



სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი  
CIVIL SOCIETY INSTITUTE

# შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკა საქართველოში

---

---

თბილისი 2008 წელი



საქართველო საზოგადოების ინსტიტუტი  
CIVIL SOCIETY INSTITUTE

# შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკა საქართველოში

მომზადებულია "ოქსფამ-ბრიტანეთის" საქართველოს ნარმომადგენლობის  
ფინანსური მხარდაჭერით



თბილისი 2008 წელი

## შინაარსი

<b>A. შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკა საქართველოში.....</b>	<b>2</b>
<b>I. მიმდინარე პროგრამები.....</b>	<b>2</b>
1) დასაქმების პროგრამა 2007: დასაქმება მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებით მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამა .....	2
2) სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადების/გადამზადების მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამა .....	4
<b>II. განხორციელებული პროგრამები.....</b>	<b>6</b>
1) სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადების მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამა.....	6
2) უმუშევრების შემწეობის პროგრამა.....	7
3) პროფესიული მომზადება და გადამზადება.....	8
<b>III. სოციალური დახმარების და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო / სოციალური სუბსიდიების სააგენტო.....</b>	<b>9</b>
<b>B. მცირე ბიზნესის განვითარების დასაქმების ხელშეწყობის პროექტი სამეგრელოს რეგიონში .....</b>	<b>10</b>
<b>C. შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის (ALMP) საერთაშორისო პრაქტიკა...12</b>	<b>12</b>
I. შუამავლობა და განთავსების ხელშეწყობა.....	13
II. პროფესიული მომზადება/გადამზადება.....	21
III. დასკვნა.....	23

## **A. შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკა საქართველოში**

ქვეყანაში ჩამოყალიბებული არ არის შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის გრძელვადიანი ხედვა. ამგვარი პოლიტიკის გამოკვეთა მხოლოდ ცალკეული მიზნობრივი პროგრამების ანალიზის საფუძველზე არის შესაძლებელი. წინამდებარე მოკლედ განიხილავს შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ამსახველ მიმდინარე პროგრამებს, რომლებსაც ახორციელებს საქართველოს ხელისუფლება. მითითებულია ასევე პროგრამები, რომლებიც განხორციელდა უკანასკნელი 5 წლის განმავლობაში. წინამდებარე არ აფასებს პროგრამების ეფექტურობას და წარმოადგენს მხოლოდ არსებული / განხორციელებული პროგრამების კონსტატაციას შრომითი ბაზრის აქტიურ პოლიტიკასთან მიმართებაში სახელმწიფოს ხედვის გამოვლენის მიზნით. თუმცა პროგრამები ფრაგმენტულ ინფორმაციას იძლევა, შესაძლებელია სახელმწიფო ხელისუფლების ზოგადი დამოკიდებულების გამოკვეთა შრომითი ბაზრის აქტიურ პოლიტიკასთან მიმართებაში.

### **I. მიმდინარე პროგრამები**

ქვეყანაში 2007 წლიდან ხორციელდება შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ამსახველი ორი ძირითადი მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამა: დასაქმება მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებით; და საშუალო ადგილებზე პროფესიული მომზადების (გადამზადების) სახელმწიფო პროგრამა.

#### ***1) დასაქმების პროგრამა 2007: დასაქმება მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებით მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამა***

2007 წლის 30 მაისის საქართველოს მთავრობის დადგენილებით ქვეყანაში დაიწყო დასაქმების ახალი პროგრამის განხორციელება: “დასაქმება მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებით.” პროგრამის მიზანია მოსახლეობის დასაქმების ზრდის ხელშეწყობა, რეგიონული ეკონომიკური ინფრასტრუქტურის განვითარების მხარდაჭერა და ეკონომიკური საქმიანობის ხელშეწყობა *მცირე და საშუალო წარმოებისთვის საკრედიტო რესურსების ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესების გზით.*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №110, 2007 წლის 30 მაისი, თბილისი, “დასაქმების პროგრამა 2007: დასაქმება მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებით მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”, მუხლი 1

სახელმწიფო პროგრამის ბენეფიციარები არიან ტურიზმის ბიზნესით დაკავებული და ტურიზმის სექტორში ბიზნესის დაწყების მსურველი მცირე და საშუალო საწარმოები, რომლებიც უზრუნველყოფენ ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას. პროგრამა ითვალისწინებს ნებაყოფლობით საფუძველზე პროგრამაში პარტნიორი კომერციული ბანკისა და ბენეფიციარების მონაწილეობას. ბენეფიციარი მცირე და საშუალო საწარმოები სარგებლობენ პარტნიორი კომერციული ბანკის მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან სესხად მიღებული სახსრებიდან გაცემული კრედიტით, რომლის მიზანია ტურისტული ინფრასტრუქტურის განვითარება და ტურისტულ ბიზნესთან დაკავშირებული საქმიანობის სტიმულირება. ბენეფიციარ საწარმოებს კრედიტი მიეცემათ სარგებლის საბაზრო განაკვეთთან შედარებით შედარებით პირობებში. პროგრამის ფარგლებში გამოყოფილი საკრედიტო რესურსის არა უმეტეს 20% გაიცემა დამწყებ მცირე და საშუალო საწარმოთა ტურისტული ბიზნესის დაფინანსებისთვის.<sup>2</sup>

პროგრამის ფარგლებში ხორციელდება ბენეფიციარი საწარმოებისთვის შედარებითი კრედიტების გაცემა პარტნიორი კომერციული ბანკის მეშვეობით არუმეტეს 5 წლის ვადით წლიური 12% სარგებლის განაკვეთით. სესხის მაქსიმალური მოცულობა განისაზღვრება 50000 ლარით. პროგრამის ფარგლებში ბენეფიციარების შერჩევა ხდება ბანკში მათ მიერ წარდგენილი ბიზნეს-გეგმების და ბანკის მიერ შემუშავებული საკრედიტო განცხადების შერჩევის პროცედურების საფუძველზე. პროგრამა ითვალისწინებს პროგრამის საინფორმაციო ბანკის შექმნას და ვებ-გვერდზე განთავსებას. ასევე, პროგრამის ფარგლებში ხორციელდება ბენეფიციარ საწარმოთა მენეჯერებისთვის უფასო ტრენინგების/კონსულტაციების მოწყობა მათი საქმიანობის სექტორული სპეციფიკის და ბიზნეს-გეგმების სრულყოფის მიზნით.<sup>3</sup>

პროგრამის განხორციელებაში მონაწილეობენ საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო (უზრუნველყოფს პარტნიორი კომერციული ბანკისთვის თანხის სესხად გაცემას), ეკონომიკური განვითარების სამინისტრო (ეკონომიკური განვითარების მინისტრი ნიშნავს პროგრამის კოორდინატორს, ეკონომიკური განვითარების სამინისტრო ახორციელებს პროგრამის შესრულების მონიტორინგს), საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს სახელმწიფო საქვეყნებო დაწესებულება - ტურიზმისა და კურორტების დეპარტამენტი (პროგრამის უშუალო განმახორციელებელი – უზრუნველყოფს პროგრამის შესახებ საინფორმაციო ბროშურის გამოცემას და გავრცელებას, პროგრამის უკვე შერჩეულ ბენეფიციარ საწარმოთა მენეჯერების უფასო

<sup>2</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №110, 2007 წლის 30 მაისი, თბილისი, “დასაქმების პროგრამა 2007: დასაქმება მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებით მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”, მუხლი 2

<sup>3</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №110, 2007 წლის 30 მაისი, თბილისი, “დასაქმების პროგრამა 2007: დასაქმება მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებით მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”, მუხლი 3

ტრენინგებს, მარკეტინგისა და მენეჯმენტის კუთხით, ასევე, უფასო კონსულტაციებს), პარტნიორი კომერციული ბანკი (ბანკის საკრედიტო კომიტეტი განიხილავს პოტენციური ბენეფიციარიებს მიერ წარმოდგენილ განაცხადებს და იღებს გადაწყვეტილებას საკრედიტო პროცედურების შესაბამისად. დადებითი გადაწყვეტილების შემთხვევაში ფორმდება ხელშეკრულება პარტნიორ კომერციულ ბანკსა და ბენეფიციარ საწარმოს შორის. საკრედიტო კომიტეტი საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს წარუდგენს ანგარიშგებას, რომელშიც საკრედიტო ხელშეკრულების პარამეტრებთან ერთად ასახულია სესხის საფუძველზე შექმნილი ახალი სამუშაო ადგილების და მოსალოდნელი ეკონომიკური ეფექტის მონაცემები).<sup>4</sup>

დასაქმების მითითებული მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამა ხორციელდება სახელმწიფო ბიუჯეტის (5 500 000 ლარი) და დონორი ორგანიზაციების სახსრებით.<sup>5</sup>

## **2) სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადების/გადამზადების მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამა**

2007 წლის 1 დეკემბერს საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დამტკიცდა სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადების/გადამზადების 2007-2008 წლების მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამა.<sup>6</sup> პროგრამის მიზანია შრომით ბაზარზე სამუშაო ძალის პროფესიული მომზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების ხელშეწყობა სახელმწიფოს ფინანსური მხარდაჭერით. პროგრამაში მონაწილეობას იღებენ ნებაყოფლობით საფუძველზე დამსაქმებლები, პროფესიული მომზადების ცენტრები, პროფესიული მომზადების/გადამზადების მაძიებლები.

