

# საქართველოს მთავრობის

## დადგენილება №732

2014 წლის 26 დეკემბერი

### ქ.თბილისი

**„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 დადგენილებაში ცვლილების შეტანის შესახებ**

#### **მუხლი 1**

„ნორმატიული აქტების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, „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 დადგენილებაში ([www.matsne.gov.ge](http://www.matsne.gov.ge), 02/08/2013, 010240010.10.003.017366) შეტანილ იქნეს შემდეგი ცვლილება და დადგენილება:

#### **1. სათაური ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:**

„საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ.“

#### **2. პირველი მუხლი ჩამოყალიბდეს შემდეგი რედაქციით:**

**„მუხლი 1.** შრომისა და დასაქმების სფეროში საქართველოს მიერ სავალდებულოდ აღიარებული საერთაშორისო კონვენციების, ევროკავშირთან ასოცირების შესახებ შეთანხმებისა და „დასაქმებისა და პროფესიული განათლებისა და გადამზადების“ ევროკავშირის სექტორული რეფორმის მხარდაჭერი პროგრამის 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 „პ“ და „ფ“ ქვეპუნქტებისა და მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე:

1. დამტკიცდეს თანდართული „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა (დანართი №1) და „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმა“ (დანართი №1.1).

2. დაევალოს დანართი №1.1-ით განსაზღვრულ საქართველოს სამინისტროებსა და საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებს „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმით“ განსაზღვრული შესაბამისი ღონისძიებების ხელშეწყობა და/ან მითითებულ ვადებში განხორციელება.

3. ეთხოვოს „საქართველო შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმით“ (დანართი №1.1) განსაზღვრულ მუნიციპალიტეტებს, 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 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმით“ განსაზღვრული შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელებაში.

4. 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 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმით“ (დანართი №1.1) განსაზღვრული ღონისძიებების განხორციელებას.

5. დაევალოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, ამ დადგენილების პირველი მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებულ ადმინისტრაციულ ორგანოებთან, საქართველოს პროფესიული კავშირებისა და დამსაქმებლების საერთო-ეროვნულ წარმომადგენლობით გაერთიანებებთან (ასოციაციებთან), ასევე, ადგილობრივ და საერთაშორისო, მათ შორის, დონორ ორგანიზაციებთან შესაბამისი თანამშრომლობის განვითარება.

6. დაევალოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმით“ (დანართი №1.1) განსაზღვრული ღონისძიებების განხორციელების კოორდინაცია, მონიტორინგი და მათი შესრულების მდგომარეობის შესახებ ანგარიშების საქართველოს მთავრობისადმი წარდგენა.“.

### **მუხლი 2**

დადგენილებით დამტკიცებული დანართი №1 (საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია) და დანართი №1.1 (საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმა) ჩამოყალიბდეს თანდართული რედაქციით.

### **მუხლი 3**

დადგენილება ამოქმედდეს 2014 წლის 31 დეკემბრიდან.

**პრემიერ-მინისტრი**

**ირაკლი ღარიბაშვილი**

**დანართი №1**

## **საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია**

### **წინასიტყვაობა**

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:

ა) შრომის ბაზარი მოწოდებულია, 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;

ბ) 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;

გ) სოციალურ პარტნიორობაზე დაფუძნებული მოქნილი შრომის ბაზარი განაპირობებს უმუშევრობის დონის ზრდის შეჩერებას, შრომითი უფლებების თანაბარი რეალიზაციის და უმუშევართა სოციალური დაცვის მექანიზმის შემუშავებას.

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 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.

შრომის ბაზრის ეფექტიანად ფუნქციონირების მხარდაჭერის მიზანს ემსახურება წინამდებარე სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა, რომელიც წარმოადგენს საქართველოს მთავრობის ხედვას საქართველოს შრომის ბაზრის სამომავლო განვითარების შესახებ არსებული რეალობისა და რესურსების გათვალისწინებით, სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმაში აისახა პირველი რიგის გადასაჭრელი ამოცანები, რათა შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის და სამუშაოს მამდიებელთა დასაქმების ხელშეწყობისათვის შექმნილიყო მყარი საფუძველი. შრომის ბაზრის ინსტიტუტების ეფექტიანი ფუნქციონირების ხელშეწყობასა და შრომისა და დასაქმების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის კიდევ უფრო განვითარების მიზნით, შემუშავდა სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების ახალი გეგმა (დანართი 1.1). სტრატეგიის შემუშავებისას გათვალისწინებული იქნა საქართველოს მთავრობის სოციალურ-ეკონომიკური პრიორიტეტები, რომელთაც ქვეყანაში სიღარიბის შემცირებას, თანასწორობასა და ქვეყნის ეკონომიკის დინამიურ და მდგრად ზრდას უნდა შეუწყონ ხელი. რასაკვირველია ისევე როგორც წინა, ასევე მომდევნო წლებში არსებითად მნიშვნელოვანია საქართველოში მოღვაწე საერთაშორისო და დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერა.

## 1. სიტუაციური ანალიზი

შრომის ბაზრის ძირითადი ფუნქციაა ეკონომიკური სექტორების შესაბამისი ადამიანური რესურსებით დროული და ოპტიმალური უზრუნველყოფა. შრომის ბაზრის გამართულ ფუნქციონირებაზე მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული, როგორც ქვეყნის შრომითი და ეკონომიკური პოტენციალის გამოყენების ხარისხი, ასევე, მოსახლეობის ცხოვრების დონე და სოციალური კმაყოფილება.

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

თანამედროვე ეტაპზე საქართველოს შრომის ბაზრისათვის დამახასიათებელი თავისებურებებია:

**ა) 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. ბოლო 10 წელიწადში ეკონომიკური განვითარების ძირითადი მაჩვენებლების მკვეთრი ზრდის მიუხედავად, ოფიციალური მონაცემებითაც, უმუშევრობა ქვეყანაში პერმანენტულად იზრდებოდა. სსიპ - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2013 წლის მონაცემებით, უმუშევრობის დონე ქვეყანაში 14,6%-ია. უმუშევრობა ძირითადად ციკლური ხასიათისაა, თუმცა, მაღალია ასევე ფრიქციული და სტრუქტურული უმუშევრობის დონეც. აღნიშნულზე მიუთითებს, ასევე, მსოფლიო ბანკის 2013 წლის კვლევა „workforce skeels in the eyes of employees“.

