

# საქართველოს მთავრობის

## დადგენილება №199

2013 წლის 2 აგვისტო

ქ. თბილისი

### საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ

#### მუხლი 1

შრომისა და დასაქმების სფეროში საქართველოს მიერ რატიფიცირებული საერთაშორისო კონვენციების მოთხოვნათა შესრულების, ქვეყნის შრომის ბაზრის ეფექტური ფუნქციონირების, სამუშაო ძალის დასაქმების ხელშეწყობისა და მოსახლეობის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით „საქართველოს მთავრობის სტრუქტურის, უფლებამოსილებისა და საქმიანობის წესის“ შესახებ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „ნ“ და „ს“ ქვეპუნქტებისა და მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე:

ა) დამტკიცდეს თანდართული „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია“ (დანართი 1) და „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმა“ (დანართი 1.1);

ბ) დაევალოს დანართი 1.1-ით განსაზღვრულ საქართველოს სამინისტროებსა და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებს „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმით“ განსაზღვრული შესაბამისი ღონისძიებების ხელშეწყობა და/ან მითითებულ ვადებში განხორციელება;

გ) ეთხოვოს „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმით“ (დანართი 1.1) განსაზღვრულ ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებს, აგრეთვე საქართველოს პროფესიული კავშირებისა და დამსაქმებლების საერთო-ეროვნულ წარმომადგენლობით გაერთიანებებს (ასოციაციებს) ხელი შეუწყონ, ითანამშრომლონ ან/და მონაწილეობა მიიღონ „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმით“ განსაზღვრული შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელებაში;

დ) ეთხოვოს საქართველოში შრომისა და დასაქმების სფეროში მოღვაწე ადგილობრივ და საერთაშორისო, მათ შორის, დონორ ორგანიზაციებს, მხარდაჭერა აღმოუჩინონ „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიით“ (დანართი 1) განსაზღვრული მიზნების მიღწევასა და „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმით“ (დანართი 1.1) განსაზღვრული ღონისძიებების განხორციელებას;

ე) დაევალოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ამ დადგენილების პირველი მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ ადმინისტრაციულ ორგანოებთან, საქართველოს პროფესიული კავშირებისა და დამსაქმებლების საერთო-ეროვნულ წარმომადგენლობით გაერთიანებებთან (ასოციაციებთან), ასევე, ადგილობრივ და საერთაშორისო, მათ შორის, დონორ ორგანიზაციებთან შესაბამისი თანამშრომლობის განვითარება;

ვ) დაევალოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმით“ (დანართი 1.1) განსაზღვრული ღონისძიებების განხორციელების კოორდინაცია, მონიტორინგი და მათი შესრულების მდგომარეობის შესახებ ანგარიშების საქართველოს მთავრობისადმი წარდგენა.

#### მუხლი 2

დადგენილება ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

პრემიერ-მინისტრი

ბიძინა ივანიშვილი



## საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია

### შესავალი

საქართველოში უმუშევრობა ყველაზე მწვავე სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემა და აქტუალური გამოწვევაა. იგი გვევლინება ქვეყანაში სიღარიბის განმაპირობებელ მთავარ ფაქტორად. უმუშევრობა მაღალია როგორც ქალაქად, ისე სოფლად. უმუშევარ მოსახლეობას შორის დომინანტია ახალგაზრდობა, რაც კიდევ უფრო ზრდის სოციალურ რისკებს და საფრთხეს უქმნის ქვეყნის მომავალს.

ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დაჩქარებისა და არსებული სოციალური პრობლემების გადაჭრისათვის უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობას, როგორც ბიზნეს-გარემოს სრულყოფის, ისე შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის საჭირო ღონისძიებების გატარების გზით. ეს უკანასკნელი სახელმწიფოს ერთ-ერთი ძირითადი ფუნქცია და მოვალეობაა.

შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების სახელმწიფო მხარდაჭერის აუცილებლობა განპირობებულია შემდეგი ობიექტური გარემოებებით:

Ø შრომის ბაზარი არ არის თვითრეგულირებადი სისტემა და მას არ შესწევს უნარი, ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების მოთხოვნებიდან გამომდინარე, უზრუნველყოს შრომითი პოტენციალის რაციონალური გამოყენება და განვითარება, მოსალოდნელ სტრუქტურულ ცვლილებებთან ადამიანური რესურსების დროულად მორგება, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ოპტიმალური თანაფარდობის დაცვა, ეკონომიკური დაცემის პერიოდში დასაქმების სტაბილიზაცია, უმუშევრობის ზრდის შეჩერება და ა.შ.;

Ø სტიქიურად განვითარებადი შრომის ბაზარი ვერ უზრუნველყოფს დასაქმების სფეროში სოციალური სამართლიანობის პრინციპების დაცვას, სამუშაოს მაძიებელთათვის დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების შექმნას, განსაკუთრებით საზოგადოების იმ ჯგუფებისათვის, რომლებიც შრომის ბაზარზე დაბალ კონკურენტუნარიანები არიან და სახელმწიფოს მხრიდან განსაკუთრებულ მხარდაჭერას საჭიროებენ;

Ø შრომის ბაზარი თავისთავად ვერ არეგულირებს უმუშევრობის დონის შენარჩუნებას სოციალურად დასაშვებ დონემდე, არ გააჩნია მოქალაქეთა შრომის უფლებების თანაბარი რეალიზაციის მექანიზმი და ვერ უზრუნველყოფს უმუშევართა სოციალურ დაცვას.

აღნიშნულ ამოცანათა გადაჭრა შესაძლებელია მხოლოდ შრომისა და დასაქმების სფეროში მიზანმიმართული სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებითა და გატარებით. ამ პოლიტიკის საბოლოო მიზანია შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების, ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების ხელშეწყობა.

კვლევები ადასტურებს, რომ საქართველოში საბაზრო ეკონომიკის ადეკვატური შრომის ბაზარი ჯერ კიდევ ფორმირების სტადიაშია და ამ პროცესში ბევრი პრობლემა და გამოწვევა არსებობს. ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დაჩქარება, ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა და სიღარიბის დაძლევა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული დასაქმების სფეროში აქტიური სახელმწიფო პოლიტიკის გატარებაზე, რაც გულისხმობს შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარების, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების დაბალანსების, უმუშევართა პროფესიული სწავლებისა და დაბალკონკურენტუნარიანი სამუშაო ძალის დასაქმების ხელშეწყობის მხარდაჭერას. შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარება ბიზნესის ეფექტიანობის გაზრდის ერთ-ერთი ძირითადი ფაქტორია, რამდენადაც იგი ხელს უწყობს სამუშაო ძალაზე დამსაქმებელთა მოთხოვნების ოპერატიულად და ხარისხიანად დაკმაყოფილებას. კვლევები<sup>[1]</sup> ადასტურებს, რომ საქართველოში, მასობრივი უმუშევრობის პირობებშიც, დამსაქმებელთა 1/3-ზე მეტს (ზოგიერთ რეგიონსა და სფეროში 70-80%-ს) პრობლემები აქვთ მათთვის საჭირო კადრების მოზიდვისას და ამის ერთ-ერთი მიზეზი შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობაა.

საქართველოში „ვარდების რევოლუციის“ შემდგომ პერიოდში მოსულმა ხელისუფლებამ



ფაქტობრივად უარი თქვა დასაქმების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის გატარებაზე: გააუქმა ამ სფეროში არსებული საკანონმდებლო ბაზა, უმუშევართა დასაქმებისა და სოციალური დაცვის სახელმწიფო პროგრამა, შესაბამისი სახელმწიფო ინსტიტუტები. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ფუნქციებიდან თანდათან გაქრა შრომისა და დასაქმების სფეროსთან დაკავშირებული უფლებამოსილებანი. 2007 წელს და მომდევნო წლებში განხორციელებულ „სამუშაო ადგილებზე პროფესიული მომზადების მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამისა“ და „სტუდენტური დასაქმების პროგრამებს“, რეალურად არაფერი ჰქონდათ საერთო დასაქმების ხელშეწყობასთან და ფაქტობრივად წინასაარჩევნო კამპანიის ერთ-ერთ ელემენტს წარმოადგენდა; 2006 წლის 25 მაისს მიღებული „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ადგილობრივი და საერთაშორისო ექსპერტების მიერ შეფასებული იყო, როგორც კანონი, რომელიც უმეტესად ორიენტირებული იყო დამსაქმებლის ინტერესების დაცვაზე, ხოლო დაქირავებით დასაქმებულის შრომითი უფლებები და გარანტიები ნაკლებად იყო დაცული და ა.შ. 2012 წლის ივლისში „საქართველოს დასაქმების სახელმწიფო მინისტრის აპარატის“ შექმნა მოსახლეობის დასაქმებაზე ხელისუფლების ზრუნვის ილუზია იყო, ვინაიდან აღნიშნულ სტრუქტურას, მასზე დაკისრებული ამოცანების შესასრულებლად, არც ორგანიზაციული სისტემა და არც სათანადო ადამიანური რესურსები არ გააჩნდა. ქვეყანაში არ არსებობდა სტრუქტურა, რომელიც იმუშავებდა შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარებაზე, სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების ხელშეწყობაზე, შრომის სფეროში რეალური სოციალური დიალოგისა და პარტნიორობის განვითარებაზე, რაც, თავის მხრივ, შრომითი დაცვისა და კონფლიქტების რისკს შეამცირებდა.

უფულებელყოფილი იყო საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 88-ე („დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ“), 122-ე („დასაქმების პოლიტიკის შესახებ“), 81-ე („დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ“), 142-ე („ადამიანური რესურსების განვითარების სფეროში პროფესიული ორიენტაციისა და პროფესიული მომზადების შესახებ“) და სხვა კონვენციების, ასევე „ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებული)“ მოთხოვნები, რაც არაერთხელ გამხდარა ევროკავშირის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) და სხვა პარტნიორი ორგანიზაციების აშკარა უკმაყოფილების მიზეზი. აღნიშნული საკითხები ევრო-ატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაციის თვალსაზრისითაც უაღრესად აქტუალურია, განსაკუთრებით თანამედროვე ეტაპზე, როცა საქართველო ევროკავშირთან აწარმოებს მოლაპარაკებას ასოცირების შეთანხმების შესახებ, რომლის ერთ-ერთი თავი სოციალურ პოლიტიკასა და შრომითი უფლებების საკითხებს ეძღვნება.

2012 წლის პირველი ოქტომბრის არჩევნების შედეგად ხელისუფლებაში მოსული უმრავლესობა, აცნობიერებს რა ქვეყნის განვითარების დაჩქარებისათვის დასაქმების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის მნიშვნელობასა და საჭიროებას, მიზანშეწონილად მიიჩნევს შრომის ბაზრის ეფექტიანად ფუნქციონირების მხარდასაჭერად აქტიური ნაბიჯების გადაგმას. ამ მიზანს ემსახურება წინამდებარე სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა. ამასთან, არსებული რეალობისა და რესურსების გათვალისწინებით, სტრატეგიაში აისახა პირველი რიგის გადასაჭრელი ამოცანები, რათა შეიქმნას მყარი საფუძველი შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის და სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების ხელშეწყობისათვის. წინამდებარე სტრატეგიის რეალიზაციაში საწყის ეტაპზე არსებითად მნიშვნელოვანია საქართველოში მოღვაწე საერთაშორისო და დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერა, რისი წინაპირობებიც რეალურად არსებობს. მომდევნო ეტაპებზე კი სახელმწიფო შეძლებს დამოუკიდებლად უზრუნველყოს შრომის ბაზრის ინსტიტუტების ეფექტიანი ფუნქციონირება და კიდევ უფრო განავითაროს სახელმწიფო პოლიტიკა დასაქმების სფეროში.

## სიტუაციური ანალიზი

შრომის ბაზარი საბაზრო ეკონომიკის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტია. მისი ძირითადი ფუნქციაა წარმოებისა და მომსახურების სფეროების შესაბამისი ადამიანური რესურსებით დროული და ოპტიმალური უზრუნველყოფა. შრომის ბაზრის გამართულ ფუნქციონირებაზე მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული როგორც ქვეყნის შრომითი და ეკონომიკური პოტენციალის გამოყენების ხარისხი, ისე მოსახლეობის ცხოვრების დონე და სოციალური კმაყოფილება.

