

გურთიად
GÜRTIAD



GÜRCİSTAN TÜRK İŞ İNSANLARI DERNEĞİ
თურქ ზიზნესმენტა ასოციაცია საქართველოში



**შრომითი მიგრაციის შესახებ
საქართველოს კანონის გზამკვლევი**

İşgücü Göçü Hakkında Gürcistan Kanunu Rehberi

GÜRTIAD გამოცემა 0.3
Yayınları 0.3
2026



gurtiad@gurtiad.ge



www.gurtiad.ge



gurtiad

სარჩევი / İçindekiler:

I. წინასიტყვაობა / Önsöz	5 / 36
II. შრომითი მიგრაციის შესახებ კანონი; შრომითი საქმიანობის უფლება / İşgücü Kanunu; Çalışma İzni	7 / 28
III. გამონაკლისები / İstisnalar	9 / 29
IV. საქართველოში მყოფი და დასაქმებული უცხოელები / Gürcistan'da Bulunan ve İstihdam Edilmiş Yabancılar	13 / 32
V. ახალი უცხოელი თანამშრომლის აყვანის პროცედურა / Yeni Yabancı Çalışanın İşe Alım Prosedürü	15 / 34
VI. შრომითი საქმიანობის უფლების გაცემასთან დაკავშირებული პროცედურები / Çalışma İzininin Verilmesiyle İlgili Diğer Prosedürler	17 / 35
VII. თვითდასაქმებული და სამენარმო საქმიანობის განმახორციელებელი უცხოელები / Serbest Çalışan ve Girişimci Faaliyet Yürüten Yabancılar	18 / 36
VIII. შრომითი საქმიანობის უფლების შეწყვეტა / Çalışma İzininin Feshi	21 / 37
IX. შრომითი საქმიანობის უფლების გაცემის ვადები და მომსახურების საფასურები / Çalışma İzininin Verilme Süreleri ve Hizmet Ücretleri	22 / 38

Gürcistan Türk İş İnsanları Derneği (GÜRTİAD), 1999 yılında Tiflis'te kurulmuş olup, Türkiye ile Gürcistan arasındaki ekonomik ve ticari ilişkilerin gelişmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

საქართველოში თურქ ბიზნესმენტა ასოციაცია (GÜRTİAD) დაარსდა 1999 წელს, თბილისში და მის მთავარ მიზანს წარმოადგენს საქართველოსა და თურქეთს შორის ეკონომიკური და სავაჭრო ურთიერთობების განვითარების ხელშეწყობა.

Dernek bünyesinde; inşaat, bankacılık, hukuk, havacılık, dış ticaret, sigortacılık, turizm, gıda, tarım ve imalat gibi sektörlerde faaliyet gösteren 70'i aşkın üye bulunmaktadır.

ასოციაციაში გაერთიანებულია სხვადასხვა სექტორში მოქმედი 70-ზე მეტი წევრი კომპანია, მათ შორისაა: მშენებლობა, საბანკო საქმე, იურისპრუდენცია, ავიაცია, საგარეო ვაჭრობა, დაზღვევა, ტურიზმი, კვება, სოფლის მეურნეობა, წარმოება და სხვა.

GÜRTİAD'ın temel amacı; Türk ve Gürcü iş dünyasını bir araya getirmek, iş birliği imkânlarını geliştirmek, yatırım ortamına ilişkin istişarelerde bulunmak ve ekonomik gelişmeleri takip etmektir.

GÜRTİAD-ის ამოცანაა თურქულ და ქართულ ბიზნეს წრეებს შორის ურთიერთობების ჩამოყალიბებისა და არსებული კავშირების გაღრმავების, ურთიერთთანამშრომლობის გაძლიერებისა და და საინვესტიციო გარემოს განვითარების საკითხებში ხელშეწყობა, აგრეთვე, ეკონომიკური სიახლეების მუდმივი მონიტორინგი.

GÜRTİAD Ekibinin titiz ve özverili çalışmaları sonucunda hazırlanan bu rehberde; 1 Mart 2026 itibarıyla Gürcistan İşgücü Kanunu'nda yapılan değişiklikler, uygulama prosedürleri ve temel hak ve yükümlülüklerle ilişkin bilgiler yer almaktadır.

გზამკვლევი მოიცავს 2026 წლის 1 მარტიდან ძალაში შესულ შრომის კოდექსის ცვლილებებს და ძირითად ინფორმაციას დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა უფლებებსა და ვალდებულებებზე.

Bu doküman yalnızca bilgilendirme amaçlıdır. Güncel bilgiler için Resmî kaynaklar esas alınmalıdır.

დოკუმენტი გახლავთ მხოლოდ საინფორმაციო ხასიათის. განახლებული ინფორმაციისთვის, გთხოვთ, გადაამოწმოთ ოფიციალური წყაროები.

2026 წლის 1 მარტიდან საქართველოში ძალაში შევიდა „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ კანონში შეტანილი მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რამაც უცხოელთა დასაქმებისა და თვითდასაქმების სამართლებრივი რეჟიმი არსებითად შეცვალა. ახალი რეგულაციების თანახმად, უცხო ქვეყნის მოქალაქის მიერ, საქართველოში ანაზღაურებადი საქმიანობის განხორციელება შესაძლებელი გახდა მხოლოდ კანონით განსაზღვრული სპეციალური მოთხოვნების, პროცედურებისა და ნებართვების დაცვით. აღნიშნული ცვლილებები წარმოადგენს სახელმწიფოს მცდელობას, გააძლიეროს შრომითი მიგრაციის კონტროლი, შექმნას უცხოელი მუშახელის ერთიანი აღრიცხვის სისტემა და უზრუნველყოს შრომითი ბაზრის მეტად ეფექტიანი მართვა.

2025 წლის 26 ივნისს მიღებული საკანონმდებლო ცვლილებების განმარტებითი ბარათის მიხედვით, რეფორმამდე არსებული სისტემა ვერ უზრუნველყოფდა საქართველოში დასაქმებული უცხოელების სრულფასოვან აღრიცხვასა და მონიტორინგს. სახელმწიფოს არ გააჩნდა ზუსტი ინფორმაცია უცხოელი დასაქმებულების რაოდენობის, მათი საქმიანობის სფეროებისა და შრომის ბაზარზე გავლენის შესახებ, რაც ართულებდა როგორც შრომითი პოლიტიკის დაგეგმვას, ისე ადგილობრივი მუშახელის ინტერესების დაცვას. ამასთან, არ არსებობდა ეფექტიანი მექანიზმები უცხოელთა დასაქმებაზე უარის თქმისა და უკანონო შრომითი მიგრაციის პრევენციისთვის, რის შედეგადაც, კანონპროექტის ავტორთა შეფასებით, იზრდებოდა არაკვალიფიციური მუშახელის უკონტროლო შემოდინების რისკი.

კანონმდებლის განცხადებით, ახალი რეგულაციების მთავარი მიზანია შრომითი მიგრაციის პროცესის მონესრიგება, უკანონო დასაქმების შემცირება და ადგილობრივი შრომითი ბაზრის დაცვა. ამ მიზნით, დაინერგა „შრომითი საქმიანობის უფლების“ სისტემა, რომელიც უცხოელთა დასაქმებას სახელმწიფოს მხრიდან წინასწარ კონტროლირებად პროცესად აქცევს. პრიორიტეტად განისაზღვრა ადგილობრივი მუშახელის ინტერესების დაცვა, ხოლო უცხოელი მუშახელის გამოყენება - მხოლოდ შერჩევით, დროებით და ძირითადად იმ სექტორებში, სადაც ადგილობრივი კადრების დეფიციტი ფიქსირდება.

აღსანიშნავია, რომ ინიცირებულ ცვლილებებს, პოზიტიურ მიზნებთან ერთად, თან ახლავს მნიშვნელოვანი პრაქტიკული სირთულებები და რისკებიც, განსაკუთრებით ბიზნეს სექტორისთვის. ახალი რეგულაციები ზრდის ადმინისტრაციულ ტვირთს დამსაქმებლებისთვის, ვინაიდან უცხოელის დასაქმება დაკავშირებულია დამატებით ბიუროკრატიულ პროცედურებთან, დოკუმენტაციის მომზადებასთან, ელექტრონული ხელმოწერის/ბეჭდის გამოყენებასთან, სახელმწიფო ორგანოებთან კომუნიკაციასთან და სხვადასხვა ვადის მკაცრ დაცვასთან. პროცედურების დარღვევამ ან დოკუმენტაციის არასრულყოფილად წარდგენამ, შესაძლოა, გამოიწვიოს განაცხადის უარყოფა, შრომითი საქმიანობის უფლების გაუქმება ან უცხოელის ქვეყანაში ყოფნასთან დაკავშირებული სამართლებრივი პრობლემები.

განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ ახალი წესები პირდაპირ გავლენას ახდენს უცხოელი დირექტორების, თვითდასაქმებული პირებისა და მცირე/საშუალო ბიზნესების საქმიანობაზე. პრაქტიკაში, ბიზნესს შესაძლოა შეექმნას კვალიფიციური უცხოელი კადრების დროულად დასაქმების სირთულე, პროცედურების ხანგრძლივობისა და დამატებითი ხარჯების გამო. ასევე, არსებობს რისკი იმისა, რომ რეგულაციების არასწორი ინტერპრეტაციის ან ტექნიკური ხარვეზების გამო, კომპანიები სამართლებრივი პასუხისმგებლობის წინაშე დადგნენ.

შესაბამისად, ახალი საკანონმდებლო ჩარჩო, ერთი მხრივ, ემსახურება შრომითი მიგრაციის სისტემის გამჭვირვალობასა და კონტროლის გაძლიერებას, თუმცა, მეორე მხრივ, ბიზნეს სექტორისგან მოითხოვს ახალ რეგულაციებთან სწრაფ ადაპტაციას, შიდა პროცესების გადახედვასა და სამართლებრივი შესაბამისობის უზრუნველყოფას.

აღნიშნულ ცვლილებებთან დაკავშირებით, საქართველოში თურქ ბიზნესმენტა ასოციაციამ (GÜRTİAD) მოამზადა საინფორმაციო გზამკვლევი, რომელიც მიმოიხილავს კანონის ძირითად მოთხოვნებს, გასავლელ პროცედურებსა და დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ვალდებულებებს.

- **შრომითი მიგრაციის შესახებ კანონი**

საქართველოს კანონი „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ არეგულირებს როგორც საქართველოს მოქალაქეების საზღვარგარეთ დასაქმების, ისე უცხოელების საქართველოში დასაქმების წესებს. მისი ძირითადი მიზანია შრომითი მიგრაციის პროცესის სამართლებრივი ჩარჩოს განსაზღვრა, სახელმწიფო კონტროლის უზრუნველყოფა და ადგილობრივი შრომის ბაზრის დაცვა.

- **კანონის მოქმედების სფერო**

კანონი ვრცელდება ყველა იმ ურთიერთობაზე, რომელიც დაკავშირებულია პირის საზღვარგარეთ დასაქმებასთან ან უცხოელის საქართველოში შრომით საქმიანობასთან. ამასთან, გარკვეული კატეგორიები (მაგალითად, დიპლომატიური პერსონალი, ლტოლვილები, საინვესტიციო ბინადრობის მქონე პირები და სხვ.) ამ რეგულაციის ფარგლებს გარეთ რჩებიან.

- **ძიხითადი მიდგომა**

კანონი მკაფიოდ ყოფს ორ მიმართულებას: ერთი მხრივ – საქართველოს მოქალაქეების საზღვარგარეთ დასაქმებას (შრომითი ემიგრაცია),

მეორე მხრივ – უცხოელების საქართველოში დასაქმებას (შრომითი იმიგრაცია).

ორივე შემთხვევაში მთავარი პრინციპია, რომ შრომითი საქმიანობა უნდა განხორციელდეს კანონიერად, გამჭვირვალედ და სახელმწიფოს კონტროლის ფარგლებში.

- **უცხოელის საქართველოში დასაქმება**

კანონის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ნაწილი ეხება უცხოელის საქართველოში მუშაობის პირობებს.

უცხოელს საქართველოში მუშაობის უფლება აქვს მხოლოდ მაშინ, როდესაც ერთდროულად არსებობს სამი ძირითადი სამართლებრივი საფუძველი:

- შრომითი ხელშეკრულება ადგილობრივ დამსაქმებელთან;
- შრომითი საქმიანობის უფლება (სპეციალური ნებართვა);
- შესაბამისი ვიზა ან ბინადრობის ნებართვა.

ამ სამი კომპონენტის გარეშე უცხოელის დასაქმება არ ითვლება კანონიერად.

- **შრომითი საქმიანობის უფლება**

შრომითი საქმიანობის უფლება წარმოადგენს ცენტრალურ მექანიზმს, რომლის საშუალებითაც სახელმწიფო აკონტროლებს უცხოელთა დასაქმებას. აღნიშნული უფლება გაიცემა საქართველოს შრომის სამინისტროს მიერ, ადგილობრივი დამსაქმებლის განცხადებით, ხოლო თვითდასაქმებული უცხოელის შემთხვევაში – მისი საკუთარი განაცხადის საფუძველზე.

განაცხადის განხილვა ხდება არაუმეტეს 30 კალენდარულ დღეში, ხოლო დაჩქარებული განცხადების წარდგენის შემთხვევაში კი 10 სამუშაო დღეში. გადაწყვეტილება მიიღება წარმოდგენილი დოკუმენტაციისა და შრომის ბაზრის საჭიროებების შეფასების საფუძველზე.

- **სახელმწიფოს როლი**

სახელმწიფო ამ სფეროში ასრულებს როგორც რეგულატორის, ისე კონტროლის ფუნქციას.

მთავრობა და შესაბამისი სამინისტროები:

- განსაზღვრავენ შრომითი მიგრაციის პოლიტიკას;
- არეგულირებენ უცხოური სამუშაო ძალის შემოსვლას;
- აკონტროლებენ კანონის დაცვას;
- საჭიროების შემთხვევაში ახორციელებენ კონკრეტულ პროფესიებში უცხოელთა დასაქმების წახალისებას ან შეზღუდვას.

ეს მიდგომა ემსახურება ადგილობრივი შრომის ბაზრის ბალანსის შენარჩუნებას.

- **დამსაქმებლის ვალდებულებები**

ადგილობრივ დამსაქმებელს ეკისრება მნიშვნელოვანი პასუხისმგებლობა. იგი ვალდებულია:

- უზრუნველყოს უცხოელის კანონიერად დასაქმება;
- მოიპოვოს შრომითი საქმიანობის უფლება;
- აცნობოს სახელმწიფოს ნებისმიერი ცვლილება (მაგალითად, ხელშეკრულების შეწყვეტა) მოკლე ვადაში;
- დაიცვას მიგრაციისა და შრომის კანონმდებლობა.

- **უახის საფუძვლები**

შრომითი საქმიანობის უფლების გაცემაზე უარი შესაძლებელია, თუ:

- წარმოდგენილი დოკუმენტაცია არასრულია;
- კანდიდატი არ აკმაყოფილებს მოთხოვნებს;
- მისი პროფესია არ შეესაბამება შრომის ბაზრის საჭიროებებს;
- არსებობს სამართლებრივი შეზღუდვები (მაგალითად, გაძევების პროცესი).

გამონაკლისები – ვისზე ახ ვხცედება კანონი

შრომითი მიგრაციის შესახებ კანონი არ ვრცელდება ყველა უცხოელზე ერთნაირად. კანონმდებელმა განსაზღვრა კონკრეტული კატეგორიები, რომლებზეც ეს რეგულაცია **აქ მოქმედებს**, შესაბამისად, მათ არ სჭირდებათ სტანდარტული მოთხოვნების დაკმაყოფილება (მაგ., შრომითი საქმიანობის უფლება).

- **საერთაშორისო და ჰუმანიტარული სტატუსის მქონე პიხები**

კანონი არ ვრცელდება იმ პირებზე, რომლებიც საქართველოში იმყოფებიან სპეციალური ჰუმანიტარული ან საერთაშორისო დაცვის სტატუსით. ასეთები არიან:

- ლტოლვილები;
- დამატებითი ან დროებითი დაცვის მქონე პირები;
- თავშესაფრის მაძიებლები.

ამ კატეგორიის პირები უკვე სარგებლობენ სპეციალური სამართლებრივი რეჟიმით და მათი დასაქმება ცალკე წესებით რეგულირდება.

- **დიპლომატიური და საერთაშორისო ორგანიზაციების პეხსონალი**

გამონაკლისში შედიან პირები, რომლებიც მუშაობენ:

- დიპლომატიურ წარმომადგენლობებში;
- საკონსულო დანესებულებებში;
- საერთაშორისო ორგანიზაციებში.

ასევე, საქართველოში აკრედიტებული უცხოური მედიის ჟურნალისტებიც ამ კატეგორიაში ხვდებიან.

