

**შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების
კონცეფციისა და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმის
დამტკიცების შესახებ**

მუხლი 1. შრომისა და დასაქმების სფეროში საქართველოს მიერ რატიფიცირებული საერთაშორისო კონვენციების, ევროკავშირთან ასოცირების შესახებ შეთანხმების მოთხოვნათა შესრულების, ქვეყნის შრომის ბაზრის ეფექტური ფუნქციონირების, სამუშაო ძალის დასაქმების ხელშეწყობისა და მოსახლეობის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით „საქართველოს მთავრობის სტრუქტურის, უფლებამოსილებისა და საქმიანობის წესის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „პ“ და „ფ“ ქვეპუნქტებისა და მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის საფუძველზე:

1. დამტკიცდეს შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების თანდართული კონცეფცია (დანართი №1) და შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის განვითარების 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმა (დანართი №1.1).

2. დაევალოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის ბაზრის საინფორმაციო

სისტემის დანერგვისა და განვითარების კონცეფციის იმპლემენტაციის პროცესის კოორდინაცია და მასთან დაკავშირებული ღონისძიებების განხორციელება.

3. დაევალოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ამ დადგენილების დანართი №1-ით გათვალისწინებულ სამინისტროებთან, საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებთან და ორგანიზაციებთან შესაბამისი თანამშრომლობის განვითარება.

მუხლი 2. დადგენილება ამოქმედდეს 2014 წლის 31 დეკემბრიდან.

პრემიერ-მინისტრი

ირაკლი ღარიბაშვილი

დამტკიცებულია
საქართველოს მთავრობის
2014 წლის 26 დეკემბრის
№ 733 დადგენილებით

დანართი 1

შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების კონცეფცია

1. შესავალი

საქართველოს მთავრობა დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს ქვეყანაში შრომის ბაზრის მწვავე პრობლემების გადაჭრის აუცილებლობას. დღის წესრიგში არსებული მნიშვნელოვანი ინიციატივების საფუძველზე შეიქმნა შრომის ბაზრის საკითხებზე მომუშავე გარკვეული პასუხისმგებელი სტრუქტურები: საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალურ დაცვის სამინისტროს (შემდგომში - სამინისტრო) შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი, ასევე, სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - სოციალური მომსახურების სააგენტოს (შემდგომში - სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტო) ბაზაზე ჩამოყალიბდა დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი. 2013 წელს წარმატებით დასრულდა ევროკავშირის დელეგაციასთან საქართველოში დასაქმებისა და პროფესიული განათლებისა და გადამზადების სფეროში სექტორული რეფორმების მხარდაჭერის მიზნით საქართველოს მთავრობასა და ევროკავშირს შორის საფინანსო შეთანხმების მომზადება. შეთანხმება „საქართველოს მთავრობასა და ევროკავშირს შორის „დასაქმების და პროფესიული განათლებისა და გადამზადების „საფინანსო შეთანხმების

ხელმოწერის თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 26 დეკემბრის №2181 განკარგულების საფუძველზე იქნა მოწონებული/ხელმოწერილი. შეთანხმების თანახმად, მომდევნო წლებში საქართველოში უნდა განხორციელდეს სექტორული რეფორმა დასაქმებისა და პროფესიული განათლებისა და გადამზადების მიმართულებით. რეფორმის ბიუჯეტია 27 მილიონი ევრო. უნდა აღინიშნოს, რომ შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის წარმატებით განხორციელებისათვის შრომის ბაზრის ინფორმაციის (labour market information (LMI)) და შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის (Labour Market Information System (LMIS)) არარსებობა ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ბარიერს წარმოადგენს. შესაბამისად, შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის კონცეფცია და მისი განხორციელების სამოქმედო გეგმა, ევროკავშირის მიერ დასაქმებისა და პროფესიული განათლებისა და გადამზადების ზემოხსენებული პროგრამის დაფინანსების წინაპირობად იქნა მიჩნეული. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის განვითარების პროცესში ძირითადი პარტნიორები არიან სამინისტრო და სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტო. პარტნიორებს შორის არიან სხვა არანაკლებ დაინტერესებული სამინისტროები, და ორგანიზაციები, კონკრეტულად კი, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, სსიპ - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური და სხვ., კვლევითი ინსტიტუტები და საერთაშორისო ორგანიზაციები, სოციალური პარტნიორები, რომლებიც შრომის ბაზრისა და დასაქმების პოლიტიკის კუთხით მუშაობენ საქართველოში.