შრომის ბაზრის ფუნქციონირება მრავალ ფაქტორზეა დამოკიდებული. ეს ფაქტორები განსხვავებული ხასიათისაა (დემოგრაფიული, ეკონომიკური, სოციალური, საკანონმდებლო, ორგანიზაციული, ინსტიტუციონალური) და შრომის ბაზარზე მათი გადაკვეთით გარკვეულწილად ფოკუსირდება ქვეყანაში არსებული ვითარება.



თანამედროვე ეტაპზე საქართველოს შრომის ბაზრისათვის დამახასიათებელი თავისებურებებია:

- **დასაქმების შეზღუდული შესაძლებლობები (სამუშაო ადგილების მცირე რაოდენობა), რაც საქართველოს ეკონომიკის განვითარების დაბალი დონით არის განპირობებული.**

1990-იანი წლების ეკონომიკური კოლაფსის შედეგად საქართველოში მკვეთრად შემცირდა სამუშაო ადგილების რაოდენობა და უმუშევრობამ მასობრივი ხასიათი მიიღო. „ვარდების რევოლუციის“ შემდგომ პერიოდში ეკონომიკური განვითარების ძირითადი მაჩვენებლების მკვეთრი ზრდის მიუხედავად, ოფიციალური მონაცემებითაც, უმუშევრობა ქვეყანაში პერმანენტულად იზრდებოდა. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, უმუშევრობის დონე ქვეყანაში 15-16%-ია, ექსპერტული გათვლებით კი ეს მაჩვენებელი სულ მცირე 35-40%-ს, ხოლო არასრული და არაეფექტიანი დასაქმების გათვალისწინებით – 45-50%-ს შეადგენს. უმუშევრობა ძირითადად ციკლური ხასიათისაა, თუმცა, მაღალია ასევე ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობის დონეც.

- **მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებული მკვეთრი დისბალანსი.**

კვლევები ადასტურებს, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და სამუშაო ძალის მიწოდებას შორის არა მარტო რაოდენობრივი, არამედ სერიოზული სტრუქტურული (პროფესიების მიხედვით) და ხარისხობრივი (კვალიფიკაციის მიხედვით) დისბალანსია. მოთხოვნა-მიწოდებას შორის დისბალანსი გვევლინება როგორც უმუშევრობის განმაპირობებელ, ისე ბიზნესის განვითარების ერთ-ერთ ძირითად ხელშემშლელ ფაქტორად.

- **მოქმედების შეზღუდული არეალი.**

საქართველოში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობიდან მხოლოდ 38%-ია დაქირავებით მომუშავე, დანარჩენი კი თვითდასაქმებულია. ამასთან, დაქირავებით მომუშავეთა 40%-ზე მეტი სახელმწიფო (ძირითადად საჯარო) სექტორშია დასაქმებული, რაც ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ საქართველოში შრომის ბაზრის მოქმედების არეალი მკვეთრად შეზღუდულია (როგორც ცნობილია, საბაზრო მექანიზმები ვრცელდება შრომითი ურთიერთობების იმ სეგმენტზე, სადაც დაქირავებული შრომა გამოიყენება).

- **ნაკლები ელასტიურობა.**

შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირება წარმოუდგენელია მისი ელასტიურობისა და ცვლილებებზე სწრაფი რეაგირების გარეშე. შრომის ბაზრის ელასტიურობის უზრუნველსაყოფად უნდა არსებობდეს დეტალური და სანდო ინფორმაცია ეკონომიკასა და დასაქმების სფეროში მიმდინარე და მოსალოდნელი ცვლილებების შესახებ. დღეისათვის საქართველოში მსგავსი ინფორმაციის დეფიციტია. ჩამოუყალიბებელია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შესწავლის ეფექტიანი სისტემა. მსგავსი კვლევები ტარდება მხოლოდ საერთაშორისო და დონორი ორგანიზაციების მიერ პერიოდულად და შეზღუდული მასშტაბით, რაც არასაკმარისია. შესაბამისად, დაბალია კადრების მომზადების სისტემის შრომის ბაზარზე ორიენტაციის ხარისხი, განუვითარებელია ზრდასრულთა განათლების სისტემაც. ყოველივე ეს განაპირობებს იმ ფაქტს, რომ საქართველოში შრომის ბაზარი არ არის ელასტიური და ვერ პასუხობს არსებულ გამოწვევებს.

- **სამუშაო ძალის დაბალი მობილურობა.**

შრომის ბაზრის არაელასტიურობა მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავს სამუშაო ძალის დაბალ პროფესიულ მობილურობას. დაბალ მობილურობას განაპირობებს ასევე შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობა, როცა ადამიანებს არა აქვთ შესაძლებლობა, ან/და არ იციან, თუ ვის და სად მიმართონ საჭირო ინფორმაციის მისაღებად, როგორ ეძებონ სამუშაო, როგორ განვიითარონ პროფესიული და თვითპრეზენტაციის უნარები, როგორ შეადგინონ შესაბამისი დოკუმენტები და ა.შ. შედეგად, საქართველოში ძალიან მაღალია ე. წ. „იმედგაცრუებული“



უმუშევრების წილი, ანუ იმ ადამიანთა კატეგორია, რომლებსაც სურთ მუშაობა, მაგრამ აქტიურად აღარ ეძებენ სამუშაოს, ვინაიდან დაკარგეს მისი პოვნის იმედი.

- **სამუშაო ძალის დაბალი ფასი, შრომის მძიმე პირობები.**

საქართველოსათვის უაღრესად აქტუალურია ე.წ. „ღარიბი დასაქმებულების“ პრობლემა. მისი არსი იმაში მდგომარეობს, რომ დასაქმებიდან მიღებული შემოსავლები, მომუშავეთა გარკვეული კატეგორიისათვის, საარსებო მინიმუმზე ნაკლებია. მართალია, უკანასკნელ წლებში დასაქმებულთა საშუალო ხელფასი მნიშვნელოვნად გაიზარდა, მაგრამ ხელფასის გაუმართლებლად მაღალი დიფერენციაციის პირობებში (როგორც კერძო, ისე სახელმწიფო სექტორში), დასაქმებულთა მნიშვნელოვანი ნაწილის ხელფასი არსებობისათვისაც არასაკმარისია. საგულისხმოა ისიც, რომ შინამეურნეობის შემოსავლებში დაქირავებით დასაქმებიდან მიღებული შემოსავლების წილი 1/3-ზე ნაკლებია.

სამუშაო ძალის დაბალ ფასს ემატება დაქირავებით დასაქმებულთა მძიმე შრომის პირობები. 8 საათზე მეტი ხანგრძლივობით, შრომის მძიმე და მავნე პირობებში მუშაობა, შვებულების არქონა, აუნაზღაურებელი ხანგრძლივი სააპრობაციო პერიოდი, ხელფასის დაგვიანება, სამუშაოდან დაუსაბუთებლად განთავისუფლება, ასაკით, პროფკავშირის წევრობის გამო ან პოლიტიკური ნიშნით დისკრიმინაცია, – საქართველოს შრომის ბაზარზე მასობრივ მოვლენებად იქცა. ამას ხელი შეუწყო საქართველოს შრომითი კანონმდებლობის ე.წ. „ლიბერალიზაციამ“. საქართველოს შრომით კანონმდებლობაში 2006 წელს და შემდგომ პერიოდში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად არსებითად გაუარესდა მოქალაქეთა შრომითი და სოციალური უფლებების რეალიზაციის პირობები და ქვეყანამ ამ სფეროში უკან დაიხია. საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი ნორმები შეუსაბამოა საქართველოს პარლამენტის მიერ რატიფიცირებული „ევროპის სოციალურ ქარტიის (შესწორებული)“ და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციების მოთხოვნებთან. ეს უარყოფითად აისახება არა მარტო მომუშავეთა შრომით უფლებებზე, არამედ მოქმედებს საქართველოს საერთაშორისო ავტორიტეტზე და ხელს უშლის საერთაშორისო თანამეგობრობასთან და ევროკავშირთან ინტეგრაციას. 2013 წლის ივლისში საქართველოს ახალი ხელისუფლების ინიციატივით საქართველოს ორგანულ კანონში - საქართველოს შრომის კოდექსი - შეტანილი ცვლილებები არსებითად აუმჯობესებს შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელ მთელ რიგ ნორმებს, თუმცა კვლავ აქტუალურ საკითხად რჩება შრომის კოდექსის ახალი რედაქციის შემუშავების საჭიროება, სადაც დეტალურად გაიწერება შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებული პროცედურები საერთაშორისო სტანდარტების, ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმებითა და ვაჭრობის უპირატესი სისტემით (GSP+) სარგებლობის უფლებისათვის ევროკავშირის მხრიდან წამოყენებული მოთხოვნების გათვალისწინებით. შრომითი უფლებების დაცვისა და შრომითი დავების რეგულირების თვალსაზრისით წინგადადგმული ნაბიჯია სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის შექმნა საქართველოს პრემიერ-მინისტრის თავმჯდომარეობით, რომლის დანიშნულებაცაა დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა, შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებთან დაკავშირებულ საკითხებზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება.

- **ხანგრძლივ უმუშევართა მაღალი წილი.**

ეკონომიკის ხანგრძლივი სტაგნაციის, სახელმწიფოს მხრიდან დასაქმების სტიმულირების არარსებობის, შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობის შედეგად საქართველოში უმუშევრობამ ე.წ. „ხანგრძლივი უმუშევრობის“ ფორმა შეიძინა: უმუშევართა საერთო რაოდენობის (ე.წ. „იმედგაცრუებულ“ უმუშევართა ჩათვლით) თითქმის 2/3 ხანგრძლივად (1 წელზე მეტი პერიოდით) უმუშევარია. ხანგრძლივად უმუშევრების შრომის ბაზარზე დაბრუნება და მათი კონკურენტუნარიანობის გაზრდა დამატებით ძალისხმევასა და ფინანსებს საჭიროებს სახელმწიფოსა და დამსაქმებლების მხრიდან. ასეთ ვითარებაში ყოვლად მიუღებელია უმუშევართა გადამზადების მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამების გაუქმება, მით უფრო, რომ კერძო სექტორის ეკონომიკური შესაძლებლობები ამ სფეროში შეზღუდულია: სტატისტიკური კვლევების მიხედვით, დამსაქმებელთა წლიური დანახარჯები მომუშავეთა პროფესიულ სწავლებაზე, ერთ მუშაკზე გაანგარიშებით, წელიწადში საშუალოდ 4-5 ლარია.



- **უმუშევრებში უმაღლესი განათლების მქონე პირებისა და ახალგაზრდების მაღალი წილი.**

სტატისტიკური მონაცემებით, საქართველოში უმუშევართა თითქმის 1/3-ს უმაღლესი განათლება აქვს. ეს განპირობებულია როგორც მოსახლეობის მაღალი საგანმანათლებლო ცენზით (უმაღლესი განათლების მქონე პირთა დიდი წილი მოსახლეობაში) და შრომის პირობებისადმი მათი გაზრდილი მოთხოვნებითა და მოლოდინებით, ისე სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული სტრუქტურული და ხარისხობრივი დისბალანსით, რიგი სპეციალობების უმაღლესი განათლების მქონე კადრების ჭარბწარმოებით, სპეციალობით დასაქმების შესაძლებლობების შეზღუდვით. აღნიშნული მიზეზები ახალგაზრდებს შორის მაღალი უმუშევრობის განმაპირობებელ გარემოებებადაც გვევლინება.

