

# საქართველოს მთავრობის

## დადგენილება №167

2016 წლის 4 აპრილი

ქ. თბილისი

### შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ

#### მუხლი 1

„საქართველოს მთავრობის სტრუქტურის, უფლებამოსილებისა და საქმიანობის წესის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „კ“ ქვეპუნქტისა და მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე და „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 2 აგვისტოს №199 დადგენილებით დამტკიცებული სამოქმედო გეგმის №1.1 დანართის მე-3 პუნქტის 3.10 პუნქტის გათვალისწინებით, დამტკიცდეს თანდართული „შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგია და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმა“ (დანართი 1).

#### მუხლი 2

დადგენილება ამოქმედდეს გამოქვეყნებისთანავე.

პრემიერ-მინისტრი

გიორგი კვიციანი

დანართი №1

საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 7 ივლისის დადგენილება №332 - ვებგვერდი, 12.07.2017წ.

### შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგია და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმა

#### მუხლი 1. სტრატეგიის შემუშავების მიზანი

სტრატეგიის მიზანია საქართველოში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის შემუშავება, რომელიც მიმართული იქნება მოსახლეობის შრომით ინტეგრაციაზე, პროდუქტიული დასაქმებისა და შემოსავლის გენერირების შესაძლებლობების გაზრდაზე, განსაკუთრებული აქცენტით შრომის ბაზარზე არსებულ მოწყვლად ჯგუფებზე.

#### მუხლი 2. შესავალი

საქართველოს მთავრობა განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის შემუშავების აუცილებლობას. აქტიური პოლიტიკის მთავარი მიზანია მოსახლეობის პროდუქტიული დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდა, განსაკუთრებით, როდესაც საქმე ეხება ისეთ მოწყვლად ჯგუფებს, როგორებიც არიან ახალგაზრდები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები და ა.შ. არსებული მნიშვნელოვანი ინიციატივების საფუძველზე, შეიქმნა შრომის ბაზრის საკითხებზე მომუშავე გარკვეული პასუხისმგებელი სტრუქტურები: საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს (შემდგომში - სამინისტრო) შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი, ასევე სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - სოციალური მომსახურების სააგენტოს (შემდგომში - სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტო) ბაზაზე ჩამოყალიბდა დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი. 2013 წელს წარმატებით დასრულდა მოლაპარაკებები ევროკავშირის წარმომადგენლობასთან დასაქმებისა და პროფესიული განათლების სფეროში სექტორული მხარდაჭერის პროგრამის ამოქმედების შესახებ.

„საქართველოს მთავრობასა და ევროკავშირს შორის „დასაქმების და პროფესიული განათლებისა და



გადამზადების“ საფინანსო შეთანხმების ხელმოწერის თაობაზე“ შეთანხმება მოწონებულ იქნა საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 26 დეკემბრის №2181 განკარგულებით, რომლის თანახმადაც, მომდევნო წლებში საქართველოში უნდა განხორციელდეს სექტორული რეფორმა დასაქმებისა და პროფესიული განათლებისა და გადამზადების მიმართულებით, რაც მხარდაჭერილი იქნება ევროკავშირის სექტორული მხარდაჭერის პროგრამით. პროგრამის მთლიანი ბიუჯეტია 27 მილიონი ევრო. უნდა აღინიშნოს, რომ რეფორმის მიზნების მისაღწევად აუცილებელია შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის წარმატებული განხორციელება. შესაბამისად, აქტიური პოლიტიკის დოკუმენტის და მისი განხორციელებისათვის საჭირო სამოქმედო გეგმის შემუშავება ჩაითვალოს ზემოაღნიშნული პროგრამის დაფინანსების წინაპირობად ევროკავშირის მიერ. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის შემუშავების პროცესში ძირითად აქტორებს სამინისტრო და სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტო წარმოადგენენ. ასევე მნიშვნელოვან პარტნიორებს წარმოადგენენ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, საქართველოს სოფლის მეურნეობის სამინისტრო, საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო, საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტრო, სსიპ - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი), ასევე ადგილობრივი კვლევითი ინსტიტუტები, საერთაშორისო ორგანიზაციებსა და სოციალურ პარტნიორებთან ერთად, რომლებიც დასაქმებისა და შრომის ბაზრის სფეროში მოღვაწეობენ. შრომის ბაზარზე სახელმწიფოს მიერ განხორციელებული ღონისძიებები მიზნად ისახავს მისი ეფექტიანობის გაუმჯობესებას.