აღნიშნული სისტემის განუვითარებლობის პირობებში საქართველოს მთავრობა მოკლებულია შესაძლებლობას სწორად დაგეგმოს და განხორციელოს სახელმწიფო პოლიტიკა: [1] სამინისტროს არ აქვს შესაძლებლობა სრულყოფილი შრომის ბაზრის აქტიური

პოლიტიკის გატარებით ხელი შეუწყოს ფრიქციული (უმუშევრობის არსებული დონის) და სტრუქტურული უმუშევრობის შემცირებასა და შრომის ბაზარზე არსებული სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის დისბალანსის აღმოფხვრას. ასევე, ერთის მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წვერ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებით აღებული ვალდებულებების ფარგლებში უნდა განვახორციელოთ და განვახორციელოთ პოლიტიკა, რომელიც მიმართული იქნება დასაქმების, შრომითი მიგრაციისა და ზოგადად სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სფეროში. [2] საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო მოკლებულია შესაძლებლობას, სრული სიზუსტით დაგეგმოს და განახორციელოს პროფესიული სასწავლო პროგრამები, განსაზღვროს მათი დაფინანსების პრიორიტეტები. ადამიანური რესურსების განვითარება კი ეკონომიკის ზრდის, ინვესტიციების მოზიდვისა და ახალი ეკონომიკური დარგების განვითარების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია. [3] შესაბამისად, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროსთვის საჭიროა შრომის ბაზრის მოსალოდნელი ტენდენციების შესახებ ინფორმაციის ფლობა. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის მონაცემები ასევე მნიშვნელოვანია [4] დამსაქმებლებისათვის, სხვადასხვა [5] კვლევითი ინსტიტუტებისა და [6] საერთაშორისო ორგანიზაციებისათვის (მათ შორის დონორი ორგანიზაციებისათვის) [7] სოციალური პარტიორობის სამმხრივი კომისიისათვის, რადგან აღნიშნული სისტემა იძლევა წარმოდგენას იმ დანაკლისების შესახებ, რომლებიც განაპირობებენ ქვეყანაში უმუშევრობისა და შრომითი ემიგრაციის მაღალ დონეს, რაც, თავის მხრივ, იწვევს სამუშაო ძალის აქტიური ნაწილის რაოდენობის შემცირებას და სოციალურ დახმარებებზე დამოკიდებულებას. ეს ყოველივე კი

უარყოფითად აისახება ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკურ-პოლიტიკურ განვითარებაზე.