- **სპეციალური სამაჩთლებრივი სტატუსის მქონე უცხოელები**

კანონი არ ვრცელდება იმ პირებზე, რომლებსაც აქვთ:

- საინვესტიციო ბინადრობის ნებართვა;
- სპეციალური ბინადრობის ნებართვა (მთავრობის ინიციატივით გაცემული);
- საერთაშორისო ხელშეკრულებით განსაზღვრული განსხვავებული რეჟიმი.

ეს ნიშნავს, რომ მათზე მოქმედებს სხვა, სპეციფიკური რეგულაცია.

- **მოკლევადიანი და სპეციფიკური საქმიანობა**

კანონი არ ვრცელდება იმ უცხოელებზე, რომლებიც საქართველოში ასრულებენ:

- მოკლევადიან პროფესიულ საქმიანობას (მაგ., კონკრეტული პროექტი);
 - კულტურული მემკვიდრეობის სარესტავრაციო ან სარეაბილიტაციო სამუშაოებს;
 - სახელმწიფო ან სახელმწიფო მონაწილეობით საწარმოსთვის შესრულებულ საქმიანობას.
- ამ შემთხვევებში საქმიანობა დროებითია და არ ითვლება სრულფასოვან შრომით მიგრაციად.

• **დისტანციური და აჩაჩვიდენცის სასახებლოდ შესრულებული საქმიანობა**

კანონის მოქმედების ფარგლებს გარეთ რჩებიან პირები, რომლებიც:

- მუშაობენ სრულად დისტანციურად და ფიზიკურად არ იმყოფებიან საქართველოში;
- მუშაობენ არარეზიდენტი დამსაქმებლისთვის და მათი საქმიანობა დაკავშირებულია საქართველოს ფარგლებს გარეთ განხორციელებულ ოპერაციებთან.

• **მმახოველობითი და ბიზნეს საქმიანობა**

გამონაკლისში შედიან უცხოელები, რომლებიც:

- ახორციელებენ ხელმძღვანელობით ან მმართველობით ფუნქციებს საქართველოში მოქმედ კომპანიებში, რომლებიც წარმოადგენენ I, II და III კატეგორიის საწარმოებს;
- მონაწილეობენ აუდიტის კომიტეტებში.

ამ შემთხვევაში ისინი არ ითვლებიან კლასიკურ „შრომით იმიგრანტებად“.

2026 წლის 20 თებერვალს „შრომითი მიგრაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის 134 მუხლის მე-9 პუნქტის, 135 მუხლის მე-10 პუნქტის, 136 მუხლის, 137 მუხლის მე-5 პუნქტისა და მე-17 მუხლის 21 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის შესაბამისად, მიღებულ იქნა საქართველოს მთავრობის დადგენილება „შრომით იმიგრანტსა და თვითდასაქმებულ უცხოელზე შრომითი საქმიანობის უფლების გაცემის წესი“-ს შესახებ.

დადგენილება განსაზღვრავს **შრომითი იმიგრანტებისათვის** საქართველოში **შრომითი საქმიანობის უფლების გაცემის პირობებს, კრიტერიუმებს, პიროცედურებსა და ვადებს**, ასევე შესაბამისი ორგანოების უფლებამოსილებას.

წესი ეხება უცხოელებს, რომლებიც:

- მუშაობენ ადგილობრივ დამსაქმებელთან;
- მუშაობენ ჰიბრიდული/შერეული წესით, საქართველოს ტერიტორიაზე შემოსვლის გარეშე;
- ახორციელებენ შრომით ან სამეწარმეო საქმიანობას ფინანსური სარგებლის მიღების მიზნით.

შრომითი საქმიანობის უფლების ახსი

შრომითი საქმიანობის უფლება უცხოელს აძლევს საშუალებას, განახორციელოს შრომითი ან სამეწარმეო საქმიანობა საქართველოში და იმუშაოს ადგილობრივ დამსაქმებელთან - ადგილზე ან ჰიბრიდული/შერეული წესით.

შრომითი საქმიანობა საქართველოში **დასაშვებია მხოლოდ შრომითი საქმიანობის უფლების მიღების შემდეგ**.

შრომითი საქმიანობის უფლება გაიცემა:

- შრომითი იმიგრანტისთვის – **კონკრეტულ დამსაქმებელთან და კონკრეტულ პოზიციაზე;**
- თვითდასაქმებულისთვის – კონკრეტულ საქმიანობის სფეროზე.

შრომითი საქმიანობის უფლებას გასცემს სსიპ დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო და ამ უფლების სხვა პიხზე გადაცემა დაუშვებელია.

შრომით იმიგრანტს საქართველოში მუშაობისთვის უნდა ჰქონდეს **ოკი სტატუსი ექთდროუდად:**

- **შრომითი საქმიანობის უფლება;**
- **ვიზა ან ბინადრობის ნებაჩთვა.**

1. საქართველოში მყოფი და დასაქმებული უცხოელები

მოთხოვნები მოქმედია შრომითი იმიგრანტებისთვის, შესაბამისად, თუ უცხოელი უკვე მუშაობს საქართველოში, იგი ვალდებულია მოიპოვოს **შრომითი საქმიანობის უფლება.**

იმ შრომით იმიგრანტებს, რომლებიც რეგისტრირებული იყვნენ შრომითი მიგრაციის სისტემაში და ჰქონდათ აქტიური სტატუსი 2026 წლის 1 მარტის მდგომარეობით, არაუგვიანეს **2027 წლის 1 იანვრამდე** უნდა მოიპოვონ:

- **შრომითი საქმიანობის უფლება;**
- **შესაბამისი ბინაძიების ნებაჩთვა.**

შრომითი საქმიანობის უფლების მოპოვებისათვის საჭირო ინფორმაცია და დოკუმენტაცია:

დამსაქმებელმა სააგენტოს უნდა წარუდგინოს:

1. ინფორმაცია დამსაქმებლის შესახებ

- კომპანიის დასახელება;
- საიდენტიფიკაციო ნომერი;
- ფაქტობრივი და იურიდიული მისამართი;
- ეკონომიკური საქმიანობის სფერო;
- საკონტაქტო ინფორმაცია.

2. პასუხისმგებელი პიხის მონაცემები

- სახელი და გვარი;
- პირადი ნომერი;
- სამუშაო პოზიცია;
- საკონტაქტო ინფორმაცია.

3. დასაქმებული უცხოელის მონაცემები

- სახელი და გვარი;
- დაბადების თარიღი;
- სქესი;
- მოქალაქეობა;
- წარმოშობის ქვეყანა;
- პასპორტის მონაცემები და ასლი;
- საქართველოში პირადი ნომერი (არსებობის შემთხვევაში);
- ბინადრობის ნებართვა (არსებობის შემთხვევაში).

4. სამუშაო პოზიციის მოთხოვნები

- პოზიცია;
- პროფესიული ცოდნა და კვალიფიკაცია;
- განათლების დონე;
- სამუშაო გამოცდილება;
- სპეციფიკური უნარები.

5. დასაქმებული პიხის კვალიფიკაცია

- განათლება;
- პროფესია;
- გამოცდილება;
- უნარები.

6. შიომითი ხელშეკრულება

- ხელშეკრულების ვადები;
- ხელშეკრულების ასლი.

საგულისხმოა, რომ ახსებული შიომითი უფლების ვადის გაგვიძვლები-სათვის სააგენტოს უნდა მიემართოს მოქმედი უფლების ვადის ამო-წურვამდე არანაკლებ **30 დღით ადრე**.

შრომითი საქმიანობის უფლების მისაღებად ადგილობრივმა დამსაქმებელმა სააგენტოს უნდა წარუდგინოს:

შრომითი იმიგრანტის დასაქმების სურვილის შესახებ განაცხადის ფორმა, **ხომედიც დადასტურებულია კვალიფიციუხი ედექტონული ხედმოწეხით ან ედექტონული შტამპით.**

II. ახალი უცხოელი თანამშრომლის აყვანის პროცედურა

ეტაპი 1 – ვაკანსიის გამოქვეყნება

დამსაქმებელი ვალდებულია ვაკანსია განათავსოს შრომის ბაზრის მართვის სისტემაში:

www.worknet.moh.gov.ge

ვაკანსია განათავსებული უნდა იქნას არანაკლებ **10 სამუშაო დღით** ადრე.

ეტაპი 2 – ადგილობრივი კანდიდატების მოძიება

თუ 10 დღის განმავლობაში შესაბამისი კანდიდატი ვერ მოიძებნა, დამსაქმებელი იწყებს უცხოელის დასაქმების პროცედურას.