- **„მეორადი შრომის ბაზრის“ დომინირება „პირველად ბაზარზე“.**

უმუშევრებს შორის უმაღლესი განათლების მქონე პირებისა და ახალგაზრდების მაღალ წილს განაპირობებს ის ფაქტიც, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე დომინირებს ე.წ. „მეორადი შრომის ბაზარი“, მისთვის დამახასიათებელი ნიშნებით (დაბალკვალიფიციური და არაკვალიფიციური სამუშაო ადგილები, შრომის მძიმე პირობები, სოციალური დაცვისა და გარანტიების დაბალი დონე, დაბალი ანაზღაურება და ა.შ.). „პირველადი შრომის ბაზრის“ (მაღალკვალიფიციური კადრები, შრომის კარგი პირობები, მაღალი ხელფასი, სოციალური გარანტიებისა და დაცულობის მაღალი ხარისხი) არეალი კი ბევრად მცირეა და ძირითადად სახელმწიფო მართვისა და საფინანსო სექტორებით არის შემოფარგლული.

- **არაფორმალური დასაქმების დიდი წილი.**

საქართველოს, ისევე, როგორც სხვა დაბალგანვითარებული ქვეყნების, შრომის ბაზრის ერთ-ერთი თავისებურებაა არაფორმალური დასაქმების (თვითდასაქმებულებისა და ე.წ. „ჩრდილოვანი“ დასაქმების) მაღალი წილი დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში. თვითდასაქმებულთა აბსოლუტური უმრავლესობა ეწევა არაფორმალურ, დაურეგისტრირებელ საქმიანობას. არაფორმალური დასაქმების დიდი მასშტაბები საქართველოში განპირობებულია იმ რთული სოციალურ-ეკონომიკური პროცესებით, რომლებიც განვითარდა ქვეყანაში გასული საუკუნის 90-იან წლებში. არაფორმალური დასაქმების ზრდა რეალურად არის მოსახლეობის რეაქცია დასაქმების პირობების გაუარესებაზე, უმუშევრობის ზრდაზე, ცხოვრების დონის დაცემაზე და ა.შ. არაფორმალური დასაქმება კი უმეტესწილად არასრული და არაეფექტიანია, სოციალური დაცვის გარანტიების გარეშე. ოფიციალური სტატისტიკით, საქართველოში დასაქმებულთა თითქმის 2/3 თვითდასაქმებულია.

- **განუვითარებელი ინფრასტრუქტურა.**

საქართველოში შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურა განუვითარებელია. ასეთი შეფასების საფუძველს იძლევა შემდეგი გარემოებები: 2006 წლიდან საქართველოში არ არსებობს დასაქმების სახელმწიფო რეგულირების საკანონმდებლო ბაზა (გაუქმდა კანონი „დასაქმების შესახებ“, 2006 წელს მიღებული საქართველოს შრომის კოდექსი კი მომუშავეს დამსაქმებელთან მიმართებაში აბსოლუტურად დაუცველს ხდის); არ ხორციელდება უმუშევართა სოციალური დაცვისა და დასაქმების ხელშეწყობის მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამები; არ არსებობს დასაქმების სახელმწიფო სამსახური<sup>[2]</sup>; არასაკმარისად არის განვითარებული პროფესიული სწავლებისა და ზრდასრულთა პროფესიული მომზადება/გადამზადების როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო სისტემა; განუვითარებელია პროფესიული ორიენტაციის, კონსულტაციისა და კარიერის დაგეგმვის სისტემა; არ არსებობს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა და სხვა სოციალური რისკების მქონე ჯგუფების დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმი და ა.შ. კვლევები ადასტურებს, რომ შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობა, განსაკუთრებით რეგიონებში, მნიშვნელოვნად აფერხებს ბიზნეს-აქტიურობას, სამუშაოს მოძიებასა და დასაქმებას. „ევროპის სოციალური ქარტიის (შესწორებული)“ პირველივე მუხლი ითვალისწინებს დასაქმების უფასო სამსახურების შექმნა-შენარჩუნების ვალდებულებას (პუნქტი 3). მართალია, ეს პუნქტი საქართველოს პარლამენტის მიერ არ არის რატიფიცირებული, მაგრამ იგი უმნიშვნელოვანესი წინაპირობაა შრომის უფლების რეალიზაციისათვის. დასაქმების უფასო სახელმწიფო სამსახურის ორგანიზებას ითვალისწინებს ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 88-ე კონვენცია „დასაქმების სამსახურის ორგანიზების შესახებ“, რომელიც



საქართველოს პარლამენტის 2002 წლის 7 ივნისის 1488-III დადგენილებით არის რატიფიცირებული. საქართველოში ფუნქციონირებადი დასაქმების კერძო სააგენტოები და დასაქმების სპეციალური ვებპორტალები (www.jobs.ge, www.hr.ge, www.hr.gov.ge და სხვ.), მართალია, გარკვეულ პოზიტიურ როლს ასრულებენ სამუშაოს მოძიების სფეროში, მაგრამ მხოლოდ ნაწილობრივ თუ აკმაყოფილებენ ეფექტიანი საშუაშაგლო მომსახურების იმ მოთხოვნებს, რაც საქართველოს შრომის ბაზარზე და ვერ აბათილებენ დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის შექმნის საჭიროებას (ქვეყნის მასშტაბით სამუშაოს მაძიებელთა ერთიანი მონაცემთა ბაზის, შრომის ბაზრის სისტემატური შესწავლისა და პროგნოზირების, სამუშაოს მაძიებელთა კვალიფიციური პროფორიენტაციისა და კონსულტაციის, ვაკანსიის შესაფერისი კადრების ოპერატიულად მოძიებისა და დამსაქმებლისათვის შეთავაზების, უფასო საშუაშაგლო მომსახურების, უმუშევართა პროფესიული სწავლების ორგანიზების, დასაქმების ხელშეწყობის მიზნობრივი პროგრამების განხორციელების და სხვ. თვალსაზრისით).

ყოველივე ზემოაღნიშნული უარყოფით გავლენას ახდენს საქართველოს შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაზე და აისახება უმუშევრობის განმაპირობებელ ძირითად მიზეზებში. ეს მიზეზებია:

- ✓ შეზღუდული მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე;
- ✓ სპეციალობით სამუშაოს შოვნის სირთულე;
- ✓ შრომის დისკრიმინაციული პირობები;
- ✓ შრომის დაბალი ანაზღაურება;
- ✓ პროფესიული მომზადების დაბალი ხარისხი;
- ✓ სამუშაო ძალის დაბალი პროფესიული მობილურობა;
- ✓ სამუშაოს მოძიებისა და თვითპრეზენტაციის უნარ-ჩვევების ნაკლებობა;
- ✓ სამუშაოს მაძიებელთა პასიურობა (ე.წ. „იმედგაცრუებულები“);
- ✓ დასაქმების სფეროში საშუაშაგლო სერვისისგანუვითარებლობა/ხელმიუწვდომლობა.

უმუშევრობის განმაპირობებელი აღნიშნული მიზეზებიდან ნაწილი ობიექტური, ნაწილი კი სუბიექტური ხასიათისაა, მაგრამ შედეგი ერთია: საქართველოში სამუშაო ადგილის მოძიება და დასაქმება ძალიან რთულია, ხოლო დასაქმებიდან მიღებული შემოსავლები ხშირ შემთხვევაში არ არის საკმარისი საკუთარი თავისა და ოჯახის რჩენისათვის.

დასაქმების შესაძლებლობების შეზღუდულობა, შრომის ანაზღაურების დაბალი დონე და შრომის უსამართლო პირობები უბიძგებს საქართველოს მოსახლეობის ყველაზე აქტიურ ნაწილს, – დატოვონ სამშობლო და არსებობის წყარო ქვეყნის ფარგლებს გარეთ ეძებონ. სპეციალური კვლევები ადასტურებს, რომ შრომით მიგრანტთა 80-85% ქვეყანას ეკონომიკური მიზეზებით (უმუშევრობა, დაბალი ხელფასი) ტოვებს. შრომითი მიგრანტების უმრავლესობა საზღვარგარეთ არაღეგალურად, არასპეციალობით, დაბალკვალიფიციურ და დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზე დასაქმებული. ამის მიუხედავად, შრომით მიგრანტთა ფულადი და სხვა სახის გზავნილების გარეშე, სიღარიბის მაჩვენებელი ქვეყანაში არსებულზე ბევრად მაღალი იქნებოდა. სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ ჩატარებული შინამეურნეობების კვლევებზე დაყრდნობით, უცხოეთიდან მიღებული გზავნილების ოდენობა წელიწადში 350 მლნ ლარს აღემატება (2011 წლის მდგომარეობით).<sup>[3]</sup> შესაბამისად, თანამედროვე ეტაპზე და საშუალოვადიან პერსპექტივაში საქართველოსთვის აქტუალურია საზღვარგარეთ სამუშაო ძალის დროებითი ლეგალური დასაქმებისა და ცირკულარული მიგრაციის მხარდაჭერა, რაც სათანადო საკანონმდებლო და ორგანიზაციულ უზრუნველყოფას საჭიროებს.

შეფასების სახით შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოში შრომის ბაზრის განუვითარებლობა სერიოზულად აფერხებს ქვეყნის წინსვლას და უამრავ სოციალურ-ეკონომიკურ პრობლემას წარმოშობს უმუშევრობის, სიღარიბის, არაღეგალური მიგრაციისა და მათთან დაკავშირებული პრობლემების სახით. ამიტომ ქვეყანაში ბიზნეს-გარემოს გაუმჯობესებასთან ერთად (რაც ახალი სამუშაო ადგილების



შექმნის ბუნებრივი და ძირითადი ფაქტორია), აუცილებელია შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების უზრუნველყოფა სახელმწიფოს მხრიდან მისი ელემენტების განვითარების მხარდაჭერის გზით. ეს მოითხოვს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფოს სტრატეგიის განსაზღვრას, შესაბამისი საკანონმდებლო, ორგანიზაციული და ფინანსური ბერკეტების შემუშავებასა და გამოყენებას.

## 1. სტრატეგიის მიზნები და ამოცანები

შრომის ბაზრის ფორმირების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითადი მიზნებია:

ქვეყნის ადამიანური რესურსების რაციონალური გამოყენება;

ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობა;

უმუშევრობის შემცირება;

სამუშაო ძალის ხარისხობრივი სრულყოფა.

აღნიშნული მიზნების მისაღწევად საჭიროა შემდეგი ამოცანების გადაწყვეტა:

✓ შრომისა და დასაქმების კანონმდებლობის სრულყოფა საერთაშორისო სტანდარტების გათვალისწინებით;

✓ შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ფორმირება/განვითარება;

✓ დასაქმებულთა და უმუშევართა აღრიცხვის მოწესრიგება;

✓ შრომის ბაზრის (სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მიწოდების, სამუშაო ძალის ფასის, სამუშაო ძალაზე დანახარჯების და სხვ.) კვლევების ინსტიტუციონალიზაცია და მონაცემთა ბაზის ფორმირება/განვითარება;

✓ შრომის ბაზრის მოთხოვნათა შესაბამისად უმუშევართა პროფესიული სწავლების (მომზადება/გადამზადება/კვალიფიკაციის ამაღლება) მხარდაჭერა;

✓ დამსაქმებელსა და სამუშაოს მაძიებელს შორის ოპერატიული და ეფექტური კავშირის ხელშეწყობა, საშუაშუალო მომსახურების სახელმწიფო და კერძო სტრუქტურების მხარდაჭერა;

✓ სამუშაოს მაძიებელთა კონკურენტუნარიანობის გაზრდა თვითშეფასების, შრომის ბაზარზე ორიენტაციის, სამუშაოს ძებნისა და თვითპრეზენტაციის უნარების განვითარების გზით;

✓ პროფორიენტაციის, კონსულტაციისა და კარიერის განვითარების სისტემის ფორმირება/განვითარება;

✓ დასაქმების ხელშეწყობის მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამების შემუშავება/განხორციელება;

✓ შრომითი მიგრაციის რეგულირება.

ამ ამოცანების გადაწყვეტა სახელმწიფოსგან მოითხოვს რიგი სამართლებრივი და ორგანიზაციული ხასიათის აქტივობებს. ამასთან, კონკრეტული აქტივობების ხასიათი და ინტენსივობა დიდწილად დამოკიდებულია შესაბამისი ფინანსური და ადამიანური რესურსებით უზრუნველყოფაზე. ამიტომ წინამდებარე სტრატეგია ითვალისწინებს როგორც გადასაჭრელ ამოცანათა პრიორიტეტულობას, სამუშაოთა შესრულების თანმიმდევრობითობის პრინციპს, ასევე იმ მეთოდური და ინფორმაციული სისტემის ფორმირების საჭიროებას, რაც ქვეყანაში დასაქმების აქტიური პოლიტიკის შემუშავებისა და ეფექტიანი ამოქმედებისათვის არის აუცილებელი.





