. However, great leaders know how to set a good example for their employees to encourage them to follow.

REFERENCES:

1. Eacott, S. (2015). *Educational Leadership Relationally* . Rotterdam: Sense.
2. Surya, P. (2011). *Educational Management*.
3. Chemers, M. M. (2014). *Integrative Theory of Leadership* . Psychology Press.
4. Drucker, P. (2006). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done* (2006). Harper Business Essentials.
5. Waters, S. (2022, February 26). What is a leader, what do they do, and how do you become one?
6. CSAS. (2021, June 28). <https://www.studentachievementsolutions.com/distributive-leadership-in-schools-how-to-develop-dl-teams/>. Retrieved from [www.studentachievementsolutions.com: https://www.studentachievementsolutions.com/distributive-leadership-in-schools-how-to-develop-dl-teams/](https://www.studentachievementsolutions.com/distributive-leadership-in-schools-how-to-develop-dl-teams/)
7. Tomlinson, H. (2004). *Educational Leadership*. Sage.
8. Lathan, J. (2021). 10 traits of successful school leaders. San Diego.
9. Slack, t. a. (2019, February 27). 4 ways effective leadership inspires employee engagement.

ლიდერის როლი საგანმანათლებლო სისტემაში

სალომე ჩხეიძე

დოქტორანტი, ბიზნესის ადმინისტრირება,
ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი,
IMS მენეჯერი, მართვის სისტემებისა და შრომის და ჯანმრთელობის
უსაფრთხოების დამოუკიდებელი აუდიტორი, საქართველო

აბსტრაქტი. სტატიის მთავარ მიზანს წარმოადგენს საგანმანათლებლო სფეროში ლიდერის როლის აღწერა და მისი მნიშვნელობის განსაზღვრა. საგანმანათლებლო მენეჯმენტში ლიდერის როლი კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, რათა იქნას უზრუნველყოფილი მაღალი ხარისხის სწავლება-სწავლის პროცესი და ეფექტური მართვის სისტემა, რომელიც, თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს თანამშრომელთა მოტივაციის ზრდას. (Eacott, 2015) [1]

საგანმანათლებლო სისტემაში, ლიდერობა გავლენას ახდენს პროცესზე, რომელსაც საბოლოოდ მივყავართ სასურველ მიზანამდე, ხოლო კარგი ლიდერი ავითარებს ხედვას საგანმანათლებლო დაწესებულების ღირებულებებისა და ფასეულობების შესახებ. წარმატებული ლიდერი კი აყვარებს თანამშრომლებს საქმეს და აძლევს მათ მოტივაციას მიისწრაფოდნენ საერთო სასურველი მიზნისა და წარმატებისაკენ. განათლების მართვა არის პროცესი, სადაც ლიდერი იღებს ინიციატივას, ხელი შეუწყოს სწავლება-სწავლის პროცესში ცვლილებებისა და სიახლეების დანერგვას. (Surya, 2011) [2]

ლიდერი განათლების მართვაში არის პასუხისმგებელი საგანმანათლებლო ორგანიზაციის მისიის, მიზნისა და ორგანიზაციული ხედვის ჩამოყალიბებაზე, რაც შემოდგომში წარმოადგენს მთავარ პრინციპს ყველა დაინტერესებული მხარესათვის, როგორც სტუდენტის/მოსწავლის, ასევე მშობლის, თანამშრომლისა და სხვა ნებისმიერი პირისათვის.

ამასთანავე, ლიდერი ვალდებულია უზრუნველყოს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სწავლება-სწავლის პროცესის ყველა საჭირო პირობის შექმნა, რათა იქნას უზრუნველყოფილი თანამშრომელთა და სტუდენტთა/მოსწავლეთა უსაფრთხოების ნორმები, ჯანსაღი სამუშაო და სასწავლო გარემო, სადაც ყველა ადამიანი თავს იგრძნობს კომფორტულად. ამასთანავე ლიდერი ვალდებულია უზრუნველყოს მართვის ეფექტური გზა, რომელიც იქნება მაღალი ხარისხის სასწავლო პროცესის მიწოდების გარანტია.

აღნიშნულ სტატიაში გავნიხილავ ლიდერის ტიპებს და ლიდერის როლს განათლების მართვაში.

საკვანძო სიტყვები: ლიდერი; საგანმანათლებლო ლიდერობა; უნარები; როლი.

ლიდერობის ფორმები

მარტინ მ.ჩემერსუ ჰოი და მისკელში აღნიშნავს, რომ ლიდერობა არის სოციალური გავლენის პროცესი, რომელშიც ერთ ადამიან-

სს შეუძლია გამოიყენოს სხვების დახმარება და მხარდაჭერა საერთო ამოცანის შესასრულებლად. (Chemers, 2014) [3]

პიტერ დრუკერის თანახმად, (Drucker, 2006) [4], ლიდერობა არის ადამიანის მუშაობის

სტანდარტის ამალღებისა და პიროვნებად ჩამოყალიბების ხელშეწყობა. ლიდერობის ფორმა კი წარმოადგენს ლიდერის ქმედით უნარს, რომელიც გავლენას ახდენს თანამშრომლების მუშაობის ხარისხზე. ლიდერობის ფორმა/სტილი მიმართულებას აძლევს ლიდერს დასახოს, შეიმუშავოს და დაწეროს საგანმანათლებლო ორგანიზაციაში მიზნის მისაღწევი გეგმა და სტრატეგია.

ლიდერის როლის განხილვისას, მნიშვნელოვანია გავმიჯნოთ ლიდერობის რამდენიმე ფორმა.

გამოვყოფ ლიდერობის 8 ფორმას, რომელსაც შემდგომში ამ სტატიაში განვიხილავ.

პირველ რიგში, ეს არის ავტოკრატიული ან ავტორიტარული ლიდერობის სტილი. ეს ფორმა უფრო მეტად ფოკუსირებულია საბოლოო შედეგებზე და ამ სტილის ლიდერი დამოუკიდებლად ან ადამიანების ძალიან მცირე ჯგუფთან ერთად იღებს გადაწყვეტილებებს. ხშირ შემთხვევაში, ამ ტიპის ლიდერებს აქვთ მოლოდინი, რომ მათი თანამშრომლები ზედმინევენით ისე იმუშავებენ, როგორც ისინი მოითხოვენ.

ბიუროკრატიული ლიდერობის სტილი მეტად დამოკიდებულია განერილი პროცედურებისა და რეგულაციების ზედმინევენით შესრულებაზე. ბიუროკრატიული სტილი ფოკუსირებულია მოვალეობების შესრულებაზე იერარქიული სისტემით, სადაც ყველა თანამშრომელს მკაცრად და მკაფიოდ განსაზღვრული აქვს საკუთარი მოვალეობები და ნაკლებად არის კოლაბორაციისა და კრეატიულობის საჭიროება.

