საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო

სამშენებლო ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევა



კვლევის მიზანი და ობიექტი

❖ მიზანი

კვლევის მიზანია სამშენებლო ინდუსტრიაში ადამიანისეული კაპიტალის უნარებზე დამსაქმებელთა მოთხოვნის გამოვლენა, რომლის გათვალისწინება შესაბამისი პოლიტიკის შემუშავების პროცესში ხელს შეუწყობს სამშენებლო ინდუსტრიაში უნარებთან მიმართებით შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის შემცირებას და უნარების მოხმარების ეკონომიკური ეფექტიანობის გაზრდას.

❖ კვლევის ობიექტი

კვლევის ობიექტია იმ პროფესიული უნარების შესწავლა, რომლებსაც მოითხოვს დამსაქმებელი და რომლებიც აუცილებელია სამშენებლო ინდუსტრიაში ინდივიდის დასაქმებისთვის.

კვლევის ამოცანები

ამოცანები

- ✓ დასაქმების ზოგად სტრუქტურაზე (მათ შორის, უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმების სტრუქტურაზე) ინფორმაციის მოპოვება პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- ✓ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა სამუშაო ძალის უნარების შეფასება და დასაქმებულთა უნარების შესაბამისობის შესწავლა (მათ შორის, განათლების მიღწეული დონეების მიხედვით) პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- ✓ უნარებთან მიმართებით არსებული მოთხოვნის ანალიზი და არსებული/პოტენციური ვაკანსიების გამოვლენა პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- ✓ აპლიკანტთა უნარების დეფიციტისა და საჭიროებების შეფასება პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- ✓ ვაკანსიების შევსებასთან დაკავშირებული სირთულეების შესწავლა პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- ✓ უნარების გათვალისწინებით ვაკანსიებზე შეთავაზებული ანაზღაურების შესწავლა პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- ✓ ახალი კადრის აყვანისას საწარმოთა მიერ გამოყენებული ინფორმაციის წყაროების შესწავლა;
- ✓ დამსაქმებლის მიერ სწავლებასა და გადამზადებაზე გაწეული საქმიანობის შესწავლა პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- ✓ დამსაქმებლების მზაობის/სურვილის გამოვლენა სამუშაო ძალის უნარების განვითარებასთან/კვალიფიკაციის ამაღლებასთან მიმართებით;
- ✓ დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- ✓ საწარმოთა მიერ გამოყენებული ადგილობრივი და იმპორტირებული ძირითადი პროდუქტის/მომსახურების შესწავლა და იმ ძირითადი მიზეზების გამოვლენა, რაც ხელს შეუწყობს მათ მიერ ადგილობრივი პროდუქტის/მომსახურების გამოყენების გაზრდას;
- ✓ შრომის უსაფრთხოების მიმართ დასაქმებულთა უნარების, ცოდნის და ამ მიმართულებით ბიზნესის საჭიროებების შესწავლა.

კვლევის მეთოდოლოგია

- შერჩევის დიზაინი: რეგიონი; საწარმოს ზომა;. მშენებლობის სექცია (NACE Rev2)
- შერჩევის მოცულობა: 1,300 საწარმო
- სარეზერვო საწარმოთა რაოდენობა: 200
- ქვეყნის მასშტაბით ცდომილება ≤ 5%-ზე

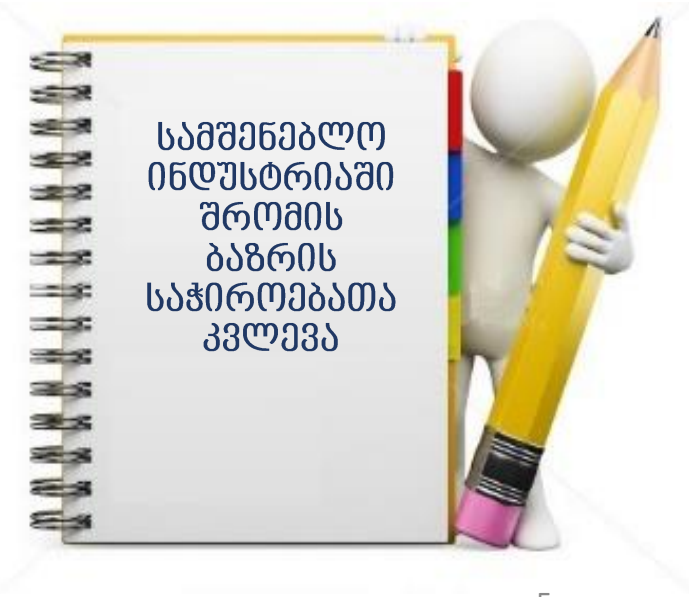
- გენერალურ ერთობლიობაზე გამოკვლევის შედეგების განზოგადების მიზნით განხორციელდა მონაცემების შეწონვა