2. მტკიცებულებები

უმუშევრობის მაღალი დონე, შეუსაბამობა ბაზრის მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის, არაფორმალური დასაქმება და სამუშაო ძალის მნიშვნელოვანი ემიგრაცია - შრომის ბაზრის მთავარი გამოწვევაა. უმუშევრობის დონე 2009 წლის (16.9%) შემდეგ მნიშვნელოვნად იკლებდა და 2013 წლისათვის 14.6% შეადგინა. ევროკავშირის ქვეყნებისგან განსხვავებით, სადაც უმუშევრობა ნაკლებად განათლებულ ფენებშია კონცენტრირებული, საქართველოში უმუშევართა 50%-ს საშუალო სკოლის ატესტატი, ხოლო 40%-ს უმაღლესი განათლების დიპლომი აქვს (WB J.Rutkowski, 2013). შრომის ბაზარზე საჭირო და მიწოდებულ უნარებს შორის დიდი შეუსაბამობაა, რაც ნიშნავს, რომ უმაღლესი განათლების სფეროშიც მთავარი გამოწვევა შრომის ბაზრის მოთხოვნის გაუთვალისწინებლობაა, როგორც მოსამზადებელი სპეციალობების სტრუქტურის, ისე მომზადების ხარისხის თვალსაზრისით, (WB J.Rutkowski, 2013). ხელისშემშლელი ფაქტორების ანალიზი (Constraints Analysis), რომელსაც მთავრობა ათასწლეულის გამოწვევის კორპორაციასთან (MCC) ერთად ატარებს, აჩვენებს, რომ ადგილობრივ სამუშაო ძალას არარელევანტური კვალიფიკაციები გააჩნია და არ აქვს ის უნარები, რომელიც ყველაზე მეტად მოთხოვნადია შრომის ბაზარზე. იგივე მიგნება ჩანს გლობალური კონკურენტუნარიანობის ინდექსის (Global Competitiveness Index) ანგარიშშიც, რომლის მიხედვითაც საქართველოში სათანადო განათლების არმქონე სამუშაო ძალა ბიზნესისათვის აქტუალობით მეორე პრობლემაა.

ქვეყანაში დღეისათვის არსებობს შრომის ბაზრის ინფორმაციის გარკვეული წყაროები, რომლებიც გენერალური ერთობლიობისა და

შერჩევითი ერთობლიობის კვლევას/მონაცემთა შეგროვების მექანიზმებს ეფუძნება:

გენერალური ერთობლიობის კვლევები

ა. **მოსახლეობის საყოველთაო აღწერა**, რომელსაც სსიპ - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (საქსტატი) ატარებს და საქართველოს მთლიან მოსახლეობას მოიცავს; სხვა მნიშვნელოვან მონაცემებთან ერთად აღწერის კითხვარი ასევე ითვალისწინებს ემიგრაციის მოდულს - უცხოეთში მყოფ საქართველოს მოქალაქეთა დასაქმებისა და ცხოვრების შესახებ ინფორმაციის მისაღებად; აღწერა ასევე გვადლევს ინფორმაციას ქვეყანაში მყოფ უცხოელ შრომით მიგრანტებზე, მათი დასაქმების სფეროებზე და ა.შ;

ბ. **Worknet** – სამუშაოს მაძიებელთა და ვაკანსიების ონლაინ მონაცემთა ბაზა, რომელსაც დასაქმების სამსახური/სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტო მართავს (www.worknet.gov.ge) და მოიცავს სამუშაოს ყველა იმ მაძიებელს, რომელმაც გადაწყვიტა სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის მიერ მართულ მონაცემთა ბაზაში დარეგისტრირება;

გ. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს **პროფესიული განათლების მონაცემთა ბაზა** (www.emis.gov.ge), რომელიც მოიცავს ყველა საჯარო პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებას და იმ კერძო სასწავლებლებს, რომელთაც თავად გადაწყვიტეს დარეგისტრირება, ასევე პროფესიული სასწავლებლების ყველა მოსწავლეს და ყველა მასწავლებელს;

(ა) და (გ) პუნქტებში აღწერილი წყაროები ძირითადად შრომის ბაზრის მიწოდების მხარეზე იძლევა ინფორმაციას, ხოლო (ბ) პუნქტში აღწერილ წყაროს, Worknet-ს აქვს შესაძლებლობა მოიცვას როგორც მოთხოვნის, ასევე მიწოდების მხარე.

