

# საქართველოს კანონი

## დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ

### თავი I

#### ზოგადი დებულებები

#### მუხლი 1. კანონის რეგულირების სფერო

1. ეს კანონი აწესრიგებს დასაქმების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ სახელმწიფო საქმიანობას, განსაზღვრავს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის საკითხებზე პასუხისმგებელ ინსტიტუტებს.

2. ამ კანონის მოქმედება არ ვრცელდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით მოწესრიგებულ შრომით ურთიერთობებზე.

#### მუხლი 2. ტერმინთა განმარტება

ამ კანონის მიზნებისთვის მასში გამოყენებულ ტერმინებს აქვს შემდეგი მნიშვნელობა:

ა) დამსაქმებელი – ფიზიკური ან იურიდიული პირი ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო;

ბ) დასაქმება – პირის მიერ ისეთი სამუშაოს, მათ შორის, დროებითი სამუშაოს, მიღება, რომელიც შეესაბამება მის განათლებას, მის მიერ გავლილ მოკლევადიან პროფესიულ საგანმანათლებლო კურსს ან/და მის პროფესიულ გამოცდილებას, პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობასა და ფიზიკურ შესაძლებლობებს, რომლებიც მას სამუშაოს შესასრულებლად მოეთხოვება;

გ) დასაქმების კონსულტანტი – პირი, რომელიც ახორციელებს ამ კანონით დადგენილ ღონისძიებებს სამუშაოს მაძიებლის დასაქმებისა და პოტენციური დამსაქმებლისთვის სამუშაოს მაძიებლის შესახებ ინფორმაციის მიწოდების მიზნით;

დ) დასაქმების პოლიტიკა – დასაქმების ხელშეწყობის განვითარებისთვის აუცილებელი სტრუქტურების, ღონისძიებებისა და ქმედებების ერთობლიობა, რომელიც შრომის ბაზრის აქტიურ პოლიტიკას ეფუძნება;

ე) დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიება – მომსახურებები, რომლებიც მიეწოდებათ სამუშაოს მაძიებელს და ამ კანონით გათვალისწინებულ სხვა პირებს სამუშაოს მოძიებისა და პროფესიული განვითარების ხელშესაწყობად; მომსახურებები, რომლებიც მიეწოდება დამსაქმებელს შესაფერისი სამუშაოს შემსრულებელი სამუშაო ძალის მოძიებაში დახმარების გასაწევად;

ვ) დასაქმებული – ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისთვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს;

ზ) დაცული სამუშაო ადგილი – დამსაქმებლის მიერ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირთან – დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოსთან (შემდგომ – სააგენტო) შეთანხმებით ისეთი სამუშაო გარემოს შექმნა, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისთვის/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირისთვის არის ადაპტირებული;

თ) ერთი ფანჯრის პრინციპი – დასაქმების ხელშეწყობის გამარტივებული, ერთიანი პროცედურა, რომლის დროსაც სამუშაოს მაძიებელი და დამსაქმებელი დასაქმების ხელშეწყობის ყველა სახელმწიფო მომსახურებას ერთიან სივრცეში იღებენ, რითაც იზოგება მატერიალური რესურსები და დრო;



ი) კარიერის დაგეგმვა – პროცესი, რომელიც სამუშაოს მაძიებელს ხელს უწყობს, უკეთ დაგეგმოს პროფესიული მომავალი, დაეხმაროს მას, პიროვნული მახასიათებლების, ინტერესების, შესაძლებლობების, ღირებულებების, შრომის ბაზრის მოთხოვნებისა და განვითარების პერსპექტივების გათვალისწინებით, აირჩიოს ან შეიცვალოს პროფესია;

კ) კარიერის დაგეგმვის სპეციალისტი – პირი, რომელიც სამუშაოს მაძიებლისთვის ადგენს კარიერული განვითარების ინდივიდუალურ გეგმას და მუდმივად მუშაობს ამ გეგმის დახვეწასა და განვითარებაზე;

ლ) კერძო სექტორი – კერძო სამართლის იურიდიული პირები და ინდივიდუალური მეწარმეები, რომლებიც სამეწარმეო საქმიანობას ან/და არასამეწარმეო, არამოგებიან საქმიანობას ახორციელებენ;

მ) მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსი – სამუშაოს მაძიებლის კონკურენტუნარიანობის ამაღლებისა და დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით სამუშაოს მაძიებლის შრომის ბაზარზე მოთხოვნად პროფესიებში პროფესიული მომზადება და გადამზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება მისი ფორმალური განათლების ან/და არაფორმალური განათლების ან/და პროფესიული გამოცდილების შესაბამისად;

ნ) მოწყვლადი ჯგუფი – იმ პირთა ჯგუფი, რომლებსაც გარკვეული ფიზიკური, ფსიქიკური ან სოციალური მახასიათებლის გამო აქვთ სიღარიბისა და სოციალური სირთულეების მეტი რისკი, ვიდრე ქვეყნის ძირითად მოსახლეობას;

ო) მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტი – დასაქმების კონსულტანტი, რომელიც ახორციელებს ამ კანონით დადგენილ ღონისძიებებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სამუშაოს მაძიებლის დასაქმების მიზნით;

პ) სააგენტო – ამ კანონის საფუძველზე შექმნილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო;

ჟ) სამინისტრო – საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;

რ) სამუშაოს აქტიურად მოძიება – ანაზღაურებადი სამუშაოს პოვნის მიზნით პირის მიერ აქტიური და გამიზნული ქმედებების განხორციელება, მათ შორის, ვაკანტურ სამუშაო ადგილზე გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობა;

ს) სამუშაოს მაძიებელი – უმუშევარი ან დასაქმებული, რომელიც აქტიურად ეძებს სამუშაოს, შეუძლია მუშაობის დაწყება და რეგისტრირებულია სააგენტოს სამუშაოს მაძიებელთა ბაზაში;

ტ) სტაჟიორი – ფიზიკური პირი, რომელიც პროფესიული ზრდისა და პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავებისა და განვითარების მიზნით დროებით, არაუმეტეს 6 თვის ვადით, მივლენილია შესაბამის სტაჟირების ადგილზე;

უ) უმუშევარი – შრომისუნარიანი პირი 16 წლიდან საპენსიო ასაკამდე, რომელსაც სამუშაოს მაძიებლად რეგისტრაციის დროისთვის არ აქვს ანაზღაურებადი სამუშაო, ეძებს მას და მზად არის დასაქმდეს უახლოესი 2 კვირის განმავლობაში;

ფ) შესაფერისი სამუშაო – ისეთი სამუშაო, მათ შორის, დროებითი სამუშაო, რომელიც შეესაბამება პირის განათლებას, პროფესიას, მის მიერ გავლილ მოკლევადიან პროფესიულ საგანმანათლებლო კურსს ან/და მის პროფესიულ გამოცდილებას, პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობასა და ფიზიკურ შესაძლებლობებს, რომლებიც მას სამუშაოს შესასრულებლად მოეთხოვება, ამასთანავე, სრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესრულებისთვის განსაზღვრული და დარიცხული შრომის ანაზღაურება იმ დროისთვის ქვეყანაში დადგენილ საარსებო მინიმუმს ორჯერ მაინც უნდა აღემატებოდეს;

ქ) შრომითი მიგრაცია – ქვეყნებს შორის გაფორმებული შეთანხმების საფუძველზე საქართველოს მოქალაქეების საზღვარგარეთ დროებით ლეგალურად დასაქმების ხელშეწყობა მათი დაბრუნების პირობით და კვლავ წასვლის შესაძლებლობით;



დ) შრომის ბაზარზე საშუალო საქმიანობა – ღონისძიებათა ერთობლიობა, რომლის მიზანია დამსაქმებლისა და სამუშაოს მაძიებლის დაკავშირება;

ე) შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა – სხვადასხვა სფეროში სახელმწიფო ღონისძიებათა ერთობლიობა, რომელიც უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის ფუნქციონირებას, მისი სტრუქტურის გაუმჯობესებას და შრომის ბაზარზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის დისბალანსის შემცირებას შრომის ბაზრის მონაწილეთა ინდივიდუალური უნარების განვითარებით.