დასაქმების სახელმძღვანელო პრინციპები ევროპაში (ევროპა 2020 წლის სტრატეგიის სახელმძღვანელო პრინციპების მე-2 ნაწილი) აქცენტს აკეთებს დასაქმების აქტიური პოლიტიკის განხორციელებაზე. შრომის ბაზრის სერვისები მოიცავს დასაქმების საჯარო სამსახურის მიერ განხორციელებულ ყველა სერვისსა და აქტივობას, ამ უკანასკნელში შედის, ასევე საჯარო დაფინანსებით განხორციელებული ნებისმიერი პროგრამა სამუშაოს მაძიებელთათვის. შრომის ბაზრის სხვადასხვა ღონისძიება/ზომა კი, თავის მხრივ, მოიცავს უმუშევართა და სხვა სამიზნე ჯგუფების გააქტიურებაზე მიმართულ ღონისძიებებს, რაც მოიცავს ტრენინგს, სამუშაო ადგილზე როტაციას და სამუშაოს დანაწილებას, დასაქმების წახალისებას, მხარდაჭერით დასაქმებასა და რეაბილიტაციას, სამუშაო ადგილის პირდაპირ შექმნასა და მეწარმეობის განვითარებას. უნდა აღინიშნოს, რომ ევროკავშირში შრომის ბაზრის პოლიტიკა ექსკლუზიურად ფოკუსირდება შრომის ბაზარზე არსებულ კონკრეტულ ჯგუფებზე, როგორებიცაა უმუშევრები, დასაქმებულები, რომლებიც სამუშაოს არანებაყოფლობითი დაკარგვის რისკის წინაშე დგანან და ეკონომიკურად არააქტიური მოსახლეობა, რომელსაც სამუშაოს დაწყება სურს.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (OECD) შრომის ბაზრის აქტიურ პოლიტიკას განსაზღვრავს შემდეგნაირად: „შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა არის ნებისმიერი სოციალური დანახარჯი (განათლების სფეროს გარდა), რომელიც მიმართულია იმაზე, რომ ბენეფიციარს გაეზარდოს დასაქმების ან შემოსავლის მიღების შესაძლებლობა“. ეს პოლიტიკა მოიცავს დასაქმების საჯარო სამსახურსა და ადმინისტრაციაზე გაწეულ ხარჯს, მომზადება/გადამზადების პროგრამებს, სკოლიდან სამუშაოზე გადასვლის წამახალისებელ სპეციალურ პროგრამებს ახალგაზრდებისათვის, პროგრამებს, რომლებიც უმუშევარ ადამიანებს ეხმარება სამუშაოს პოვნაში და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის სპეციალურ პროგრამებს.

### **მუხლი 3. არსებული სიტუაციის ანალიზი - მთავარი პრობლემები/გამოწვევები**

საქართველოს მთავრობის მიერ ათასწლეულის გამოწვევის ფონდთან ერთად ჩატარებული ანალიზი ასკვნის, რომ ადგილობრივ სამუშაო ძალას არ გააჩნია შრომის ბაზრის მიერ მოთხოვნილი უნარები. აღნიშნულ მოსაზრებას ამყარებს საერთაშორისო კონკურენციის ინდექსის ანგარიშიც, რომლის მიხედვითაც, საქართველოში ბიზნესის კეთების რიგით მე-2 წინაღობა არასაკმარისად მომზადებული სამუშაო ძალაა. ევროკავშირის ბევრი ქვეყნისაგან განსხვავებით, სადაც უმუშევრობა ნაკლებად განათლებულ მუშაკებშია კონცენტრირებული, საქართველოში უმუშევართა 50 პროცენტს საშუალო სკოლა აქვს დასრულებული, ხოლო 40 პროცენტს უმაღლესი განათლება აქვს.

შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის კონცეფციისა და შესაბამისი სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შემდეგ, სამინისტროს ინიციატივით, 2015 წელს ჩატარდა შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევა, რომლის მთავარ მიზანს შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნისა და სტრუქტურული შესაბამისობების შესწავლა წარმოადგენდა. კვლევა მოიცავდა 6000 კომპანიას, ძირითადად მიკრო და მცირე საწარმოებს (75% და 19%, შესაბამისად). დასაქმების სტრუქტურის მიხედვით, იგი მოიცავდა სერვისებს (78%),



ინდუსტრიასა (20%) და სოფლის მეურნეობას (2%). კვლევის შედეგები შეიწონა, რათა ეროვნული მასშტაბით რეპრეზენტატიული შედეგები ეჩვენებინა. მსოფლიო ბანკის მიერ მომზადდა კვლევის პირველადი ანალიზი, რომელიც აჩვენებს, რომ ძირითადად შრომაზე მცირე მოთხოვნა და სამუშაო ძალის მიწოდების ნაკლებობა არ წარმოადგენდა მთავარ პრობლემას ქართულ შრომის ბაზარზე 2015 წელს. კვლევის წინა პერიოდში (წინა ერთი წლის განმავლობაში) კომპანიების 18%-მა გაზარდა დასაქმება და 50 000 სამუშაო ადგილი შექმნა. 13%-მა შეამცირა დასაქმება და გააუქმა 41 000 სამუშაო ადგილი, ხოლო საერთო დასაქმება გაიზარდა 1%-ით. თუმცა დასაქმების მაჩვენებელი დიდად განსხვავდებოდა სექტორებისა და რეგიონების მიხედვით, რაც გვაფიქრებინებს, რომ სტრუქტურული სხვაობა შრომაზე მოთხოვნასა და მიწოდებაში მნიშვნელოვანი პრობლემაა საქართველოში.