დამსაქმებელი შეიძლება იყოს კერძო სამართლის სამეწარმეო იურიდიული პირი, რომელიც ბოლო სამი თვის განმავლობაში ეწევა სამეწარმეო საქმიანობას, ასევე, სახელმწიფო/ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები და საჯარო სამართლის იურიდიული პირები, რომლებსაც საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროში გავლილი აქვთ პროგრამაში მონაწილეობასთან

<sup>4</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №110, 2007 წლის 30 მაისი, თბილისი, “დასაქმების პროგრამა 2007: დასაქმება მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებით მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”, მუხლი 4, მუხლი 5

<sup>5</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №110, 2007 წლის 30 მაისი, თბილისი, “დასაქმების პროგრამა 2007: დასაქმება მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებით მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”, მუხლი 4, მუხლი 6

<sup>6</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №264, 2007 წლის 1 დეკემბერი, თბილისი, “სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადების (გადამზადების) მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”, მუხლი 4, მუხლი 6

დაკავშირებული რეგისტრაცია. პროფესიული მომზადების ცენტრი შეიძლება იყოს საჯარო ან კერძო სამართლის, სამეწარმეო ან არასამეწარმეო იურიდიული პირი, რომელიც უზრუნველყოფს მაძიებლის პროფესიულ მომზადებას/გადამზადებას და რომელსაც გავლილი აქვს პროგრამაში მონაწილეობასთან დაკავშირებული რეგისტრაცია საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროში. პროფესიული მომზადების/გადამზადების მაძიებელი შეიძლება იყოს 25-65 წლის ასაკის საქართველოს მოქალაქე.

პროგრამის მონაწილე მაძიებელთა მაქსიმალური რაოდენობა შეადგენს 130 000 პირს. პროგრამაში მონაწილე სახელმწიფო სტრუქტურები არიან სოციალური სუბსიდიების სააგენტო, საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტრო, საქართველოს განათლების და მეცნიერების სამინისტრო.

სოციალური სუბსიდიების სააგენტო უზრუნველყოფს პროფესიული მომზადების/გადამზადების მაძიებელთა რეგისტრაციას და რეგისტრირებულ მაძიებელთა მონაცემთა ბაზის ფორმირებას. ამ მიზნით, პირველ ეტაპზე ქალაქ თბილისში, ხოლო შემდგომ ფოთში, ქუთაისში, ბათუმში, რუსთავში, სარეგისტრაციო ცენტრების ორგანიზებას, სახელმწიფო სტიპენდიების გაცემისთვის შესაბამისი საბანკო დაწესებულების შერჩევას, მასთან შეთანხმების გაფორმებას და მისი მეშვეობით მაძიებელთათვის სახელმწიფო სტიპენდიის გაცემას სამ ნაწილად (თითოეული ნაწილის ოდენობა შეადგენს 200 ლარს).

საქართველოს მეცნიერების და განათლების სამინისტრო უზრუნველყოფს პროგრამაში მონაწილე პროფესიული მომზადების ცენტრების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროსთვის, რომელიც თავის მხრივ უზრუნველყოფს პროგრამაში მონაწილეობის სურვილის მქონე დამსაქმებლებისა და პროფესიული მომზადების ცენტრების რეგისტრაციას, რეგისტრირებული დამსაქმებლების და პროფესიული მომზადების ცენტრების მონაცემთა ბაზის ფორმირებას და სოციალური სუბსიდიების სააგენტოსთვის გადაცემას, პროგრამის საინფორმაციო უზრუნველყოფას.

საბანკო დაწესებულება უზრუნველყოფს რეგისტრირებულ მაძიებელთა იდენტიფიცირებას სააგენტოს მიერ მიწოდებული მონაცემთა ბაზის მიხედვით, სახელმწიფო სტიპენდიის გაცემას. პროფესიული მომზადების/გადამზადების მაძიებელი პროგრამაში რეგისტრაციის შემდეგ უზრუნველყოფს დამსაქმებლის პროფესიული მომზადების ცენტრის შერჩევას საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროში რეგისტრირებული ორგანიზაციების ნუსხიდან, სადაც მოხდება მისი პროფესიული მომზადება/გადამზადება სულ ცოტა 3 თვის განმავლობაში. დამსაქმებლები და პროფესიული მომზადების ცენტრები ახდენენ პროგრამის მონაწილე პროფესიული მომზადების/გადამზადების მაძიებელთა პროფესიულ მომზადებას/გადამზადებას, რომლის ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 3 თვეზე ნაკლები.

პროფესიული მომზადების/გადამზადების მაძიებელი, რომელსაც სურს მიიღოს მონაწილეობა სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადების/გადამზადების 2007-2008 წლების მიზნობრივ სახელმწიფო პროგრამაში პროფესიის დაუფლების, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული უნარ-ჩვევების გამომუშავების მიზნით, მიმართავს შესაბამის სარეგისტრაციო ცენტრს. პროგრამაში მონაწილეთა რეგისტრაცია განხორციელდა 2007 წლის 5 დეკემბრიდან 20 დეკემბრის ჩათვლით. რეგისტრაციის შემდეგ პროფესიული მომზადების/გადამზადების მაძიებელი *ვალდებულია* მოიძიოს დამსაქმებელი ან პროფესიული მომზადების ცენტრი, სადაც იგი გაივლის პროფესიულ მომზადებას/გადამზადებას.

მაძიებლის მიერ შერჩეული დამსაქმებლის ან პროფესიული მომზადების ცენტრის შეცვლა სახელმწიფო სტიპენდიის გაცემის შემდეგ არ დაიშვება. მაძიებლის მიერ შერჩეული დამსაქმებლის/პროფესიული მომზადების ცენტრის პასუხისმგებელი პირი ავსებს დასაქმების ბარათის სპეციალურ გრაფას და ხელმოწერით ადასტურებს სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადების/გადამზადების პროგრამაში მაძიებლის მონაწილეობის სურვილს და მომზადების/გადამზადების შესაძლებლობას. დასაქმების ბარათის პირველი ნაწილის საბანკო დაწესებულებაში წარდგენის საფუძველზე საბანკო დაწესებულება გასცემს სტიპენდიის პირველ ნაწილს ავანსის სახით. პროფესიული გადამზადების 2 თვის შემდეგ დამსაქმებელი/ცენტრი ავსებს დასაქმების ბარათის მეორე ნაწილს და ადასტურებს პროფესიული გადამზადების ფაქტს, რომლის საბანკო დაწესებულებაში წარდგენის შემდეგ, გაიცემა სახელმწიფო სტიპენდიის მეორე ნაწილი. პროფესიული მომზადების/გადამზადების დასრულების შემდეგ ივსება ბარათის მესამე ნაწილი, რომლითაც დასტურდება პროფესიული მომზადების/გადამზადების დასრულება, რომლის საფუძველზეც გაიცემა სახელმწიფო სტიპენდიის მესამე ნაწილი.

## II. განხორციელებული პროგრამები

### 1) *სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადების მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამა*<sup>7</sup>

2006 წლის 2 აგვისტოს დადგენილებით საქართველოს მთავრობამ დაამტკიცა სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადების მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამა, რომლის მიზანი იყო შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლება, პროფესიის დაუფლება და/ან პროფესიული უნარ-ჩვევების გამომუშავება. პროგრამაში ნებაყოფლობით საფუძველზე მონაწილეობას იღებდნენ ბენეფიციარები და მეწარმე სუბიექტები. პროგრამის ბენეფიციარებად შეირჩეოდნენ შრომისუნარიანი პირები ასაკის მიუხედავად,

<sup>7</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №148, 2006 წლის 2 აგვისტო, თბილისი, “სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადების მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”



რომლებიც ეძებდნენ სამუშაოს და მზად იყვნენ მის შესასრულებლად. თვეში ბენეფიციართა რაოდენობა განისაზღვრებოდა 50000-ით.

პროგრამა ითვალისწინებდა ბენეფიციართა სტაჟირებას მეწარმე სუბიექტებთან 3 თვის განმავლობაში პროფესიის დაუფლების და/ან პროფესიული უნარ-ჩვევების შექმნის მიზნით. პროგრამა ასევე ითვალისწინებდა ბენეფიციარების და მეწარმე სუბიექტების მონაცემთა ბაზის ფორმირებას, პროგრამის მონაწილეთა დადგენილი კრიტერიუმების საფუძველზე შერჩევას და დაკავშირებას. პროგრამის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტი იყო სტაჟირების ეტაპების გავლის შესაბამისად პროგრამის ბენეფიციართა სტიპენდიით უზრუნველყოფა, რაც გულისხმობდა სტაჟირების ადგილზე პროფესიული მომზადების და გადამზადების პერიოდში (3 თვე) მათთვის ყოველთვიური სტიპენდიის გაცემას 150 ლარის ოდენობით.

საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო უზრუნველყოფდა პროგრამაში მონაწილეობის მსურველი მეწარმე სუბიექტებისთვის სპეციალური ფორმის განცხადების დარიგებას და შევსებული განცხადების გადაცემას სოციალური დახმარების და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოსთვის, რომელიც თავის მხრივ ახორციელებდა პროგრამაში მონაწილეობის მსურველ მოქალაქეთა რეგისტრაციას და პროგრამის ბენეფიციართა პროგრამაში მონაწილე მეწარმე სუბიექტებთან დაკავშირებას, ასევე პროგრამის მონაწილეებისთვის სტიპენდიის გადახდას ყოველთვიურად, სტაჟირების გავლის ყოველთვიური დადასტურების საფუძველზე.

პროგრამისთვის გამოყოფილი მიზნობრივი სახსრები შეადგენდა 24.000.000. ლარს, რომლითაც ფინანსდებოდა პროგრამის ბენეფიციართა სტიპენდიები და პროგრამის მართვის ხარჯები. პროგრამაში მონაწილეობა მიიღო 50.000-მა ბენეფიციარმა. განაცხადების რაოდენობა აღემატებოდა 100.000-ს. ბენეფიციართა 58% იყვნენ ქალები. 30 წლამდე ახალგაზრდები – 55%. პროგრამის სრულყოფილი შეფასება არ განხორციელებულა. არ დადგენილა იმ ბენეფიციართა რაოდენობა, რომლებიც დასაქმდნენ პროგრამაში მონაწილეობის მიღების შემდეგ. თუმცა, არსებული ინფორმაციით, დამოუკიდებელ ექსპერტთა გამოთვლით, დასაქმდა პროგრამის ბენეფიციართა 15-20%.<sup>8</sup>

## 2) უმუშევრების შემწეობის პროგრამა<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Report for the period 2005 to 2007 of the Government of Georgia On the Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, 1948 (NO. 87), (Ratification registered on 1999)

<sup>9</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №62/6, 2005 წლის 2 მარტი, თბილისი, “უმუშევართა სოციალური დაცვის, დასაქმების ხელშეწყობის და ჯანმრთელობის დაცვის” 2005 წლის სახელმწიფო პროგრამების შესრულების ორგანიზაციის შესახებ, თავი 7, მუხლი 33.1

სამუშაოს დაკარგვის შემდეგ ადამიანი რჩება სოციალურად დაუცველ მდგომარეობაში. “დასაქმების კანონის”<sup>10</sup> თანახმად, სახელმწიფო 2006 წლამდე ვალდებულებას იღებდა რეგისტრირებულ უმუშევარზე გაეცა შემწეობა, რომლის ხანგრძლივობა და ოდენობა განისაზღვრებოდა მთავრობის დადგენილებით. უმუშევართა შემწეობის პროგრამის მიზანი უმუშევართა კატეგორიებისთვის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების მოთხოვნებიდან გამომდინარე ფინანსური დახმარების დროული გაწევა იყო, იმისთვის, რომ მომხდარიყო მოქალაქის ახალი სოციალური მდგომარეობით გამოწვეული სოციალურ-ფსიქოლოგიური სტრესის შემცირება. პროგრამის ძირითადი ამოცანა იყო უმუშევრობის შემწეობის დანიშვნა, გაცემა და მონიტორინგის განხორციელება. პროგრამა ითვალისწინებდა: უმუშევართა აღრიცხვის და ინფორმაციის შეგროვების სისტემის დახვეწას, კომერციული ბანკის მეშვეობით უმუშევრობის შემწეობის გაცემას. უმუშევრობის შემწეობის პროგრამის ბიუჯეტი შეადგენდა 840 000 ლარს.

### *3) პროფესიული მომზადება და გადამზადება<sup>11</sup>*

ქვეყნისთვის გარდამავალ პერიოდში წარმოიქმნა სიტუაცია, რომელშიც პროფესიებზე, რომლებიც მაღალპრესტიჟულ პროფესიებად ითვლებოდნენ ტრადიციულად, შრომით ბაზარზე პრაქტიკული მოთხოვნა არ არსებობს. შესაბამისად, როდესაც ამ პროფესიის ადამიანები სამუშაოს კარგავდნენ, მათ უჭირდათ დასაქმება და ადაპტირება ახალ სოციალურ გარემოსთან. 2003-2004 წლის შრომის ბაზრის ანალიზმა მიუთითა, რომ ძირითადი ვაკანსიები შემოდინდა მომსახურების, ვაჭრობის სფეროს მუშაკებზე, ასევე, სამშენებლო ინფრასტრუქტურისთვის საჭირო პროფესიებზე. ამდენად, სიტუაცია მოითხოვდა შრომითი რესურსების დროულ ადაპტირებას და შედარებით მოკლე პერიოდში მათ გადამზადებას დასაქმების თვალსაზრისით პერსპექტიულ პროფესიებში.

ამ პრობლემის საპასუხოდ სახელმწიფოს მიერ განხორციელებული პროფესიული მომზადების და გადამზადების პროგრამის მიზანი იყო შრომისუნარიანი ან ნაწილობრივ შრომისუნარიანი მოსახლეობის პროფესიული მომზადების და კვალიფიკაციის დონის ამაღლება. პროგრამის ძირითად ამოცანად დასაქმების კუთხით პერსპექტიული პროფესიების და მათზე მოთხოვნის საინფორმაციო ბანკის ფორმირება მოიაზრებოდა; ასევე, სათანადო დონის პროფესიული სასწავლებლების/პროფესიული მომზადების ცენტრების გამოვლენა; რეგისტრირებულ უმუშევართა საინფორმაციო ბანკის შექმნა, რომლებიც საჭიროებდნენ პროფესიულ მომზადებას, გადამზადებას ან

<sup>10</sup> ძალადაკარგულია საქართველოს 05/25/2006 №3132 კანონით

<sup>11</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №62/ნ, 2005 წლის 2 მარტი, თბილისი, “უმუშევართა სოციალური დაცვის, დასაქმების ხელშეწყობის და ჯანმრთელობის დაცვის” 2005 წლის სახელმწიფო პროგრამების შესრულების ორგანიზაციის შესახებ, თავი 7, მუხლი 33.2

კვალიფიკაციის დონის ამაღლებას. სპეციფიურად, პროგრამა ითვალისწინებდა რეგისტრირებულ უმუშევართა მომზადებას/გადამზადებას და კვალიფიკაციის ამაღლებას შემდეგ პროფესიებში (არამომწურავი ჩამონათვალი): პარიკმახერი, კოსმეტოლოგი, მზარეული, მიმტანი, ოფისმენეჯერი, ბარმენი, ავტომანქანის შემკეთებელი, მკერავი, ძიძა, მცხობელი, ტიხრული მინანქრის სპეციალისტი. პროგრამის ბიუჯეტი შეადგენდა 200000 ლარს.

### III. სოციალური დახმარების და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტო / სოციალური სუბსიდიების სააგენტო

2007 წლის 27 ივნისს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით<sup>12</sup> დამტკიცდა საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს დებულება. სოციალური სუბსიდიების სააგენტო წარმოადგენს სოციალური დახმარების და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს უფლებამონაცვლეს ყველა სახის ურთიერთობაში. სოციალური სუბსიდიების სააგენტო არის საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი. სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს მიზანია სოციალური დაცვის სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაცია და მისი განხორციელების ხელშეწყობა.

სოციალური დახმარების და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს ფუნქციად განისაზღვრებოდა *სამუშაოს მაძიებლად რეგისტრაცია და აღრიცხვა, სამუშაოს მაძიებელთა შრომითი მოწყობის მიზნით საშუამავლო საქმიანობის ორგანიზება*.<sup>13</sup> ამგვარი რეგისტრაციის და აღრიცხვის, ასევე შრომითი მოწყობის მიზნით საშუამავლო საქმიანობის ორგანიზების ფუნქციით *არ არის* დატვირთული სოციალური დახმარების და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს უფლებამონაცვლე – სოციალური სუბსიდიების სააგენტო.<sup>14</sup> ამგვარად, *შუამავლობითი საქმიანობის განხორციელება, სამუშაოს მაძიებელთა რეგისტრაცია და აღრიცხვა დღევანდელი მდგომარეობით არ ხორციელდება*

<sup>12</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №190/6, 2007 წლის 27 ივნისი, თბილისი, “საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ”

<sup>13</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №264/6, 2006 წლის 6 ოქტომბერი, თბილისი, “საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სოციალური დახმარების და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ”, მუხლი 2, *ძალადაკარგულია შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის №190/6 ბრძანებით*

<sup>14</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №190/6, 2007 წლის 27 ივნისი, თბილისი, “საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ”

არცერთი სახელმწიფო სტრუქტურის მიერ. შუამავლობითი საქმიანობა, სამუშაოს მაძიებელთა ეროვნული ბაზის შექმნა არ არის შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის კომპონენტი არსებული მდგომარეობით.

