

დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზი საქართველოსა და ევროპის ქვეყნებში

ადამიანის უფლებების კვლევითი ინსტიტუტი
გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტი

შინაარსი

შესავალი -----	02
დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ინსტრუმენტების ზოგადი მიმოხილვა-----	03
დასაქმების ბაზრის სახელმწიფო პოლიტიკის მაგალითები საქართველოს შესადარ ქვეყნებში-----	09
დასაქმების ბაზრის სახელმწიფო პოლიტიკა საქართველოში-----	17
დასკვნები და რეკომენდაციები დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის შედეგიანობის გასაუმჯობესებლად საქართველოში-----	31
გამოყენებული ლიტერატურა-----	34
დანართები -----	35

შესავალი

წარმოდგენილი კვლევა ეძღვნება საქართველოსა და საქართველოს შესადარ ქვეყნებში მთავრობების მიერ გატარებულ დასაქმების პოლიტიკის ინსტრუმენტების და მისი შედეგების შესწავლას. გატარებული ღონისძიებების შეფასებები დაფუძნებულია აღნიშნული კუთხით მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნების გამოცდილების ემპირიულ კვლევებსა და მეტა ანალიზებზე.

კვლევის დროს შესწავლილ იქნა საქართველოში არსებული სიტუაცია დასაქმების კუთხით, აღნიშნული მიმართულებებით სახელმწიფოს მიერ გატარებული ღონისძიებები და შესაბამისი სამართლებრივი რეგულაციები.

კვლევის საბოლოო მიზანს წარმოადგენდა საქართველოს შესადარი ქვეყნების გამოცდილებაზე დაყრდნობით და საქართველოს ეკონომიკური, სოციალური და მენტალური ფაქტორების გათვალისწინებით ისეთი რეკომენდაციების შემუშავება, რომელიც საქართველოს ხელისუფლებას საშუალებას მისცემს გაზარდოს დასაქმების პოლიტიკის ინსტრუმენტების ეფექტიანობა.

საქართველოს სახელმწიფოს მიერ გატარებული დასაქმების პოლიტიკის და მისი შედეგებით დაინტერესება განაპირობა იმ გარემოებამ, რომ სახელმწიფოს მხრიდან დასაქმების ხელშემწყობი ღონისძიებების გატარება განაპირობებს სამუშაო ბაზის ეფექტურ სტიმულირებას რაც თავის მხრივ დადებითად აისახება მოქალაქეების შემოსავლებზე და აუმჯობესებს მათ ეკონომიკურ და სოციალურ ყოფას. ღირსეული სამუშაო ადგილი, სრულფასოვანი შრომა და ღირსეული შემოსავალი ადამიანის სოციალური უფლებების ერთ-ერთი მთავარი კომპონენტია. საქართველოს ხელისუფლებამ თავისი როლი ამ მიმართულებით განსაზღვრა გაეროს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა შესახებ საერთაშორისო პაქტის¹ რატიფიცირებით, 1994 წელს. აღნიშნული პაქტის საფუძველზე სხვა დანარჩენ უფლებებთან ერთად საქართველოს სახელმწიფო აღიარებს შრომის უფლებას და მას ეკისრება პასუხისმგებლობა მოსახლეობისათვის შექმნას ჯანსაღი და უსაფრთხო შრომის პირობები, ისევე როგორც ხელი შეუწყოს ღირსეული სამუშაო ადგილების შექმნას.

¹ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1483577>

1. დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ინსტრუმენტების ზოგადი მიმოხილვა

სამუშაო ძალის ბაზარზე სახელმწიფოს ჩარევის პოლიტიკა განისაზღვრება ორი მიმართულებით: აქტიური და პასიური პოლიტიკა.

აქტიური პოლიტიკის ზოგადი მიზანია დაგეგმოს და განახორციელოს მხარდაჭერი ღონისძიებები მათთვის, ვინც ვერ ახერხებს სტაბილურ დასაქმებას ან დასაქმებულთა რიგებში გადასვლას. დახმარება სამუშაოს მოძიებაში, პროფესიული გადამზადება, დასაქმების სუბსიდირება თუ სახელმწიფო სექტორში სამუშაო ადგილების შექმნა აქტიური პოლიტიკის გავრცელებული ფორმებია.

აქტიური პოლიტიკისგან განსხვავებით, პასიური პოლიტიკის მიზანი არ არის სამუშაო ძალის ბაზრის ეფექტიანობის ამაღლება. პასიური პოლიტიკა ორიენტირებულია არახელსაყრელ მდგომარეობაში აღმოჩენილი უმუშევრების კეთილდღეობის გაუმჯობესებისკენ. უმუშევრობის დაზღვევა და ვადამდელ პენსიაზე გასვლის უზრუნველყოფა პასიური პოლიტიკის ტიპური ინსტრუმენტებია.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის კლასიფიკაციის მიხედვით აქტიური პოლიტიკის ინსტრუმენტები არის²:

1. საჯარო დასაქმების მომსახურებები (Public Employment Services)
2. პროფესიული გადამზადების პროგრამები (Labor Market Training)
3. დასაქმების წახალისება (Employment Incentives)
4. შრომის უნარს მოკლებული სამუშაო ძალის მხარდაჭერა და რეაბილიტაცია (Sheltered and Supported Employment and Rehabilitation)
5. ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა (Direct Job Creation)
6. სტარტაპების წახალისება (Start-up Incentives)

ხოლო პასიური პოლიტიკა მოიცავს შემდეგ ინსტრუმენტებს:

1. უმუშევრობის დაზღვევა
2. ვადამდელი პენსია

საჯარო დასაქმების მომსახურებების მიზანი არის პოტენციურ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ინფორმაციული ნაკადების სწრაფი დენადობის უზრუნველყოფა. აღნიშნული ინსტრუმენტი ხშირად მოიცავს ღია საინფორმაციო პორტალების უზრუნველყოფას, სამუშაოს მაძიებელთა ინდივიდუალური პროფილების შექმნას, სამუშაოს ძებნასთან დაკავშირებული ცოდნის

² წყარო: COVERAGE AND CLASSIFICATION OF OECD DATA FOR PUBLIC EXPENDITURE AND PARTICIPANTS IN LABOUR MARKET PROGRAMMES, ხელმისაწვდომია: <https://www.oecd.org/els/emp/Coverage-and-classification-of-OECD-data-2015.pdf>

გავრცელებას, სამუშაოს ძებნის ხარჯების ფინანსურ უზრუნველყოფას და ა.შ. აღნიშნული პროგრამები საბოლოო ჯამში გათვლილია შრომის მაძიებელთა ძალისხმევითა და მათი კონკურენტუნარიანობის გაზრდაზე.

პროფესიული გადამზადების პროგრამები მოიცავს ე.წ. ინსტიტუციურ და სამუშაო ადგილზე გადამზადების, ასევე ინტეგრირებულ და ხელობის შემსწავლელ პროგრამებს. მათი მთავარი მიზანია ერთის მხრივ შრომის მაძიებელთა ცოდნის კაპიტალის გაზრდა და მეორეს მხრივ დასაქმების ბაზარზე პროფესიებთან დაკავშირებული მოთხოვნისთვის მიწოდების უზრუნველყოფა.

დასაქმების წახალისების პროგრამები მოიცავს დასაქმების სუბსიდირების, სამუშაო ადგილების შენარჩუნების, სამუშაო ადგილების როტაციისა და გადანაწილების ინსტრუმენტებს. პროფესიული გადამზადების პროგრამებისგან განსხვავებით, დასაქმების წახალისების ინსტრუმენტები ზეგავლენას ახდენენ სამუშაო ძალის მოთხოვნაზე.

შრომის უნარს მოკლებული სამუშაო ძალის მხარდაჭერისა და რეაბილიტაციის პროგრამები გათვლილია საზოგადოების კონკრეტულ ჯგუფებზე. მათი მიზანია შრომის უნარს მოკლებული ადამიანების ინტეგრირება სამუშაო ძალაში, ასევე დამსაქმებლების მოტივირება და ხელშეწყობა ინტეგრაციის პროცესში მათი მაქსიმალური ჩართვისთვის.

ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის პროგრამები ორიენტირებულია ან საზოგადოებრივად სასარგებლო დასაქმების უზრუნველყოფაზე ან კერძო სექტორში დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნის მხარდაჭრაზე, სახელფასო სუფსიდიების უზრუნველყოფის გზით.

სტარტაპების წახალისების პროგრამები ორიენტირებულია კერძო მეწარმეობის წახალისებაზე საწყისი კაპიტალის უზრუნველყოფით. ასეთი პროგრამები მიმართულია ახალი საქმიანობის დაწყების ან არსებული საქმიანობის გაფართოების ხელშეწყობაზე.

როგორც აღვნიშნეთ, პასიური პოლიტიკის ინსტრუმენტებით სახელმწიფო აქტიურად არ ერევა შრომით ურთიერთობებში. უმუშევრობის დაზღვევის მექანიზმი, დაზღვევის სქემაში მონაწილე ადამიანს, შეზღუდული დროის განმავლობაში, უხდის გარკვეულ თანხას. უმუშევრობის დაზღვევის გარდა, ხშირად ქვეყნებს აქვთ უმუშევრობის დახმარების პროგრამები, რომლებიც ვრცელდება ისეთ ადამიანებზე, რომელთაც არ აქვთ უმუშევრობის დაზღვევა ან დაზღვევის მოქმედებას ვადა გაუვიდა. რიგ შემთხვევებში გვხვდება ე.წ. გაკოტრებასთან დაკავშირებული კომპენსაციები, როცა ადამიანები ვერ ღებულობენ ხელფასს მათი დამსაქმებელი ფირმების გაკოტრების გამო.

ვადამდელი პენსიის პროგრამები ძირითადად გათვლილია ასაკოვან ადამიანებზე, რომელთაც დასაქმების ძალიან დაბალი შანსები აქვთ ან მათი ჩანაცვლება ახალგაზრდა სამუშაო ძალებით ხდება.

თუ შევაფასებთ დასაქმების აქტიური და პასიური ინსტრუმენტების შინაარსს, მიზნობრიობას და შედეგებს, ვნახავთ, რომ აქტიური პოლიტიკის ინსტრუმენტები მიმართულია უმუშევრობის გამომწვევი გარემოებების არმოფხვრისა ან მასზე მაქსიმალური ზეგავლენის მოხდენისკენ. მაშინ

როცა, პასიური პოლიტიკის ინსტრუმენტები მიზანს წარმოადგენს უმუშევრობის შედეგების გარკვეული ხარისხით და პერიოდულობით შემსუბუქება ბენეფიციარებისათვის. აქედან გამომდინარე სახელმწიფოს არჩევანი, ქვეყანაში გაატაროს აქტიური თუ პასიური პოლიტიკა, ხშირად განპირობებული ქვეყნის პოლიტიკური, ეკონომიკური და სოციალური ფაქტორებით.

საინტერესოა საზღვარგარეთის გამოცდილება აღნიშნული ინსტრუმენტების პრაქტიკაში განხორციელების შედეგებთან დაკავშირებით. ამ კუთხით აღსანიშნავია Mckenzie-ის მიერ 2017 წელს მომზადებული კვლევა, რომელიც აფასებს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ეფექტურობას 13 განვითარებად ქვეყანაში³, ჩატარებული 24 კვლევის ანგარიშზე დაყრდნობით. ქვემოთ მოყვანილია ფაქტები სხვადასხვა ქვეყნებში აქტიური პოლიტიკის ინსტრუმენტების შედეგებთან დაკავშირებით.

ა) პროფესიული გადამზადების პროგრამები

Mckenzie-ი⁴ აფასებს ტრადიციული პროფესიული მომზადების პროგრამების ეფექტიანობას რვა⁵ ქვეყანაში ჩატარებულ 12 კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით. უმრავლეს შემთხვევაში პროფესიული მომზადების პროგრამები გამიზნული იყო დაბალშემოსავლიანი ახალგაზრდებისათვის (გარდა თურქეთისა, სადაც პროფესიული მომზადების პროგრამა განკუთვნილი იყო ნებისმიერი ასაკის და სოციალური ჯგუფის უმუშევრისათვის). კვლევების უმრავლესობა სასწავლო პროგრამების ეფექტურობას ზომავს მათი დასრულებიდან 12-18 თვის შედეგების გათვალისწინებით. ცხრა⁶ კვლევის მონაცემით გადამზადების პროგრამების დასრულების შემდეგ დასაქმების ზრდის პროცენტული მაჩვენებელი საშუალოდ 2,3%-ია. რაც ნიშნავს, რომ ყოველი 100 ადამიანიდან, რომელმაც მონაწილეობა მიიღო ტრენინგ-პროგრამაში, 3-ზე ნაკლები ადამიანი დასაქმდა გადამზადების პროგრამის დახმარებით. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ცხრა კვლევიდან მხოლოდ სამ ქვეყანაში, **კოლუმბია, ინდოეთი, კენია**, დაფიქსირდა პროფესიული გადამზადების პროგრამების სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი პოზიტიური გავლენა დასაქმებაზე.

Atanasio (2012) აფასებს 6-თვიანი პროფესიული გადამზადების შედეგებს კოლუმბიაში, რომელიც ორივე სქესის ახალგაზრდებისთვის იყო განკუთვნილი. პროგრამას მნიშვნელოვანი ეფექტი ჰქონდა ქალებზე. კერძოდ, პროფესიულმა გადამზადებამ ქალების ანაზღაურება გაზარდა დაახლოებით 20%-ით. დასაქმების ალბათობა ტრენინგში მონაწილე კაცებისთვის გაიზარდა 5,3%-ით, ქალებისთვის - 7,1%-ით.

კენიაში გადამზადების პროგრამა განკუთვნილი იყო 17-29 ასაკის ახალგაზრდებისთვის და მოიცავდა 3-თვიან სწავლებასა და 3-თვიან სტაჟირებას კერძო კომპანიაში (Honorati, 2015). მოკლევადიან პერიოდში (14 თვე) პროგრამაში მონაწილეობის შედეგად, მონაწილეების დასაქმების შანსი 5,6%-ით გაიზარდა საკონტროლო ჯგუფთან შედარებით. რაც შეეხება დასაქმებულების განაწილებას სექტორების მიხედვით; კაცების უმრავლესობა დასაქმდა ინფორმაციული და კომუნიკაციების ტექნოლოგიების და ტურიზმის, ხოლო ქალებს მხოლოდ ტურიზმის

³ არგენტინა, დომინიკის რესპუბლიკა, ეთიოპია, თურქეთი, ინდოეთი, იორდანია, კენია, კოლუმბია, მალავი, პერუ, ფილიპინები, სამხრეთ აფრიკა, უგანდა.

⁴ <http://documents.worldbank.org/curated/en/256001490191438119/pdf/WPS8011.pdf>

⁵ არგენტინა, დომინიკის რესპუბლიკა, ინდოეთი, კენია, კოლუმბია, მალავი, პერუ, თურქეთი.

⁶ დანარჩენ სამ კვლევაში დასაქმების ზრდის მაჩვენებელი არ არის მოცემული.

სფეროში.

