

ქვეყნის ღირსეული შრომის
პროგრამა 2024–2025

საქართველო



ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამა 2024–2025

საქართველო

აპრილი, 2024



სარჩევი

აბრევიატურები და აკრონიმები	1
1. მოკლე შინაარსი.....	2
2. ქვეყნის კონტექსტი: დიაგნოსტიკა და სიტუაციური ანალიზი	5
2.1 კონტექსტი და პოლიტიკური სიტუაცია	5
2.2 შრომის ბაზრისა და სოციალური პოლიტიკის ძირითადი ტენდენციები	6
3. ქვეყნის პრიორიტეტები და ქვეყნის პროგრამის შედეგები (CPO-ები)	13
პრიორიტეტი 1: სოციალური დიალოგის განვითარება.....	13
შედეგი 1.1 ეროვნულ, რეგიონულ, სექტორულ და საწარმოო დონეზე სოციალური დიალოგის გაუმჯობესება	13
შედეგი 1.2 კოლექტიური ხელშეკრულებების უფრო ფართოდ გამოყენება	17
შედეგი 1.3 სოციალური პარტნიორების გაძლიერება	19
შედეგი 1.4 ადეკვატური მინიმალური ხელფასის უზრუნველყოფის მიზნით მინიმალური ხელფასის დადგენის ეფექტიანი მექანიზმის შემუშავება	23
შედეგი 1.5 კოლექტიური და ინდივიდუალური შრომითი დავების განხილვის მექანიზმის შექმნა	25
პრიორიტეტი 2: სამართლიანი ტრანზიციის ეკონომიკურ ცვლილებებთან ადაპტაციის მიზნით	27
შედეგი 2.1 აქტიური შრომის ბაზრის უკეთესი კოორდინაციისა და სოციალური დაცვის პოლიტიკის ხარჯზე გაზრდილია ღირსეული სამუშაო ადგილების შექმნა	27
შედეგი 2.2 უნარ-ჩვევების განვითარების პროგრამების აქტუალურობისა და ხელმისაწვდომობის ზრდა	29
შედეგი 2.3 ფორმალიზაციის ეროვნული სტრატეგიის შემუშავება ...	33
შედეგი 2.4 ყველასთვის უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს ხელშეწყობა	37
4. მართვის, დაგეგმვის, განხორციელების, მონიტორინგის, ანგარიშგებისა და შეფასების მექანიზმები	39
4.1 განხორციელების, მონიტორინგისა და ეფექტიანობის შეფასების (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სამმხრივი პარტნიორების ჩათვლით) მექანიზმები	39
4.2 რისკები.....	40
5. დაფინანსების გეგმა	43
6. ადვოკატირება და კომუნიკაციის გეგმა.....	45
შენიშვნები	47



აბრევიატურები და აკრონიმები

ALMP-ები	შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა
CPO-ები	ქვეყნის პროგრამის შედეგები
DWCP-ები	ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამები
GBV	გენდერული ძალადობა
GEA	საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია
ლარი	ქართული ლარი
სპკგ	საქართველოს პროფესიული კავშირების კონფედერაცია
დევნილები	იძულებით გადაადგილებული პირები
შსო	შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
IOE	დამსაქმებელთა საერთაშორისო ორგანიზაცია
ITUC	პროფესიული კავშირების საერთაშორისო კონფედერაცია
LI	შრომის ინსპექცია
LIO	შრომის ინსპექციის სამსახური
MAPS	მდგრადი განვითარების მიზნების მენისტრიმინგის, აქსელერაციისა და პოლიტიკის მხარდაჭერის მისია
ფეპ	ფორმალიზაციის ეროვნული პროგრამა
NEET	პირები, რომლებიც არ არიან დასაქმებული, არ სწავლობენ ან არ გადიან ტრენინგებს
PERC	პან-ევროპული რეგიონული საბჭო
მუპ	მსყიდველობითი უნარის პარიტეტი
შშმპ	შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები
SDG	მდგრადი განვითარების მიზნები
დხსს	დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო
SME-ები	მცირე და საშუალო საწარმოები
სამმხრივი კომისია	სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია
პროფგანათლება	პროფესიული განათლება
UNSDCF	გაეროს მდგრადი განვითარების თანამშრომლობის ხელშეკრულება

1 მოკლე შინაარსი

რატომასა საჭირო ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამა?

„ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამები“ (DWCP-ები) არის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ წევრი სახელმწიფოებისათვის დახმარების აღმოჩენის დაგეგმვის ძირითადი საფუძველი. ისინი განსაზღვრავს საშუალოვადიან გეგმას, რომელიც წარმართავს ქვეყანაში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის საქმიანობას მთავრობებთან, პროფკავშირებთან და დამსაქმებლებთან შეთანხმებული პრიორიტეტებისა და მიზნების შესაბამისად.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ურთიერთქმედება საქართველოსთან ბოლო 20 წლის განმავლობაში ექსკლუზიურად ეფუძნებოდა განვითარების თანამშრომლობის პროექტებს. 2023 წელს სამმხრივმა პარტნიორობმა გამოხატეს ინტერესი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისთან მეტად სტრუქტურირებული ხასიათის თანამშრომლობის მიმართ. საქართველოსთვის პირველი „ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამის“ შემუშავება ეხმარება ამ ინტერესს. იგი უზრუნველყოფს უფრო თვალსაჩინო და გამჭვირვალე სტრატეგიას და წარმოადგენს განსაზღვრულ პერიოდში შეზღუდული რაოდენობის პრიორიტეტებზე ერთობლივი მუშაობის პროგრამირების ინსტრუმენტს.

როგორ მოხდა პროგრამის შემუშავება?

საქართველოს „ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამა“ წარმოადგენს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 2024-2025 წლებში საქართველოს მხარდაჭერის შესახებ სამმხრივი კონსულტაციების შედეგს. პროგრამის პროექტი შეთანხმდა 2023 წლის ნოემბერსა და 2024 წლის თებერვალში გამართულ სამმხრივ საპროექტო სემინარებზე. ეს „ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამა“, რომელიც პირველია საქართველოსთვის, ორი წელი გაგრძელდება, რათა უზრუნველყოფილ იქნას შესაბამისობა გაეროს მდგრადი განვითარების თანამშრომლობის ხელშეკრულებასთან (UNSDCF), რომლის ვადაც 2025 წელს იწურება. იგი მხარს უჭერს „ხედვა 2030 საქართველოს განვითარების სტრატეგიას“ და ხელს უწყობს მდგრადი განვითარების მიზნების ეროვნულ პრიორიტეტებს, რომლებიც მოცემულია მდგრადი განვითარების მიზნების მეინსტრიმინგის, აქსელერაციისა და პოლიტიკის მხარდაჭერის მისიაში (MAPS), განსაკუთრებით მდგრადი განვითარების მიზანში №8.

რა არის გამოწვევები, რომლებთანაც საჭიროა მუშაობა?

მიუხედავად დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ მიღწეული მნიშვნელოვანი განვითარებისა, ქვეყანისთვის მუდმივ გამოწვევას წარმოადგენს ღირსეული შრომის საყოველთაოდ უზრუნველყოფა. სიღარიბე შემცირდა, მაგრამ მისი მაჩვენებელი კვლავ მაღალია და ბევრი ადამიანი ისევ დგას სიღარიბეში ჩავარდნის რისკის წინაშე. მცირდება მოსახლეობის რაოდენობა, რაც განპირობებულია დაბერებისა და ემიგრაციის მიზეზით.

მიუხედავად ეკონომიკური ზრდის შედარებით მაღალი მაჩვენებლისა, უმუშევრობის დონე კვლავ მაღალია. უმუშევრობას თან ერთვის მომეტებული სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემები და აშკარა გენდერული სხვაობა სამუშაო ძალის მონაწილეობაში. შრომის ბაზარზე კვალიფიკაციის შეუსაბამობა არის ძირითადი ფაქტორი, რომელიც აფერხებს პროდუქტიულობის ზრდას. პროფესიული მომზადების ხარისხისა და აქტუალურობის მიმართულებით ამ ბოლო პერიოდში მიღწეული წინსვლა არ გარდაისახა კურსდამთავრებულთა დასაქმების უფრო მაღალ მაჩვენებელში. ეკონომიკური სტაბილურობისთვის მნიშვნელოვან ბარიერს წარმოადგენს ჩრდილოვანი დასაქმების მაღალი მაჩვენებელი (განსაკუთრებით სოფლად). კერძო სექტორში

მინიმალური ხელფასის ოდენობა არის ევროპის მასშტაბით ყველაზე დაბალი და დადგენის მომენტიდან დღემდე არ მომხდარა ინფლაციის გათვალისწინებით მისი კორექცია. მიუხედავად იმისა, რომ ამ ბოლო პერიოდში მოხდა ნორმატიულ-სამართლებრივი ბაზისა და აღსრულების მექანიზმის გაუმჯობესება, კვლავ შეინიშნება შრომითი უფლებების პატივისცემის ნაკლებობა. სოციალური დიალოგი და მისი ინსტიტუტები კვლავ სუსტია.

შსო-ს შედარებითი უპირატესობა

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია არის გაეროს სააგენტო შრომის საკითხებში. იგი პასუხისმგებელია საერთაშორისო კონვენციებზე, რომლებიც ენება სრულ და პროდუქტიულ დასაქმებას, საყოველთაო სოციალურ დაცვას, ეფექტიან სოციალურ დიალოგსა და შრომის სფეროში ძირითად უფლებებს. გარდა თავისი სტანდარტული ფუნქციების შესრულებისა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აკავშირებს მთავრობებს, დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს, რათა ხელი შეუწყოს ადამიანზე ორიენტირებული შრომის ბაზრის განვითარებას, და გააჩნია სამმხრივი პარტნიორობისთვის პოლიტიკასთან დაკავშირებით კონსულტაციების გაწევის ხანგრძლივი გამოცდილება.

პროგრამის მიზნები

„ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამის“ მიზანია ქვეყნის დახმარება აღნიშნულ გამოწვევებთან გამკლავებაში. 2024-2025 წლების პერიოდში მას აქვს ორი პრიორიტეტი: სოციალური დიალოგის განვითარება და სამართლიანი ტრანზიცია ეკონომიკურ ცვლილებებთან ადაპტაციის მიზნით. ეს ორი პრიორიტეტი საერთო ჯამში გამოიხატება ცხრა შედეგში:

პრიორიტეტი	შედეგები	წვლილი UNSDCF-ში
1. სოციალური დიალოგის განვითარება	1.1 ეროვნულ, რეგიონულ, სექტორულ და საწარმოო დონეზე სოციალური დიალოგის გაუმჯობესება	ინდიკატორი 1.3: საკანონმდებლო ბაზა, პოლიტიკის დოკუმენტები და მართვის სისტემები უზრუნველყოფს გენდერულ თანასწორობაზე დამყარებულ შედეგებს, ებრძვის გენდერულ ძალადობას, ბავშვთა მიმართ ძალადობასა და ქალებისა და გოგონების მიმართ სხვა საზიანო პრაქტიკას
	1.2 კოლექტიური ხელშეკრულებების უფრო ფართოდ გამოყენება	ინდიკატორი 1.2: საქართველოში დისკრიმინაციის აღმოფხვრის, ადამიანის უფლებების გაძლიერებისა და მართლმსაჯულებასთან თანაბარი წვდომის შესახებ ეროვნული კანონმდებლობა და პოლიტიკის დოკუმენტები
	1.3 პოლიტიკოსებისა და კანონმდებლების ინფორმირების მიზნით სოციალური პარტნიორობის გაძლიერება	
	1.4 ადეკვატური მინიმალური ხელფასის უზრუნველყოფის მიზნით მინიმალური ხელფასის დადგენის ეფექტიანი მექანიზმის შემუშავება	ინდიკატორი 3.3: გაზრდილი პროდუქტიული დასაქმება, ღირსეული შრომა, უნარ-ჩვევების განვითარება და ეფექტიანი სოციალური დაცვა ეროვნულ დონეზე ყველასთვის
	1.5 კოლექტიური და ინდივიდუალური შრომითი დავების განხილვის მექანიზმის შექმნა	ინდიკატორი 1.2: საქართველოში დისკრიმინაციის აღმოფხვრის, ადამიანის უფლებების გაძლიერებისა და მართლმსაჯულებასთან თანაბარი წვდომის შესახებ ეროვნული კანონმდებლობა და პოლიტიკის დოკუმენტები

პრიორიტეტი	შედეგები	წვლილი UNSDCF-ში
2. სამართლიანი ტრანზიციის ეკონომიკურ ცვლილებებთან ადაპტაციის მიზნით	2.1 აქტიური შრომის ბაზრის უკეთესი კოორდინაციისა და სოციალური დაცვის პოლიტიკის ხარჯზე გაზრდილია ღირსეული სამუშაო ადგილების შექმნა	ინდიკატორი 3.1: კერძო სექტორის გაზრდილი კონკურენტუნარიანობა და სოციალური პასუხისმგებლობა; აგრეთვე ინდიკატორი 3.3: გაზრდილი პროდუქტიული დასაქმება, ღირსეული შრომა, უნარ-ჩვევების განვითარება და ეფექტიანი სოციალური დაცვა ეროვნულ დონეზე ყველასთვის
	2.2 უნარ-ჩვევების განვითარების პროგრამების აქტუალურობისა და ხელმისაწვდომობის ზრდა	ინდიკატორი 3.3: გაზრდილი პროდუქტიული დასაქმება, ღირსეული შრომა, უნარ-ჩვევების განვითარება და ეფექტიანი სოციალური დაცვა ეროვნულ დონეზე ყველასთვის
	2.3 ფორმალიზაციის ეროვნული სტრატეგიის შემუშავება	ინდიკატორი 3.1: კერძო სექტორის გაზრდილი კონკურენტუნარიანობა და სოციალური პასუხისმგებლობა
	2.4 ყველასთვის უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს ხელშეწყობა	ინდიკატორი 3.3: გაზრდილი პროდუქტიული დასაქმება, ღირსეული შრომა, უნარ-ჩვევების განვითარება და ეფექტიანი სოციალური დაცვა ეროვნულ დონეზე ყველასთვის

2 ქვეყნის კონტექსტი: დიაგნოსტიკა და სიტუაციური ანალიზი¹

2.1 კონტექსტი და პოლიტიკური სიტუაცია

ქვეყნის განვითარების კონტექსტი

საქართველოს განვითარების სტრატეგიას განსაზღვრავს ევრო-ატლანტიკურ ინსტიტუტებში, კერძოდ ევროკავშირსა და ნატოში, ინტეგრაციის ზოგადი მიზანი. საქართველოს მოსახლეობა მცირდება დაბერებისა და ემიგრაციის გამო (1990-იანი წლების დასაწყისში დაახლოებით ხუთ მილიონზე მეტიდან 2014 წლის აღწერის მონაცემებით შემცირდა 3.7 მილიონამდე და პროგნოზირებულია, რომ 2050 წლისთვის შემცირდება სამ მილიონამდე) და ხასიათდება მზარდი ურბანიზაციით, თუმცა სოფლის მოსახლეობის რაოდენობა კვლავ საკმაოდ მაღალია.