## 2. სტრატეგიის განხორციელება: ძირითადი მიმართულებები და აქტივობები

შრომის ბაზრის ფორმირების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაცია მოითხოვს აქტივობებს შემდეგი მიმართულებებით:

### 2.1 სამართლებრივი ბაზის შექმნა/სრულყოფა

შრომითი ურთიერთობების სფეროში სოციალური სამართლიანობის დამკვიდრებისათვის, ეფექტიანი დასაქმების მხარდაჭერისა და საერთაშორისო თანამეგობრობასთან (პირველ რიგში ევროკავშირთან) საქართველოს ინტეგრაციისათვის, დიდი მნიშვნელობა აქვს შრომის სფეროში მოქმედი ნორმების საერთაშორისო სტანდარტებთან მიახლოებას. შესაბამისად, პირველი რიგის ამოცანაა საქართველოს შრომითი კანონმდებლობის არსებითი სრულყოფა და ფაქტობრივად ახალი კანონმდებლობის შექმნა. შრომის ახალი კანონმდებლობა დაეფუძნება და სრულად გაითვალისწინებს ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმების დანართში მოცემული შრომის სფეროს მარეგულირებელი ევროდირექტივების მოთხოვნებსაც.

შრომის ახალი კანონმდებლობის შემუშავებისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს როგორც დაქირავებით მომუშავის, ისე დამსაქმებლის ინტერესები, რათა უზრუნველყოფილი იქნეს როგორც მომუშავის შრომითი უფლებებისა და გარანტიების დაცვა, ისე ბიზნესის ეკონომიკური ეფექტიანობის მხარდაჭერა. ინტერესთა ამ დაპირისპირებაში სახელმწიფომ უნდა იკისროს სამართლიანი მოდერატორის როლი. მთავარი ამოცანაა ისეთი სამართლებრივი ბაზისა და პირობების შექმნა, რომელიც მისაღები იქნება შრომითი ურთიერთობის მხარეებისათვის, სახელმწიფოსა და საზოგადოების ინტერესების გათვალისწინებით. შრომის პირობების, უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის უზრუნველყოფისათვის სახელმწიფო შეიმუშავებს შესაბამის სამართლებრივ ბაზას.

დამატებით, შემუშავდება სათანადო ნორმატიული დოკუმენტები დასაქმების სფეროში აქტიური სახელმწიფო პოლიტიკის გასატარებლად. კერძოდ, მომზადდება „დასაქმების შესახებ“ საქართველოს კანონის პროექტი, განისაზღვრება „დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრების“ ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა; შემუშავდება აღნიშნული ცენტრების დებულება; მომზადდება უმუშევართა პროფესიული სწავლების სახელმწიფო პროგრამა და სხვა დოკუმენტები, რომლებიც აუცილებელია წინამდებარე სტრატეგიის განსახორციელებლად.

სტრატეგიის ფარგლებში შემუშავდება შრომითი მიგრაციის რეგულირების ნორმატიული ბაზა, სადაც აისახება შრომითი მიგრაციული პროცესების სახელმწიფო რეგულირების მექანიზმი და ბერკეტები. მიგრაციული პროცესების რეგულირებისას გათვალისწინებული იქნება დროებითი შრომითი მიგრაციის მხარდაჭერისა და ეფექტიანობის ზრდის პრინციპები.

### 2.2 შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ფორმირება/განვითარება, სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების ხელშეწყობა

შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის აუცილებელია შესაბამისი ინფრასტრუქტურის არსებობა, რაც, პირველ რიგში, გულისხმობს დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის - „დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრების“ ქსელის არსებობას. მსოფლიო გამოცდილება მოწმობს, რომ მსგავსი ცენტრები წარმოადგენენ არა მარტო დასაქმების ხელშეწყობის ეფექტიან ინსტიტუტს (უზრუნველყოფს რა დამსაქმებელსა და სამუშაოს მაძიებლის ოპერატიულ კავშირს, ვაკანსიის შესაბამისი კადრის შერჩევასა და დამსაქმებლისათვის შეთავაზებას), არამედ ქმნიან ინფორმაციულ ბაზას სამუშაოს მაძიებლებისა (მათ შორის უმუშევრების) და შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესახებ, საინფორმაციო და საკონსულტაციო მომსახურების შეთავაზებით ხელს უწყობენ სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ ორიენტაციას საკუთარი შესაძლებლობებისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისად, სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული სწავლების მხარდაჭერით უზრუნველყოფენ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის შემცირებას, წარმოადგენენ შრომითი მიგრაციის რეგულირების, სამშობლოში დაბრუნებული თანამემამულეებისა და ლეგალური შრომითი მიგრანტების დასაქმების ხელშეწყობის ეფექტიან მექანიზმს და ა.შ. ყოველივე ეს დადებითად აისახება ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების დაჩქარებაზე.

ხელისუფლებამ სასურველია გამოიყენოს უკანასკნელ წლებში საქართველოში მოღვაწე საერთაშორისო და დონორი ორგანიზაციების ძალისხმევით შექმნილი სისტემა და დაგროვილი გამოცდილება შრომის



ბაზრის ინფრასტრუქტურის, უმუშევართა პროფესიული სწავლებისა და დასაქმების სფეროში. კერძოდ, USAID-ის ფინანსური მხარდაჭერით, მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის (IOM) მიერ საქართველოს 7 ქალაქში (თბილისი, ბათუმი, თელავი, გორი, ქუთაისი, ფოთი, ახალციხე) შექმნილი „კონსულტაციისა და დასაქმების ცენტრების“ ბაზაზე და მათი გამოცდილების გათვალისწინებით, შესაძლებელია დროის მოკლე პერიოდში ჩამოყალიბდეს დასაქმების სახელმწიფო ცენტრების ქსელი საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე<sup>[4]</sup>, როგორც ეს მოხდა აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტოს მაგალითზე. გამომდინარე იქედან, რომ აუცილებელია „დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრების“ ტერიტორიული ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა, სამუშაოს მაძიებელთა შესახებ ქვეყნის მასშტაბით ინფორმაციის ფლობა და დასაქმების ხელშეწყობის ადგილობრივი პროგრამების შემუშავებისა და განხორციელებისათვის ეფექტიანი ორგანიზაციული სისტემის არსებობა, სტრატეგია ითვალისწინებს „დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრების“ შექმნას საქართველოს ყველა მუნიციპალიტეტის დონეზე. აღნიშნული ცენტრები გაერთიანებული იქნება ერთიან სისტემაში, რაც უზრუნველყოფს მათი საქმიანობის კოორდინაციას, რესურსების ეფექტიანად გამოყენებას, ქვეყნის მასშტაბით სამუშაო ძალაზე დამსაქმებელთა მოთხოვნების ოპერატიულად დაკმაყოფილებას.

„დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრების“ ფუნქციებია:

- მოსახლეობის ფართო ფენების ინფორმირება დასაქმების ცენტრების საქმიანობის შესახებ (საინფორმაციო ბუკლეტების გავრცელებით, მასობრივი ინფორმაციის საშუალებებით, სპეციალური შეხვედრების ორგანიზებით და ა.შ.);
- სამუშაოს მაძიებელთა ინფორმირება და კონსულტირება დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ;
- სამუშაოს მაძიებელთა რეგისტრაცია შესაბამის მონაცემთა ბაზაში;
- სამუშაოს მაძიებელთა რეზიუმეების მომზადება/სისტემატიზაცია;
- ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის მოძიება და სისტემატიზაცია;
- ვაკანსიის შესაფერისი კადრის ოპერატიულად შერჩევა და მონაცემების დამსაქმებლისათვის მიწოდება (საშუამავლო მომსახურება);
- ადგილობრივი და რეგიონული შრომის ბაზრის შესწავლა/ანალიზი;
- უმუშევრების (პირველ რიგში, ხანგრძლივად უმუშევრები; ახალგაზრდები, რომლებსაც არ აქვთ პროფესიული განათლება; შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები; იძულებით გადაადგილებული პირები; ძალოვანი სტრუქტურებიდან დათხოვილი პირები; სასჯელაღსრულების დაწესებულებებიდან განთავისუფლებული და სხვა პირები, გენდერული ასპექტის გათვალისწინებით) პროფესიული სწავლების ორგანიზება შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების/ სპეციალობების მიხედვით;
- ტრენინგები სამუშაოს ძებნისა და თვითპრეზენტაციის უნარების განსავითარებლად;
- დამსაქმებლებთან ინტენსიური ურთიერთობა და თანამშრომლობა;
- დასაქმების ხელშეწყობის მიზნობრივი პროგრამების განხორციელება;
- დასაქმების ფორუმების პერიოდულად ორგანიზება.

აღნიშნული ცენტრების მომსახურება დამსაქმებლისთვის და სამუშაოს მაძიებლისთვის იქნება უფასო, რაც მნიშვნელოვანი გარემოებაა სამუშაოს მაძიებლებისა და დამსაქმებლების დიდი ნაწილისათვის, თუმცა ყოველთვის არის და იქნება სეგმენტი დასაქმების კერძო სააგენტოების საქმიანობისათვის. სახელმწიფო წახალისებს დასაქმების კერძო სააგენტოების კანონიერ საქმიანობას და, საჭიროების შემთხვევაში, „დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრების“ მეშვეობით, მჭიდროდ ითანამშრომლებს მათთან.

„დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრები“ შეიქმნება საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - სოციალური მომსახურების სააგენტოს (შემდგომში - „სააგენტო“) ცენტრალური აპარატისა და ტერიტორიული ერთეულების ბაზაზე. მათი საქმიანობის კოორდინაციას, მონიტორინგსა და კონტროლს განახორციელებს სააგენტო, ისე საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო შესაბამის დონორთან და პროექტის განმახორციელებელ ორგანიზაციასთან ერთად. „დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრების“ მსგავსი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმით დაფუძნება შექმნის პირობებს იმისათვის, რომ მათი დაფინანსება მოხდეს როგორც სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, ისე სხვადასხვა დონორის მხარდაჭერით.

სამუშაო ადგილების უსაფრთხოებისა და შრომის ჰიგიენის პირობების დაცვის უზრუნველსაყოფად საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სისტემაში შეიქმნება



### 2.3 შრომის ბაზრის კვლევების ინსტიტუციონალიზაცია და ინფორმაციული ბაზის შექმნა/განვითარება

შრომის სფეროში ეფექტიანი სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებისათვის აუცილებელია ბაზარზე არსებული სიტუაციის, მიმდინარე და მოსალოდნელი ტენდენციების, უმუშევრობის განმაპირობებელი მიზეზების, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების სისტემატური კვლევა და ანალიზი. ასეთი კვლევები საქართველოში სახელმწიფოს დონეზე<sup>[5]</sup>, სამწუხაროდ, არ ტარდება. სხვადასხვა საერთაშორისო და დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერით უკანასკნელ წლებში ჩატარებული კვლევები მისასალმებელი, მაგრამ არასაკმარისია. მსგავსი კვლევების სისტემატურად ჩატარებისა და ერთიანი ინფორმაციული ბაზის ფორმირებისათვის საჭიროა მათი ინსტიტუციონალიზაცია სახელმწიფო სტრუქტურების დონეზე. სხვა შემთხვევაში შეუძლებელი იქნება სიტუაციის კომპლექსური შეფასება და მოსალოდნელი ცვლილებების სანდო პროგნოზირება როგორც ქვეყნის, ისე რეგიონულ და სექტორულ დონეზე. ასეთი ინფორმაციის არსებობა კი აუცილებელია კადრების მომზადების (როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო) სისტემის ეფექტიანობის გასაზრდელად, სამუშაო ძალაზე ადგილობრივი თუ უცხოელი დამსაქმებლების, პოტენციური ინვესტორების მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად.