ინდოეთში პროფესიული გადამზადების პროგრამა (სამკერვალო საქმე) განკუთვნილი იყო დაბალშემოსავლიანი ქალბატონებისთვის. ერთ წელზე ნაკლები პერიოდის განმავლობაში პროგრამამ მნიშვნელოვნად გააუმჯობესა მონაწილეთა მდგომარეობა შრომის ბაზარზე. 18 თვის მონაცემებით, მათი დასაქმების შანსი 5%-ით გაიზარდა პროგრამის არამონაწილე ქალბატონებთან შედარებით, ხოლო ანაზღაურება თითქმის გაორმაგდა (გაიზარდა 95,7%-ით). თუმცა, ანაზღაურების ზრდის აბსოლიტური მნიშვნელობა მხოლოდ 2,4\$ იყო (Maitra and Mani, 2012).

დასაქმების ზოგად მაჩვენებელთან ერთად, კვლევების უმრავლესობა განიხილავს ფორმალურ დასაქმებასაც⁷ (დაქირავებით მუშაობას). კვლევებში, რომლებშიც შეფასებულია ორივე მაჩვენებელი, ფორმალური დასაქმება მცირედით მაღალია დასაქმების ზოგად მაჩვენებელზე. ზრდის საშუალო მაჩვენებელი კი რვა კვლევის მიხედვით 3.6%-ია. პროგრამების ეფექტურობა გრძელვადიან პერიოდში განსხვავებულია ქვეყნების მიხედვით. თურქეთში (Hirshleifer et al, 2016), არგენტინასა (Alzula et al. 2016) და დომინიკის რესპუბლიკაში (Acevedo et al. 2017) პროგრამების ეფექტი დაფიქსირდა მხოლოდ მოკლევადიან პერიოდში, კოლუმბიასა (Attanasio et al, 2015) და დომინიკის რესპუბლიკაში (Ibarrarain et al., 2015) გადამზადების შედეგები მდგრადი იყო გრძელვადიან პერიოდშიც.

პროგრამების ეფექტი დასაქმებულების შემოსავლების ზრდის ჭრილში შეფასებულია ექსპერიმენტული და საკონტროლო ჯგუფის ანაზღაურების პროცენტული და აბსოლიტური სხვაობით საკონტროლო ჯგუფთან შედარებით. 9 კვლევიდან მხოლოდ 2 მათგანში დაფიქსირდა პროგრამების სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი გავლენა ანაზღაურების პროცენტულ ზრდაზე. რაც შეეხება აბსოლიტურ ცვლილებას, სხვადასხვა ქვეყანაში ის -5\$-დან 83\$-მდე მერყეობდა (საშუალო - 19\$).

საერთო შეფასებით, პროფესიული გადამზადების ეფექტი დასაქმებასა და ანაზღაურებაზე განვითარებად ქვეყნებში მცირეა, ხშირ შემთხვევაში უმნიშვნელო. ამ ეფექტების მასშტაბის შესაფასებლად, McKenzie-ი ორ სხვადასხვა პერსპექტივას განიხილავს: 1. იმ შემთხვევაში თუ პროფესიული გადამზადების პროგრამებს განვიხილავთ როგორც ფორმალური განათლების (schooling) შემცვლელს, 3-თვიანი მომზადების გავლა ანაზღაურებას 3-7 %-ით ზრდის, 6-თვიანი კი 5-10%-ით⁸. ავტორის მეტა-ანალიზის მიხედვით განხილული კვლევის შედეგები მეტწილად თავსებადია ამ დიაპაზონთან. 2. განხილული პროგრამების ხარჯთ-სარგებლიანობის ანალიზი გვიჩვენებს, რომ პროგრამის ღირებულება ერთ მონაწილეზე საშუალოდ 50-ით აჭარბებს პროგრამის შედეგად დასაქმებულების ანაზღაურების ზრდის მაჩვენებელს⁹. მსოფლიო ბანკის გათვლებით 3-4 წელიწადია საჭირო გადამზადების პროგრამაში გაწეული ხარჯის გაზრდილი ანაზღაურებით კომპენსაციისათვის. მაგალითად, ლიბერიაში უმუშევართა გადამზადებას დადებითი ეფექტი

⁷ ფორმალური დასაქმების მიმართ მკვლევარების ინტერესი განპირობებულია იმით, რომ ის სთავაზობს დასაქმებულს მეტ სარგებელს დამატებითი ბენეფიტებისა და სტაბილურობის სახით, ასევე, შედარებით მარტივია ფორმალური დასაქმების შესახებ მონაცემების შეგროვება.

⁸ Standard estimates of the return to an additional year of schooling around the world show an average return of 10 percent, with returns to tertiary schooling averaging 21 percent in Sub-Saharan Africa (Montenegro and Patrinos, 2014).

⁹ ერთ მონაწილეზე პროგრამის ხარჯი ქვეყნებს შორის მერყეობს 500\$-დან 1700\$-მდე (გამონაკლისია ინდოეთი, სადაც ერთი მონაწილის გადამზადების ფასი 13\$-ს შეადგენდა).

ჰქონდა დასაქმებაზე, თუმცა, პროგრამის ხარჯთ-სარგებლიანობის ანალიზმა გამოავლინა, რომ გაწეული ხარჯის სარგებლით ასანაზღაურებლად 12 წელი იქნებოდა საჭირო.

ბ) სახელფასო სუბსიდიები

ფირმების სახელფასო სუბსიდია ამცირებს თანაშემრომლის დასაქმების ხარჯს, შესაბამისად, ამცირებს უმუშევრობას სუბსიდიის მოქმედების პერიოდში. თუმცა, სუბსიდირებას შესაძლოა ჰქონდეს გრძელვადიანი ეფექტიც: დასაქმებულების უნარების და პროდუქტიულობის განვითარება ზრდის მათი სამომავლო დასაქმების შანსს.

Mckenzie-ის ანგარიშის მიხედვით, რომელიც ანალიზებს სახელფასო სუბსიდირების პოლიტიკას განვითარებად ქვეყნებში, აქტიური პოლიტიკის ეს სახე არ არის საკმარისად ეფექტური დასაქმების გაზრდის თვალსაზრისით. რიგ შემთხვევებში დასაქმების ზრდის დაბალი მაჩვენებელი განპირობებული იყო პროგრამის მახასიათებლებით. მაგალითად, სუბსიდირების არაეფექტურობა არგენტინაში გამოწვეული იყო ვაუჩერების სისტემით. სამუშაოს მაძიებლებს გადაეცათ სახელფასო ვაუჩერი, პროგრამის პირობები კი დამსაქმებლებს ავალდებულებდა სამუშაოდ აყვანილი ვაუჩერის მფლობელის ფორმალურ დასაქმებას და აკისრებდა ჯარიმას მათი სუბსიდიების პროგრამის დასრულების შემდეგ გათავისუფლების შემთხვევაში. ანალოგიური შედეგით დასრულდა დამსაქმებლებისათვის ვაუჩერის მფლობელთა ფორმალური რეგისტრაციის მოთხოვნა სამხრეთ აფრიკაში (30 დასაქმებული 1500 ვაუჩერის მფლობელიდან). იორდანიაში კი, სადაც სახელმწიფოს დამსაქმებლებისთვის ფორმალური რეგისტრაციის მოთხოვნა არ წაუყენებია, დასაქმება გაიზარდა (38%-ით) დროებით, მხოლოდ სახელფასო სუბსიდიის მოქმედების პერიოდში.

მიუხედავად ამისა, შრომის ბაზარზე არსებულ სტანდარტულ პირობებში სახელფასო სუბსიდირებას არ აქვს გამოკვეთილად დადებითი ეფექტი დასაქმების ზრდაზე, Mckenzie-ის ანგარიშის მიხედვით, მისი გამოყენება შედარებით ეფექტურია დროებითი ეკონომიკური შოკების დროს. მიუხედავად იმისა, რომ მას არ აქვს გრძელვადიანი ეფექტი, მისი გამოყენება გამართლებულია უმუშევართა სოციალური დაცვის მიზნებისთვის. ასევე, სუბსიდირება მიზანშეწონილია ეკონომიკური კრიზისების შემდეგ ფირმების დაბალი ლიკვიდურობის უარყოფითი შედეგების აღმოსაფხვრელად. მაგალითად, მექსიკაში მსოფლიო ფინანსური კრიზისის შემდეგ ფირმებისთვის გაცემულმა სუბსიდიებმა შეძლო მათი სწრაფი ზრდა კრიზისის შემდგომ პერიოდში.

გ) სამუშაოს ძიებაში ხელშეწყობა (search and maching)

Mckenzie-ის ანგარიში ეფუძნება შვიდ განვითარებად ქვეყანაში ჩატარებულ ცხრა კვლევის შედეგს, რომლებიც მოიცავს შემდეგი ტიპის პროგრამებს: დასაქმების ფორუმები (ეთიოპია, ფილიპინები), სატრანსპორტო სუბსიდიები (ეთიოპია), ტესტირება სხვადასხვა უნარებში¹⁰ (ეთიოპია, იორდანია, უგანდა), სარეკომენდაციო წერილების გამოყენების ხელშეწყობა (სამხრეთ აფრიკა), სამუშაო მაძიებლებისთვის ინფორმაციის მიწოდება ვაკანსიების შესახებ (ინდოეთი, პერუ). კვლევების მიხედვით, სამუშაოს მაძიებელთა და დამსაქმებელთა დახმარების პროგრამებს მათი ინფორმირების გზით სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი ეფექტი ჰქონდა მხოლოდ ორ შემთხვევაში - დასაქმება გაიზარდა ინდოეთსა და პერუში, შესაბამისად, 2,4%-ით (3 წლის მონაცემებით) და 6,2%-ით (1 თვის მონაცემებით).

¹⁰ ტესტირება დამსაქმებლებისათვის სამუშაოს მაძიებლების უნარების შესახებ ინფორმირების მიზნით.

ინდოეთში ბიზნეს პროცესების აუტსორსინგის (business process outsourcing - BPO) სექტორის¹¹ განვითარებისთანავე გაიზარდა სამუშაო ადგილების რაოდენობა, თუმცა, ინფორმაციის გავრცელების დაბალი დონე მიუწვდომელს ტოვებდა მათ სამუშაოს მაძიებლებისთვის. ამ პრობლემის აღმოსაფხვრელად BPO სექტორის დამსაქმებლები სოფლად მცხოვრებ უმუშევარ ქალებს აცნობდნენ დასაქმების შესაძლებლობებს. პროგრამის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენდა ახალგაზრდა ქალები. Jensen (2012) ანალიზებს დასაქმების შესაძლებლობებს ექსპერიმენტული (სოფლები, რომლებშიც უმუშევარი ქალებისთვის გაკეთდა BPO სექტორში დასაქმების შესაძლებლობების გაცნობა) და საკონტროლო ჯგუფებისათვის. კვლევის თანახმად, ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის გაზრდის შედეგად ექსპერიმენტული ჯგუფის 18-24 ასაკის წარმომადგენლების დასაქმების შესაძლებლობა BPO სექტორში 4,6%-ით მეტი იყო საკონტროლო ჯგუფთან შედარებით, ხოლო ზოგადად დაქირავებით მუშაობის შანსი იმავე ასაკობრივ ჯგუფში 2,4%-ით მეტი.

პერუს მაგალითი ანალიზებს შრომის ბაზარზე საშუალო სერვისების გავლენას დასაქმებაზე (Dammert et al., 2015). კერძოდ, კვლევა სწავლობს ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის ტრადიციული (უმუშევრების ვიზიტი სახელმწიფო დასაქმების სამსახურში და პირისპირ გასაუბრება) და სატელეფონო გზავნილების მეშვეობით გავრცელების ეფექტებს. კვლევის მიხედვით, მოკლევადიან პერიოდში (1 თვე) ექსპერიმენტული ჯგუფებს, რომლებიც სარგებლობენ საშუალო მომსახურებით აქვთ დასაქმების 6,2%-ით მეტი შანსი საკონტროლო ჯგუფთან შედარებით. ეს მაჩვენებელი კლებადია მეორე (5,5%) და მესამე (-0,2%) თვეებში. აღსანიშნავია, რომ ექსპერიმენტული ჯგუფების დაყოფა ტრადიციული მომსახურების და სატელეფონო გზავნილების გამოყენების მიხედვით, გვიჩვენებს, რომ თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენება ეფექტურია (8,2%-ით მეტი დასაქმების შესაძლებლობა საკონტროლო ჯგუფთან შედარებით) ტრადიციულ მეთოდთან შედარებით (3,4% ით მეტი დასაქმების შესაძლებლობა საკონტროლო ჯგუფთან შედარებით).

აღსანიშნავია, რომ გარდა ინდოეთის მაგალითისა (Jensen, 2012), არც ერთი სხვა ანგარიში არ აფასებს სამუშაოს ძიებაში დახმარების პროგრამების შედეგებს ერთ წელზე მეტი პერიოდით, შესაბამისად, შეუძლებელია გრძელვადიან პერიოდში მათ მდგრადობაზე მსჯელობა.

ზოგიერთი კვლევა (Beam, 2016; Abebe et al., 2016) მსგავსი პროგრამების შედეგად განიხილავს დასაქმების არა რაოდენობრივ, არამედ ხარისხობრივ¹² ზრდას. მაგალითად, კვლევამ ფილიპინების მაგალითზე აჩვენა, რომ დასაქმების ფორუმებზე დასწრებამ ფორმალური დასაქმება 10%-ით გაზარდა თვითდასაქმების შემცირების ხარჯზე, ეთიოპიაში კი სამუშაოს განაცხადის შევსების სწავლებისა და გასაუბრებისათვის მომზადების შედეგად მუდმივი დასაქმება 6,9%-ით გაიზარდა. ზემოთ ჩამოთვლილი პროგრამების დადებით შედეგს დასაქმების “ხარისხზე” კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს ლიტერატურა, რომელიც თვითდასაქმებას განიხილავს როგორც ინდივიდების არჩევანს მოქნილი სამუშაო გრაფიკისა და ნაკლები საგადასახადო დაბეგვრის სასარგებლოდ (მაგალითად, Maloney, 2004). მართლაც, კვლევა ეთიოპიის მაგალითზე ადასტურებს, რომ გარდა მუდმივი დასაქმებისა, მნიშვნელოვნად არ გაზარდილა არც სამუშაოთი კმაყოფილების დონე და არც შრომის ანაზღაურება.

¹¹ Back office, სატელეფონო ცენტრები, და ა.შ.

¹² დასაქმების ხარისხი მოცემულ კვლევებში განსაზღვრულია, როგორც მუდმივი ან ფორმალური დასაქმება.

საერთო შეფასებით, სახელმწიფოს მიერ სამუშაოს ძიების ხელშეწყობა პროფესიულ გადამზადებასა და სახელფასო სუბსიდიებთან შედარებით ბევრად ნაკლებ ხარჯს საჭიროებს, თუმცა, როგორც კვლევების ანალიზმა აჩვენა, ასეთ პოლიტიკას მხოლოდ ერთ შემთხვევაში ჰქონდა დადებითი, თუმცა უმნიშვნელო, ეფექტი (დასაქმება გაიზარდა 2,4%-ით 3 წლის განმავლობაში).

Card, Kluge და Weber (2017) აანალიზებს შრომის ბაზის აქტიური პროგრამების შედეგებს 207 კვლევის ანგარიშზე დაყრდნობით. კვლევები მოიცავს 47 ქვეყანას, მათ შორის განვითარებულს და განვითარებას (დანართი #1 - ქვეყნების ჩამონათვალი).

შრომის ბაზის აქტიური პოლიტიკის ეფექტი მოკლევადიან პერიოდში (ერთ წელზე ნაკლები პროგრამების დასრულებიდან) მცირეა საშუალოვადიან (1-2 წელი) და გრძელვადიან პერიოდთან (2 წელზე მეტი) შედარებით. კერძოდ, შრომის აქტიური პოლიტიკა დაკავშირებულია დასაქმების 1-3%-იან, 3-5%-იან და 5-10%-იან ზრდასთან შესაბამისად მოკლე, საშუალო და გრძელვადიან პერიოდში.