თუ ადგილობრივი დამსაქმებელი უარს იტყვის სააგენტოს მიერ შეთავაზებული კანდიდატის/კანდიდატების მიღებაზე, იგი ვალდებულია შერჩევის პროცესის დასრულებიდან 3 სამუშაო დღის ვადაში ელექტრონული ფორმით აცნობოს სააგენტოს ამის შესახებ და დაასაბუთოს მისთვის შეთავაზებული კანდიდატურების დასაქმებაზე უარის თქმის მიზეზი. სააგენტო ადგილობრივი დამსაქმებლის განაცხადის მიღებიდან 3 სამუშაო დღის ვადაში განიხილავს ადგილობრივი დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ მიზეზებს, მიიღებს გადაწყვეტილებას შრომითი საქმიანობის უფლების მოსაპოვებლად პროცესის გაგრძელების/შენწყვეტის თაობაზე და მიღებულ გადაწყვეტილებას ელექტრონული ფორმით აცნობებს დამსაქმებელს.

ეტაპი 3 – განაცხადის წახდგენა სააგენტოში

დამსაქმებელი განაცხადებს აგზავნის სისტემაში:

www.labourmigration.moh.gov.ge

და წარადგენს საჭირო ინფორმაციასა და დოკუმენტაციას.

ეტაპი 4 – სააგენტოს გადაწყვეტილება

სააგენტო იღებს გადაწყვეტილებას:

- შრომითი საქმიანობის უფლების გაცემაზე;
- შრომითი საქმიანობის უფლების გაცემაზე უარზე.

გადაწყვეტილება მიიღება არაუმეტეს **30 კადენდახუდი დღის განმავლობაში**, ხოლო დაჩქარებული განხილვისას კი **10 სამუშაო დღეში**.

თუ შრომითმა იმიგრანტმა ვეჩ მიიღო შრომითი საქმიანობის უფლება, მას შეუძლია **განმეოხებით მიმართოს სააგენტოს. განაცხადის ხელახლა წახდგენა შესაძლებელია** შესაბამისი გადაწყვეტილების ჩაბარებიდან **1 თვის გასვლის შემდეგ**.

ვაკანსიის განთავსების ვადებულება ახ ვხცედეება ისეთ შემთხვევებზე, როდესაც დამსაქმებლის მიერ განთავსებული მოთხოვნა ერთდროულად მოიცავს ქვემოთ ჩამოთვლილ პირობებს:

- ვაკანტური სამუშაო პოზიციისთვის გათვალისწინებული ყოველთვიური შრომის ანაზღაურება აღემატება 15,000 ლარს (დარიცხული თანხა);
- ვაკანტური სამუშაო პოზიციისთვის დამსაქმებლის მიერ მოთხოვნილია უმაღლესი განათლება იმ სპეციალობით, რომელიც დაკავშირებულია შესასრულებელ სამუშაოსთან და ობიექტურად მოითხოვება ამ სამუშაოს კვალიფიციურად შესასრულებლად.

III. შრომითი საქმიანობის უფლების გაცემასთან დაკავშირებული სხვა პირობები

შრომითი იმიგრანტი ან თვითდასაქმებული უცხოელი, **შრომითი საქმიანობის უფლების მოპოვების შემდეგ, ვადებუდია შემდეგი პირობები გაიახოს:**

- **თუ უცხოელი ჯეი ახ იმყოფება საქართველოს გეოგრაფიაზე**

მან შრომითი საქმიანობის უფლების მოპოვებიდან არაუგვიანეს 30 კალენდარული დღისა უნდა მიმართოს საზღვარგარეთ საქართველოს საელჩოს ან საკონსულო დაწესებულებას D1 კატეგორიის სა-იმიგრაციო ვიზის მისაღებად.

- **თუ უცხოელი უკვე იმყოფება საქართველოს გეოგრაფიაზე**

მან შრომითი საქმიანობის უფლების მოპოვებიდან არაუგვიანეს **10 კალენდარული დღისა** უნდა მიმართოს სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს **შრომითი ბინადრობის ნებასთვის** ან ინფორმაციული ტექნოლოგიების (IT) სფეროში დასაქმებული პირის ბინადრობის ნებართვის მისაღებად.

ამ მოთხოვნების შესრულების ვადებულება ახ ვიცელება იმ შემთხვევებზე, როდესაც უცხოელს უკვე აქვს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ხომელიმე სახის ბინადრობის ნებასთვა.

შრომითი უფლების მიღების შემდეგ დასაქმებული მიმათავს სეზისების სააგენტოს/იუსტიციის სახლს შრომითი ბინადრობის მოსაპოვებდად შემდეგნიახად:

უცხოელი, რომელმაც მიიღო შრომითი საქმიანობის უფლება, ვალდებულია შრომითი ბინადრობის ნებართვის მისაღებად მიმართოს სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს/იუსტიციის სახლს. განცხადება უნდა წარადგინოს **საქართველოში კანონიეხად ყოფნის ვადის ამოწუხვამდე ახანაკდებ 40 კალენდარული დლით ადეუ.**

პროცედურა

1. პირი ავსებს **განაცხადს შრომითი ბინადრობის ნებასთვის**;
2. წარადგენს საჭირო დოკუმენტებს სააგენტოში ან იუსტიციის სახლში;
3. იხდის **სახელმწიფო ბაჟს**;
4. სააგენტო განიხილავს განაცხადს (სტანდარტულად დაახლოებით **30 დღე**);
5. დადებითი გადაწყვეტილების შემდეგ გაიცემა **ბინადრობის მოწმობა**.

IV. თვითდასაქმებული და სამეწაფემო საქმიანობის განმახორციელებელი უცხოელები

განაცხადის წახდგენა

თვითდასაქმებული უცხოელი თავად წარადგენს განაცხადს სააგენტოში

ელექტრონული სისტემის საშუალებით:

www.labourmigration.moh.gov.ge

განაცხადის განხილვა

სააგენტო გადაწყვეტილებას იღებს არაუმეტეს **30 კალენდარული დღის განმავლობაში**, ხოლო დაჩქარების შემთხვევაში 10 სამუშაო დღეში.

დამატებითი პროცედურა

თვითდასაქმებული უცხოელი გადის სააგენტოსთან ვიდეოგასაუბრებას და ადასტურებს ელექტრონულ განაცხადს.

საჭიხო ინფორმაცია და დოკუმენტაცია:

1. ინფორმაცია თვითდასაქმებულის უცხოელის შესახებ

- სახელი, გვარი (ქართულად და ლათინურად);
- დაბადების თარიღი (რიცხვი/თვე/წელი);
- სქესი;
- მოქალაქეობა;
- წარმოშობის ქვეყანა;
- საზღვარგარეთის პასპორტის ნომერი;
- საზღვარგარეთის პასპორტის ფოტოასლი (იმ გვერდის, სადაც ფოტო და პიროვნების პერსონალური მონაცემებია);
 - საზღვარგარეთის პასპორტის გამცემი ორგანო (პასპორტში მითითებული ჩანაწერის შესაბამისად);
 - საზღვარგარეთის პასპორტის გაცემისა და მოქმედების ვადები;
 - საქართველოში მინიჭებული პირადი (თერთმეტნიშნა) ნომერი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში);
 - საქართველოში ბინადრობის ნებართვის ნომერი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში);
 - საქართველოში ბინადრობის ნებართვის გაცემისა და მოქმედების ვადები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში);
 - მენარმეთა და არასამენარმეო (არაკომერციული) იურიდიული პირების რეესტრის ამონაწერის მიხედვით საიდენტიფიკაციო ნომერი.

2. თვითდასაქმებულის უცხოელის პროფესია/კვალიფიკაცია და სამუშაო გამოცდილება

- განათლება;
- პროფესია/კვალიფიკაცია;
- შრომითი/სამენარმეო საქმიანობის გამოცდილება (წლების, სფეროსა და ფუნქციების მითითებით);
 - სპეციფიკური უნარები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში);
 - დამატებითი ცოდნა და უნარები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში).