## **B. მცირე ბიზნესის განვითარების დასაქმების ხელშეწყობის პროექტი სამეგრელოს რეგიონში**

2005 წელს სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტმა ეკონომიკური განვითარების პროგრამის ფარგლებში დაიწყო პროექტის „*მცირე ბიზნესის განვითარების და დასაქმების ხელშეწყობის პროექტი სამეგრელოს რეგიონში*“ განხორციელება. პროექტი წარმოადგენდა სამუშაოს მაძიებელთა და დამსაქმებელთა დაკავშირების მიზნით ერთიანი საინფორმაციო ბანკის შექმნის პირველ მცდელობას საქართველოში. პროექტი ასევე პირველი მცდელობა იყო პროფესიული მომზადების/გადამზადების და შემდგომი დასაქმების თვალსაზრისით. ფაქტობრივად, პროექტი ასახავს დასაქმების ხელშეწყობისკენ მიმართული მიმდინარე ორი მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის<sup>15</sup> კომბინაციას ამ პროგრამების მიზნების თვალსაზრისით.

პროექტის ძირითადი მიზნის ქვეშ – სამეგრელოს რაიონის სოციალურად ნაკლებუზრუნველყოფილი მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობა – ორი ძირითადი მიმართულება ერთიანდებოდა: 1) მცირე ბიზნესის განვითარების ხელშეწყობა; და 2) სოციალური დახმარების და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს მიერ მიწოდებული მომსახურების გაუმჯობესება სამეგრელოს რაიონის მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით.

მეორე კომპონენტი – სახელმწიფო დასაქმების სააგენტოს მიერ მიწოდებული მომსახურების გაუმჯობესება – ითვალისწინებდა სამუშაოს მაძიებლების რეგისტრაციას დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს საინფორმაციო ბაზაში, საინფორმაციო კამპანიის ჩატარებას სამუშაოს მაძიებლების სახელმწიფო დასაქმების სააგენტოს საინფორმაციო ბაზაში რეგისტრაციის სტიმულირების მიზნით, შრომით ბაზარზე ხელმისაწვდომი სამუშაო ადგილებზე ინფორმაციის შეგროვებას, სახელმწიფო დასაქმების სააგენტოს მიერ სამუშაოს მაძიებლების ბაზის შენარჩუნებას და სისტემატიურ განახლებას (იმ მიზნით, რომ ბაზა მუდმივად ასახავდეს რეგიონში სამუშაოს მაძიებლების რეალურ სურათს), სამუშაოს მაძიებლების მომზადებას/გადამზადებას შრომით ძალაზე არსებული მოთხოვნის საპასუხოდ.

ამგვარად, პროექტით გათვალისწინებული დასაქმების კომპონენტის წარმოდგენა შემდეგი სქემის სახით არის შესაძლებელი: სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტის მიერ ჩატარებული საინფორმაციო კამპანია განაპირობებდა

<sup>15</sup> იხილეთ ზემოთ: “დასაქმების პროგრამა 2007: დასაქმება მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებით მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამა”, “*სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადების (გადამზადების) მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამა*”

სამუშაოს მაძიებლების რეგისტრაციას სახელმწიფო დასაქმების სააგენტოს სპეციალურად ამ მიზნით შექმნილ საინფორმაციო ბაზაში; ინსტიტუტის მიერ ჩატარებული ადგილობრივი შრომითი ბაზრის კვლევა გამოავლენდა ადგილობრივ ბაზარზე ხელმისაწვდომი სამუშაო ადგილების ნუსხას, რომლებზე დაყრდნობით სახელმწიფო დასაქმების სააგენტო უზრუნველყოფდა რეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებლების შერჩევას მოთხოვნის ნამდვილი პარამეტრების საფუძველზე და მათ დაკავშირებას დამსაქმებლებთან. ამასთან, შერჩეული ბენეფიციარები მომზადდებოდნენ კონკრეტული დამსაქმებლების მოთხოვნების მიხედვით, რაც გაზრდიდა ბენეფიციარის დასაქმების შესაძლებლობის ალბათობას. ამდენად, მოდელი განიხილავს მომზადებას/გადამზადებას არა განცალკევებით, როგორც ამას სახელმწიფო პროგრამები განიხილავენ, არამედ მჭიდრო კავშირში დასაქმების რეალურ შესაძლებლობასთან.

მითითებული სქემის განხორციელებაზე მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინა პროექტის მიმდინარეობის პერიოდში სახელმწიფო დასაქმების პოლიტიკის მიმართულების შეცვლამ. სახელმწიფო ინტერვენცია ადგილობრივ შრომით ბაზარზე სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადების მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის<sup>16</sup> სახით მოხდა, რომლის მიზანი იყო შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლება. პროგრამაში ნებაყოფლობით საფუძველზე მონაწილეობას იღებდნენ ბენეფიციარები და მეწარმე სუბიექტები. პროგრამა ითვალისწინებდა ბენეფიციარების და მეწარმე სუბიექტების მონაცემთა ბაზის ფორმირებას, პროგრამის მონაწილეთა დადგენილი კრიტერიუმების საფუძველზე შერჩევას და დააკავშირებას. პროგრამის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტი იყო სტაჟირების ეტაპების გავლის შესაბამისად პროგრამის ბენეფიციართა სტიპენდიით (ყოველთვიური 150 ლარის ოდენობით 3 თვის განმავლობაში) უზრუნველყოფა.

ნათელია, რომ მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამა პროექტით გათვალისწინებული სქემის რამდენიმე კომპონენტს იმეორებდა. ასევე, პროგრამას შეეძლო გავლენა მოეხდინა ადგილობრივი შრომითი ბაზრის სტრუქტურაზე, სამუშაო ძალის არსებულ მოთხოვნაზე. ამდენად, შეიქმნა პროექტის ფარგლებში ჩატარებული შრომითი ბაზრის კვლევის შედეგების გადამოწმების საჭიროება. ამ მიზნით ჩატარდა განმეორებითი კვლევა, რომლის შედეგებზე დაყრდნობით დაიწყო პროექტით გათვალისწინებული სქემის განხორციელება ერთი ცვლილებით: სამუშაოს მაძიებლების რეგისტრაციას ახდენდა სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი, რადგან, როგორც აღინიშნა სახელმწიფო დასაქმების სააგენტო ამგვარი რეგისტრაციის განხორციელების ფუნქციით მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში იყო აღჭურვილი.

<sup>16</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №148, 2006 წლის 2 აგვისტო, თბილისი, “სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადების მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”

ამგვარად, პროექტის ფარგლებში განხორციელდა დასაქმების შემდეგი მოდელი: შრომით ბაზარზე სამუშაო ადგილების ზუსტი რაოდენობის და პარამეტრების დადგენა, ვაკანსიის გამოცხადება და სამუშაოს მაძიებლების ბაზაში რეგისტრაცია, მომზადების/გადამზადების მოდელირება ყოველი ინდივიდუალური ვაკანსიის პარამეტრის და დამსაქმებლების მოთხოვნების მიხედვით, შერჩეული სამუშაოს მაძიებლის განთავსება.

პროექტის ამ კომპონენტის განხორციელების შემდეგ რეგისტრაცია გაიარა 555-მა სამუშაოს მაძიებელმა, რომელთაგან ვაკანსიების პარამეტრების და დამსაქმებლების მოთხოვნის გათვალისწინებით გადამზადდა 69 ბენეფიციარი. საბოლოოდ, დასაქმდა 50 ბენეფიციარი (35%). თითქმის პარალელურად მიმდინარე მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის სრულყოფილი შეფასება არ განხორციელებულა. არ დადგენილა იმ ბენეფიციართა რაოდენობა, რომლებიც დასაქმდნენ პროგრამაში მონაწილეობის მიღების შემდეგ. თუმცა, დამოუკიდებელ ექსპერტთა შეფასებით, დასაქმდა პროგრამის ბენეფიციართა 15-20%.<sup>17</sup> მიგვაჩნია, რომ ამ განსხვავების მნიშვნელოვანი განმარტობებელი მიზეზია სქემის კომპონენტი, რომელიც ითვალისწინებს შრომით ძალაზე არსებული ნამდვილი მოთხოვნის პარამეტრების შესაბამისად სამუშაოს მაძიებლების გადამზადებას.