აფხაზეთისა და სამხრეთ ოსეთის ოკუპაცია ქმნის პრობლემებს უსაფრთხოების, საერთაშორისო ურთიერთობების, მართვისა და ადამიანის უფლებების სფეროებში, აგრეთვე ძირითადი სერვისებისა და მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობის კუთხით. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოში იძულებით გადაადგილებული პირების რაოდენობა პროცენტულად ერთ-ერთი ყველაზე მაღალია მსოფლიოში.

ბოლო ოცი წლის განმავლობაში ქვეყანამ გაიარა განვითარების შთამბეჭდავი გზა. ამბიციურმა ეკონომიკურმა რეფორმებმა (ლიბერალიზაციისკენ მიმართული ზომებისა და სამეწარმეო გარემოს გაუმჯობესების ჩათვლით) განაპირობა ის, რომ 2016 წელს მსოფლიო ბანკმა საქართველოს მიანიჭა ზედა-საშუალო შემოსავლის მქონე ქვეყნის კატეგორია. 1990-იანი წლების დეპრესიის შემდეგ ეკონომიკამ დაიწყო აღდგენა და აჩვენებდა ეკონომიკური ზრდის სტაბილურ ტემპს. 2014 წელს საქართველომ ხელი მოაწერა ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულებას, ხოლო 2022 წლის მარტში ოფიციალურად შეიტანა განაცხადი ევროკავშირის წევრობაზე (აღნიშნულს ხელი შეუწყო რუსეთის ომმა უკრაინის წინააღმდეგ). 2023 წელს ევროპულმა საბჭომ საქართველოს მიანიჭა ევროკავშირის წევრობის კანდიდატის სტატუსი, რაც იძლევა შემოსავლის შემდგომი კონვერგენციის შესაძლებლობას, მაგრამ ამასთანავე მოითხოვს ეკონომიკისა და შრომის ბაზრის მნიშვნელოვან და მდგრად რეფორმებს.

ეკონომიკური აღდგენა სამუშაო ადგილების შექმნის გარეშე

2003 წლის ვარდების რევოლუციის შემდეგ ბაზრის ლიბერალიზაციასა და დერეგულაციაზე აქცენტის გაკეთებამ ხელი შეუწყო მოსახლეობის სხვადასხვა ჯგუფების მარგინალიზაციასა და სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების შეზღუდვას, შეაფერხა რა ამით ინკლუზიური ზრდა და სოციალურ-ეკონომიკური სტაბილურობა. შედარებით მაღალი ეკონომიკური ზრდა ყველას არ შეეხო. ეკონომიკური ზრდა ხასიათდებოდა სამუშაო ადგილების შექმნის დაბალი მაჩვენებლით, უმუშევრობის მაღალი დონითა და ახალგაზრდობის (განსაკუთრებით ახალგაზრდა ქალების) სამუშაო ძალის გარეთ დატოვებით.

სიღარიბის ნელი შემცირება და რეგიონული უთანასწორობა

საქართველოში სიღარიბე შემცირდა, მაგრამ კვლავ მაღალი რჩება და ბევრი ადამიანი მოწყვლადია სიღარიბეში ჩავარდნის მიმართ. არსებობს მნიშვნელოვანი რეგიონული უთანასწორობა და სოფლად სიღარიბის მაჩვენებელი უფრო მაღალია. „ხედვა 2030“ წარმოადგენს ინკლუზიური და მდგრადი განვითარების ამბიციურ გეგმას, მაგრამ ნაკლები ყურადღება ეთმობა იმას, თუ როგორ უნდა მოხდეს სიღარიბის შემცირება სრული და პროდუქტიული დასაქმებისა და საყოველთაო დაცვის გზით და როგორ უნდა მოხდეს მოწყვლადი ჯგუფების მოცვა.

2.2 შრომის ბაზრისა და სოციალური პოლიტიკის ძირითადი ტენდენციები

არაფორმალური დასაქმებისა და უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი, აგრეთვე, გენდერული სხვაობა სამუშაო ძალის მონაწილეობაში

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში უმუშევრობის დონემ საგრძნობლად დაიკლო, მაგრამ საერთაშორისო მაჩვენებელთან შედარებით კვლავ მაღალი რჩება. მიუხედავად იმისა, რომ მამაკაცებს შორის უმუშევრობის დონე მაღალია ქალებთან შედარებით (19.3% და 14.6%), ქალების მონაწილეობა სამუშაო ძალაში (41.5%) ბევრად დაბალია კაცებთან შედარებით (64%), აგრეთვე ბევრად დაბალია ქალთა დასაქმების მაჩვენებელი (35.4%) კაცებს შორის ანალოგიურ მაჩვენებელთან (51.7%) შედარებით. შრომის ძალის მონაწილეობაში ეს გენდერული სხვაობა განსაკუთრებით შესამჩნევია 25-დან 34 წლამდე ასაკობრივ ჯგუფში (30.9%) და სოფლის მოსახლეობაში (მონაწილეობის მაჩვენებელი შეადგენს 36.1 პროცენტს). ხელშემწყობ ფაქტორებს შორის აღსანიშნავია ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებული მოვალეობები, რომლებიც ძირითადად ქალებს აკისრიათ, ტრადიციული სოციალური წესები და პატარა ბავშვებისთვის განკუთვნილი ბავშვთა მოვლის დაწესებულებების ნაკლებობა. არაფორმალური დასაქმება (მიუხედავად იმისა, რომ მცირდება) კვლავ მაღალია, განსაკუთრებით სოფლის მეურნეობაში, სადაც დასაქმების 97% არაფორმალურია (და სოფლის მეურნეობაზე მოდის მთლიანი არაფორმალური დასაქმების 46.8%). თუ არ ჩავთვლით სოფლის მეურნეობას, 2022 წელს არაფორმალური დასაქმების მაჩვენებელი შეადგენდა 24%-ს; ამასთან იგი კაცებს შორის უფრო მაღალი იყო (29.2%) ვიდრე ქალებს შორის (18.0%). ძირითადი დარგები, სადაც ფიქსირდებოდა არასასოფლო სამეურნეო სექტორის არაფორმალური დასაქმება, იყო მშენებლობა (28.3%), საბითუმო და საცალო ვაჭრობა (19.5%) და წარმოება (13.2%). გენდერის კუთხით, არაფორმალურად დასაქმებული მამაკაცების 42.9% მოდიოდა მშენებლობაზე, ხოლო არაფორმალურად დასაქმებული ქალების 25.9% დასაქმებული იყო საბითუმო და საცალო ვაჭრობაში და 19.4% დასაქმებული იყო საშინაო სამუშაოებზე ოჯახების მიერ. სამუშაო ძალის მონაწილეობის დაბალი მაჩვენებელი ჩრდილოვანი ეკონომიკის მაღალ მაჩვენებელთან ერთად, დაბალპროდუქტიულ სექტორებში დასაქმების მაღალი მაჩვენებელი და დაბალი ხელფასები არის ძირითადი ფაქტორი, რომელიც განაპირობებს ქალთა შორის სიღარიბეს.

არაფორმალური დასაქმების ფართოდ გავრცელება არის ის ძირითადი ფაქტორი, რომელიც განაპირობებს საქართველოში სოციალური დაზღვევის სქემებში მონაწილეობის დაბალ მაჩვენებელს, რაც შეადგენს დაახლოებით 44%-ს. მიუხედავად იმისა, რომ სოციალური დაცვის ზრდის მიმართულებით მიღწეულ იქნა გარკვეული წარმატება, კვლავ არსებობს სამუშაო ასაკის მოსახლეობის სოციალური დაზღვევით უზრუნველყოფის საჭიროება.

მიუხედავად უმუშევრობისა და სიღარიბის პრობლემების დაძლევის მცდელობისა, ფორმალური სამუშაო ადგილების შექმნის მიმართულებით მიღწეული შედეგები მოკრძალებული იყო; ამასთან სამუშაო ადგილების მნიშვნელოვანი ნაწილი კონცენტრირებულია დაბალშემოსავლიან სექტორებში.

**მოსახლეობის
მოწყვლადი
ჯგუფები:
ახალგაზრდები
და იძულებით
გადაადგილებული
პირები**

ახალგაზრდების დასაქმება რჩება მნიშვნელოვან გამოწვევად და უმუშევრობა არაპროპორციულად დიდ გავლენას ახდენს ახალგაზრდებზე. 2022 წლის მონაცემები აჩვენებს, რომ ახალგაზრდებს შორის უმუშევრობის მაჩვენებელი საგრძნობლად აღემატება საშუალო ეროვნულ მაჩვენებელს და 15-დან 24 წლამდე პირებისთვის შეადგენს 42.4%-ს. გარდა ზემოაღნიშნულისა, 2022 წელს 15-დან 24 წლამდე ასაკის იმ ახალგაზრდების მაჩვენებელმა, რომლებიც არ არიან დასაქმებული, არ სწავლობენ ან არ გადიან ტრენინგებს (NEET), მიაღწია 23.4%-ს; ამასთან, ფიქსირდებოდა მხოლოდ უმნიშვნელო გენდერული სხვაობა (23.7% ქალებს შორის და 23.1% კაცებს შორის). საგანგაშო ტენდენცია ასევე შეინიშნება უფრო ფართო, 15-დან 29 წლამდე ასაკობრივ კატეგორიაში, სადაც NEET-ის მაჩვენებელი აღწევს 30.7%-ს (ამავთუ ასაკობრივი კატეგორიისთვის ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელი შეადგენს 11.7%-ს) და შეინიშნება სქესებს შორის მნიშვნელოვანი განსხვავება (34.5% ქალებს შორის და 27.2% კაცებს შორის).²

მოსახლეობის მოწყვლადი ჯგუფები, მათ შორის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, ეთნიკური უმცირესობები და იძულებით გადაადგილებული პირები (დევნილები) კვლავ აწყდებიან ბარიერებს ხარისხიანი დასაქმების შესაძლებლობების ხელმისაწვდომობის კუთხით, რაც აძლიერებს უთანასწორობას. დევნილები განსაკუთრებით მოწყვლადი არიან და იმყოფებიან შედარებით უარეს მდგომარეობაში, რაც გამომდინარეობს მრავალი ფაქტორიდან, როგორიცაა ქრონიკული სიღარიბე, შემოსავლის არასტაბილურობა, უმუშევრობის მაღალი რისკი, იზოლაცია და გარიყულობა ფართო სოციალური ქსელიდან, შეზღუდული ხელმისაწვდომობა ადეკვატურ საცხოვრებელზე, დაბალი ხელმისაწვდომობა განათლებაზე და ფსიქიკური ჯანმრთელობის რისკები.

ბოლო დრომდე დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სერვისები შეზღუდულ როლს ასრულებდა, თუმცა 2019 წელს დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს შექმნით დაიწყო ამ სერვისების ეტაპობრივი გაძლიერება, რაც მიაწვდომდა დასაქმების ხელშეწყობის უფრო ყოვლისმომცველ მექანიზმებზე გადასვლაზე.³

**შეზღუდული
შესაძლებლობები
სოფლად**

საქართველოში სოფლად დასაქმების ტენდენციები მიუთითებს სოფლის მეურნეობის სექტორის მიღმა შეზღუდულ ეკონომიკურ დივერსიფიკაციაზე. სოფლის მეურნეობაში ჩართული ოჯახების დაახლოებით სამი მეოთხედი აცხადებს, რომ ისინი ძირითადად საკუთარი მოხმარებისთვის აწარმოებენ. სოფლად დასაქმების დიდი ნაწილი ხასიათდება არაფორმალური შრომით. ქვეყნის მასშტაბით დასაქმებულთა დაახლოებით 59 პროცენტი არის დაქირავებით დასაქმებული, ძირითადად თბილისში და სხვა ურბანულ რაიონებში, ხოლო დანარჩენი 41 პროცენტიდან თითქმის ნახევარი ჩართულია სოფლის მეურნეობაში როგორც თვითდასაქმებული.⁴ გარდა ზემოაღნიშნულისა, არაანაზღაურებადი შრომის ძირითადი ნაწილი (95%) აღინიშნება სოფლად, აქედან ამგვარი დასაქმებულების უმრავლესობას (69%) შეადგენენ ქალები.⁵

**კვალიფიკაციის
შეუსაბამობა და
ციფრული ნაპრალი**

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში საქართველოში ჩატარდა ტექნიკური და პროფესიული განათლებისა და ტრენინგების ამბიციური რეფორმები, რომლებმაც გამოიწვია მნიშვნელოვანი ცვლილებები მართვის, ინსტიტუციონალიზაციის, დიგიტალიზაციის, ხელმისაწვდომობის

და ინოვაციის კუთხით, თუმცა არ უზრუნველყო დასაქმების მნიშვნელოვანი ზრდა. საქართველოში შენარჩუნებული უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი შეიძლება ნაწილობრივ მიეწეროს შრომის ბაზარზე კვალიფიკაციის შეუსაბამობას. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველომ უზრუნველყო დაწყებითი ტექნიკური და პროფესიული განათლებისა და ტრენინგების ხელმისაწვდომობის მაღალი დონე, საერთო ჯამში პროფესიული განათლება და ტრენინგები ხასიათდება დაბალი მიმზიდველობით. 2018 წელს პროფესიულ განათლებაში ჩართული იყო მაღალი კლასების მოსწავლეთა 8% და ამის შემდეგ სტუდენტების მიღება მცირდება.⁶ ეს იწვევს სიტუაციას, როდესაც ბევრი ახალგაზრდა ტოვებს ფორმალურ განათლებას და ერთვება შრომის ბაზარში საჭირო კვალიფიკაციის გარეშე, რაც ამძაფრებს უმუშევრობას.

ტექნიკური და პროფესიული განათლებისა და ტრენინგების დაბალი მიმზიდველობა ასევე იწვევს წარმოების მოთხოვნებთან შედარებით მაღალი კვალიფიკაციის მქონე კურსდამთავრებულთა ჭარბ მიწოდებას, რაც განსაკუთრებით შესამჩნევია ძირითად სექტორებში, როგორიცაა ტურიზმი, საფეიქრო მრეწველობა და სოფლის მეურნეობა, ამიტომ საჭიროა უფრო მაღალი შემოსავლის მიღების შესაძლებლობის შექმნისა და სამუშაო ძალის ეკონომიკის უფრო პროდუქტიულ სექტორებში გადაყვანისკენ მიმართული შემდგომი რეფორმები. ამ სიტუაციიდან გამოსასვლელად საქართველო ისწრაფვის პროფესიულ განათლებასა და შრომის ბაზარს შორის კავშირის გამყარებისკენ, მაგალითად, დუალური პროფესიული განათლების წახალისებისა და უნარ-ჩვევებისა და პროფესიული კომპეტენციის დამსაქმებლების მოთხოვნების შესაბამისად განვითარების გზით, თუმცა საჭიროა სისტემის შემდგომი ინსტიტუციონალიზაცია და დახვეწა იმისთვის, რომ გაზდეს ყველა მხარისთვის მიმზიდველი და ეფექტიანი.