საქართველოში მოცემულ ეტაპზე დასაქმების სფეროში ეფექტიანი სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავება/გატარებისათვის სათანადო ინფორმაციული ბაზის შექმნისათვის საჭიროა:

- ✓ დასაქმებულთა და უმუშევართა აღრიცხვის სრულყოფა;
- ✓ სამუშაო ძალის ფასისა და სამუშაო ძალაზე დანახარჯების სტატისტიკური კვლევა;
- ✓ ინფორმაცია სამუშაო ძალის ოდენობისა და სტრუქტურის შესახებ;
- ✓ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის სისტემატური შესწავლა და შესაბამის მონაცემთა ბაზის ფორმირება/განვითარება;
- ✓ სამუშაო ძალის მიწოდების სტატისტიკური კვლევა და შესაბამის მონაცემთა ბაზის ფორმირება/განვითარება;
- ✓ შრომითი მიგრაციის სტატისტიკური კვლევა და შესაბამის მონაცემთა ბაზის ფორმირება/განვითარება.

როგორც ცნობილია, მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის, დასაქმებისა და უმუშევრობის კვლევას ახორციელებს საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური შინამეურნეობების შერჩევითი კვლევის ფარგლებში, მაგრამ კვლევის მოცულობა არ არის საკმარისი შედეგების რეპრეზენტატულობისათვის ტერიტორიული ერთეულების (მუნიციპალიტეტების), ეკონომიკური საქმიანობის სახეობების, დასაქმების სტატუსისა და ფორმის, უმუშევართა შემადგენლობის, უმუშევრობის მიზეზების და სხვ. შესასწავლად. დღემდე აქტიური დავის საგანია თვითდასაქმებულთა და უმუშევართა აღრიცხვის კრიტერიუმები. შესაბამისად, საჭიროა დასაქმებულთა და უმუშევართა აღრიცხვის მეთოდის სრულყოფა, შინამეურნეობების კვლევების შედეგების რეპრეზენტატულობის უზრუნველსაყოფად კვლევის ობიექტების ოპტიმალური რაოდენობის განსაზღვრა, კვლევის შედეგების ყოველკვარტალურად გამოქვეყნება. აღსანიშნავია, რომ რეგისტრირებული უმუშევრების რაოდენობის, სოციალურ-დემოგრაფიული და პროფესიული სტრუქტურის, დასაქმებისა და სხვა მახასიათებლების შესახებ დეტალური სტატისტიკური ინფორმაციის მიღება „დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრების“ მონაცემთა ბაზებიდან უკვე 2013 წელს იქნება შესაძლებელი.

ბოლო წლების განმავლობაში მნიშვნელოვნად შეიკვეცა სტატისტიკური ინფორმაცია სამუშაო ძალის ფასისა და სამუშაო ძალაზე დანახარჯების შესახებ. არადა, ეს მნიშვნელოვანი ინფორმაცია სამუშაო ძალის მარკეტინგის, სახელფასო პოლიტიკის, ადამიანური რესურსების განვითარების მხარდასაჭერად. შესაბამისად, საჭიროა შემუშავდეს ასეთი კვლევების მეთოდიკა და კვლევის პროგრამა.

შედარებით რთული ამოცანაა ქვეყანაში არსებული სამუშაო ძალის ოდენობისა და სტრუქტურის შესახებ დეტალური და სანდო ინფორმაციის მოძიება, ვინაიდან იგი დიდ რესურსებს მოითხოვს. არადა მსგავსი ინფორმაცია აუცილებელია როგორც დასაქმების პოლიტიკის, ისე შრომითი მიგრაციის



მართვისა და ქვეყნის ეკონომიკის განვითარების მხარდაჭერისათვის. ეს ამოცანა გათვალისწინებული უნდა იქნეს მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის პროგრამაში, რომლის ჩატარება 2014 წლისათვის არის დაგეგმილი.

სამუშაო ძალის სტრუქტურის ცვლილების შესახებ სისტემატური ინფორმაციის მიღება შესაძლებელი იქნება სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მისი მიწოდების სისტემატური კვლევებით. ეროვნული და რეგიონული შრომის ბაზრების სისტემატური კვლევების ორგანიზებისათვის, მონაცემთა ერთიანი სისტემის ფორმირებისათვის, მოთხოვნის პროგნოზირებისათვის ინფორმაციული ბაზის შესაქმნელად აუცილებელი წინაპირობაა შესაბამისი მეთოდური სისტემის ჩამოყალიბება, კერძოდ, შრომის ბაზრის კვლევისა და მოთხოვნის პროგნოზირების მეთოდიკების შემუშავება, „დასაქმების ეროვნული სტანდარტული კლასიფიკატორის“ მომზადება ადგილობრივი და უცხოელი ექსპერტების მონაწილეობით.

დასაქმების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავება/რეალიზაციისათვის მნიშვნელოვანია ასევე შრომითი მიგრაციის სტატისტიკური კვლევების ორგანიზება. დღეისათვის საქართველოში მიგრაციის სტატისტიკა ეფუძნება მხოლოდ საზღვრის გადამკვეთთა აღრიცხვის მონაცემებს, შრომითი მიგრაციის სტატისტიკური კვლევა კი ფაქტობრივად არ ხდება (თუ მხედველობაში არ მივიღებთ ცალკეული საერთაშორისო და კვლევითი ორგანიზაციის ეპიზოდურ და მცირემასშტაბიან გამოკვლევებს). არადა, საქართველო ჯერ კიდევ რჩება მიგრაციის მაღალი ინტენსივობის ქვეყნად და საშუალოვადიან პერსპექტივაში, ეს ტენდენციები კვლავ იქნება შენარჩუნებული, თუმცა მოსალოდნელია მისი ინტენსივობისა და ნაკადების მიმართულების შეცვლა. ამ უკანასკნელთა განსაზღვრისა და მიგრაციის ეფექტიანი მართვისათვის აუცილებელია შესაბამისი ინფორმაციის სისტემატურად მოძიება და ანალიზი. მსგავსი ხასიათის ინფორმაცია, ქვეყნის ადამიანური რესურსების სტრუქტურასთან ერთად, საჭირო იქნება ასევე ევროკავშირთან და სხვა ქვეყნებთან ცირკულარული მიგრაციის მართვისათვის, რაც აქტუალურია დღეისათვის და კიდევ უფრო აქტუალური იქნება უახლოეს მომავალსა და საშუალოვადიან პერსპექტივაში.

## **2.4 შრომის ბაზრის საჭიროებებზე ორიენტირებული პროფესიული სწავლების სისტემის განვითარების მხარდაჭერა**

ეროვნული შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის, დასაქმების მხარდაჭერისა და უმუშევრობის შემცირებისათვის, ასევე ცირკულარული მიგრაციის მართვისათვის უმნიშვნელოვანესია შრომის ბაზრის საჭიროებებზე ორიენტირებული პროფესიული და აკადემიური სწავლების (მომზადება, გადამზადება, კვალიფიკაციის ამაღლება) სისტემის განვითარების მხარდაჭერა.

სამუშაო ძალის ხარისხის გაუმჯობესებისა და მისი მწარმოებლურობის ზრდისათვის აუცილებელი წინაპირობაა შესაბამისი პროფესიული კომპეტენციების ფლობა, პროფესიული მომზადების ის ხარისხი, რომელიც შეესაბამება შრომის ბაზრის თანამედროვე და პერსპექტიულ მოთხოვნებს. ამ თვალსაზრისით აქტუალურია როგორც აკადემიური და პროფესიული განათლების, ისე ზრდასრულთა განათლების სისტემის განვითარების მხარდაჭერა, „სიცოცხლის მანძილზე სწავლის“ პრინციპების ცხოვრებაში რეალიზაციისათვის პირობების შექმნა.

საქართველოს პროფესიული განათლების სისტემაში უკანასკნელ წლებში გარკვეული პოზიტიური ცვლილებები განხორციელდა უცხოელი პარტნიორების (EU, USAID, ETF, GIZ, UNDP, IOM, NRC და სხვ) მეთოდური და ტექნიკური მხარდაჭერით: რიგი სპეციალობების მიხედვით შეიქმნა პროფესიული სტანდარტები, სახელმძღვანელოები, აღიჭურვა სასწავლო სახელოსნოები, მოხდა პედაგოგების კვალიფიკაციის ამაღლება, შრომის ბაზრის მოთხოვნების გათვალისწინებით შეიქმნა ახალი სასწავლო პროგრამები და ა.შ. მაგრამ ჯერ კიდევ ბევრი გამოწვევაა შრომის ბაზარზე ორიენტაციის, ეკონომიკური და ტერიტორიული ხელმისაწვდომობის, სასწავლო ინფრასტრუქტურის, სახელმძღვანელოების, პედაგოგთა კვალიფიკაციის, სტუდენტთა მომზადების ხარისხის და სხვა მიმართულებით.

განსაკუთრებით ბევრი პრობლემაა უმუშევარი ზრდასრული მოსახლეობის პროფესიული სწავლების სფეროში. კერძოდ, ცალკეული საერთაშორისო და ადგილობრივი პარტნიორების (EU, USAID, UNDP, ETF, IOM, DVV-Internaitonal, ზრდასრულთა განათლების ასოციაცია და სხვ.) დიდი მცდელობის მიუხედავად, ქვეყანაში განუვითარებელია ზრდასრულთა განათლების სისტემა, შეზღუდულია პროფესიული სწავლების, გადამზადებისა და/ან კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით ორგანიზებული სასწავლო პროგრამების ჩამონათვალი, გადაუწყვეტელია სწავლების მიზნობრიობის, ხარისხის,



ფინანსური და ტერიტორიული ხელმისაწვდომობის პრობლემებიც. კერძო საგანმანათლებლო დაწესებულებები ნაწილობრივ ავსებენ კვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე მოთხოვნას, თუმცა, საქმიანობის პროფილის შედარებითი ერთგვაროვნების გამო, შეზღუდულია მათ მიერ მომზადებული კადრების პროფესიული კვალიფიკაცია და დასაქმების შესაძლებლობები. სრულყოფას საჭიროებს მათი ტერიტორიული განაწილებაც. შედეგად, დამსაქმებლებისათვის პრობლემატურია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის სრულფასოვანი დაკმაყოფილება, რაც ქვეყანაში უმუშევრობის განმაპირობებელი ერთ-ერთი ძირითადი მიზეზია. გარკვეული წინგადადგმული ნაბიჯების მიუხედავად, მოუფვარებელ პრობლემად რჩება არაფორმალური განათლების შეფასების, აღიარებისა და დადასტურების სისტემის რეალურად ამოქმედება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საჭიროა სახელმწიფოს სხვადასხვა სტრუქტურებისა და დონორი ორგანიზაციების ძალისხმევით წარმართვა კადრების მომზადების სისტემის შრომის ბაზარზე ორიენტაციის გასაძლიერებლად და სწავლის ხარისხის გასაუმჯობესებლად.

ამ მიმართულებით საჭიროა პროფესიულ კომპეტენციებზე დამსაქმებელთა მოთხოვნების სისტემატური შესწავლა, კვლევის შედეგებისა და ექსპერტული აზრის გათვალისწინებით თანამედროვე პროფესიული სტანდარტებისა და ადეკვატური სასწავლო პროგრამების შემუშავება (ამჟამად არსებული პროფესიული სტანდარტების უმრავლესობა სერიოზულ გადასინჯვას საჭიროებს ბაზრის მოთხოვნებთან მიმართებაში). სახელმწიფოსა და დონორების განსაკუთრებულ მხარდაჭერას საჭიროებს საგანმანათლებლო დაწესებულებების სასწავლო ინფრასტრუქტურა, სასწავლო პროგრამებისა და პედაგოგების მომზადების ხარისხის გაუმჯობესება.