### **მუხლი 3. კანონის მიზნები**

1. ამ კანონის მიზანია, ხელი შეუწყოს საქართველოს მოქალაქეების დასაქმებას, შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელებას, თავისუფალი მეწარმეობისა და კონკურენციის განვითარებას, საქართველოს მთელ ტერიტორიაზე მცხოვრები საქართველოს მოქალაქეებისთვის დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამების თანაბარ ხელმისაწვდომობას.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული დებულებების განხორციელება:

ა) სამუშაოს მაძიებელს ხელს შეუწყობს ისეთი სამუშაო ადგილის პოვნაში, რომელიც უზრუნველყოფს მის ღირსეულ ცხოვრებას, ასევე ხელს შეუწყობს კვალიფიკაციის შესაბამისად, სასურველი პირობებითა და ღირსეული შრომის ანაზღაურებით დასაქმებაში;

ბ) ხელს შეუწყობს სამუშაოს მაძიებლისთვის მისი ინდივიდუალური უნარებისთვის, ცოდნისა და კომპეტენციისთვის მორგებული სამუშაო ადგილების შეთავაზებას;

გ) ხელს შეუწყობს უმუშევრის უმუშევრობაზე მენტალური დამოკიდებულების შემცირებას და ამაღლებს მისი დასაქმების მოტივაციას;

დ) სუბსიდირებით, კვალიფიკაციის ამაღლებით, ხარისხიანი განათლებითა და სხვა ღონისძიებებით ხელს შეუწყობს სახელმწიფოში უმუშევრობის დონის შემცირებას და სოციალური კეთილდღეობის გაზრდას.

3. ამ კანონის მიზანია აგრეთვე დასაქმების ხელშეწყობის ისეთი სისტემის ჩამოყალიბება, რომელიც უზრუნველყოფს:

ა) დასაქმების მიზნით შრომის ბაზარზე საშუალო საქმიანობის განხორციელებას მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის ბალანსის მისაღწევად;

ბ) დამსაქმებლისთვის შესაბამისი კომპეტენციის მქონე სამუშაოს მაძიებლის მოძიებას;

გ) სამუშაოს მაძიებლის სტიმულირებას დასაქმებისთვის (სამუშაოს მიღებისთვის ან თვითდასაქმებისთვის);

დ) საქართველოს ეკონომიკაში მიმდინარე სტრუქტურული ცვლილებებისთვის მორგებული სამუშაო ძალის გაზრდას.

### **მუხლი 4. დასაქმების ხელშეწყობის სამართლებრივი საფუძვლები**

დასაქმების ხელშეწყობის სამართლებრივი საფუძვლებია: საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებები, ეს კანონი, საქართველოს სხვა საკანონმდებლო აქტები, კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტები და მათ საფუძველზე გამოცემული სხვა სამართლებრივი აქტები.

## **თავი II**

### **კანონის პრინციპები**



## **მუხლი 5. დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებების ინდივიდუალიზაცია**

1. დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებები ორიენტირებულია სამუშაოს მაძიებლის ინდივიდუალურ უნარებსა და შესაძლებლობებზე, პიროვნულ განვითარებასა და პროფესიულ განვითარებაზე.
2. მოწყვლადი ჯგუფისა და მაღალმთიანი რეგიონის მოსახლეობის მიმართ, რომლებსაც დასაქმების ხელმისაწვდომობაში სირთულეები ექმნებათ, სახელმწიფო უზრუნველყოფს განსაკუთრებული მიდგომების გამოყენებას.

## **მუხლი 6. საქმიანობის არჩევის თავისუფლება**

სამუშაოს მაძიებელს უფლება აქვს, ინდივიდუალური უნარებიდან და დასაქმების შესაძლებლობებიდან გამომდინარე:

- ა) აირჩიოს დასაქმების ადგილი, ფორმა და სახე;
- ბ) დასაქმებაზე უარი თქვას, თუ მას შეთავაზებული სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო უნარები არ აქვს;
- გ) კვალიფიკაციის ასამაღლებლად გაიაროს მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსი.

## **მუხლი 7. დისკრიმინაციის აკრძალვა**

ამ კანონით აკრძალულია დასაქმების ხელშეწყობის პროცესში ყველა ფორმის დისკრიმინაცია, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც არათანაბარი მოპყრობა სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების შესაძლებლობების გათანაბრებას ემსახურება და ამ მიზნის მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალებაა.

## **მუხლი 8. მიუკერძოებლობა**

დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებების განხორციელებისას დასაქმების ხელშეწყობის განმახორციელებელი იურიდიული პირი ვალდებულია იმოქმედოს მიუკერძოებლად, დამოუკიდებლად და მხოლოდ საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

## **მუხლი 9. სამუშაოს მაძიებლის მოტივაცია**

ამ კანონით დადგენილი დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებები მიმართული უნდა იყოს სამუშაოს მაძიებლის მოტივაციის ამაღლებისკენ, დასაქმებისთვის აუცილებელი სტიმულირებისკენ.

## **მუხლი 10. სახელმწიფოსა და კერძო სექტორის თანამშრომლობა**

1. დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებები ორიენტირებულია შრომის ბაზრისა და დამსაქმებლის მოთხოვნებზე.
2. სახელმწიფოს პოზიტიური ღონისძიებები მიმართულია დამსაქმებლის პროფესიულ ინტერესებზე ორიენტირებული, მაღალი კვალიფიკაციის მქონე ადამიანური რესურსების მომზადებისკენ.
3. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ეფექტიან მართვას სახელმწიფო ახორციელებს შრომის ბაზრის აქტუალური მოთხოვნებისა და მუდმივად განახლებადი ინფორმაციის საფუძველზე, კერძო სექტორთან აქტიური თანამშრომლობით.

## **მუხლი 11. დასაქმების ხელშეწყობის უფასო, საყოველთაო და ხელმისაწვდომი სახელმწიფო მომსახურებები**

1. სახელმწიფოს მიერ დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით განხორციელებული საშუამავლო საქმიანობა შრომის ბაზარზე სამუშაოს მაძიებლისა და დამსაქმებლისთვის უფასოა.



2. დასაქმების ხელშეწყობა არის საყოველთაო და საქართველოს ყველა მოქალაქისთვის ხელმისაწვდომი.

## **მუხლი 12. ერთი ფანჯრის პრინციპი**

1. სამუშაოს მაძიებელი და დამსაქმებელი დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო მომსახურებების მიღებისას ერთი ფანჯრის პრინციპით სარგებლობენ.
2. ერთი ფანჯრის პრინციპი გულისხმობს როგორც ერთიან ფიზიკურ სივრცეს, ისე ერთიან ელექტრონულ სისტემას.

### **თავი III**

#### **დასაქმების ძირითადი ფორმები**

## **მუხლი 13. დამსაქმებლისა და სამუშაოს მაძიებლის დაკავშირება**

დამსაქმებლისა და სამუშაოს მაძიებლის დაკავშირება ხდება 4 ძირითადი ფორმით. ეს ფორმებია: დასაქმება, შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებით დასაქმება, სტაჟირება და შრომითი მიგრაცია.

## **მუხლი 14. დასაქმება**

1. პირის დასაქმებისას გაითვალისწინება:

- ა) პირის განათლება, მის მიერ გავლილი მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსი და მისი პროფესიული გამოცდილება;
- ბ) პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობა და ფიზიკური შესაძლებლობები, რომლებიც აუცილებელია მის მიერ შესაბამისი სამუშაოს შესასრულებლად;
- გ) მგზავრობის დრო. პირის საცხოვრებელი ადგილიდან სამუშაო ადგილამდე საზოგადოებრივი ტრანსპორტით მგზავრობის საფასური არ უნდა აღემატებოდეს მისი თვითური შრომის ანაზღაურების 15 პროცენტს, ხოლო ორივე მიმართულებით მგზავრობის ხანგრძლივობა – 3 საათს;
- დ) სრულგანაკვეთიანი სამუშაოს შესრულებისთვის ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება. იგი საარსებო მინიმუმს ორჯერ მაინც უნდა აღემატებოდეს.

2. პირის მიერ ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულ დასაქმებაზე ორჯერ დაუსაბუთებლად უარის თქმა ამ პირის სამუშაოს მაძიებლად რეგისტრაციის შეწყვეტის საფუძველია.

3. პირის მიერ ამ მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრული უარის თქმის დროს დაუსაბუთებლად უარის თქმად არ მიიჩნევა შემდეგი გარემოებები:

- ა) პირის ჯანმრთელობის მდგომარეობა;
- ბ) პირისთვის ვაკანსიის ამ კანონით გათვალისწინებული ნორმების დარღვევით შეთავაზება;
- გ) პირის მიერ 7 წლამდე ასაკის მცირეწლოვანზე ან ნებისმიერი ასაკის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვზე ზრუნვა;
- დ) პირის პროფესიული მომზადების კურსში მონაწილეობა.

## **მუხლი 15. შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებით დასაქმება**

1. შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებით დასაქმება არის ისეთი დასაქმება, როდესაც დამსაქმებელი იღებს მატერიალურ სარგებელს – შრომის ანაზღაურების სუბსიდიას იმ სამუშაოს მაძიებლის



დასაქმების მიზნით, რომელიც არის:

ა) დევნილის სტატუსის მქონე პირი 16 წლიდან 29 წლის ჩათვლით;

ბ) სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში რეგისტრირებული ოჯახის წევრი 16 წლიდან 29 წლის ჩათვლით, რომლის ოჯახის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის მაჩვენებელი სარეიტინგო ქულა საქართველოს მთავრობის მიერ დადგენილ ზღვრულ სარეიტინგო ქულაზე ნაკლებია;

გ) სახელმწიფო ზრუნვის ქვეშ მყოფი ან სახელმწიფო ზრუნვიდან გასული პირი 16 წლიდან 29 წლის ჩათვლით;

დ) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი;

ე) სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი;

ვ) სხვა პირი, რომელსაც საქართველოს მთავრობა შესაბამისი დადგენილებით განსაზღვრავს.