3. ინფორმაცია თვითდასაქმებუდი უცხოელის მიეხ შიომითი/სამეწაჩმეო საქმიანობის შესახებ

თვითდასაქმებუდი უცხოელის მიეხ საქათველოში შიომითი/სამეწაჩმეო საქმიანობის სფეხო, საქმიანობის შინაახის და ადვილი;

• თვითდასაქმებუდი უცხოელის მიერ საქათველოში უკვე დაფუძნებული სანარმოს შემთხვევაში:

1. კომპანიის საიდენტიფიკაციო ნომერი ან ინდ. მენარმის პირადი ნომერი;

2. სსიპ – შემოსავლების სამსახურის მიერ გაცემული კომპანიის/ინდ. მენარმის წლიური ბრუნვის დოკუმენტი (იმ შემთხვევაში, თუკი აღნიშნული პირის საქმიანობა დაკავშირებულია საქათველოში რეგისტრირებულ კომპანიასთან ან თავად არის რეგისტრირებული ინდ. მენარმედ);

• თვითდასაქმებუდი უცხოელის მიერ საქათველოში სამენარმეო საქმიანობის დანყების სურვილის შემთხვევაში დეტალური ბიზნესგეგმა (დაგეგმილი ინვესტირებისა და წლიური ბრუნვის მოცულობის შესახებ, ასევე ინფორმაცია თვითდასაქმებუდი უცხოელის მიერ შრომითი/სამენარმეო საქმიანობის დასაწყებად საქირო რესურსის თაობაზე და შესაბამისი ფინანსური უზრუნველყოფის დოკუმენტი.

4. თვითდასაქმებუდ უცხოელსა და სააგენცოს წაჩმომადგენელს შოხის განხოცივებუდი ვიდეო გასაუბხების ჩანაწეხი, ჰომელსაც უბუნვედყოფს სააგენცო

5. შიომითი საქმიანობის უფლების საფასუხის გადახდა საბანკო ბაჩათის საშუადებით, უნადლო ანგაჩიშწოხების გბით (მომსახუხების მიღება ხედმისაწვდომია შიომითი მიგააციის სპეციადუხი ედექჩონული სისცემის www.labourmigration.moh.gov.ge საშუადებით)

V. შრომითი საქმიანობის უფლების შეწყვეტა

ადგილობრივი დამსაქმებელი ვალდებულია შრომითი საქმიანობის უფლების მქონე შრომით იმიგრანტთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტის შემთხვევაში სააგენტოს მიაწოდოს შესაბამისი ინფორმაცია შრომითი მიგრაციის სპეციალური ელექტრონული სისტემის www.labourmigration.moh.gov.ge საშუალებით, შრომითი ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტის დღიდან არაუგვიანეს 5 კალენდარული დღისა.

შრომითი საქმიანობის უფლების შეწყვეტის საფუძვლებია:

ა) ადგილობრივ დამსაქმებელსა და შრომით იმიგრანტს შორის გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების მოქმედების ვადის ამოწურვა ან ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტა;

ბ) თუ მონიტორინგის შედეგად დადგინდა, რომ შრომითი იმიგრანტი/თვითდასაქმებული უცხოელი ფაქტობრივად არ მუშაობს/არ საქმიანობს იმ პოზიციაზე/სფეროში, რაზეც გაცემულია შრომითი საქმიანობის უფლება და სააგენტო ამის შესახებ არ იყო ინფორმირებული;

გ) თუ მონიტორინგის შედეგად დადგინდა, რომ შრომითი იმიგრანტი/თვითდასაქმებული უცხოელი ფაქტობრივად მუშაობს/საქმიანობს სააგენტოს მიერ გაცემული უფლებით განსხვავებულ პოზიციაზე/სფეროში ან განსხვავებული პირობებით და სააგენტო ამის შესახებ არ იყო ინფორმირებული;

დ) შრომითი იმიგრანტისთვის/თვითდასაქმებული უცხოელისთვის საქართველოში D1 კატეგორიის ვიზის მოქმედების ვადის გასვლა ან შეწყვეტა, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ მას D1 კატეგორიის ვიზის მოქმედების ვადის გასვლის ან შეწყვეტის მომენტში ბინადრობის ნებართვა არ ექნება მოპოვებული;

ე) შრომითი იმიგრანტისთვის/თვითდასაქმებული უცხოელისთვის საქართველოში ბინადრობის ნებართვის მოქმედების ვადის გასვლა ან შეწყვეტა;

ვ) შრომითი იმიგრანტის/თვითდასაქმებული უცხოელის მიერ D1 კატეგორიის საიმიგრაციო ვიზის ან/და შრომითი ბინადრობის ნებართვის ან ინფორმაციული ტექნოლოგიების (IT) სფეროში დასაქმებული პირის ბინადრობის ნებართვის მოსაპოვებლად დადგენილ ვადაში განცხადების წარუდგენლობა;

ზ) შრომითი საქმიანობის უფლების მქონე შრომით იმიგრანტზე/თვითდასაქმებულ უცხოელზე D1 კატეგორიის საიმიგრაციო ვიზის, შრომითი ბინადრობის ნებართვის, ინფორმაციული ტექნოლოგიების (IT) სფეროში დასაქმებული პირის ბინადრობის ნებართვის გაცემაზე უფლებამოსილი ორგანოს მიერ მიღებული უარყოფითი გადაწყვეტილება;

თ) შრომითი იმიგრანტის/თვითდასაქმებული უცხოელის საქართველოდან გაძევების შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება;

ი) თვითდასაქმებული უცხოელის მიერ საქართველოს საზღვრების უწყვეტად 6 თვეზე მეტი პერიოდით დატოვება.

თუ სააგენტომ მიიღო გადაწყვეტილება შრომითი საქმიანობის უფლების შეწყვეტის შესახებ, ადგილობრივი **დამსაქმებელი ვადებუღია**, მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე, **ახაუგვიანეს 5 კადენდახუდი დღისა შეწყვიტოს შრომით იმიგრანტთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება** და შესაბამისი ინფორმაცია და დოკუმენტაცია წარუდგინოს სააგენტოს სპეციალური ელექტრონული სისტემის საშუალებით.

VI. შრომითი საქმიანობის უფლების გაცემის ვადები და მომსახულების საფასუხები

სტანდარტული ადმინისტრაციული მომსახულების შემთხვევაში:

შრომითი საქმიანობის უფლების გაცემაზე განაცხადის განხილვა და გადაწყვეტილების მიღება ხდება: **ახაუმეტეს 30 კადენდახუდი დღის ვადაში და მომსახულების საფასუხია - 200 ლაიი.**

დაჩქარებული ადმინისტრაციული მომსახულების შემთხვევაში:

განაცხადის განხილვისას გადაწყვეტილება მიიღება **ახაუგვიანეს 10 სამუშაო დღისა და მომსახულების საფასუხია - 400 ლაიი.**



გურთიად
GÜRTIAD



GÜRCİSTAN TÜRK İŞ İNSANLARI DERNEĞİ
თურქ ბიზნესმენთა ასოციაცია საქართველოში



artwin
G E O R G I A

beko




ARDI



 **NOBEL İLAÇ**
SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.

 **ნოდია, ურუმაშვილი და პარტნიორები**
NODIA, URUMASHVILI & PARTNERS


Hotel River Side





1 Mart 2026 tarihinden itibaren, Gürcistan'da "İşgücü Kanunu"nda yapılan önemli değişiklikler yürürlüğe girmiştir. Söz konusu düzenlemeler, yabancı uyruklu kişilerin Gürcistan'daki istihdamı ve kendi nam ve hesaplarına yürüttükleri faaliyetlere ilişkin hukuki çerçeveyi önemli ölçüde değiştirmiştir. Yeni düzenlemelere göre, yabancı ülke vatandaşlarının Gürcistan'da ücret karşılığında çalışabilmeleri ancak kanunla öngörülen özel şartların, prosedürlerin ve izin süreçlerinin eksiksiz şekilde yerine getirilmesiyle mümkün hale gelmiştir. Bu değişiklikler, devletin işgücü üzerindeki denetimini güçlendirme, yabancı işgücüne ilişkin merkezi bir kayıt sistemi oluşturma ve işgücü piyasasının daha etkin yönetilmesini sağlama yönündeki çabasının bir parçasını oluşturmaktadır.

26 Haziran 2025 tarihinde kabul edilen yasal değişikliklere ilişkin açıklama notuna göre, reform öncesindeki sistem, Gürcistan'da çalışan yabancıların tam ve etkin biçimde kayıt altına alınmasını ve izlenmesini sağlayamamaktaydı. Devletin, yabancı çalışanların sayısı, faaliyet gösterdikleri sektörler ve işgücü piyasası üzerindeki etkilerine ilişkin yeterli ve sağlıklı verilere sahip olmaması; hem işgücü politikalarının oluşturulmasını hem de yerel işgücünün korunmasını zorlaştırmaktaydı. Bunun yanı sıra, yabancıların istihdamının reddedilmesine ve yasa dışı işgücü hareketliliğinin önlenmesine yönelik etkili mekanizmaların bulunmaması, kanun teklifinin hazırlayıcılarının değerlendirmesine göre, nitelsiz işgücünün kontrolsüz şekilde ülkeye giriş riskini artırmaktaydı.