ასევე ავლნიშნავთ, რომ პროექტით გათვალისწინებული დასაქმების სქემის წარმატებული განხორციელების მნიშვნელოვანი განმარტობებელი ფაქტორი იყო საინფორმაციო კამპანია, რომელიც ჩატარდა პროექტის ფარგლებში სამუშაოს მაძიებლების რეგისტრაციის სტიმულირების მიზნით. სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტის მონაცემთა ბაზაში რეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობა ორჯერ აღემატებოდა თითქმის პარალელურად განხორციელებული მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში სახელმწიფო დასაქმების სააგენტოს ადგილობრივ ოფისებში რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებლების რაოდენობას. ამასთან, სამუშაოს მაძიებლების რეგისტრაცია გასამმაგდა საინფორმაციო კამპანიის განხორციელების შემდეგ. ხაზს ვუსვამთ განსხვავებას პროექტის სტიმულირების მექანიზმსა და სახელმწიფო პროგრამის სტიმულირების მექანიზმს შორის: პროექტი სტიმულირების მექანიზმად იყენებდა საინფორმაციო კამპანიას. მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის სტიმულირების მნიშვნელოვანი მექანიზმი იყო ბენეფიციარების სტიპენდიის უზრუნველყოფა ყოველთვიური 150 ლარის ოდენობით 3 თვის განმავლობაში.

### C. შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის (ALMP) საერთაშორისო პრაქტიკა

შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკა განიმარტება როგორც სახელმწიფოს მხრიდან მიზნობრივი ინტერვენცია შრომით ბაზარზე შრომითი ბაზრის

<sup>17</sup> Report for the period 2005 to 2007 of the Government of Georgia On the Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, 1948 (NO. 87), (Ratification registered on 1999)

ფუნქციონირების გაუმჯობესების და შრომით ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსის შემცირების მიზნით. შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკა მოიცავს ქმედებების ფართო სპექტრს, რომელთა შორის არის: *ზომები, რომლებიც მიმართულია შრომითი ძალის ხარისხის გაუმჯობესებისკენ (მომზადება/გადამზადება); შუამავლობა სამუშაოს მაძიებლებსა და დამსაქმებლებს შორის (დახმარება სამუშაოს ძებნაში); მოთხოვნის გაზრდა შრომით ბაზარზე (სამუშაო ადგილების პირდაპირი შექმნა)*. ამგვარად, შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის საფუძველია ფართოდ გაზიარებული ღირებულება, რომ ადამიანებს ესაჭიროებათ შესაძლებლობა თვითრეალიზაციისთვის.<sup>18</sup> ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობის და განვითარების ორგანიზაციის წევრმა ქვეყნებმა ამ ღირებულებას ხაზი გაუსვეს შრომითი ბაზრის აქტიური პროგრამების პრიორიტეტად აღიარებით 1994 წელს პასიურ პროგრამებთან შედარებით.

შრომითი ბაზრის აქტიურ პოლიტიკა გამოიყენება ორი ფართო მიზნისთვის, რომლებიც შეიძლება განვაცადკეყოთ ანალიტიკური მიზნებისთვის: *პირველი* სამართლიანობა – შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკა ხელს უწყობს სამუშაოს ნაკლებპრივილეგირებულ მაძიებლებს ხელი მიუწვდებოდეთ ეკონომიკაში ხელმისაწვდომ სამუშაო ადგილებზე. ამ კონტექსტში შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის მიზანია შრომით ბაზარზე ხელმისაწვდომი სამუშაო ადგილების მაქსიმალურად თანაბარი გადანაწილება დასაქმების მაძიებელთა შორის; მიიხნევა, რომ ამ კონტექსტში შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკა პოზიტიურ გავლენას ახდენს არაპრივილეგირებული მაძიებლების შესაძლებლობაზე არ მოსწყდნენ შრომით ბაზარს, ამგვარად არ გაიზარდოს მათი გრძელვადიანი უმუშევრობის ალბათობა. *მეორე*, შრომითი ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების ხელშეწყობა. აღიარებულია, რომ შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ინსტრუმენტებს შეუძლიათ გაზარდონ შრომითი ბაზრის ეფექტიანობა. ზუსტად დაგეგმილი შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ინსტრუმენტებს გააჩნიათ პოტენციური პოზიტიური გავლენა იქონიონ უმუშევრობის დონეზე შრომითი ძალის გაზრდის და სოციალურად ნაკლებუზრუნველყოფილი მოსახლეობის დახმარებით.

წინამდებარე განიხილავს პროექტის ფარგლებში განხორციელებული დასაქმების მოდელის ორ ფუნდამენტურ კომპონენტს: შრომით ბაზარზე შუამავლობა და სამუშაოს მაძიებელთა განთავსების ხელშეწყობა; და სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება / გადამზადება.

## I. შუამავლობა და განთავსების ხელშეწყობა

პროექტით გათვალისწინებული დასაქმების მოდელი შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის კომპონენტია როგორც განვითარებადი, ისე გარდამავალი

<sup>18</sup> Lori G. Kletzer, William L. Koch, “International Experience with Job Training: Lessons for the U.S.”, University of California, Santa Cruz, January 2003

ეკონომიკის ქვეყნებში. საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზი ცალსახად მიუთითებს, რომ შრომითი ბაზრის პოლიტიკის ერთ-ერთი ყველაზე ფართოდ გამოყენებული ინსტრუმენტია შუამავლობა შრომით ბაზარზე და დასაქმების მაძიებელთა განთავსების ხელშეწყობა. მითითებული ზომა ორიენტირებულია მოთხოვნის და მიწოდების მხარეების ერთმანეთთან ეფექტურ დაკავშირებაზე უმუშევრობის დონის შემცირების მიზნით.

ჩვეულებრივ, შუამავლობა და განთავსება დასაქმების სახელმწიფო სტრუქტურების ფუნქციად მოიაზრება. მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთ ქვეყანაში შუამავლობის და განთავსების მომსახურების წარმატებული მიმწოდებლები მოსახლეობის პრივილეგირებული ნაწილისთვის კერძო სტრუქტურები არიან, დასაქმების სახელმწიფო სამსახურების მიერ იდენტიური მომსახურების მიწოდება არ კარგავს თავის ფუნქციას, რადგან ასეთ შემთხვევაში სახელმწიფო მომსახურების მიწოდება საზოგადოების ნაკლებპრივილეგირებული ნაწილისკენ არის მიმართული.<sup>19</sup> აღსანიშნავია, რომ დღევანდელი მდგომარეობით საქართველოს ბაზარზე არ ფუნქციონირებენ დასაქმების კერძო სტრუქტურები, რომლებიც სამუშაოს მაძიებლებს მსგავსი ტიპის მომსახურებას აწვდიან. ამგვარად, ქვეყანაში არ ხდება შუამავლობითი მომსახურების მიწოდება საზოგადოებისთვის.

პროგრამები, რომლებიც ორიენტირებულია შუამავლობაზე და განთავსებაზე ძირითადად ეფექტურია იმ შემთხვევებში, როდესაც შრომით ბაზარზე მოთხოვნა და მიწოდებას შორის მნიშვნელოვანი დისბალანსი არ არსებობს. პროგრამების ძირითადი მიზანია მოთხოვნის და მიწოდების ერთმანეთთან ეფექტური დაკავშირება, თუკი ამგვარი მოთხოვნა და მიწოდება არსებობს. რადგან ერთ-ერთ მთავარ ბარიერად დასაქმების წინააღმდეგ აღიქმება სუსტი ან სრულიად არარსებული კავშირი დამსაქმებელსა და სამუშაოს მაძიებელს შორის, მიიჩნევა, რომ შუამავლობა შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის მძლავრი და სავალდებულო კომპონენტია. შუამავლობის პროგრამები აქტიურად გამოიყენება ევროპის ეკონომიკური განვითარების და თანამშრომლობის ორგანიზაციის წევრი ქვეყნების მიერ. ამ ტიპის მომსახურების მიწოდება ასევე ხდება გარდამავალი ეკონომიკის რამდენიმე ქვეყანაში. შუამავლობის და განთავსების განხორციელება დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის ფუნქციების არეალს განეკუთვნება.

საზღვარგარეთის ქვეყნების პრაქტიკა მიუთითებს, რომ შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ეს ფორმა აერთიანებს სხვადასხვა მომსახურების კომბინაციას, მათ შორის: სამუშაოს მაძიებლების აქტიურ დახმარებას სამუშაოს ძებნაში, სამუშაოს მაძიებლების და დამსაქმებლების რეგისტრაციას, შრომით ბაზარზე ხელმისაწვდომი ვაკანსიების და სამუშაოს მაძიებლების ერთიანი

<sup>19</sup> Fretwell, D., and S. Goldberg, 1994, "Developing Effective Employment Services in "Equity, Efficiency, and Adjustment in Labor Market", World Bank, Discussion Paper No. 208; Van der Berg and Van der Klaauw, 2006, "Counselling and Monitoring of Unemployed Workers: Theory and Evidence from a Controlled Social Experiment." International Economic Review, 47, 895-936



ელექტრონული ბაზის შექმნას, სამუშაოს მაძიებლების მიერ სამუშაოს ძებნის მცდელობების მონიტორინგს.