**ბ) 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.



### გ) მოქმედების შეზღუდული არეალი

საქართველოში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობიდან მხოლოდ 38%-ია დაქირავებით მომუშავე, დანარჩენი კი თვითდასაქმებული და არაფორმალურად დასაქმებულია. ამასთან, დაქირავებით მომუშავეთა 37,6% სახელმწიფო (ძირითადად საჯარო) სექტორშია დასაქმებული (საქსტატი 2013), რაც ადასტურებს იმ ფაქტს, რომ საქართველოში შრომის ბაზრის მოქმედების არეალი მკვეთრად შეზღუდულია.

### დ) ნაკლები ელასტიურობა

შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირება წარმოდგენილია 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 - არ არსებობს შრომის ბაზრის ინფორმაციის სისტემა და ამ სისტემით გათვალისწინებული ინფორმაციის ანალიზის ინსტიტუციური საფუძველი, 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 სისტემა. ყოველივე ეს განაპირობებს იმ ფაქტს, რომ შეზღუდულია შრომის ბაზრის ელასტიურობა და სამუშაო ძალის უნარები და შესაძლებლობები დაშორებულია ბაზრის მოთხოვნებისგან.

### ე) სამუშაო ძალის დაბალი მობილურობა

შრომის ბაზრის ინფორმაციული სისტემისა და მონაცემთა ანალიზის არარსებობა მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავს სამუშაო ძალის დაბალპროფესიულ მობილურობას. შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობის პირობებში შრომის ბაზრის სუბიექტები მოკლებულნი არიან შესაძლებლობას მიიღონ ადეკვატური გადაწყვეტილებები, რაც, თავის მხრივ, იწვევს სამუშაო ძალის შრომის ბაზრის მოთხოვნებისაგან დაშორებას. აღნიშნული ხშირად ხდება ე.წ. იმედგაცრუების მიზეზი.

### ვ) სამუშაო ძალის დაბალი ფასი, შრომის მძიმე პირობები

საქართველოსთვის 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. აღნიშნული შრომის ბაზრის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია. საგულისხმოა ისიც, რომ შინამეურნეობის შემოსავლებში დაქირავებით დასაქმებიდან მიღებული შემოსავლების წილი ფულად და არაფულად სახსრებთან მიმართებაში 1/3, შემოსავლებთან მიმართებაში - 38%, ხოლო, მხოლოდ ფულად შემოსავლებთან მიმართებაში - 43%-ია.

### ზ) 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: შერბილებული კრიტერიუმით („იმედგაცრუებული“ პირების ჩათვლით) ხანგრძლივი დროით უმუშევართა წილი უმუშევართა საერთო რაოდენობის - 46.0%-ს შეადგენდა (საქსტატი 2013 წ.), იგივე მაჩვენებელი მკაცრი კრიტერიუმით („იმედგაცრუებულების“ გამოკლებით) 2013 წლებში შესაბამისად 42.1%-ს შეადგენდა. ხანგრძლივად უმუშევრების შრომის ბაზარზე დაბრუნება და მათი კონკურენტუნარიანობის გაზრდა დამატებით ძალისხმევასა და ფინანსებს საჭიროებს სახელმწიფოსა და დამსაქმებლების მხრიდან. ასეთ ვითარებაში ძალზედ მნიშვნელოვანია უმუშევართა გადამზადების მიზნობრივი სახელმწიფო პროგრამების განხორციელება, 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.

### თ) 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. დამსაქმებელთა მხრიდან სამუშაო გამოცდილებაზე აპელირებით. აღნიშნული მიზეზები ახალგაზრდებს შორის მაღალი უმუშევრობის განმაპირობებელ გარემოებებადაც გვევლინება. აღსანიშნავია, რომ რიგი პროფესიებით გაჯერებული ბაზარი ზრდის კონკურენციას და ართულებს სამუშაო ადგილის მოძიებას, ხოლო მთელ რიგ პროფესიებზე მიუხედავად მოთხოვნისა არ არსებობს შესაბამისი კადრი.

### ი) არაფორმალური დასაქმების დიდი წილი

საქართველოს, ისევე, როგორც სხვა მსგავსი განვითარების ქვეყნების, შრომის ბაზრის ერთ-ერთი თავისებურებაა არაფორმალური დასაქმების (თვითდასაქმებულების გარკვეული ნაწილის და ე.წ. არაფორმალურ სექტორში დასაქმების) მაღალი წილი დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში. თვითდასაქმებულთა უმრავლესობა ეწევა არაფორმალურ, დაურეგისტრირებელ საქმიანობას. საქართველოში არაფორმალური დასაქმების დიდი მასშტაბები განპირობებულია იმ რთული სოციალურ-ეკონომიკური პროცესებით, რომლებიც განვითარდა ქვეყანაში 90-იან წლებში. არაფორმალური დასაქმების ზრდა რეალურად არის მოსახლეობის რეაქცია დასაქმების პირობების გაუარესებაზე, უმუშევრობის ზრდაზე, ცხოვრების დონის დაცემაზე და ა.შ. ოფიციალური სტატისტიკით, საქართველოში დასაქმებულთა თითქმის 2/3 თვითდასაქმებულია. ყოველივე ზემოაღნიშნული უარყოფით გავლენას ახდენს საქართველოს შრომის ბაზრის ფუნქციონირებაზე.

### უმუშევრობის განმაპირობებელი ძირითადი მიზეზებია:

ა) ეკონომიკური განვითარების არასაკმარისი დონე - შეზღუდული მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე;

ბ) საწარმოთა ეკონომიკური მაჩვენებლების თავისებურება - შრომის დაბალი ანაზღაურება;

გ) შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების შესახებ, აგრეთვე, პროფესიული კომპეტენციების შესახებ დამსაქმებელთა მოთხოვნაზე ინფორმაციის არარსებობა - სპეციალობით სამუშაოს შოვნის სირთულე და პროფესიული განათლების არასაკმარისი კავშირი შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან;

დ) შრომის ბაზრის ინფორმაციული სისტემის დანაკლისი - სამუშაო ძალის დაბალი პროფესიული მობილურობა;

ე) შრომის ბაზარზე ქვევის წესების არცოდნა - სამუშაოს მოძიებისა და თვითპრეზენტაციის უნარ-ჩვევების განუვითარებლობა;

ვ) სოციალურ დახმარებებზე და მიგრანტთა ფულად გზავნილებზე დამოკიდებულება, სამუშაოს მაძიებელთა პასიურობა.