საქართველომ მნიშვნელოვან წარმატებას მიაღწია პროფესიული განათლების დიგიტალიზაციის კუთხით, შექმნა რა სწავლების მართვის ელექტრონული სისტემა და ხელი შეუწყო მასწავლებლების გადამზადებას, თუმცა კოვიდ-19-ის პანდემიამ არაპროპორციულად დიდი გავლენა იქონია მოწყვლად და დაუცველ სტუდენტებზე, გააძლიერა რა ამით განათლების ხელმისაწვდომობისა და ციფრულ რესურსების წვდომის კუთხით არსებული უთანასწორობა, ამიტომ ტექნიკური და პროფესიული განათლებისა და ტრენინგების ხელმისაწვდომობის გაზრდა და ციფრული ბარიერის აღმოფხვრა წარმოადგენს მნიშვნელოვან ამოცანას, რომელიც მოითხოვს გადაწყვეტას.

ამჟამად მიმდინარეობს მუშაობა საქართველოში სასწავლო პროგრამების, სწავლების მეთოდებისა და პროფესიული განათლების გაუმჯობესებაზე. 2019 წელს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსა და სავაჭრო სამრეწველო პალატის ეგიდით პროფესიულ უნარების სააგენტოს დაარსება ნიშნავს ქვეყანაში ადამიანური კაპიტალის განვითარების მიზნით პროფესიული განათლების გაძლიერებისა და საჯარო-კერძო პარტნიორობისადმი ერთგულებას.

მდგრადი საწარმოებისთვის ხელსაყრელი გარემო

2000-იანი წლების შუა პერიოდიდან მოყოლებული საქართველოში მოხდა ბიზნეს გარემოს მნიშვნელოვანი ლიბერალიზაცია. სისტემატურად მცირდებოდა ლიცენზიებისა და ბაზარზე შესვლის სხვა ბარიერების რაოდენობა. 2021 წელს მიღებულმა კანონმა „მეწარმეთა შესახებ“ განაახლა დებულებები საწარმოს ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმების შესახებ, მისი დაფუძნებისა და საქმიანობის პროცედურები. ეს ასახავს მთავრობის ერთგულებას კერძო სექტორის მიერ სტიმულირებული ეკონომიკური ზრდისთვის პირობების შექმნისადმი.

მცირე და საშუალო საწარმოები (SMEs) მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ეკონომიკის განვითარებაში, შეადგენს რა წარმოების 61 პროცენტს და დასაქმების 64%-ს (2019), თუმცა მიუხედავად ამ საკვანძო როლისა მცირე და საშუალო საწარმოები დგას ბევრი გამოწვევის წინაშე. საწარმოების გამოკითხვა⁷ აჩვენებს, რომ პოლიტიკური არასტაბილურობა, ფინანსებთან წვდომის კუთხით არსებული ბარიერები და არასათანადო კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ძალა არის ის სამი უდიდესი დაბრკოლება, რომლის გადალახვაც უწევს საწარმოებს. ფინანსური განათლების დონე კვლავ შეზღუდულია, ხოლო კრედიტორების უფლებების აღსრულება შეიძლება გაუმჯობესდეს.⁸

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში ახალგაზრდებს შორის მეწარმეობისადმი ინტერესი იზრდება, ისინი ხშირად განიცდიან კონკურენტუნარიანი საწარმოს დაფუძნებისთვის საჭირო რესურსების, საქმიანი და ტექნიკური უნარების ნაკლებობას. რის შედეგადაც ახალგაზრდობა დასაქმების შესაძლებლობას ტრადიციულ სექტორებში ეძებს.

ხელფასები

საქართველომ ყოველთვიური მინიმალური ხელფასი 1999 წელს შემოიღო, თუმცა შრომის კოდექსი არ განსაზღვრავს ფასების ინფლაციის ან/და შრომის პროდუქტიულობის ზრდასთან შესაბამისობაში მოყვანის მიზნით მინიმალური ხელფასის გადასინჯვის მექანიზმს. ბოლოს აღნიშნული განაკვეთების კორექტირება განხორციელდა 2015 წლის პირველ იანვარს, როდესაც საჯარო მომსახურებისთვის მინიმალური ხელფასი განისაზღვრა 115 ლარის (დაახლოებით 48 აშშ დოლარი თვეში), ხოლო კერძო სექტორისთვის – 20 ლარის ოდენობით (დაახლოებით 8 აშშ დოლარი თვეში).⁹ საერთაშორისო დოლარში მსყიდველობითი უნარის პარიტეტის მიხედვით, ევროპისა და ცენტრალური აზიის 44 ქვეყანას (სადაც ხელმისაწვდომია შესადარისი მონაცემები) შორის ყველაზე დაბალი ყოველთვიური დარიცხული მინიმალური ხელფასი არის საქართველოში.¹⁰ იმის გათვალისწინებით, რომ სიღარიბის საერთაშორისო ზღვარი დაბალ-საშუალო შემოსავლის მქონე ქვეყნებისთვის შეადგენს 3.2 აშშ დოლარს (მსყიდველობითი უნარის პარიტეტი 2011)¹¹, ამჟამად არსებული მინიმალური ხელფასი არაა საკმარისი დასაქმებულებისა და მათი ოჯახების მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად; აგრეთვე, ის ფაქტი, რომ ცხოვრების ხარჯის ზრდასთან ერთად არ ხდებოდა განაკვეთების პერიოდული განახლება, მიანიშნებს, რომ საქართველოში მინიმალური ხელფასის ოდენობა მნიშვნელოვნად ნაკლებია საარსებო მინიმუმზე.

დაბალი და არაეფექტიანი მინიმალური ხელფასი ხელს უწყობს სახელფასო და შემოსავლების უთანასწორობას; ეს უკანასკნელი კი წარმოადგენს პრობლემას როგორც ეკონომიკური განვითარების, ისე სოციალური ერთობისთვის. სახელფასო უთანასწორობაზე გავლენას ახდენს ფაქტორები, როგორიცაა გენდერული უთანასწორობა, შრომის პროდუქტიულობის ზრდისთვის განათლების დონე, პროფესიული სეგრეგაცია, უთანასწორობა გეოგრაფიული ადგილსამყოფელის მიხედვით და შრომის ბაზრის ინსტიტუტების სისუსტე. მიუხედავად იმისა, რომ უმაღლესი განათლების მქონე ქალების რაოდენობა 11%-ით აღემატება უმაღლესი განათლების მქონე კაცების რაოდენობას, ხოლო პროფესიული განათლების მქონე ქალების რაოდენობა 16.9%-ით აღემატება პროფესიული განათლების მქონე კაცების რაოდენობას,¹² ქალები ხშირად ზედმეტად არიან წარმოდგენილი დაბალანაზღაურებად სექტორებში. ეს ნიშნავს, რომ მინიმალური ხელფასის არაეფექტიანი მექანიზმი სისტემატურად უწყობს ხელს გენდერული სახელფასო სხვაობის ზრდას. სხვაობას კიდევ უფრო ამყარებს შრომის ბაზარზე

ქალებისა და მოწყვლადი ჯგუფების აუხსნელი დისკრიმინაცია, რადგან ისინი, მიუხედავად მათი პროფესიული და აკადემიური კვალიფიკაციისა, ხშირად ზედმეტად არიან წარმოდგენილი დაბალკვალიფიციურ სამუშაო ადგილებზე.

გენდერული თანასწორობის სამართლებრივი, პოლიტიკური და ინსტიტუციური საფუძვლების მნიშვნელოვანი გაუმჯობესების მიუხედავად, კვლავ არსებობს შესამჩნევი ხარვეზები, რადგან თანმიმდევრული იმპლემენტაცია ისევ გამოწვევად რჩება. საქართველოში არსებობს მნიშვნელოვანი გენდერული უთანასწორობა შრომის საკვანძო ინდიკატორების მიხედვით, კერძოდ ანაზღაურების კუთხით (როგორც ზემოთ აღინიშნა), სადაც ქალების საშუალო ხელფასი კაცების ხელფასზე 36.2 პროცენტით დაბალია. საქართველომ მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების შრომისათვის 1951 წლის კონვენციის (№100) რატიფიკაცია 1993 წელს მოახდინა. ექსპერტების კომიტეტმა მთავრობას მოუწოდა შრომის ანაზღაურებაში მნიშვნელოვანი სახელფასო სხვაობისა და შრომის ბაზარზე არსებული გენდერული სეგრეგაციის პრობლემის მოგვარებისკენ, აგრეთვე ქალებისა და კაცების თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის თანაბარი ანაზღაურების საკითხის განსაზღვრისას სოციალურ პარტნიორობთან და გენდერული თანასწორობის საბჭოსთან თანამშრომლობისკენ. შესაბამისად, მინიმალური ხელფასის ზრდას შეეძლო მნიშვნელოვნად გაეძლიერებინა ძალისხმევა გენდერული თანასწორობის მიმართულებით.

სტატისტიკა აჩვენებს, რომ საქართველოში ქალების ათ პროცენტს განუცდია სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე.¹³ აღნიშნულის საპასუხოდ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ ხელი შეუწყო ძალადობისა და შევიწროების შესახებ 2019 წლის (№190) კონვენციის რატიფიკაციის რეგულირების ზეგავლენის შეფასებას, რომელიც წარმოდგენილი და განხილული იყო სოციალური პარტნიორობის სამხრეთ კომისიის სხდომაზე. გარდა ზემოაღნიშნულისა, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციამ გამოთქვა მზადყოფნა სამუშაო ადგილზე დაენერგა კულტურა, რომელიც აფასებს განსხვავებულობას, ხელს უწყობს პატივისცემის ჩამოყალიბებას და გამორიცხავს შევიწროებას. საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული გენდერული თანასწორობის შესახებ სხვა მნიშვნელოვანი კონვენციები, როგორიცაა ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულების შესახებ 1981 წლის კონვენცია (№156), დედობის დაცვის შესახებ 2000 წლის კონვენცია (№183) და ოჯახში დასაქმებულების შესახებ 2011 წლის კონვენცია (№189).

შრომის საერთაშორისო სტანდარტები და შრომის კანონმდებლობა

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 191 კონვენციიდან საქართველოს რატიფიცირებული აქვს 18 კონვენცია, მათ შორის, ადამიანის ძირითადი უფლებების შესახებ 10 კონვენციიდან 8 კონვენცია. ქვეყანა ასრულებს კონვენციების იმპლემენტაციასთან დაკავშირებით ანგარიშგებისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ზოგადი კვლევებისთვის ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულებას. ექსპერტების კომიტეტის ამ ბოლო პერიოდის კომენტარებმა ხაზი გაუსვა მოსამართლეების, შრომის ინსპექტორებისა და სხვა უფლებამოსილი პირების კვალიფიკაციის ამაღლებისა და სახელფასო უთანასწორობის გამოვლენისა და აღმოფხვრის საჭიროებას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების იმპლემენტაციის კუთხით, ძირითადი მიღწევები უკავშირდება შრომის უსაფრთხოების, დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული უთანასწორობის, ბავშვთა უფლებებისა და ადამიანებით ვაჭრობის სფეროებში სამართლებრივი და ინსტიტუციური ბაზის განვითარებას. მიუხედავად შრომითი უფლებების პატივისცემის უზრუნველსაყოფად სამართლებრივი და სააღსრულებო ბაზის

სოციალური დიალოგი

გაუმჯობესების მიმართულებით მიღწეული მნიშვნელოვანი წარმატებისა, შრომის საკითხების კომპლექსური და ეფექტიანი რეგულირების სისტემის შესაქმნელად ჯერ კიდევ ბევრია გასაკეთებელი. ამ კუთხით მეტის გაკეთებაა შესაძლებელი სოციალური დიალოგის გასაუმჯობესებლად, აგრეთვე პროფკავშირებთან და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებთან იმ პოლიტიკური გადაწყვეტილებების შესახებ კონსულტაციების გასავლელად, რომლებიც პირდაპირ ეხება მათ წევრებს.

დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ საქართველოს სოციალურმა პარტნიორებმა მნიშვნელოვანი როლი ითამაშეს თავისი წევრების კოლექტიური ინტერესების დაცვისა და განვითარების პოლიტიკისა და რეფორმების ჩამოყალიბების საქმეში. მდგრადი საწარმოებისთვის ხელსაყრელი გარემოსა და ეკონომიკურ, სოციალურ და შრომის პოლიტიკაში ადამიანზე ორიენტირებული მიდგომების ხელშეწყობით, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებმა მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანეს საქართველოს ეკონომიკის გაძლიერებაში. საქართველოს მიერ ევროკავშირის კანდიდატის სტატუსის მიღებასთან ერთად, გამოჩნდა ახალი შესაძლებლობები და ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ მომდევნო წლებში სოციალური პარტნიორები აქტიურად იყვნენ ჩართული გაწევრიანების შესახებ მოლაპარაკებებში.

2013 წელს შრომის კოდექსის გადახედვის შედეგად შეიქმნა სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (სამმხრივი კომისია) და გახანგრძლივდა მისი მანდატი. მისი ძირითადი ფუნქციებია (ა) საქართველოში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, აგრეთვე (ბ) შრომით ურთიერთობებთან და სხვა საკითხებთან დაკავშირებით წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება. მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, მიღწეული შედეგები მოკრძალებული იყო და სამმხრივ კომისიას ჯერ კიდევ არ შეუძლებოდა შრომისა და სოციალურ საკითხებზე სამმხრივი კონსულტაციების პლატფორმის საკვანძო ფუნქცია. მიუხედავად იმისა, რომ აჭარის ავტონომიურ რესპუბლიკაში შეიქმნა სამმხრივი კომისია და განიხილება იმერეთის რეგიონისთვის ასეთივე კომისიის შექმნის საკითხი, სოციალური დიალოგი რეგიონულ და სექტორულ დონეზე კვლავ სუსტია.

საქართველოში კოლექტიური მოლაპარაკებები ძალიან დეცენტრალიზებულია. კოლექტიური ხელშეკრულებების რაოდენობა მცირეა. ეს ნაწილობრივ აიხსნება კოლექტიური ხელშეკრულებების უპირატესობების შესახებ კომპანიებს შორის ცნობიერების დაბალი დონით.