თუ შევასებთ მსოფლიო ქვეყნების გამოცდილებას, ვნახავთ რომ დასაქმების პოლიტიკის მოკლე და გრძელვადიანი ეფექტები დამოკიდებულია პროგრამის ტიპზე. მაგალითად, სამუშაოს ძიებაში ხელშეწყობ პროგრამებს ერთნაირი ეფექტი აქვთ მოკლე და გრძელვადიან პერიოდში. პროფესიული გადამზადებისა და კერძო სექტორში დასაქმების პროგრამების გავლენა დასაქმებაზე კი მეტია საშუალო და გრძელვადიან პერიოდში. საჯარო სექტორში დასაქმებას კი აქვს უმნიშვნელო და ხშირად უარყოფითი ეფექტი როგორც მოკლევადიან, ისე გრძელვადიან პერიოდში.

პროგრამის ეფექტები ასევე განსხვავებულია მონაწილეების ჯგუფების მიხედვით - ყველაზე დიდია ქალებისთვის და დიდი ხნის დაუსაქმებლებისთვის, ხოლო მცირეა ახალგაზრდებისთვის და ასაკიანებისთვის.

დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის მაგალითები საქართველოს შესადარ ქვეყნებში

როგორც უკვე აღვნიშნეთ პოლიტიკის ინსტრუმენტების არჩევანი განპირობებულია ქვეყნების ეკონომიკური მდგომარეობით, პოლიტიკური და სოციალური ფაქტორებით. ამ მხრივ არ მიდგომები განსხვავებულია და მსოფლიო გამოცდილებაც საკმაოდ მრავალფეროვანია. მონაცემები ცხადყოფს, რომ დასაქმების მექანიზმის ოპტიმალური მოწყობის მზა რეცეპტი არ არსებობს. ოპტიმალური ინსტიტუციური უზრუნველყოფისთვის საჭიროა ისეთი გადაწყვეტილებების მიღება, რომელიც დაეფუძნება კონკრეტული ქვეყნის შრომის ბაზის საჭიროებებს, ეკონომიკური და ფინანსური პოტენციალის ანალიზს და საზღვარგარეთის ქვეყნების პრაქტიკული გამოცდილების მნიშვნელოვანი ასპექტების გათვალისწინებას.

საქართველოსთვის დასაქმების მექანიზმის შემუშავების პროცესში საინტერესოა ლატვიისა და ესტონეთის, როგორც ყოფილი საბჭოთა სივრცის ქვეყნების, სახელმწიფო დასაქმების სერვისების

სტრუქტურებისა და საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმების მიმოხილვა და ამ ქვეყნების გამოცდილების გაზიარება. Kalvane (2015)¹³ ანალიზებს ლატვიის, ესტონეთისა და დანიის სახელმწიფო დასაქმების სერვისების მოდელებს. სტატიაზე დაყრდნობით, ქვემოთ მოკლედ მიმოვიხილავთ ლატვიისა და ესტონეთის მოდელებს.

ლატვიაში დასაქმების სახელმწიფო სერვისები (სდს) თანამშრომლობს და კონსულტაციებს გადის სოციალურ პარტნიორებთან, არასამთავრობო ორგანიზაციებსა და მუნიციპალიტეტებთან თავისი ვალდებულებების განხორციელების პროცესში, თუმცა ისინი ჩართული არ არიან სდს-ის მართვაში. ლატვიის სდს-ის სტრუქტურა ორ დონიანია, იგი შედგება ცენტრალური ოფისისა და 28 რეგიონური ფილიალისაგან, რომელთა ხელმძღვანელები აგნარიშვალდებულნი არიან სდს-ის ცენტრალური მმართველობის წინაშე.

ლატვიის სდს-ის საქმიანობა ფინანსდება სახელმწიფო და სპეციალური ბიუჯეტებიდან, ასევე ევროკავშირის „სტრუქტურული ფონდები“-დან და სხვა მოზიდული საინვესტიციო პროექტებიდან.

ლატვიის სდს თავისი საქმიანობის ეფექტურობის შესაფასებლად იყენებს შემდეგ მაჩვენებლებს:

- 1) აქტიური შრომის ბაზრის ღონისძიებებში ჩართულ ინდივიდთა რაოდენობა;
- 2) 6 თვის განმავლობაში აქტიური შრომის ბაზრის ღონისძიებებში ჩართულ ინდივიდთა შორის დასაქმების პროცენტული მაჩვენებელი;
- 3) აქტიური შრომის ბაზრის ღონისძიებებში ჩართულ ინდივიდთა შორის გრძელვადიან უმუშევართა პროცენტული წილი;
- 4) 6 თვის განმავლობაში აქტიური შრომის ბაზრის ღონისძიებებში ჩართულ ახალგაზრდათა შორის დასაქმების პროცენტული მაჩვენებელი;
- 5) დამსაქმებლებთან თანამშრომლობის შედეგად, უმუშევართა მიერ შევსებულ ვაკანსიათა პროცენტული მაჩვენებელი;
- 6) იმ რეგისტრირებულ უმუშევართა უმუშევრობის ხანგრძლივობის მედიანური მაჩვენებელი, რომელთა დასაქმება მოხერხდა. თითოეული რეგიონული ფილიალისთვის მისაღწევი მიზნები ყოველწლიურად განისაზღვრება.

ესტონური სდს არის დამოუკიდებელი საჯარო ინსტიტუტი. მის მართვას ახორციელებს სამი აპარატი, რომლებიც დაკომპლექტებულია მთავრობის, პროფკავშირებისა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციების წარმომადგენლებისაგან. სამივე აპარატს გააჩნია თანაბარი უფლებები და ვალდებულებები. ესტონურ სდს-ის სტრუქტურა შედგება სამი დონისაგან - ცენტრალური ოფისი, 15 რეგიონული ოფისი და 26 სერვის-ცენტრი. ესტონეთის სდს-ის საქმიანობა ფინანსდება ესტონეთის

¹³ Kalvane, I. (2015) Business Model Choice for Latvian Public Employment Service: What is the Best for Labour Force Competitiveness? *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 213, pp. 99 – 104.

„უმუშევრობის დაზღვევის ფონდი“-საგან, ასევე სამთავრობო და ევროკავშირის „სტრუქტურული ფონდები“-დან. ფინანსური რესურსების გამოყენების მიზნებსა და მათ პროპორციებს განსაზღვრავს „უმუშევრობის დაზღვევის ფონდის“ სამმხრივი საბჭო.

ესტონეთის სდს თავისი საქმიანობის ეფექტურობის შესაფასებლად იყენებს შემდეგ მაჩვენებლებს:
1) ახლად-დარეგისტრირებულ უმუშევართა შორის 12 (6 ან 4) თვის განმავლობაში დასაქმების პროცენტული მაჩვენებელი;

2) უმუშევრობის დაზღვევის სარგებლის ახალ მიმღებთა შორის 12 (6 ან 4) თვის განმავლობაში დასაქმების პროცენტული მაჩვენებელი;

3) გრძელი ვადით (12 თვეზე მეტი) უმუშევართა შორის ბოლო 12 თვის განმავლობაში აქტიურ ღონისძიებებში მონაწილეობის პროცენტული მაჩვენებელი;

4) აქტიურ ღონისძიებებში შემოდინების მაჩვენებელი (საშუალო-თვიური შემოდინება);

5) სამუშაოს მაძიებელთა და დამსაქმებელთა კმაყოფილების ინდექსი.

გრაფიკი, რომელიც მოცემულია #3-ე დანართში, ასახავს დასაქმების პოლიტიკის ხარჯებს ლატვიასა და ესტონეთში. მაგალითად, 2011 წელს აღნიშნულმა ხარჯებმა ლატვიაში შეადგინა მშპ-ის 0.686% (შესადარებლად, 2015 წელს ლატვიური სდს-ის ხარჯები მშპ-ის მხოლოდ 0.56% იყო¹⁴), ხოლო ესტონეთში - მშპ-ის 0.719%. როგორც გრაფიკიდან ჩანს, 2009 და 2010 წლებში ლატვიაში დასაქმების პოლიტიკაზე გაწეული ხარჯების უმეტეს ნაწილს პასიური დასაქმების ღონისძიებებზე გაწეული ხარჯები შეადგენდა, ხოლო 2011 და 2012 წლებში პასიურ და აქტიურ ღონისძიებებზე გაწეული ხარჯების ხვედრითი წილი გათანაბრდა (აღსანიშნავია, რომ 2015 წელს კვლავ გაიზარდა პასიური პოლიტიკის ხვედრითი წილი და მასზე გაწეულმა ხარჯებმა ლატვიის მშპ-ის 0.41% შეადგინა, მაშინ როცა აქტიურ პოლიტიკაზე მშპ-ის მხოლოდ 0.15% დაიხარჯა¹⁵). ესტონეთის შემთხვევაში 2009-2011 წლებში პასიური დასაქმების ღონისძიებებზე გაწეული ხარჯები მნიშვნელოვნად აღემატებოდა აქტიური დასაქმების ღონისძიებებზე გაწეულ ხარჯებს. აღსანიშნავია, რომ ორივე ქვეყანაში უმუშევრობის პრევენციულ ზომებს დასაქმების პოლიტიკის მთლიანი ხარჯების უმნიშვნელო წილი უჭირავს.

Risak & Kovacs (2017)¹⁶ ავსტრიისა და უნგრეთის დასაქმების მექანიზმების შედარებით ანალიზს გვთავაზობენ. უნგრეთის, როგორც ყოფილი სოციალისტური ქვეყნის, გამოცდილება საქართველოსთვის საყურადღებოა.

Risak & Kovacs (2017) უნგრეთს აღმოსავლეთ ევროპულ მოქნილობა-უზრუნველყოფის (Flexicurity) სისტემას აკუთვნებენ, რომლის ნაწილად ავტორები ასევე მოიაზრებენ ბალტიისპირეთის ქვეყნებსაც. აღნიშნული სისტემა ხასიათდება სოციალური უზრუნველყოფის დაბალი დონით

¹⁴ წყარო: <http://stats.oecd.org/>

¹⁵ წყარო: <http://stats.oecd.org/>

¹⁶ Risak, M. & Kovacs, E. (2017) Active and Passive Labour Market Policies in Austria and Hungary: A Comparative Analysis of Recent Changes and Trends. *European Labour Law Journal*, 8(2), pp. 168–187.

(სუსტი სოციალური დახმარების სისტემა), შრომის ბაზრის საშუალო და მაღალი მოქნილობით და საშუალო და მაღალი გადასახადებით.

უნგრეთის დასაქმების მექანიზმის სტრუქტურამ მნიშვნელოვანი ცვლილებები განიცადა ბოლო ათწლეულის განმავლობაში. საწყის ეტაპზე უნგრეთის სდს შედგებოდა 20 საოლქო შრომის ცენტრისა და 170 ფილიალისაგან. შრომის ცენტრების მართვასა და კოორდინირებას ახორციელებდა „დასაქმების ოფისი“. 2011 წელს შრომის ცენტრებს სახელწოდება შეეცვალათ და მოხდა მათი საოლქო სამთავრობო ოფისების შემადგენლობაში გაერთიანება. სდს-ის სტრუქტურა კიდევ უფრო კომპლექსური გახდა, როდესაც ქვეყნის შინაგან საქმეთა სამინისტრომ დაიწყო საჯარო დასაქმების პროგრამის კოორდინირება და ამ კუთხით საოლქო შრომის ცენტრებთან თანამშრომლობა. 2012 წელს შეიქმნა „ეროვნული შრომის ოფისი“, რომლის შემადგენლობაში გაერთიანდნენ „ცენტრალური დასაქმების ოფისი“, „ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ინსპექცია“ და „პროფესიული და ზრდასრულთა განათლების ეროვნული ინსტიტუტი“. 2015 წელს სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციის გავლის გარეშე „ეროვნული შრომის ოფისი“ დაიხურა და მოხდა მისი უფლებამოსილებების ორ სამინისტროს შორის განაწილება. დასაქმებასა და შრომის ბაზართან დაკავშირებული საკითხები მიეკუთვნა „ეროვნული ეკონომიკის“ სამინისტროს სამუშაო სფეროს. დღესდღეობით, პროფესიული გადამზადების ორგანიზებას ახორციელებს ახლადშექმნილი „ეროვნული პროფესიული გადამზადების ოფისი“.

Risak & Kovacs (2017)-ის შეფასებით, მუდმივი სტრუქტურული ცვლილებები და უფლებამოსილებების გადანაწილება დადებითად არ აისახა სდს-ის გამჭვირვალობასა და ეფექტურობაზე.

უნგრეთში უმუშევრობის შედეგების შესამსუბუქებლად სავალდებულო სოციალური დაზღვევის მექანიზმი მოქმედებს, რომელიც დასაქმებულთა სახელფასო ანარიცხებიდან (ხელფასის 1.5%) და დამსაქმებელთა მიერ გადახდილი სოციალური გადასახადით (გაცემული ხელფასის 27%) ფინანსდება. უმუშევრობის დაზღვევა მოიცავს არა მხოლოდ დასაქმებულებს, ასევე თვითდასაქმებულებსაც, რომლებიც ვალდებულნი არიან გადაიხადონ ყოველთვიური დეკლარირებული შემოსავლების 1.5%.

უნგრეთში შრომის ბაზრის პასიური პოლიტიკა ძირითადად უმუშევრობის დახმარების ორ პროგრამას, „სამუშაოს მაძიებელთა“ დახმარება და „პენსიამდელ სამუშაოს მაძიებელთა“ დახმარება, ეფუძნება. „სამუშაოს მაძიებელთა“ დახმარებით სარგებლობა შეუძლიათ უმუშევრებს, რომელთაც ბოლო 3 წლის განმავლობაში მინიმუმ 360 დღე აქვთ ნამუშევარი. დახმარების მოცულობა შეადგენს პრედენდენტის ბოლო 4 კვარტლის საშუალო ხელფასის 60%-ს და ზედა ზღვრის წარმოადგენს მინიმალური თვიური ხელფასი (354 ევრო 2016 წელს). იმ შემთხვევაში თუკი შეუძლებელია საშუალო ხელფასის დადგენა, დახმარება შეადგენს მინიმალური ხელფასის 130%-ს. დახმარებით სარგებლობა შესაძლებელია მაქსიმუმ 90 დღის ვადით, რაც ევროკავშირის ქვეყნებს შორის ყველაზე მოკლე პერიოდია. Risak & Kovacs (2017)-ის შეფასებით, ასეთი მოკლე პერიოდი უმუშევრებს არაეფექტურ საზოგადოებრივ სამუშაოებში (რომელსაც ქვემოთ შევხებით) ჩართვისკენ უბიძგებს ან იძულებულს ხდის დათანხმდნენ დაბალი კვალიფიკაციის სამუშაოს, რაც მათი მწარმოებლურობის დონეს ამცირებს. აღსანიშნავია, რომ სამუშაოს მოძიების წახალისების მიზნით,

დახმარების მიმღებ უმუშევრებს საშუალება აქვთ დარჩენილი დახმარების 80% ერთიანად მოითხოვონ.