2. დამსაქმებელს შეუძლია ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული სამუშაოს მაძიებლის დასაქმების მიზნით შრომის ანაზღაურების სუბსიდიის მიღების თაობაზე მიმართოს სააგენტოს, თუ იგი სამუშაოს მაძიებელს შრომითი ხელშეკრულების განუსაზღვრელი ვადით ან არანაკლებ 9 თვის ვადით დადებს სთავაზობს.

3. ამ მუხლის მე-2 პუნქტით განსაზღვრული სამუშაოს მაძიებლისთვის შრომის ანაზღაურების სუბსიდიის გადახდის მიზნით სააგენტო მასთან დებს ხელშეკრულებას. ეს ხელშეკრულება უნდა შეიცავდეს შემდეგ ინფორმაციას/პირობებს:

ა) სუბსიდირებული პირის შესახებ მონაცემებს;

ბ) შრომის ანაზღაურების სუბსიდიის გადახდის ვადას;

გ) ყოველთვიური შრომის ანაზღაურების ზუსტ ოდენობას;

დ) დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მოვალეობებს;

ე) ხელშეკრულების ხანგრძლივობას.

4. შრომის ანაზღაურების სუბსიდია არის 1 კალენდარული თვის განმავლობაში დასაქმებულის შრომის ანაზღაურების 50 პროცენტით დაფინანსება.

5. შრომითი ხელშეკრულება, რომელიც ითვალისწინებს შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებას, იდება არანაკლებ 9 თვის ვადით. დასაქმებულს ეს სუბსიდია ეძლევა არაუმეტეს 3 თვის ვადით.

6. დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის ანაზღაურების სუბსიდია სრულად დააბრუნოს, თუ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შრომითი ხელშეკრულების დადებიდან 6 თვემდე პერიოდში, დამსაქმებლის ინიციატივით, საქართველოს შრომის კანონმდებლობით დადგენილი საფუძვლის გარეშე შეწყდება. დამსაქმებელი ვალდებულია შრომის ანაზღაურების სუბსიდიის ნახევარი დააბრუნოს, თუ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობა შრომითი ხელშეკრულების დადებიდან 6-დან 9 თვემდე პერიოდში, დამსაქმებლის ინიციატივით, საქართველოს შრომის კანონმდებლობით დადგენილი საფუძვლის გარეშე შეწყდება.

7. შრომის ანაზღაურების სუბსიდიის გაცემის შესახებ ხელშეკრულების შინაარსი და გადახდის წესი განისაზღვრება საქართველოს კანონმდებლობით, მათ შორის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

## მუხლი 16. სტაჟირება



1. სტაჟირება არის დამსაქმებლის მიერ სამუშაოს მაძიებლისთვის პერსპექტიული სამუშაო ადგილის შეთავაზება პრაქტიკული უნარ-ჩვევების განვითარების, ცოდნისა და უნარების გაუმჯობესებისა და, სავარაუდოდ, შემდგომი დასაქმების მიზნით.
2. სტაჟირების ხანგრძლივობაა არაუმეტეს 6 თვე.
3. სტაჟირებისას სტაჟიორს, სააგენტოსა და დამსაქმებელს შორის იდება სტაჟირების შესახებ ხელშეკრულება.
4. დამსაქმებელი ვალდებულია სტაჟიორს გაუწიოს ზედამხედველობა.
5. სტაჟიორი ვალდებულია შეინახოს სტაჟირების გავლის დამადასტურებელი დოკუმენტი, რომლითაც განსაზღვრულია მისი მოვალეობები და რომელიც შეიცავს დამსაქმებლის შეფასებას. ეს შეფასება ხორციელდება სააგენტოსთან შეთანხმებული შეფასების კრიტერიუმით და ეხება სტაჟიორის მიერ მისთვის დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას.

## **მუხლი 17. შრომითი მიგრაცია**

1. სააგენტო უზრუნველყოფს სამუშაოს მაძიებლის საზღვარგარეთ დროებით ლეგალურად დასაქმების მიზნით შესაბამის პარტნიორ ქვეყანასთან გაფორმებული დოკუმენტით განსაზღვრული ვალდებულებების შესრულებას.
2. სააგენტო საზღვარგარეთ დროებით ლეგალურად დასაქმების მსურველს შესაბამის საინფორმაციო ბაზაში არეგისტრირებს და კონსულტაციას უწევს. კონსულტაციის გაწევისას პოტენციურ შრომით მიგრანტს მიეწოდება შემდეგი ინფორმაცია:
  - ა) ზოგადი ინფორმაცია ცირკულარული შრომითი მიგრაციის სარგებლისა და არალეგალური მიგრაციის რისკების შესახებ;
  - ბ) ინფორმაცია საზღვარგარეთ არსებული დროებით ლეგალურად დასაქმების შესაძლებლობების თაობაზე;
  - გ) ზოგადი ინფორმაცია შესაბამის უცხო ქვეყანაში დროებით ლეგალურად დასაქმებასთან დაკავშირებით მოქმედი წესების შესახებ;
  - დ) ინფორმაცია იმ სახელმწიფო, საერთაშორისო და არასამთავრობო ორგანიზაციების თაობაზე, რომლებიც უზრუნველყოფენ მიმღებ ქვეყანაში შრომითი მიგრანტების უფლებების დაცვას.
3. სააგენტო სამუშაოს მაძიებელს საზღვარგარეთ დროებით ლეგალურად ასაქმებს საქართველოს კანონმდებლობით, სააგენტოს დებულებითა და შესაბამის პარტნიორ ქვეყანასთან გაფორმებული დოკუმენტით (ორმხრივი ხელშეკრულებით, შეთანხმებით ან მემორანდუმით) განსაზღვრული წესებისა და პირობების თანახმად.
4. საზღვარგარეთ დროებით ლეგალურად დასაქმებული საქართველოს მოქალაქის უფლებების დაცვა ხდება მიმღებ ქვეყანაში მოქმედი კანონმდებლობით განსაზღვრული შესაბამისი სახელმწიფო დაწესებულებებისა და საქართველოს საკონსულო წარმომადგენლობების მეშვეობით.

## **თავი IV**

### **დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებები**

## **მუხლი 18. დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებები**

1. დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებები ემსახურება სამუშაოს მაძიებლის გამოცდილების, განათლების დონის, პროფესიული პროფილის, უნარების, საჭიროებებისა და მოლოდინების გათვალისწინებით დასაქმებას, ამასთანავე, უმუშევრის მოტივაციას და მისთვის დასაქმებაში ხელის შეწყობას.



2. დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებები ითვალისწინებს პირის სამუშაოს მაძიებლად რეგისტრაციას, სამუშაოს მაძიებლის ინფორმირებას, პროფილირებას, დასაქმების შესაძლებლობის შეფასებას, კონსულტირებას, საჭიროების შემთხვევაში კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმის შედგენას, მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსის, სხვა საგანმანათლებლო კურსისა და ისეთი ღონისძიებების შეთავაზებას, რომლებიც დასაქმებისა და თვითდასაქმების მიზნით სამუშაოს მაძიებლის გაძლიერებას ემსახურება. დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებები მოიცავს აგრეთვე შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევას და დამსაქმებლისთვის შესაფერისი სამუშაო ძალის მოძიებაში დახმარების გაწევას.

## **მუხლი 19. პირის სამუშაოს მაძიებლად რეგისტრაცია**

1. სამუშაოს მაძიებლად შეიძლება დარეგისტრირდეს უმუშევარი ან დასაქმებული, რომელიც ეძებს სხვა შესაფერის სამუშაოს.

2. პირი სამუშაოს მაძიებლად ელექტრონულად, შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემაში/სააგენტოში არსებულ მონაცემთა ერთიან ბაზაში რეგისტრირდება.

3. პირი სამუშაოს მაძიებლად ვერ დარეგისტრირდება, თუ:

ა) ის არის 16 წლის და რეგისტრაციის დროისთვის ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში მოსწავლედ ირიცხება;

ბ) მან მიაღწია საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ საპენსიო ასაკს;

გ) (ამოღებულია - 21.09.2023, №3530);

დ) ამ კანონის მე-20 მუხლის „ა“-„დ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული საფუძვლით რეგისტრაციის შეწყვეტიდან 18 თვე არ გასულა;

ე) ის არ არის საქართველოს მოქალაქე.