საკმაოდ მძიმე მდგომარეობაში იმყოფებიან ქართველი ახალგაზრდები შრომის ბაზარზე, რაც კარგად გამოჩნდა 2014 წლის შემოდგომაზე, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ ჩატარებული პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა კვლევაში. პირველი გამოშვების (ისინი, ვინც პროფესიულ პროგრამებზე 2012 წელს ჩაირიცხნენ და სწავლა 2013 წელს დაასრულეს) შესახებ კვლევის შედეგები მოცემულია სამინისტროს მიერ მომზადებულ ანგარიშში. კვლევის შედეგები მიუთითებს მნიშვნელოვან სტრუქტურულ პრობლემებზე. საჯარო ინსტიტუტების, მათ შორის, დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის სუსტი როლი ასევე ხაზგასმულია დოკუმენტში. მაგალითად, კვლევამ აჩვენა, რომ:

სწავლის დასრულებიდან 6 თვის შემდეგ გამოკითხულთა 51 პროცენტი უმუშევარი იყო, რაც მათ შრომის ბაზარზე ინტეგრაციის თვალსაზრისით დიდ პრობლემაზე მიანიშნებს;

დასაქმებულ კურსდამთავრებულთა მხოლოდ 42 პროცენტმა განაცხადა, რომ მათი სწავლის სფერო დაკავშირებული იყო მათ იმჟამინდელ საქმიანობასთან, რაც შრომის მოთხოვნა/მიწოდებას შორის სერიოზულ სტრუქტურულ პრობლემაზე მიუთითებს;

კურსდამთავრებულთა მხოლოდ 37 პროცენტმა მიიღო ინფორმაცია სამუშაოს შესახებ პროფესიული სასწავლებლისგან, ხოლო 63 პროცენტს საერთოდ არ მიუღია იგი;

კურსდამთავრებულთა მხოლოდ 0.2 პროცენტმა იპოვა სამუშაო დასაქმების საჯარო სამსახურის დახმარებით, 11.6 პროცენტმა პროფესიული სასწავლებლისგან, ხოლო 43 პროცენტმა დამოუკიდებლად მოახერხა სამუშაოს პოვნა, მაშინ როცა 37 პროცენტს მეგობარი ან ნათესავი დაეხმარა.

ქართველი და ევროპელი ახალგაზრდების შედარებითი ანალიზი 2015 წელს მომზადდა ევროპის საგანმანათლებლო ფონდის მიერ. ანალიზი ეფუძნება NEET ინდიკატორს, რომელიც სწავლობს ისეთ ახალგაზრდებს, რომლებიც არც დასაქმებულნი არიან, არც განათლების სისტემაში არიან და არც ტრენინგს გადიან. როგორც ანგარიშშია აღნიშნული:

„ეს ინდიკატორი ძირითადად უკავშირდება ახალგაზრდებს, რომლებიც სკოლას ადრე ტოვებენ, უმუშევარ ან დემოტივირებულ ახალგაზრდებს, ასევე სამუშაო ძალის გარეთ მყოფ პირებს (მათზე, ვინც ოჯახზე ზრუნავს, ავადა ან შეზღუდული შესაძლებლობები აქვს). შესაძლებელია, რომ ეს ინდიკატორი სწორედ იმიტომ გახდა ასეთი პოპულარული, რომ იძლევა შესაძლებლობას, ყველა მოწყვლადი ახალგაზრდა ერთი სახელისა და სტატისტიკის ქვეშ დავაჯგუფოთ“. კვლევა, რომელიც საქართველოს შინამეურნეობების კვლევის მონაცემებს იყენებს, ანალიზებს 7 700 ახალგაზრდა კაცისა და ქალის მდგომარეობას. ახალგაზრდების ასაკობრივი ჯგუფი განისაზღვრება 15-დან 29 წლამდე. კვლევის მიხედვით, NEET მაჩვენებელი 15-24 წლის ასაკობრივ ჯგუფში 31 პროცენტია, ხოლო 15-29 ასაკობრივ ჯგუფში 35 პროცენტი. აღნიშნული მაჩვენებელი განსაკუთრებით მაღალია გოგონებში: 15-დან 24 წლის კატეგორიაში იგი 36, ხოლო 15-დან 29 წლამდე კატეგორიაში 43 პროცენტს აღწევს. აღნიშნული მონაცემების მიხედვით, საქართველო ხვდება სხვა NEET-ის მაღალი მაჩვენებლის მქონე ქვეყნებს შორის, როგორებიცაა: ტაჯიკეთი, კოსოვო, ეგვიპტე, პალესტინა.