“პენსიამდელ სამუშაოს მაძიებელთა“ დახმარება ორიენტირებულია ხანშიშესულ უმუშევართა ჯგუფზე. დახმარების მიღება შეუძლიათ უმუშევრებს, რომელთაც საპენსიო ასაკს 5 წლამდე პერიოდი აშორებთ. დახმარება გაიცემა საპენსიო ასაკამდე დარჩენილი სრული პერიოდის განმავლობაში. იმისათვის რომ გახდეს დახმარების მიმღები, პირველ რიგში ინდივიდმა უნდა ამოწუროს მისთვის განკუთვნილი „სამუშაოს მაძიებელთა“ დახმარება, ასევე მას უნდა ჰქონდეს ნამუშევარი საკმარისი პერიოდის განმავლობაში (როგორც წესი, 20 წელი). დახმარება შეადგენს ბენეფიციარის წინა პერიოდის საშუალო ხელფასის 40%-ს და არ აღემატება მინიმალური ხელფასის 40%-ს (142 ევრო 2016 წელს).

უნგრეთში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ძირითად მიმართულებას წარმოადგენს საზოგადოებრივი სამუშაოები, რომელშიც 2011 და 2013 წლებში ჩართული იყო დაახლოებით 235 000 და 309 000 ინდივიდი, შესაბამისად. საზოგადოებრივი სამუშაოების ძირითადი ნაწილი არის არაკომერციული ფიზიკური სამუშაო (მებაღეობა, პარკებისა და გზების დასუფთავება და ა.შ.). პროგრამის მონაწილეები ვალდებული არიან დათანხმდნენ მუნიციპალიტეტის მიერ შემოთავაზებულ ნებისმიერ სამუშაოს, მათი განათლებისა და უნარ-ჩვევების მიუხედავად. საზოგადოებრივ სამუშაოებში სრული განაკვეთით ჩართული ინდივიდების კომპენსაცია შეადგენს მინიმალური ხელფასის 78%-ს.

Risak & Kovacs (2017) აკრიტიკებენ უნგრეთის საზოგადოებრივი სამუშაოების პროგრამას შემდეგი მიზეზების გამო. პირველი მიზეზი ისაა, რომ პროგრამის პრიორიტეტს არ წარმოადგენს მწარმოებლურობის ამაღლება და ის არ ემსახურება უმუშევართა შრომის ბაზარში ჩართვას. რადგან პროგრამაში ჩართულ ინდივიდებს რეალურ დამსაქმებლებთან არ აქვთ შეხება, საზოგადოებრივი სამუშაოებიდან თავის დახსნა კიდევ უფრო რთულდება. მეორე მიზეზი ისაა, რომ პროგრამის ხარჯები საკმაოდ მაღალია და მისი ფინანსური უზრუნველყოფა მოითხოვს სხვა აქტიური ღონისძიებების დაფინანსების შეკვეცას. მაგალითად, 2014 წელს საზოგადოებრივი სამუშაოების პროგრამა დაფინანსდა 231.1 მილიარდი უნგრული ფორინტით, მაშინ როდესაც შრომის ბაზრის სხვა აქტიური ღონისძიებებისათვის გამოიყო 32 მილიარდ ფორინტამდე. სხვა ევროპულ ქვეყნებთან შედარებით, 2012 წელს უნგრეთმა შრომის ბაზრის აქტიურ ღონისძიებებზე გაწეული მთლიანი ხარჯების ყველაზე დიდი ნაწილი სამუშაო ადგილების პირდაპირი გზით შექმნას მოახმარა.

უნგრეთის შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა ასევე მოიცავს ისეთ პროგრამებს, როგორცაა დამსაქმებელთა სუბსიდირება და უმუშევართა გადამზადება. ემპირიულ კვლევებზე დაყრდნობით, Risak & Kovacs (2017) აღნიშნავენ, რომ დასაქმების პრობლემის გადაჭრაში აღნიშნული პროგრამები გაცილებით ეფექტურია ვიდრე საზოგადოებრივი სამუშაოების პროგრამა.

2015 წელს უნგრეთის სდს-ის მთლიანმა ხარჯებმა მშპ-ის 1.15 პროცენტი შეადგინა, საიდანაც უდიდესი ნაწილი (მშპ-ის 0.9%) შრომის ბაზრის აქტიურ ღონისძიებებზე დაიხარჯა, ხოლო ამ უკანასკნელის უდიდესი ნაწილი (მშპ-ის 0.74%) სამუშაო ადგილების პირდაპირი გზით შექმნაზე

(საზოგადოებრივ სამუშაოებზე) დაიხარჯა. აღსანიშნავია, რომ მხოლოდ მშპ-ის 0.01% დაიხარჯა პროფესიული გადამზადების პროგრამებზე.

საქართველოსთვის ასევე საინტერესოა ჩეხეთის რესპუბლიკის 1990-1999 წლების გამოცდილება, რადგან იგი ყოფილი სოციალისტური რესპუბლიკაა და დღესდღეობით ევროპაში გამოირჩევა უმუშევართა ძალიან დაბალი (2016 წელი - 4%) მაჩვენებლით.¹⁷ ჩეხეთის სოციალისტური რესპუბლიკას 1990 წლიდან მოყოლებული, სხვა სოციალისტური რესპუბლიკების მსგავსად, პოლიტიკური გარემოებათა და სწრაფი ეკონომიკის სტრუქტურული ცვლილებების შედეგად მასობრივი უმუშევრობის ტალღამ გადაუარა.¹⁸ ქვეყანაში 1990-იანი წლებიდან მოყოლებული ფუნქციონირებს დასაქმების სახელმწიფო სამსახური, რომელიც შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ იქნა დაფუძნებული, რა დროსაც სამინისტრომ ფართოდ გამოიყენა განვითარებული ქვეყნების გამოცდილება ამ სფეროში. დასაქმების სახელმწიფო სერვისების სამსახური პასუხისმგებელი იყო შრომის ძალის მუდმივი მონიტორინგსა და შეფასებაზე და შრომის ბაზრის პოლიტიკის შესაბამისი ინსტრუმენტების ეფექტურ გატარებაზე. აღნიშნული სამსახური იყო სამ დონიანი, 77 ადმინისტრაციულ ერთეულში წარმოდგენილი რეგიონალური ოფისებითა და 238 ერთეული ადგილობრივი წარმომადგენლობით მნიშვნელოვან ქალაქებსა და მუნიციპალიტეტებში. 1999 წლისთვის ჩეხეთის რესპუბლიკაში რეგისტრირებულ უმუშევართა მაჩვენებელი შეადგენდა 8 %, ხოლო უმუშევართა სოციალურ შემწეობას იღებდა 43,7%. რეგიონალური ოფისები იმართებოდა ვერტიკალურად შრომისა და სოციალურ საკითხთა სამინისტრო და მისი სტრუქტურული ერთეულის დასაქმების სერვისების ადმინისტრაციის მიერ. რეგიონალური ოფისების დირექტორებს გააჩნდათ დამოუკიდებლობის საკმაოდ მაღალი ხარისხი მმართველობისა და საბიუჯეტო სახსრების განაწილების საკითხებში. რეგიონალური ოფისების უმეტეს ნაწილში შექმნილი იყო სამეთვალყურეო საბჭოები, რომლებიც დაკომპლექტდა დამსაქმებლების, სავაჭრო გაერთიანებების, სკოლების, ბანკების და სხვადასხვა ორგანიზაციების წარმომადგენლებისგან.

დასაქმების ეროვნული კანონმდებლობის თანახმად შრომისა და სოციალურ საკითხთა სამინისტრო რეგიონალურ ოფისებს ავალდებულებდა დამსაქმებელ იურიდიულ და ფიზიკურ პირებისთვის შეეთავაზებინათ სხვადასხვა ფორმის წამახალისებელი მექანიზმები და ფულადი სახსრები სოციალური ხასიათის სამუშაო ადგილების შექმნის მიზნით. შესაბამის ფინანსური რესურსი ამგვარი ღონისძიებების გასატარებლად გამოიყოფოდა ცენტრალური და სპეციალიზებული ბიუჯეტებიდან. სოციალური ხასიათის სამუშაო ადგილები ორი სახის გახლდათ: სოციალურად ეფექტური სამუშაო ადგილი - ახალი სამუშაო ადგილი, შექმნილი დამსაქმებლის მიერ დასაქმების დეპარტამენტთან დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე და სადაც საქმდებოდა სააგენტოში დარეგისტრირებული უმუშევარი პირი. სოციალურად ეფექტური სამუშაო ადგილის მეორე სახეობას წარმოადგენდა საზოგადოებისთვის სასარგებლო სამუშაო ადგილი, რომელთაც ქმნიდა ადგილობრივი თვითმმართველობა და დამსაქმებელი დასაქმების სააგენტოსთან დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე და წარმოადგენდა მოკლევადიან სამუშაო ადგილს.

¹⁷ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

¹⁸ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_142349.pdf. მონაცემები ჩეხეთის რესპუბლიკის სახელმწიფო დასაქმების სერვისების შესახებ მთლიანად აღებულია აღნიშნული ნაშრომიდან.

სამინისტრო ასევე ახდენდა დამსაქმებელთა მხარდაჭერას ინვესტიციების წახალისების კუთხით. ასეთი მხარდაჭერი ღონისძიებები ხორციელდებოდა ისეთ რეგიონებში, სადაც უმუშევართა პროცენტული მაჩვენებელი მაღალი იყო ქვეყნის მასშტაბით არსებულ პროცენტულ მაჩვენებელზე ბოლო ექვსი თვის განმავლობაში. აღნიშნული მხარდაჭერი ღონისძიებები ხორციელდებოდა რეგიონსა და დასაქმების სააგენტოს შორის არსებული წერილობითი ხელშეკრულების საფუძველზე, სადაც დაფინანსების ფორმა, ოდენობა, ხანგრძლივობა და სხვა მახასიათებლები განსხვავდებოდა რეგიონების მიხედვით და დამოკიდებული იყო უმუშევრობის მაჩვენებლებსა და სპეციფიკაზე.

გარდა ამისა ჩეხეთის რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტო იყენებდა დასაქმების გაუმჯობესების შემდეგ ინსტრუმენტებს: ახალ სკოლადამთავრებულებისთვის გადამზადების პროგრამები, შშმ პირებისთვის სამუშაო ადგილების ადაპტირების პროგრამები და გადამზადების პროგრამები რომელიც მიმართული იყო დასაქმების ბაზარზე მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის არსებული დისბალანსის დასარეგულირებლად.

გატარებული ღონისძიებების შედეგიანობა და ეფექტურობა შეფასდა ორი სხვადასხვა მხარის მიერ. შეფასება, რომელიც ჩაატარა თვითონ სამინისტრომ, მსოფლიო ბანკის მხარდაჭერით, გვეუბნება, რომ შედეგები 70%-დან 100%-მდე ეფექტურობით გამოირჩეოდა. ხოლო შეფასება, რომელიც გახორციელდა დამოუკიდებელი ორგანიზაცია Abt Associates Inc-ის მიერ გვეუბნება შემდეგს:

- საჯარო სექტორში შექმნილმა სამუშაო ადგილებმა ვერ მოახერხა მნიშვნელოვანი ზეგავლენა დასაქმებისა და ხელფასების მაჩვენებლებზე, მაგრამ გაზარდა ბენეფიციართა შემოსავლები და ასევე უმუშევრობის ხანგრძლივობა.
- ტრენინგებმა ზოგადად გაზარდეს დასაქმებისა და შემოსავლების გაზრდის შანსები.
- ახალ სკოლადამთავრებულებისთვის განკუთვნილმა გადამზადების პროგრამებმა გაზარდეს მათი დასაქმების შანსები, მაგრამ ჰქონდათ უფრო დაბალი შემოსავლები ვიდრე მათი ასაკის სხვა წარმომადგენლებს.
- კერძო სექტორისთვის და თვითდასაქმებულებისთვის განკუთვნილმა სახელფასო სუბსიდიებმა შექმნა სამუშაო ადგილები მაგრამ ნეგატიურად აისახა დასაქმებულთა შემოსავლებზე.
- და ზოგადად დასაქმების სააგენტოს მიერ განხორციელებული ღონისძიებებმა უფრო მაღალი შედეგები მოიტანა ქალბატონებისთვის და დაბალი განათლების მქონე პირთათვის, ვიდრე მაღალის განათლებისა და ბენეფიციართა თემის სხვა წარმომადგენლებისათვის.

2000 წელს სამინისტრომ შეიმუშავა ახლებური სამოქმედო გეგმა კონკრეტული ინდიკატორებით, მათ შორის ეკონომიკურად ჩამორჩენილი რეგიონებისთვის. გამოცდილებაზე დაფუძნებით ნათელი გახდა რომ საჭირო იყო მთავრობის ეკონომიკური, საგანმანათლებლო და სოციალური პოლიტიკების ერთმანეთთან და ევროკავშირის დირექტივებთან ჰარმონიზაცია, მეტი ეფექტურობის მისაღებად. ჩეხეთის რესპუბლიკის დასაქმების აქტი ითვალისწინებს რეგულაციებს მოწყვლადი ჯგუფების წარმომადგენლებისათვის და ასევე არეგულირებს ვადამდელ საპენსიო ღონისძიებებს და სამუშაო ძალიდან ნაადრევად გასვლის შემთხვევებს.

როგორც პირველ დანართში მოცემულ ცხრილში ჩანს ჩეხეთის რესპუბლიკის მთავრობა დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ინსტრუმენტების გატერებისთვის ხარჯავს მთლიანი შიდა პროდუქტის 0,43%, ხოლო პასიური პოლიტიკის ინსტრუმენტებისთვის მიმართულია მთლიანი შიდა პროდუქტის 0,19%.

საქართველოს შესადარი თუ სხვა ქვეყნების გამოცდილებამ დაგვანახა, რომ დასაქმების პროგრამების ეფექტურობა, განსაკუთრებით კი სოციალური ეფექტი, მით უფრო მაღალია, რაც უფრო მეტად არის მორგებული და მიმართული მოწყვლადი ჯგუფების და დასაქმების ბაზრის აქტუალურ გამოწვევებზე საპასუხოდ. პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ სახელმწიფოს მხრიდან მხარდაჭერის საჭიროება ყველაზე მაღალია იმ უმუშევართა ჯგუფებისთვის, რომელთა წარმომადგენლებთა ცოდნა და უნარ-ჩვევები ვერ პასუხობს დასაქმების ბაზრის თანამედროვე ტენდენციებს და შესაბამისად არ გამოირჩევიან მაღალი კონკურენტუნარიანობით. იმისთვის, რომ სახელმწიფოს მხრიდან მხარდაჭერილი იყოს მოქალაქეების შრომის ფულების რეალიზაციისთვის საჭირო გარემო-პირობები, აუცილებელია სახელმწიფომ დეტალურად შეისწავლოს ადგილობრივი ბაზრის მოთხოვნები, არსებული მიწოდება და გაატაროს ბაზრის ბალანსირებისთვის აუცილებელი ქმედითი ღონისძიებები.

დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა საქართველოში

პოსტ-საბჭოური ტრანსფორმაციის დასაწყისიდან მოყოლებული უმუშევრობის პრობლემა რჩება ერთ-ერთ მნიშვნელოვან საკითხად საქართველოში. თუ შევაჯამებთ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის¹⁹ და მსოფლიო ბანკის²⁰ მიერ გამოქვეყნებულ სტატისტიკურ მონაცემებს 1992 წლიდან მოყოლებული საქართველოში უმუშევრობის სტრუქტურის, დინამიკისა და ტენდენციების კუთხით, შეგვიძლია შემდეგი დასკვნების გამოტანა:

საქართველოში უმუშევრობის მაღალი დონე ნარჩუნდება სწრაფი ეკონომიკური ზრდის პირობებშიც. 1992 წლიდან მოყოლებული მთლიანი შიდა პროდუქტი ერთ სულ მოსახლეზე მკვეთრად მზარდია და 2016 წლისთვის 4 000 ამერიკულმა დოლარმა შეადგინა, ხოლო უმუშევრობის დონე მუდმივად 10-12%-იან მაჩვენებლებს შორის მერყეობდა²¹. ეს ფაქტი მიუთითებს იმ გარემოებაზე, რომ დასაქმების დონე ეკონომიკურ ზრდაზე ნაკლებად რეაგირებს. წარმოების მოცულობის ზრდა ძირითადად განპირობებული იყო მწარმოებლურობის და არა დასაქმების ტემპის ზრდით.

უმუშევრობა განსაკუთრებით მაღალია ქვეყნის ურბანულ რაიონებში, სადაც უმუშევრობის დონე 28%-ს შეადგენს. აღნიშნული მაჩვენებელი 3-ჯერ აღემატება უმუშევრობის დონეს სოფლად. აღნიშნული გარემოება გამოწვეულია სოფლად თვითდასაქმებულთა რაოდენობის მაღალი მაჩვენებლით (მთლიანი დასაქმებულების 50 პროცენტიანი მაჩვენებელი). თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ მათი მეურნეობა მწარმოებლურობის თვალსაზრისით იმდენად დაბალია, რომ საკუთარი მოთხოვნების უზრუნველყოფასაც კი ვერ ახერხებს

საქართველოში ასევე განსაკუთრებით მაღალია ახალგაზრდებს შორის უმუშევრობის დონე და ეს მაჩვენებელი 36%-ს შეადგენს. ახალგაზრდათა (15-24 წლის ასაკის) თითქმის მესამედი არ იმყოფება განათლების სფეროში, არ არის დასაქმებული ან არ გადის პროფესიულ გადამზადებას. ეს მაჩვენებელი 2-3-ჯერ აღემატება უმეტესი ევროპული ქვეყნის შესაბამის მაჩვენებელს. შედეგად, ახალგაზრდა მშრომელთა მწარმოებლურობის პოტენციალი არასაკმარისად არის გამოყენებული. ახალგაზრდებს შორის უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი შრომაზე სუსტი მოთხოვნის შედეგია, მაგრამ კვალიფიკაციის შეუსაბამობასაც თავისი წვლილი მიუძღვის.

საქართველოში უმუშევართაგან ბევრს უმაღლესი განათლება აქვს. უმუშევართა 50%-ზე მეტს საშუალო განათლება აქვს, ხოლო 40%-ს - უმაღლესი განათლება. ურბანულ რაიონებში უმუშევართა 46%-ს აქვს უნივერსიტეტის დიპლომი. ევროპული ქვეყნებისაგან განსხვავებით, სადაც უმუშევრობა კონცენტრირებულია ნაკლებად განათლებულ ინდივიდებს შორის, საქართველოში საშუალოზე

¹⁹ http://geostat.ge/index.php?action=page&p_id=146&lang=eng

²⁰ <https://data.worldbank.org/>

²¹ საქართველოში უმუშევრობის დონის დათვლა ხდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კრიტერიუმების გათვალისწინებით. (ავტ.) იხილეთ: http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_UR_EN.pdf

დაბალი განათლების მქონე ინდივიდები უმუშევართა უმცირესობას წარმოადგენენ. უმაღლესი განათლების მქონეთა შორის უმუშევრობის მაღალი დონე მიუთითებს ისეთი სამუშაოების ნაკლებობაზე, რომლებიც უმაღლეს განათლებას მოითხოვენ („ჭარბი განათლების“ ფენომენი). მაგრამ, ამასთანავე აღნიშნული მიუთითებს იმაზე, რომ უმაღლესი განათლების მქონე ინდივიდთა ნაწილს არ გააჩნია ის უნარ-ჩვევები, რასაც დამსაქმებელი ითხოვს (“კვალიფიკაციის დეფიციტის“ ფენომენი).

საქართველოში უმუშევრობა გრძელვადიანობით ხასიათდება. ქართველ უმუშევართა 2/3 უმუშევრად რჩება წელიწადზე მეტი ხნით. შესადარებლად, გამართული შრომის ბაზრის მქონე ევროპულ ქვეყნებში აღნიშნული მაჩვენებელი 1/3-ზე ნაკლებია. გრძელვადიანი უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი ნიშნავს იმას, რომ უმუშევრობიდან თავის დაღწევის შანსები დაბალია. საქართველოში უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი განპირობებულია უფრო მეტად უმუშევართა რიგებიდან გადინების დაბალი მაჩვენებლით, ვიდრე შემოდინებით.

საქართველოსთვის ასევე დამახასიათებელი დაბალმწარმოებლური დასაქმება, რაც განპირობებულია ტრადიციული ინდუსტრიული სტრუქტურით. ქართულ დასაქმების სტრუქტურაში სოფლის მეურნეობა დომინირებს, რომელზეც მთლიანი დასაქმების 46%, ხოლო მშპ-ის მხოლოდ 10% მოდის. სამრეწველო სექტორი მცირე ზომისაა, დასაქმებულთა მთლიანი რაოდენობის 11%-ით. მომსახურების სფერო შედარებით დიდი ზომისაა, დასაქმებულთა მთლიანი რაოდენობის 25%-ით, თუმცა მასში წამყვანი პოზიცია ვაჭრობას უჭირავს, რომელიც დიდწილად დაბალი დამატებითი ღირებულების მქონე საქმიანობაა. დიდია ასევე საჯარო სამსახურის სექტორი. თანამედროვე ბიზნესისა და ფინანსური მომსახურების სექტორის როლები მცირეა დასაქმების სფეროში. ამრიგად, სამუშაო ადგილების უმეტესობა ტრადიციულ, დაბალი მწარმოებლურობის მქონე სექტორებზე მოდის, ხოლო მათი უმცირესობა - თანამედროვე, მაღალი მწარმოებლურობის სექტორებზე. ასეთი ტრადიციული დასაქმების სტრუქტურა ზღუდავს უმაღლესი განათლების მქონე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას.

ტრადიციულ, დაბალმწარმოებლურ საქმიანობებში დასაქმებულთა მაღალი წილი მშრომელთა დაბალ შემოსავლებს განაპირობებს. თუკი ფინანსურ სექტორში არსებულ საშუალო ხელფასს ათვლის ნიშნულად გამოვიყენებთ, სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული საშუალოდ ამ მაჩვენებლის 34%-ს გამოიმუშავენ, ვაჭრობის სფეროში დასაქმებული - 55%-ს, მრეწველობის სფეროში დასაქმებული კი 60%-ზე ნაკლებს. დიდ ტრადიციულ სექტორში მრავალი დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ადგილია, ხოლო მცირე ზომის თანამედროვე სექტორში მცირე რაოდენობის კარგად ანაზღაურებადი სამუშაო ადგილი.

მსოფლიო ბანკის 2013 წლის კვლევა²² ანალიზებს აღნიშნულ სტატისტიკურ მონაცემებს და აღნიშნავს, რომ საქართველოს დასაქმების ბაზარი სამი უმთავრესი გამოწვევის წინაშე დგას. ეს გამოწვევებია:

²² <http://documents.worldbank.org/curated/en/999371468242985088/pdf/728240ESW0Geor00Box377374B00PUBLIC0.pdf>

- გამოუყენებელი სამუშაო რესურსები,
- შემოსავლების უთანაბრობა და
- დისბალანსი პროფესიების მოთხოვნა-მიწოდებას შორის.

ამ კუთხით ასევე საინტერესოა საქართველოს სტრატეგიისა და საერთაშორისო ურთიერთობების კვლევის ფონდის მიერ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის სამხრეთკავკასიის რეგიონალური ოფისის მხარდაჭერით განხორციელებული კვლევა „უმუშევრობის სტრუქტურა და სტრუქტურული უმუშევრობა საქართველოში“ (2016 წელი).²³

აღნიშნულ კვლევაში იკვეთება საქართველოს შრომის ბაზრისთვის დამახასიათებელი ისეთი ტენდენციები, როგორცაა არასრული დასაქმება და ფარული უმუშევრობა. არასრულად დასაქმებულებსა და ფარულად უმუშევრებს მიეკუთვნებიან ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის აწილი, რომელსაც ვერ ფარავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კრიტერიუმებით განსაზღვრული უმუშევართა წრე.

კვლევის ავტორებმა არასრულად დასაქმებულად ჩათვალა პირთა ის წრე, რომელიც გამოკითხვის წინა შვიდი დრის განმავლობაშიასრულებდა ერთზე მეტ სამუშაოს, რადგან ერთი სამუშაოდან მიღებული შემოსავალი არ იყო მისთვის საკმარისი და იძულებული იყვნენ ჰქონოდათ მეორე ან მესამე სამუშაო ადგილი, ან პირთა ის წრე, რომელიც გამოკითხვის წინა შვიდი დრის განმავლობაში მუშაობდა არასრული სამუშაო დროით (ალტერნატივის არ არსებობის გამო), ჰქონდა სრული სამუშაო დროიტ მუშაობის სურვილი და შესაძლებლობის შემთხვევაში მზად იყო დაეწყო მუშაობა სრული სამუშაო დროით.

კვლევის ავტორებმა ფარულად უმუშევარ პირებად მიიჩნიეს ის, ვინც გამოკითხვის წინა შვიდი დრის განმავლობაში დასაქმებული იყო სრული სამუშაო დროით, მაგრამ სამსახური მას არ აკმაყოფილებდა, ამიტომ ეძებდა სამსახურს და მოძებნის შემთხვევაში მზად იყო შეეცვალა სამუშაო ადგილი.

აღნიშნული პირთა წრის გათვალისწინებით მკვლევარებმა შეიმუშავეს უმუშევრობის აგრეგირებული მაჩვენებელი, რომელიც 2014-2015 წლებში 27,4-25.9 პროცენტს შეადგენდა, მაშინ როცა საქართველოს ეროვნული სტატისტიკის სამსახურის მიერ ILO-ს კრიტერიუმებით დათვლილი უმუშევრობის მაჩვენებელი იმავე პერიოდისთვის 12.4-12.0 პროცენტი იყო.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ საქართველოში ILO-ს კრიტერიუმებით დათვლილი უმუშევრობის მაჩვენებლები ქალაქად და სოფლად კვეთრად განსხვავდება ერთმანეთისგან, მაშინ როცა აგრეგირებული მაჩვენებლები იმავე სექტორებში თითქმის ერთნაირია (29.6%-23.1%), რადგან სოფლად თვითდასაქმებულ გრლებთა უმეტესობა თავს არასრულ ან ფარულ უმუშევრად მიიჩნევს.

აღნიშნული კვლევის ავტორები კვლევის შედეგებზე დაფუძნებით აფასებენ საქართველოში დასაქმების ბაზრის თავისებურებებს და არსებული პრობლემების იდენტიფიცირებას ახდენენ. მათ მიერ გამოკვეთილი პრობლემები ნაწილობრივ თანხვედრაშია მსოფლიო ბანკის 2013 წლის კვლევის შედეგებთან, თუმცა დამატებით მოყვანილი შემდეგი სახის გამოწვევებიც:

²³ <https://www.gfsis.org/files/library/pdf/Georgian-2456.pdf>

- საქართველოს შრომის ბაზარზე გენერირებული სამუშაო ადგილების უმეტესობა არ მოითხოვს მაღალ კვალიფიკაციას, რადგან საქართველოს ეკონომიკა ვერ ახერხებს მაღალი კვალიფიკაციის სამუშაო ადგილების შექმნას. არნისული გარემოების შედეგად საქართველოში, როგორც ფარული და არასრული სტრუქტურული უმუშევრობა, ისე ILO-ს კრიტერიუმით გაანგარიშებული უმუშევრობა ყველაზე მაღალი სწორედ განატლების ცენზის მიხედვით უმაღლესი კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტებს შორისაა.
- სამუშაო ადგილის ძენბის ინსტიტუციონალიზაციის ხარისხის საქართველოში უკიდურესად დაბალია, რაც შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების მექანიზმის არასრულყოფილებაზე მიუტიტებს.
- საქართველოში მიღებული კვალიფიკაციის მიხედვით სამუშაოს პოვნა ერთობ რთულია, რაც ორი გარემოებით შეიზლება იყოს განპირობებული: მიღებული განათლების ცენზი და რეალური ცოდნა არ არის ერთმენთთან შესაბამისი, ანსაგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ შეთავაზებული პროფესიების სტრუქტურა აცილებულია შრომის ბაზრის მოთხოვნის სტრუქტურას.
- სამუშაოს მაძიებლები ხანგრძლივი უმუშევრობის შედეგად კარგავენ კვალიფიკაციას ან იძულებულნი არიან იმუშაონ დაბალი კვალიფიკაციის სამუშაო ადგილზე. სამუშაო ძალის დეკვალიფიკაცია საქართველოში არსებული სტრუქტურული უმუშევრობის ერთ-ერთი უარყოფითი შედეგია.

დასაქმების ბაზარზე არსებული გამოწვევების ეფექტურად დაძლევის მიზნით საქართველოს მთავრობამ 2016 წლის 4 აპრილის დადგენილებით (#167) დაამტკიცა შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგია და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმა. აღნიშნულ სტრატეგიას და სამოქმედო გეგმას საფუძვლად დაედო საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ 2015 წელს ჩატარებული საქართველოს შრომის ბაზრის კვლევის, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო მიერ 2014 წელს ჩატარებული პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა კვლევის და საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ უმუშევრობის დონის 2014 წლის კვლევის შედეგების გათვალისწინებით.

უნდა აღინიშნოს ის გარემოება, რომ ადგილობრივი და უცხოური ორგანიზაციების მიერ საქართველოში უმუშევრობის პრობლემების შესწავლის კუთხით გამოვლენილი პრობლემები და ტენდეციები თითქმის თანხვედრაშია ერთმანეთთან.

დამტკიცებული სტრატეგიის შესრულებასა და სამოქმედო გეგმის განხორციელებაზე განისაზღვრა შემდეგი პასუხისმგებელი უწყებები:

1. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების დეპარტამენტი და
2. ამავე სამინისტროს კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - სოციალური მომსახურების სააგენტოს ბაზაზე ჩამოყალიბებული დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი.

სამინისტროსა და სააგენტოს მნიშვნელოვან პარტნიორებს წარმოადგენენ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების, სოფლის მეურნეობის, რეგიონალური განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის და სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროები, ასევე საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, ადგილობრივი კვლევითი ინსტიტუტები, საერთაშორისო ორგანიზაციები და სოციალური პარტნიორები.

დამტკიცებული შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგია მოიცავს შემდეგ ამოცანებს:

1. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელებისათვის საჭირო კონცეპტუალური, იურიდიული და ოპერაციული ჩარჩოს შექმნა;
2. სტრატეგიის განხორციელებისათვის საჭირო სამართლებრივი აქტის შემუშავება და მიღება;
3. სამუშაოს მაძიებელთათვის მიწოდებული დასაქმების სერვისების ხარისხის გაუმჯობესება;
4. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსისა და სხვა სტრუქტურული შეუსაბამობების შემცირება მომზადება-გადამზადების პროგრამების საშუალებით;
5. საჯარო საინვესტიციო პროექტებსა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შორის კავშირის დამყარება;
6. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელებისა და შედეგების მონიტორინგის ეფექტიანი სისტემის დანერგვა.