*საქართველოს 2023 წლის 21 სექტემბრის კანონი №3530 – ვებგვერდი, 12.10.2023წ.*

## **მუხლი 20. სამუშაოს მაძიებლის რეგისტრაციის შეწყვეტა**

სააგენტო იღებს გადაწყვეტილებას სამუშაოს მაძიებლის რეგისტრაციის შეწყვეტის შესახებ, თუ:

ა) სამუშაოს მაძიებელი სააგენტოში ვიზიტისთვის დადგენილ დროს სამჯერ არასაპატიო მიზეზით არ გამოცხადდა;

ბ) სამუშაოს მაძიებელმა კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმის შესრულებაზე უარი განაცხადა;

გ) სამუშაოს მაძიებელმა ორჯერ დაუსაბუთებლად უარი თქვა დასაქმებაზე ან მისი მიზეზით ორჯერ შეწყდა იმ დამსაქმებელთან დადებული შრომითი ხელშეკრულება, რომელთან დაკავშირებაც სააგენტოს შუამავლობით მოხდა;

დ) ეს სამუშაოს მაძიებელმა მოითხოვა;

ე) სამუშაოს მაძიებელი გარდაიცვალა;

ვ) სამუშაოს მაძიებელი სისტემატურად და უხეშად არღვევდა ამ კანონის 38-ე მუხლით განსაზღვრულ მოვალეობებს;

ზ) სამუშაოს მაძიებელი დასაქმდა და მას აღარ სურს სხვა სამუშაოს მოძიება.





## **მუხლი 21. სამუშაოს მაძიებლის შესახებ მონაცემების დამუშავება**

1. ამ კანონით გათვალისწინებული სამუშაოს მაძიებლის შესახებ მონაცემები მისი დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით ინახება შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემაში.

2. პირის სამუშაოს მაძიებლად რეგისტრაციისას აუცილებელია, მან საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განაცხადოს თანხმობა მისი პერსონალური მონაცემების ამ კანონის მიზნებისთვის დამუშავებაზე.

3. სააგენტო ვალდებულია მის ხელთ არსებული შრომის ბაზრისა და დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებების შედეგების თაობაზე ინფორმაცია (სტატისტიკური მონაცემები) წინასწარ, შეთანხმებული შინაარსითა და ფორმატით წარუდგინოს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს.

4. სააგენტოს მიერ წარმოებული მონაცემთა რეესტრი მოიცავს:

ა) სამუშაოს მაძიებლის საიდენტიფიკაციო დოკუმენტით გათვალისწინებულ პერსონალურ მონაცემებს, მისი რეგისტრაციის თარიღს და დასაქმების ვადას;

ბ) ინფორმაციას სამუშაოს მაძიებლის დასაქმების მიზნით განხორციელებული დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებების შესახებ;

გ) ინფორმაციას დამსაქმებლისა და მის მიერ სამუშაოს მაძიებლისთვის შეთავაზებული ვაკანსიის თაობაზე, აგრეთვე ინფორმაციას ამ ვაკანსიისთვის მოთხოვნილი პროფესიის, კვალიფიკაციისა და უნარ-ჩვევების შესახებ;

დ) ინფორმაციას შრომის ბაზარზე სამუშაოს მაძიებელთა სტრუქტურის თაობაზე;

ე) ინფორმაციას სამუშაოს მაძიებლის მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსის შესახებ;

ვ) სხვა ინფორმაციას, რომელიც აუცილებელია ამ კანონის მიზნების მისაღწევად.

5. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო ამუშავებს სააგენტოს მიერ მიწოდებულ შრომის ბაზრისა და დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებების შედეგების თაობაზე ინფორმაციას, მას შრომის ბაზრის ყოველწლიური ანგარიშის ფარგლებში წარუდგენს საქართველოს მთავრობას და უზრუნველყოფს ამ ინფორმაციის საჯაროობას.

6. სააგენტო უზრუნველყოფს სამუშაოს მაძიებლის შესახებ მონაცემების დამუშავების პროცესის პერსონალურ მონაცემთა დაცვის მარეგულირებელ საქართველოს კანონმდებლობასთან შესაბამისობას.

## **მუხლი 22. ინფორმირება**

1. სამუშაოს მაძიებლის ინფორმირება არის ღონისძიება, რომელიც გულისხმობს სამუშაოს მაძიებლისთვის დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას.

2. სამუშაოს მაძიებელს მიეწოდება ინფორმაცია სამუშაოს მოძიებისა და მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსის გავლის შესაძლებლობების, განათლების მიღებისა და დამოუკიდებელი საქმიანობის (ბიზნესის) დასაწყებად ფინანსების ხელმისაწვდომობის თაობაზე, აგრეთვე შესაბამისი სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში საზღვარგარეთ არსებული დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ.

3. სამუშაოს მაძიებელს ინფორმაცია მიეწოდება რეგისტრაციის შემდეგ, გონივრულად მოკლე ვადაში.

4. სამუშაოს მაძიებელს ინფორმაცია შეიძლება მიეწოდოს როგორც ზეპირად, ისე წერილობით, საინფორმაციო ბეჭდური მასალის პირადად, ტელეფონით ან ელექტრონული ფოსტით მიწოდებით ან ვებგვერდზე მითითებით.



5. სააგენტო ინფორმაციას აწვდის როგორც სამუშაოს მაძიებელს, ისე დამსაქმებელს.

### **მუხლი 23. პროფილირება**

1. სამუშაოს მაძიებლის პროფილირება არის ღონისძიება, რომელიც გულისხმობს სამუშაოს მაძიებლის შესახებ ისეთი ინფორმაციის მოძიებას, რომელიც აუცილებელია მისი პროფესიული შესაძლებლობების იდენტიფიცირებისა და დასაქმების პერსპექტივის განსაზღვრისთვის.

2. პროფილირების დროს ხდება სამუშაოს მაძიებლის მიერ შესაფერისი სამუშაოს მოძიებისთვის აუცილებელი ღონისძიებების იდენტიფიცირება.

3. პროფილირების შედეგების საფუძველზე სამუშაოს მაძიებლისთვის დგება კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმა.

4. პროფილირების დროს აუცილებელია შეფასდეს სამუშაოს მაძიებლის შესახებ სულ მცირე შემდეგი საბაზისო ინფორმაცია/მონაცემები:

ა) პერსონალური მონაცემები: სახელი, გვარი, პირადი ნომერი, დაბადების თარიღი, საცხოვრებელი ადგილის მისამართი, საკონტაქტო ინფორმაცია;

ბ) მონაცემები განათლების შესახებ: მიღებული კვალიფიკაცია, ხარისხი, სპეციალობა;

გ) ინფორმაცია გავლილი სასწავლო კურსების, მათ შორის, მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსის, დამატებითი კვალიფიკაციისა და დამატებითი უნარების შესახებ;

დ) მონაცემები სამუშაო გამოცდილების შესახებ: ხანგრძლივობა, პროფესიული სფერო;

ე) ინფორმაცია სამუშაო სტაჟის წყვეტის შესახებ;

ვ) ინფორმაცია ერთი ან რამდენიმე სასურველი სამუშაოს შესახებ. მიეთითება სამუშაო სპეციალიზაცია, გრაფიკი და ადგილი და შრომის ანაზღაურება;

ზ) ინფორმაცია სამსახურის მოძიების გამოცდილების შესახებ;

თ) ინფორმაცია იმის შესახებ, რომ იგი არის დევნილის სტატუსის მქონე პირი ან სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში რეგისტრირებული ოჯახის წევრი;

ი) ინფორმაცია თვითდასაქმების შესაძლებლობის/გამოცდილების შესახებ;

კ) ინფორმაცია სპეციალური საჭიროებების შესახებ.

5. პროფილირების განხორციელების ინსტრუქციას შეიმუშავენ და ამტკიცებს სააგენტო.

### **მუხლი 24. დასაქმების შესაძლებლობის შეფასება**

1. სამუშაოს მაძიებლის დასაქმების შესაძლებლობის შეფასებისას ფასდება სამუშაოს მაძიებლის დასაქმების ალბათობა სააგენტოს მიერ შემუშავებული, მისი პროფესიული და ინდივიდუალური კრიტერიუმებისთვის მინიჭებული კოეფიციენტების საფუძველზე.

2. სამუშაოს მაძიებლის დასაქმების შესაძლებლობის შეფასებისთვის საჭირო, მნიშვნელოვანი კრიტერიუმებია:

ა) ასაკი;

ბ) სქესი;

გ) ოჯახური მდგომარეობა;



- დ) უცხოური ენების ცოდნა;
- ე) კომპიუტერული პროგრამების ცოდნა;
- ვ) უნარ-ჩვევები;
- ზ) უმუშევრობის ხანგრძლივობა;
- თ) განათლების სფერო და საფეხური;
- ი) საქმიანობის სფერო;
- კ) სამუშაო გამოცდილება;
- ლ) სხვა უნარები.

3. ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ლ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებულ სხვა უნარებს განსაზღვრავს სააგენტო საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსთან მჭიდრო თანამშრომლობით, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ განხორციელებული საწარმოთა მიერ უნარების მოთხოვნის კვლევის შედეგად გამოვლენილი ინფორმაციის საფუძველზე. სააგენტოს მიერ შერჩეული კრიტერიუმები და მათთვის მინიჭებული კოეფიციენტები შრომის ბაზარზე ინტეგრაციისთვის სამუშაოს მაძიებლის შეფასების საშუალებას უნდა იძლეოდეს.