აქტუალურ პრობლემად რჩება ახალგაზრდებისა თუ უმუშევრების პროფესიული ორიენტაციის სისტემის ჩამოყალიბებლობა. კერძოდ, არ არსებობს პროფესიების აღწერები ქართულ ენაზე (ბეჭდური, ელექტრო-და ვიდეომასალა); განსავითარებელია პროფესიული ორიენტაციის, პროფდიაგნოსტიკისა და კონსულტაციის მეთოდური მასალები; მოსამზადებელია სპეციალური კვალიფიკაციის კადრები. არასწორი პროფესიული ორიენტაცია კი უზარმაზარ სოციალურ და ეკონომიკურ დანაკარგებს განაპირობებს როგორც ცალკეული პიროვნებებისა და ოჯახებისათვის, ისე დამსაქმებლებისა და მთლიანად საზოგადოებისათვის. შესაბამისად, პროფორიენტაციისა და კონსულტირების ქმედითი სისტემის ჩამოყალიბება ხელს შეუწყობს როგორც განათლების ეფექტიანობის გაზრდას, ისე მწარმოებლურ დასაქმებას.

შრომის ბაზრის საჭიროებებზე ორიენტირებული პროფესიული და უმაღლესი სწავლების სისტემის განვითარების მხარდაჭერა სახელმწიფოს (ცენტრალური და ადგილობრივი ხელისუფლების), დამსაქმებლების, პროფესიული კავშირებისა და ასოციაციების ერთობლივი ძალისხმევით უნდა განხორციელდეს. ამ მიმართულებით შესაძლებელია მსოფლიოში აპრობირებული წარმატებული მოდელების შესწავლა და საქართველოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, დანერგვა. წინამდებარე სტრატეგიის ფარგლებში, შესაძლებელია ასეთი მოდელის შემუშავება და საქართველოს რომელიმე რეგიონში პილოტური პროექტის განხორციელება.

## 2.5. ლეგალური და ეფექტიანი შრომითი მიგრაციის მხარდაჭერა

თანამედროვე საქართველოსათვის შრომითი მიგრაცია კვლავ რჩება აქტუალურ საკითხად. ამასთან, თუ აქამდე იკვეთებოდა მხოლოდ ემიგრაციული ნაკადების ზრდა მისთვის დამახასიათებელი დადებითი და უარყოფითი მხარეებით, დღეისათვის სულ უფრო აქტუალური ხდება იმიგრაციის რეგულირების საჭიროებაც. საქართველოს წინა ხელისუფლების მიერ უკანასკნელ წლებში საიმიგრაციო პოლიტიკის ლიბერალიზაციამ და მთელ რიგ ქვეყნებთან უვიზო რეჟიმის შემოღებამ ხელი შეუწყო აღნიშნული რეგიონებიდან უცხოელთა ინტენსიურ შემოსვლას საქართველოში, მათ შორის, დასაქმების მიზნითაც.

ცხადია, მსოფლიო ეკონომიკურ პროცესებში ინტეგრაცია და შრომის საერთაშორისო დანაწილება გულისხმობს სამუშაო ძალის მობილურობის გაზრდას და ეს პროცესი ობიექტური ხასიათისაა. საქართველო ვერ იქნება იზოლირებული ამ პროცესებისაგან და ეს არცაა გამართლებული. საუბარია მხოლოდ მიგრაციული პროცესების რეგულირების საჭიროებასა და მისი ეფექტიანობის გაზრდის აუცილებლობაზე.

როგორც ცნობილია, ამ პოზიციას იზიარებენ ევროკავშირისა და სხვა განვითარებული ქვეყნები, სადაც



ინტენსიურად განიხილება მიგრაციის მართვის, მისი ეფექტიანობის გაზრდისა და დროებითი შრომითი მიგრაციის მხარდაჭერის სტრატეგია.

საქართველოში არსებული და მოსალოდნელი ტენდენციების გათვალისწინებით, სავარაუდოა, რომ შრომითი მიგრაცია საშუალოვადიან პერსპექტივაშიც შეინარჩუნებს აქტუალობასა და დიდ სოციალურ-ეკონომიკურ მნიშვნელობას. შესაბამისად, შრომითი მიგრაციის სახელმწიფო რეგულირების სტრატეგია უნდა იყოს მისი ლეგალიზაციის ხელშეწყობა და ეფექტიანობის გაზრდა, ინდივიდუალური შრომითი მიგრანტების ინტერესების დაცვა, სამუშაო ძალის დროებითი დასაქმების სფეროში სახელმწიფოთაშორისი თანამშრომლობის სტიმულირება ურთიერთსარგებლიანობის პრინციპების საფუძველზე. ამ თვალსაზრისით ფაქტობრივად უკვე ფიქსირდება შრომითი მიგრაციის სფეროში ევროკავშირისა და რიგი სხვა ქვეყნების თანამშრომლობის მზადყოფნა. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ევროკავშირის ინიციატივის „პარტნიორობა მობილურობასთვის“ ფარგლებში შემოთავაზებული შესაძლებლობების გამოყენება და ევროკავშირის ქვეყნებთან ცირკულარული მიგრაციის შესახებ ორმხრივი სახელშეკრულებო ბაზის განვითარების მხარდაჭერა. როგორც ცნობილია, „პარტნიორობა მობილურობისათვის“ ინიციატივა მიზნად ისახავს არალეგალურ მიგრაციასთან ერთობლივ ბრძოლასა და ლეგალური მიგრაციის ხელშეწყობას. შესაბამისად, იგი ითვალისწინებს თანამშრომლობას მიგრაციასთან დაკავშირებულ ისეთ საკითხებზე, როგორცაა შრომითი მიგრაცია, რეადმისია, რეინტეგრაცია, დიასპორა, შრომის ბაზარი და პროფესიული კვალიფიკაციის აღიარების საკითხები და სხვ. „პარტნიორობა მობილურობისათვის“ ინიციატივის ფარგლებში თანამშრომლობის განვითარება ხელს შეუწყობს ევროკავშირის ქვეყნებში საქართველოს მოქალაქეების ლეგალურად დასაქმებას, მათ შორის ე.წ. „ცირკულარული მიგრაციის“ საშუალებით.<sup>[6]</sup>

შრომითი მიგრაციის სფეროში საქართველოს ხელისუფლების სტრატეგია ითვალისწინებს „საქართველოს მიგრაციის სტრატეგიის (2013-2015)“ პრინციპებსა და ძირითად მიმართულებებს და ეფუძნება საზღვარგარეთ არალეგალურად მომუშავე თანამემამულეების სამშობლოში ნებაყოფლობითი დაბრუნების წახალისებას და მათი დასაქმების მხარდაჭერას. ამის პარალელურად გაძლიერდება თანამშრომლობა უცხოეთში მცხოვრებ თანამემამულეებთან პროფესიონალი და მაღალკვალიფიციური კადრების სამშობლოში მოვლინებისა და დროებითი დასაქმებისათვის. საქართველოში მოღვაწე რიგი საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ განხორციელებული მსგავსი პროექტები და გამოცდილება იძლევა მათი ეფექტიანად გამოყენების შესაძლებლობას.

სახელმწიფომ განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაუთმოს ქვეყნის ადამიანური რესურსების განვითარებას არა მარტო ადგილობრივი, არამედ საერთაშორისო შრომის ბაზრების მოთხოვნების შესაბამისად. სისტემატურად უნდა ხდებოდეს პოტენციური პარტნიორი სახელმწიფოების შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაციისა და მოთხოვნების შესახებ ინფორმაციის მოპოვება და ანალიზი. ეს შექმნის წინაპირობებს ევროკავშირთან და სხვა ქვეყნებთან თანამშრომლობისათვის (ორმხრივი ხელშეკრულებები) სამუშაო ძალის ლეგალურად გაცვლისა და დროებითი შრომითი მიგრაციის სფეროში. ამ სფეროში დასაქმების კერძო სექტორის როლი ასევე მნიშვნელოვანია.

დაიწყება მოსამზადებელი სამუშაოები შრომითი მიგრაციის სფეროში სახელმწიფოთაშორის თანამშრომლობის განვითარების, საზღვარგარეთ დროებითი ლეგალური დასაქმების შესაძლებლობების გაფართოების, შრომითი მიგრანტების უფლებების დაცვის მიზნით ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებების გასაფორმებლად.

საქართველოსთვის აქტუალური და გარკვეულწილად „მივიწყებული“ პრობლემაა შიდა შრომითი მიგრაცია, რადგან ამ პრობლემის თვითდინებაზე მიშვება ქვეყანას ისეთ საფრთხეებს უქმნის, როგორცაა: მთიანი და საზღვრისპირა რეგიონების, სოფლების მასობრივი დაცლა მოსახლეობისაგან, ე.წ. „დეპრესიული რეგიონების“ მომრავლება, რაც უამრავ სოციალურ, ეკონომიკურ, დემოგრაფიულ და პოლიტიკურ პრობლემასთან ასოცირდება. ამიტომ სახელმწიფომ დროულად უნდა მიაქციოს ამ საკითხებს ყურადღება. კერძოდ, უნდა შემუშავდეს აღნიშნული რეგიონების ეკონომიკური განვითარების, ინვესტიციების მოზიდვისა და დასაქმების მხარდამჭერი სპეციალური პოლიტიკა და ღონისძიებები. ცხადია, ეს საკმაოდ დიდ ძალისხმევასა და რესურსებს საჭიროებს და მათი გადაწყვეტა დროის მოკლე პერიოდში შეუძლებელია, მაგრამ ცალკეული პილოტური პროექტების განხორციელება სხვადასხვა დონორებისა და პარტნიორი ორგანიზაციების მხარდაჭერით შესაძლებელია და იგი წინამდებარე სტრატეგიის ერთ-ერთი კომპონენტია. რეგიონების ეკონომიკური განვითარებისა და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმების მხარდასაჭერად უაღრესად მნიშვნელოვანია სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების, დონორი და სხვა



დაინტერესებული ორგანიზაციების ერთობლივი ძალისხმევა.

### 3. სტრატეგიის განხორციელების ორგანიზაციული ინსტიტუტები და დაფინანსების წყაროები

შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის განხორციელება არ შეიძლება იყოს ერთი რომელიმე უწყების ზრუნვის საგანი. საკითხების კომპლექსურობა და მათი გადაწყვეტისათვის საჭირო ძალისხმევის მასშტაბები მოითხოვს ხელისუფლების სხვადასხვა განშტოებებისა და უწყებების, ასევე სოციალური პარტნიორების (დამსაქმებელთა გაერთიანებები, პროფესიული კავშირები და ასოციაციები), დონორი ორგანიზაციების, სამოქალაქო სექტორის ერთობლივ საქმიანობას. სტრატეგიის განხორციელების კოორდინაცია არის საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კომპეტენცია. სტრატეგიის რეალიზაციის ღონისძიებათა დაგეგმვასა და განხორციელებაში ამ უწყების შესაძლო პარტნიორებია:

- ევროპულ და ევროატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაციის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი;
- დიასპორის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი;
- რეინტეგრაციის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი;
- საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო;
- საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;
- საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;
- საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;
- საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტრო;
- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო;
- საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტრო;
- საქართველოს თავდაცვის სამინისტრო;
- საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტრო;
- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური;
- ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები;
- დამსაქმებელთა გაერთიანებები როგორც ქვეყნის, ისე რეგიონულ და ადგილობრივ დონეზე;
- საქართველოს პროფესიული კავშირები და პროფესიული ასოციაციები;
- საქართველოში მოღვაწე საერთაშორისო და დონორი ორგანიზაციები;
- არასამთავრობო ორგანიზაციები;
- ცალკეული ფიზიკური პირები.

სტრატეგიის რეალიზაციისათვის საჭირო ფინანსური რესურსების მოძიება და გამოყოფა მოხდება როგორც სახელმწიფო (ცენტრალური და ადგილობრივი) ბიუჯეტიდან, ისე სხვადასხვა დონორი ორგანიზაციებიდან.