შერჩევითი ერთობლიობის კვლევები:

ა. შინამეურნეობების ინტეგრირებული გამოკვლევა, (საქსტატი);

ბ. კავკასიის ბარომეტრი (CRRC);

გ. საწარმოთა კვლევა - ბიზნეს სტატისტიკა მსხვილი, მცირე და საშუალო ზომის არაფინანსური კორპორაციებისათვის, (შერჩევის დიზაინში მსხვილი საწარმოები წარმოდგენილია სრულად, ხოლო საშუალო და მცირე საწარმოები შერჩევითი პრინციპით) (საქსტატი);

დ. დაწესებულებათა კვლევა - სოციალური სტატისტიკა შერჩევითი არასამეწარმეო, (არაკომერციული) იურიდიული პირები, (შერჩევის დიზაინში ფინანსური კორპორაციები წარმოდგენილია სრულად, ვალუტის გადამცვლელი ჯიხურების გარდა, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფი ორგანიზაციები სრულად და საჯარო სკოლებისა და ე. თბილისის ბაგა-ბაღები შერჩევითი პრინციპით, ასევე შერჩევითი პრინციპით ხორციელდება არასახელმწიფო არასამეწარმეო, არაკომერციული იურიდიული პირების (ააიპ) კვლევა) (საქსტატი).

(ა) და (ბ) პუნქტებში აღწერილი კვლევები ფოკუსირებულია მიწოდების მხარის მონიტორინგზე, ხოლო (გ) და (დ) ძირითადად შრომის ბაზრის მოთხოვნის მხარეს მოიცავს.

სხვა ოფიციალური სტატისტიკა/ინფორმაციის წყაროები:

ა. ინფორმაცია გაცემული საიმისგრაციო ვიზების თაობაზე, კერძოდ, D1 კატეგორიის ვიზებზე;

(ა) პუნქტში მითითებული მონაცემები ეხება შრომის ბაზრის მიწოდების მხარეს.

ქვემოთ ჩამოთვლილია კვლევები, რომელთა კლასიფიკაციაც შესაძლებელია იყოს, როგორც შემთხვევითი შერჩევის პრინციპზე დაფუძნებული (თუმცა არარეგულარული კვლევები), ასევე ერთჯერადი ინიციატივები, რომლებიც შრომის ბაზრის ინფორმაციის შეგროვებაზე იყო ორიენტირებული:

ა. STEP/ ოჯახების უნარების საზომი კვლევა (STEP/უნარების კვლევა) (მსოფლიო ბანკი და CRRC);

ბ. დამსაქმებელთა მოთხოვნისა და პროფესიული განათლების მიმწოდებელთა თვისებრივი კვლევები საქართველოს რეგიონებში (მსოფლიო ბანკი და ISET);

გ. შრომის ბაზრის კვლევები (IOM);

დ. კერძო დასაქმების სააგენტოების მიერ შეგროვილი ინფორმაცია და ონლაინ მონაცემთა ბაზები (jobs.ge, hr.ge, hr.gov.ge);

ე. სოციალური პარტნიორების მიერ შეგროვებული ინფორმაცია (GTUC, GEA).

(ა)-(ე) პუნქტებში ჩამოთვლილი წყაროები ფოკუსირებულია შრომის ბაზრის როგორც მიწოდების, ასევე მოთხოვნის მხარეზე.

მიუხედავად წარმოდგენილი ინფორმაციის წყაროებისა, უნდა აღინიშნოს, რომ ინფორმაცია გაბნეულია და ვერ ხერხდება მისი შეკრება და ანალიზი. შესაბამისად, უნდა დავასკვნათ, რომ აღნიშნული პრობლემების ერთ-ერთი ძირითადი ინსტიტუციური მიზეზი სწორედ ქვეყანაში შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის არარსებობაა.

3. გამოწვევები

ამჟამად, საქართველოს შრომის ბაზარი შემდეგი გამოწვევების წინაშე დგას:

1. დასაქმების დაბალი და უმუშევრობის მაღალი დონე (საქსტატის მიხედვით 15+ მოსახლეობის დასაქმების დონე 56,6%, ხოლო უმუშევრობა 14,6%-ია).
2. არაფორმალური დასაქმებისა და შრომითი ემიგრაციის მაღალი მაჩვენებელი.
3. ახალგაზრდების უმუშევრობის მაღალი დონე და ხანგრძლივად უმუშევართა დიდი წილი უმუშევრებს შორის.
4. გრძელვადიანი სტრუქტურული უმუშევრობა, რაც გამოწვეულია საბჭოთა კავშირის დაშლის შედეგად ინდუსტრიულ-ეკონომიკური სისტემის ჩამოშლით.
5. შრომითი რესურსის არასრული გამოყენება, რაც დასტურდება სამუშაო ასაკს მიღწეულ პირთა შრომის ბაზარზე დაბალი ჩართულობით.
6. სანდო ინფორმაციის არარსებობა ქვეყნის სამუშაო ძალის რაოდენობისა და სტრუქტურის, პროფესიული და ტერიტორიული მობილობის, შრომითი ემიგრაციისა და იმიგრაციის შესახებ.
7. დაბალანაზღაურებადი და/ან დაბალკვალიფიციური სამსახურების სიჭარბე, რომლებიც ძირითადად კონცენტრირებულია მომსახურების, აგრარულ და ვაჭრობის სექტორში.
8. ქვეყანაში არსებული შრომითი რესურსების ცოდნისა და უნარების შეუსაბამობა შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან, რაც გამოწვეულია თავად ამ მოთხოვნების შესახებ ინფორმაციის სიმწირით და/ან არარელევანტურობით.
9. ამჟამინდელი შრომის ბაზრის სტრუქტურის, მოთხოვნის რეალური და პოტენციური ზრდის მაჩვენებლების შესახებ ინფორმაციის აშკარა დეფიციტის არსებობა, რაც გამოწვეულია შრომის ბაზრის კომპონენტებისა და მახასიათებლების შესახებ ინფორმაციის არასისტემური მოძიებით.

10. დასაქმების ხელშეწყობის სერვისების არასაკმარისი განვითარება - კარიერის დაგეგმვისა და პროფკონსულტირების მომსახურებების სიმწირე, რაც გამოწვეულია შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის სიმწირით.

11. არასრულფასოვანი კოორდინაცია განათლების და პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების პოლიტიკასა და შრომის ბაზრის მოთხოვნებს შორის, რაც გამოწვეულია შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის არარსებობით.

მთავრობის პრიორიტეტი - ხელი შეუწყოს უმუშევრობის შემცირებას შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის გატარებით - სასიცოცხლოდაა დამოკიდებული შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის არსებობასა და ამ ინფორმაციის ანალიზის ინსტიტუციონალიზაციაზე.

4. მიზანი

შეიქმნას და განვითარდეს შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემა, რომელიც ორიენტირებულია შრომის ბაზრის მონიტორინგზე, მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკის შემუშავებაზე, განხორციელებული პროგრამების შედეგების შეფასებაზე და შრომის ბაზრის შესახებ სხვადასხვა მონაწილე მხარისა თუ მომხმარებლისათვის ინფორმაციის მიწოდებაზე.

5. ამოცანები

1. შრომის ბაზრის ინფორმაციის სისტემის ინსტიტუციური მოწყობის, სისტემის კომპონენტებზე პასუხისმგებელი სტრუქტურების, ინფორმაციის ნაკადების, მონაწილე მხარეების განსაზღვრა, როლებისა და ფუნქციების განაწილება.

2. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის ფორმირებისა და ფუნქციონირებისათვის საჭირო ნორმატიული აქტების შემუშავება/მიღება.

3. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის მონაცემთა ანალიზის განმახორციელებელი ცენტრალური ანალიტიკური ერთეულის შექმნა.

4. შრომის ბაზრის შესახებ არსებული მონაცემების შეკრება, ანალიზი და დანაკლისების გამოვლენა.

5. შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის ფუნქციონირების შეფასება, მონაცემთა ახალი წყაროებისა და მონაცემთა შეგროვების ახალი შესაძლებლობების - დამატებითი კვლევითი საჭიროებების განსაზღვრა.

6. შრომის ბაზრის კომპონენტთა (მოთხოვნის, მიწოდების, სამუშაო ძალის ფასისა და სამუშაო ძალაზე დანახარჯების შრომითი მიგრაციის და ა.შ.) კვლევების ინსტიტუციონალიზაცია.