4. დასაქმების შესაძლებლობის შეფასების შედეგები სამუშაოს მაძიებელს კონსულტირების დროს ეცნობება.

*საქართველოს 2021 წლის 16 მარტის კანონი №362 – ვებგვერდი, 18.03.2021წ.*

## **მუხლი 25. კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმა**

1. კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმის მიზანია იმ ღონისძიებათა ეფექტიანად და რეალისტურად დაგეგმვა, რომლებიც ხელს უწყობს სამუშაოს მაძიებლის შრომის ბაზარზე გააქტიურებას, კვალიფიკაციის ამაღლებას, სამუშაოს მოძიებასა და დასაქმებას.

2. კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმის საწყის ეტაპად მიიჩნევა სამუშაოს მაძიებლის მიერ უმაღლესი განათლების ან პროფესიული განათლების სფეროში მიღებული კვალიფიკაცია.

3. კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმის თითოეული ეტაპისთვის დრო ისეა განსაზღვრული, რომ სამუშაოს მაძიებელს დასაქმების მიზნით განსახორციელებელი ღონისძიებებისა და მათი განხორციელების ვადების შესახებ სრულყოფილი წარმოდგენა ჰქონდეს.

4. სამუშაოს მაძიებელი კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმის გაცნობით იღებს ინფორმაციას ამ გეგმის შესაბამისი ეტაპის განხორციელებისთვის საჭირო ყველა რესურსისა და წინაპირობის შესახებ.

5. კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმა უნდა შეიცავდეს სულ მცირე შემდეგ ინფორმაციას:

ა) სამუშაოს მაძიებლის პერსონალურ მონაცემებს, რომლებიც მისი რეგისტრაციისას იქნა მითითებული;

ბ) სამუშაოს მაძიებლის პროფესიული და სამუშაო უნარების აღწერას, ინფორმაციას მისი დასაქმების ხელშემწყობი სხვა უნარებისა და დასაქმების დამაბრკოლებელი გარემოებების შესახებ;

გ) სამუშაოს მაძიებლისთვის შესათავაზებელი დასაქმების სფეროების მიმოხილვას, პროფესიების აღწერას, ინფორმაციას მისთვის სასურველი სამუშაო პირობების შესახებ;



დ) სამუშაოს მაძიებლის სააგენტოსთან კავშირისთვის საჭირო საკომუნიკაციო საშუალებას;

ე) კარიერის დაგეგმვის სპეციალისტის სახელს, გვარსა და თანამდებობას.

6. კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმით გათვალისწინებული უნდა იყოს სულ მცირე ერთ-ერთი შემდეგი ღონისძიება:

ა) დამსაქმებელთან დაკავშირება;

ბ) შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებით დასაქმება;

გ) მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსი;

დ) სტაჟირება;

ე) საზღვარგარეთ დასაქმების მომსახურება;

ვ) დამოუკიდებელი საქმიანობის (ბიზნესის) დაწყებისა და შესაბამისი ფინანსების ხელმისაწვდომობის მხარდაჭერა.

7. სააგენტოს წარმომადგენელმა კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმის შედგენისა და შეთანხმების მიზნით სამუშაოს მაძიებელს გასაუბრება უნდა ჩაუტაროს.

8. სააგენტომ პირის სამუშაოს მაძიებლად რეგისტრაციის შემდეგ, გონივრულად მოკლე ვადაში, მისი მონაწილეობით უნდა შეადგინოს კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმა.

9. სამუშაოს მაძიებელმა უნდა დაადასტუროს კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმა. ახალი, ობიექტური გარემოების წარმოშობისას შესაძლებელია აღნიშნულ გეგმაში ცვლილების შეტანა. ეს ცვლილება სამუშაოს მაძიებელმა უნდა დაადასტუროს.

## **მუხლი 26. კონსულტირება**

1. სამუშაოს მაძიებლის კონსულტირება უზრუნველყოფს მისი შესაძლებლობების, კომპეტენციისა და ინტერესების იდენტიფიცირებას და მის მიერ დასაქმების მიზნით მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსისა და პროფესიის შერჩევის თაობაზე ინფორმირებული გადაწყვეტილების მიღების ხელშეწყობას. კონსულტირება გულისხმობს სამუშაოს მაძიებლისთვის დასაქმების, მისი ხელმისაწვდომობის, პროფესიის შერჩევისა და კარიერის განვითარების საკითხებზე რჩევების მიცემას.

2. დამსაქმებლის კონსულტირება ორიენტირებულია მისთვის იმ სამუშაოს მაძიებლის შესახებ ინფორმაციის მიწოდებაზე, რომელიც აკმაყოფილებს შესაბამისი ვაკანსიის მოთხოვნებს, აგრეთვე უზრუნველყოფს სამუშაოს მაძიებლის შერჩევის პროცესში მისთვის ხელის შეწყობას.

## **მუხლი 27. სამუშაოს მაძიებლის მიერ მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსის გავლა**

1. თუ სამუშაოს მაძიებელი დასაქმების შესაძლებლობის გასაუმჯობესებლად მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსის გავლას საჭიროებს, სააგენტო მას აწვდის სათანადო ინფორმაციას და ამ კურსის სამუშაოს მაძიებლისთვის მისაწოდებლად ახორციელებს შესაბამის ღონისძიებებს.

2. მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსის მიმართულება განისაზღვრება სამუშაოს მაძიებლის ინტერესებიდან და შესაძლებლობებიდან, აგრეთვე შესაბამის სფეროში დასაქმების შესაძლებლობიდან გამომდინარე.

3. მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსის ფორმები და სააგენტოს მიერ მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსისთვის გასაწევი ხარჯები განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.



## **მუხლი 28. თვითდასაქმებისა და მეწარმეობის მიზნით დამოუკიდებელი საქმიანობის დაწყებისა და შესაბამისი ფინანსების ხელმისაწვდომობის შესახებ კონსულტირება**

1. დამოუკიდებელი საქმიანობის დაწყებისა და შესაბამისი ფინანსების ხელმისაწვდომობის შესახებ კონსულტირების მიზნით სამუშაოს მაძიებელს მისი მოთხოვნის შემთხვევაში მიეწოდება სამართლებრივი, მარკეტინგული და ფინანსური მომსახურებები, ეფექტიანი მართვის მეთოდებსა და ტექნიკასთან დაკავშირებული და სხვა საკონსულტაციო მომსახურებები.
2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული მომსახურებების მიწოდება შეიძლება განხორციელოს სააგენტომ ან ხელშეკრულების საფუძველზე – პროფესიულმა ორგანიზაციამ, აგრეთვე შესაბამის სფეროში სპეციალიზებულმა იურიდიულმა პირმა ან სხვა იურიდიულმა პირმა.
3. ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული მომსახურებების მიწოდების წესი და პროცედურები განისაზღვრება საქართველოს მთავრობის დადგენილებით.

## **მუხლი 29. შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევა**

1. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის დაგეგმვისა და განხორციელების მიზნით პერიოდულად, არანაკლებ 2 წელიწადში ერთხელ, ხორციელდება შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევა.
2. შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევის შედეგად უნდა დადგინდეს შრომის ბაზარზე მოთხოვნილი პროფესიული ჯგუფები, აგრეთვე შესწავლილი უნდა იქნეს ის უნარები, რომლებსაც დამსაქმებელი მოითხოვს და რომლებიც, შესაბამისად, უნდა ჰქონდეს სამუშაოს მაძიებელს შრომის ბაზარზე დასაქმების მაღალი შესაძლებლობის მოსაპოვებლად.
3. ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრულ შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევაში დამსაქმებლის მონაწილეობა სავალდებულოა.
4. ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული კვლევის ინსტრუმენტს განსაზღვრავს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო დაინტერესებულ მხარეებთან შეთანხმებით, კვლევის მიზნებიდან და ამოცანებიდან გამომდინარე. ამასთანავე, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით არჩევს აღნიშნული კვლევის პოტენციურ განმახორციელებელს.
5. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო სააგენტოს მონაწილეობით ახორციელებს შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევის შედეგების ანალიზს და უზრუნველყოფს ამ კვლევის შედეგების საჯაროობასა და დაინტერესებული მხარეებისთვის ხელმისაწვდომობას. შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევის შედეგები გათვალისწინებული უნდა იქნეს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის დაგეგმვისას და განხორციელებისას.