აღნიშნული ფაქტები ცხადყოფს, რომ საქართველოს მოსახლეობას ნაკლებად მიუწვდება ხელი შრომის ბაზრის სხვადასხვა სახის სერვისსა და ღონისძიებაზე. კვალიფიცირებული სამუშაო ძალის ნაკლებობა და კონკრეტულ პროფესიებში კადრების მოძიების სირთულეები იმაზე მიუთითებს, რომ არსებობს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის საჭიროება, რათა შემცირდეს შეუსაბამობა სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა/მიწოდებას შორის. კერძოდ, საჭიროა ისეთი პროგრამები, როგორიცაა მომზადება, გადამზადება, სამუშაოს მოძიებაში დახმარება, კარიერის დაგეგმვა და კონსულტირება, მობილობის



ხელშეწყობა და ა.შ. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს ახალგაზრდობას, როგორც ცალკე სამიზნე ჯგუფს, აღნიშნული პროგრამების შემუშავების დროს.

საქართველოში უმუშევრობის დონემ ბოლო 11 წლის განმავლობაში ყველაზე დაბალ ნიშნულს მიაღწია. „საქსტატის“ მონაცემებით, 2014 წელს უმუშევრობამ 12.4 პროცენტი შეადგინა, რაც 2.2 პროცენტული პუნქტით ნაკლებია 2013 წლის მაჩვენებელთან (14.6%) შედარებით, ხოლო 2.6 და 2.7 პროცენტული პუნქტით, შესაბამისად, 2012 და 2011 წლებთან შედარებით. 2009 წელს უმუშევრობის დონე 16.9 პროცენტით იყო განსაზღვრული. აღნიშნულის მიუხედავად, დასაქმების ხელშეწყობა, ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა, პროფესიული უნარების შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შეუსაბამობის დაძლევა და კონკურენტუნარიანი ადამიანური კაპიტალის შექმნა საქართველოს მთავრობის საქმიანობის ძირითად გამოწვევას და მნიშვნელოვან საზრუნავს წარმოადგენს. სამუშაო ასაკის 3 მილიონ ადამიანში 2014 წლის მონაცემებით, დაახლოებით ერთი მესამედი სამუშაო ძალის მიღმა იყო (არც დასაქმებული იყო და არც უმუშევარი), ხოლო 246 ათასი ადამიანი კი უმუშევარი. დასაქმებულთაგან მილიონზე მეტი ადამიანი თვითდასაქმებული იყო (რაც მთლიანად დასაქმებულთა 60 პროცენტს შეადგენდა). ეს რიცხვები მიანიშნებს, რომ საქართველოს მოსახლეობაში დიდია იმ ადამიანთა წილი, ვისაც შრომის ბაზრის სხვადასხვა სახის სერვისი ან დახმარება სჭირდება.

ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების ხელშეკრულების მე-14 თავის „დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების“ შესახებ 349-ე მუხლი განსაზღვრავს დასაქმებასთან დაკავშირებულ შემდეგ საკითხებს:

დასაქმების პოლიტიკა, რომელიც მიმართულია მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილის შექმნისკენ, რათა შემცირდეს არაფორმალური ეკონომიკა და არაფორმალური დასაქმება;

შრომის ბაზრის აქტიური ზომების წახალისება და დასაქმების ეფექტიანი სერვისების ხელშეწყობა, რათა მოხდეს შრომის ბაზრის მოდერნიზება და მისი მორგება მონაწილე მხარეების საჭიროებებზე;

უფრო მეტად ინკლუზიური შრომის ბაზრისა და სოციალური დაცვის სისტემის განვითარება, რომელიც მოწყვლადი ჯგუფების (შშმ პირებისა და უმცირესობების ჯგუფების) ინტეგრირებაზე იქნება მიმართული;

სოციალური პარტნიორების ჩართულობისა და სოციალური დიალოგის გაძლიერება, მათი შესაძლებლობების გაძლიერებით.

საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული ძირითადი ეროვნული სტრატეგიები, როგორებიცაა საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020“, პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგია, შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა ითვალისწინებს შრომის ბაზრის ფუნქციონირების გაუმჯობესებაზე მიმართულ სხვადასხვა ინტერვენციას, კერძოდ, სტრუქტურული შეუსაბამობების აღმოფხვრას, პროდუქტიული დასაქმებისა და თვითდასაქმების ხელშეწყობას და შრომის ბაზარზე არსებული სხვადასხვა მოწყვლადი ჯგუფის მდგომარეობის გაუმჯობესებას:

ა) შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა (საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 2 აგვისტოს №199 დადგენილება) მიზნად ისახავს დასაქმების პოლიტიკისა და ზოგადად შრომის ბაზრის უკეთეს ფუნქციონირებას. კერძოდ: ა) შრომისა და დასაქმების სფეროში საკანონმდებლო ბაზის გაუმჯობესება; ბ) ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობა; გ) კანონით განსაზღვრული სამუშაო პირობებისა და შრომითი უფლებების დაცვა; დ) ადამიანური კაპიტალის განვითარება. როგორც სტრატეგიაშია აღნიშნული, აუცილებელია შესაბამისი ინფრასტრუქტურის შექმნა (დასაქმების საჯარო სამსახურის) დასაქმების ხელშეწყობის სერვისის ბაზარზე;