დასაქმების შესაძლებლობების შეზღუდულობა, განვითარებული ქვეყნების ბაზრებთან შედარებით, შრომის ანაზღაურების დაბალი დონე უზიძვებს საქართველოს მოსახლეობის ყველაზე აქტიურ ნაწილს, დატოვონ ქვეყანა და არსებობის წყარო საზღვარგარეთ ეძებონ. სპეციალური კვლევები ადასტურებს, რომ შრომით მიგრანტთა 80-85% ქვეყანას ეკონომიკური მიზეზებით (უმუშევრობა, დაბალი ხელფასი) ტოვებს. შრომითი მიგრანტების უმრავლესობა საზღვარგარეთ არაღელვარულად, არასპეციალობით, დაბალკვალიფიციურ და დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზეა 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 427 მლნ ლარს აღემატება (2013 წლის მდგომარეობით). შესაბამისად, თანამედროვე ეტაპზე და საშუალოვადიან პერსპექტივაში საქართველოსთვის აქტუალურია საზღვარგარეთ სამუშაო ძალის დროებითი ლეგალური დასაქმებისა და ცირკულარული მიგრაციის მხარდაჭერა.

შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოში შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განუვითარებლობამ სერიოზულად შეაფერხა ქვეყნის წინსვლა და უამრავი სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემა წარმოშვა უმუშევრობის, სიღარიბის, არაღელვარული 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, რაც მოითხოვს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფოს სტრატეგიის განსაზღვრას, შესაბამისი საკანონმდებლო, ორგანიზაციული და ფინანსური ბერკეტების შემუშავებასა და გამოყენებას.

## 2. სტრატეგიის მიზნები:

ა) შრომისა და დასაქმების სფეროში სამართლებრივი ბაზის სრულყოფა;

ბ) ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობა;

გ) ღირსეული სამუშაო პირობების და კანონით განსაზღვრული ადამიანის შრომითი უფლებების დაცვის უზრუნველყოფა;

დ) სამუშაო ძალის შესაძლებლობების განვითარება.

წინამდებარე სტრატეგია ითვალისწინებს, როგორც განსახორციელებელ ღონისძიებათა პრიორიტეტულობასა და თანმიმდევრობის პრინციპს, ასევე, იმ მეთოდური და ინფორმაციული სისტემის ფორმირების საჭიროებას, რაც ქვეყანაში შრომის ბაზრის აქტიური (ALMP) პოლიტიკის შემუშავებისა და განვითარებისათვის არის აუცილებელი.

## 3. სტრატეგიის განხორციელება: ძირითადი მიმართულებები და აქტივობები

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

### 3.1 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, რაც უნდა მოხდეს არსებული სამართლებრივი ბაზის შეფასების, რეკომენდაციების შემუშავებისა და ცვლილებების პაკეტის მომზადების გზით. ცვლილებები უნდა ითვალისწინებდეს ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმების დანართში მოცემული შრომის სფეროს მარეგულირებელი ევროდირექტივების მოთხოვნებს. შრომის ახალი კანონმდებლობის შემუშავებისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს, როგორც დაქირავებით მომუშავე, ისე დამსაქმებლის ინტერესები, რათა უზრუნველყოფილი იქნეს, როგორც მომუშავეს 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. ზემოხსენებულ პროცესებში განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება სოციალური დიალოგის მხარდაჭერასა და განვითარებას.

შრომისა და დასაქმების სფეროში აქტიური სახელმწიფო პოლიტიკის გასატარებლად ასევე უნდა მოხდეს დასაქმების, შრომითი მიგრაციისა და შრომის უსაფრთხოების სფეროში კანონმდებლობის ეტაპობრივი დაახლოება ევროკავშირის კანონმდებლობასთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან, რაც უზრუნველყოფს საქართველოში აღნიშნულ სფეროებში საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვას.

### 3.2. საქართველოში შრომის უსაფრთხოების საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვა

დღეისათვის მწვავედ დგას დასაქმებულთა შრომის პირობების გაუმჯობესების საკითხი. რაზეც მეტყველებს საქართველოში დასაქმებულების მხრიდან ბოლო პერიოდში გამოხატული არაერთი უკმაყოფილება, რომლებიც რიგ შემთხვევებში გაფიცვებში იზრდება და, თავის მხრივ, უარყოფითად აისახება დამსაქმებლის ფინანსურ ინტერესებზეც.

საკითხების გამწვავება ასევე განპირობებულია, არასრულყოფილი საკანონმდებლო ბაზით, რომელიც ვერ უზრუნველყოფს საწარმოებსა და ორგანიზაციებში საწარმოო ტრავმატიზმის შემთხვევების შემცირებას და დასაქმებულთა შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის პირობების გაუმჯობესებას.

ასევე, აღსანიშნავია, რომ რაიმე სახის ინფორმაციული კვლევა აღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით



სახელმწიფოს მხრიდან ბოლო წლების განმავლობაში არ ჩატარებულა. შესაბამისად არ არსებობს ინფორმაცია, რომელიც ასახავს არსებულ სიტუაციას და გამოკვეთს ამ სფეროში არსებულ პრობლემების მიმართულებებს, რაც, თავის მხრივ, იწვევს სოციალურ პარტნიორებს შორის დასაქმებულთა შრომის დაცვის საკითხების შესახებ აზრთა სხვადასხვაობას და მათ სხვადასხვაგვარ მიდგომას პრობლემის გადაჭრის საკითხებისადმი.