მესამე და ერთ-ერთი ყველაზე ხშირად გამოყენებადი ლიდერობის სტილი არის სწავლებითი ლიდერობა. ლიდერის ეს ტიპი განსაზღვრავს თანამშრომელთა ძლიერ და სუსტ მხარეებს, რათა უზრუნველყოს მათი მხარდაჭერა და პროფესიული ზრდა. ლიდერობის ამ ფორმატით თანამშრომლებს ეძლევათ საშუალება - დასახონ კონკრეტული და გონივრული მიზნები და შემდეგ მიიღონ მხარდაჭერა ამ მიზნების მისაღწევად. როგორც წესი, სწავლებითი ლიდერობა ქმნის საკმაოდ საინტერესო, პოზიტიურ და მამოტივირებელ სამუშაო გარემოს.

თავისუფალი ლიდერობის (Laissez-faire leadership) ტიპის ლიდერობის ძირითადი

პრინციპი არის „**გააკეთე რაც გინდა, მაგრამ გააკეთე სწორად**“. ტერმინი ფრანგულია და ითარგმნება შემდეგნაირად: „დაე იყოს“ ან „დატოვე მართლ“. თანამშრომლებს აქვთ არჩევანის უდიდესი თავისუფლება, თუ როგორ შეასრულებენ ისინი ამა თუ იმ სამუშაოს და საკუთარ მოვალეობებს. ტრადიციული გაგებით, ლიდერები არ ერევიან თანამშრომლების სამსახურებრივ მოვალეობებში. ამასთან, ისევე როგორც მრავალი სხვა ხელმძღვანელობის სტილი, **ლიდერს კვლავ შეუძლია მიიღოს მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებები. ლიდერობის ეს სტილი ეფექტიანია კრეატიული და მაღალკვალიფიციური გუნდის მართვის დროს.**

ლიდერობის *დემოკრატიული* სტილი არის ის, სადაც გუნდის წევრებისგან მიღებული ინფორმაცია არის ლიდერის მიერ გადაწყვეტილების მიღების საფუძველი. დემოკრატიული ხელმძღვანელობის სტილში, ლიდერები ორიენტირებული არიან, მიიღონ უკუკავშირი თანამშრომლებისგან და შემდეგ გაითვალისწინონ გუნდის გამოხმაურება შემდგომი გადაწყვეტილების მისაღებად.

ტრანსფორმაციული ლიდერი მოტივაციას უზრდის საკუთარ გუნდს - ერთად ისწრაფობენ საერთო მიზნის მისაღწევად. როგორც წესი, ამისთვის ლიდერი იყენებს მხარდაჭერას, გამხნეებას და პროფესიული ზრდის ხელშეწყობას. ტრანსფორმაციულ ლიდერს საკმაოდ მაღალი მოლოდინები აქვს საკუთარი გუნდისგან. ტრანსფორმაციული ლიდერი შთააგონებს მიმდევრებს, თანამშრომლებს, რომ გააკეთონ უფრო მეტი, ვიდრე მათგან ჩვეულებრივ მოელოდნენ. მაშასადამე, ლიდერი ინსპირაციას აძლევს ინდივიდს, იყოს „თავისი თავის საუკეთესო ვერსია“, შეძლოს შეუძლებელი და განაცვიფროს ირგვლივმყოფნი საკუთარი შესრულებით.

ლიდერობის შემდეგი ფორმა, რომელსაც ამ სტატიაში განვიხილავ, არის „*მოსამსახურე ლიდერობა*“ (Servant Leadership). ამ ტიპის ლიდერისათვის მნიშვნელოვანია თანამშრომლებზე ზრუნვა, მათი თანაგრძნობა და სიყვარული. ასეთ ლიდერებს სჯერათ, რომ გუნდის მუშაობა იქნება უფრო ეფექტური, თუკი ისინი პიროვნულად და პროფესიულად თავს სრულფასოვნად იგრძნობენ. თანამშრომლების

კმაყოფილებაზე ზრუნვა და მათთან კოლაბორაცია ქმნის ასეთ ლიდერს თანამშრომლებისთვის ყველაზე პატივსაცემ ლიდერად.

და ლიდერის ბოლო სტილი, რომელიც მიიღო ამ სტატიაში განვიხილო, არის ტრანზაქციული ლიდერი. ამ ტიპის ხელმძღვანელებს განეკუთვნებიან ისეთი ლიდერები, რომლებიც პირველ რიგში ხელმძღვანელობენ სოციალური გარიგებით (ანუ ტრანზაქციით). ტრანზაქციული ლიდერები ხელმძღვანელობენ ან ახალისებენ მიმდევრებს გარკვეული ჯილდოთი, რომელიც მათ პროდუქტიულობისთვის მიეცემათ და ამგვარად აღწევენ დასახულ მიზნებს. ეს არის უფრო მოკლევადიანი მართვის ფორმა და ხშირად აღიქმება, როგორც მიღება-გაცემის ტრანზაქცია. ამ ტიპის ლიდერები აჯილდოვებენ საკუთარ თანამშრომლებს ზუსტად იმ სამუშაოსთვის, რასაც ისინი ასრულებენ. ძირითადად აღნიშნული ფორმატი გამოიყენება გაყიდვების ან მარკეტინგის სამსახურში.

სკოლის მართვა

გაეროს და იუნესკოს 2030 წლის მდგრადი განვითარების სამოქმედო გეგმის თანახმად, სკოლის მართვის გაძლიერება სწავლა-სწავლების გაუმჯობესების მიზნით წარმოადგენს ამავე სახელმძღვანელოს ერთ-ერთ მთავარ პრიორიტეტს, რაც ასახულია დოკუმენტში „გაეროს 2030 წლის მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელების შესახებ“ პუნქტში 4. აღნიშნული ითვალისწინებს მასწავლებელთა კვალიფიკაციის ზრდის აუცილებლობას და კვალიფიციური მასწავლებლების რაოდენობის გაზრდის აუცილებლობას (UNESCO, 2016 წ. გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია, 2015).

სკოლის მართვის მიზანია მასწავლებლებისა და მოსწავლეებისგან საუკეთესოს მიღება და მათთვის მაღალი ხარისხის მომსახურების შეთავაზება. სკოლის ეფექტიანი მართვა საჭიროებს ისეთ უნარებს, როგორიც არის კომუნიკაციის, პრობლემის გადაჭრის, გადაწყვეტილების მიღების, ინტერპერსონალური უნარები.

სკოლის ლიდერი ვალდებულია წარმართოს გუნდური მუშაობა თანამშრომლებთან, მშობლებთან, მოსწავლეებთან იმისათვის,

რომ შეიქმნას პოზიტიური და ინკლუზიური სასკოლო კულტურა. სკოლის ხელმძღვანელობა ასევე მოიცავს მიზნის დასახვას, სამუშაო პროცედურების შემუშავებას, პროცესების მონიტორინგს, მოსწავლეთა და პედაგოგთა შედეგების შეფასებას. სკოლის მართვის უმთავრეს მიზანს კი წარმოადგენს ხელი შეუწყოს აკადემიურ მიღწევებს, სოციალურ-ემოციურ განვითარებას და მოსწავლეთა და თანამშრომელთა სამსახურეობრივ სტაბილურობასა და კეთილდღეობას.