Yeni düzenlemelerin temel amacı, işgücü süreçlerinin daha düzenli hale getirilmesi, yasa dışı istihdamın azaltılması ve yerel işgücü piyasasının korunmasıdır. Bu doğrultuda, yabancıların istihdamını devlet denetimine tabi bir süreç haline getiren "çalışma hakkı/çalışma izni" sistemi uygulamaya alınmıştır. Yerel işgücünün korunması öncelikli ilke olarak belirlenirken, yabancı işgücünün ise yalnızca seçici, geçici ve ağırlıklı olarak yerel işgücü açığının bulunduğu sektörlerde kullanılması öngörülmüştür.

Bununla birlikte, söz konusu düzenlemeler olumlu hedefler içermekle beraber, özellikle iş dünyası açısından önemli pratik zorluklar ve riskleri de beraberinde getirmektedir. Yeni sistem, işverenler üzerindeki idari yükü artırmakta; yabancı çalışan istihdamı ek bürokratik prosedürler, belge hazırlama süreçleri, elektronik imza/mühür kullanımı, kamu kurumlarıyla iletişim ve yasal süreçlerin titizlikle takip edilmesini gerektirmektedir. Prosedürlere uyulmaması veya belgelerin eksik sunulması durumunda, başvurunun reddedilmesi, çalışma hakkının iptal edilmesi ya da yabancıların ülkedeki hukuki statüsüne ilişkin sorunların ortaya çıkması söz konusu olabilecektir.

Özellikle yeni kuralların, yabancı şirket yöneticileri, serbest çalışanlar ve küçük/orta ölçekli işletmeler üzerinde doğrudan etkileri bulunmaktadır. Uygulamada, prosedürlerin uzunluğu ve artan maliyetler nedeniyle işletmelerin nitelikli yabancı işgücüne zamanında erişiminde güçlükler yaşanabilmektedir. Ayrıca, mevzuatın yanlış yorumlanması veya teknik aksaklıklar sebebiyle şirketlerin idari yaptırımlar ve hukuki sorumluluklarla karşı karşıya kalma riski de bulunmaktadır.

Sonuç olarak, yeni yasal çerçeve bir yandan işgücü sisteminde şeffaflığın ve denetimin artırılmasını hedeflerken, diğer yandan iş dünyasının yeni düzenlemelere hızla uyum sağlamasını, iç süreçlerini gözden geçirmesini ve hukuki uyumluluğu güvence altına almasını zorunlu kılmaktadır.

Bu kapsamda, Gürcistan Türk İş İnsanları Derneği (GÜRTİAD), söz konusu mevzuat değişikliklerinin temel hükümlerini, izlenecek prosedürleri ve işverenler ile çalışanların hak ve yükümlülüklerini açıklayan kapsamlı bir bilgilendirme rehberi hazırlamıştır.

- **İŞGÜCÜ KANUNU**

GENEL HÜKÜMLER

Gürcistan İşgücü Kanunu, hem Gürcistan vatandaşlarının hem de yabancıların Gürcistan'da istihdam edilmesine ilişkin esasları düzenler. Kanunun temel amacı, işgücü sürecinin hukuki çerçevesini belirlemek, devlet denetimini sağlamak ve yerel işgücü piyasasını korumaktır.

- **KAPSAM**

Kanun, bir kişinin yurt dışında istihdam edilmesi veya yabancıların Gürcistan'da iş faaliyetinde bulunmasıyla ilgili tüm ilişkileri kapsar. Bununla birlikte, diplomatik personel, mülteciler, yatırım amaçlı oturma izni sahipleri gibi belirli kategoriler bu düzenlemenin kapsamı dışında tutulur.

- **TEMEL İLKELER**

Kanun, iki ayrı durumu açık şekilde birbirinden ayırır: bir yandan Gürcistan vatandaşlarının yurt dışında istihdamı, diğer yandan yabancıların Gürcistan'da istihdamı.

Her iki durumda da temel ilke; çalışma faaliyetlerinin yasal, şeffaf ve devlet denetimi altında yürütülmesidir.

• **YABANCILARIN GÜRCİSTAN'DA İSTİHDAMI**

Kanunun en dikkat çekici bölümlerinden birini, yabancıların Gürcistan'da çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler oluşturmaktadır.

Bir yabancıнын Gürcistan'da yasal olarak çalışabilmesi için üç temel koşulun eş zamanlı olarak karşılanması gerekmektedir:

- Yerel bir işverenle akdedilmiş geçerli bir iş sözleşmesi;
- Çalışma izni (özel izin);
- Uygun vize veya oturma izni.

Bu koşullardan herhangi birinin eksikliği, yabancıнын istihdamını hukuka aykırı kılar.

• **ÇALIŞMA İZİNİ**

Çalışma izni, devletin yabancı istihdamını denetim altında tuttuğu temel araçtır. Bu izin, bir işveren tarafından istihdam edilecek yabancılar için işverenin başvurusu üzerine; serbest çalışan yabancılar için ise bizzat kendi başvurusu esas alınarak verilmektedir.

Başvuruların değerlendirilmesi kural olarak en fazla 30 takvim günü sürmekte, hızlandırılmış inceleme talep edilmesi halinde ise bu süre 10 iş gününe inmektedir. Karar; sunulan belgeler ile işgücü piyasasının ihtiyaçları birlikte değerlendirilerek verilmektedir.

• **DEVLETİN YETKİ VE GÖREVLERİ**

Devlet bu alanda hem düzenleyici hem de denetleyici işlev üstlenir. Hükümet ve ilgili bakanlıklar:

- İşgücü politikasını belirler;
- Yabancı iş gücünün girişini düzenler;
- Kanunun uygulanmasını denetler;
- Gerekli hallerde sektör bazlı sınırlama veya teşvik uygulayabilir.

Tüm bu önlemler, yerel işgücü piyasasındaki dengenin korunmasına hizmet etmektedir.

• **İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

Yerel işverenler de bu süreçte önemli yükümlülükler üstlenmektedir. İşveren;

- Yabancıнын yasal kořullar çerçevesinde istihdam edilmesini saęlamak;
- Gerekli çalıřma iznini alma;
- Sözleşmenin feshi vb. gibi her türlü deęişiklięi derhal ilgili makamlara bildirmek;
- Göç ve iş mevzuatına eksiksiz biçimde uymak ile yükümlüdür.

• **ÇALIřMA İZİNİN REDDİ**

Çalıřma izni ařaęıdaki hallerde reddedilir:

- Eksik veya gerçeęe aykırı belge sunulması;
- Adayın aranan kořulları karşılayamaması;
- Talep edilen mesleęin işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla örtüşmemesi;
- Hukuki engellerin bulunması (örneğin sınır dışı etme süreci).

İSTİSNALAR – KANUNUN UYGULANMADIęI HALLER

İşgücü kanunu tüm yabancılara eşit biçimde uygulanmamaktadır. Yasama organı, ***standart gerekliliklerin – çalıřma izni dahil – aranmayacağı belirli kategorileri açıkça*** tanımlamıştır.

• **Uluslararası ve İnsani Statüye Sahip Kiřiler**

Gürcistan'da özel insani veya uluslararası koruma statüsüyle bulunan kiřiler bu kanun kapsamı dışındadır. Bu kategoriye girenler:

- Mülteciler;
- Ek ya da geçici koruma statüsüne sahip kiřiler;
- Sığınma başvurusunda bulunan kiřiler.

Söz konusu kiřiler zaten özel bir hukuki çerçeveden yararlanmakta olup istihdamları ayrı düzenlemelere tabidir.

- **Diplomatik ve Uluslararası Kuruluş Personeli**

İstisna kapsamında olan kişiler:

- Diplomatik temsilciliklerde çalışanlar;
- Konsolosluk kurumlarında çalışanlar;
- Uluslararası kuruluşlarda çalışanlar.

Bunlara ek olarak, Gürcistan'da akredite edilmiş yabancı medya mensupları da bu kategori içinde değerlendirilmektedir.