მიიჩნევა, რომ შუამავლობა შრომითი ბაზრის აქტიურ პოლიტიკის ინსტრუმენტებს შორის ყველაზე მცირე დანახარჯებთან არის დაკავშირებული. ამასთან, რამდენიმე ქვეყანაში განხორციელებული შუამავლობაზე და განთავსებაზე ორიენტირებული პროგრამების შეფასებები მიუთითებენ, რომ ამ ფორმის აქტიური პოლიტიკის შედეგები ყველაზე პოზიტიურია აქტიური პოლიტიკის სხვა პროგრამებთან შედარებით.<sup>20</sup> ინვესტიცია შუამავლობის და განთავსების პროგრამებში ხელს უწყობს უმუშევრების სწრაფ დაბრუნებას შრომით ბაზარზე.<sup>21</sup> ასევე, ემპირიული გამოცდილება ადასტურებს, რომ სამუშაოს მაძიებელთა დახმარება შუამავლობითი პროგრამების გამოყენებით შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის პროგრამებს შორის ყველაზე ეფექტურ შედეგს იძლევა.<sup>22</sup> ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების მიერ ამ ფორმის მომსახურების მიწოდება ყველაზე ხარჯ-ეფექტიან ინტერვენციად მიიჩნევა სტრუქტურული უმუშევრობის წინააღმდეგ. ამასთან, ამ ტიპის მომსახურების პოზიტიური ეფექტი უმუშევრობის პერიოდის ხანგრძლივობის შემცირების თვალსაზრისით უფრო აშკარაა გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნების შემთხვევაში ევროპის ქვეყნებთან შედარებით.<sup>23</sup>

განვითარებად ქვეყნებში ჩატარებული კვლევების უმეტესობა ადასტურებს, რომ დასაქმების სამსახურების მიერ ამ ფორმის მომსახურების მიწოდება ეხმარება სამუშაოს მაძიებლებს შრომით ბაზარზე სწრაფ დაბრუნებაში. ამ ფორმის მომსახურება კვლევების მიხედვით წარმატებული აღმოჩნდა აშშ-ს, დიდი

---

<sup>20</sup> Kluge, J., 2006, *“The Effectiveness of European Active Labor Market Policy”*, IZA Discussion Paper No. 2018; Martin, J., and D. Grubb., 2001, *“What Works and For Whom: A Review of OECD Countries’ Experiences with Active Labour Market Policies”*, Office of Labour Market Policy Evaluation. Working Paper 2001:14.

<sup>21</sup> Martin P. John, (2000) *“What Works among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries’ Experiences”* OECD Economic Studies No. 30, 2000/I; Meyer, B.D. (1995), *“Lessons from the US unemployment insurance experiments”*, Journal of Economic Literature, 33(1), pp. 91-131; Human Resources Development Canada, (1997), *“Lessons Learned: Effectiveness of Employment-Related Programmes for Youth”* Ottawa, June; Kluge, J., H. Lehmann, and C. Schmidt, *“Active Labor Market Policies in Poland: Human Capital Enhancement, Stigmatisation, or Benefit Churning?”*, 1999, Journal of Comparative Economics, Vol 27; Dar A., and Z. Tzannatos, *“Active Labor Market Programmes: A Review of the Evidence from Evaluations,”* 1999, Social Protection Discussion Paper no. 9901. The World Bank, Washington, D.C.

<sup>22</sup> Kluge, J. and C.M. Schmidt (2002) *“Can training and employment subsidies combat European unemployment?”* *Economic Policy*, 35, 411-448; Lori G. Kletzer, William L. Koch, *“International Experience with Job Training: Lessons for the U.S.”*, University of California, Santa Cruz, January 2003

<sup>23</sup> Fretwell, Benus, and O’Leary (1999), Cost-effectiveness Analysis on ALMPs in CEE countries

ბრიტანეთის, შვედეთის, კანადის, ავსტრალიის, საფრანგეთის, გერმანიის, ავსტრიის სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების შემთხვევაში.<sup>24</sup>

გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებთან მიმართებაში მტკიცებულებები ნაკლებია, თუმცა, არსებული კვლევები (ბულგარეთში, ჩეხეთში, უნგრეთში, პოლონეთში, მაკედონიაში), მიუთითებენ, რომ დასაქმების სახელმწიფო სამსახურების მიერ ამ ტიპის მომსახურების მიწოდება პოზიტიურ გავლენას ახდენს სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების შესაძლებლობაზე.<sup>25</sup> თუმცა, გასათვალისწინებელია, რომ ქვეყნებში, სადაც არაფორმალური სექტორი ფართოა, სახელმწიფო დასაქმების მომსახურებას შეზღუდული გამოყენება აქვს, რადგან სამუშაოს მაძიებლები სამუშაოს ძებნის არაფორმალურ გზებს მიმართავენ.<sup>26</sup>

შუამავლობის და განთავსების პროგრამების ერთ-ერთი სავალდებულო ინსტრუმენტია ვაკანსიების და სამუშაოს მაძიებელთა ერთიანი საინფორმაციო ბაზის არსებობა. ჩვეულებრივ ამგვარი ბაზის შექმნა და შენარჩუნება დასაქმების სახელმწიფო სამსახურების ვალდებულებად მოიაზრება. საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე შესაძლებელია დავასკვნათ, რომ ამგვარი ბაზა არსებობს ყველა იმ ქვეყანაში, რომელიც ახორციელებს შუამავლობის და განთავსების პროგრამას. გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში განხორციელებული შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის რეფორმის ფარგლებში იქმნება ვაკანსიების და სამუშაოს მაძიებელთა ეროვნული ბანკი. ბანკი აერთიანებს ინფორმაციას შრომით ბაზარზე ხელმისაწვდომი ვაკანსიების და დასაქმების მაძიებლების შესახებ და გამოიყენება შუამავლობის იარაღად შრომით ბაზარსა და სამუშაოს მაძიებელთა შორის.

პროექტის ფარგლებში ჩატარებული კვლევა *“სამუშაო ადგილების სტრუქტურა სამეგრელოს რეგიონში”* ადასტურებს სამუშაოს მაძიებელთა ბაზის არსებობის

<sup>24</sup> Fay, R.G. “Enhancing the Effectiveness of Active Labor Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD countries,” 1996. *Labor Market and Social Policy Occasional Papers*, No. 18, Paris; Weber, A. and H. Hofer. 2003. “Active job-search programmes a promising tool? A microeconomic evaluation for Austria”, *IHS working paper*, Economic Series 131, Vienna. Weber, A., and H. Hofer. 2004. “Employment Effects of Early Interventions on Job Search Programmes.” IZA Discussion Paper No. 1076; Crépon, B., M. Dejemeppe, and M. Gurgand. 2005. “Counseling the Unemployed: Does It Lower Unemployment Duration and Recurrence?” IZA Discussion Paper 1796; Caliendo M., R. Hujer, and S. Thomsen. 2005. “The Employment Effects of Job Creation Schemes in Germany- A Microeconomic Evaluation.” IZA Discussion Paper No. 1512, Bonn.

<sup>25</sup> Walsh, K., M. Kotzeva, E. Dolle, and R. Dorenbos. “*Evaluation of the Net Impact of Active Labour Market Programmes in Bulgaria*”, 2001. Ministry of Labour and Social Policy, Bulgaria; Terrell, K., and V. Sorm. “*Labor Market Policies and Unemployment in the Czech Republic*,” 1999, *Journal of Comparative Economics* 27, no. 1:33-60; O’Leary, C. J. “*Evaluating the Effectiveness of Active Labor Programmes in Hungary*,” 1998a. Upjohn Institute Technical Report No 98-013;

<sup>26</sup> Woltermann, S. 2002, “*Job Search Methods and Labor Market Transitions*”, University of Gottingen, Denmark.

აუცილებლობას და მის ინსტრუმენტალურ როლს უმუშევრობის პრობლემის მოგვარებაში. მითითებული კვლევა ჩატარდა სამეგრელოს რეგიონის 4 ქალაქში. გამოიკითხა 200 ორგანიზაცია. შერჩევისას გამოყენებული იქნა რეგიონის საგადასახადო დეპარტამენტის სტატისტიკური მონაცემები ქალაქებში ფოთი, ზუგდიდი, ხობი, სენაკი რეალურად მოქმედი ბიზნეს-ორგანიზაციების შესახებ. 200 ორგანიზაციიდან 178 წარმოადგენდა ბიზნეს ორგანიზაციას, 28 - სახელმწიფო ორგანიზაციას.