მნიშვნელოვანია გავმიჯნოთ საგანმანათლებლო ლიდერობა საგანმანათლებლო მენეჯმენტისგან. ამისათვის, შემდგომში გთავაზობთ მოკლე მიმოხილვას. (Waters, 2022) [5]

ლიდერობა უფრო მეტად გულისხმობს ხედვის ჩამოყალიბებას და განვითარებას, ვიდრე მის განხორციელებას. ამასთანავე, ლიდერობა მოიცავს სტრატეგიულ საკითხებს, ტრანსფორმაციასა და მიზნების განხორციელებას. მენეჯმენტი კი უფრო მეტად მოიცავს საოპერაციო საკითხებს, შესრულების გზებს და მიზნის მისაღწევად დასახული საშუალებების გამოყენებას.

ლიდერობის განაწილების აუცილებლობა გამომწვეულია გაზრდილი პასუხისმგებლობითა და ანგარიშვალდებულებით, როგორც სკოლებში, ასევე სკოლებს შორის.

ხელმძღვანელობის განაწილება სკოლებში გულისხმობს ლიდერობის პასუხისმგებლობის გაზიარების პრაქტიკას სკოლის საზოგადოების სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარეებს შორის, მათ შორის მასწავლებლებს, სტუდენტებს, მშობლებს და მენეჯერებს შორის.

სკოლამ შესაძლოა ძალიან ბევრი სარგებელი მიიღოს ლიდერობის სწორი განაწილების მეშვეობით. სკოლის ეფექტიანობა კი გაუმჯობესდეს ადამიანებსა და ორგანიზაციულ სტრუქტურებს შორის ლიდერობის განაწილების მეშვეობით. (CSAS, 2021) [6]

ლიდერობის ფუნქციების განაწილება სკოლაში არის მართვის ერთ-ერთი ყველაზე ეფექტიანი გზა, რომელიც უზრუნველყოფს ყველა რგოლის ჩართულობას მართვის ისეთ მნიშვნელოვან ეტაპებზე, როგორიც არის საქმიანობის დაგეგმვა, შეჯამება/ანალიზი, გადამწყვეტილების მიღება. ამ შემთხვევაში

სკოლაში არსებული მართვის სისტემა ხდება ნაკლებად ცენტრალიზებული. ლიდერობის ეს სტილი ადასტურებს, რომ ლიდერობის პოტენციალი არსებობს ორგანიზაციის ყველა დონეზე და კოლექტიური გადაწყვეტილებების მიღებამ შეიძლება გამოიწვიოს მეტად ეფექტიანი შედეგები.

სკოლაში განაწილებითი ლიდერობა მოიცავს ისეთ სხვადასხვა სტრატეგიებს, როგორც არის კოლაბორაციული დაგეგმვა, გადაწყვეტილების ერთობლივად მიღება, პროფესიული ზრდის შესაძლებლობები ყველა რგოლის თანამშრომლისთვის, მონიტორინგი, შეფასება და ანალიზი. (Tomlinson, 2004)[7]

ლიდერობის განაწილება ხელს უწყობს სკოლის ლიდერებს შორის თანამშრომლობით დაგეგმვას, რაც საშუალებას იძლევა უფრო ყოვლისმომცველი და კოორდინირებული გახდეს სკოლის ხარისხის გაუმჯობესებისადმი თანამშრომელთა მიდგომა. აქ მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ თანამშრომლობითი დაგეგმვა გულისხმობს თანამშრომლების კოორდინირებულ მუშაობას ერთ კონკრეტულ დეპარტამენტში, რომელიც ქმნის სამოქმედო გეგმას და ამასთანავე, თანამშრომლობას სხვადასხვა დეპარტამენტებთან/სამსახურებთან. ამ მიდგომამ, ასევე, შეიძლება ხელი შეუწყოს თანამშრომლობას სკოლაში სხვადასხვა რგოლებს შორის, რაც საბოლოოდ ხელს შეუწყობს საგანმანათლებლო ორგანიზაციის ერთიანი ეფექტიანი სტრატეგიული სამოქმედო გეგმის შემუშავებას. (Surya, 2011)

ლიდერობის განაწილების კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი მახასიათებელი გადაწყვეტილების ერთობლივად მიღებაა. ლიდერობის განაწილების დროს, გადაწყვეტილებების მიღება ხდება გუნდის მიერ და არა ერთპიროვნულად, ხოლო გუნდი წარმოადგენს იმ თანამშრომელთა ერთობლიობას, რომელსაც აქვს კონკრეტულ სფეროში სამუშაო გამოცდილება და შესაბამისი ცოდნა. ამ ტიპის მუშაობა, პრობლემებზე რეაგირება და გადაწყვეტილებების მიღება კი ხშირ შემთხვევაში უფრო ეფექტიანი და ობიექტურია, რაც თავის მხრივ დადებით გავლენას ახდენს სკოლის განვითარებაზე.

გადაწყვეტილებები შეიძლება იყოს ბევრად უფრო ეფექტიანი, თუ გადაწყვეტილებების მიმღებთა ჯგუფი შედგება არა მხოლოდ ლიდერებისგან, არამედ მასწავლებლებისგან, ტექნიკური პერსონალისგან (საჭიროებისამებრ) და სხვადასხვა სამსახურების წარმომადგენლებისგან. ლიდერი შესაძლოა ყოველთვის სიღრმისეულად არ ფლობდეს თითოეული დეპარტამენტის თუ თანამშრომლის მოსაზრებას. ამიტომ თუ გადაწყვეტილების მიმღებთა ჯგუფი შედგება სხვადასხვა სამსახურების წარმომადგენლებისგან, გადაწყვეტილებები ბევრად ეფექტიანი და ობიექტურია. უფრო მეტიც, ერთობლივად მიღებული გადაწყვეტილებები ამაღლებს პასუხისმგებლობის გრძნობას, ხოლო მსგავსი ტიპის მუშაობა მეტ მოტივაციას შეუქმნის თანამშრომლებს მიიღონ მეტად ეფექტური გადაწყვეტილებები და ერთობლივად მიაღწიონ წარმატებას.

ლიდერობის განაწილების კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი მახასიათებელია პროფესიული განვითარება. ლიდერული პასუხისმგებლობის გაზიარებით და თანამშრომლობის წახალისებით, მასწავლებლებს შეუძლიათ ისწავლონ ერთმანეთისგან და განავითარონ ახალი უნარები და პერსპექტივები. გაკვეთილებზე ურთიერთდასწრება, სემინარები, სამუშაო შეხვედრები და სხვადასხვა დეპარტამენტებთან თანამშრომლობა გაზრდის ცოდნას, თანამშრომლობას და განავითარებს ახალ ხედვებს.

ლიდერობის განაწილების კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი მახასიათებელია პროფესიული განვითარება. ლიდერული პასუხისმგებლობის გაზიარებით და თანამშრომლობის წახალისებით, მასწავლებლებს შეუძლიათ ისწავლონ ერთმანეთისგან და განავითარონ ახალი უნარები და პერსპექტივები. გაკვეთილებზე ურთიერთდასწრება, სემინარები, სამუშაო შეხვედრები და სხვადასხვა დეპარტამენტებთან თანამშრომლობა გაზრდის ცოდნას, თანამშრომლობას და განავითარებს ახალ ხედვებს.