7. შრომის ბაზრის მონაცემთა ანალიზის შედეგების საყოველთაო ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა.

6. შედეგები

შედეგი 1:

განსაზღვრულია შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის მოდელი, ინსტიტუციური მოწყობა და როლები. ფუნქციებისა და როლების ინსტიტუციური შესაძლებლობები განსაზღვრული და გადანაწილებულია ინფორმაციის ნაკადების შესაბამისად.

განხორციელების გზა:

1.1. უნდა დადგინდეს ხარვეზები ინსტიტუციურ როლებსა და ფუნქციებში, რაც მის არარსებობას ან პირიქით, გადაფარვას უკავშირდება. ინსტიტუციური მოწყობის უზრუნველსაყოფად მნიშვნელოვანია განისაზღვროს სისტემის სტრუქტურა, ძირითადი კომპონენტები.

1.2. როლებისა და ფუნქციების ინსტიტუციური შესაძლებლობების განსაზღვრისათვის უნდა შეფასდეს თითოეული უწყების პასუხისმგებლობა, ადამიანური და ფინანსური რესურსები.

1.3. ინფორმაციის ნაკადების განსაზღვრისათვის უნდა მოხდეს არსებული რეალობის გათვალისწინება. უნდა გამოვლინდეს სისტემის ყველა სუბიექტი, რომლის მიერ მოძიებული/მოგროვილი ინფორმაცია შესაძლებელია, გამოყენებულ იქნას შრომის ბაზრის მონიტორინგისათვის. მაგ.: სსიპ - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური - აგროვებს ინფორმაციას სამუშაო ძალისა და საწარმოთა და დაწესებულებათა კვლევების მიხედვით, ახორციელებს მოსახლეობის აღწერას, (მათ შორის უცხოეთში მყოფ ქართველ ემიგრანტთა და საქართველოში მცხოვრებ იმიგრანტთა შესახებ). სსიპ - სოციალური მოსახურების სააგენტო (Worknet.gov.ge) აგროვებს ინფორმაციას რეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებლებისა და მოწოდებული ვაკანსიების შესახებ. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო - აგროვებს ინფორმაციას განათლების მენეჯმენტის საინფორმაციო სისტემის მიხედვით კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესახებ. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო - აგროვებს ინფორმაციას ეკონომიკური სექტორების განვითარებისა და არსებული და მოსალოდნელი ინვესტიციების შესახებ. საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი სსიპ - სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტო - ინფორმაციას უცხოელებზე, მათ შორის დასაქმების საფუძველზე, გაცემულ ბინადრობის ნებართვებზე. დასაქმების კერძო სააგენტოები აგროვებენ ინფორმაციას მიწოდებული ვაკანსიებისა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შესახებ. სოციალური პარტნიორები - პროფკავშირები - აგროვებს თვისებრივ ინფორმაციას სამუშაო პირობებზე, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შემთხვევებზე, ხოლო საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია აგროვებს წევრი

ორგანიზაციებიდან თვისებრივ ინფორმაციას წევრების სამეწარმეო საქმიანობის დროს წარმოშობილი პრობლემების შესახებ; სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია - აგროვებს თვისებრივ ინფორმაციას შრომის ბაზრის ინსტიტუტების, შრომის კანონმდებლობის, სამრეწველო ურთიერთობებისა და სოციალურ-ეკონომიკური სისტემის ფუნქციონირების დახვეწა-განვითარების საჭიროებების შესახებ სოციალური პარტნიორობის მოსაზრებებს და სხვ.

ინდიკატორი:

1.1 განსაზღვრულია შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის მოდელი და ინსტიტუციური მოწყობა. სისტემა არის მრავალკომპონენტური, შექმნილია ინფორმაციის შეკრებაზე, დამუშავებაზე, ანალიზსა და შედეგების გავრცელებაზე პასუხისმგებელი ცენტრალური ერთეული - სამინისტროს შემადგენლობაში.