შრომითი დავებისა და კონფლიქტების მზარდი რაოდენობა მძიმე ტვირთად აწევს სასამართლო სისტემას. ბოლო ათწლეულის განმავლობაში ხდებოდა დავების გადაწყვეტის სისტემის ეტაპობრივი გაუმჯობესება, მაგრამ სამინისტროს მედიაციის სამსახურის შუამავლობით კოლექტიური შრომითი დავების გადაწყვეტა არაერთგვაროვანია და მიუხედავად იმისა, რომ დიდი და წარმატებული ინვესტირება განხორციელდა შრომითი დავების გადაწყვეტისას შრომის საერთაშორისო სტანდარტების გამოყენების კუთხით მოსამართლეების გადამზადებაში, სასამართლო პროცესები კვლავ ხანგრძლივი და, შესაბამისად, ხარჯიანია. 2019 წლის საკანონმდებლო ცვლილებებმა გააძლიერა სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ დაცვის გარანტიები. 2019 წლის მედიაციის შესახებ კანონის მიღებამ ხელი შეუწყო იმ საქმეების რაოდენობის ზრდას, რომელთა გადაწყვეტაც მოხდა არასასამართლო გზით, მაგრამ იგი არ ვრცელდება კოლექტიურ შრომით დავებზე.

▶ ინტერვენციის მოდელი



▶ ეფექტიანობის მაჩვენებლები

სამმხრივი კომისიის 2025–2026 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცება.

საბაზისო მაჩვენებელი 0

მიზანი 1

სოციალური კონტრაქტის შესახებ კონცეფციის პროექტის მომზადება და სამმხრივ ფორმატში განხილვა.

საბაზისო მაჩვენებელი 0

მიზანი 1

სოციალური დიალოგის შესახებ ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებები.

საბაზისო მაჩვენებელი 0

მიზანი 4

3 ქვეყნის პრიორიტეტები და ქვეყნის პროგრამის შედეგები (CPO-ები)

საქართველოს „ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამის“ (2024-2025) შერჩეული პრიორიტეტები ითვალისწინებს როგორც ეროვნულ, ისე გლობალურ მიზნებს. წინამდებარე თავში მოცემული ცხრა შედეგი განსაზღვრეს სამმხრივმა პარტნიორებმა. ისინი ეფუძნება შრომის სართაშორის ორგანიზაციას, საქართველოს მთავრობას, პროფკავშირებსა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს შორის წინა თანამშრომლობის მიღწევებს, აგრეთვე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის, როგორც სპეციალიზებული სააგენტოს, შედარებით უპირატესობას.

მოსალოდნელი შედეგების აღწერა შეიცავს ჩარევის დასაბუთების მოკლე შინაარსს, ცვლილების თეორიის აღწერილობასა და გრაფიკულ გამოსახულებას. შედეგების სრული სტრუქტურა, ეფექტურობის მაჩვენებლების ჩათვლით, მოცემულია დანართში №1.

პრიორიტეტი 1: სოციალური დიალოგის განვითარება

შედეგი 1.1 ეროვნულ, რეგიონულ, სექტორულ და საწარმოო დონეზე სოციალური დიალოგის გაუმჯობესება

ჩარევის დასაბუთება

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ სამმხრივი კომისიის საქმიანობის ხელშეწყობამ დროთა განმავლობაში გამოიწვია ეტაპობრივი გაუმჯობესება და შეიქმნა აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი ტერიტორიული კომისია, ხოლო ამჟამად განიხილება იმერეთის რეგიონისთვის ასეთი კომისიის შექმნის საკითხი, თუმცა კვლავ არსებობს ინსტიტუციური გამოწვევები, მათ შორის, ჩატარებული პლენარული სხდომების შეზღუდული რაოდენობა, პლენარული სხდომებისა და სამუშაო ჯგუფების დონეზე განხილული საკითხების არათანმიმდევრულობა და სამინისტროს იმ პერსონალის შეზღუდული რაოდენობა, რომელიც ემსახურება სამმხრივ კომისიას.

სამმხრივმა კომისიამ მიყოლებით დაამტკიცა რამდენიმე ორწლიანი სტრატეგიული გეგმა, რომელთა მეშვეობითაც სამმხრივი პარტნიორები ათანხმებენ მუშაობის პრიორიტეტულ მიმართულებებსა და ზომებს დასახული მიზნების მისაღწევად. მოქმედი გეგმა გათვლილია 2023-2024 წლებზე. მისი შესრულების დონის ანალიზი და მომდევნო გეგმის იმგვარად შემუშავება, რომ მოხდეს ამბიციური, მაგრამ მიღწევადი მიზნების დასახვა (მკაფიო ვადებისა და თითოეული სამმხრივი პარტნიორის ვალდებულებების განსაზღვრით), აგრეთვე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და სხვა ორგანიზაციების მხრიდან აუცილებელი მხარდაჭერა, მნიშვნელოვანი ნაბიჯი იქნებოდა სამმხრივი კომისიის საქმიანობის გააქტიურების მიმართულებით.



საქართველოში სოციალური დიალოგის გაძლიერება საბოლოო ჯამში მოითხოვს დამსაქმებლებს, პროფკავშირებსა და მთავრობას შორის კონსტრუქციული ურთიერთთანამშრომლობის კულტურის ჩამოყალიბებას, საწარმოო და სექტორულ დონეზე ორმხრივი კოლექტიური მოლაპარაკებებისა და ეროვნული სამმხრივი სოციალური დიალოგის ხელშეწყობის მიზნით.

მიუხედავად იმისა, რომ ეტაპობრივად გადაიდგა ნაბიჯები საქართველოში სოციალური დიალოგის გასაუმჯობესებლად, სამმხრივ პარტნიორებს მაინც არ შეუძლებიათ საქართველოს ეკონომიკისა და შრომის ბაზრის განვითარების საერთო ხედვა. ამ კუთხით საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება სათავეში ჩაუდგება საქართველოსთვის ე.წ. სამმხრივი „სოციალური კონტრაქტის“ შესაძლო შემუშავების შესახებ კონცეპტუალური დოკუმენტის მომზადებასა და მის სამმხრივ რეჟიმში განხილვას.

მიიჩნევა, რომ საქართველოში სოციალური დიალოგის გააქტიურებისთვის გადადგმული ნაბიჯების მხარდასაჭერად აუცილებელია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სამმხრივ პარტნიორებს, აგრეთვე გაეროს სააგენტოებსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებს შორის სოციალური დიალოგის სხვადასხვა საშუალებებისა და უპირატესობების შესახებ ცნობიერების ამაღლება. აღნიშნული განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფის კუთხით და იგი ასევე გააძლიერებს საქართველოს ევროკავშირის წევრობის კანდიდატის სტატუსს.

ცვლილების თეორია

თუ სამმხრივი პარტნიორები შრომის საერთაშორისო ბიუროს დახმარებით შეიმუშავენ სამმხრივი კომისიის ახალ სამოქმედო გეგმას 2025–2026 წლებისთვის **და თუ** საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება მოამზადებს სოციალური კონტრაქტის კონცეფციას, **აგრეთვე, თუ** შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ხელს შეუწყობს ცნობადობის ამაღლებას სოციალური დიალოგის საშუალებებისა და უპირატესობების შესახებ,

... **ამ შემთხვევაში** სამმხრივ პარტნიორებს მიეცემათ საშუალება, რომ კვლავ აიღონ სოციალურ დიალოგში (რაც წარმოადგენს შრომისა და სოციალურ საკითხებზე ინფორმირებული გადაწყვეტილების მიღების საშუალებას) ჩართვის ვალდებულება

... რაც **უზრუნველყოფს** უფრო ინკლუზიურ და უკეთესად აწონ-დაწონილ ეკონომიკურ, სოციალურ და დასაქმების პოლიტიკას.

დაგეგმილი ცვლილებები ხელს შეუწყობს საქართველოს მიერ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტრატეგიული მიზნის №2 (P&B24-25) და მდგრადი განვითარების მიზნის №16.7 მიღწევას.

▶ ინტერვენციის მოდელი



▶ ეფექტიანობის მაჩვენებლები

კოლექტიური ხელშეკრულებების გაფორმების მიზნით, კოლექტიური ხელშეკრულებების სფეროში არსებული სამართლებრივი ხარვეზების ანალიზის ჩატარება.

საბაზისო მაჩვენებელი 0

მიზანი 1

ნორმატიულ-სამართლებრივი ბაზა ადგენს კოლექტიურ მოლაპარაკებებში კეთილსინდისიერად მონაწილეობის ვალდებულებას, აგრეთვე, ახალ სტიმულებს კოლექტიური ხელშეკრულებების გასაფორმებლად.

საბაზისო მაჩვენებელი 0

მიზანი 1

პროფკავშირების იმ ხელმძღვანელების/წევრების და დამსაქმებლების რაოდენობა, რომლებიც ინფორმირებული არიან და რომლებსაც ჩაუტარდათ ტრენინგები კოლექტიური ხელშეკრულებებისა და მოლაპარაკების წარმოების შესახებ.

საბაზისო მაჩვენებელი 0

მიზანი 30

საწარმოო/სექტორულ დონეზე გაფორმებული ახალი ხელშეკრულებების რაოდენობა.

საბაზისო მაჩვენებელი 0

მიზანი 1

შედეგი 1.2 კოლექტიური ხელშეკრულებების უფრო ფართოდ გამოყენება

ჩარევის დასაბუთება

საქართველოში ფართოდ არაა გავრცელებული კოლექტიური ხელშეკრულებები. მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო წლებში მოხდა საქართველოს ნორმატიულ-სამართლებრივი ბაზის გაძლიერება, იგი არ ითვალისწინებს ბევრ სფეროს, სადაც კონკრეტული საწარმოებისთვის/დარგებისთვის შრომის პირობების შემდგომი შეთანხმების მიზნით, დამსაქმებლებსა და პროფკავშირებს შეუძლიათ კოლექტიურ მოლაპარაკებებში მონაწილეობა, რითაც ხელს შეუწყობენ შრომის ბაზრის დინამიკურ განვითარებას, რაც ქმნის ხარისხიანი დასაქმების შესაძლებლობას და აბალანსებს დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების ინტერესებს.

მიუხედავად იმისა, რომ წარსულში მიიღებოდა ზომები საქართველოში კოლექტიური ხელშეკრულებების ხელშეწყობის მიზნით, სოციალური პარტნიორები მიიჩნევენ, რომ ნორმატიულ-სამართლებრივი ბაზის ცვლილება და, რაც უფრო მნიშვნელოვანია, გაზრდილი გაგება იმისა, რომ შესაძლებელია დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების უფლებებისა და ინტერესების იმგვარად დაბალანსება, რომ ორივე მხარეს მოუტანოს სარგებელი, პოტენციურად ქმნის ნოყიერ ნიადაგს კოლექტიურ მოლაპარაკებებში ჩართვის ახალი ძალისხმევებისთვის. აღნიშნულისთვის საჭიროა არსებული ხარვეზებისა და სისუსტეების უკეთესი გაგება, ცნობიერების გამიზნული ამაღლება და პროფკავშირებისა და დამსაქმებლების (კერძოდ საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისა და საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის წევრების) შესაძლებლობების ზრდა, აგრეთვე საკანონმდებლო და სხვა სტიმულების შექმნა მოლაპარაკებებში კეთილსინდისიერად მონაწილეობისთვის.

ცვლილების თეორია

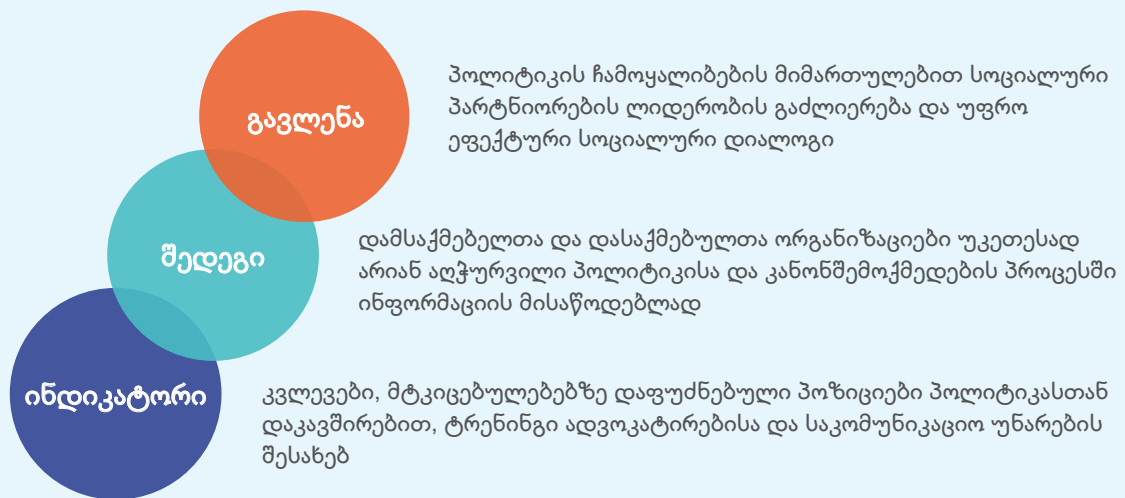
თუ სამმხრივი პარტნიორები მზად არიან, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ხელმძღვანელობით, ჩაერთონ რეგულირების რეფორმირების პროცესში, რომელიც დაეყრდნობა კოლექტიური ხელშეკრულებების სფეროში არსებული სამართლებრივი ხარვეზების ანალიზსა და სტიმულების მიმართულებით საერთაშორისო გამოცდილებას, **და თუ** შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია მხარს უჭერს სოციალური პარტნიორების შესაძლებლობების ზრდას,

... **ამ შემთხვევაში** გადასინჯული ნორმატიულ-სამართლებრივი ბაზა და სტიმულების ხელმისაწვდომობა ხელს შეუწყობს კოლექტიურ მოლაპარაკებებში კეთილსინდისიერად ჩართვას,

... რაც **უზრუნველყოფს** სხვადასხვა საწარმოებსა და სექტორებში კოლექტიური ხელშეკრულებების უფრო ფართო გამოყენებას, რაც ხელს შეუწყობს საქართველოში დასაქმების ხარისხის ზრდას.

დაგეგმილი ცვლილებები ხელს შეუწყობს საქართველოს მიერ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტრატეგიული მიზნის №2 (P&B24-25) და მდგრადი განვითარების მიზნის №16.7 მიღწევას.

▶ ინტერვენციის მოდელი



▶ ეფექტიანობის მაჩვენებლები

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციისა და საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ მომზადებული მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკის დოკუმენტები, რომელიც ითვალისწინებს ჩრდილოვანი ეკონომიკის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხსაც.

საბაზისო მაჩვენებელი

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია ¹,
საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება ¹

მიზანი

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია ²,
საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება ²

ეფექტიანი ადვოკატირებისა და საკომუნიკაციო უნარების შესახებ ტრენინგების ჩატარება.