საქართველოსა და ევროკავშირის შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებით საქართველომ აიღო ვალდებულება განსაზღვრულ ვადებში ეტაპობრივად დაუახლოვოს თავისი კანონმდებლობა ევროკავშირის კანონმდებლობასა და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებს. ამ შეთანხმების XXX-ე დანართი მოიცავს ევროდირექტივების ჩამონათვალს, რომლებიც შეეხება სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებს და მათი შესრულების ვადებს. აღნიშნული ვადების გათვალისწინებით უნდა მოხდეს შესაბამისი საკანონმდებლო ბაზის შემუშავება ან/და გადასინჯვა, რაც ხელს შეუწყობს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვას.

ამასთან, აღსანიშნავია შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის განხორციელება, რომლის მიზანია, დაეხმაროს დამსაქმებელს უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნაში. პროგრამა ხელს შეუწყობს უბედური შემთხვევების რისკებისა და პროფესიით განპირობებული დაავადებების შემცირებას, სამუშაო ადგილებზე შრომის პირობების ხარისხის ამაღლებას, საწარმოებში/დაწესებულებებში/ორგანიზაციებში შრომის ნაყოფიერების ამაღლებასა და შესაბამისად მათი კონკურენტუნარიანობის გაზრდას.

### 3.3 დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება, სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების ხელშეწყობა

შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის აუცილებელია შესაბამისი ინფრასტრუქტურის არსებობა, რაც, პირველ რიგში, გულისხმობს დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის - დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებების ქსელის არსებობას. ამ მიზნით 2013 წელს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოში შეიქმნა დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი, რომლის მიზანი და ამოცანაა დასაქმების სფეროსა და შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარებაში სახელმწიფო პოლიტიკის გატარების უზრუნველყოფა. სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ყველა რაიონული ოფისი უზრუნველყოფს დასაქმების სერვისების მიწოდებას. მოხდა შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის ფორმირება, რომელიც წარმოადგენს ინტეგრირებულ ვებ-პორტალს ([www.worknet.gov.ge](http://www.worknet.gov.ge)) და იძლევა სისტემაში არსებული ინფორმაციის დამუშავების შესაძლებლობას. სისტემაში რეგისტრაცია ნებაყოფლობითი და უფასოა. ამ ეტაპზე მიმდინარეობს ცენტრების საქმიანობის კოორდინაცია, მათი მუშაობის მონიტორინგი, ანალიზი; ხორციელდება ცენტრების ყოველდღიური მუშაობის მხარდაჭერა; მიმდინარეობს დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო მომსახურებისა და [www.worknet.gov.ge](http://www.worknet.gov.ge)-ს ინფორმაციის მუდმივი აღრიცხვა, დამუშავება და ანალიზი, ასევე, მიმდინარეობს სამუშაოს მაძიებელთა კონსულტირების სერვისების მიწოდება და საშუალო მომსახურების გაწევა.

2014 წელს დამტკიცდა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო მომსახურების Twinning-ის ინსტიტუციური და ადამიანური რესურსების შესაძლებლობების შესახებ ევროკავშირის პროგრამა - „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურების (ESS) შესაძლებლობათა განვითარება საქართველოში“, რომლის განხორციელება დაიწყება 2015 წლიდან.

დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა მიწოდება გულისხმობს:

- ა) მოსახლეობის ფართო ფენების ინფორმირებას დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო მომსახურებათა შესახებ (საინფორმაციო ბუკლეტების გავრცელებით, მასობრივი ინფორმაციის საშუალებებით, სპეციალური შეხვედრების ორგანიზებით და ა.შ.);
- ბ) სამუშაოს მაძიებელთა ინფორმირებას და კონსულტირებას დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ;
- გ) სამუშაოს მაძიებელთა რეგისტრაციას შესაბამის მონაცემთა ბაზაში;
- დ) ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის მოძიებასა და სისტემატიზაციას;
- ე) ვაკანსიის შესაფერისი კადრის ოპერატიულად შერჩევასა და მონაცემების დამსაქმებლისათვის მიწოდებას (საშუალო მომსახურება);
- ვ) საჭიროებიდან გამომდინარე ადგილობრივი და რეგიონული შრომის ბაზრის შესწავლა/ანალიზი;



ზ) უმუშევრების (პირველ რიგში, ხანგრძლივად უმუშევრები; ახალგაზრდები, რომლებსაც არ აქვთ პროფესიული განათლება; მეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები; იძულებით გადაადგილებული პირები; ძალოვანი სტრუქტურებიდან დათხოვილი პირები; სასჯელაღსრულების დაწესებულებებიდან განთავისუფლებული და სხვა პირები გენდერული ასპექტის გათვალისწინებით) პროფესიული სწავლების ორგანიზებას შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების/სპეციალობების მიხედვით;

თ) ტრენინგების ორგანიზებას სამუშაოს ძებნისა და თვითპრეზენტაციის უნარების განსავითარებლად;

ი) დამსაქმებლებთან ინტენსიური ურთიერთობასა და თანამშრომლობას;

კ) საჭიროებიდან გამომდინარე დასაქმების ხელშეწყობის მიზნობრივი პროგრამების განხორციელებას;

ლ) დასაქმების ფორუმების პერიოდულად ორგანიზებას.

მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული მომსახურება დამსაქმებლისთვის და სამუშაოს მაძიებლისთვის უფასოა, რაც მნიშვნელოვანი გარემოებაა სამუშაოს მაძიებლებისა და დამსაქმებლების დიდი ნაწილისათვის, ყოველთვის არის და იქნება სეგმენტი დასაქმების კერძო სააგენტოების საქმიანობისათვის. სახელმწიფო წახალისებს დასაქმების კერძო სააგენტოების კანონიერ საქმიანობას და მჭიდროდ ითანამშრომლებს მათთან.

მსოფლიო გამოცდილება მოწმობს, რომ დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებების მიმწოდებელი მსგავსი ერთეულები წარმოადგენენ არა მარტო დასაქმების ხელშეწყობის ეფექტიან ინსტიტუტს (უზრუნველყოფს რა დამსაქმებელსა და სამუშაოს მაძიებლის ოპერატიულ კავშირს, ვაკანსიის შესაბამისი კადრის შერჩევასა და დამსაქმებლისათვის შეთავაზებას), არამედ ქმნიან გარკვეულ 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.