- **Özel Hukuki Statüye Sahip Yabancılar**

- Yatırım amaçlı oturma iznine sahip kişiler;
- Hükümet inisiyatifiyle özel oturma izni verilmiş kişiler;
- Uluslararası anlaşmalar çerçevesinde farklı bir düzene tabi olanlar.

kanun kapsamı dışında tutulmaktadır. Bu kişilerin istihdamı kendine özgü kurallarla düzenlenmektedir.

- **Kısa Vadeli ve Özgü Faaliyetler**

Kanun aşağıdaki faaliyetleri yürüten yabancılara uygulanmaz:

- Kısa süreli mesleki faaliyetler (örneğin belirli bir proje);
- Kültürel mirasın restorasyonu veya rehabilitasyonuna ilişkin çalışmalar;
- Devlet veya devlet ortaklı işletmeler için yürütülen faaliyetler.

Geçici nitelik taşıyan bu faaliyetler, tam anlamıyla işgücü göçü olarak kabul edilmemektedir.

- **Uzaktan ve Yerleşik Olmayan İşveren Adına Yürütülen Faaliyetler**

- Fiziksel olarak Gürcistan'da bulunmaksızın tamamen uzaktan çalışan kişiler
 - Yerleşik olmayan bir işveren adına ve faaliyetleri ülke dışındaki işlemlerle bağlantılı olarak çalışanlar kanunun uygulama alanı dışında kalmaktadır.

- **Yönetmelik ve Ticari Faaliyetler**

Gürcistan'da faaliyet gösteren I, II ve III. kategori işletmelerde yönetmelik veya idari görev üstlenen yabancılar ile denetim komitelerinde yer alanlar istisna kapsamındadır.

Bu kişiler, klasik anlamda göçmen işçi olarak nitelendirilmemektedir.

20 Şubat 2026 tarihli düzenleme

20 Şubat 2026 tarihinde, "İşgücü Göçü Hakkında" Gürcistan Kanunu'nun 134. maddesinin 9. fıkrası, 135. maddesinin 10. fıkrası, 136. maddesi, 137. maddesinin 5. fıkrası ve 17. maddesinin 21. fıkrasının (a) bendi uyarınca, Gürcistan Hükümeti tarafından "Göçmen İşçi ve Serbest Çalışan Yabancıya Çalışma İzni Verilmesi Usulü" hakkında bir karar kabul edilmiştir.

Bu karar; ***çalışma izninin verilmesine ilişkin koşulları, kriterleri, prosedürleri ve süreleri ile yetkili kurumların görev alanlarını*** düzenlemektedir.

Söz konusu düzenleme aşağıdaki yabancıları kapsamaktadır:

- Yerel bir işverenle çalışanlar;
- Gürcistan topraklarına fiilen girmeksizin hibrit/karma usulde çalışanlar;
- Mali kazanç elde etmek amacıyla iş veya ticari faaliyet yürütenler.

Çalışma İzninin Niteliği

Çalışma izni, yabancıya Gürcistan'da iş veya girişimcilik faaliyetinde bulunma, yerel işverenler nezdinde – yerinde veya hibrit/karma çalışma usulüyle – istihdam edilme hakkı tanımaktadır.

Çalışma izni olmaksızın istihdam mümkün değildir.

Çalışma izni:

- Göçmen işçiye – belirli bir işveren ve belirli bir pozisyon için;
- Serbest çalışana – belirli bir faaliyet alanı için verilir.

Çalışma izni, Gürcistan İstihdamı Teşvik Devlet Ajansı (LEPL) tarafından düzenlenmekte olup başka bir kişiye devredilmesi mümkün değildir.

Göçmen işçinin, Gürcistan'da **yasal olarak çalışabilmesi için aynı anda iki statüye** birden sahip olması gerekir:

- **Çalışma izni;**
- **Vize veya oturma izni.**

I. Gürcistan'da Bulunan ve İstihdam Edilmiş Yabancılar

Bu gereksinimler yabancı göçmen işçiler için geçerli olup halihazırda Gürcistan'da çalışmakta olan yabancılar da çalışma izni almakla yükümlüdür.

1 Mart 2026 tarihi itibarıyla işgücü göçü sistemine kayıtlı ve aktif statüde bulunan göçmen işçiler, en geç **1 Ocak 2027** tarihine kadar aşağıdaki belgeleri temin etmek zorundadır:

- **Çalışma izni;**
- **Uygun oturma izni.**

Çalışma İzni İçin Gerekli Bilgi ve Belgeler:

İşveren tarafından Ajansa sunulması gerekenler:

1. İşverene ilişkin bilgiler

- Şirketin adı;
- Kimlik (vergi) numarası;
- Fiili ve hukuki adres;
- Ekonomik faaliyet alanı;
- İletişim bilgileri.

2. Sorumlu Kişiye İlişkin Bilgiler

- Adı ve soyadı;
- Kimlik numarası;
- Görevi;
- İletişim bilgileri.

3. İstihdam Edilecek Yabancıya İlişkin Bilgiler

- Adı ve soyadı;
- Doğum tarihi;
- Cinsiyeti;
- Vatandaşlığı;
- Menşe ülkesi;
- Pasaport bilgileri ve kopyası;
- Gürcistan'da verilen kimlik numarası (varsa);
- Oturma izni (varsa).

4. İş Pozisyonuna İlişkin Gereklilikler

- Pozisyon;
- Mesleki bilgi ve yeterlilik;
- Eğitim düzeyi;
- İş deneyimi;
- Özel beceriler.

5. Çalışanın Nitelikleri

- Eğitim;
- Meslek;
- Deneyim;
- Beceriler.

6. İş sözleşmesi

- Sözleşme süreleri;
- Sözleşmenin kopyası.

Mevcut çalışma izninin uzatılması için iznin sona erme tarihinden **en az 30 gün önce** Ajansa başvurulması gerekmekte olup bu husus özellikle önem taşımaktadır.

Yerel işveren, çalışma izni başvurusu kapsamında Ajansa aşağıdaki belgeyi sunmakla yükümlüdür:

- Göçmen işçinin istihdam edilme talebine ilişkin, **nitelikli elektronik imza veya elektronik mühür ile onaylanmış başvuru formu.**

II. Yeni Yabancı Çalışanın İşe Alım Prosedürü

Aşama 1 – İlanın Yayımlanması

İşveren, iş ilanını aşağıdaki işgücü piyasası yönetim sisteminde yayımlamakla yükümlüdür:

www.worknet.moh.gov.ge

İlanın, işe alım sürecinin başlamasından **en az 10 iş günü önce** yayımlanmış olması gerekmektedir.

Aşama 2 – Yerel adayların aranması

10 Gün içinde uygun bir aday bulunamaması halinde işveren, yabancı çalışanın işe alım prosedürünü başlatır.

Yerel işverenin, Ajans tarafından önerilen adayı veya adayları kabul etmemesi durumunda, seçim sürecinin tamamlanmasından itibaren 3 iş günü içinde bu kararını elektronik ortamda Ajansa bildirmesi ve önerilen adayları işe almama gerekçesini açıklaması zorunludur.

Ajans, başvuruyu aldıktan sonra 3 iş günü içinde sunulan gerekçeleri değerlendirir; sürecin devam edip etmeyeceğine karar verir ve bu kararı elektronik ortamda işverene bildirir.

Aşama 3 – Başvurunun Ajansa Sunulması

İşveren başvuruyu aşağıdaki sistem üzerinden iletir:

www.labourmigration.moh.gov.ge

Başvuruyla birlikte gerekli bilgi ve belgeler de sunulur.

Aşama 4 – Ajansın kararı

Ajans aşağıdaki konularda karar verir:

- Çalışma izninin verilmesi;
- Çalışma izninin reddedilmesi.

Karar, en fazla **30 takvim günü**; hızlandırılmış inceleme talep edilmesi halinde ise **10 iş günü** içinde açıklanır.

Göçmen işçinin çalışma izni alamaması halinde Ajansa yeniden başvurma hakkı doğmaktadır. Yeniden başvuru, ilgili kararın tebliğinden itibaren 1 ay geçtikten sonra yapılabilir.

İş ilanı yayımlama yükümlülüğü, aşağıdaki koşulların aynı anda sağlanması halinde uygulanmaz:

- İlgili pozisyon için öngörülen aylık brüt ücret 15.000 GEL'i aşmaktadır;
- Söz konusu pozisyon için, yapılacak işle doğrudan bağlantılı ve işin nitelikli biçimde yürütülmesi açısından objektif olarak zorunlu bir alanda yükseköğrenim şartı aranmaktadır.