1.2 შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის ფუნქციონირებაზე პასუხისმგებელი ცენტრალური სტრუქტურული ერთეულის მიერ შემუშავებულია რეკომენდაციები სისტემაში მონაწილე სუბიექტების პასუხისმგებლობების, ადამიანური და ფინანსური რესურსების განსაზღვრასთან დაკავშირებით.

1.3 იდენტიფიცირებულია შრომის ბაზრის მონიტორინგისათვის არსებული ინფორმაციები და ამ ინფორმაციების მოძიება/შეგროვებაზე პასუხისმგებელი უწყებები/ორგანიზაციები.

შედეგი 2.

შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის ფუნქციონირებისათვის შემუშავებულია/მიღებულია შესაბამისი ნორმატიული აქტები.

განხორციელების გზა:

უნდა შეფასდეს შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემაში მონაწილე თითოეული უწყების ნორმატიული ბაზა, სისტემის შეუფერხებლად ფუნქციონირებისათვის მომზადდეს რეკომენდაციები და საჭიროების შემთხვევაში მომზადდეს შესაბამისი ცვლილების პროექტები.

ინდიკატორი:

სისტემის გამართული ფუნქციონირებისათვის შესწავლილი და შეფასებულია არსებული ნორმატიული ბაზა უწყებების დონეზე. პასუხისმგებელი ცენტრალური სტრუქტურული ერთეულის მიერ მომზადებულია რეკომენდაციები და საჭირო ცვლილებათა პროექტი (პროექტები).

შედეგი 3:

შრომის ბაზრის არსებული მონაცემების მოგროვებისა და ანალიზის საფუძველზე გამოვლენილია ინფორმაციის დანაკლისები, განსაზღვრულია მონაცემთა მოძიების ახალი წყაროები და დამატებითი კვლევების საჭიროებები.

განხორციელების გზები:

3.1 უნდა მოხდეს შრომის ბაზრის არსებული მონაცემების დეტალური შესწავლა და ანალიზი. შეფასდეს აღნიშნულ მონაცემთა მოძიება/მოგროვების მეთოდოლოგიები. შრომის ბაზრის სრულყოფილი და ხარისხიანი მონიტორინგისათვის უნდა დადგინდეს ინფორმაციის დანაკლისები.

3.2 მომზადებული რეკომენდაციებისა და იდენტიფიცირებული დანაკლისების საფუძველზე, უნდა განისაზღვროს ამ დანაკლისების აღმოფხვრის ალტერნატიული გზები. საჭიროებიდან გამომდინარე უნდა შემუშავდეს პროექტები დამატებითი კვლევებისთვის.

ინდიკატორი:

3.1 შესწავლილი და გაანალიზებულია შრომის ბაზრის შესახებ არსებული ინფორმაცია. შეფასებულია ინფორმაციების მოძიება/მოგროვების მეთოდოლოგიები. დადგენილია ინფორმაციის დანაკლისები და აღნიშნულის შესახებ მომზადებულია ანგარიში და რეკომენდაციები.

3.2 განსაზღვრულია ინფორმაციის დანაკლისები, იდენტიფიცირებულია ამ დანაკლისების აღმოფხვრის საშუალებები, შემუშავებულია კვლევითი პროექტები და რეკომენდაციები.

შედეგი 4:

შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის მიერ იდენტიფიცირებულია ის კვლევები (მონაცემთა შეგროვება), რომლის ინსტიტუციონალიზაციაც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია სისტემის გამართული ფუნქციონირებისათვის.

განხორციელების გზა:

4.1 არსებული ინფორმაციის ანალიზის შედეგად გამოვლენილი დანაკლისებიდან უნდა განისაზღვროს ის საკვანძო მონაცემები, რომლებიც შრომის ბაზრის მონიტორინგისათვის მუდმივად მნიშვნელოვან ცვლადებს წარმოადგენენ და განხორციელდეს ამ ცვლადების მნიშვნელობების მომცემი კვლევების (მონაცემთა შეგროვების) ინსტიტუციონალიზაცია.