## **მუხლი 30. დამსაქმებლის ხელშეწყობა**

1. დამსაქმებლის კონსულტირების განხორციელებისას მას მიეწოდება ინფორმაცია იმ სამუშაოს მაძიებლის შესახებ, რომელიც შესაბამისი ვაკანსიის მოთხოვნებს აკმაყოფილებს.
2. სააგენტო დამსაქმებელს ხელს უწყობს მოთხოვნილი ვაკანსიის რეგისტრაციაში.
3. სააგენტო დამსაქმებლის კონსულტირებას ახორციელებს აგრეთვე სამუშაოს მაძიებლის შერჩევის პროცესში.
4. სააგენტო დამსაქმებელს აწვდის შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევის შედეგების შესახებ ინფორმაციას.
5. სააგენტო იცავს დამსაქმებელთა თანასწორობის პრინციპს.
6. სააგენტო უზრუნველყოფს ყველა დამსაქმებლისთვის დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო



მომსახურების ხელმისაწვდომობას.

### **მუხლი 31. შრომისუნარიანი უმუშევრის დასაქმების ხელშეწყობა**

1. სააგენტო ხელს უწყობს შრომისუნარიანი უმუშევრის დასაქმების მოტივაციის ამაღლებას და მის გააქტიურებას დასაქმებისა და მოკლევადიან პროფესიულ საგანმანათლებლო კურსში მონაწილეობის მიზნით.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად სააგენტოს მიერ განსახორციელებელი ღონისძიება შეიძლება იყოს როგორც ინდივიდუალური კონსულტაცია, ისე ფართომასშტაბიანი ცნობიერების ამაღლების კამპანია.

### **მუხლი 32. სხვა ღონისძიება**

სააგენტო უფლებამოსილია განახორციელოს სხვა ღონისძიება, რომელიც ამ კანონით პირდაპირ გათვალისწინებული არ არის, მაგრამ სამუშაოს მაძიებლის დასაქმებას და ამ კანონის მიზნების მიღწევას ემსახურება.

## **თავი V**

### **მოწყვლადი ჯგუფის უპირატესი უფლებები და სახელმწიფოს ვალდებულებები**

#### **მუხლი 33. სოციალური დახმარების მიმღები სამუშაოს მაძიებელი**

1. სოციალურად დაუცველი ოჯახების მონაცემთა ერთიან ბაზაში რეგისტრაციის მსურველი/რეგისტრირებული ოჯახის შრომისუნარიანი წევრი, რომელიც არ არის დასაქმებული და არის სოციალური დახმარების მიმღები, საქართველოს მთავრობის მიერ დადგენილი პირობების შესაბამისად, ვალდებულია დარეგისტრირდეს სააგენტოში სამუშაოს მაძიებლად.

2. სააგენტო ხელს უწყობს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული პირის დასაქმების მოტივაციის ამაღლებას.

#### **მუხლი 34. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი**

1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი შრომის ბაზარზე უპირატესი უფლებით სარგებლობს.

2. ამ კანონით განსაზღვრული მომსახურებების მისაწოდებლად სააგენტო აღრიცხავს იმ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, რომლებიც მას მიმართავენ, და აგროვებს მათი დასაქმებისთვის საჭირო მონაცემებს. ეს მონაცემები მოიცავს შესაბამისი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის საიდენტიფიკაციო დეტალებს, ინფორმაციას მისი შრომითი შეზღუდვებისა და შესაძლებლობების შესახებ (მისი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გათვალისწინებით) და დოკუმენტაციას, რომლის საფუძველზედაც იგი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირად იქნა მიჩნეული.

3. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს აქვს პროფესიული რეაბილიტაციის უფლება. ამ უფლების განხორციელებას უზრუნველყოფს სააგენტო. აღნიშნული პირის პროფესიული რეაბილიტაცია მოიცავს კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმის შედგენას და ამ კანონით დადგენილი სხვა ღონისძიებების განხორციელებას, სამუშაოს ან სხვა შემოსავლიანი საქმიანობის შერჩევას, სამუშაოს შეცვლის ან შენარჩუნების მიზნით მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსის შეთავაზებას.

4. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსი არის მიზნობრივი ღონისძიება, რომელიც ემსახურება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის შესაფერისი სამუშაოსთვის მომზადებას და მის მიერ ცოდნისა და უნარების, მათ შორის, შერჩეული სამუშაოს შესრულებისთვის საჭირო უნარების, შექმნას.

#### **მუხლი 35. დაცული სამუშაო ადგილი**



1. დაცულ სამუშაო ადგილს ქმნის დამსაქმებელი სააგენტოსთან შეთანხმებით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისთვის/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირისთვის ადაპტირებული სამუშაო გარემოს შესაქმნელად.

2. სააგენტო უფლებამოსილია დაცული სამუშაო ადგილის სამუშაო გარემოს ადაპტირებისთვის ან შექმნისთვის განახორციელოს დამსაქმებლის სუბსიდირება იმ პირობით, რომ ეს სამუშაო გარემო სულ მცირე 3 წელს იფუნქციონირებს.

3. დაცული სამუშაო ადგილი შეიძლება იყოს აგრეთვე სპეციალური ვაკანსია, რომელსაც მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი დაიკავებს. დაცული სამუშაო ადგილისთვის დამსაქმებლის სუბსიდირება დამსაქმებელსა და სააგენტოს შორის წინასწარ წერილობით უნდა იყოს შეთანხმებული.

4. დაცული სამუშაო ადგილის სახეობებს, მათ შექმნას და მათი სამუშაო გარემოს ადაპტირებას, დაცული სამუშაო ადგილისთვის დამსაქმებლის სუბსიდირების მოცულობას, თანხის ნაწილობრივ გადახდასა და თანამონაწილეობას განსაზღვრავს სამინისტრო.

### **მუხლი 36. დასაქმების მიზნით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის/სპეციალური საჭიროების მქონე პირის კონსულტირება**

დასაქმების მიზნით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის/სპეციალური საჭიროების მქონე პირის კონსულტირებას ახორციელებს სააგენტო მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტის მეშვეობით, რომელსაც აქვს სპეციალური ცოდნა და უნარები და გავლილი აქვს შესაბამისი მომზადება.

## **თავი VI**

### **დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებებში მონაწილე სუბიექტების უფლებები და მოვალეობები**

#### **მუხლი 37. სამუშაოს მაძიებლის უფლებები**

1. სამუშაოს მაძიებელს უფლება აქვს:

ა) შეთავაზებულ ღონისძიებებში აქტიური მონაწილეობა მიიღოს;

ბ) მიიღოს ვაკანსიისა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების ან მასთან დაკავშირებული სხვა მოთხოვნების შესახებ ინფორმაცია;

გ) მიიღოს რჩევა კარიერის დაგეგმვის საკითხზე;

დ) მოითხოვოს კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმის შედგენაში მონაწილეობა ან, პირადი, დასაბუთებული ინტერესებიდან გამომდინარე, – აღნიშნულ გეგმაში ცვლილების შეტანა;

ე) სააგენტოს მიერ შეთავაზებული მომსახურება უფასოდ მიიღოს.

2. სამუშაოს მაძიებელს უფლება აქვს, მოითხოვოს მის მიმართ ამ კანონის პრინციპების გამოყენება.

#### **მუხლი 38. სამუშაოს მაძიებლის მოვალეობები**

სამუშაოს მაძიებელი ვალდებულია:

ა) დასაქმების კონსულტანტთან ერთად მონაწილეობა მიიღოს კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმის შედგენაში და შეასრულოს ამ გეგმით განსაზღვრული მოვალეობები;

ბ) სააგენტოს მიერ დადგენილ ვადაში მონაწილეობა მიიღოს სააგენტოს მიერვე შეთავაზებულ შესაბამის ღონისძიებებსა და სხვა საქმიანობაში;

გ) სამუშაოს მაძიებლის სტატუსის ცვლილებისას ამის შესახებ 3 დღის ვადაში აცნობოს სააგენტოს;



დ) ვიზიტისთვის მოწვევის მიღების შემდეგ გონივრულ ვადაში გამოცხადდეს სააგენტოში;

ე) არ განაცხადოს უარი შეთავაზებულ შესაფერის სამუშაოზე, მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსის გავლაზე, ამ კანონისა და კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმის შესაბამისად, აქტიური მონაწილეობა მიიღოს ყველა სათანადო ღონისძიებაში;

ვ) გასაუბრებისას დამსაქმებელს თავი წარუდგინოს.

### **მუხლი 39. დამსაქმებლის უფლებები**

დამსაქმებელს უფლება აქვს:

ა) მონაწილეობა მიიღოს ვაკანტურ სამუშაო ადგილზე გამოცხადებულ შესარჩევ კონკურსში მონაწილე კანდიდატთა შერჩევაში;

ბ) სამუშაოს მაძიებელი წარდგენილი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შესაბამისად შეარჩიოს;

გ) მონაწილეობა მიიღოს დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამებსა და სათანადო ღონისძიებებში, ამ კანონისა და საქართველოს სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტების შესაბამისად;

დ) დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო მომსახურებები უფასოდ მიიღოს;

ე) ისარგებლოს ამ კანონითა და საქართველოს სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტებით მისთვის მინიჭებული სხვა უფლებებით;

ვ) სააგენტოსგან უფასოდ მიიღოს ამ კანონით განსაზღვრული მომსახურებები.