და ბოლოს, ლიდერობის განაწილება სკოლებში მოქნილი და ადაპტირებადი ცვალებად გარემოებებთან. ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ სკოლებმა და საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა შეძლონ ადაპტირება სხვადასხვა შიდა და გარე ფაქტორებთან. Covid-19 პანდემია იყო კარგი მაგალითი იმისა, რომ საგანმანათლებლო დაწესებულებები იძულებულნი გახდნენ მორგებოდნენ ონლაინ განათლებას. ზოგი მათგანი გადარჩა ამ ახალ გარემოში, ზოგი კი არა. სწორედ აქედან გამომდინარე, 21-ე საუკუნის ორგანიზაციული მართვის ერთ-ერთ უმთავრეს ამოცანას წარმოადგენს მარტივი ადაპტაცია შიდა და გარე ფაქტორებთან, რასაც განაწილებითი ლიდერობა მარტივად უწყობს ხელს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ლიდერობის განაწილება შეიძლება ჩაითვალოს, როგორც ლიდერობის ერთ-ერთი ყველაზე

ეფექტიანი სტილი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისათვის. უფრო მეტიც, „განანილებითი ლიდერობა“ არის ლიდერობის სტილი, რომელიც საშუალებას აძლევს მასწავლებელს და სხვა ნებისმიერ თანამშრომელს გააკეთოს საკუთარი არჩევანი და ხმა მისცეს გადაწყვეტილებების მიღების დროს. შესაბამისად, ეს დადებით გავლენას ახდენს ორგანიზაციული ინსტიტუტების მუშაობის პროცესის ხარისხზე.

როგორ უნდა განავითაროს და ხელი შეუწყოს ლიდერმა „განანილებითი ლიდერობის“ სისტემას?

სკოლის ლიდერებს სჭირდებათ სპეციფიური განათლება და უნარები, რათა გაუმკლავდნენ ყველა გამოწვევას, რომელიც წარმოიქმნება საგანმანათლებლო დაწესებულებებში და თანამშრომელთა მოვალეობებსა და პასუხისმგებლობებში. ლიდერები გადამწყვეტ როლს ასრულებენ თავიანთ სკოლებში და სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებში განანილებითი ლიდერების გუნდის ჩამოყალიბებაში და მხარდაჭერაში.

სკოლის მართვა შეუძლებელია გუნდის ერთობლივი ხედვის გარეშე. ლიდერის როლია, იმუშაოს გუნდთან ერთად სკოლისთვის საერთო ხედვის შესაქმნელად და უზრუნველყოს, ყველა თანამშრომლის მიერ ამ ხედვის გააზრება და მისდამი ერთგულება.

თანამშრომლების მუშაობის ეფექტურობისა და ეფექტიანობის ასამაღლებლად, გასაუმჯობესებლად, ლიდერებს უნდა ჰქონდეთ მკაფიოდ ჩამოყალიბებული თანამშრომელთა როლები, უფლებამოვალეობები და პასუხისმგებლობები. მნიშვნელოვანია, რომ ეს ყოველივე იყოს არა მხოლოდ ფურცელზე დაწერილი, არამედ ასევე იქნას უზრუნველყოფილი, რომ ყველა თანამშრომელს გააზრებული ჰქონდეს, თუ რას ელოდებიან მისგან ხელმძღვანელები. ეს მნიშვნელოვანია, რათა თავიდან ავიცილოთ დაბნეულობა და კონფლიქტები და ხელი შევუწყოთ გუნდის წევრებს შორის საკუთრების და პასუხისმგებლობის გრძნობის გაზრდას. როლებისა და პასუხისმგებლობების ჩამოყალიბება, ასევე, ეხმარება თანამშრომლებს განსაზღვრონ ის სფეროები, სადაც მათ შეუძლიათ განავითარონ თავიანთი უნარები და ცოდნა და, შესაბამისად, ჰქონდეთ თვითრეფლექსიის და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობა. უფრო მეტიც, ბევრად უფრო ადვილი და კომფორტული ხდება თანამშრომლობა, როდესაც როლები მკაფიოდაა განვითარებული და გადანიშნული ისე, რომ არ ხდება შესასრულებელი სამუშაოების თანაკვეთა. (Lathan, 2021) [8]

გარდა ამისა, კარგმა ლიდერმა უნდა უზრუნველყოს თავისი გუნდის წევრების პროფესიული ზრდა და დაეხმაროს მათ ცოდნისა და უნარ-ჩვევების განვითარებაში, რაც აუცილებელია მათი ეფექტიანი მუშაობისათვის. ბევრ ლიდერს ეუფლება შიშის გრძნობა, როდესაც მათი თანამშრომლები იწყებენ საკუთარ პროფესიულ განვითარებაზე დამოუკიდებლად ზრუნვას და არ არიან ლიდერის მოლოდინში, თუ როდის უზრუნველყოფს ის მათ პროფესიულ განვითარებას.

სხირია შემთხვევა, როდესაც ლიდერი არასწორად აფასებს კადრის პროფესიული განვითარების სურვილს და აღიქვამს მას როგორც საშიშროებას. ეს დაკავშირებულია ცრუ მოლოდინთან, რომ კადრს, რომელიც ორიენტირებულია პროფესიულ ზრდაზე და თავად ზრუნავს საკუთარ განვითარებაზე, გაეზრდება მოლოდინები და შესაძლებლობები, რაც თავის მხრივ, გამოიწვევს მის მიერ ანაზღაურების მომატების მოთხოვნას, სამსახურის დატოვებას და/ან უკეთესი პირობების ძიებას. ეს აზრი აბსოლუტურად მცდარია, რადგან კარგი ლიდერი, პირიქით, უნდა შეეცადოს ხელი შეუწყოს თანამშრომლის პროფესიულ ზრდას და მისცეს მოტივაცია თანამშრომელს, გამოიყენოს საკუთარი ცოდნა და გამოცდილება საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარებისათვის. კარგი ლიდერი არ თრგუნავს კვალიფიციურ კადრს გადაჭარბებული სამუშაოს რაოდენობით, არამედ მოტივაციას აძლევს მას გამოიყენოს საკუთარი ცოდნა და გამოცდილება სხვა თანამშრომელთა განვითარებისა და ორგანიზაციის წინსვლისთვის. (Slack, 2019) [9]

მნიშვნელოვანია, რომ ლიდერს ჰქონდეს არა მხოლოდ ეფექტიანი მართვის უნარი, არამედ მან უნდა დაამყაროს ურთიერთობები თანამშრომლებთან. ლიდერმა უნდა განიხილოს გუნდის წევრები, როგორც არა მხოლოდ თანამშრომლები, რომელთაც ევა-

ლებათ დასახული მიზნის მიღწევა, არამედ ლიდერმა ასევე უნდა გააცნობიეროს, რომ თანამშრომლების თვითშეგნება, ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა მნიშვნელოვანია თანამშრომლების მოტივაციისა და ეფექტიანი მუშაობისათვის. ასე რომ, კარგი ლიდერები ამხნევენ თავიანთ თანამშრომლებს და ხელს უწყობენ მათთვის სასიამოვნო გარემოს შექმნას სამსახურში.

ბევრი ნაშრომი მიეძღვნა თანამშრომელთა მოტივაციის ამალღების საკითხს. თუმცა ყველაზე მნიშვნელოვანი არის ის, რომ ლიდერს ესმოდეს - რეალურად რა აძლევს მოტივაციას თანამშრომლებს, რასაც ძალიან დიდი მნიშვნელობა აქვს თანამშრომელთა ეფექტიანი მუშაობისა და მათი კმაყოფილებისათვის.