ბ) პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგია აღნიშნავს პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების შრომის ბაზრის საჭიროებებისათვის მორგების აუცილებლობას. კერძოდ, მისაღწევი შედეგი №3 შემდეგი სახით არის ფორმულირებული: „პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამები საქართველოს მზარდი და ცვალებადი შრომის ბაზრის არსებულ და სამომავლო მოთხოვნებს შეესაბამება“. აღნიშნული შედეგის მისაღწევად, განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა პროფესიული სტანდარტების განახლებასა და შემუშავებას დამსაქმებელთა აქტიური მონაწილეობით, მოდულური პროგრამების დანერგვას და არაფორმალური განათლების აღიარების პრაქტიკაში გატარებას. სასწავლო



პროგრამების მოდულარიზაციამ პროფესიული სწავლების სისტემა უფრო მოქნილი უნდა გახადოს, შეუწყობს რა ხელს უწყვეტ განათლებას. სტრატეგიაში ასევე აღნიშნულია, რომ სხვადასხვა მოდულის საფუძველზე, შესაძლებელი უნდა გახდეს პროფესიული გადამზადების ორგანიზება და ზრდასრულთათვის მოქნილი სწავლების მიდგომის შეთავაზება (მაგ.: სადამოს სესიები, დისტანციური სწავლება და ა.შ.). ნაწილობრივი კვალიფიკაციები შეიძლება მიენიჭოთ სტუდენტებს, რომლებიც ნაადრევად შეწყვეტენ სასწავლო პროცესს ან დროებით შეაჩერებენ სწავლას ან იმ ინდივიდებს, რომლებიც შეიცვლიან საგანმანათლებლო/ოკუპაციურ მიმართულებას;

გ) საქართველოს ახალგაზრდობის ეროვნული პოლიტიკის დოკუმენტი 2014 წლის აპრილში დამტკიცდა საქართველოს მთავრობის მიერ. მასში მოცემულია 4 სტრატეგიული მიმართულება: 1. მონაწილეობა/ჩართულობა. 2. განათლება, დასაქმება და მობილობა. 3. ჯანმრთელობა. 4. სპეციალური მხარდაჭერა და დაცვა. მე-2 მიმართულების ქვეშ გამოყოფილია 4 პრიორიტეტი, რაც ახალგაზრდობის შრომის ბაზარზე ინტეგრაციაზეა ფოკუსირებული: 1. საგანმანათლებლო დაწესებულებიდან სამსახურზე გადასვლის სისტემა. 2. განათლების სფეროში წარმატების მიღწევის თანაბარი შესაძლებლობები. 3. ეკონომიკური შესაძლებლობები და ცხოვრების პირობები რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდობისათვის. 4. მობილობა;

დ) შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმა (საქართველოს მთავრობის დადგენილება №733, 2014 წლის 26 დეკემბერი) მიზნად ისახავს საინფორმაციო სისტემის შექმნას, რომლის საშუალებითაც შესაძლებელი იქნება შრომის ბაზრის დინამიკის მონიტორინგი, მტკიცებულებაზე დაფუძნებული პოლიტიკის შემუშავება, განხორციელებული პროგრამების ეფექტიანობის შეფასება და ჩართული მხარეებისათვის ინფორმაციის მიწოდების განსაზღვრა;

ე) საქართველოში უწყვეტი პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი მომსახურების განვითარების კონცეფციისა და მისი განხორციელების 2015-2017 წლების სამოქმედო გეგმა (საქართველოს მთავრობის დადგენილება №721, 2014 წლის 26 დეკემბერი), აღნიშნულ საკითხზე კოორდინაციას 3 სამინისტრო ინაწილებს - საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების და საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტროები. განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა კარიერის დაგეგმვისა და კონსულტირების სერვისის ხელმისაწვდომობას ყველა რეგიონსა და მუნიციპალიტეტში.

აღნიშნული სტრატეგიებისა და კონცეფციების საფუძველზე რამდენიმე ეროვნულმა სააგენტომ შეიმუშავა კონკრეტული ღონისძიებები და პროგრამები, რომლებიც პირდაპირ კავშირშია დასაქმების აქტიურ პოლიტიკასთან:

ა) „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის“ ძირითად მიზანს წარმოადგენს ქვეყანაში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება/განხორციელება;

ბ) სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება/გადამზადების პროგრამა საქართველოს მთავრობამ დაამტკიცა 2015 წლის 31 აგვისტოს №451 დადგენილებით. პროგრამა მიზნად ისახავს სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული კონკურენტუნარიანობის გაზრდას და მათი პროფესიონალიზმის გაუმჯობესებას შრომის ბაზარზე მოთხოვნილ პროფესიებში, სამუშაო ადგილზე სტაჟირების დახმარებით, რამაც საბოლოო ჯამში ხელი უნდა შეუწყოს სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმებას;

გ) შემუშავდება შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამა, რომლის მიზანი იქნება ღია შრომის ბაზარზე შშმ პირთა ინტეგრაცია და მათი კონკურენტუნარიანობის გაზრდა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პროგრამა აყენებს რამდენიმე ამოცანას, რომელიც პირდაპირ კავშირშია დასაქმების აქტიურ ზომებთან, როგორცაა შშმ პირებისათვის მომზადება/გადამზადების შანსების გაზრდა, ინფორმაციისა და კონსულტაციის მიწოდება, დამსაქმებლებისათვის ეკონომიკური წახალისების მექანიზმების შემუშავება, რათა გაეზარდოს შშმ პირების დასაქმების მოტივაცია.