საბაზისო მაჩვენებელი

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია ⁰,
საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება ⁰

მიზანი

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია ¹,
საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება ¹

ჩარევის დასაბუთება

შედეგი 1.3 სოციალური პარტნიორების გაძლიერება პოლიტიკოსებისა და კანონმდებლების ინფორმირების მიზნით

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია (GEA) არის დამსაქმებელთა ძირითადი წარმომადგენელი ქვეყანაში და იგი გაწევრიანებულია დამსაქმებელთა საერთაშორისო ორგანიზაციაში (IOE). მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის წევრების რაოდენობა მყარად იზრდება, ბიზნესის კოლექტიური ხმის პოტენციალმა და ფასულობამ ჯერ კიდევ ვერ მოიპოვა ფართო აღიარება. ბევრი საწარმო ისევ ერიდება გაერთიანებას, განსაკუთრებით ისინი, რომლებიც საქმიანობენ არაფორმალურ სექტორში. გაფართოების გასაგრძელებლად და საკუთარი წევრებისთვის სარგებლის მოსატანად, აგრეთვე იმ შესაძლებლობების უზრუნველსაყოფად, რომლებსაც იძლევა ევროკავშირში გაწევრიანება, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციისთვის ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ დაასრულოს შიდა რეორგანიზაციის პროცესი. ეს საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციას საშუალებას მისცემს გააძლიეროს თავისი, როგორც საკვანძო პოლიტიკური სუბიექტის, პოზიციები და გაზარდოს თავისი შესაძლებლობები ფაქტებსა და მონაცემებზე დაფუძნებული იმ რეფორმების ადვოკატირების კუთხით, რომლებიც ხელს უწყობს საწარმოების განვითარებასა და ზრდას. გარდა ზემოაღნიშნულისა, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია სარგებელს მიიღებს თავისი საწევრო სერვისების შემდგომი გაფართოებითა და დივერსიფიკაციით. აღნიშნული სიახლე აუცილებელია ქართული საწარმოების ევროპულ ბაზარზე შესვლის ხელშეწყობის, მწვანე ეკონომიკაზე გადასვლის, კომპლექსური შემოწმების დანერგვისა და პასუხისმგებლანი სამეწარმეო საქმიანობისთვის, აგრეთვე შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხების გადასაწყვეტად (სხვა საკითხებთან ერთად).

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება არის ძირითადი პროფკავშირი საქართველოში. იგი აერთიანებს 21 სექტორულ პროფკავშირს და ჰყავს დაახლოებით 150 000 წევრი. 2006 წლიდან საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება არის პროფესიული კავშირების საერთაშორისო კონფედერაციისა (ITUC) და პან-ევროპული რეგიონული საბჭოს (PERC) წევრი. სხვადასხვა სექტორისთვის დამახასიათებელი პირობები, რომლებიც ართულებს კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოებას, არის ერთ-ერთი ძირითადი გამოწვევა, რომელიც აფერხებს საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების მიერ წევრებისა და პოტენციური წევრებისთვის სამუშაო პირობების გაუმჯობესების პროცესს. შრომის სფეროში (მათ შორის, მინიმალური ხელფასის შემოღებასთან, შრომის უსაფრთხოებასთან და ჩრდილოვან ეკონომიკასთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ) ეროვნული პოლიტიკის შემუშავებისა და განხორციელების პროცესში დასაქმებულთა ხმას ექნება დიდი მნიშვნელობა. დასაქმებულთა ორგანიზაცია ხელს შეუწყობს ადამიანზე ორიენტირებული, სოციალური სამართლიანობისკენ ლტოლვაზე დაფუძნებული პოლიტიკის ჩამოყალიბებას. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისთვის ევროკავშირში გაწევრიანება არის პოტენციური ინსტრუმენტი სოციალური დიალოგის გაძლიერების მიმართულებით მნიშვნელოვანი მიზნების მისაღწევად, შრომითი უფლებების ხელმისაწვდომობის გასაფართოებლად და კოლექტიური ხელშეკრულებების საშუალებით შრომის პირობების გასაუმჯობესებლად.

პროგრამის განხორციელების შეზღუდულ ვადებში სოციალური პარტნიორების დახმარების მიზნით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან შეთანხმებით,

პოზიციის წინ წამოსაწევად საინფორმაციო კამპანიების ჩატარება.

საბაზისო მაჩვენებელი

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია 0,
საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება 1

მიზანი

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია 1,
საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება 1

პრიორიტეტულად მიაქცევს ყურადღებას მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკის ადვოკატირების შესაძლებლობების გაძლიერებას. აღნიშნულის მიღწევა მოხდება პოზიციების შემუშავებისა და წინ წამოწევის მხარდაჭერით, რასაც დამატება ტრენინგები ადვოკატირებისა და კომუნიკაციის შესახებ. სოციალურ დიალოგში სოციალური პარტნიორების ეფექტურად ჩართვის მიზნით, დამატებითი მხარდაჭერა იქნება უზრუნველყოფილი სოციალური პარტნიორების შესაძლებლობების გასაძლიერებლად.

ცვლილების თეორია

თუ დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერით, ჩაატარებენ კვლევას და შეიმუშავენ მტკიცებულებებზე დაფუძნებულ პოზიციას, მათ შორის, არაფორმალურ ეკონომიკასთან ბრძოლის მიმართულებით; და თუ მათი ადვოკატირებისა და საკომუნიკაციო უნარები გაიზრდება ადაპტირებული ტრენინგების საშუალებით,

... ამ შემთხვევაში დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციები უკეთესად იქნებიან აღჭურვილი თავისი წევრების პოზიციის გამოსახატად და პოლიტიკისა და კანონმდებლობის შემუშავებისთვის ინფორმაციის წარმოსადგენად,

... რაც უზრუნველყოფს სოციალური პარტნიორების როლის გაძლიერებას პოლიტიკის შემუშავების პროცესში, რეკომენდაციების ხარისხის გაუმჯობესებასა და უფრო ეფექტურ სოციალურ დიალოგს.

დაგეგმილი ცვლილებები ხელს შეუწყობს საქართველოს მიერ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტრატეგიული მიზნის №2 (P&B24-25) და მდგრადი განვითარების მიზნების №8.3, №8.5 და №8.8 მიღწევას.



▶ ინტერვენციის მოდელი



▶ ეფექტიანობის მაჩვენებლები

სტატისტიკის ეროვნული სამსახური რეგულარულად მოიპოვებს ემპირიულ მტკიცებულებებს ხელფასის ზრდის ტენდენციებისა და იმ ინდიკატორების შესახებ, რომლებიც რელევანტურია ხელფასთან მიმართებაში (სქესის მიხედვით ჩაშლილი).

საბაზისო მაჩვენებელი

ასეთი მტკიცებულებების მოპოვება არ ხდება

მიზანი

2025 წლის ბოლოსთვის ემპირიული მტკიცებულებები ხელმისაწვდომია რეგულარულად

მინიმალური ხელფასის სამმხრივი საბჭოს შექმნა.

საბაზისო მაჩვენებელი

საბჭო არ არსებობს

მიზანი

2024 წლის ბოლოსთვის საბჭოს შექმნა

ჩარევის დასაბუთება

შედეგი 1.4 ადეკვატური მინიმალური ხელფასის უზრუნველყოფის მიზნით მინიმალური ხელფასის დადგენის ეფექტიანი მექანიზმის შემუშავება

მინიმალური ხელფასის ეფექტურმა დანერგვამ შეიძლება შეამციროს შრომის ბაზარზე უთანასწორობა, იქონიოს დადებითი გავლენა სახელფასო უთანასწორობის შემცირებაზე და ხელი შეუწყოს ოჯახების შემოსავლის უთანასწორობის შემცირებას. დასაქმების დაცვასა და საწარმოების მდგრადობის იმგვარად უზრუნველსაყოფად, რომ პარალელურად დაცული იყოს დასაქმებულთა შემოსავალი, მოხდეს მოთხოვნის სტიმულირება და დეფლაციის თავიდან არიდება, საჭირო იქნება მინიმალური ხელფასის ადეკვატურად დაბალანსებული კორექტირება შესაბამისი სოციალური და ეკონომიკური ფაქტორების გათვალისწინებით. მინიმალური ხელფასის დეტალები, მისი ადეკვატურობის ოდენობის ჩათვლით, უნდა შეთანხმდეს ეროვნულ დონეზე მეცნიერულად დასაბუთებული სოციალური დიალოგის მეშვეობით (მათ შორის, მინიმალური ხელფასის სამმხრივი საბჭოს მეშვეობით), მინიმალური ხელფასის დაწესების შესახებ 1970 წლის (№131) კონვენციის შესაბამისად.

ამ შედეგის მიღწევა ითვალისწინებს შრომის ბაზრის ინსტიტუტების გაძლიერებასა და მინიმალური ხელფასის საკითხებზე სამმხრივი პოლიტიკის საბჭოს შექმნას. აღნიშნული საბჭო ზედამხედველობას გაუწევს მინიმალური ხელფასის რეგულარულ კორექტირებას. მონიტორინგის ამ პროცესსა და კორექტირების პროცესს თან უნდა დაერთოს ემპირიული მონაცემების რეგულარულად მიღება (მაგალითად, ხელფასების გადანაწილების შეფასება, შესაბამისობის დონის გაგება, შრომის პროდუქტიულობის შეფასება სექტორების მიხედვით და სხვა). ამრიგად სტატისტიკის ეროვნული სამსახურების გადამზადება ამ პროცესთან დაკავშირებით (ან სულ მცირე იმ მონაცემების მიღებასთან დაკავშირებით, რომლებიც ხელს უწყობს ადეკვატური ემპირიული მონაცემების შექმნას) არანაკლებ მნიშვნელოვანია. ეს გამოიწვევს უთანასწორობის შემცირებასა და მინიმალური ხელფასის შესახებ ევროკავშირის დირექტივის მოთხოვნებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფას.

ცვლილების თეორია

თუ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია იმუშავებს მთავრობასთან და სოციალური პარტნიორებთან საქართველოში დაქირავებული პირების სახელფასო ანაზღაურების არსებული მდგომარეობის დიაგნოსტიკაზე, და თუ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ხელს შეუწყობს რეგულირების ზეგავლენის შეფასებას,

... ამ შემთხვევაში სამმხრივი პარტნიორები შეძლებენ საქართველოში ადეკვატური მინიმალური ხელფასის სისტემის შექმნასა და დანერგვას, მათ შორის, მინიმალური ხელფასის სამმხრივი საბჭოს ამუშავებას,

... რაც უზრუნველყოფს სახელფასო და შემოსავლების უთანასწორობის შემცირებას, გენდერული სახელფასო სხვაობის ჩათვლით, და ხელს შეუწყობს ოჯახების შემოსავლების უთანასწორობისა და სიღარიბის შემცირებას.

დაგეგმილი ცვლილებები ხელს შეუწყობს საქართველოს მიერ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტრატეგიული მიზნის №6 (P&B24-25) და მდგრადი განვითარების მიზნის №8 და №10 მიღწევას.

▶ ინტერვენციის მოდელი



▶ ეფექტიანობის მაჩვენებლები

სამმხრივი პარტნიორების მიერ კოლექტიური შრომითი დავების შესახებ 2023 წლის ანგარიშის განხილვა და შემდგომ ნაბიჯებზე შეთანხმება.

საბაზისო მაჩვენებელი 0

მიზანი 1

ინდივიდუალური შრომითი დავების გადაწყვეტის სისტემის ხარვეზების ანალიზის ჩატარება და მისი განხილვა და შემდგომი ნაბიჯების დაგეგმვა სამმხრივი პარტნიორების მიერ.

საბაზისო მაჩვენებელი 0

მიზანი 1

ჩარევის დასაბუთება

შედეგი 1.5 კოლექტიური და ინდივიდუალური შრომითი დავების განხილვის მექანიზმის შექმნა

საქართველოში შრომითი დავების გადაწყვეტის მექანიზმი შედგება ორი კომპონენტისგან: კოლექტიური დავების გადაჭრა შესაძლებელია მედიაციის სისტემის მეშვეობით, ხოლო ინდივიდუალური დავები უნდა გადაიჭრას სასამართლო გზით. არცერთი სისტემა არ მუშაობს სათანადოდ, რაც იწვევს დასაქმებულთა უფლებების დაუცველობასა და შრომის ნაყოფიერების შემცირებას.

მიუხედავად სამინისტროს დაქვემდებარებაში არსებული კოლექტიური დავების მედიაციის სისტემის გაუმჯობესებისკენ მიმართული ძალისხმევისა, დღემდე არ ხდება მისი ფართოდ გამოყენება, ხოლო შეთანხმებები მედიაციის შესახებ ყოველთვის (სრულად) არ სრულდება. 2014 წლიდან 2022 წლამდე განხილულ იქნა 83 კოლექტიური შრომითი დავა, საიდანაც მხოლოდ დაახლოებით 40% დასრულდა სამედიაციო შეთანხმებით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2023 წლის შეფასებაში მოცემულია ძირითადი გამოწვევები, რომლებიც უკავშირდება მედიაციის სისტემის ეფექტურ ფუნქციონირებას, და სამმხრივი პარტნიორების მიერ განსახილველად წარმოდგენილია გადაწყვეტის რამდენიმე შესაძლო გზა.

ინდივიდუალური დავების გადაწყვეტა ხდება სასამართლოს საშუალებით. ვინაიდან განსახილველი საკმეების რაოდენობა ძალიან დიდია, საბოლოო ინსტანციის მიერ საკმის გადაწყვეტამდე შეიძლება გავიდეს რამდენიმე წელი. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია თანამშრომლობდა იუსტიციის უმაღლეს სკოლასთან და საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციასთან შრომის საერთაშორისო სტანდარტების პრაქტიკაში გამოყენების მიმართულებით მოსამართლეებისა და ადვოკატების შესაძლებლობების გაზრდისათვის. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნულმა განაპირობა დავების გადაწყვეტაში შრომის საერთაშორისო სტანდარტების ეფექტიანი გამოყენება, ეს არ არის შრომითი დავების გადაწყვეტის პრობლემის მოგვარების სისტემური საშუალება.

სამმხრივი პარტნიორების მიერ შემდგომი ნაბიჯების შესახებ დასაბუთებული გადაწყვეტილების მისაღებად, საწყის ეტაპზე აუცილებელია იმ პრობლემის დეტალური ანალიზის ჩატარება, რომლებიც აფერხებს ინდივიდუალური შრომითი დავების ეფექტიან გადაწყვეტას.