როდესაც ვსაუბრობთ მოტივაციაზე, აუცილებელია აღინიშნოს, რომ მუშაობისას შინაგან მოტივაციას აქვს განსაკუთრებულად დიდი მნიშვნელობა, თუ როგორ შეიძლება გრძნობდნენ გუნდის წევრები თავიანთ სამუშაოს, რამდენად ჩართულნი და კმაყოფილნი არიან თავიანთი საქმით. ეს ყველაფერი განაპირობებს თანამშრომლების მუშაობის ხარისხს. კარგი ლიდერი კი აძლევს ამ მოტივაციას თანამშრომლებს და ეხმარება მათ საერთო მიზნის მიღწევაში.

შესაბამისად, ლიდერს უნდა ესმოდეს - რეალურად რა ამოტივირებს თანამშრომელს, რა

არის საჭირო მათი მოთხოვნებისა და მოლოდინების დასაკმაყოფილებლად და მისცეს მათ ეფექტიანად მუშაობის საშუალება.

დასკვნა

დღესდღეობით საგანამანათლებლო ლიდერობა სულ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება, ხოლო ლიდერის როლი საგანამანათლებლო სისტემაში კრიტიკულად იზრდება. კარგი ლიდერები არიან ადამიანები, რომლებიც აყალიბებენ საგანამანათლებლო ორგანიზაციის საერთო ხედვას, ქმნიან გეგმას და აძლევენ მოტივაციას თანამშრომლებს მიაღწიონ წარმატებას.

კარგი ლიდერია ის, ვინც მუშაობს მიდგომით - „მე მივყვები, შესაბამისად, მე ვმართავ“. ლიდერებმა უნდა აჩვენონ, რომ ისინი შეიძლება იყვნენ მიმდევრები, რომლებიც მზად არიან გახდნენ თანამშრომლების გუნდის წევრი და დაიწყონ რეალურად მუშაობა გუნდის წევრებთან ერთად საერთო მიზნის მისაღწევად. კარგი ლიდერს შეუძლია 89%-ით გაზარდოს პროდუქტიულობა გუნდის მხარდაჭერით.

კარგმა ლიდერებმა იციან, რომ მხარდაჭერა, პროფესიული ზრდა და თანამშრომლების შრომისმოყვარეობისა და ეფექტიანი მუშაობის აღიარება მათი ყველაზე მნიშვნელოვანი ამოცანებია.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. Eacott, S. (2015). *Educational Leadership Relationally*. Rotterdam: Sense.
2. Surya, P. (2011). *Educational Management*.
3. Chemers, M. M. (2014). *Integrative Theory of Leadership*. Psychology Press.
4. Drucker, P. (2006). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done* (2006). Harper Business Essentials.
5. Waters, S. (2022, February 26). What is a leader, what do they do, and how do you become one?
6. CSAS. (2021, June 28). <https://www.studentachievementsolutions.com/distributive-leadership-in-schools-how-to-develop-dl-teams/>. Retrieved from www.studentachievementsolutions.com/distributive-leadership-in-schools-how-to-develop-dl-teams/
7. Tomlinson, H. (2004). *Educational Leadership*. Sage.
8. Lathan, J. (2021). 10 traits of successful school leaders. San Diego.
9. Slack, t. a. (2019, February 27). 4 ways effective leadership inspires employee engagement.

**გლობალიზაციის პირობებში
ბიზნესის ციფრული,
ინფორმაციული და
ტექნოლოგიური პრობლემატიკა**

**DIGITAL INFORMATIONAL
TECHNOLOGICAL PROBLEMS OF
BUSINESS IN THE CONDITIONS OF
GLOBALIZATION**

MODERN POSSIBILITIES OF DATA VISUALIZATION IN DIGITAL PLATFORM OF MOODLE LEARNING MANAGEMENT SYSTEM

BESIKI TABATADZE

Doctor of Applied Mathematics, Affiliated Associate Professor, European University, Georgia

ABSTRACT. The visualization of accumulated data is an important aspect of managing learning processes. The digitization and automatization of educational management systems and the increasing adoption of modern technologies empower professors to track and analyze student performance across various platforms. This paper presents the implementation of a modern software extension (plugin) for Moodle, a popular and flexible learning management system, to visually represent the grades accumulated by students in various course activities. These software extensions possess robust capabilities for visually presenting statistical data, utilizing data from points accumulated in assessment components such as quizzes, presentations, midterms, final exams, etc. By employing these extensions, professors can easily observe the distribution of grades earned by individual students. Modern approaches to managing learning processes increasingly embrace the power of data visualization, simplifying and enhancing the overall experience. Visualizations allow educators to quickly identify patterns, trends, and areas for improvement within their learning processes. This timely and insightful information facilitates informed decision-making and efficient resource allocation. By readily identifying areas of strength and weakness, educators can implement targeted interventions and adjustments to ensure all learners receive the optimal learning experience. This ongoing monitoring and refinement contribute to continuous quality improvement within the educational environment. Visualizations give stakeholders a clear and accessible overview of learning progress and outcomes. This transparency fosters open communication, collaboration, and trust among educators, learners, and administrators. To effectively leverage the power of data visualization, modern learning management systems (LMS) increasingly integrate with specialized software extensions.

KEYWORDS: MODERN TECHNOLOGIES IN EDUCATION, DATA VISUALIZATION, LEARNING MANAGEMENT SYSTEMS, MOODLE.

INTRODUCTION

This research aims to promote utilizing existing visualization tools in modern learning management systems to enhance the effectiveness of learning process management. Technologies play an integral role in achieving quality education and learning management systems (LMS) are becoming increasingly prevalent among educational institutions. Many institutions develop their plat-

forms based on specific needs. Open-source distributed systems also exist, which offer relevant and various solutions for the learning/teaching process. Within this investigation, the focus is on software extensions in Moodle of data visualization, which is an advanced, free open-source platform (Gamage S.H.P.W., 2022)[1], (Walter Vladimir Flores-Piñas, 2022)[2], (Oproiu., 2015)[3], (Official Documentation of Moodle., 2023)[4], (Froissard Chris, 2015)[5], (Zhang Yaqun, 2020)[6].

The Moodle platform possesses a robust core functionality that effectively supports the fundamental needs of online learning environments. However, its capabilities can be further expanded and enhanced by utilizing software extensions, commonly called plugins. These plugins offer diverse features, activities, and integrations, allowing for the customization and augmentation of the learning experience to cater to specific pedagogical needs and user preferences. This inherent flexibility and extensibility position Moodle as a highly adaptable and versatile learning management system capable of evolving alongside the changing education landscape. Moodle plugins are extensions that augment the core functionality and broaden the capabilities of a Moodle learning management system (LMS). These software modules extend the platform's inherent features and functionalities, offering instructors and administrators a more versatile and feature-rich environment for delivering and managing online educational content.

The importance of plugins for Moodle stems from their ability to dramatically extend the platform's capabilities and functionalities. They offer a plethora of benefits that make Moodle a more versatile, adaptable, and user-friendly learning management system.