ამდენად, საქართველოს მთავრობამ აღნიშნულ სტრატეგიებში უკვე დააფიქსირა შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის მნიშვნელობა. შესაბამისად, რამდენიმე უწყება უკვე ახორციელებს პროგრამებს, რომლებიც შეიცავენ აქტიური პოლიტიკის ელემენტებს და კონკრეტულ ღონისძიებებს. თუმცა,



ამავდროულად, საქართველოს არ გააჩნია შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ეროვნული დოკუმენტი, რომელშიც განსაზღვრული იქნებოდა, თუ რას წარმოადგენს პოლიტიკის ეს მიმართულება, რა მიზნები გააჩნია და როგორია მისი განხორციელების ძირითადი პრინციპები. მოცემულ მომენტამდე შრომის ბაზრის აქტიური პროგრამები არასისტემატური სახით ხორციელდებოდა.

საქართველოს რატიფიცირებული აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რამდენიმე კონვენცია, მათ შორის:

88 კონვენცია დასაქმების სამსახურის შესახებ რატიფიცირებულია 2003 წელს;

122 კონვენცია დასაქმების პოლიტიკის შესახებ რატიფიცირებულია 2001 წელს;

181 კონვენცია დასაქმების კერძო სააგენტოების შესახებ რატიფიცირებულია 1997 წელს;

შესაბამისად, საჭიროა სრულყოფილი საკანონმდებლო ჩარჩოს შემუშავება შრომის ბაზრის აქტიური სერვისებისათვის, რომელიც შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ნაწილს წარმოადგენს. ეროვნულ დონეზე შრომის ბაზრის პოლიტიკის განხორციელებისათვის მთავარი იურიდიული ჩარჩო მოცემულია საქართველოს ორგანული კანონით - „საქართველოს შრომის კოდექსით“ და ფოკუსირდება შრომითი ურთიერთობების რეგულირებაზე და არ შეიცავს შრომის ბაზრის კონკრეტული სფეროს, მაგალითად, დასაქმების აქტიურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ რეგულაციებს. პროფესიული განათლების შესახებ კანონის ახალ ვერსიაში, რომელიც შემუშავების პროცესშია, ასახულია მიდგომები, რომლებიც ხელს უწყობს დასაქმების აქტიური ზომის (მომზადება/გადამზადების) განხორციელებას (კერძოდ, ნაწილობრივი კვალიფიკაციების, არაფორმალური განათლებისა და მოდულარული მიდგომის შესახებ ჩანაწერები). თუმცა, აღნიშნულის მიუხედავად, საქართველოში არ არსებობს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სრულყოფილი საკანონმდებლო რეგულაცია.

## 5. ამოცანები

შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგია მოიცავს შემდეგ ამოცანებს:

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

## შედეგები

### შედეგი 1

შემუშავებულია შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელებისათვის საჭირო კონცეპტუალური, იურიდიული და ოპერაციული ჩარჩო.



## განხორციელების მეთოდი

დასაქმების პოლიტიკის, შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განსაზღვრა საქართველოში.

უწყვეტი განათლების მიდგომისა და მისი ელემენტების ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩოში ასახვა და არაფორმალურ განათლებასა და შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის პროგრამებს შორის კავშირის განსაზღვრა.

რეგულარულად ხორციელდება პროფესიული და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების (ბაკალავრიატისა და მაგისტრატურის) კურსდამთავრებულთა კვლევა.

### ინდიკატორები

არსებობს სამართლებრივი ნორმა, რომელიც განსაზღვრავს დასაქმების, შრომის ბაზრისა და შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის საკითხებს.

დამტკიცებული და დანერგილია ეროვნული კვალიფიკაციების ჩარჩო.

ხელმისაწვდომია რეგულარულად განახლებადი ინფორმაცია კურსდამთავრებულთა დასაქმების (თვითდასაქმების) მაჩვენებლის შესახებ.

### შედეგი 2

შემუშავებულია შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის გასატარებლად საჭირო კანონმდებლობა.

## განხორციელების მეთოდი

დასაქმების სერვისების შესახებ სამართლებრივი აქტის შემუშავება და მიღება, რომელიც განსაზღვრავს ძირითად იურიდიულ ცნებებს და პროცედურებს, აქტიური პოლიტიკის ტიპებს, ღონისძიებებს, მსგავს პროგრამაში მონაწილეობის მიღებისათვის საჭირო წინაპირობებს, სამიზნე ჯგუფებს, განხორციელების პროცედურებს და ა.შ.