### **მუხლი 40. დამსაქმებლის მოვალეობები**

1. დამსაქმებელი ვალდებულია სააგენტოსთან თანამშრომლობაზე თანხმობის განცხადების შემდეგ:

ა) სააგენტოს მიერ დადგენილი წესით დარეგისტრირდეს სააგენტოს ელექტრონულ პლატფორმაზე;

ბ) ვაკანტურ სამუშაო ადგილზე გამოცხადებულ შესარჩევ კონკურსში მონაწილე კანდიდატები თანაბარი შესაძლებლობებით უზრუნველყოს;

გ) სააგენტოს მოთხოვნის შემთხვევაში გააგზავნოს შეტყობინება ვაკანტურ სამუშაო ადგილზე გამოცხადებული შესარჩევი კონკურსის თაობაზე;

დ) დადგენილი წესით დაარეგისტრიროს ვაკანსია სააგენტოში.

2. დამსაქმებელი ვალდებულია მონაწილეობა მიიღოს შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევაში.

3. დამსაქმებელზე ვრცელდება ამ კანონის პრინციპებითა და სააგენტოსა და დამსაქმებელს შორის წერილობითი შეთანხმებით დადგენილი მოქმედების ვალდებულება.

## **თავი VII**

**შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელება,**

**ანალიზი და დაგეგმვა**

### **მუხლი 41. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა**

1. სახელმწიფო ახორციელებს შრომის ბაზრის აქტიურ პოლიტიკას.





2. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელებისთვის საქართველოს მთავრობა ქმნის უწყებათაშორის საკოორდინაციო მექანიზმს.

3. უწყებათაშორისი საკოორდინაციო მექანიზმი უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ანალიზს, უწყებებს შორის ინფორმაციის გაცვლას და დაგეგმვას.

#### **მუხლი 42. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის მიზნობრივი ჯგუფები და განსაკუთრებული ღონისძიებები**

1. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის მიზნობრივი ჯგუფებია:

ა) უმუშევრები;

ბ) დასაქმებულები, რომლებიც სამუშაოს დაკარგვის რისკის წინაშე დგანან ან სამსახურიდან მალე გათავისუფლდებიან;

გ) საარსებო შემწეობის მიმღები შრომისუნარიანი პირები.

2. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განსაკუთრებული ღონისძიებებია:

ა) სამუშაო ადგილის სუბსიდირება;

ბ) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისთვის დაცული სამუშაო ადგილის ადაპტირებული სამუშაო გარემოს შექმნა;

გ) პირის პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების პროგრამებში ჩართვა.

#### **მუხლი 43. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ანალიზი**

1. საქართველოს მთავრობა უზრუნველყოფს უწყებების მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ანალიზის განხორციელებას.

2. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ანალიზის განხორციელებისას განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა საქართველოს ეკონომიკის სტრუქტურულ განვითარებას, უმაღლესი განათლებისა და პროფესიული განათლების სფეროებში არსებული სამუშაო ადგილების რაოდენობისა და ხარისხის ეკონომიკის მოთხოვნებთან შესაბამისობას, ახალი და გაუქმებული სამუშაო ადგილების რაოდენობას, გაუქმებული სამუშაო ადგილების გაუქმების მიზეზებს და სხვა მნიშვნელოვან გარემოებებს, რომლებიც სამუშაო ადგილზე გავლენას ახდენს.

#### **მუხლი 44. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის დაგეგმვა**

1. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის დაგეგმვისას საქართველოს მთავრობა უზრუნველყოფს მოთხოვნილი სამუშაო ადგილების რაოდენობასა და უმაღლესი განათლებისა და პროფესიული განათლების სფეროებში არსებული სამუშაო ადგილების რაოდენობას შორის ბალანსის მიღწევას.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის დაგეგმვისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს ქვეყნის როგორც მოკლევადიანი, ისე გრძელვადიანი პერსპექტივა.

3. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის დაგეგმვის საფუძველია ამ კანონის 43-ე მუხლით განსაზღვრული შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ანალიზი.

#### **მუხლი 45. დასაქმების პოლიტიკის დაგეგმვისა და განხორციელების ანგარიში**

საქართველოს მთავრობა წელიწადში ერთხელ, არაუგვიანეს 1 აპრილისა, საქართველოს პარლამენტს წარუდგენს დასაქმების პოლიტიკის დაგეგმვისა და განხორციელების ანგარიშს (გასული წლის



## თავი VIII

### დასაქმების ხელშეწყობის სისტემა

#### მუხლი 46. დასაქმების ხელშეწყობის სისტემა

1. საქართველოს ტერიტორიაზე დასაქმების ხელშეწყობას ახორციელებს სახელმწიფო, აგრეთვე დადგენილი წესით – კერძო სექტორი.
2. დასაქმების ხელშეწყობას ცენტრალურ დონეზე ახორციელებს სახელმწიფო მუნიციპალიტეტების მხარდაჭერით.
3. ამ კანონის 56-ე მუხლით გათვალისწინებულ შემთხვევაში დასაქმების ხელშეწყობას ახორციელებს კერძო სექტორი.

#### მუხლი 47. საქართველოს პარლამენტის უფლებამოსილება და საპარლამენტო კონტროლი

1. დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პოლიტიკას განსაზღვრავს საქართველოს პარლამენტი.
2. დასაქმების ხელშეწყობის სფეროს საპარლამენტო კონტროლს ახორციელებს საქართველოს პარლამენტი.

#### მუხლი 48. საქართველოს მთავრობის უფლებამოსილებები

საქართველოს მთავრობა უფლებამოსილია:

- ა) შეიმუშაოს დასაქმების ხელშეწყობის სფეროს მარეგულირებელი საკანონმდებლო აქტების პროექტები;
- ბ) შეიმუშაოს დასაქმების ხელშეწყობის სფეროს მარეგულირებელი კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტების პროექტები;
- გ) შრომით მიგრაციასთან დაკავშირებით უცხო ქვეყნების კომპეტენტურ უწყებებსა და ორგანიზაციებთან დადოს შესაბამისი ხელშეკრულებები.

#### მუხლი 49. უწყებათაშორისი საკოორდინაციო მექანიზმი

1. დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პოლიტიკისა და ამ კანონის მიზნების ეფექტიანად განხორციელების მიზნით იქმნება უწყებათაშორისი საკოორდინაციო მექანიზმი, რომელშიც მონაწილეობენ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების, საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარებისა და საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროებისა და საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის წარმომადგენლები და სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის 3 წარმომადგენელი, რომელთაგან 1 არის ამ კომისიის თავმჯდომარე, 1 – პროფესიული კავშირების წარმომადგენელი, ხოლო 1 – დამსაქმებელთა ასოციაციების წარმომადგენელი.
2. უწყებათაშორისი საკოორდინაციო მექანიზმის ფარგლებში წელიწადში ერთხელ, მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკის შემუშავებისა და განვითარების პროგნოზების დამუშავების მიზნით ხორციელდება შრომის ბაზარზე მოთხოვნისა და მიწოდების შესახებ ყველა მონაცემის შეგროვება და გაცვლა.
3. უწყებათაშორისი საკოორდინაციო მექანიზმის კურირებას ახორციელებს საქართველოს მთავრობა.



## **მუხლი 50. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს უფლებამოსილებები**

1. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო ხელს უწყობს განათლების ყველა საფეხურზე პროფესიულ კონსულტირებასა და კარიერის დაგეგმვას.
2. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო ზოგადი განათლების საფეხურზე შესაბამისი ეფექტიანი მექანიზმის შექმნით ზრუნავს პროფესიის შერჩევისა და კარიერის სწორად დაგეგმვის უნარების განვითარებაზე და მოსწავლეებს სთავაზობს როგორც პროფესიული კონსულტირების, ისე კარიერის დაგეგმვის მომსახურებას.

საქართველოს 2021 წლის 16 მარტის კანონი №362 – ვებგვერდი, 18.03.2021წ.

## **მუხლი 51. სამინისტროს უფლებამოსილებები**

დასაქმების ხელშეწყობის სფეროში სამინისტროს უფლებამოსილებებია:

- ა) შრომის ბაზარზე მიმდინარე მოვლენებსა და ტენდენციებზე დაკვირვება;
- ბ) სამუშაოს მაძიებლის დასაქმებისა და მის მიერ მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსის გავლის უზრუნველყოფის მიზნით სტრატეგიების, პროგნოზებისა და სახელმწიფო პროგრამების შემუშავება;
- გ) შრომის ბაზარზე თანაბარი შესაძლებლობების ხელშეწყობისთვის ნორმატიული ინსტრუმენტების შემუშავება და დამტკიცება, სამუშაოს მაძიებლის დასაქმების მიზნით მის მიერ მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსის გავლის უზრუნველყოფა;
- დ) დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელების, აგრეთვე სექტორული სტრატეგიებისა და სააგენტოს გეგმებისა და პროგრამების შესრულების მონიტორინგი;
- ე) დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამების განხორციელების ხელშეწყობა, დასაქმების სფეროში შეთანხმებების მომზადება და საერთაშორისო თანამშრომლობის მიზნით პროექტების განხორციელება, შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელების ხელშეწყობა;
- ვ) სააგენტოს საქმიანობისა და შესაბამისი პროგრამის ყოველწლიური მონიტორინგისა და შეფასების მიზნით საქმიანობის განხორციელების ყოველწლიური ინდიკატორების შემუშავება და მათი გამოყენების დონის დადგენა.