კვლევის შედეგები მიუთითებენ, რომ ურთიერთობის ფორმებს შორის სახელმწიფო სექტორისთვის ყველაზე მისაღებია დამსაქმებლების პერიოდული შეხვედრის ჩატარება დამსაქმებელ ორგანიზაციებთან არსებული და სამომავლოდ შესაძლებელი ვაკანსიების შესახებ ზუსტი ინფორმაციის მისაღებად. კერძო სექტორისთვის კი საწარმოს / ორგანიზაციის მიერ დასაქმების ხელშემწყობ ორგანიზაციაში კადრების პერიოდული მოთხოვნა (სამუშაოს მაძიებლების შესახებ ინფორმაცია) (ცხრილი №1). კვლევის შედეგები ასევე მიუთითებენ, რომ გამოკითხულთა აბსოლუტური უმრავლესობა (97,5%) ქვეყანაში სამუშაოს მაძიებელთა ერთიანი ბაზის არსებობას აუცილებელ საჭიროებად მოიაზრებს. გამოკითხულთა უმრავლესობა (92,3%) ამგვარი ბაზის ფუნქციად ქვეყანაში დასაქმების პრობლემის მოგვარებას მოიაზრებს, 7,7% კი თვლის რომ ბაზის ფუნქცია უმუშევრობის დონის განსაზღვრა უნდა იყოს.

	<i>კერძო სექტორი</i>		<i>სახელმწიფო სექტორი</i>	
	კი	არა	კი	არა
<b>ურთიერთობის ფორმა</b>				
საწარმოს/ ორგანიზაციის მხრიდან დასაქმების ხელშემწყობ ორგანიზაციაში კადრების პერიოდული მოთხოვნა (სამუშაოს მაძიებლების შესახებ ინფორმაცია)	71,8	28,2	69,6	30,4
დამსაქმებელი ორგანიზაციის მხრიდან სამუშაოს მაძიებლების სიის გაგზავნა საწარმოში/ორგანიზაციაში - სამუშაოს მაძიებლების შესახებ ინფორმაციის დანართით	70,9	29,1	60,9	39,1

საწარმოს/ორგანიზაციის მხრიდან ვაკანსიის მოთხოვნა დასაქმების ხელშემწყობი ორგანიზაციისათვის - ვაკანსიის ზუსტი პარამეტრებით	68,9	31,1	69,6	30,4
დამსაქმებლების მხრიდან პერიოდული შეხვედრის ჩატარება დამსაქმებელ საწარმო /ორგანიზაციასთან არსებული და სამომავლოდ შესაძლებელი ვაკანსიების შესახებ ზუსტი ინფორმაციის მისაღებად	66,0	34,0	78,3	21,7

როგორც ზემოთ მივუთითეთ, სოციალური დახმარების და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს ფუნქციად წინა წლებში განისაზღვრებოდა “სამუშაოს მაძიებლად რეგისტრაცია და აღრიცხვა, სამუშაოს მაძიებელთა შრომითი მოწყობის მიზნით საშუამავლო საქმიანობის ორგანიზება”.<sup>27</sup> ამგვარი რეგისტრაციის და აღრიცხვის, ასევე შრომითი მოწყობის მიზნით საშუამავლო საქმიანობის ორგანიზების ფუნქციით არ არის დატვირთული სოციალური დახმარების და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს უფლებამონაცვლე – სოციალური სუბსიდიების სააგენტო.<sup>28</sup> ამგვარად, შუამავლობითი საქმიანობის განხორციელება, სამუშაოს მაძიებელთა რეგისტრაცია და აღრიცხვა დღევანდელი მდგომარეობით არ ხორციელდება არცერთი სახელმწიფო სტრუქტურის მიერ. შუამავლობითი საქმიანობა, სამუშაოს მაძიებელთა ეროვნული ბაზის შექმნა არ არის შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის კომპონენტი არსებული მდგომარეობით.

<sup>27</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №264/ნ, 2006 წლის 6 ოქტომბერი, თბილისი, “საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სოციალური დახმარების და დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ”, მუხლი 2, ძალადაკარგულია შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის №190/ნ ბრძანებით

<sup>28</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანება №190/ნ, 2007 წლის 27 ივნისი, თბილისი, “საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ”

იმის გათვალისწინებით, რომ მიმდინარე მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამა მოიაზრებს სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს მიერ პროგრამის ბენეფიციართა რეგისტრაციას („სოციალური სუბსიდიების სააგენტო უზრუნველყოფს პროფესიული მომზადების/გადამზადების მაძიებელთა რეგისტრაციას და რეგისტრირებულ მაძიებელთა მონაცემთა ბაზის ფორმირებას, ამ მიზნით, პირველ ეტაპზე ქალაქ თბილისში, ხოლო შემდგომ ფოთში, ქუთაისში, ბათუმში, რუსთავში, სარეგისტრაციო ცენტრების ორგანიზებას“), უნდა აღინიშნოს, რომ პროგრამის ბენეფიციარები არ არიან სამუშაოს მაძიებლები, არამედ პროფესიული მომზადების/გადამზადების მაძიებლები, რომლებიც განიმარტებიან, როგორც საქართველოს მოქალაქეები 25-65 წლის ასაკის დიაპაზონში.<sup>29</sup> ამგვარად, პროგრამა არ ითვალისწინებს სამუშაოს მაძიებელთა ბაზის შექმნას, რომელსაც ინსტრუმენტალური დატვირთვა ექნება შუამავლობის და განთავსების განხორციელების პროცესში.

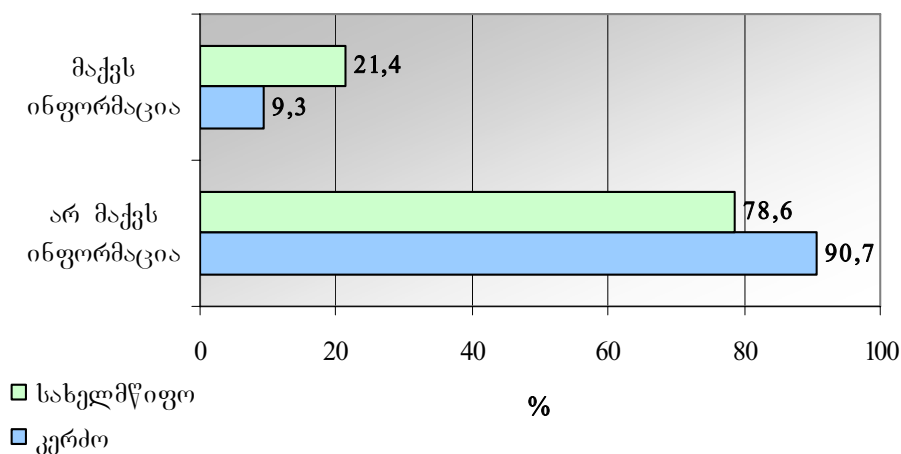
ზემოთმითითებულის გათვალისწინებით, მიგვაჩნია, რომ სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს ერთ-ერთ მუდმივ ფუნქციად უნდა განისაზღვროს შუამავლობის და განთავსების განხორციელების ვალდებულება, ამ მიზნით სამუშაოს მაძიებლების და შრომით ბაზარზე ხელმისაწვდომი ვაკანსიების ერთიანი საინფორმაციო ბანკის შექმნა შუამავლობითი საქმიანობის ეფექტიანობის გაზრდისთვის.

ძირითადი არგუმენტი, რომლებიც საფუძვლად უდევს სახელმწიფო სუბსიდიების სააგენტოს მითითებული ფუნქციით დატვირთვას შემდეგია: ემპირიული გამოცდილება და კვლევები ადასტურებენ, რომ სახელმწიფო დასაქმების სააგენტოს მიერ შუამავლობითი საქმიანობის განხორციელება ხელს უწყობს სამუშაოს მაძიებელთა სწრაფ დაბრუნებას შრომით ბაზარზე. ამგვარად, ხელს უწყობს უმუშევრობის დონის შემცირებას.

სოციალური სუბსიდიების სააგენტოს აღჭურვა მითითებული ფუნქციით განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ მიზეზით, რომ ამგვარი მომსახურების მიწოდება არ ხდება მოსახლეობისთვის დასაქმების კერძო სააგენტოების მიერ. ამასთან დაკავშირებით, მივუთითებთ, რომ პროექტის ფარგლებში ჩატარებული კვლევის შედეგები *“სამუშაო ადგილების სტრუქტურა სამეგრელოს რეგიონში”* ადასტურებენ, რომ კერძო სააგენტოების შესახებ ინფორმაციას პრაქტიკულად არ ფლობს გამოკითხული ორგანიზაციების უმეტესობა (დიაგრამა №1).