### ინდიკატორები

მიღებულია/დამტკიცებულია შესაბამისი სამართლებრივი აქტი დასაქმების ხელშეწყობის სერვისების შესახებ.

### შედეგი 3

გაუმჯობესებულია შრომის ბაზრის სერვისებზე ხელმისაწვდომობის ხარისხი.

## განხორციელების მეთოდი

Worknet-ის მოდულების ვაკანსიებისა და დამსაქმებლებისათვის გამოიხნული სერვისების ამუშავება.

სამუშაოს მაძიებლებისა და ვაკანსიების ავტომატური თავსებადობის პროცედურის შემუშავება;

დასაქმების ხელშეწყობის სამსახურის რესტრუქტურირაცია და გაძლიერება;

დასაქმების ხელშეწყობის სამსახურის თანამშრომელთა შესაძლებლობების განვითარება;



დასაქმების ხელშეწყობის სამსახურის შესახებ ცნობიერების ამაღლების კამპანიის შემუშავება;

Worknet-ში დარეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებლებისა და ახალგაზრდებისათვის კარიერის დაგეგმვისა და პროფესიული კონსულტირების სერვისის განვითარება დასაქმების სამსახურებში, საგანმანათლებლო დაწესებულებასა და საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტროს პროგრამებში.

### ინდიკატორები

Worknet-ს გააჩნია ახალი მოდულები, რომლებიც საშუალებას იძლევა, ელექტრონულად მოხდეს დამსაქმებელთა და სამუშაოს მაძიებელთა დაკავშირება და სისტემაში არსებული მონაცემების დამუშავება.

დასაქმების ხელშეწყობის სამსახური რესტრუქტურირებულია, არსებობს საკმარისი ადამიანური რესურსი ადგილობრივ და რეგიონალურ დონეზე.

სამუშაოს მაძიებლებსა და ახალგაზრდებს მიეწოდებათ კარიერის დაგეგმვისა და პროფესიული კონსულტირების სერვისი.

### შედეგი 4

შრომის ბაზარზე მომზადების/გადამზადების პროგრამების საშუალებით შემცირებულია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსი და სხვა სტრუქტურული შეუსაბამობები.

### განხორციელების მეთოდი

შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის მოდელის დანერგვა/განვითარება;

მომზადება/გადამზადების (ტრენინგის) მიმწოდებლების ქსელის გაფართოება: შრომის ბაზრის მოთხოვნებიდან/საჭიროებიდან გამომდინარე, მიმწოდებელთა ქსელის გაფართოება;

უმუშევართათვის წინმსწრები განათლების აღიარებისა და არაფორმალური განათლების ვალიდაციის პროცესზე ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესება;

უზრუნველყოფილია მომზადება/გადამზადების პროგრამებიდან (ტრენინგებიდან) მიღებული უნარებისა და კომპეტენციების სერტიფიცირება ეროვნულ საკვალიფიკაციო ჩარჩოსთან შესაბამისობაში (როგორც კრედიტების დაგროვების წინაპირობა).

### ინდიკატორები

შრომის ბაზრის შესახებ მოძიებული და დამუშავებული ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ყველა დაინტერესებული მხარისათვის;

სამუშაოს მაძიებელთათვის ხორციელდება მომზადება/გადამზადების პროგრამები კერძო და საჯარო მიმწოდებლების საშუალებით, მათ შორის, პროფესიული სასწავლებლებისა და სხვა ორგანიზაციების მიერ;

პროგრამის მონაწილეები იღებენ სერტიფიკატს, რომლითაც დასტურდება იმ კომპეტენციების ფლობა, რომელიც შესაბამისობაშია ეროვნულ საკვალიფიკაციო ჩარჩოსთან;

უმუშევარ პირებს გააჩნიათ წინმსწრები განათლების აღიარების შესაძლებლობა;





არაფორმალური განათლების ვალიდაციის სისტემა ღიაა უმუშევართათვის;

ტრენინგის მიმწოდებლები ახდენენ მონაწილეთა შეფასებას, როგორც ტრენინგის დასაწყისში, ისე მისი დასრულების შემდეგ.

## შედეგი 5

საჯარო საინვესტიციო პროექტებსა და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შორის კავშირის დამყარება.

### განხორციელების მეთოდი

საკოორდინაციო შეხვედრები შესაბამის სამინისტროებთან (რომლებიც ახორციელებენ მსგავს პროექტებს).

მასშტაბურ საჯარო პროექტებში შექმნილი ვაკანსიებისა და შესაბამისად, დასაქმების შესახებ სტატისტიკის წარმოება.

### ინდიკატორები

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსა და შესაბამის პარტნიორ სამინისტროებს შორის მიღწეულია შეთანხმება დასაქმების ტენდენციებთან დაკავშირებით, ინფორმაციის გასვლასთან დაკავშირებით (მიღებულია ინფორმაციის გაცვლის შესახებ შეთანხმება).

