

ადგილობრივი თვითმმართველობის მზადყოფნა „საჯარო
სამსახურის შესახებ“ ახალ კანონში შეფასების სისტემის
შემოღებისთვის_სიტუაციური ანალიზი სიღნაღის მუნიციპალიტეტის
მაგალითზე.

ქეთევან მოლაშვილი

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის
მეცნიერების და ხელოვნების ფაკულტეტზე საჯარო მმართველობის მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მინიჭების მოთხოვნების შესაბამისად*

საჯარო პოლიტიკის ადმინისტრირება

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: კახაბერ ურიადმყოფელი, სამართლის დოქტორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2016

სარჩევი:

ანოტაცია	3
საკითხის აქტუალობა	5
კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ	8
უცხოური ქვეყნების გამოცდილება საჯარო სამსახურის რეფორმასთან დაკავშირებით	9
საჯარო სამსახურის რეფორმა	14
შეფასების სისტემა ახალ კანონში	18
კვლევა.....	20
კვლევის მეთოდოლოგია	20
კვლევის მიზანი და ამოცანები	22
კვლევის შედეგები	23
პირისპირ ინტერვიუ	23
ფოკუს ჯგუფი.....	25
ონლაინ გამოკითხვა.....	28
რაოდენობრივი გამოკითხვა	31
გამოკითხვა-სამსახურის უფროსები	33
გამოკითხვა-რიგითი საჯარო მოხელეები	34
კვლევის ანალიზი	36
დასკვნა და რეკომენდაციები	38
გამოყენებული ლიტერატურა	42

„თუ ომს დიდი მნიშვნელობა აქვს გენერლებისათვის, იმისათვის, რომ ისინი გენერლებად დარჩნენ, მაშინ საჯარო სამსახურის რეფორმას დიდი მნიშვნელობა აქვს საჯარო მოხელეებისათვის, რათა ისინი საჯარო მოხელეებად დარჩნენ.“

ანოტაცია

წინამდებარე ნაშრომის მიზანია იკვლიოს რა ძირითადი ბარიერები არსებობს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ახალი კანონის მიღებასთან დაკავშირებით, რატომ ვერ მოხერხდა პირველი იანვრიდან კანონის ამოქმედება, რამდენად არის მომზადებული ადგილობრივი თვითმმართველობა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ახალი კანონის ასამოქმედებლად და შეძლებს თუ არა იყოს მზად პირველი ივლისისთვის.

ნაშრომის ძირითადი ამოცანაა იკვლიოს არის თუ არა მზად ადგილობრივი თვითმმართველობა, კერძოდ, სიღნაღის მუნიციპალიტეტის თანამშრომლები ახალი კანონის ამოქმედებისთვის.

წინამდებარე ნაშრომში განხილულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ახალ კანონში მომხდარი მნიშვნელოვანი ცვლილებები, გამომდინარე იქიდან, რომ კანონი ბევრ ცვლილებას ითვალისწინებს, სამაგისტრო ნაშრომი ძირითადად ეხება მოხელეს შეფასების სისტემის დანერგვას, შეფასების მიხედვით მოხელეების რანგირებასა და სხვადასხვა კლასის მიკუთვნებას.

თავდაპირველად ნაშრომში გაეცნობით თუ რა არის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონი, რის შემდეგაც გაიგებთ კონკრეტულად რა ცვლილებებს ითვალისწინებს 2017 წლის ივლისისთვის ასამოქმედებლად გადადებული კანონი.

მას შემდეგ, რაც გაეცნობით ძირითად და მნიშვნელოვან ცვლილებებს, შეგეძლებათ გაეცნოთ დღევანდელ მდგომარეობას როგორც მთლიანად საქართველოში, აგრეთვე კონკრეტულად, სიღნაღის მუნიციპალიტეტში.

ნაშრომი გთავაზობთ სიღნაღის მუნიციპალიტეტის მაგალითზე ნათლად დაინახოთ რამდენად შესაძლებელია დღესდღეობით აღნიშნული რეფორმის განხორციელება, რამდენადაა მზად ადგილობრივი თვითმმართველობა იმისთვის, რომ მოხელეთა შეფასების სისტემა წარმატებით დაინერგოს და განხორციელდეს მუნიციპალიტეტში.

იმისთვის, რომ კვლევა ღირებული და მნიშვნელოვანი გამოსულიყო, ნაშრომი ეფუძვნება როგორც პირისპირ ინტერვიუებს, ასევე ონლაინ თუ რაოდენობრივ გამოკითხვასა და ფოკუს-ჯგუფს.

პირისპირ ინტერვიუ ჩატარდა როგორც აღნიშნულ რეფორმაში ჩართულ პირებთან, ასევე მუნიციპალიტეტში.

გამოკითხვაში მონაწილეობას იღებდნენ როგორც მაღალი თანამდებობის პირები, ასევე რიგითი სპეციალისტები მუნიციპალიტეტის გამეობა-საკრებულოდან და სოფლის ადმინისტრაციული ერთეულებიდან.

საბოლოოდ, უცხოურ გამოცდილებაზე დაკვირვებით, დღევანდელი სიტუაციის გაანალიზებით, სიღნაღის მუნიციპალიტეტის მაგალითზე გაკეთებული კვლევიტა და არგუმენტებზე დაყრდნობით, ავტორი გთავაზობთ დასკვნებს, არიან თუ არა მზად ადგილობრივ თვითმმართველობაში მომუშავე ადამიანები იმისთვის, რომ 2017 წლის ივლისს დაიწყოს ახალი კანონის ამოქმედება, არის თუ არა შესაძლებელი წარმატებით დაინერგოს და განხორციელდეს შეფასების სისტემა ადგილობრივ თვითმმართველობებში და თუ არა, რა უნდა გაითვალისწინოს წინასწარ ადგილობრივმა თუ ცენტრალურმა ხელისუფლებამ იმისთვის, რომ აღნიშნული პუნქტი წარმატებით ამოქმედდეს.