### **3.4 შრომის ბაზრის კვლევების ინსტიტუციონალიზაცია და შრომის ბაზრის ინფორმაციული სისტემის შექმნა/განვითარება**

ამ სფეროში ეფექტიანი სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებისათვის აუცილებელია ბაზარზე არსებული სიტუაციის, მიმდინარე და მოსალოდნელი ტენდენციების, უმუშევრობის განმაპირობებელი მიზეზების, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების სისტემატური კვლევა და ანალიზი. სხვადასხვა საერთაშორისო და დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერით უკანასკნელ წლებში ჩატარებული კვლევები მისასალმებელი, მაგრამ არასაკმარისია. მსგავსი კვლევების სისტემატურად ჩატარებისა და ერთიანი ინფორმაციული სისტემის 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 ადამიანური რესურსების განვითარების (როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო) სისტემის ეფექტიანობის გასაზრდელად, სამუშაო ძალაზე ადგილობრივი, თუ უცხოელი დამსაქმებლების, პოტენციური ინვესტორების მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად.

მოცემულ ეტაპზე ქვეყანაში დასაქმების სფეროში ეფექტიანი სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავება/გატარებისათვის, შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის (LMIS) შექმნისათვის საჭიროა:

ა) მონაცემთა შეგროვების მეთოდოლოგიური ასპექტების შეფასება და გაუმჯობესება;

ბ) მონაცემთა წყაროებისა და მონაცემთა შეგროვების ახალი შესაძლებლობების გამოვლენა;

გ) დასაქმების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორის ISCO-2008-ის ბაზაზე ეროვნული კლასიფიკატორის შემუშავება და საქართველოს რეალობასთან ადაპტირება;

დ) შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემაში როლებისა და ფუნქციების ინსტიტუციური შესაძლებლობების განსაზღვრა და გადანაწილება;

ე) შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის მონაცემთა ანალიზის განმახორციელებელი ცენტრალური





ანალიტიკური ერთეულის შექმნა;

ვ) შრომის ბაზრის მონაცემთა ანალიზის შედეგების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა;

ზ) შრომის ბაზრის კომპონენტთა (მოთხოვნის, მიწოდების, სამუშაო ძალაზე გაწეული დანახარჯების, შრომითი მიგრაციის და ა.შ.) კვლევების ინსტიტუციონალიზაცია;

თ) შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის ფორმირებისთვის შესაბამისი სამართლებრივი ბაზის შემუშავება.

როგორც ცნობილია, მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის, დასაქმებისა და უმუშევრობის კვლევას ახორციელებს საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური შინამეურნეობების შერჩევითი კვლევის ფარგლებში. იმის გამო, რომ მოსახლეობის საყოველთაო აღწერა ბოლოს 2002 წელს ჩატარდა, ქვეყანაში ზუსტი დემოგრაფიული და შინამეურნეობების შესახებ მონაცემების მნიშვნელოვანი სიმწირეა. ის ფაქტი, რომ შინამეურნეობების შერჩევითი კვლევების დროს გენერალური ერთობლიობის ბაზად შინამეურნეობების ჩამონათვალი გამოიყენება, რომელიც, თავის მხრივ, საყოველთაო აღწერის დროს უნდა განახლდეს, დღეისათვის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის დასაქმებისა და უმუშევრობის ზუსტი შეფასების კიდევ ერთ შემაფერხებელ ფაქტორად შეიძლება მივიჩნიოთ.

2014 წლის საყოველთაო აღწერა მოგვცემს ინფორმაციას დასაქმების ბაზარზე ინდივიდების სტატუსის შესახებ (დასაქმებული, უმუშევარი, არააქტიური), რომელიც შესაბამისობაში იქნება ILO-ს დეფინიციასთან. ასევე მიღებული იქნება ინფორმაცია პირების თვითშეფასებით განსაზღვრული დასაქმების სტატუსის შესახებ (ანუ, რამდენად თვლის პირი თავს დაქირავებით დასაქმებულად, თვითდასაქმებულად, დამსაქმებლად და ა.შ.). ამავე აღწერის დროს შეგროვდება ინფორმაცია სამუშაო ადგილის შესახებ (ორგანიზაციის სახელი, წარმოების ტიპი, თანამდებობა). აქედან გამომდინარე, საყოველთაო აღწერის შედეგად შესაძლებელი გახდება შრომის ბაზრის საბაზისო განახლებული მონაცემების გამოთვლა. ეს ნიშნავს, რომ შრომის ბაზრის ამჟამინდელი სტრატეგია და ნებისმიერი საბაზისო ინფორმაცია, დაფუძნებულია 2002 წლის მონაცემებზე, 2016 წელს აღწერის მონაცემების საბოლოო გადამუშავებისა და შერჩევითი ჩარჩოს მორგების შემდეგ შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის ბევრი დემოგრაფიული და სოციალური ცვლადი სავარაუდოდ კვლავ შეიცვლება, რამაც შესაძლებელია, თავის მხრივ, გამოიწვიოს წინამდებარე სტატეგიაში ცვლილებების შეტანა.

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 მეთოდოლოგია და კვლევის პროგრამა.

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 და ინფორმაციული ბაზის შესაქმნელად აუცილებელი წინაპირობაა შესაბამისი მეთოდური სისტემის ჩამოყალიბება, კერძოდ, შრომის ბაზრის კვლევისა და მოთხოვნის პროგნოზირების მეთოდოლოგიის 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). 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 სამუშაო ძალის პერსპექტივაში.