პარტნიორი სამინისტროები საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს აწვდიან რეგულარულ ინფორმაციას შეთანხმების საფუძველზე.

## შედეგი 6

დანერგულია შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელებისა და შედეგების მონიტორინგის ეფექტიანი სისტემა.

### განხორციელების მეთოდი

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო ერთ საინფორმაციო სისტემაში უყრის თავს სხვადასხვა უწყების მიერ განხორციელებულ შრომის ბაზრის აქტიურ პროგრამებს;

სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტო, worknet-ის ბაზის საფუძველზე, ინფორმაციას აწვდის საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ვაკანსიებისა და სამუშაო ადგილზე მოწყობის შესახებ, ასევე ინფორმაციას მომზადება-გადამზადების პროგრამის სტატისტიკის შესახებ;

საქართველოს სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა სამინისტრო საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს აწვდის აგრეგირებულ მონაცემებს ახალგაზრდობისათვის გაწეული კონსულტაციებისა და ტრენინგების შესახებ (მონაცემთა გაცვლის შეთანხმების საფუძველზე);

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო თანამშრომლობს სსიპ - აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტოსთან, ინფორმაციის გაცვლის მიზნით.

სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტო თანამშრომლობს დასაქმების კერძო სააგენტოებთან,



## ინდიკატორები

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო ფლობს ზოგად ინფორმაციას შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის განხორციელების შესახებ, მასზე გაწეული დაფინანსების, მონაწილეთა რაოდენობისა და ა.შ. გათვალისწინებით; ფუნქციონირებს დასაქმების ხელშეწყობის სამსახურების მონიტორინგის სრულყოფილი მექანიზმი; შრომის ბაზრის აქტიური პროგრამების განხორციელების შესახებ საერთო სტატისტიკა ხელმისაწვდომია პოლიტიკის შემქმნელებისა და საზოგადოებისათვის.

### სტრატეგიის განხორციელების საპროგნოზო ღირებულება

სტრატეგიის განხორციელების საპროგნოზო ბიუჯეტია 1 521 000 (ერთი მილიონ ხუთას ოცდაერთი ათასი) ლარი (სახელმწიფო ბიუჯეტი), ასევე რიგი აქტივობების განხორციელება დაგეგმილია დონორული რესურსით, კერძოდ, ევროკავშირის Twinning პროექტის „დასაქმების ხელშეწყობის სამსახურის შესაძლებლობების განვითარება საქართველოში“ ფარგლებში, რომლის ბიუჯეტია 890 000 (რვაას ოთხმოცდაათი ათასი) ევრო.

სტრატეგიის ამოცანებისა და აქტივობებისათვის განსაზღვრული სახელმწიფო ბიუჯეტი ასახულია როგორც „ძირითადი მონაცემებისა და მიმართულებების“ დოკუმენტში, ასევე „საქართველოს 2016 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონში.

### განხორციელებისა და მართვის მექანიზმები

სტრატეგიის განხორციელებაზე პასუხისმგებელი უწყებებია:

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - სოციალური მომსახურების სააგენტო;

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.

### რისკების შეფასება

რისკების შეფასების თვალსაზრისით აღსანიშნავია, რომ მოცემული სტრატეგია წარმოადგენს საქართველოში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის მიმართულებით უკვე მიმდინარე ღონისძიებების კონსოლიდაციას. შესაბამისად, დოკუმენტში წარმოდგენილი აქტივობები არ გულისხმობს თავის თავში თვისებრივად ახალ წამოწყებას და, შესაბამისად, არც ახალ რისკებს წარმოშობს.

თუმცა მნიშვნელოვანია იმ რისკების გათვალისწინება, რაც კონკრეტული მიმართულებების განხორციელებას უკვე გააჩნია. მაგალითად, შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ერთ-ერთი მთავარი ინსტრუმენტის, პროფესიული მომზადება-გადამზადების პროგრამის ეფექტური განხორციელება ნაკლებ სავარაუდოა ქვეყანაში შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის განვითარების გარეშე. აღნიშნული მიმართულებით მუშაობა მიმდინარეობს პარალელურ რეჟიმში, რაც



უზრუნველყოფს მომზადება-გადამზადების პროგრამებისათვის საჭირო ინფორმაციის დროულ მიწოდებას.

ზოგადად, შეიძლება ითქვას, სტრატეგიის განხორციელების მთავარი რისკი, მასში აღწერილი აქტივობების შესრულებისათვის საჭირო ფინანსური რესურსი და ჩართული (პასუხისმგებელი) მხარეების მოტივაციაა.

### **ანგარიშგება, მონიტორინგი და შეფასება**

მონიტორინგისა და შეფასების მიზნით, პასუხისმგებელი უწყებები 6 თვეში ერთხელ წარუდგენენ სტრატეგიის შესრულების ანგარიშს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს.