ცვლილების თეორია

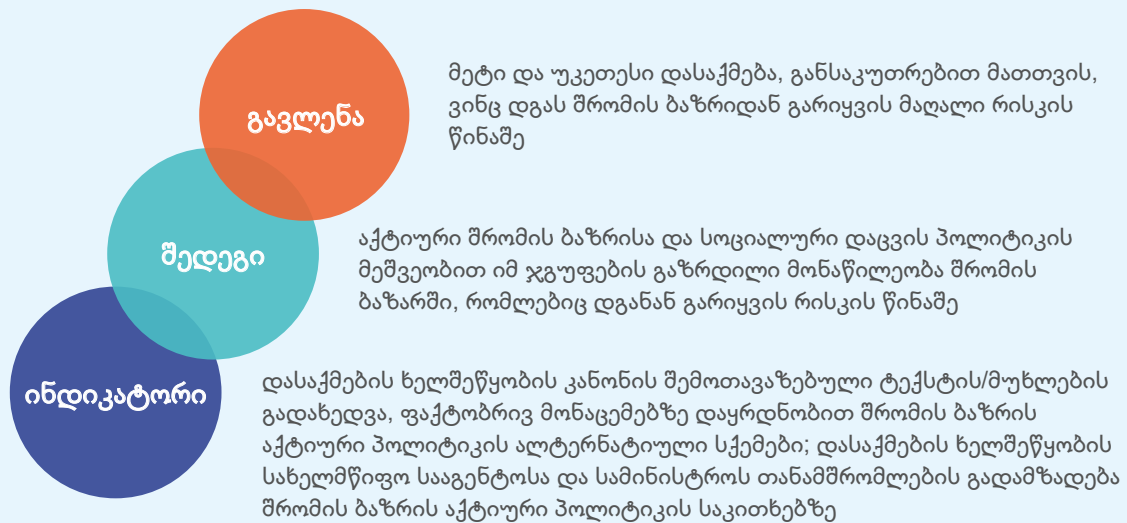
თუ მხარეები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხარდაჭერით, მიიღებენ წვდომას საჭირო ინფორმაციასთან,

... ამ შემთხვევაში ისინი შეძლებენ კოლექტიური და ინდივიდუალური შრომითი დავების გადაწყვეტის სისტემის განვითარებისთვის შემდგომი ნაბიჯების შესახებ აწონ-დაწონილი გადაწყვეტილების მიღებას,

... რაც უზრუნველყოფს შრომითი დავების გადაწყვეტის უფრო ეფექტიანი სისტემების შემუშავებასა და საქართველოში დასაქმებულებისა და დამსაქმებლებისთვის მართლმსაჯულების ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესებას.

დაგეგმილი ცვლილებები ხელს შეუწყობს საქართველოს მიერ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტრატეგიული მიზნის №2 და (P&B24-25) და მდგრადი განვითარების მიზნის №16.3 მიღწევას.

▶ ინტერვენციის მოდელი



▶ ეფექტიანობის მაჩვენებლები

უმუშევრობის შემწეობის შესახებ კანონის ისეთი პროექტის შემუშავება, რომელიც მზადაა სამმხრივ ფორმატში განსახილველად (დიახ/არა).

საბაზისო მაჩვენებელი

დასაქმების მოქმედი კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს უმუშევრობის დახმარებას

მიზანი

სამმხრივი პარტნიორები მიიღებენ წინადადებებს უმუშევრობის შემწეობის დადგენასთან დაკავშირებული კანონის მუხლების შესახებ

ქალებისა და ახალგაზრდებისთვის შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის შემუშავება ხდება ფაქტობრივი მონაცემების გათვალისწინებით.

საბაზისო მაჩვენებელი

არ გამოიყენება

მიზანი

სამინისტროსა და დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს თანამშრომლები მომზადებული არიან ქალებისა და ახალგაზრდებისთვის შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის შესამუშავებლად

პრიორიტეტი 2: სამართლიანი ტრანზიციის ეკონომიკურ ცვლილებებთან ადაპტაციის მიზნით

შედეგი 2.1 აქტიური შრომის ბაზრის უკეთესი კოორდინაციისა და სოციალური დაცვის პოლიტიკის ხარჯზე გაზრდილია ღირსეული სამუშაო ადგილების შექმნა

ჩარევის დასაბუთება

დასაქმების ინდიკატორები (რომლებიც განხილულია ქვემოთ, თავში 2.2), მიუთითებს, რომ საჭიროა (i) ზომების მიღება მოსახლეობის იმ კატეგორიების დასახმარებლად, რომლებიც დგანან შრომის ბაზრიდან გარიყვის უფრო მაღალი რისკის წინაშე (ქალები, ახალგაზრდები და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები), აგრეთვე (ii) ინოვაციური და მეცნიერულად დასაბუთებული ზომები, რომლებიც მიმართულია შრომის ბაზარზე ბენეფიციარების (მათი იმ ინდივიდუალური მახასიათებლის საფუძველზე, რომელიც მათ განსაკუთრებით მოწყვლადს ხდის და ზრდის მათთვის გრძელვადიანი უმუშევრობისა და უმოქმედობის ალბათობას) კონკრეტული პრობლემების მოგვარებისკენ.

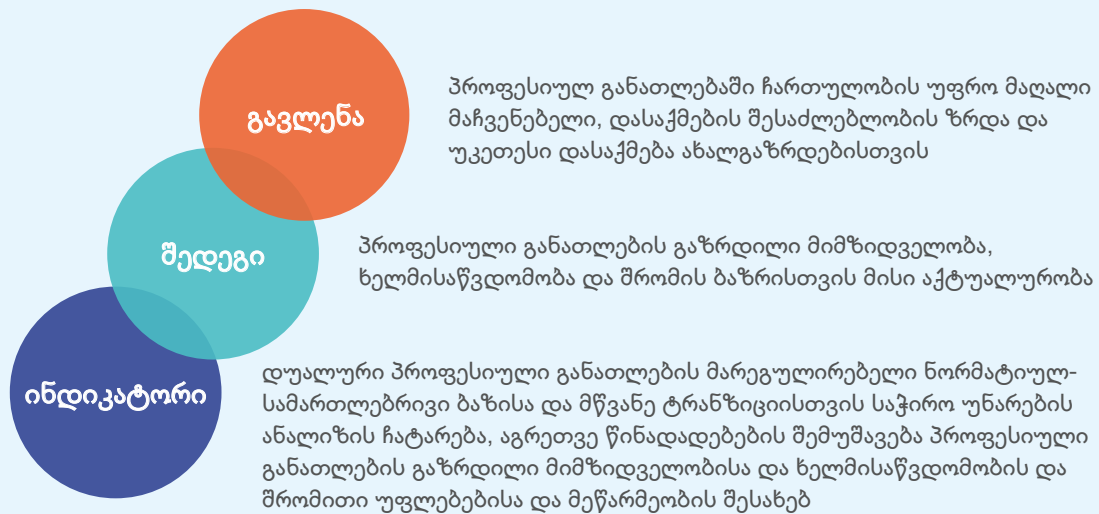
დასაქმების პოლიტიკის მიმართულებით საქართველო ეყრდნობა პოლიტიკის ორ ძირითად დოკუმენტს: 2020 წლის კანონი „დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ“ და შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგია. გარკვეული ნაბიჯები იქნა გადადგმული დასაქმების პოლიტიკის შესახებ კანონმდებლობის მიღებისა და დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სამსახურების ეფექტიანობის გასაზრდელად. ცოტა ხნის წინ შექმნილი დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო (დსსს) უზრუნველყოფს დასაქმების გარკვეული სერვისებისა და პროგრამების განხორციელებას, როგორიცაა შუამავლობა, პროფორიენტაცია, პროფესიული გადამზადება, სტაჟირება და, 2022 წლის მარტიდან მოყოლებული, საჯარო სამუშაოები. სოციალური პოლიტიკის მიმართულებით ევროკავშირის 2023 წლის ქვეყნის ანგარიში იძლევა რეკომენდაციას, რომ საქართველოს სამმხრივმა პარტნიორებმა დაწერონ სოციალური დაცვის ყოვლისმომცველი და მდგრადი სისტემა, მათ შორის, უმუშევრობისა და მინიმალური შემოსავლის მიმართულებით. შესაბამისად, საქართველოს შრომის ბაზრის ინსტიტუტებისა და სოციალური პარტნიორების მხარდაჭერა მნიშვნელოვანია დასაქმებასა და სოციალურ პოლიტიკას შორის ურთიერთკავშირის პრობლემის გადაწყვეტისთვის, აგრეთვე მათ მიერ ისეთი ინოვაციების დაწერვის შესაძლებლობის გასაძლიერებლად, როგორიცაა უმუშევრობის შემწეობა და შრომის ბაზარზე უფრო ეფექტიანი აქტიური ზომები.

ცვლილების თეორია

თუ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ხელს შეუწყობს უმუშევრობის შემწეობის ალტერნატივების განხილვას სამმხრივ რეჟიმში და თუ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია დაეხმარება სამმხრივ პარტნიორებს ინოვაციური, ქალებსა და ახალგაზრდებზე ორიენტირებული შრომის ბაზრის აქტიური ზომების შემუშავებისა და დაწერვის მიმართულებით შესაძლებლობების გაძლიერებაში,

... ამ შემთხვევაში სამმხრივ პარტნიორებს ექნებათ შესაძლებლობა მეტად შეუწყონ ხელი სოციალური დაცვის გაუმჯობესებასა და შრომის ბაზრის აქტიურ პოლიტიკას, რაც გამოიწვევს შრომის ბაზარზე იმ მოსახლეობის მონაწილეობის ზრდას, რომელიც დგას შრომის ბაზრიდან გარიყვის მაღალ რისკის წინაშე.

▶ ინტერვენციის მოდელი



▶ ეფექტიანობის მაჩვენებლები

დუალური პროფესიული განათლების მარეგულირებელი ნორმატიულ-სამართლებრივი ბაზის ანალიზი.

საბაზისო მაჩვენებელი

დუალური პროფესიული განათლების მარეგულირებელი ნორმატიულ-სამართლებრივი ბაზა სათანადოდ არ შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებს

მიზანი

ერთი ანალიზის ჩატარება და შეთავაზების განხილვა სამმხრივ პარტნიორობთან

მწვანე ტრანზიციისთვის საჭირო უნარების ანალიზი.

საბაზისო მაჩვენებელი

ამჟამად არ არსებობს მწვანე ტრანზიციისთვის საჭირო უნარების არანაირი ანალიზი

მიზანი

ეკონომიკის ერთ სექტორში ერთი ანალიზის ჩატარება, მინიმუმ 2 სატრენინგო პროგრამის გადასინჯვა ან შექმნა და ერთი სამუშაო შეხვედრის ჩატარება ცოდნის გაზიარების მიზნით

... რაც უზრუნველყოფს მეტ და უკეთესად დასაქმებას, განსაკუთრებით მათთვის, ვინც დგას შრომის ბაზრიდან გარიყვის მაღალი რისკის წინაშე.

დაგეგმილი ცვლილებები ხელს შეუწყობს საქართველოს მიერ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტრატეგიული მიზნის №3 და №7 (P&B24-25), აგრეთვე მდგრადი განვითარების მიზნის №8.5 და №8.6 მიღწევას.

შედეგი 2.2 უნარ-ჩვევების განვითარების პროგრამების აქტუალობისა და ხელმისაწვდომობის ზრდა

ჩარევის დასაბუთება

საქართველოში სოციალური დიალოგის მონაწილეებმა განაცხადეს, რომ საჭიროა პროფესიული განათლების ზოგადი ხელმისაწვდომობის, მნიშვნელობისა და პოპულარობის გაზრდა. აღნიშნული მიზნით აუცილებელია ნორმატიულ-საკანონმდებლო ბაზაში ცვლილებების შეტანა დუალური პროფესიული განათლების ხელშეწყობისთვის და ბარიერებისა და სტიმულების ზოგადი მიმოხილვა, რათა პროფესიული განათლება გახდეს ხარისხიანი არჩევანი სტუდენტებისთვის. აღნიშნული მოიცავს სტუდენტებისა და სწავლების განმანათლებლებელი კომპანიების საჭიროებებთან უკეთესად ადაპტირებული ნორმატიულ-სამართლებრივი ბაზის შემუშავებას. ზემოაღნიშნულს თან უნდა ერთვოდეს ზომები პროფესიული განათლების მიმზიდველობის გასაზრდელად, აგრეთვე ზომები ახალგაზრდა ქალებისა და კაცებისთვის, განსაკუთრებით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისა და სხვა მოწყვლადი ჯგუფებისთვის პროფესიული განათლების ხელმისაწვდომობის გასაზრდელად. გარდა ზემოაღნიშნულისა, საჭიროა, რომ უნარების განვითარება უკეთესად რეაგირებდეს თანამედროვე შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე. განსაკუთრებულ გამოწვევას წარმოადგენს საქართველოს ეკონომიკის ადაპტაცია მწვანე ტრანზიციის საჭიროებებთან. გარდა ზემოაღნიშნულისა, სტუდენტებისთვის აუცილებელია ზოგადი კომპეტენციის ზრდა, მათ შორის, სამეწარმეო უნარებისა და საკუთარი შრომითი უფლებების შესახებ. პროფესიული განათლების ხარისხის ზრდის მიმართ ქვეყნის ლოიალურობა აისახა 2019 წელს პროფესიული უნარების სააგენტოს დაარსებასა და დუალური პროფესიული განათლების მრავალ სტრატეგიასა და ინიციატივაში, როგორცაა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი ეროვნული სტრატეგია 2022-2030, დუალური პროფესიული განათლების შემოღება და საქართველოს უნარების აქსელერატორი.

ამ პროცესის ძირითადი მონაწილეები არიან განათლების სამინისტრო, პროფესიული უნარების სააგენტო და სოციალური პარტნიორები.

ძირითადი რისკები უკავშირდება სამმხრივ პარტნიორობის განსხვავებულ მიდგომებსა და ინტერესებს. აღნიშნულმა შეიძლება შეუძლებელი გახადოს საბოლოო შედეგების მიღწევა. გარდა ზემოაღნიშნულისა, არსებობს ახალი ინსტიტუციური პროცესების დანერგვისა და ძველი პროცესების გაძლიერების საჭიროება. ეს მოითხოვს ხარისხიან, ფაქტობრივ მონაცემებზე დაფუძნებულ ანალიზს, რომელიც საფუძვლად უნდა დაედოს გადაწყვეტილებების მიღებას, აგრეთვე სტრუქტურირებულ და გამარტივებულ სოციალურ დიალოგს საყოველთაოდ მისაღები შედეგების მისაღწევად.

ცვლილების თეორია

თუ სამმხრივი დიალოგის მონაწილეები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დახმარებით, ჩაატარებენ დუალური პროფესიული განათლების მარეგულირებელი ნორმატიულ-სამართლებრივი ბაზისა და მწვანე ტრანზიციისთვის საჭირო უნარების ხარისხიან ანალიზს და თუ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ხელს შეუწყობს აღნიშნული

წინადადება პროფესიული განათლების მიმზიდველობისა და ხელმისაწვდომობის ზრდის შესახებ.