დასაქმების სახელმწიფო სერვისების სამსახური - სიპ სოციალური მომსახურების სააგენტო²⁴

სიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოში დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი ფუნქციონირებს 2015 წლიდან საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2014 წლის 29 დეკემბრის #01-359/ო ბრძანების საფუძველზე.

დეპარტამენტის ფუნქციონირებისათვის გათვალისწინებულია შემდეგი ბიუჯეტი

35 05	შრომისა და დასაქმების სისტემის რეფორმების პროგრამა	2015 წელი	2016 წელი	2017 წელი	2018 წელი
35 05 01	შრომის ბაზრის ანალიზის, ინფორმაციული სისტემის დანერგვა/განვითარება	700 000	785 000	785,000.0	960 000
35 05 02	დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება	350 000	676,000.0	676,000.0	700 000
35 05 03	შრომის პირობების ინსპექტირება	1 000 000	550 000	575,000.0	750 000
35 05 04	სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება	1 900 000	2 014 000	2 014 000	2 090 000

²⁴ საჯარო უწყებების მიერ გაწეული საქმიანობის და სტატისტიკური მონაცემების შესახებ ინფორმაცია მოწოდებულია შესაბამისი უწყებების მხრიდან.

სააგენტო სამუშაოს მაძიებლებს დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით სთავაზობს მომსახურების შემდეგ სახეებს:

1. სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება - გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამა

პროგრამა ითვალისწინებს შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევის საფუძველზე გამოვლენილ მოთხოვნად პროფესიებში სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ მომზადება-გადამზადებას და სამუშაოს მაძიებელთა კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით, სამუშაოს მაძიებელთა რეალურ სამუშაო გარემოში სწავლების (სტაჟირების) ორგანიზებას.

2015 წელს აღნიშნული პროგრამები დაფინანსდა 1 900 000 ლარით. ქვემოთ მოცემულია პროგრამის შედეგიანობის მონაცემები.

რეგიონი	გაცემული ვაუჩერები	დაფინანსებული პროფესიები	საგანმანათლებლო დაწესებულება	კურსდამთავრებულები
თბილისი	601	24	13	244
დანარჩენი მუნიციპალური ერთეულები	230	18	12	171

2016 წელს აღნიშნული პროგრამები დაფინანსდა 2 014 000 ლარით. ქვემოთ მოცემულია პროგრამის შედეგიანობის მონაცემები.

რეგიონი	გაცემული ვაუჩერები	დაფინანსებული პროფესიების	საგანმანათლებლო დაწესებულება	კურსდამთავრებულები
თბილისი	1254	35	20	1029
დანარჩენი მუნიციპალური ერთეულები	871	35	18	775

2016 წელს სულ დასაქმდა 259 კურსდამთავრებული, საიდანაც 22 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირია. სამწუხაროდ არ მოიპოვება ინფორმაცია 2015 წელს კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებლების შესახებ.

2015 წელს პროგრამაში მონაწილეთა 32,8 პროცენტი მამაკაცია (197) და 67,2 პროცენტი - ქალბატონი (404).

2016 წელს პროგრამაში მონაწილეთა 30 პროცენტი მამაკაცია (644) და 70% არის ქალბატონი (1481).

სტაჟირების პროგრამაში, რომელიც ასევე კვალიფიკაციის ამაღლების ფარგლებში განხორციელდა, 2015 წელს ჩართული სულ ორი პირი (ორივე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი), ხოლო 2016 წელს ჩართო 47 სამუშაოს მაძიებელი, საიდანაც 22 შეზღუდული შესაძლებლობის პირი გახლდათ

2. ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტაციები სამუშაოს მაძიებლებისათვის

დასაქმებაში ხელშეწყობის მიზნით, სამუშაოს მაძიებელთა კონკურენტუნარიანობის ამაღლებისათვის სოციალური მომსახურების სააგენტო ყველა დაინტერესებულ პირს სთავაზობს შრომის ბაზარზე ქცევის წესების შესახებ უფასო ჯგუფურ და ინდივიდუალურ კონსულტაციებს მთელი ქვეყნის მასშტაბით. კონსულტაციაზე მისულ სამუშაოს მაძიებელს სოციალური მომსახურების სააგენტოს სპეციალისტები სთავაზობენ კონსულტაციებს შემდეგი მიმართულებებით: სამუშაოს მოძიების ტექნიკის განვითარება, საკუთარი შესაძლებლობებისა და პიროვნული თვისებების სწორი შეფასება, CV-ის / ავტობიოგრაფიის შედგენა, სამოტივაციო წერილის შედგენა, დამქირავებელთან გასაუბრებაზე ქცევის წესები.

ცხრილში მოყვანილია აღნიშნულია მომსახურებით მოსარგებლეთა როდენობა 2015-2016 წლებისთვის. სამწუხაროთ არ მოიპოვება ინფორმაცია მიწოდებული სერვისების შედეგიანობის შესახებ.

	ინდივიდუალური კონსულტაციები	ჯგუფური კონსულტაციები	ბიუჯეტი
2015	1530	1939	350 000
2016	3072	1277	676 000

3. შრომის ბაზრის ინფორმაციის მართვის სისტემა www.worknet.gov.ge

პორტალი ერთ სივრცეში აერთიანებს შრომის ბაზრის ორ სუბიექტს, სამუშაოს მაძიებელსა და დამსაქმებელს. დამსახურის მაძიებელს შეუძლია დარეგისტრირდეს საიტზე და შექმნას საკუთარი პროფილი, განათავსოს იქ მონაცემები საკუთარი განათლების, სამუშაო გამოცდილების, უნარ-ჩვევების და სასურველი დასაქმების სფეროს შესახებ. ბენეფიციარის სურვილის შემთხვევაში არსებობს შესაძლებლობა, მის პროფილზე განთავსებული ინფორმაცია ხელმისაწვდომი გახდეს დამსაქმებლისათვის.

ვებ-გვერდზე დარეგისტრირება და ინფორმაციის განთავსება მათ კომპანიაში არსებულ ვაკანტურ პოზიციებთან დაკავშირებით შეუძლიათ დამსაქმებლებსაც. მათ ასევე ეძლევათ საშუალება პროტალზე დარეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებელთა შორის ეძებონ სასურველი კანდიდატურა.

ცხრილში მოცემულია ინფორმაცია 2015-2016 წლებში პორტალით მოსარგებლეთა რაოდენობა და შესაბამისი შედეგები. მართალია არ არსებობს 2015 წლების შედეგიანობის მონაცემები, თუმცა შესაძლებელია გათვლების გაკეთება 2016 წლების მონაცემების პროპორციულად.

	სამუშაოს მაძიებელთა რეგისტრაცია	გამოცხადებული ვაკანსიები	დასაქმებულთა რაოდენობა	ბიუჯეტი
2015	9929	? ²⁵	?	700 000
2016	77 000	2312	780	785 000

²⁵ კითხვის ნიშნებით აღნიშნულია დაუზუსტებელი ანდა უცნობი მონაცემები

4. პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურება

პროფესიული კონსულტირება და კარიერის დაგეგმვა არის პროცესი, რომელიც ხელს უწყობს სამუშაოს მაძიებელს, პროფესიის არჩევაში ან შეცვლაში და არჩეულ პროფესიაში კარიერული წარმატების მისაღწევად საჭირო უნარ-ჩვევების შექმნაში.

5. დასაქმების ფორუმები

დასაქმების ფორუმი არის დასაქმების პოტენციურ კანდიდატთა არჩევის ან სასურველი სამუშაო ადგილის მოძიების მიზნით, სხვადასხვა ეკონომიკური სექტორის წარმომადგენელი დამსაქმებლებისა და რეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებლების ორგანიზებული, მასიური შეხვედრა/გასაუბრება. დასაქმების ფორუმის მიზანია ქვეყანაში უმუშევრობის შემცირებისა და დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით, დამსაქმებლებს და სამუშაოს მაძიებლებს შორის უშუალო კონტაქტის დამყარება დროის მცირე მონაკვეთში.

სოციალური მომსახურების სააგენტო 2014 წლის შემდეგ დასაქმების ფორუმებს ყოველწლიურად ატარებს, წელიწადში მინიმუმ ერთხელ, ქვეყნის სხვადასხვა ქალაქში მონაცვლეობით.

6. მხარდაჭერითი დასაქმება

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით, სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი ახორციელებს მხარდაჭერითი დასაქმების მომსახურებას, რაც გულისხმობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების ანაზღაურებადი სამუშაოს მოძიებასა და მის შენარჩუნებაში დახმარების გაწევას. მხარდაჭერითი დასაქმების მიზანია გააძლიეროს შშმ სამუშაოს მაძიებელი შრომით ბაზარზე, მისი სურვილებისა და უნარების შესაბამისად დაეხმაროს სამუშაოს მოძიებასა და მის ხანგრძლივად შენარჩუნებაში. მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტის მიზანია სამუშაოს მაძიებლის კვალიფიკაციის და უნარების დაახლოება ვაკანსიის მოთხოვნებთან.

მხარდაჭერითი დასაქმება მოიცავს 5 ეტაპს. პირველ ეტაპზე ხდება სამუშაოს მაძიებელთან შეხვედრა, მის შესახებ ინფორმაციის შეგროვება და დასაქმების მიზნების განსაზღვრა. მხარდაჭერითი დასაქმების შემდგომი ეტაპია სამუშაო ადგილების მოძიება და დამსაქმებლების ჩართვა პროცესში. დასაქმების შემდეგ კი მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტები უზრუნველყოფენ მათ დახმარებას სამუშაო ადგილზე.

როგორც დავინახეთ საქართველოს მომსახურების სააგენტო ბენეფიციარებს სთავაზობს დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ბევრ ინსტრუმენტს. ზემოთ მოყვანილი ინფორმაციის გაანალიზებისას თვალში საცემია ბენეფიციართა სიმცირე (თუმცა ბენეფიციართა რიცხვი წლიდან წლამდე მზარდია, რაც დადებითი ტენდენციის მაჩვენებელია) პროგრამებში და შესაბამისად დაბალია პროგრამის ეფექტურობა. სააგენტოს მიერ შექმნილ საინფორმაციო პლატფორმა აქცენტს აკეთებს ქვეყანაში არსებული ვაკანსიების აკუმულირებაზე ერთ სივრცეში, თუმცა შედეგები არც ისე სახარბიელოა, რადგან კერძო და საჯარო სექტორებში უკვე არსებობს კარგად განვითარებული მსგავსი საინფორმაციო პორტალები და სოციალური მომსახურების სააგენტო არ არის კონკურენტუნარიანი კერძო სექტორის წარმომადგენლებთან. თუმცა იმავდროულად არ დგას მათთან კონკურენციაში

შესწავლის საჭიროება, რადგან სააგენტოს გააჩნია თავისუფალი წვდომა სხვა დანარჩენ კადრების შერჩევის თუ ადამიანური რესურსების მართვის საინფორმაციო პორტალებზე.

აქედან გამომდინარე www.worknet.gov.ge - ზე დარეგისტრირებულ ბენეფიციართა რაოდენობა და სარეგისტრაციო მონაცემები ზუსტად ვერ ასახავს საქართველოში სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობას, ვერ ახდენს მათ კატეგორიზაციას და პროფილირებას.

ასევე უნდა აღინიშნოს სააგენტოს მიერ სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული გადამზადების კუთხით განხორციელებული პროგრამების შედეგიანობა: პროფესიული გადამზადებისთვის გამოყოფილ საბიუჯეტო ხარჯებთან და ბენეფიციართა საერთო რაოდენობასთან მიმართებაში არასახარბიელოა მონაცემები როგორც კურსდამთავრებულთა, ისე კურსდამთავრებულთა შორის დასაქმებულთა რაოდენობების შესახებ.

ასევე საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ შეთავაზებული პროგრამებით მოსარგებლეთა უმეტესობა ქალბატონები არიან. ამასთან ძალიან მცირეა პროგრამებში ჩართული შშმ პირების რაოდენობა. 2015 წელს დასაქმების სახელმწიფო პროგრამების ბენეფიციართა 32.8%-ს შეადგენდნენ კაცები, ხოლო 67.2%-ს - ქალბატონები. 2016 წლისთვის მონაწილეთა რაოდენობის უმრავლესობა ისევ ქალბატონები იყვნენ (70%).

აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტო

სსიპ აჭარის ა. რ. დასაქმების სააგენტო ავტონომიური რესპუბლიკის ფარგლებში მოსახლეობას სთავაზობს დასაქმების ხელშეწყობის სხვადასხვა პროგრამებს.

2014 წელს სააგენტომ ავტონომიის ფარგლებში ჩაატარა შრომის ბაზრის კვლევა, ხოლო 2015 წელს განახორციელა შემდეგი პროექტები.

I. „პროფესიული გადამზადება“ ბიუჯეტი-100 000 ლარი

- „სოციალურად დაუცველი მოქალაქეებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროფესიული გადამზადება“ ბიუჯეტი - 52 000 ლარი, პროგრამით ისარგებლა 130 ბენეფიციარმა.
- „35 წლის და ზევით ასაკის მოქალაქეების პროფესიული გადამზადება“ ბიუჯეტი - 40 000 ლარი, პროგრამით ისარგებლა 100 ბენეფიციარმა,
- „ძალოვანი სტრუქტურის ვეტერანთა პროფესიული გადამზადება“ ბიუჯეტი - 8 000 ლარი, პროგრამით ისარგებლა 20 ბენეფიციარმა

II. „დასაქმების ხელშეწყობის მართვა“ - 390 000 ლარი

პროგრამა გათვლილია 250 ბენეფიციარზე.

აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტოს საქმიანობა და მისი ეფექტები 2012-2015 წლების პერიოდისთვის შეაფასა საქართველოს სახელმწიფო აუდიტის სამსახურმა. აღნიშნული აუდიტორულ ანგარიშში²⁶ სააგენტოს საქმიანობასი გამოვლენილია შემდეგი პრობლემები:

²⁶ <https://sao.ge/files/auditi/auditis-angarishebi/2015/ach-dasaqmeba.pdf>

- არ ხდება საინფორმაციო ბაზების ერთმანეთთან კავშირი და სამუშაოს მაძიებლებზე სრული ინფორმაციის მიწოდება. არ ხდება საინფორმაციო ბაზების სრულყოფილი ფორმირება და გამოყენება.
- ბენეფიციარების დასაქმების დაბალი მაჩვენებელი პროფესიული გადამზადების მიუხედავად.
- დასაქმების სააგენტოს ძირითადი, სრული მომსახურების მიღება არ არის შესაძლებელი ინტერნეტით.