4.2 კვლევების ინსტიტუციონალიზაციის მიზნით უნდა განისაზღვროს ამ კვლევებზე (ინფორმაციის მოგროვებაზე) პასუხისმგებელი უწყება, კვლევებისათვის საჭირო დამატებითი ადამიანური და ფინანსური რესურსები.

ინდიკატორი:

განსაზღვრულია: შრომის ბაზრის მონიტორინგისათვის მნიშვნელოვანი ცვლადები; მოთხოვნის, მიწოდების, სამუშაო ძალის ფასისა და სამუშაო ძალაზე დანახარჯების, შრომითი მიგრაციის და ა.შ. კომპონენტთა კვლევების ინსტიტუციონალიზაციაზე პასუხისმგებელი უწყებები; ადამიანური და ფინანსური რესურსები. კვლევების ინსტიტუციონალიზაცია ასახულია ამ უწყებების პროგრამებსა და სამოქმედო გეგმებში.

შედეგი 5:

შრომის ბაზრის საინფორმაციო სისტემის მონაცემთა ანალიზის შედეგები ხელმისაწვდომია, მუდმივად განახლებადია, გამოსაყენებლად მარტივია და გასაგებია სისტემის ნებისმიერი მომხმარებლისათვის.

განხორციელების გზები:

5.1. სისტემის შედეგების ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად მნიშვნელოვანია გამოყენებულ იქნეს ინფორმაციის გავრცელების ყველა საშუალება: ინტერნეტი, ბეჭდური მედია, საინფორმაციო ბუკლეტები, ტელე-რადიო-მედია საშუალებები.

5.2 უნდა განისაზღვროს სისტემის თითოეული მომხმარებლისათვის (სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებები, სკოლის კურსდამთავრებულები, სტუდენტები, სამუშაოს მაძიებლები, დამსაქმებლები, საგანმანათლებლო დაწესებულებები, სხვადასხვა დონორი ორგანიზაციები და სხვ.) მისაწოდებელი ინფორმაციის შინაარსი და მიწოდების ფორმატი. ინფორმაციის მომზადება უნდა ეფუძნებოდეს სიმარტივეს, რასაც განაპირობებს მისი მახასიათებლების პოპულარულ ენაზე ახსნა და გადმოცემა. მნიშვნელოვანია შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესახებ ინფორმაცია იყოს სანდო და დროული.

5.3 შრომის ბაზრის ანალიზის შედეგების გამოყენებისათვის უნდა მოხდეს სისტემის მომხმარებლების ცნობიერების ამაღლება სპეციალური ტრენინგების საშუალებით.

ინდიკატორი:

5.1 შრომის ბაზრის მონიტორინგის შედეგების ანგარიშები ვებ-გვერდისა და ბეჭდვითი მასალების გავრცელების საშუალებით ხელმისაწვდომია თითოეული დაინტერესებული მხარისათვის.

5.2 მომზადებულია შრომის ბაზრის მონიტორინგის შედეგების ზოგადი და თითოეული მომხმარებლისათვის სპეციფიური, მარტივად აღსაქმელი ანგარიშები.

5.3 ჩატარებული ტრენინგების საფუძველზე მომხმარებლები იყენებენ შრომის ბაზრის ანალიზის შედეგებს: გეგმავენ სამთავრობო სტრატეგიებს (განათლების, შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის, შრომითი მიგრაციის, ინვესტიციების მოზიდვის, ეკონომიკური განვითარებისა და სხვ.); ადმინისტრაციული რესურსების განვითარების სქემების და მეთოდების (პროფესიული კონსულტირება და კარიერული დაგეგმვა, პროფესიული მომზადება და გადამზადება) გამოყენებით დასაქმების სახელმწიფო სამსახურები ხელს უწყობენ სამუშაოს მაძიებლების დასაქმებას. საშუალოვადიანი და გრძელვადიანი პროგნოზების საფუძველზე დგინდება ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების სავარაუდო ნიშნულები.