საბაზისო მაჩვენებელი

არ არსებობს პოლიტიკა ან სამოქმედო გეგმა

მიზანი

ერთი ისეთი ანგარიშის შედგენა, სადაც მოცემულია რეკომენდაციები უნარების განვითარების პროგრამების მიმზიდველობისა და ხელმისაწვდომობის გასაზრდელად, მათ შორის, დიგიტალიზაციის გზით (რაც გაზრდის პროფესიული სასწავლებლების სტუდენტების რაოდენობას)

საკითხების სამხრეთ რეჟიმში განხილვასა და პროფესიული განათლების მიმზიდველობისა და ხელმისაწვდომობის ზრდას და თუ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ხელს შეუწყობს მწვანე ტრანზიციის, მეწარმეობისა და შრომითი უფლებების მხარდასაჭერად კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამების განვითარებას

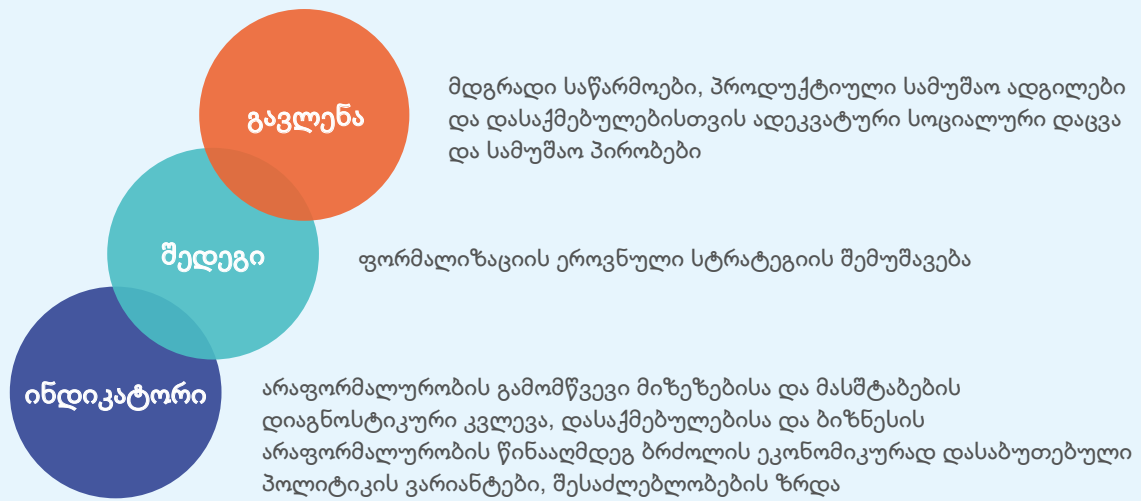
... ამ შემთხვევაში პროფესიული განათლება გახდება უფრო ხელმისაწვდომი და ახალგაზრდებს მიეცემათ შრომის ბაზარზე მოთხოვნი პროფესიული უნარების შეძენის შესაძლებლობა

... რაც უზრუნველყოფს პროფესიულ განათლებაში ჩართულობის უფრო მაღალ მაჩვენებელს, დასაქმების შესაძლებლობის ზრდასა და უკეთეს დასაქმებას ახალგაზრდებისთვის.

დაგეგმილი ცვლილებები ხელს შეუწყობს საქართველოს მიერ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტრატეგიული მიზნის №3 (P&B24-25) და მდგრადი განვითარების მიზნის №4.4 და №8.6 მიღწევას.



▶ ინტერვენციის მოდელი



▶ ეფექტიანობის მაჩვენებლები

შემუშავებული ფორმალიზაციის ეროვნული სტრატეგიების რაოდენობა.

საბაზისო მაჩვენებელი 0

მიზანი 1

გადამზადებული შრომის ინსპექტორების რაოდენობა.

საბაზისო მაჩვენებელი 0

მიზანი 1

ჩარევის დასაბუთება

შედეგი 2.3 ფორმალიზაციის ეროვნული სტრატეგიის შემუშავება

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში გატარებული კომპლექსური რეფორმების შედეგად საქართველოში ჩრდილოვანი ეკონომიკა შემცირდა. განსაკუთრებით წარმატებული აღმოჩნდა დამწყები ბიზნესის დახმარება, მათ შორის, ბიზნესის რეგისტრაციის გამარტივების გზით. სსიპ საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს მიერ დანერგილმა ერთი ფანჯრის პრინციპმა გაამარტივა მომსახურების გაწევა და ახლა მეწარმეებს ელექტრონულად შეუძლიათ ბიზნესის რეგისტრაცია, ინფორმაციის განახლება და დღგ-ს გადამხდელად რეგისტრაცია.¹⁴

დაინერგა რა ელექტრონული სისტემები და მოსახერხებელი ელექტრონული სერვისები, საგადასახადო რეფორმებითაც მოხდა საქართველოს საგადასახადო ადმინისტრაციის მოდერნიზაცია. მცირე ბიზნესის მხარდასაჭერად შეიქმნა სხვადასხვა საგადასახადო საშეღავათო რეჟიმები. მიუხედავად ამისა, კვლევები აჩვენებს, რომ საშეღავათო დაბეგვრა მინიმალურ გავლენას ახდენს ნატურალური ხასიათის დაბალპროდუქტიული ბიზნესის ფორმალიზაციაზე.

ქვეყანაში ჩრდილოვანი ეკონომიკის მასშტაბებისა და მისი გამომწვევი ფაქტორების კომპლექსური ანალიზის არარსებობის გათვალისწინებით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ჩაატარებს ჩრდილოვანი ეკონომიკის დიაგნოსტიკურ კვლევას განახლებული სტატისტიკური სტანდარტების გამოყენებით (რომლებიც დამტკიცებულია 2023 წლის ოქტომბერში შრომის სტატისტიკოსების საერთაშორისო კონფერენციის 21-ე სხდომაზე). შემდეგ ჩატარდება გამოვლენილი საკვანძო პრობლემების სიღრმისეული ანალიზი, კერძოდ ისეთების, როგორიცაა (მათ შორის) პროდუქტიულობა, საგადასახადო დაბეგვრა და სოციალური დაცვა. ამ მიგნებების საფუძველზე შეიქმნება დასაქმებულებისა და ბიზნესის ფორმალურ ეკონომიკაში გადასვლის ხელშეწყობის ინტეგრირებული სტრატეგია. აღნიშნული სტრატეგიის შექმნაში თავის წვლილს შეიტანენ შესაბამისი დაინტერესებული მხარეები, მათ შორის, სოციალური პარტნიორები და იგი გახდება ფორმალიზაციის ეროვნული პროგრამის საფუძველი (ფეკ). აღნიშნული პროცესის ზედამხედველობის მიზნით შეიქმნება სიტუაციური კომისია, რომლის შემადგენლობაშიც შევა სხვადასხვა დაწესებულება, როგორიცაა ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, ფინანსთა სამინისტრო, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, აწარმოე საქართველოში, სოციალური მომსახურების სააგენტო, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია და საქართველოს პროფესიული კავშირების კონფედერაცია.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, ფორმალიზაციის ეროვნული პროგრამის განხორციელებისთვის ძალიან მნიშვნელოვანია შესაბამისი ინსტიტუტებისა და სოციალური პარტნიორების შესაძლებლობების გაზრდა. ამ კუთხით პირველხარისხოვანი როლი ენიჭება 2015 წელს აღდგენილ შრომის ინსპექციას. ამჟამად შრომის ინსპექცია საწარმოების ინსპექტირების დროს ვერ ავლენს არაფორმალურ დასაქმებას, რაც ხაზს უსვამს გადამზადებისა და მხარდაჭერის ყოვლისმომცველი პროგრამების დანერგვის აუცილებლობას. ეს ინიციატივა ინსპექტორებს მისცემს არაფორმალური დასაქმების ეფექტიანი მონიტორინგის საშუალებას, რითაც გაძლიერდება ფორმალიზაციის ეროვნული პროგრამის საკვანძო ასპექტი.



ცვლილების თეორია

თუ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ხელს შეუწყობს არაფორმალურობის გამომწვევი ფაქტორებისა და მასშტაბების დიაგნოსტიკური კვლევის ჩატარებას, **და თუ** შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ხელს შეუწყობს ფორმალურობის ეროვნული სტრატეგიის შექმნას, **და თუ** შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ხელს შეუწყობს დასაქმებულებისა და ბიზნესის არაფორმალურობის წინააღმდეგ ბრძოლის ეკონომიკურად დასაბუთებული პოლიტიკის ვარიანტების შემოშავებას, **და თუ** შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ახალი მონაცემების საფუძველზე გააძლიერებს სამმხრივი პარტნიორობის შესაძლებლობებს, **და თუ** შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია გადაამზადებს შრომის ინსპექტორებს არაფორმალური სექტორის ზედამხედველობის კუთხით,

... **ამ შემთხვევაში** მთავრობა და სოციალური პარტნიორები მომზადებული იქნებიან არაფორმალურობის გამომწვევი მიზეზების გაგებისთვის და მიიღებენ ზომებს მის წინააღმდეგ.

... რაც **უზრუნველყოფს** მდგრადი საწარმოების, პროდუქტიული სამუშაო ადგილებისა და დასაქმებულებისთვის ადეკვატური სოციალური დაცვისა და სამუშაო პირობების შექმნას.

დაგეგმილი ცვლილებები ხელს შეუწყობს საქართველოს მიერ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტრატეგიული მიზნის №8 (P&B24-25) და მდგრადი განვითარების მიზნის №8.3, №8.5 და №8.8 მიღწევას.

▶ ინტერვენციის მოდელი



▶ ეფექტიანობის მაჩვენებლები

კანონმდებლობისა და პრაქტიკის მიმოხილვის მომზადება, განხილვა და საკვანძო პრიორიტეტების განსაზღვრა შემდგომი მოქმედებებისთვის.

საბაზისო მაჩვენებელი 0

მიზანი 1

კანონმდებლობისა და პრაქტიკის მიმოხილვის შედეგად შემუშავებული პრიორიტეტული რეკომენდაციების შესრულება.

საბაზისო მაჩვენებელი 0

მიზანი 3

ყველასთვის უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უპირატესობების, მისი უზრუნველყოფის გზებისა და საშუალებების შესახებ გადამზადებული საჯარო მოსამსახურეების, პროფკავშირების ხელმძღვანელების/წევრების, დამსაქმებლებისა და სხვა დაინტერესებული მხარეების რაოდენობა.

საბაზისო მაჩვენებელი 0

მიზანი 40, აქედან სულ მცირე 30% უნდა იყოს ქალი

ჩარევის დასაბუთება

შედეგი 2.4 ყველასთვის უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს ხელშეწყობა

ხანგრძლივი და ეტაპობრივი სამართლებრივი და ადმინისტრაციული რეფორმების შემდეგ, 2020 წლის სექტემბერში საქართველოს პარლამენტმა მიიღო შრომის კოდექსის მნიშვნელოვანი რეფორმის პაკეტი და შრომის ინსპექციის შესახებ ახალი კანონი. ამ უკანასკნელის ფარგლებში შეიქმნა სრულმასშტაბიანი შრომის ინსპექციის სამსახური, რომლის მანდატი ვრცელდება როგორც შრომით უფლებებზე, ისე სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობის დაცვაზე. აღნიშნული პერიოდიდან მოყოლებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია და სხვები მხარს უჭერენ შრომის ინსპექციის სამსახურს მისი შესაძლებლობების გაძლიერებაში, მათ შორის, შრომის ინსპექციის მიმართ სტრატეგიული მიდგომის განვითარებასა და იმპლემენტაციაში, შრომის ინსპექტორების გადამზადებასა და სტანდარტული სამოქმედო პროცედურების შემუშავებაში, ჩეკლისტებისა და შემთხვევების მართვის სისტემის შექმნაში.

მიუხედავად ამისა, საჭიროა განსაკუთრებული ძალისხმევა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ შრომის ინსპექციამ (მთავრობასთან, სოციალურ პარტნიორებთან და სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან ერთად) შეძლოს ისეთი სისტემისა და კულტურის ჩამოყალიბება, სადაც თითოეულს ესმის როლი, რომელიც მას აკისრია საქართველოში უსაფრთხო სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფის კუთხით. ზემოაღნიშნული მოითხოვს წლების განმავლობაში ისეთი ზომების მიღებას, როგორიცაა კანონმდებლობისა და პრაქტიკის გადახედვა, პრიორიტეტების განსაზღვრა, გადაწყვეტილების მიმღები პირების, პროფკავშირების, დამსაქმებლებისა და სხვა დაინტერესებული მხარეების ცნობიერების ამაღლება.

ცვლილების თეორია

თუ სამხრეთ პარტნიორებს, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დახმარებით, ექნებათ საჭირო ინფორმაციასთან წვდომა,

... ამ შემთხვევაში ისინი შეძლებენ ისეთი დასაბუთებული გადაწყვეტილებებისა და ზომების მიღებას, რომლებიც აუცილებელია ყველასთვის უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნისთვის საჭირო სისტემისა და კულტურის ეტაპობრივი ჩამოყალიბებისთვის,

... რაც უზრუნველყოფს საქართველოში მეტად უსაფრთხო, ჯანსაღი და პროდუქტიული სამუშაო ადგილების შექმნას.

დაგეგმილი ცვლილებები ხელს შეუწყობს საქართველოს მიერ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტრატეგიული მიზნის №6 (P&B24-25) და მდგრადი განვითარების მიზნის №8.8 მიღწევას.



4 მართვის, დაგეგმვის, განხორციელების, მონიტორინგის, ანგარიშგებისა და შეფასების მექანიზმები

4.1 განხორციელების, მონიტორინგისა და ეფექტიანობის შეფასების (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სამმხრივი პარტნიორების ჩათვლით) მექანიზმები

ერთობლივი იმპლემენტაცია

საქართველოს მთავრობა, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ერთობლივად განახორციელებენ პროგრამას (მხარდაჭერის, დაფინანსებისა და მონიტორინგის ჩათვლით). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია უზრუნველყოფს საკონსულტაციო მისიების განხორციელებას, ტექნიკურ დახმარებასა და შესაძლებლობების ზრდას, მათ შორის, განვითარების თანამშრომლობის პროექტების საშუალებით.

„ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამის“ ხელშეწყობისა და ზოგადი სტრატეგიული მიმართულების განსაზღვრის მიზნით, შეიქმნება სამმხრივი მმართველი კომიტეტი. კომიტეტი წელიწადში ორჯერ შეაფასებს „ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამის“ განხორციელების მიმდინარეობას (ინდიკატორები და შედეგები) და მისი ცვლილებების თეორიის ვალიდურობას, აგრეთვე, დაბრკოლებების გადალახვისა და რესურსების მოზილიზაციის მიზნით, შეიმუშავებს რეკომენდაციებს ნებისმიერი აუცილებელი კორექტირებისთვის. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია წელიწადში ორჯერ მოამზადებს სამუშაოს მიმდინარეობის შესახებ ანგარიშს, რომლის საფუძველზეც იმუშავებს მმართველი კომიტეტი.