თუ შევადარებთ ამ ორი სააგენტოს საქმიანობას, ვნახავთ რომ ბენეფიციართა დასაქმების დაბალი მაჩვენებელი მათი საერთო გამოწვევაა. მართალია სოციალური მომსახურების სააგენტოს სერვისების ნაწილის მიღება შესაძლებელია ინტერნეტით, თუმცა რეგისტრირებულ ბენეფიციართა დაბალი რაოდენობა ცალსახად სერვისების დაბალ ცნობადობას და დაბალ ხელმისაწვდომობაზე მიანიშნებს. აქვე უნდა აღინიშნოს რომ ავტონომიური რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტოს მომსახურებები უფრო მეტად მიმართულია კონკრეტული მოწყვლადი ჯგუფების წარმომადგენლებისკენ. ისიც უნდა აღინიშნოს რომ აჭარის ავტონომიურ რესპუბლიკის ყველა მუნიციპალურ ერთეულში სოციალური მომსახურების სააგენტოს გააჩნია რეგიონალური ოფისი. ეს ორი, მსგავსი ფუნქციებით აღჭურვილი, სააგენტო რეგიონში ეწევა მსგავს საქმიანობას, თუმცა მათ მიერ დაგეგმილი პროგრამები არ არის ერთმანეთთან კოორდინაციაში და შესაბამისად ნეგატიურად აისახება ორივე ორგანიზაციის შედეგებზე.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო

2013 წლიდან საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შემუშავებული აქვს პროფესიული განათლების განვითარების სტრატეგია 2013-2020 წლებისთვის.

დამტკიცებული სტრატეგიის კონკრეტული მიზნებია:

- შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი მოქნილი პროფესიული საგანმანათლებლო ქსელის ჩამოყალიბება,
- კონკურენტუნარიანი კადრების მომზადება საერთაშორისო და ადგილობრივი ბაზრისთვის.
- პროფესიული და პიროვნული განვითარებისათვის სრული და თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა,
- ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის მომზადება დასაქმებისა და თვითდასაქმებისათვის, კარიერის მდგრადი განვითარებისა და თვითრეალიზაციის პერსპექტივით.

დამტკიცებული სტრატეგიის მიხედვით გამოყოფილია შემდეგი პრიორიტეტები:

- პროფესიული განათლების სისტემის მარეგულირებელი გარემოს გაუმჯობესება;
- დაფინანსების ეფექტური მექანიზმების ჩამოყალიბება;
- პროფესიული განათლების მასწავლებლების მომზადება და განვითარება;
- სოციალური პარტნიორების, დამსაქმებლების, პროფესიული კავშირების, სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობის უზრუნველყოფა სისტემის ყველა დონეზე;

- პროფესიული კვალიფიკაციების ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმების გაუმჯობესება;
- კურსდამთავრებულთა დასაქმების მექანიზმების გაუმჯობესება;
- სამეწარმეო უნარ-ჩვევების განვითარება დამსაქმებლებთან და ბიზნესის წარმომადგენლებთან მჭიდრო თანამშრომლობით.

სტრატეგიაში დასახული მიზნების მისაღწევად შემუშავებულია სამოქმედო გეგმა რომელიც მოიცავს მოკლე და საშუალოვადიან ღონისძიებებს.

სამოქმედო გეგმის თანახმად პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებს დაევალებათ შემდეგი ღონისძიებების გატარება შემდეგი შედეგების მისაღწევად:

- სოციალური პარტნიორების და სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობა პროფესიული განათლების სისტემის მართვაში;
- სახელმწიფო და კერძო პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების ერთიანი და მოქნილი ქსელის განვითარება;
- პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების შესაბამისობა საქართველოს მზარდი და ცვალებადი შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან;
- ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე აღიარებული დიპლომებისა და პროფესიული კვალიფიკაციების სისტემის შექმნა;
- კურსდამთავრებულთა მზაობა დასაქმებისათვის მათთვის საინტერესო, ღირებულ და შესაძლებელ მაღალანაზღაურებად პროფესიებში, კარიერის შემდგომი განვითარებისა და თვითრეალიზაციის პერსპექტივით;
- პროფესიული განათლების პოპულარიზაცია საზოგადოების ფართო ფენებში

პროფესიული განათლების სისტემის ბიუჯეტი:

2013 წელი - 15 668 880 ლარი

2014 წელი - 24 708 500 ლარი

2015 წელი - 31 179 600 ლარი

2016 წელი - 31 474 000 ლარი

პროფესიულ სასწავლებლებში სწავლის მსურველთა, სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა სტატისტიკა:

თარიღი	რეგისტრაცია გაიარა	სტუდენტთა რაოდენობა	კურსდამთავრებული	დასაქმდა ²⁷	უმუშევარია
2013	12876	8871	5375	42,1 %	50,6%
2014	15379	9960	6566	45.2%	45,9%
2015	17547	11173	6781	?	??
2016	?	15639	9943	?	?

²⁷ დასაქმებაში იგულისხმება როგორც დაქირავებით მომუშავე ისე თვითდასაქმებული.

2013-2014 წლების სტატისტიკა გვამცნობს რომ დარეგისტრირებულ სტუდენტთა რაოდენობის მხოლოდ 60-65 პროცენტი ხდება კურსდამთავრებული და მათგან მხოლოდ 45-50 პროცენტი რჩება უმუშევარი. უმუშევართა პროცენტული მაჩვენებელი მოცემულ პროგრამაში 2013-2014 წლებისთვის საკმაოდ მაღალია და საჭიროებს გამომწვევი მიზეზების დეტალურ კვლევას. ასევე საინტერესო იქნებოდა 2015-2016 წლების მონაცემები აღნიშნული კუთხით.

საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო

სამინისტრო 2013 წლიდან მოყოლებული ახორციელებს სხვადასხვა პროგრამებს, რომლებიც შეიძლება მივაკუთვნოთ ახალგაზრდობის შრომის ბაზარზე ინტეგრაციის ხელშეწყობ პროგრამებს.

- **მოსწავლე-ახალგაზრდების პროფესიული ორიენტაციის ხელშეწყობის პროგრამა**

პროგრამის ფარგლებში შექმნილია პროფ-საკონსულტაციო ვებგვერდზე www.myprofession.gov.ge, სადაც განთავსებულია პროფ-ორიენტაციისათვის განკუთვნილი ფსიქოლოგიური ადაპტირებული ტესტები, პროფესიების შესახებ შექმნილი ვიდეორგოლები და სხვადასხვა სარეკომენდაციო და საკითხავი მასალა მოსწავლე-ახალგაზრდებისთვის. შექმნილია ვებგვერდის მხარდამჭერი ფეისბუქის გვერდი „აირჩიე პროფესია“ (<https://www.facebook.com/MyprofessionGeorgia->);

2014 წელს პროგრამას ჰყავდა 20 000 ბენეფიციარი, 2015 წელს - 39 000, 2016 წელს - 36 000 და 2017 წლის აგვისტოს ჩათვლით 23 000.

სამწუხროდ არ მოიპოვება მონაცემები განხორციელებული პროგრამების შედეგიანობასა და ეფექტურობაზე.

- **არასრულწლოვან პატიმართა რესოციალიზაციის მიზნით განხორციელებული პროფესიული გადამზადების პროგრამები**

სასწავლო პროგრამები მიმართული იყო სხვადასხვა პროფესიული უნარ-ჩვევების შეძენისკენ. 2014 წელს მასში მონაწილეობა მიიღო 100 ბენეფიციარმა, 2015 წელს - 65 ბენეფიციარი, 2016 წელს - 25 ბენეფიციარი.

2017 წელს სამინისტრომ დამატებით განახორციელა პროგრამა „მეწარმეობის რეგიონული სკოლა“ ახალგაზრდებში სამეწარმეო კომპეტენციების განვითარების მიზნით. პროგრამაში მონაწილე ბენეფიციართა რაოდენობა შეადგენდა 160 პირს.

საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო

2014 წელს საქართველოს მთავრობას დამტკიცებული აქვს საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020“, რომლის მიხედვით განსაზღვრულია სამი ძირითადი პრიორიტეტული მიმართულება:

- კერძო სექტორის კონკურენტუნარიანობის გაზრდა;
- ადამიანური კაპიტალის განვითარება;

- ფინანსებზე ხელმისაწვდომობა.

სტრატეგიაზე დაფუძნებით საქართველოს მთავრობამ დაამტკიცა მცირე და საშუალო მეწარმეობის განვითარების სტრატეგია 2016-2020 წლებისთვის. სტრატეგიის მიხედვით მცირე და საშუალო მეწარმეობის განვითარების პროცესში მთავარ მხარდამჭერ სახელმწიფო ინსტიტუტებად განსაზღვრულია მეწარმეობის განვითარების და საქართველოს ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების განვითარების სააგენტოები.

მეწარმეობის განვითარების სააგენტოს მიერ 2014 წლიდან ხორციელდება მცირე და საშუალო მეწარმეობის განვითარების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამა „აწარმოე საქართველოში“. ნაწილი პროექტებისა ხორციელდება სოფლის მეურნეობის პროექტების მართვისა და სახელმწიფო ქონების ეროვნული სააგენტოების ჩართულობით.

სსიპ მეწარმეობის განვითარების სააგენტო

სააგენტო ახორციელებს შემდეგ პროექტებს:

1. "მიკრო და მცირე მეწარმეობის ხელშეწყობის პროგრამა“
2. სასტუმრო ინდუსტრიის განვითარება: კომპონენტი "უმასპინძლე საქართველოში“
3. კინოინდუსტრიის განვითარება: კომპონენტი "გადაიღე საქართველოში“
4. ინდუსტრიის განვითარების ხელშეწყობა: ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის კომპონენტი

2014-2015 წლებში სააგენტოს მიერ განხორციელდა ჯამში 133 პროექტი, რომლის მოსალოდნელი ჯამური ინვესტიცია შეადგენდა 355 600 000 ლარს, და რომლის განხორციელების შედეგად შეიქმნა 6759 ახალი სამუშაო ადგილი.

2016 წელს სააგენტოს მიერ განხორციელებული საქმიანობის შედეგები:

ფინანსური მხარდაჭერის მიმღებთა რაოდენობა - 3 370 პირი

გაცემული სესხების მოცულობა - 232 მლნ. ლარი

კერძო სექტორის მიერ სააგენტოს ხელშეწყობით განხორციელებული ინვესტიციების რაოდენობა - 385 მლნ. ლარი

შექმნილი ახალი სამუშაო ადგილები - 15 000 მეტი

ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტო

საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს სისტემაში შემავალი სსიპ - საქართველოს ინოვაციების და ტექნოლოგიების სააგენტო (GITA) შეიქმნა 2014 წელს. სააგენტოს მიზანია ინოვაციების და ტექნოლოგიების განვითარების ხელშეწყობა და საქართველოში ინოვაციების ეკოსისტემის შექმნა. სააგენტოს ერთ-ერთი ძირითად ამოცანას წარმოადგენს

ინოვაციებისა და მეწარმეობის მხარდასაჭერი საგანმანათლებლო ღონისძიებების განხორციელება, ინოვაციების და მეწარმეობის ტექნიკური და ფინანსებთან წვდომის მხარდაჭერა.

- **მიკრო გრანტების პროგრამა (2015-2017):** ჯამში გაცემულია 170 გრანტი, ჯამური ბიუჯეტი 528 000 ლარი. საგრანტო პროგრამების მხარდაჭერით შეიქმნა 30 სტარტაპი.
- **სტარტაპ საქართველო (2016):** 149 განაცხადი, 50 შერჩეული გუნდი, 20 დაფინანსებული სტარტაპი. ბიუჯეტი: 1.5 მლნ ლარი. სტარტაპ საქართველოს ფარგლებში შეიქმნა 109 სტარტაპი.

საქართველოს სოფლის მეურნეობის სამინისტრო

- **სასოფლო-სამეურნეო კოოპერატივების განვითარების სააგენტო**

სააგენტოს ერთ-ერთ მთავარ ამოცანას წარმოადგენს სოფლის მეურნეობის აღორძინების ხელშეწყობა, სასოფლო-სამეურნეო კოოპერატივების განვითარების გზით. ასევე სოფლის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების უზრუნველყოფა.

2014 წელს კოოპერატივის სტატუსი მიენიჭა 464 სუბიექტს, რომელიც აერთიანებდა 3450 მეპაიეს. კოოპერატივში მობილიზებული კაპიტალის მოცულობა შეადგენდა 7 666 559,5 ლარს.

2015 წელს ზუგდიდის მუნიციპალიტეტში აშენდა და შესაბამისი ტექნიკა-დანადგარებით აღიჭურვა თხილის საშრობი და სასაწყობე ინფრასტრუქტურა, თხილის გაშრობის წარმადობა იყო დღეში 24 ტონა და სასაწყობე მეურნეობის წარმადობა შეადგენდა 500 ტონამდე. აღნიშნული ინფრასტრუქტურა კოოპერატივს, რომელიც აერთიანებდა 599 მეპაიეს, გადაეცა სიმბოლურ ფასად 1 ლარად 5 წლიანი იჯარით. იჯარის ვადის გასვლის შემდეგ კოოპერატივს უფლება აქვს მოითხოვოს ინფრასტრუქტურის გამოსყიდვა.

2016 წელს 207 სასოფლო-სამეურნეო სტატუსის მქონე კოოპერატივი დაკმაყოფილდა 265 აგროკომპლექსით.

- **სოფლის მეურნეობის პროექტების მართვის სააგენტო.**

სააგენტო ახორციელებს სხვადასხვა მასშტაბის პროექტებს სოფლის მეურნეობის მიმართულებით. მის მთავარ ამოცანას წარმოადგენს სოფლის მეურნეობის განვითარება, რამაც თავის მხრივ ხელი უნდა შეუწყოს ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას.

1. პროგრამა „შელავათიანი აგრო კრედიტი“

2014 წელს გაიცა 18 333 კრედიტი, გაცემული სესხის ოდენობა შეადგენდა 480 416 394 ლარს, რითაც დაფინანსდა 105 საწარმო (აქედან 5 საწარმო განხორციელდა პროგრამის „აწარმოე საქართველოში“ ფარგლებში)

2015 წელს გაცემულია 3986 სესხი 186 731 375 ლარის და 58 607 572 აშშ დოლარის ოდენობით. 2013-2015 წლებში დაფინანსებულია 128 ახალი საწარმო, მათ შორის „აწარმოე საქართველოში“ ფარგლებში 5 ახალი საწარმო.

2016 წელს ჯამში გაცემულია 1891 სესხი, საიდანაც 1056 სესხის ღირებულება შეადგენს 73 663 191 ლარს, ხოლო 835 სესხის ღირებულება - 52 379 899 აშშ დოლარს.

საქართველოს ინფრასტრუქტურისა და რეგიონალური განვითარების სამინისტრო.

ინფრასტრუქტურისა და რეგიონალური განვითარების სამინისტრო ჯერ კიდევ 2014 წლისთვის, ჩართული იყო „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 2 აგვისტოს №199 დადგენილების ფორმირებისა და მასში შემდგომი ცვლილებების შეტანის პროცესში და მასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებში.

სამინისტრო ერთ-ერთ პარტნიორად არის განსაზღვრული საქართველოს მთავრობის შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიის და 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის განხორციელების პროცესებში.

ჩართულობის ერთ-ერთ ფორმად განსაზღვრული იყო რეგიონებში გამოცხადებულ ტენდერებში გამარჯვებული კომპანიების მიერ შექმნილი ახალი სამუშაო ადგილების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების დეპარტამენტისთვის, რისი განხორციელებაც სამართლებრივად შეუძლებელი იყო. საჯარო ინფრასტრუქტურული პროექტის განხორციელებისას, დამსაქმებლად გვევლინება კერძო სამართლის იურდიული პირი, რომლისგანაც სამინისტროს დაწესებულებამ შეისყიდა მომსახურება ან სამუშაო. სამინისტროს არ აქვს უფლებამოსილება დაავალდებულოს ტენდერში გამარჯვებული კომპანიები ობიექტებზე წარმოქმნილი ვაკანსიების შესახებ მიაწოდოს ინფორმაცია სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტოს. აღნიშნული წარმოადგენს კონტრაქტორი კომპანიების შიდა რეგულირების სფეროს და ისინი თავისუფალნი არიან შრომითი ურთიერთობების წარმართვისას.