2013 წელს წარმატებით დასრულდა ევროკავშირის დელეგაციასთან საქართველოში დასაქმებისა და პროფესიული განათლებისა და გადამზადების სფეროში სექტორული რეფორმების მხარდაჭერის მიზნით, საქართველოს მთავრობასა და ევროკავშირს შორის საბიუჯეტო დახმარების პროგრამასთან დაკავშირებით შემათანხმებული პროცედურები. აღნიშნულის თაობაზე საფინანსო შეთანხმება ხელმოწერილია საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 26 დეკემბრის №2181 განკარგულების საფუძველზე. ეს თანამშრომლობა მიზნად ისახავს სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდების დაბალანსების ხელშეწყობას შრომის ბაზრის მოთხოვნების მიმართ პროფესიული მომზადება-გადამზადების სისტემის მისადაგების მეშვეობით. პროგრამის ფარგლებში საქართველოს მთავრობის მიერ უნდა დამტკიცდეს „შრომის ბაზრის საინფორმაციო



სისტემის“ (LMIS) კონცეფცია და სამოქმედო გეგმა, რომელშიც დეტალურად იქნება გაწერილი მომდევნო წლებში ამ კუთხით გასატარებელი ღონისძიებები. ასევე, უნდა გაიწეროს შრომის ბაზრის ინფორმაციის ანალიზის საკითხებიც, რომელიც არსებული მდგომარეობიდან გამომდინარე სასიცოცხლო მნიშვნელობისაა.

### 3.5 შრომის ბაზრის საჭიროებებზე ორიენტირებული პროფესიული სწავლების სისტემის განვითარების მხარდაჭერა

სამუშაო ძალის ხარისხის გაუმჯობესებისა და მისი მწარმოებლურობის ზრდისათვის, შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის, დასაქმების მხარდაჭერისა და უმუშევრობის შემცირებისათვის, ასევე ცირკულარული მიგრაციის მართვისათვის უმნიშვნელოვანესია შრომის ბაზრის საჭიროებებზე ორიენტირებული პროფესიული და უმაღლესი სწავლების 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 უმაღლესი 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 სხვა) 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, რომელთა გადაჭრის გზებიც ნათლად ჩამოყალიბებული საქართველოს პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგიაში (2013-2020). განსაკუთრებით ბევრი პრობლემაა უმუშევარი ზრდასრული მოსახლეობის პროფესიული სწავლების სფეროში: კერძოდ, განუვითარებელია ზრდასრულთა განათლების სისტემა, შეზღუდულია პროფესიული სწავლების, გადამზადებისა და/ან კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით ორგანიზებული სასწავლო პროგრამების ჩამონათვალი, გადაუწყვეტელია 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 დასაქმების შესაძლებლობები. შედეგად, დამსაქმებლებისათვის პრობლემატურია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის სრულფასოვანი დაკმაყოფილება, რაც ქვეყანაში უმუშევრობის განმაპირობებელი ერთ-ერთი ძირითადი მიზეზია. გარკვეული წინგადადგმული ნაბიჯების მიუხედავად, მოუგვარებელ 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 თანამედროვე პროფესიული სტანდარტებისა და ადეკვატური სასწავლო პროგრამების გათვალისწინებით შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევის შედეგების ანალიზის საფუძველზე იგეგმება „სამუშაოს მაძიებელთა მომზადება-გადამზადების სახელმწიფო პროგრამის“ შემუშავება და განხორციელება.

პროფკონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის ქმედითი სისტემის ჩამოყალიბება ხელს შეუწყობს, როგორც განათლების ეფექტიანობის გაზრდას, ასევე დასაქმებას. ამ მიზნით, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსა და სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ მომზადდა პროფესიათა საერთაშორისო აღწერების (100 პროფესია) ბეჭდური მასალების ქართული ვერსიები, რომელთა ხელმისაწვდომობა უზრუნველყოფილია სამინისტროსა და სააგენტოს ოფიციალურ ვებ-გვერდებზე ([www.moh.gov.ge](http://www.moh.gov.ge), [www.ssa.gov.ge](http://www.ssa.gov.ge)). გარდა ამისა, სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ შრომის ბაზარზე სამუშაოს მაძიებელთა კონკურენტუნარიანობის ამაღლების მიზნით მომზადდა კონსულტირების მეთოდური მასალები და 2014 წელს დაიწყო და განხორციელდა ჯგუფური კონსულტირებები შრომის ბაზარზე ქცევის წესების შესახებ ქვეყნის ყველა მუნიციპალიტეტში.

პროფკონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის განვითარებისათვის უნდა შემუშავდეს უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი მომსახურების განვითარების კონცეფცია და იმპლემენტაციის სამოქმედო გეგმა, რომელიც უნდა მოიცავდეს სისტემის ინსტიტუციურ განვითარებას, მათ შორის, განხორციელების მეთოდებს, მინიმალურ შესასრულებელ ამოცანებს, მიზნობრივ ჯგუფებს, ინსტიტუციურ მექანიზმებს, პროფკონსულტირებისა და კარიერის



დაგეგმვის ინსტრუმენტებს, შრომის ბაზრის ინფორმაციული სისტემასთან (LMIS) კავშირსა და ამ კავშირის მნიშვნელობას. დოკუმენტი, ასევე, უნდა შეიცავდეს კარიერის დაგეგმვისა და პროფესიული კონსულტირების, როგორც, დასაქმების ხელშეწყობის ორიენტირის მნიშვნელობას სწავლებიდან დასაქმებაზე გადასვლის მიზნის მისაღწევად.

შრომის ბაზრის საჭიროებებზე ორიენტირებული პროფესიული და უმაღლესი სწავლების სისტემის განვითარების მხარდაჭერა სახელმწიფოსა და სოციალური პარტნიორების ერთობლივი ძალისხმევით უნდა განხორციელდეს.

### 3.6 სამუშაო ძალის შრომითი მიგრაციის რეგულირება და მართვა

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. 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.

შრომითი მიგრაცია საშუალოვადიან პერსპექტივაში შეინარჩუნებს აქტუალობასა და დიდ სოციალურ-ეკონომიკურ მნიშვნელობას. შესაბამისად, შრომითი მიგრაციის რეგულირების სახელმწიფო პოლიტიკა უნდა იყოს მიმართული მისი ლეგალიზაციის ხელშეწყობისა და ეფექტიანობის გაზრდის, ინდივიდუალური შრომითი მიგრანტების ინტერესების დაცვის, სამუშაო ძალის დროებითი დასაქმების სფეროში ურთიერთსარგებლიანობის პრინციპების საფუძველზე სახელმწიფოთაშორისი თანამშრომლობის სტიმულირებისაკენ. 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 საკითხებში, როგორცაა შრომითი მიგრაცია, რეადმისია, რეინტეგრაცია, დიასპორა, შრომის ბაზარი და პროფესიული კვალიფიკაციის აღიარების საკითხები და სხვა. „პარტნიორობა მობილურობისათვის“ ინიციატივის ფარგლებში თანამშრომლობის განვითარება ხელს შეუწყობს ევროკავშირის ქვეყნებში საქართველოს მოქალაქეების ლეგალურად დასაქმებას, მათ შორის ე.წ. „ცირკულარული მიგრაციის“ საშუალებით.