Here are some key reasons why plugins are crucial for Moodle:

- **Enhanced Functionality:** Plugins allow Moodle to exceed its core features and cater to diverse educational needs. They introduce new activities, reports, blocks, integrations, and more, enabling instructors to design and deliver richer and more engaging learning experiences.
- **Adaptability and Customization:** Plugins empower administrators and instructors to tailor the Moodle environment to their specific needs and preferences. They can choose plugins that align with their pedagogical approaches, integrate with existing systems, address accessibility concerns, and enhance the overall user experience. This adaptability makes Moodle suitable for a wide range of educational settings and diverse student populations.
- **Community-Driven Development:** The vast community of Moodle developers continuously creates and contributes new plugins, constantly expanding the platform's potential. This fosters innovation, ensures access to various tools and resources, and encourages collaboration within the Moodle community.
- **Cost-Effectiveness:** Unlike custom development, plugins offer a cost-effective way to add new features to Moodle. Many plugins are available for free, while others offer reasonable licensing fees. This affordability makes Moodle an accessible platform for educational institutions with varying budgets.
- **Continuous Improvement:** Plugin development often improves the core Moodle platform. Developers often identify and address user needs through plugin creation, which can eventually inspire core functionality integration. This ensures that the platform continuously evolves and adapts to the changing needs of the educational landscape.
- **Increased User Engagement:** Plugins can contribute to increased user engagement by enhancing the accessibility and interactivity of the platform. For instance, plugins like Moodle Mobile allow users to access learning materials and engage with course content on their mobile devices. This flexibility and convenience can significantly improve student engagement and learning outcomes.

The use of data visualization tools, through which it is possible to effectively observe existing data, gives interesting and important results in the management system of educational processes (see. Froissard Chris, 2015), (see. Zhang Yaqun, 2020), (Tabatadze. B., 2023) [7]. The mentioned tools can be effectively used in the Moodle LMS (see. Froissard Chris, 2015), (see. Zhang Yaqun, 2020) system. The investigation comprises several stages, in the first stage, starts with discussing two Analytics Graphs and Grades Chart software plugins of Moodle for data visualization, subsequent stages involve their implementation in the Moodle system, and in the final stage, a detailed

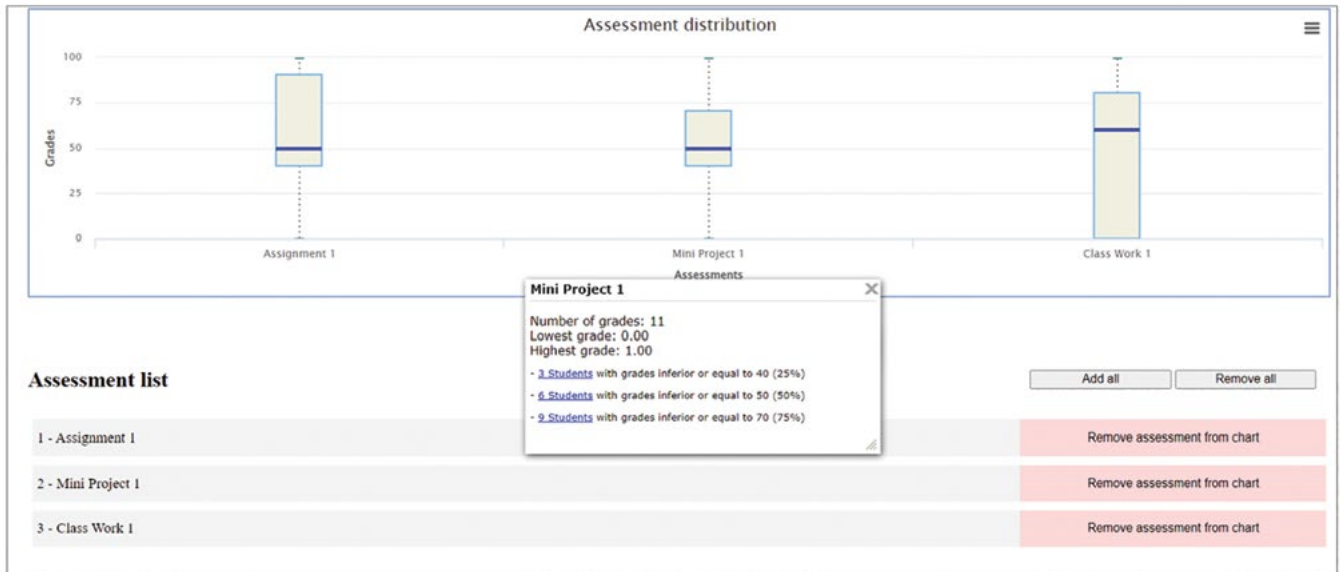


FIGURE 1. Grades Chart of the Analytics Graph.

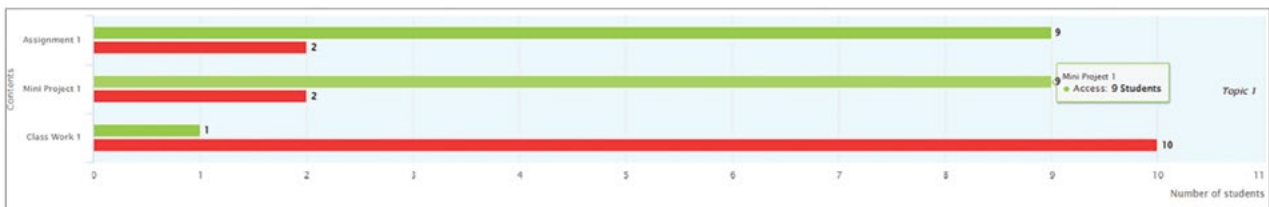


FIGURE 2. Content Accesses of the Analytics Graph.

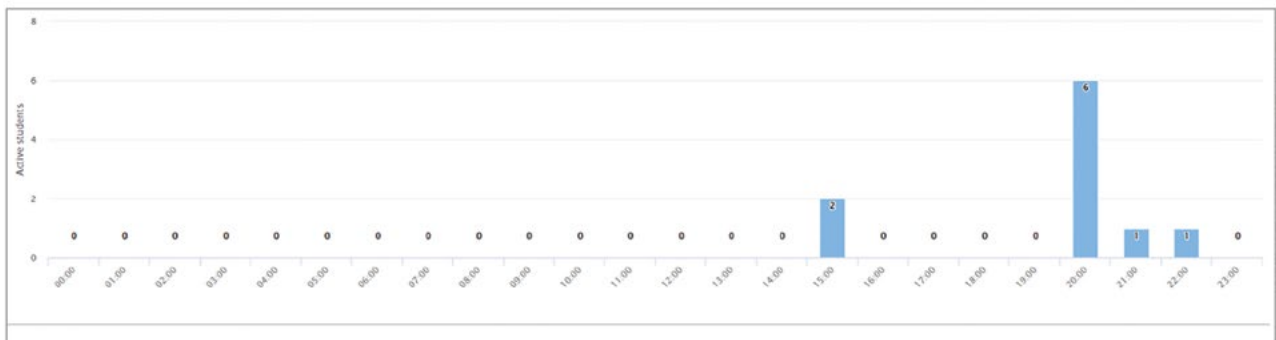


FIGURE 3. Number of Active Users of the Analytics Graph.

description of the methodology for utilizing these tools.