## **მუხლი 52. საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს უფლებამოსილებები**

1. საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო ახორციელებს სოფლის მეურნეობის სფეროში დასაქმების მსურველი სამუშაოს მაძიებლის საკონსულტაციო მომსახურებას და მხარს უჭერს შესაბამისი მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსის ჩამოყალიბებასა და ორგანიზებას.
2. საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო სააგენტოსთან კოორდინაციით ხელს უწყობს სამუშაოს მაძიებლისთვის სოფელში არსებული შინამეურნეობების, სასოფლო-სამეურნეო კოოპერატივებისა და მცირე და საშუალო საწარმოების ფინანსების ხელმისაწვდომობას.

## **მუხლი 53. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს უფლებამოსილებები**

1. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევისა და ანალიზის ფარგლებში, დასაქმების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორის მიხედვით იკვლევს პროფესიულ ჯგუფებს და დაინტერესებული უწყებებისთვის



შესაბამის რეკომენდაციებს ამზადებს. აღნიშნული კვლევის ზუსტი თემატიკა საჭიროებიდან გამომდინარე, უწყებათა ფართო ჩართულობით განისაზღვრება.

2. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო საკუთარი უფლებამოსილების ფარგლებში თანამშრომლობს სხვა სახელმწიფო უწყებებთან შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის მოძიებისა და გაცვლის და შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის ფუნქციონირების მართვისა და განვითარების მიზნით.

3. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო საქართველოში იმგვარი საინვესტიციო რესურსის შემოტანის შემთხვევაში, რომელიც პირთა დასაქმებას ითვალისწინებს, მის შემომტანს აკავშირებს სააგენტოსთან ამ პირთა დასაქმებისთვის ან/და დასაქმების მიზნით სამუშაოს მაძიებლის მომზადებისთვის ან გადამზადებისთვის.

## მუხლი 54. სააგენტო

1. სააგენტო არის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, რომელიც ანგარიშვალდებულია სამინისტროს წინაშე. სააგენტოს დებულებას ამტკიცებს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი.

2. სააგენტოს ხელმძღვანელს თანამდებობაზე ნიშნავს და თანამდებობიდან ათავისუფლებს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი.

3. სააგენტოს მიზანია პირის პროფესიული განვითარებისა და დასაქმების ხელშეწყობა.

4. სააგენტოს ძირითადი ფუნქციებია:

ა) შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სფეროში მომსახურების გაწევა;

ბ) დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამების განხორციელება;

გ) შრომის ბაზარზე საშუამავლო საქმიანობის განხორციელება;

დ) სამუშაოს მაძიებლისთვის საინფორმაციო და საკონსულტაციო მომსახურებების გაწევა და მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსის შეთავაზება, აგრეთვე მისი ნაწილობრივი ან სრული დაფინანსება;

ე) დამსაქმებლის მოთხოვნის შემთხვევაში, ახალი პირის დასაქმებაში მისი მხარდაჭერა; დასაქმებულისა და დამსაქმებლის თანასწორობის პრინციპის დაცვა; დამსაქმებლისთვის დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო მომსახურების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა;

ვ) შრომის ბაზარზე მოთხოვნისა და მიწოდების მიმდინარე და სამომავლო ტენდენციების გამოვლენის მიზნით კვლევითი საქმიანობის განხორციელება, მისი ხელშეწყობა და ანალიზი;

ზ) სამინისტროს მიერ მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში დასაქმების ხელშეწყობის საკითხების მარეგულირებელი ნორმატიული აქტების პროექტების მომზადება ან/და მათ მომზადებაში მონაწილეობა;

თ) სააგენტოს პროგრამების/პროექტების ფარგლებში მონაცემთა ბაზების შექმნა, დამუშავება, ანალიზი და განვითარება;

ი) სააგენტოს თანამშრომელთა კომპეტენციებისთვის კრიტერიუმების განსაზღვრა;

კ) შრომითი მიგრაციის სფეროში საქართველოს მოქალაქეების საზღვარგარეთ დროებით ლეგალურად დასაქმების შესაძლებლობის განვითარებაში მონაწილეობა და ქვეყნებს შორის გაფორმებული შეთანხმების საფუძველზე საქართველოს მოქალაქეების საზღვარგარეთ დროებით ლეგალურად



დასაქმების ხელშეწყობა. აღნიშნული მიზნით სააგენტო თავის უფლებამოსილებებს ახორციელებს „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა.ბ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე;

ლ) სამუშაოს შერჩევის ელექტრონული სისტემის მართვა და მუდმივი განახლება.

5. სააგენტო ფუნქციონირებს ცენტრალურ დონეზე. მას აქვს აგრეთვე რეგიონული წარმომადგენლობები.

*საქართველოს 2023 წლის 17 მაისის კანონი №2929 – ვებგვერდი, 02.06.2029წ.*

## **მუხლი 55. მუნიციპალიტეტის უფლებამოსილებები**

1. მუნიციპალიტეტის ორგანოები საქართველოს ორგანული კანონით „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“ მინიჭებული საკუთარი უფლებამოსილებების ფარგლებში ხელს უწყობენ სააგენტოს რეგიონულ წარმომადგენლობას თავისი უფლებამოსილების განხორციელებაში.

2. დასაქმების ხელშეწყობის სფეროში მუნიციპალიტეტის უფლებამოსილებას, საქართველოს ორგანული კანონის „ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსი“ მე-16 მუხლის მე-4 პუნქტის გათვალისწინებით, სააგენტოს საქმიანობის ხელშეწყობის/მხარდაჭერის მიზნით დასაქმების ხელშეწყობის ღონისძიებების განხორციელება.

## **მუხლი 56. დასაქმების ხელშეწყობის საქმიანობით გათვალისწინებული გარკვეული ფუნქციის (სამუშაოს, მომსახურების) იურიდიული პირისთვის გადაცემა**

1. ამ კანონის მიზნების ეფექტიანად განსახორციელებლად შესაძლებელია სახელმწიფომ დასაქმების ხელშეწყობის საქმიანობით გათვალისწინებული გარკვეული ფუნქცია (სამუშაო, მომსახურება) ხელშეკრულების საფუძველზე არასამეწარმეო (არაკომერციული) იურიდიულ პირს ან/და სხვა შესაბამის იურიდიულ პირს გადასცეს.

2. ამ კანონის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული მომსახურების გადაცემისა და მიწოდების წესები განისაზღვრება შემდეგი კრიტერიუმების გათვალისწინებით:

ა) მომსახურების მიმწოდებელი მომსახურებას უფრო ეფექტიანად და სწრაფად ახორციელებს, ვიდრე სახელმწიფო;

ბ) მომსახურების მიმწოდებელს შესაბამისი ღონისძიების უფრო ხარისხიანად განხორციელება შეუძლია, ვიდრე სახელმწიფოს;

გ) მომსახურების მიმწოდებელი შესაბამის ღონისძიებას, ამ მუხლის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტების გათვალისწინებით, ყველაზე დაბალ ფასად ახორციელებს.

## **თავი IX**

### **გარდამავალი და დასკვნითი დებულებები**

## **მუხლი 57. სააგენტოს უფლებამონაცვლეობა**

ამ კანონით გათვალისწინებული სააგენტო განისაზღვროს „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2019 წლის 31 ოქტომბრის №01-110/ნ ბრძანებით გათვალისწინებული იმავე დასახელების სააგენტოს უფლებამონაცვლედ.

## **მუხლი 58. კანონის ამოქმედებისთვის განსახორციელებელი ღონისძიებები**

2021 წლის 1 სექტემბრამდე ამ კანონის 48-ე-53-ე მუხლებით გათვალისწინებულმა სახელმწიფო



უწყებებმა უზრუნველყონ სათანადო ნორმატიული აქტების ამ კანონთან შესაბამისობა.

### მუხლი 59. კანონის ამოქმედება

1. ეს კანონი, გარდა ამ კანონის პირველი–57-ე მუხლებისა, ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.
2. ამ კანონის პირველი–32-ე და 34-ე–57-ე მუხლები ამოქმედდეს 2021 წლის 1 სექტემბრიდან.
3. ამ კანონის 33-ე მუხლი ამოქმედდეს 2023 წლის 1 სექტემბრიდან.

საქართველოს პრეზიდენტი

სალომე ზურაბიშვილი

თბილისი,

14 ივლისი 2020 წ.

N6819-რს