იმ შემთხვევაში, თუ სამინისტროს დაწესებულება მოსთხოვს მის კონტრაქტორ ორგანიზაციას შექმნილი ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას, აღნიშნული უნდა განისაზღვროს სატენდერო პირობად, რაც გაართულებს და უარყოფითად აისახება სახელმწიფო შესყიდვების პროცესზე.

აგრეთვე, გასათვალისწინებელია, რომ სატენდერო პირობად მსგავსი საკითხების განსაზღვრის შემთხვევაში, სამინისტროს არ აქვს ბერკეტი შეამოწმოს კონტრაქტორების მიერ ვაკანსიების განთავსების საკითხი. შესაბამისად, მსგავსი სატენდერო პირობა იქნება ფორმალობა, რადგან, რეალურად, აღსრულების მექანიზმი არ არსებობს.

დასკვნები და რეკომენდაციები დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის შედეგიანობის გასაუმჯობესებლად საქართველოში

მიუხედავად საქართველოს მთავრობის ძალისხმევისა, მოახდინოს დასაქმების ბაზარზე არსებული პრობლემური ტენდენციების კორექტირება უმუშევრობის მაჩვენებლის დაწვევისა და ახალი სამუშაო

ადგილების შექმნის მიზნით, 2017 წლის მდგომარეობით უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევად რჩება როგორც სახელმწიფოსთვის, ისე მოქალაქეებისთვის.

ჩვენი თვალსაზრისით გატარებული ღონისძიებების მასშტაბების სიმცირე და სუსტი ეფექტურობა განპირობებულია რამდენიმე მნიშვნელოვანი გარემოებით, რომელთა გაანალიზების საფუძველზე ჩვენმა მკვლევართა გუნდმა ჩამოაყალიბა შემდეგი შინაარსის რეკომენდაციები:

1. სახელმწიფომ უნდა შეიმუშავოს დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო სტრატეგია, რომლის განხორციელებაში ჩართული სამინისტროები უნდა მოქმედებდნენ კოორდინირებულად საერთო სტრატეგიის ფარგლებში.
2. სოციალური მომსახურების სააგენტომ უნდა გაზარდოს ძალისხმევა უმუშევართა სარეგისტრაციო პროცესების დახვეწის მიზნით, საქმიანობის განხორციელებაში პრიორიტეტები უნდა დალაგდეს იმგვარად, რომ არ მოხდეს ბაზარზე პროცესების დუბლირება და შესაბამისად რესურსების არაეფექტური ხარჯვა.
3. სახელმწიფო დასაქმების პროგრამა უნდა ითვალისწინებდეს მოსახლეობის მოტივაციას ჩაერთონ სამუშაო ძალაში, სამუშაოს მაძიებელთა დიფერენცირების დროს უნდა მოხდეს ისეთი მოწყვლადი ჯგუფების ჩამოყალიბება როგორცაა ახალგაზრდები, ქლაბატონები და ხარგმლივად უმუშევრად მყოფი პირები. ეს ის ჯგუფებია, რომელთა რიგებში ყველაზე მაღალია უმუშევრობა და რომლებიც აწყდებიან ყველაზე რთულ ბარიერებს სამუშაო ბაზარზე თავის დამკვიდრების დროს. როგორც მსოფლიოპ გამოცდილებამ აჩვენა დასაქმების ხელშემწყობი პროგრამების ეფექტურობა ყველაზე მაღალი აღნიშნულ მოწყვლად ჯგუფებში.
4. სოციალური მომსახურების სააგენტომ უნდა გაზარდოს დასაქმების სახელმწიფო სერვისების ცნობადობა რეგიონებში და მომსახურება ხელმისაწვდომი უნდა გახდეს მათთვისაც, ვისაც ხელმისაწვდომი არ არის თანამედროვე ტექნოლოგიები.
5. პროფესიული გადამზადების პროგრამების დაგეგმვისა და მიწოდების ეტაპებზე აუცილებლად უნდა მოხდეს რეგიონებში არსებული ადგილობრივი შრომის ბაზრის თავისებურებები და სპეციფიკა იმ მიზნით რომ გაუმჯობესდეს პროგრამის შედეგები.
6. ის ფაქტი, რომ საქართველოში არსებობს ჭარბი განათლების სინდრომი, მიუთითებს განათლების სამინისტროს მხრიდან რეფორმების გატარების აუცილებლობაზე. ერთის მხრივ საჭიროა მოსწავლეებმა ჯერ კიდევ სკოლაში შეიძინონ პროფესიის დაგეგმვის ელემენტარული უნარ-ჩვევები, მეორეს მხრივ სახელმწიფომ განათლების ბაზარზე უნდა მოხდინოს დეფიციტური პროფესიების პოპულარიზაცია და წახალისება. განათლების სამინისტრო აცუილებლად უნდა მოქმედებდეს ეკონომიკის სამინისტროსთან კოორდინირებულად. ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიულ გეგმებზე დაყდრნობით, შრომის ბაზრის საჭიროებების აქტური შესწავლის გაანალიზების საფუძველზე უნდა მოხდეს შრომის ბაზრის პროგნოზირება და შესაბამისად უმაღლესი და პროფესიული სასწავლო პროგრამების მორგება.
7. უმუშევრობის დაძლევის აუცილებელ პირობას წარმოადგენს დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნა. ამ მხრივ საქართველოსთვის სასარგებლო იქნებოდა ჩეხეთის რესპუბლიკის წარმატებული გამოცდილება მეწარმეების წახალისების კუთხით. ამისთვის

აუცილებელია საქხელმწიფომ მოსახლეობას შესთავაზოს ისეთი წამახალისებელი პროგრამები, რომლებიც მორგებული იქნება რეგიონალურ საჭიროებებს, განკუთვნილი იქნება, როგორც იურიდიული, ისე ფიზიკური პირებისთვის, როგორც ახალი საქმის წამოწყების მხარდაჭერის, ისე არსებული საწარმოების გაძლიერების მიზნით. მცირე და საშუალო სეგმენტის განვითარებას სჭირდება აქტიური მხარდაჭერა, იმისთვის რომ შეიქმნას მაღალმწარმოებლური სამუშაო ადგილები, რათა დასაქმების ბაზარზე საცალო ვაჭრობის და ტურიზმის სფეროს მომსახურების გარდა გაჩნდეს ახალი სეგმენტები და ასევე გაძლიერეს მრეწველობის სუსტად განვითარებული დარგი. აქედან გამომდინარე მნიშვნელოვანია გაგრძელდეს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების და სოფლის მეურნეობის სამინისტროების მიერ განხორციელებული მეწარმეობის ხელშეწყობის პროგრამები. პროგრამების შინაარსი და მიზნობრიობა სასურველია განახლდეს ყოველწლიურად ბაზარზე არსებული საჭიროებების გათვალისწინებით. ამასთანავე აუცილებელია სამინისტროების მიერ შემუშავდეს პროგრამების ეფექტურობის ინდიკატორები, რის მიხედვითაც შესაძლებელი გახდება შედეგების შეფასება და პროგრამების კორექტირება საუკეთესო შედეგების მიღწევის მიზნით.

8. მაღალმწარმოებლური სამუშაო ადგილების შექმნა საჭიროა როგორც სამეწარმეო სექტორში, სოფლის მეურნეობის დარგშიც, რათა ქვეყანამ შეძლოს ისეთ გამოწვევებთან გამკლავება როგორცაა შემოსავლების უთანაბრობა და სიღარიბე. მაღალმწარმოებლური სექტორის განვითარების ხელშეწყობის კარგი მაგალითია ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს ბაზარზე შექმნილი ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტო. საჭიროა სააგენტომ გააფართოვოს საქმიანობა და მიწოდებული სერვისების სახეები, რათა მოიცვას ბენეფიციართა უფრო ფართო სპექტრი და შესაბამისად გაიზარდოს შედეგიანობა.
9. საჭიროა ჩატარდეს ეკონომიკურად არა აქტიური მოსახლეობის მაღალი მაჩვენებლის სიღრმისეული კვლევა და გამოვლენილი მიზეზების აღმოსაფხვრელად შესაბამისი ღონისძიებების გატარება.
10. სახელმწიფომ უნდა გააძლიეროს დასაქმების ბაზრის ემპირიული კვლევები, სტატისტიკური მონაცემების შეგროვება, დასაქმების კუთხით სახელმწიფო ხარჯების აღრიცხვა და შეფასება (მაგ. მშპ-სთან მიმართებაში) იმისთვის რომ ქვეყანამ და დროულად უპასუხოს დასაქმების ბაზარზე არსებულ გამოწვევებს, რომელიც ცვლადია გამომწვევი გარემო პირობების ცვლილებათა გამო.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. COVERAGE AND CLASSIFICATION OF OECD DATA FOR PUBLIC EXPENDITURE AND PARTICIPANTS IN LABOUR MARKET PROGRAMMES
2. Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2017) What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Programme Evaluations. NBER Working Paper Series.
3. Mckenzie, D. (2017) How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? A Critical Review of Recent Evidence. Policy Research Working Paper 8011, Development Research Group, World Bank.
4. Kalvane, I. (2015) Business Model Choice for Latvian Public Employment Service: What is the Best for Labour Force Competitiveness? Procedia - Social and Behavioral Sciences 213, pp. 99 – 104.
5. Risak, M. & Kovacs, E. (2017) Active and Passive Labour Market Policies in Austria and Hungary: A Comparative Analysis of Recent Changes and Trends. European Labour Law Journal, 8(2), pp. 168–187
6. Georgia, Skills Mismatch and Unemployment Labor Market Challenges, March 2013, Human development Sector Unit , South Caucasus country department, Europe and Central Asia Region, the World Bank.
7. “სტრუქტურული უმუშევრობა და უმუშევრობის სტრუქტურა საქართველოში“, საქართველოს სტრატეგიებისა და საერთაშორისო ურთიერთობების კვლევის ფონდი, 2016 წელი.

დანართები

დანართი # 1: დასაქმების სხვადასხვა პროგრამებზე დახარჯული თანხების წილი მშპ-ში, 2015 წელი

პოლიტიკა	აქტიური						პასიური პოლიტიკა			
	1	2	3	4	5	6	1	2	სულ	
პროგრამა									აქტიური	პასიური
ქვეყანა										
ავსტრალია	0.14	0.01	0.01	0.06	0.01	0.00	0.68	0.00	0.23	0.68
ავსტრია	0.17	0.46	0.04	0.02	0.05	0.01	1.37	0.12	0.74	1.49
ბელგია	0.20	0.16	0.16	0.14	0.06	0.00	1.20	0.51	0.72	1.71
კანადა	0.12	0.07	0.01	0.01	0.01	0.00	0.62	0.00	0.24	0.62
ჩილე	0.03	0.08	0.00	0.00	0.05	0.00	0.36	0.00	0.17	0.36
ჩეხეთი	0.12	0.02	0.13	0.10	0.06	0.00	0.19	0.00	0.43	0.19
დანია	0.39	0.60	0.28	0.78	0.00	0.00	1.08	0.20	2.05	1.28
ფინეთი	0.15	0.48	0.12	0.12	0.13	0.01	1.93	0.00	1.00	1.93
საფრანგეთი	0.25	0.37	0.05	0.09	0.22	0.03	1.97	0.00	1.01	1.98
გერმანია	0.36	0.20	0.02	0.03	0.01	0.01	0.86	0.02	0.63	0.88
საბერძნეთი	..	0.09	0.10	0.00	0.04	0.02	0.45	0.04	..	0.49
უნგრეთი	0.10	0.01	0.04	0.00	0.74	0.00	0.25	0.00	0.90	0.25
ირლანდია	0.09	0.23	0.05	0.01	0.20	0.00	1.24	0.01	0.58	1.25
ისრაელი	0.02	0.06	0.05	0.03	0.00	0.00	0.52	0.00	0.16	0.52
იტალია	0.10	0.17	0.23	0.00	0.00	0.02	1.28	0.01	0.51	1.29
იაპონია	0.07	0.01	0.06	0.00	0.01	0.00	0.17	0.00	0.14	0.17
კორეა	0.04	0.04	0.04	0.02	0.20	0.02	0.32	0.00	0.36	0.32
ლატვია	0.04	0.06	0.03	0.00	0.02	0.00	0.41	0.00	0.14	0.41
ლუქსემბურგი	0.06	0.05	0.39	0.00	0.15	0.00	0.53	0.15	0.66	0.68
მექსიკა	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
ჰოლანდია	0.25	0.07	0.05	0.39	0.02	0.00	1.82	0.00	0.77	1.82
ნორვეგია	0.13	0.10	0.10	0.18	0.00	0.00	0.46	0.00	0.52	0.46
პოლონეთი	0.08	0.01	0.13	0.17	0.02	0.05	0.15	0.13	0.46	0.27
პორტუგალია	0.07	0.27	0.16	0.01	0.04	0.00	0.98	0.02	0.55	1.01
სლოვაკეთი	0.04	0.01	0.08	0.04	0.02	0.01	0.21	0.13	0.20	0.34
სლოვენია	0.08	0.04	0.02	0.00	0.09	0.00	0.53	0.00	0.24	0.53
ესპანეთი	0.14	0.12	0.07	0.07	0.10	0.10	1.90	0.02	0.60	1.92
შვედეთი	0.26	0.15	0.60	0.26	0.00	0.01	0.55	0.00	1.27	0.55
შვეიცარია	0.11	0.18	0.07	0.23	0.00	0.00	0.65	0.00	0.59	0.65
აშშ	0.02	0.03	0.01	0.03	0.00	0.00	0.18	0.00	0.10	0.18

დანართი # 2: დასაქმების სხვადასხვა პროგრამებზე დახარჯული თანხების წილი მშპ-ში, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის წევრების საშუალო მაჩვენებლები, 2004-2015 წ. წ.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
საჯარო დასაქმების მომსახურებები	0.14	0.14	0.13	0.12	0.12	0.14	0.14	0.13	0.13	0.12	0.13	0.13
პროფესიული გადამზადების პროგრამები	0.15	0.15	0.14	0.13	0.12	0.15	0.17	0.15	0.14	0.14	0.14	0.13
დასაქმების წახალისება	0.09	0.08	0.08	0.08	0.07	0.09	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10
შრომის უნარს მოკლებული სამუშაო ძალის მხარდაჭერა და რეაბილიტაცია	0.08	0.08	0.07	0.07	0.08	0.08	0.08	0.08	0.09	0.08	0.09	0.09
ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა	0.05	0.05	0.04	0.04	0.04	0.06	0.07	0.05	0.06	0.06	0.07	0.07
სტარტაპების წახალისება	0.01	0.01	0.02	0.01	0.01	0.02	0.02	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01
უმუშევრობის დაზღვევა	0.80	0.74	0.65	0.56	0.58	0.93	0.90	0.80	0.84	0.86	0.80	0.74
ვადამდელი პენსია	0.10	0.10	0.10	0.09	0.08	0.08	0.07	0.06	0.06	0.05	0.05	0.04

წყარო: OECD.Stat

²⁸ <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP>

დანართი #3: დასაქმების პოლიტიკის ხარჯები ესტონეთსა და ლატვიაში (მშპ-ის %)