### 4. სტრატეგიის რეალიზაციის მოსალოდნელი შედეგები



სტრატეგიის რეალიზაციის შედეგად უახლოეს ორ წელიწადში შეიქმნება საკანონმდებლო, მეთოდური, ინფორმაციული და ორგანიზაციული სისტემა დასაქმების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითადი კომპონენტების ამოქმედებისათვის. კერძოდ:

მომზადდება საქართველოს „შრომის კოდექსის“ ახალი რედაქცია;

შემუშავდება დასაქმების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის რეალიზაციისათვის საჭირო ნორმატიული აქტები, მათ შორის კანონპროექტი „დასაქმების შესახებ“;

შეიქმნება ან/და განვითარდება დასაქმებულთა და უმუშევართა აღრიცხვის, სამუშაო ძალის ფასისა და სამუშაო ძალაზე დანახარჯების სტატისტიკური კვლევის, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების, შრომითი მიგრაციის სტატისტიკური კვლევების, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის პროგნოზირების და სხვა საჭირო მეთოდები;

შეიქმნება სანდო ინფორმაციული ბაზა შრომისა და დასაქმების სფეროში;

ჩამოყალიბდება ინფორმაციული და მეთოდური სისტემა პროფესიული და უმაღლესი განათლების სისტემის შრომის ბაზარზე ორიენტაციის გასაძლიერებლად;

შეიქმნება სახელმწიფო ორგანიზაციული სისტემა („დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრების“ ქსელი მთელი საქართველოს მასშტაბით, ყველა ადმინისტრაციულ ცენტრში) აქტიური სამუშაოს მაძიებლების რეგისტრაციისათვის, პროფესიული კონსულტაციებისათვის, უმუშევართა პროფესიული სწავლების ორგანიზებისათვის, დასაქმების სფეროში უფასო საშუაშაველო მომსახურების შესათავაზებლად და სხვა ოპერატიული საქმიანობებისათვის, ასევე ცირკულარული მიგრაციის მართვისათვის.

ცენტრებში რეგისტრირებული უმუშევრების შესახებ მონაცემთა ბაზა მოამზადებს ინფორმაციულ საფუძვლებს უმუშევართა დაზღვევის სისტემაზე გადასვლისა და უმუშევართა სოციალური დაცვის ეფექტიანი სისტემის შემოღებისათვის.

2013-2014 წლებში „დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრებში“ დარეგისტრირდება დაახლოებით 150-170 ათასი სამუშაოს მაძიებელი, მათგან ცენტრების საშუაშაველო მომსახურებით დასაქმდება დაახლოებით 40-45 ათასი სამუშაოს მაძიებელი. გარდა ამისა, საზოგადოებრივ სამუშაოებსა და ინფრასტრუქტურულ პროექტებში დროებით დასაქმდება ცენტრებში რეგისტრირებული 10-12 ათასი უმუშევარი.

შემუშავდება და განხორციელდება „უმუშევართა პროფესიული სწავლების სახელმწიფო პროგრამა“, რომლის ფარგლებში, შრომის ადგილობრივი ბაზრების მოთხოვნების შესაბამისად, მოხდება უმუშევრების პროფესიული მომზადება/გადამზადება მათი შემდგომი დასაქმებისთვის. 2013-2014 წლებში პროფესიულ სწავლებას გაივლის დაახლოებით 10 000 უმუშევარი, აქედან 2013 წელს - 3 000, ხოლო 2014 წელს - 7 000 უმუშევარი. მათგან, სწავლის დასრულებიდან უახლოესი 6 თვის განმავლობაში, დასაქმდება დაახლოებით 40%.

მომზადდება და განხორციელდება პილოტური პროექტები ე.წ. „დეპრესიული რეგიონების“ ეკონომიკური განვითარებისა და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმების მხარდაჭერის მიზნით;

შრომის პირობების, უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის უზრუნველყოფისათვის მომზადდება შესაბამისი სტანდარტები და ნორმატიული ბაზა;

შეიქმნება სამართლებრივი, ინფორმაციული და ორგანიზაციული საფუძვლები შრომითი მიგრაციის რეგულირებისა და ეფექტური მართვისათვის.

## 5. სტრატეგიის განხორციელების მონიტორინგი, შეფასება, განახლება

სტრატეგიის რეალიზაციაზე მონიტორინგს განახორციელებს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, სახელმწიფო კონტროლს \_ საქართველოს მთავრობა.





სტრატეგიის რეალიზაციის სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებული ცალკეული კომპონენტების მონიტორინგს უზრუნველყოფს ასევე ის ორგანიზაცია, რომელიც იქნება ამ კომპონენტის დამფინანსებელი/თანადამფინანსებელი და თანაშემსრულებელი.

სტრატეგიის განხორციელების საბოლოო შეფასებას ახდენს საქართველოს მთავრობა, სოციალური პარტნიორობის სამხრეთი კომისია და ის დონორი ორგანიზაციები, რომლებიც მონაწილეობას ღებულობენ მის დაფინანსებასა და განხორციელებაში.

წინამდებარე სტრატეგიის გადასინჯვა და განახლება მოხდება საქართველოს მთავრობის მიერ ქვეყნის განვითარების პრიორიტეტების, ამოცანებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით. პერსპექტივაში შესაძლებელია როგორც სტრატეგიაში ასახული კომპონენტების შემდგომი განვითარება, ასევე, ახალი კომპონენტების დამატება.

დანართი 1.1

საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმა

მიმართულება / სფერო	შესასრულებელი სამუშაო	მოსალოდნელი შედეგი	შემსრულებელი / თანაშემსრულებელი	შესრულების ვადა
1. სამართლებრივი ბაზის შექმნა / სრულყოფა	1.1. საქართველოს „შრომის კოდექსის“ ახალი რედაქციის მომზადება	საკანონმდებლო ბაზის სრულყოფა შრომის სამართლიანი და ღირსეული პირობებისათვის საერთაშორისო სტანდარტებისა და შეთანხმებებით ნაკისრი ვალდებულებების შესაბამისად	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· იუსტიცია</li> <li>· ევროინტეგრაცია</li> <li>· პროფკავშირები</li> <li>· დამსაქმებლები</li> </ul>	ოქტომბერი, 2013წ. - დეკემბერი, 2014წ.
	1.2. „დასაქმების შესახებ“ კანონპროექტის მომზადება	დასაქმების აქტიური პოლიტიკის გასატარებლად სამართლებრივი ბაზის შექმნა	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· ეკონომიკა</li> <li>· იუსტიცია</li> <li>· ევროინტეგრაცია</li> <li>· ინფრასტრუქტურა</li> <li>· პროფკავშირები</li> <li>· დამსაქმებლები</li> </ul>	ივლისი - დეკემბერი, 2013წ.
	1.3. შრომის ბაზრის ფორმირების სტრატეგიის რეალიზაციისათვის საჭირო ნორმატიული ბაზის შექმნა	სამართლებრივი ბაზის შექმნა სტრატეგიის რეალიზაციისა და დონორებთან თანამშრომლობისთვის	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· ეკონომიკა</li> <li>· იუსტიცია</li> <li>· განათლება</li> <li>· ევროინტეგრაცია</li> <li>· პროფკავშირები</li> <li>· დამსაქმებლები</li> </ul>	ივლისი - ოქტომბერი 2013
			<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· ეკონომიკა</li> </ul>	



	1.4. შრომითი მიგრაციის რეგულირების ნორმატიული დოკუმენტების მომზადება	საკანონმდებლო ბაზის შექმნა შრომითი მიგრაციის მართვისა და ამ სფეროში სახელმწიფოთაშორისი თანამშრომლობისათვის	<ul style="list-style-type: none"> <li>· იუსტიცია</li> <li>· დიასპორა</li> <li>· ევროინტეგრაცია</li> <li>· ინფრასტრუქტურა</li> <li>· შსს</li> <li>· პროფკავშირები</li> <li>· დამსაქმებლები</li> </ul>	ივლისი - დეკემბერი, 2013
	1.5. შრომის დაცვის კანონისა და სხვა ნორმატიული აქტების პროექტების მომზადება	შრომის პირობების, უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის უზრუნველსაყოფისათვის სამართლებრივი ბაზის შექმნა	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· იუსტიცია</li> <li>· პროფკავშირები</li> <li>· დამსაქმებლები</li> </ul>	ივლისი - დეკემბერი, 2013წ.
2. შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის ფორმირება / განვითარება, სამუშაოს	2.1. დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრების (შემდგომში - ცენტრები) ორგანიზაციულ-სამართლებრივი სტატუსის განსაზღვრისათვის სამართლებრივი ბაზის მომზადება	ცენტრების დაფუძნებისა და საქმიანობისათვის სამართლებრივი საფუძვლების მომზადება	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· სააგენტო</li> <li>· ინფრასტრუქტურა</li> </ul>	ივლისი 2013წ.
	2.2. ცენტრებისათვის შესაბამისი ფართის გამოყოფა	ცენტრების დაფუძნების წინაპირობების მომზადება	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· სააგენტო</li> <li>· თვითმმართველობა</li> </ul>	ივლისი - აგვისტო, 2013წ.
	2.3. ცენტრების რემონტი (საჭიროებისამებრ) საოფისე მოწყობილობებითა და კომპიუტერული ტექნიკით აღჭურვა	ცენტრების ფუნქციონირებისათვის პირობების შექმნა	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· სააგენტო</li> <li>· თვითმმართველობა</li> </ul>	ივლისი - აგვისტო, 2013წ.
	2.4. ცენტრის თანამშრომლების შერჩევა, აყვანა და სწავლება	ცენტრების უზრუნველყოფა კვალიფიციური ადამიანური რესურსებით	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· სააგენტო</li> </ul>	ივლისი - აგვისტო, 2013წ.
	2.5. სამუშაოს მაძიებლებისა და ვაკანსიების მონაცემთა ბაზის პარამეტრების შემუშავება და პროგრამული უზრუნველყოფა	ცენტრების უზრუნველყოფა მათი საქმიანობის მხარდამჭერი მონაცემთა ბაზების სისტემებით	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· სააგენტო</li> </ul>	ივლისი - აგვისტო, 2013წ.
	2.6. ცენტრების საქმიანობის კოორდინაცია, ცენტრების კადრების მუდმივი განვითარება, მათი მუშაობის მონიტორინგი, ანალიზი	ცენტრების ეფექტური საქმიანობა	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· სააგენტო</li> <li>· პროფკავშირები</li> <li>· დამსაქმებლები</li> </ul>	2013 წლის აგვისტოდან - სისტემატურად
	2.7. ცენტრების	რეგისტრირებულ	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის</li> </ul>	2013 წლის



მამიებელთა დასაქმების ხელშეწყობა	ოპერატიული საქმიანობის მხარდაჭერა	სამუშაოს მამიებელთა დასაქმების ხელშეწყობა	სამინისტრო · სააგენტო	აგვისტოდან - სისტემატურად
	2.8. ცენტრების ინტეგრირებული ვებ-პორტალის შექმნა, განვითარება, მენეჯმენტი	ინტეგრირებული ვებ-პორტალი მთელი სისტემისა და ცალკეული რეგიონული ცენტრების ეფექტური საქმიანობის მხარდასაჭერად	· შრომის სამინისტრო · სააგენტო · განათლება	2013 წლის სექტემბრიდან, სისტემატურად
	2.9. სამუშაოს მამიებელთა დროებითი დასაქმებისათვის საზოგადოებრივი სამუშაოებსა და ინფრასტრუქტურულ პროექტებში ჩართულობა	დროებით დასაქმდება 10-12 ათასი რეგისტრირებული სამუშაოს მამიებელი	· შრომის სამინისტრო · ინფრასტრუქტურა · სოფლის მეურნეობა · სპორტი და ახალგაზრდობა · ფინანსები · თვითმმართველობა · პროფკავშირები · დამსაქმებლები	2013 წლის აგვისტოდან, სისტემატურად
	2.10. დასაქმების ფორუმების ორგანიზება	სამუშაოს მამიებელთა დასაქმების მხარდაჭერა	· შრომის სამინისტრო · სააგენტო · პროფკავშირები · დამსაქმებლები	2013 წლის ოქტომბრიდან პერიოდულად
	2.11. შრომის პირობების, უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის მონიტორინგის ორგანოს ფუნქციების, ორგანიზაციული სტრუქტურისა და დაქვემდებარების, ტექნიკური აღჭურვისა და რესურსებით უზრუნველყოფის საჭიროებების განსაზღვრა	შრომის პირობების, უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის მონიტორინგის ფუნქციის განხორციელებისათვის საჭირო რესურსებისა და პირობების დადგენა	· საქართველოს მთავრობა · პროფკავშირები · დამსაქმებლები	ოქტომბერი 2013 წ. - დეკემბერი, 2014 წ.
	2.12. შრომის პირობების, უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის მონიტორინგისთვის საჭირო მეთოდური მასალებისა და სტანდარტების მომზადება	შრომის პირობების, უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის მონიტორინგის მეთოდოლოგიური მომზადება	· შრომის სამინისტრო · GEOSTM · პროფკავშირები · დამსაქმებლები	2014 წლიდან სისტემატურად
	3.1. დასაქმებისა და უმუშევრობის აღრიცხვის მეთოდის სრულყოფა	დასაქმებისა და უმუშევრობის შესახებ ზუსტი ინფორმაცია	· შრომის სამინისტრო · ეკონომიკა · საქსტატი · პროფკავშირები · დამსაქმებლები	აგვისტო - დეკემბერი, 2013წ.