ANALYTICS GRAPHS PLUGIN FOR MOODLE

The Plugin Analytics Graphs is an extension of the Moodle learning management system, specifically designed to provide instructors with visual representations of student performance through five distinct graphs.

Grades Chart: This graph illustrates the grade distribution for all students enrolled in the course. Examination of this data enables identifying students encountering academic challenges and may necessitate additional support (see Fig. 1).

Content Accesses: This graph depicts the distribution of unique resource utilization among users within the course. It serves as a visual tool to identify highly engaged learners and students who may require additional academic support (see Fig. 2).

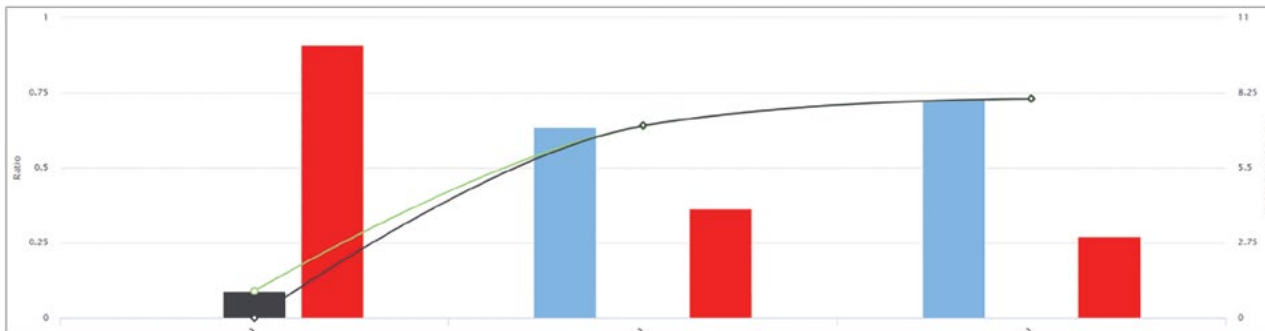


FIGURE 4. Assignment Submissions of the Analytics Graph.

Course hits	Days with access	Number of days by week with access (Number of weeks: 2)	Resources with access	Number of resources accessed by week
2	2		4	
5	2		4	
1	1		3	

FIGURE 5. Hits Distribution of the Analytics Graph.

Number of Active Users: This graph shows how many users are active in a course at different times of day. It can be used to identify the times when the course is most active and to adjust the timing of activities accordingly (see Fig. 3).

Assignment Submissions: This visual representation depicts the submission status of assignments, differentiating between those completed on time and those submitted late. This data can be utilized to identify students who may be experiencing challenges with the course content, thereby enabling the provision of targeted support (see Fig. 4).

Hits Distribution: Visualizations offer a significant understanding of how specific learners utilize course materials and supplementary resources during every unit. Examining this data allows instructors to gain deeper insight into student engagement patterns and pinpoint instances where learners may encounter difficulties or necessitate

further assistance (see Fig. 5).

The Analytics Graphs of data visualizations facilitate the identification of potential performance issues and inform pedagogical decision-making, ultimately contributing to the optimization of educational outcomes. Implementing the Analytics Graphs plugin in the Moodle platform is very easy, without any fundamental technological knowledge.

GRADES CHART PLUGIN FOR MOODLE

The Plugin Grades Chart is a simple yet powerful tool for Moodle educators, specifically designed to enhance student learning and engagement within assigned tasks. The Grades Chart emerges as a valuable tool for Moodle educators seeking to enhance student learning and engagement. The plugin fosters a more dynamic and mo-

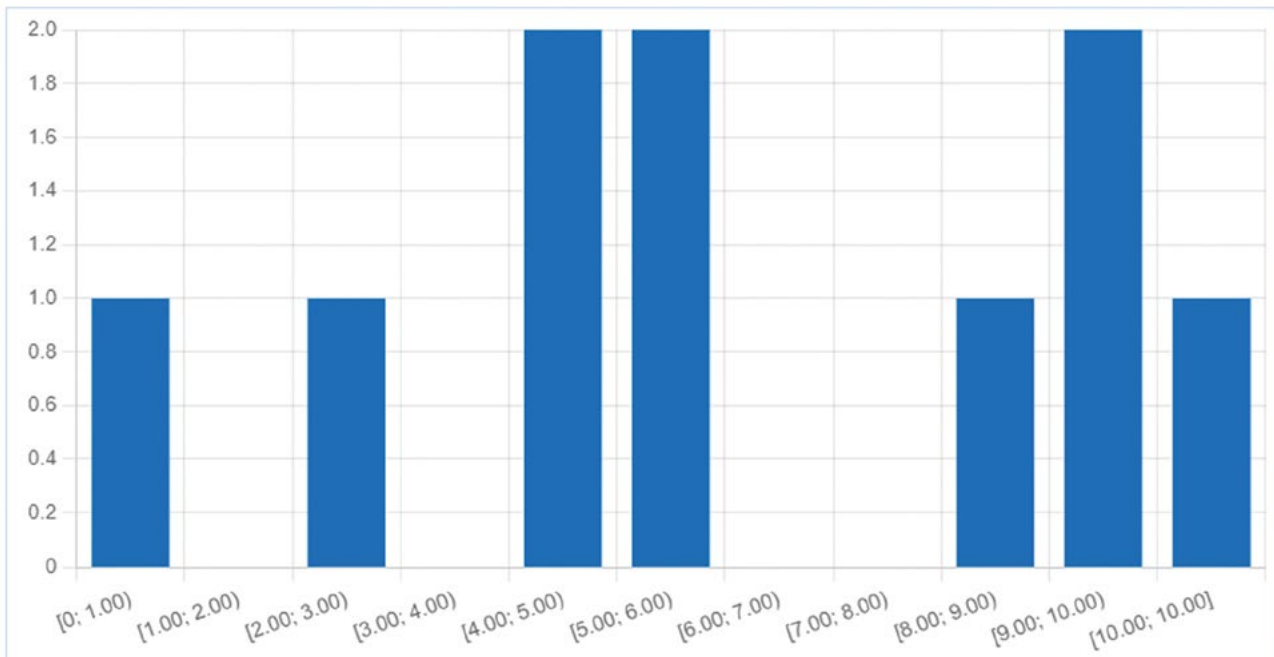


FIGURE 6. Histograms of Grade Chart.

tivating learning environment by offering a clear visual representation of grades and encouraging self-evaluation. However, it's crucial to consider its limitations and ensure its appropriate implementation based on specific course content and student needs.

The Plugin Grades Chart, featuring separate views for professors and students, offers a dual-pronged approach to enhancing graded assignments. For professors, it provides a visual distribution of points and facilitates performance analysis, while for students, it fosters self-evaluation and promotes transparency through point range visualization and estimated results, although the privacy of individual data is maintained.

After installing the plugin and activating it for an assignment, it automatically generates a chart depicting the grade distribution for participating students. This visual representation provides valuable insights into individual performance and overall class progress (see Fig. 6, 7).

The Plugin Grades Chart for Moodle is Useful for professors and students.