თანამშრომლობის პროგრამას მხარს დაუჭერს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ბიუროს საშუალებით (DWT/CO – ბუდაპეშტი). მის მხარდაჭერას უზრუნველყოფს ევროპისა და ცენტრალური აზიის რეგიონული ბიურო და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ქუენევის სათაო ოფისის ტექნიკური განყოფილებები. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია გააგრძელებს თანამშრომლობას ქვეყანაში ძირითად დაინტერესებულ მხარეებთან, როგორცაა გაერო, გაეროს მდგრადი განვითარების თანამშრომლობის ხელშეკრულების 2021–2025 (UNSDCF) ფარგლებში, და სტრატეგიულ პარტნიორებთან.

„ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამის“ დასრულების შემდეგ, მისი აქტუალობის, კოჰერენტულობის, ეფექტურობის, ეფექტიანობის, მდგრადობისა და გავლენის შეფასების მიზნით, პროგრამის მიმოხილვისთვის დაიქირავეს გარე ექსპერტს.

4.2 რისკები

გაეროს ქვეყნის საერთო შეფასების ფარგლებში განხორციელდა რისკების რუკაზე დატანა, რომელმაც გამოავლინა და გააანალიზა საქართველოში გაეროს დღის წესრიგის განხორციელებისთვის ძირითადი რისკ-ფაქტორები, ესენია:

- ▶ რუსეთის უკრაინაში შეჭრის გავლენა.
- ▶ გადაუჭრელი ტერიტორიული კონფლიქტების ირგვლივ სიტუაციის გაუარესება. გადაუჭრელ ტერიტორიულ კონფლიქტებთან დაკავშირებით და აქედან გამომდინარე რუსეთის ფედერაციასთან გამწვავებული ურთიერთობის რისკი კვლავ მაღალია.
- ▶ პოლიტიკური არასტაბილურობა და მართვის სისუსტე. 2024 წლის საპარლამენტო არჩევნებამდე, არჩევნების დღეს და არჩევნების შემდეგ მოსალოდნელია პოლიტიკური პოლარიზაციის ზრდა და ამან შეიძლება სხვადასხვა გზებით მოახდინოს გავლენა ქვეყანაში არსებულ სიტუაციაზე. იმის გათვალისწინებით, რომ არჩევნები პირველად ჩატარდება სრულად პროპორციული წესით და საქართველო შეაბიჯებს ახალ პოლიტიკურ ეპოქაში, როდესაც საპარლამენტო უმრავლესობის მისაღებად შეიძლება საჭირო გახდეს კოალიციის შექმნა. იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ ბოლო პერიოდში ჩატარებული საზოგადოებრივი აზრის გამოკითხვების თანახმად, უდიდეს პარტიას – „ქართული ოცნებას“ აქვს 25-პროცენტიანი მხარდაჭერა, ეს შედარებით სავარაუდო სცენარია.
- ▶ გარემო და ენერგეტიკა: საქართველო ძალიან მოწყვლადია სტიქიური უბედურებების, მათ შორის, წყალდიდობების, მიწისძვრების, მეწყერებისა და შტორმების მიმართ. სოფლის მეურნეობაზე კლიმატის ცვლილების გავლენამ შეიძლება სერიოზული საფრთხე შეუქმნას სასურსათო უსაფრთხოებასა და საარსებო საშუალებებს.

შედეგების უარყოფითი ზეგავლენის შემცირების სტრატეგიის ნაწილია გაეროს თანამშრომლობის პროგრამასა და განვითარების ეროვნულ პრიორიტეტებთან შესაბამისობის ზედმიწევნით უზრუნველყოფა. რისკის დროული იდენტიფიკაციისა და მისი ერთობლივად შემცირების მიზნით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია გააღრმავებს საქართველოში გაეროს სააგენტოებთან და სამმხრივ პარტნიორებთან თანამშრომლობას.

შესაძლებლობების განვითარებისკენ მიმართული სხვადასხვა ღონისძიებების ბენეფიციარების შერჩევა მოხდება როგორც უმაღლესი და საშუალო რგოლის ხელმძღვანელებიდან (გადაწყვეტილების მიმღები პირები), ასევე ტექნიკური ექსპერტებიდან (საოპერაციო დონე), რათა მოხდეს ცოდნის ყველა დონეზე გადაცემისა და მემკვიდრეობითობის უზრუნველყოფა. მოსალოდნელია, რომ პოლიტიკური ცვლილებები არ შეეხება საშუალო რგოლის ხელმძღვანელობასა და ტექნიკურ პერსონალს.

ერთობლივი დაგეგმვა და სამმხრივი მმართველი კომიტეტის როლის გაძლიერება არის პასუხისმგებელი პირის არარსებობიდან გამომდინარე რისკის მინიმიზაციისკენ მიმართული დამატებითი ზომა.

„ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამის“ მიზნების მიღწევა დამოკიდებული იქნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და ადგილობრივი სამმხრივი პარტნიორების მხრიდან ფინანსური და ადამიანური რესურსების ხელმისაწვდომობაზე. მიუხედავად იმისა, რომ პროგრამის განხორციელებისთვის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია გამოყოფს ხელმისაწვდომ რესურსებს, წარმატება მხოლოდ იმ შემთხვევაშია შესაძლებელი, თუ სამმხრივი პარტნიორები ჩაატარებენ აქტიურ კამპანიას „ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამის“ მიზნებსა და ამოცანების მხარდასაჭერად, „ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამა“ გახდება ეროვნული ბიუჯეტისა და ქვეყნის მხარდამჭერი სხვა საერთაშორისო ორგანიზაციების პროგრამების პრიორიტეტი.





5 დაფინანსების გეგმა

რესურსების უფრო ძლიერი მობილიზაცია

„ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამის“ დაფინანსება უნდა მოხდეს როგორც საქართველოს სამხრეთი პარტნიორების შენატანებით, ისე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეგულარული და ბიუჯეტგარეშე რესურსებით (თანამშრომლობისკენ მიმართული პროექტების ჩათვლით). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია და მისი სამხრეთი პარტნიორები საქართველოში აქტიურად შეისწავლიან შესაძლებლობებს და შეეცდებიან პარტნიორობის გაფართოებასა და გამრავალფეროვნებას.

ღირსეული შრომის პრიორიტეტების ადვოკატირება და სასარგებლო შედეგების წარმოჩენის მიზნით კომუნიკაციის გაძლიერება, საკვანძო ფაქტორია დამატებითი რესურსების მოსაზიდად. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია და საქართველოში მისი სამხრეთი პარტნიორები კოორდინაციას გაუწევენ რესურსების მობილიზაციას განვითარების სფეროში პარტნიორებთან და სხვა აღმასრულებელ ორგანოებთან ერთად, რათა მიღწეულ იქნეს სინერგია და მოხდეს კომპლემენტარულობის უზრუნველყოფა.

UNDSCF-ის ფარგლებში განსაზღვრული მიზნებისა და „ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამის“ შედეგების მიღწევის მიზნით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია გააგრძელებს გაეროს სხვა ორგანიზაციებთან ერთად ერთობლივი დაფინანსების შესაძლებლობის შესწავლას.

„ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამის“ მმართველი კომიტეტის როლი რესურსების მობილიზაციაში იქნება ცენტრალური, ხოლო რესურსების მობილიზაციის გეგმის განხილვა მოხდება მის სხდომებზე.



6 ადვოკატირება და კომუნიკაციის გეგმა

პროგრამის განხორციელება ადვოკატირებისა და კომუნიკაციის მხარდაჭერით

ადვოკატირებისა და საინფორმაციო ღონისძიებების მიზანია „ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამის“ განხორციელების მხარდაჭერა, ცნობადობის გაზრდა და პროდუქტიულობის ამაღლება. ისინი მიმართულია დაინტერესებული მხარეებისა და საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებისკენ:

- ▶ შრომის საერთაშორისო სტანდარტებისა და მდგრადი განვითარების №8 მიზნის როლი საქართველოში ინკლუზიური და მდგრადი განვითარების ხელშეწყობაში.
- ▶ ეფექტიანი პარტნიორობის მნიშვნელობა ღირსეული შრომის პრობლემების გადაწყვეტაში, განვითარების ეროვნულ პრიორიტეტებზე მუშაობაში და მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელებაში.
- ▶ ინკლუზიური, მდგრადი და სამართლიანი ეროვნული პოლიტიკის, სტრატეგიებისა და გეგმების ჩამოყალიბებისა და განხორციელების კუთხით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრობის სამმხრივი ფორმატის უნიკალურობა.
- ▶ პროგრამის ფარგლებში დანერგილი ინიციატივების შედეგად მიღწეული წარმატების ისტორიები.

ცნობადობისა და ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებები უპირველეს ყოვლისა გამიზნულია სამმხრივი პარტნიორობისთვის, აგრეთვე მრავალმხრივი და ორმხრივი დონორი ორგანიზაციებისთვის, სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებისთვის და საქართველოში მოქმედი იმ საერთაშორისო და სამთავრობო ორგანიზაციებისთვის, რომლებიც მუშაობენ იგივე ან მსგავს თემებზე. კიდევ ერთი ადრესატი არის საქართველოს საზოგადოება. საკვანძო თემები, რომლებიც საჭიროებს განხილვას, შემუშავდება სამმხრივ პარტნიორობთან ერთად; საქმიანობაც განხორციელდება მათთან კონსულტაციების, კოორდინაციის და/ან თანამშრომლობის საფუძველზე.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია „ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამის“ საზოგადოებრივი მნიშვნელობის გასაზრდელად იყენებს გაეროს ერთობლივ საკომუნიკაციო ჯგუფში მონაწილეობის უპირატესობას და უზრუნველყოფს გაეროს საკომუნიკაციო მასალებში „ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამის“ საუკეთესო პრაქტიკისა და მიმდინარეობის ასახვას.



შენიშვნები

- 1 ქვეყნის კონტექსტი იძლევა დასაქმებისა და სოციალური პოლიტიკის ძირითადი გამოწვევების მიმოხილვას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ღირსეული შრომის დღის წესრიგის ოთხი მიმართულების მიხედვით. იგი განაზოგადებს გაეროს ქვეყნის ზოგადი შეფასების ძირითად ელემენტებს, რომლებიც დაკავშირებულია ღირსეული შრომის დღის წესრიგთან. ეს არ გულისხმობს, რომ ახალი „ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამა“, რომელიც წარმოდგენილია შემდეგ თავში, გადაჭრის ყველა ამ პრობლემას. „ქვეყნის ღირსეული შრომის პროგრამა“ ეფუძნება საქართველოში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სამხმრივი პარტნიორების მიერ შერჩეულ პრიორიტეტებს.
- 2 <https://www.geostat.ge/en/modules/categories/683/Employment-Unemployment>
- 3 ევროკომისია, 2022: ევროკომისიის მოსაზრება ევროკავშირის წევრობაზე საქართველოს განაცხადზე.
- 4 <https://www.geostat.ge/en/modules/categories/683/Employment-Unemployment>
- 5 ქვეყნის სისტემური დიაგნოსტიკა – საქართველო: რეფორმატორიდან შემსრულებლამდე. მსოფლიო ბანკი, 2018.
- 6 ევროპის განათლების ფონდი, 2020: www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/Country%20Fiche%202020%20Georgia%20-%20Education%2C%20Training%20and%20Employment%20Developments.pdf
- 7 <https://www.enterprisesurveys.org/en/data>. <https://www.enterprisesurveys.org/content/dam/enterprisesurveys/documents/country/Georgia-2019.pdf>
- 8 EESE-ს მიერ საქართველოში მიკრო, მცირე და საშუალო საწარმოების ტენდენციებისა და პოლიტიკის შეფასება, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2021
- 9 <https://www.minimum-wage.org/international/georgia>
- 10 იხ. გვ. 107 შემდეგ დოკუმენტში: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2020/lang--en/index.htm>
- 11 https://databankfiles.worldbank.org/public/ddpext/download/poverty/987B9C90-CB9F-4D93-AE8C-750588BF00QA/SM2021/Global_POVEQ_GEO.pdf
- 12 შსო, 2022. გენდერული უთანასწორობა საქართველოში: ხელფასებს შორის მნიშვნელოვანი გენდერული სხვაობის მიზეზების კვლევა და შრომის ხარჯების შეფასების მეთოდოლოგიის შემუშავება. რეკომენდაციები პოლიტიკის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მამაკაცთა და ქალთა თანასწორი ანაზღაურება თანაბარი ღირებულების შრომისათვის 1951 წლის კონვენციასთან, 1951 (№100) შესაბამისობის გაუმჯობესების მიზნით
- 13 ქალთა მიმართ ძალადობის ეროვნული კვლევა საქართველოში 2017, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია და საქსტატი, 2018.
- 14 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია და საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია. EESE-ს მიერ საქართველოში მიკრო, მცირე და საშუალო საწარმოების ტენდენციებისა და პოლიტიკის შეფასება. ქენევა, 2021.

cover left: © iStock/helovi — Carpet store in Tbilisi, Georgia, 2013

cover right: © iStock/k_samurkas — People walking on Rustaveli Avenue, Tbilisi, Georgia, 2024

page ii: © iStock/Natalia Silyanov — Juma Mosque on Botanikuri street, Tbilisi, Georgia, 2023

page iv: © AFP/Vano Shlamov — A woman adds to a truckload of grapes at a vineyard near the village of Velistsikhe in the Gurjaani region of Georgia, Georgia, 2011

page 14: © World Bank

page 21: © iStock/Kutaiszi — Young Georgian man working in street food stall at the square in Mtskheta, Georgia, 2019

page 31: © AFP/NurPhoto/Nicolas Economou — Daily life in the central markets of the city of Kutaisi, Georgia, 2017

page 34: © AFP/Dominika Zarzycka — A woman sells curtains on her small stand on the town's open air market in Zugdidi, Georgia, 2019

page 38: © iStock/k_samurkas — Construction workers work on high rise buildings, Tbilisi, Georgia, 2020

page 41: © iStock/Radiokukka — City service worker in uniform cleans the street from garbage on a bicycle during Tbilisoba traditional festival, Tbilisi, Georgia, 2016

page 42: © iStock/Laszlo Mates — A man baker in front of his bakery chatting with his clients, Tbilisi, Georgia, 2011

page 44: © iStock/photoguns — Georgian woman to have a conversation with seller in street shop, Kutaisi, Georgia, 2019

page 46: © iStock/Maxim Bassein — An urban landscape with the Kura river and bridges in the city center, Tbilisi, Georgia, 2023