**3. შრომის ბაზრის კვლევების ინსტიტუციონალიზაცია და ინფორმაციული ბაზის შექმნა/ განვითარება**

<p>3.2. ხელფასების სტატისტიკური კვლევის მეთოდის სრულყოფა</p>	<p>სამუშაო ძალის ფასის შესახებ ზუსტი ინფორმაცია</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· ეკონომიკა</li> <li>· ფინანსები</li> <li>· საქსტატი</li> <li>· პროფკავშირები</li> <li>· დამსაქმებლები</li> </ul>	<p>აგვისტო-დეკემბერი, 2013წ.</p>
<p>3.3. სამუშაო ძალაზე დანახარჯების სტატისტიკური კვლევის მეთოდის სრულყოფა</p>	<p>სამუშაო ძალაზე დანახარჯების შესახებ ზუსტი ინფორმაცია</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· ეკონომიკა</li> <li>· საქსტატი</li> <li>· პროფკავშირები</li> <li>· დამსაქმებლები</li> </ul>	<p>აგვისტო - დეკემბერი, 2013წ.</p>
<p>3.4. „დასაქმების სტანდარტული ეროვნული კლასიფიკატორის“ შემუშავება (ISCO-88-ის ბაზაზე)</p>	<p>პროფესიებისა და სპეციალობების კლასიფიკაციის უნიფიცირებული სისტემის შექმნა</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· განათლება</li> <li>· ეკონომიკა</li> <li>· საქსტატი</li> <li>· პროფკავშირები</li> <li>· დამსაქმებლები</li> </ul>	<p>აგვისტო, 2013წ. - მარტი, 2014წ.</p>
<p>3.5. შრომის ბაზარზე მოსალოდნელი ტენდენციების პროგნოზირების მეთოდის შემუშავება</p>	<p>შრომის ბაზარზე საშუალოვადიანი და გრძელვადიანი ტენდენციების შესახებ მეთოდური საფუძვლების მომზადება</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· ეკონომიკა</li> <li>· განათლება</li> <li>· საქსტატი</li> <li>· პროფკავშირები</li> <li>· დამსაქმებლები</li> </ul>	<p>იანვარი-ნოემბერი, 2014წ.</p>
<p>3.6. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის კვლევის ინსტიტუციონალიზაციის მეთოდური და ორგანიზაციული მომზადება; სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის მონაცემთა ბაზის პარამეტრების შემუშავება</p>	<p>უმუშევართა პროფესიული სწავლებისათვის ინფორმაციული ბაზის მომზადება</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· განათლება</li> <li>· ეკონომიკა</li> <li>· საქსტატი</li> <li>· პროფკავშირები</li> <li>· დამსაქმებლები</li> </ul>	<p>იანვარი - ივნისი, 2014წ.</p>
<p>3.7. სამუშაო ძალის მიწოდების სტატისტიკური კვლევის მეთოდური და ორგანიზაციული მომზადება; სამუშაო ძალის</p>	<p>სამუშაო ძალის მიწოდების შესახებ საინფორმაციო ბაზის შექმნა; შრომის ბაზრის საჭიროებებზე</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· საქსტატი</li> <li>· განათლება</li> </ul>	<p>იანვარი - ივნისი, 2014წ.</p>



	მიწოდების მონაცემთა ბაზის პარამეტრების შემუშავება	განათლების სისტემის ორიენტაცია	<ul style="list-style-type: none"> <li>· პროფკავშირები</li> <li>· დამსაქმებლები</li> </ul>	
<b>4. შრომის ბაზრის საჭიროებებზე ორიენტირებული პროფესიული სწავლების სისტემის განვითარების მხარდაჭერა</b>	4.1. სპეციალური კვლევები სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების შესასწავლად (საქართველოს რეგიონების მიხედვით)	უმუშევართა პროფესიული სწავლებისათვის ინფორმაციული ბაზის მომზადება	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· განათლება</li> <li>· ეკონომიკა</li> <li>·</li> <li>· თვითმმართველობა</li> </ul>	2013 წლის ოქტომბრიდან - პერიოდულად
	4.2. პროფესიული სწავლების პროვაიდერებისა და სასწავლო პროგრამების შესახებ მონაცემთა ბაზის განვითარება (რეგიონების მიხედვით)	უმუშევართა პროფესიული სწავლებისათვის ინფორმაციული ბაზის მომზადება	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· განათლება</li> <li>·</li> <li>· თვითმმართველობა</li> </ul>	2013 წლის აგვისტოდან, სისტემატურად
	4.3. სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება/გადამზადება (≈10000-12000 სამუშაოს მაძიებლის მომზადება, გამოყოფილი ასიგნებების შესაბამისად);	დამსაქმებლების მოთხოვნების უკეთ დაკმაყოფილება; სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების ხელშეწყობა	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· განათლება</li> <li>· ლგს</li> <li>· თავდაცვა</li> <li>· შსს</li> <li>· სპორტი და ახალგაზრდობა</li> <li>·</li> <li>· თვითმმართველობა</li> <li>· პროფკავშირები</li> <li>· დამსაქმებლები</li> </ul>	2013 წლის ოქტომბრიდან, სისტემატურად
	4.4. მეთოდური მასალების განვითარება (პროფორიენტაციის, კონსულტირების და სხვ. საკითხებზე)	ცენტრების ეფექტური ფუნქციონირების უზრუნველყოფა	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· განათლება</li> <li>· პროფკავშირები</li> <li>· დამსაქმებლები</li> </ul>	ოქტომბერი 2013წ. - აგვისტო, 2014წ.
	4.5. პროფესიულ კომპეტენციებზე დამსაქმებელთა მოთხოვნების გამოკვეთა (20 პროფესია)	ინფორმაციული ბაზა პროფესიული სტანდარტების შესამუშავებლად	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· განათლება</li> <li>·</li> <li>· თვითმმართველობა</li> <li>· პროფკავშირები</li> <li>· დამსაქმებლები</li> </ul>	ოქტომბერი, 2013წ. - ივლისი, 2014წ.
	4.6. პროფესიათა აღწერების, ბეჭდური და ვიდეო მასალების მომზადება – 100 პროფესია	პროფესიული ორიენტაციისათვის მეთოდური მასალის მომზადება; სწავლის	<ul style="list-style-type: none"> <li>· შრომის სამინისტრო</li> <li>· განათლება</li> <li>· პროფკავშირები</li> </ul>	ოქტომბერი, 2013წ. - ოქტომბერი, 2014წ.



		ეფექტიანობის გაზრდა		
			· დამსაქმებლები	
<b>5. სამუშაო ძალის შრომითი მიგრაციის რეგულირება და მართვა</b>	5.1. ეროვნული შრომის ბაზრის საჭიროებების გათვალისწინებით შრომითი მიგრაციის რეგულირების ინფორმაციული და ორგანიზაციული სისტემის ფორმირება და სრულყოფა	შრომითი მიგრაციის ეფექტიანი მართვა	· შრომის სამინისტრო · დიასპორა · იუსტიცია · ევროინტეგრაცია · · თვითმმართველობა · პროფკავშირები · დამსაქმებლები	2013 წლის ოქტომბრიდან, სისტემატურად
	5.2. მეზობელი ქვეყნებისა და პოტენციური პარტნიორების შრომის ბაზრების შესახებ ინფორმაციის მოპოვება და ანალიზი	საზღვარგარეთ ლეგალურად დასაქმების შესაძლებლობების შეფასება	· შრომის სამინისტრო · საგარეო · დიასპორა · ევროინტეგრაცია	2014 წლის იანვრიდან - სისტემატურად
	5.3. სამუშაო ძალის დროებითი შრომითი მიგრაციის სფეროში სახელმწიფოთაშორისი თანამშრომლობის ხელშეწყობა;	უმუშევრობის შემცირება; შრომითი მიგრაციის ლეგალიზაცია;	· შრომის სამინისტრო · დიასპორა · საგარეო · იუსტიცია · ევროინტეგრაცია	2013 ივლისიდან, სისტემატურად
	5.4. ე.წ. „დეპრესიული რეგიონების“ ეკონომიკური განვითარებისა და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმების პილოტური პროექტის შემუშავება/განხორციელება.	ეკონომიკურად მძიმე მდგომარეობაში მყოფი რეგიონების განვითარების მხარდაჭერა; ეფექტური მოდელის შემუშავება.	· შრომის სამინისტრო · ეკონომიკა · ინფრასტრუქტურა · სოფლის მეურნეობა · ფინანსები · · თვითმმართველობა · პროფკავშირები · დამსაქმებლები	იანვარი-ნოემბერი, 2014წ.

**შემოკლებებისა და აბრევიატურების ჩამონათვალი**

(ანბანური თანმიმდევრობით)

თვითმმართველობა - ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები

განათლება - საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო;

საქართველოს დამსაქმებელთა საერთო-ეროვნული წარმომადგენლობითი გაერთიანებები



დასაქმებლები	- (ასოციაციები)
დიასპორა	- დიასპორის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი;
ევროინტეგრაცია	- ევროპულ და ევროატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაციის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი;
ეკონომიკა	- საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;
ინფრასტრუქტურა	- საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;
იუსტიცია	- საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;
ლგს	- საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტრო;
პროფკავშირები	- საქართველოს პროფესიული კავშირების საერთო-ეროვნული წარმომადგენლობითი გაერთიანებები (ასოციაციები);
სააგენტო	- საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „სოციალური მომსახურების სააგენტო“;
საგარეო	- საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტრო;
GEOSTM	- საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - „საქართველოს სტატისტიკისა და მეტროლოგიის ეროვნული სააგენტო“;
საქსტატი	- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური;
სოფლის მეურნეობა	- საქართველოს სოფლის მეურნეობის სამინისტრო;
სპორტი და ახალგაზრდობა	- საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტრო;
ფინანსები	- საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო;
შსს	- საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო;
შრომის სამინისტრო	- საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო.

[1] IOM-ის მიერ ჩატარებული შრომის ბაზრის კვლევების ანგარიშები: [www.iom.ge](http://www.iom.ge)

[2] საქართველოში დღეისათვის დასაქმების სახელმწიფო ცენტრები ფუნქციონირებს მხოლოდ აჭარის ავტონომიურ რესპუბლიკაში. კერძოდ, 2011 წლის ოქტომბერში შეიქმნა სსიპ „აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტო“, რომელსაც აქვს 6 მუნიციპალური (ბათუმის, ქობულეთის, ხელვაჩაურის, ქედის, შუახევის, ხულოს) განყოფილება.

[3] საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ვებ-გვერდი: [www.geostat.ge](http://www.geostat.ge). ცხრილი: [მოსახლეობის საშუალო თვიური შემოსავლების განაწილება წლების მიხედვით](#); ბოლო ნახვის თარიღი: 22.04.2013.

[4] ცენტრების შექმნისათვის საჭირო აქტივობები და ვადები გაწერილია „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმაში“ (დანართი 1.1).

[5] შინამეურნეობების კვლევის ბაზაზე ქვეყნდება მხოლოდ ზოგადი სტატისტიკური მაჩვენებლები მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის, დასაქმებისა და უმუშევრობის შესახებ, რაც არასაკმარისია.

[6] საქართველოს მიგრაციის სტრატეგია 2013-2015. გვ. 10.