შრომითი მიგრაციის სფეროში საქართველოს ხელისუფლების სტრატეგია ითვალისწინებს „საქართველოს მიგრაციის სტრატეგიის (2013-2015)“ პრინციპებსა და ძირითად მიმართულებებს, რომელიც დაეფუძნება საზღვარგარეთ არალეგალურად მომუშავე თანამემამულეების საქართველოში ნებაყოფლობითი დაბრუნების წახალისებას და მათი დასაქმების მხარდაჭერას. ამის პარალელურად გაძლიერდება თანამშრომლობა უცხოეთში მცხოვრებ თანამემამულეებთან პროფესიონალი და მაღალკვალიფიციური კადრების საქართველოში მოვლინების, მუდმივი და/ან 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 როლიც, ასევე მნიშვნელოვანია.

დაწყებულია მოსამზადებელი სამუშაოები შრომითი მიგრაციის სფეროში სახელმწიფოთაშორისი თანამშრომლობის განვითარების, საზღვარგარეთ დროებითი ლეგალური დასაქმების შესაძლებლობების გაფართოების, შრომითი მიგრანტების უფლებების დაცვის მიზნით ორმხრივი და მრავალმხრივი



### 3.7 სოციალური პარტნიორობის ინსტიტუტის გაძლიერება

საყოველთაოდ ცნობილია, რომ სოციალური პარტნიორობა ხელს უწყობს თანამედროვე საბაზრო ეკონომიკის სოციალიზაციას, დემოკრატიზაციის პროცესების გაღრმავებას და საზოგადოების როლის ამაღლებას სახელმწიფოს მართვაში. დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების ჩართულობის გარეშე ძნელია წარმატებული პოლიტიკის შექმნა, კარგად ჩამოყალიბებული და კონკრეტული პოლიტიკის ამოცანების განხორციელება თუ პროგრესის გაზომვისას რაოდენობრივი თუ თვისობრივი ინდიკატორების შეფასება. სოციალური დიალოგი ის არენაა, სადაც ხდება შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის კონკრეტული აქტივობების შეფასება და აზრთა შეჯერების საფუძველზე არსებული რეალობის შესაბამისად კორექტირება. თანამშრომლობაზე ორიენტირებული სოციალური პარტნიორობა ისეთი შეთანხმებების მიღწევის საშუალებას იძლევა, რომელიც სარგებლის მომტანია შრომის ბაზრის როგორც პოლიტიკისათვის, ასევე, მასში მონაწილე აქტორებისათვის.

2014 წელს საქართველოს ევროკავშირთან ასოცირების შესახებ შეთანხმების ხელმოწერით საქართველომ აიღო ევროპასთან შემდგომი დაახლოებისა და ინტეგრაციის ვალდებულება. ასოცირების შესახებ შეთანხმებაში თვალსაჩინო ადგილი უკავია დასაქმებისა და სოციალური პოლიტიკის სფეროში სოციალური დიალოგის გაძლიერებისათვის თანამშრომლობის განვითარებას (მუხლი 348).

2013 წელს საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსში“ განხორციელებული ცვლილებების თანახმად, კოდექსს დაემატა ახალი თავი „სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია“. აღნიშნულის საფუძველზე, 2013 წლის ოქტომბერში დამტკიცდა მთავრობის 2013 წლის 7 ოქტომბრის №258 დადგენილება „სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ“. მიმდინარე წელს პრემიერ-მინისტრის ხელმძღვანელობით 1 მაისს შედგა სოციალური პარტნიორობის კომისიის პირველი სხდომა.

სოციალური პარტნიორობის ინსტიტუტის გაძლიერების მიზნით აუცილებელია სოციალური დიალოგის დაგეგმვისა და განხორციელების პროცესში დაინტერესებული მხარეების ადგილობრივ/რეგიონულ დონეზე ჩართვა. ასევე მნიშვნელოვანია სამმხრივობისა და სოციალური დიალოგის ხელშეწყობა, განსაკუთრებით კი ისეთ სექტორებში, სადაც სამმხრივობა და სოციალური დიალოგი ან არ არსებობს, ან ძალიან სუსტია.

სოციალური დიალოგის განვითარებისათვის, საერთაშორისო ორგანიზაციები, როგორცაა ევროკავშირი და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) მთავრობასთან ერთად მომდევნო წლებში ხელს შეუწყობს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს შორის სოციალური დიალოგის მხარდაჭერისათვის საჭირო ღონისძიებებისა და მიდგომების განხორციელებას როგორც ეროვნულ, ასევე, რეგიონულ დონეზე.

### 3.8 კომუნიკაციის გაძლიერება და ცნობიერების ამაღლება

დღესდღეისობით აქტუალურია შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის სიმწირის პრობლემატიკა, რაც ბევრი სხვადასხვა მიზეზით არის განპირობებული, მათ შორის, ცნობიერების ამაღლებასთან დაკავშირებული სისტემატური მიდგომების ნაკლებობით. დაინტერესებულ მხარეებს, პოტენციურ მომხმარებლებსა და ფართო საზოგადოებას ნაკლებად მიეწოდება განახლებული ინფორმაცია შრომის ბაზრის მიმდინარე პროცესების, მათ შორის, მიღწეული შედეგებისა და მიზნების, აგრეთვე სამომავლო გეგმების შესახებ. ასევე არასისტემატური და ნაკლებად მრავალფეროვანია ცნობიერების ამაღლების აქტივობები დაინტერესებული მხარეების სხვადასხვა ჯგუფების საჭიროებებისა და ინტერესების მიხედვით.

აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ გასულ წლებში გამოიკვეთა არასაკმარისი შესაძლებლობებისა და რესურსების პრობლემა (აღადმიანური, მატერიალური) იმისათვის, რომ საზოგადოებაში გავრცელებულიყო ინფორმაცია შრომის ბაზრის შესაძლებლობების შესახებ და განხორციელებულიყო ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებების მონიტორინგი.

სტრატეგიის ერთ-ერთი ძირითადი მიზანია საზოგადოებაში შრომისა და დასაქმების სფეროში განხორციელებული, მიმდინარე და დაგეგმილი რეფორმების, სიახლეების პოპულარიზაციისა და ცნობიერების ამაღლების ხელშეწყობა. პირველ რიგში უნდა მომზადდეს ზემოაღნიშნული სფეროების კომუნიკაციის გაძლიერების შესახებ ცალკეული სტრატეგიული დოკუმენტები, რომლებიც შემუშავებული იქნება აქტივობების დაგეგმვის, მათი განხორციელებისა და ზეგავლენის შეფასების, არსებული და პოტენციური დაინტერესებული მხარეების ინტერესებისა და საჭიროებების გათვალისწინებით.

საჭიროა მოხდეს მტკიცებულებების სისტემატური შეგროვება არა მხოლოდ დაინტერესებული მხარეებისა და



სამიზნე ბენეფიციარების არსებული დამოკიდებულებების, რწმენისა და ქცევის შეფასების მიზნით, არამედ მიღწეული ცვლილებისა და ცნობიერების ამაღლების ხარისხის დასადგენად. აუცილებელია შრომის ბაზრის რეფორმების ცნობიერების ამაღლებისთვის მონიტორინგის სისტემის შემუშავება. ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებებში და ასევე მონიტორინგის პროცესში მონაწილე ადამიანური რესურსების შესაძლებლობების განვითარება და შრომის ბაზრის რეფორმებთან დაკავშირებული საკითხების ყოველწლიური შედეგების განხილვა, დანაკლისების იდენტიფიცირება, დისკუსიების წარმოება და რეკომენდაციების შემუშავება დაინტერესებულ მხარეებთან კონფერენციების მოწყობის გზით.

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

შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის განხორციელება საკითხების კომპლექსურობიდან და მათი გადაწყვეტისათვის საჭირო ძალისხმევის მასშტაბებიდან გამომდინარე, მოითხოვს ხელისუფლების სხვადასხვა განშტოებებისა და უწყებების, ასევე სოციალური პარტნიორების (დამსაქმებელთა გაერთიანებები, პროფესიული კავშირები და ასოციაციები), დონორი ორგანიზაციების, სამოქალაქო სექტორის ერთობლივ საქმიანობას. სტრატეგიის განხორციელებასა და კოორდინაციაზე პასუხისმგებელია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (სშჯსდს). სტრატეგიის რეალიზაციის ღონისძიებათა დაგეგმვასა და განხორციელებაში ამ უწყების შესაძლო პარტნიორებია და/ან პასუხისმგებელი სტრუქტურებია:

- ა) ევროპულ და ევროატლანტიკურ სტრუქტურებში ინტეგრაციის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი (ეესისსმა);
- ბ) დიასპორის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი (დსსსმა);
- გ) შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში საქართველოს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი (შსთსსსმა);
- დ) საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო (სგმს);
- ე) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო (სემგს);
- ვ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო (სის);
- ზ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო (სრგის);
- თ) საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტრო (სსსს);
- ი) საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო (სშსს);
- კ) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტრო (სოტიგპგლს);
- ლ) საქართველოს გარემოსა და ბუნებრივი რესურსების დაცვის სამინისტრო (სგბრდს);
- მ) საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო (სფს);
- ნ) საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტრო (სსასს);
- ო) საქართველოს სოფლის მეურნეობის სამინისტრო (სსმს);
- პ) სსიპ - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი);
- ჟ) მუნიციპალიტეტები;
- რ) დამსაქმებელთა გაერთიანებები, როგორც ქვეყნის, ისე, რეგიონულ და ადგილობრივ დონეზე;
- ს) საქართველოს პროფესიული კავშირები და პროფესიული ასოციაციები;
- ტ) საქართველოში მოღვაწე საერთაშორისო და დონორი ორგანიზაციები;



უ) არასამთავრობო ორგანიზაციები;

ფ) ცალკეული ფიზიკური პირები.

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

## 5. სტრატეგიის რეალიზაციის მოსალოდნელი შედეგები

ა) მოხდება შრომისა და დასაქმების კანონმდებლობის სრულყოფა საერთაშორისო სტანდარტების გათვალისწინებით;

ბ) განისაზღვრება კანონმდებლობის აღსრულების მიზნით სამართლებრივი მექანიზმები;

გ) უზრუნველყოფილი იქნება შრომის ბაზრის მონაცემთა ანალიზისა და ანალიზის შედეგების ხელმისაწვდომობა შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის ფორმირება-განვითარების მეშვეობით;

დ) ხელშეწყობილ იქნება დამსაქმებელსა და სამუშაოს მაძიებელს შორის ოპერატიული და ეფექტური კავშირი;

ე) მოხდება შრომის ბაზრის მოთხოვნათა შესაბამისად, სამუშაოს-მაძიებელთა პროფესიული სწავლების (მომზადება/გადამზადება/კვალიფიკაციის ამაღლება) მხარდაჭერა;

ვ) შემუშავდება შრომითი მიგრაციის რეგულირების მექანიზმები;

ზ) განვითარდება სოციალური პარტნიორობის ინსტიტუტი;

თ) გაძლიერდება კომუნიკაციისა და ცნობიერების ამაღლების შესაძლებლობები.

## 6. სტრატეგიის განხორციელების მონიტორინგი, შეფასება, განახლება

სტრატეგიის რეალიზაციაზე მონიტორინგს განხორციელებს 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 მხარდამჭერი.

სტრატეგიის განხორციელების საბოლოო შეფასებას ახდენს საქართველოს მთავრობა, სოციალური პარტნიორობის სამხრევი კომისია და ის დონორი ორგანიზაციები, რომლებიც მონაწილეობას იღებენ 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.