For professors:

- **Enhanced Grading Efficiency:** The visual distribution of points streamlines the grading process, allowing for rapid identification of trends and potential discrepancies;
- **Data-Driven Insights:** The chart offers valu-

able data-driven insights into student performance, enabling professors to tailor their teaching approaches and address individual needs effectively;

- **Improved Feedback Delivery:** The plugin facilitates the provision of more targeted and meaningful feedback, as educators can readily identify areas requiring further clarification or support;
- **Enhanced Communication:** The transparency offered by the plugin fosters open communication between educators and students, promoting a more collaborative learning environment.

For students:

- **Increased Self-Awareness:** By visualizing the performance of their peers, students gain a deeper understanding of their strengths and weaknesses, fostering self-directed learning;
- **Motivation and Engagement:** The plugin can fuel motivation by offering a visual representation of progress and achievement, encouraging students to strive for excellence;
- **Enhanced Learning Strategies:** The data provided by the plugin empowers students to make informed decisions about their learning strategies, allowing them to allo-

- cate their time and resources effectively;
- *Reduced Anxiety:* The transparency of the grading process can alleviate anxiety for students, as they are constantly aware of their standing and have a clear understanding of expectations.

STAKEHOLDERS’ VIEWS ON THE VISUALIZATION OF LEARNING PROCESS ANALYTICS DATA

Learning Process Analytics (LPA) is a powerful tool for enhancing teaching quality in general or individual subjects. In today’s data-driven world, learning process analytics (LPA) emerges as a powerful tool for educators seeking to improve the quality of teaching and student learning outcomes. By analyzing data generated throughout the learning process, LPA provides valuable insights into student behavior, engagement, and progress, enabling educators to make informed

decisions about their teaching practices and subject design.

A survey was conducted in three Georgian higher educational institutions to evaluate the efficacy of analytical and assessment technological tools and their integration within the teaching administration process. The study included approximately 15 professors and 125 students.

Professors and teachers emphasize the important role of visual instruments in enhancing student engagement and learning outcomes. Technologies such as point distribution systems, resource allocation platforms, and visual representations of student activity empower learners to actively participate in the learning process by facilitating effective planning and management. Consequently, comprehensive course analytics is an important element for informed course design and implementation. By systematically analyzing the learning process, professors can gain valuable insights into how students learn best. This knowledge empowers them to develop more effective teaching plans, create a more supportive learning environment, and ensure all students reach their full potential.

Based on the student survey, implementing such tools is highly advantageous, positive, and quality-oriented. These tools empower students to assess their academic standing within individual or all courses of study, facilitating self-evaluation and enabling comparisons with their peers. Most students do this process informally through various social networks, but the data obtained is often fragmented and unreliable. Therefore, implementing structured tools presents a significant advancement in student self-assessment and grade comparison. Grades in a visually appealing format make it easier for students to understand their relative performance than others in the class and identify areas where they need improvement.

CONCLUSION

The Moodle (LMS) platform stands among the leading free, multifaceted, and multifunctional information systems designed for educational process management. This platform, adopted by numerous educational institutions, offers a us-

[0; 1.00)	1
[1.00; 2.00)	0
[2.00; 3.00)	1
[3.00; 4.00)	0
[4.00; 5.00)	2
[5.00; 6.00)	2
[6.00; 7.00)	0
[7.00; 8.00)	0
[8.00; 9.00)	1
[9.00; 10.00)	2
[10.00; 10.00]	1

Figure 7. Points Distribution of Grade Chart.

er-friendly and flexible framework for implementing various software extensions, including visual tools designed to assess student resource utilization, activity levels, and academic performance. Integrating software extensions into open-source learning management systems like Moodle and the practical application of appropriate visualization tools represent innovative approaches to harnessing modern technologies in the ever-evolving field of education.

The study investigates the efficacy of two software extensions for Moodle, analyzing their

impact on learning quality through enhanced analytics and visualization. Given the consensus among educational stakeholders regarding the positive influence of modern analytical and visualization technologies on learning and teaching outcomes, institutions utilizing the Moodle learning management system should consider implementing these extensions to promote transparency and enhance instructional quality. The research demonstrates the need for and effectiveness of the discussed visualization extensions on the Moodle platform.

REFERENCES:

1. Gamage S.H.P.W., Ayres J.R, Behrend M.B. A Systematic Review on Trends in Using Moodle for Teaching and Learning. *International Journal of STEM Education*, 9, 9 (2022).
2. <https://doi.org/10.1186/s40594-021-00323-x>
3. Walter Vladimir Flores-Piñas, Haydee Flores-Piñas, Paulo Cesar Chiri-Saravia, Kevin Mario Laura-de la Cruz. Moodle in Distance Education. *PURIQ*, 4, pp.e 417 (2022). <https://dx.doi.org/10.37073/puriq.4.417>.
4. Gabriela Carmen Oproiu. A Study about Using E-learning Platform (Moodle) in University Teaching Process. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 180, Pages 426-432, (2015), ISSN 1877-0428. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.140>
5. Official Documentation of Moodle. 2023. https://docs.moodle.org/403/en/Main_page.
6. Froissard Chris, Richards Deborah, Atif Amara, Liu Danny. An Enhanced Learning Analytics Plugin for Moodle: Student Engagement and Personalised Intervention. (2015).
7. https://opus.lib.uts.edu.au/bitstream/10453/136695/1/MEAP_ASCILITE2015.pdf
8. Zhang Yaqun, Ghandour Ahmad, Shestak Viktor. Using Learning Analytics to Predict Students Performance in Moodle LMS. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (ijET)*, Vol. 15, No. 20 (2020). <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i20.15915>
9. Tabatadze. B., Sokhadze E., Possibility of Improving the Training Course's Content Based on Statistical Analysis of the Collected Points. *Globalization and Business*, Vol. 8, No. 15 (2023). <https://doi.org/10.35945/gb.2023.15.005>



GLOBALIZATION AND BUSINESS

რეფერირებადი და რეცენზირებადი საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი
„გლობალიზაცია და ბიზნესი“

მთავარი ხელაქვითი: გოჩა თუთბერიძე
ტექნიკური ხელაქვითი: ანა ილურიძე
ინგლისურენოვანი ტექსტის კოხექვითი: კახაბერ გოშაძე
ქართულენოვანი ტექსტის კოხექვითი: თამარ ქავჭარაძე
დამკაბადონებელი: თამარ ქავჭარაძე
გაზეტის დიზაინერი: გიორგი წულაია

თბილისი, 0141, დ. გურამიშვილის გამზ. №76
ტელეფონი: (+995 32) 2 000 171; (+995 596) 171171
ელ-ფოსტა: info@eugb.ge

Refereed And Peer-Reviewed International Scientific-Practical Journal
“GLOBALIZATION & BUSINESS”

Editor-in-chief: Gocha Tutberidze
Technical editor: Ana Iluridze
Proof-reader: Kakhaber Goshadze
Proof-reader: Tamar Qavzharadze
Page Make-up: Tamar Qavzharadze
Cover Design: Giorgi Tsulaia

76 D. Guramishvili ave, Tbilisi, 0141, Georgia
Phone: (+995 32) 2 000 171; (+995 596) 171171
E-mail: info@eugb.ge