III. Çalışma İzninin Verilmesiyle İlgili Diğer Prosedürler

- Yabancıнын henüz Gürcistan'da bulunmaması halinde

Çalışma izninin alınmasından itibaren en geç 30 takvim günü içinde, D1 kategorisinin göçmen vizesi almak amacıyla yurt dışındaki Gürcistan Büyükelçiliğine veya Konsolosluğuna başvurulması gerekmektedir.

- Yabancıнын halihazırda Gürcistan'da bulunması halinde

Çalışma izninin alınmasından itibaren en geç 10 takvim günü içinde, çalışma oturma izni veya bilişim teknolojileri (BT) alanında çalışan kişilere yönelik oturma izni almak amacıyla Devlet Hizmet Geliştirme Ajansına başvurulması gerekmektedir.

Bu yükümlülükler, yabancıнын Gürcistan mevzuatı uyarınca halihazırda geçerli bir oturma iznine sahip olduğu durumlarda uygulanmaz.

Çalışma iznini alan yabancı, çalışma oturma izni almak için LEPL Devlet Hizmet Geliştirme Ajansına / Adalet Evine başvurmakla yükümlüdür.

Başvurunun, Gürcistan'daki yasal kalış süresinin sona ermesinden en az 40 takvim günü önce yapılması zorunludur.

Prosedür

1. Çalışma **oturma izni** başvuru formu doldurulur;
2. Gerekli belgeler Ajansa veya Adalet Evine sunulur;
3. **Devlet harcı** ödenir;
4. Ajans başvuruyu inceler (standart süreç yaklaşık **30 gündür**);
5. Olumlu karar verilmesi halinde **oturma izni** kartı düzenlenir.

IV. Serbest Çalışan ve Girişimci Faaliyet Yürüten Yabancılar

Başvurunun Sunulması

Serbest çalışan yabancı, başvurusunu aşağıdaki elektronik sistem üzerinden Ajansa iletir: www.labourmigration.moh.gov.ge

Başvurunun İncelenmesi

Ajans, başvuruyu en fazla 30 takvim günü; hızlandırılmış prosedür uygulanması halinde ise 10 iş günü içinde sonuçlandırır.

Ek Prosedür

Serbest çalışan yabancı, Ajans temsilcisiyle video görüşmesi gerçekleştirerek elektronik başvurusunu doğrular.

Gerekli Bilgi ve Belgeler

1. Serbest Çalışan Yabancıya İlişkin Bilgiler

- Ad ve soyad (Gürcüce ve Latin alfabesiyle);
- Doğum tarihi (gün/ay/yıl);
- Cinsiyet;
- Vatandaşlık;
- Menşe ülke;
- Yabancı pasaport numarası;
- Yabancı pasaportun fotokopisi (fotoğraf ve kişisel bilgilerin yer aldığı sayfa);
 - Pasaportu düzenleyen makam (pasaportta yer alan bilgiye göre);
 - Pasaportun düzenlenme ve geçerlilik tarihleri;
 - Gürcistan'da verilen kişisel (11 haneli) kimlik numarası (varsa);
 - Gürcistan oturma izni numarası (varsa);
 - Gürcistan oturma izninin düzenlenme ve geçerlilik tarihleri (varsa);
 - Girişimciler ve kar amacı gütmeyen tüzel kişiler siciline göre kimlik numarası.

2. Serbest Çalışan Yabancıнын Mesleki Yeterliliği ve İş Deneyimi

- Eğitim;
- Meslek/yeterlilik;
- Çalışma/girişimcilik deneyimi (yıl, sektör ve üstlenilen görevlerin belirtilmesiyle);
 - Özel beceriler (varsa);
 - Ek bilgi ve beceriler (varsa).

3. Serbest Çalışan Yabancı'nın Çalışma/Girişimcilik Faaliyetlerine İlişkin Bilgiler

Gürcistan'daki çalışma veya girişimcilik faaliyetinin alanı, içeriği ve yeri;

- Gürcistan'da halihazırda kurulmuş bir şirketin bulunması halinde:
 1. Şirket kimlik numarası veya bireysel girişimci kimlik numarası;
 2. Gürcistan Gelir İdaresi tarafından düzenlenen şirket/bireysel girişimci yıllık ciro belgesi (faaliyetin Gürcistan'da kayıtlı bir şirketle ilişkili olması veya kişinin bireysel girişimci olarak tescil edilmiş bulunması halinde);
- Gürcistan'da iş faaliyetine başlanması planlanıyorsa: Planlanan yatırım ve yıllık ciro bilgisini, gerekli kaynakları ve finansal teminata ilişkin belgeleri kapsayan ayrıntılı iş planı.

4. Ajans tarafından gerçekleştirilen, serbest çalışan yabancı ile Ajans temsilcisi arasındaki video görüşme kaydı

5. Çalışma izni ücretinin banka kartı ile, elektronik ödeme yoluyla ödenmesi (hizmet, www.labourmigration.moh.gov.ge üzerinden sunulmaktadır)

V. Çalışma İzninin Feshi

Yerel işveren, çalışma iznine sahip bir göçmen işçiyle akdedilen iş sözleşmesinin süresinden önce feshedilmesi halinde, bu durumu en geç 5 takvim günü içinde işgücü göçüne ilişkin özel elektronik sistem olan www.labourmigration.moh.gov.ge aracılığıyla Ajansa bildirmekle yükümlüdür.

Çalışma izninin sona erdirilme nedenleri şunlardır:

- a) Yerel işveren ile göçmen işçi arasındaki iş sözleşmesinin süresinin dolması veya süresinden önce feshedilmesi;
- b) İzleme sonucunda, göçmen işçinin ya da serbest çalışan yabancı'nın fiilen çalışma faaliyeti yürütmediğinin veya çalışma izninde belirtilen pozisyon ya da alan dışında faaliyet gösterdiğinin tespit edilmesi ve bu durumun Ajansa bildirilmemiş olması;
- c) İzleme sonucunda, göçmen işçinin ya da serbest çalışan yabancı'nın Ajans tarafından verilen izinde öngörülenden farklı bir pozisyonda, alanda veya koşullarda çalıştığı'nın tespit edilmesi ve bu durumun Ajansa bildirilmemiş olması;

d) Göçmen işçi ya da serbest çalışan yabancı adına düzenlenen Gürcistan D1 kategorisi vizesinin geçerlilik süresinin dolması veya iptal edilmesi; ancak vize süresinin dolduğu ya da feshedildiği tarihte ilgili kişinin oturma izni almış olması bu hükmün dışındadır;

e) Göçmen işçi ya da serbest çalışan yabancı için Gürcistan oturma izninin geçerlilik süresinin dolması veya iptal edilmesi;

f) Göçmen işçi ya da serbest çalışan yabancı tarafından D1 kategorisi göçmen vizesi ve/veya çalışma oturma izni ya da bilişim teknolojileri (BT) alanında çalışan kişi oturma izni için belirlenen süre içinde başvuruda bulunulmaması;

g) Yetkili kurum tarafından göçmen işçi ya da serbest çalışan yabancı adına D1 kategorisi vizesi, çalışma oturma izni veya BT alanında çalışan kişi oturma izni verilmesi talebinin reddedilmesi;

h) Göçmen işçi ya da serbest çalışan yabancı hakkında sınır dışı etme kararı alınması;

i) Serbest çalışan yabancı için Gürcistan sınırlarını kesintisiz olarak 6 ayı aşan bir süreyle terk etmesi.

Ajans, çalışma izninin sona erdirilmesine karar vermesi halinde, yerel işveren bu kararı esas alarak **en geç 5 takvim günü içinde göçmen işçi ile imzalanan iş sözleşmesini feshetmek** ve ilgili bilgi ile belgeleri Ajansa özel elektronik sistem aracılığıyla iletmekle **yükümlüdür**.

VI. Çalışma İzninin Verilme Süreleri ve Hizmet Ücretleri

Standart İdari Hizmet:

Çalışma izni başvurusu en fazla **30 takvim günü** içinde incelenerek karara bağlanır. Hizmet ücreti **200 GEL'dir**.


Hızlandırılmış İdari Hizmet:

Başvuru en geç 10 iş günü içinde sonuçlandırılır. Hizmet ücreti **400 GEL'dir**.



 Freedom Square N4, Tbilisi, Georgia

 gurtiad@gurtiad.ge

 (+995) 32 293 26 03

 gurtiad.ge

 [gurtiadgeo](https://www.instagram.com/gurtiadgeo)

 [GURTIAD](https://www.facebook.com/GURTIAD)