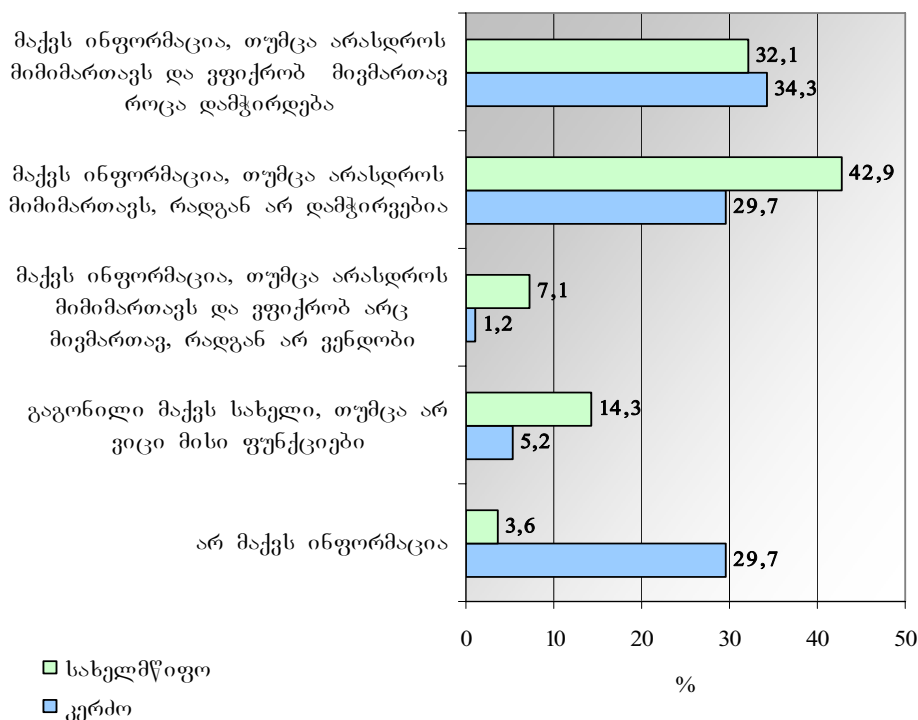
<sup>29</sup> საქართველოს მთავრობის დადგენილება №264, 2007 წლის 1 დეკემბერი, თბილისი, *“სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადების (გადამზადების) მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ”*

### ინფორმაცია დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ



რაც შეეხება სახელმწიფო დასაქმების სააგენტოს (ამჟამად სახელმწიფო სუბსიდიების სააგენტო), სტრუქტურის შესახებ ინფორმაცია მეტ-ნაკლებად გავრცელებულია გამოკითხულ რესპონდენტთა შორის, თუმცა უნდა აღინიშნოს რომ სახელმწიფო ორგანიზაციების 14,3%-ისთვის უცნობია სააგენტოს ფუნქციები. ასევე, აღსანიშნავია სახელმწიფო ორგანიზაციათა მცირე ნაწილის წარმომადგენელთა არგუმენტი - მათი 7,1% არ ენდობა სააგენტოს, ამიტომ არ მიმართავენ მას დახმარებისთვის. იგივე აზრი სააგენტოსთან დაკავშირებით კერძო სექტორიდან მხოლოდ 1,2%-მა გამოთქვა. (დიაგრამა №2).

### ინფორმაცია დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს შესახებ



## II. პროფესიული მომზადება/გადამზადება

პროფესიული მომზადება / გადამზადება ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის პროგრამებს შორის. მომზადების / გადამზადების პროგრამები სხვადასხვა ფორმით შეიძლება განხორციელდეს და სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფზე იქნას მიმართული. წინამდებარე განიხილავს პროფესიულ მომზადების / გადამზადებას როგორც შუამავლობის და განთავსებასთან მჭიდროდ დაკავშირებულ კომპონენტს, არა როგორც დამოუკიდებელ პროგრამას შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის თვალსაზრისით. ამ კონტექსტში, მომზადების / გადამზადების მიზანია სამუშაოს მაძიებლების კვალიფიკაციის ამაღლება მათი დამსაქმებელთან დაკავშირების ეფექტიანობის გაზრდის მიზნით.

შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის მომზადების / გადამზადების კომპონენტის ეფექტურობის შეფასებები მიუთითებენ, რომ მომზადების/გადამზადების კომპონენტს მცირე ან უმნიშვნელო გავლენის მოხდენა შეუძლია დასაქმებაზე. თუმცა, განსხვავებით მომზადების / გადამზადების პროგრამებისგან, რომლებიც ფართო მიზნობრივ ჯგუფზე არიან

ორიენტირებული, კვლევები და ემპირიული გამოცდილება მიუთითებენ, რომ მცირე მასშტაბიანი, კონკრეტულ, ზუსტად განსაზღვრულ მიზნობრივ ჯგუფზე ორიენტირებული მომზადების / გადამზადების პროგრამები პოზიტიურ შედეგს იძლევა. საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზი ადასტურებს, რომ მომზადების/გადამზადების პროგრამები მიმართული უნდა იყოს როგორც სამუშაოს მაძიებლის, ისე დამსაქმებლის საჭიროებებზე / მოთხოვნებზე. ეს უკანასკნელი გარემოება მოიაზრებს სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის მნიშვნელოვან როლს იმის დადგენაში, თუ რა ტიპის მომზადების / გადამზადების პროგრამა უნდა შეეფარდოს კონკრეტულ სამუშაოს მაძიებელს.<sup>30</sup>

მომზადების / გადამზადების პროგრამის ეფექტურობის წინაპირობებად მიჩნეულია: 1) ზუსტი მიზნობრივი ჯგუფის განსაზღვრა; 2) პროგრამის მცირე მასშტაბი; 3) პროგრამა სავალდებულოდ უნდა იძლეოდეს სერთიფიცირებას, რომელსაც ცნობს დამსაქმებელი; 4) პროგრამაში უნდა ხდებოდეს დამსაქმებლის მოთხოვნების ინკორპორირება.<sup>31</sup>

პროგრამის ეფექტურობის წინაპირობებს შორის საზგასმულია ასევე ინსტიტუციონალური სტრუქტურის სტაბილურობის და გამართულობის მნიშვნელობა, რაც მოიცავს: ერთიან, ცენტრალურ სახელმწიფო დასაქმების სამსახურს; ადგილობრივი სამსახურების / წარმომადგენლობების ქსელს, რომელიც ხელს უწყობს წვდომას დამსაქმებლებთან და სამუშაოს მაძიებლებთან ცენტრალურ და ადგილობრივ დონეებზე; დამსაქმებლების ჩართულობას / მათი მოთხოვნების ინკორპორირებას მომზადების / გადამზადების კომპონენტში; სახელმწიფო სამსახურის კადრის კვალიფიკაციას.<sup>32</sup>

ასევე, ნათელია, რომ წარმატებული პროგრამების მახასიათებლებია: წარმატებულ პროგრამებში ჩართულია კერძო სექტორი, მომზადება/გადამზადება ადაპტირებულია დამსაქმებლის მოთხოვნებთან.<sup>33</sup>

მითითებულის გათვალისწინებით, მივიჩნევთ, რომ მომზადების / გადამზადების კომპონენტი უნდა ერთიანდებოდეს სახელმწიფო სუბსიდიების სააგენტოს

<sup>30</sup> Robert G. Fay, 1996, "Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in Developing Countries", Labour Market and Social Policy Occasional Papers No.18, Organization for Economic Cooperation and Development, Paris, p.18

<sup>31</sup> Martin, John P, and David Grubb, 2001, "What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies," OECD, Office of Labour Market Policy Evaluation, working paper 2001:14, September.

<sup>32</sup> Haveman, Robert H. and Daniel H. Saks, 1985, "Transatlantic Lessons for Employment and Training Policy," Industrial Relations, 24(1): 20-36.

<sup>33</sup> Lori G. Kletzer, William L. Koch, 2003, "International Experience with Job Training: Lessons for the U.S.", University of California, Santa Cruz, January, p.37.



ვალდებულებათა სპექტრში და მჭიდროდ უნდა იყოს დაკავშირებული შუამავლობის და განთავსების მიზანთან. გადამზადება უნდა ხდებოდეს დასაქმების შემდგომი პერსპექტივიდან გამომდინარე, კონკრეტული ხელმისაწვდომი სამუშაო ადგილის პარამეტრების გათვალისწინებით.

### III. დასკვნა

ემპირიული გამოცდილების, საერთაშორისო პრაქტიკის, სამეგრელოს რეგიონში განხორციელებული პილოტირების შედეგების საფუძველზე მივიჩნევთ, რომ პროექტით გათვალისწინებული დასაქმების მოდელის განხორციელება, რომელიც გულისხმობს შრომით ბაზარზე შუამავლობის, განთავსების ხელშეწყობის და მომზადების / გადამზადების კომპონენტებს ხელს შეუწყობს შრომითი ბაზრის ეფექტიან ფუნქციონირებას. თუმცა, მივუთითებთ, რომ ამგვარი მოდელის წარმატება მნიშვნელოვანწილად იქნება დამოკიდებული ინსტიტუციონალურ გამართულობაზე, რაც მოიაზრებს ერთიანი, ცენტრალურ სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის და ადგილობრივი სამსახურების / წარმომადგენლობების ქსელის არსებობას, რომელიც ხელს შეუწყობს წვდომას დამსაქმებლებთან და სამუშაოს მაძიებლებთან ცენტრალურ და ადგილობრივ დონეებზე. მიგვაჩნია, რომ შრომითი ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სხვა პროგრამებთან ერთად, მითითებულ მოდელს აქვს ქვეყანაში უმუშევრობის დონის შემცირების პოტენციალი.