საწარმოს ზომა	რაოდენობა გენერალურ ერთობლიობაში	შერჩეულთა რაოდენობა	რეზერვი	გამოკითხვა რეგიონულ ჭრილში	კომენტარი
სულ	4,148	1,300	200	თბილისი 767 კომპანია	მონაცემთა შეგროვება კომბინირებულად: ▪ ონლაინ კითხვარი – 350 კომპანია ▪ პირდაპირი ინტერვიუ – 950 კომპანია
მსხვილი	31	31	-		
საშუალო	290	290	-	სხვა დანარჩენი 533 კომპანია	
მცირე	3,827	979	200		

გენერალური ერთობლიობა დაეფუძნა მოქმედი არაფინანსური კორპორაციების მონაცემთა ბაზას (4,148 საწარმო)

კვლევის შედეგები





1: დასაქმების სტრუქტურა



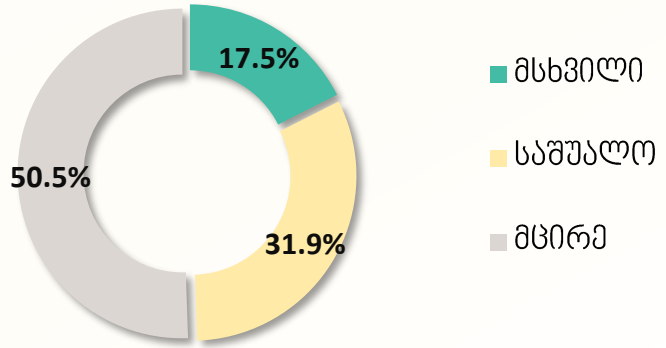
დასაქმებულთა რაოდენობა და განაწილება რეგიონებისა და საწარმოთა ზომის მიხედვით

დასაქმებულთა რაოდენობა

დასაქმებულთა რაოდენობა **81,373**

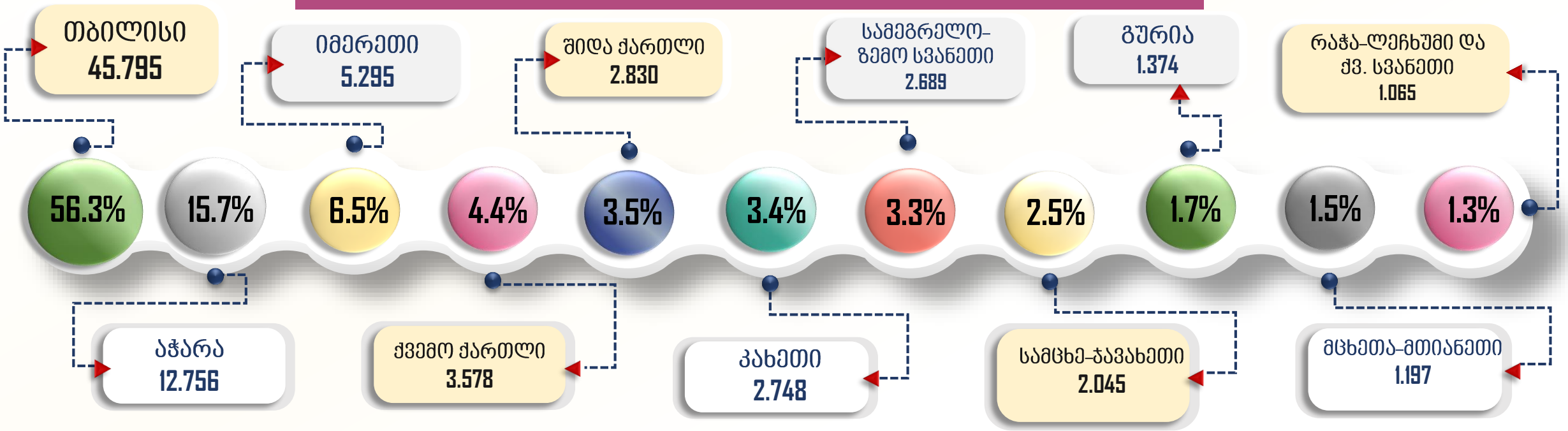
სრული განაკვეთი	76,836	(94.4%)
ნახევარი განაკვეთი	4,537	(5,6%)

დასაქმებულთა განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით



2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით დასაქმებულთა საერთო რაოდენობამ 81,373 პირი შეადგინა, რაც წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელს 10,3%-ით აღემატება. დასაქმებულთა 94,4% სრულ განაკვეთზე, ხოლო 5,6% არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულებს წარმოადგენენ. დასაქმებულთა 50.5% მცირე, 31.9% საშუალო, ხოლო 17.5% მსხვილ საწარმოზე მოდის.

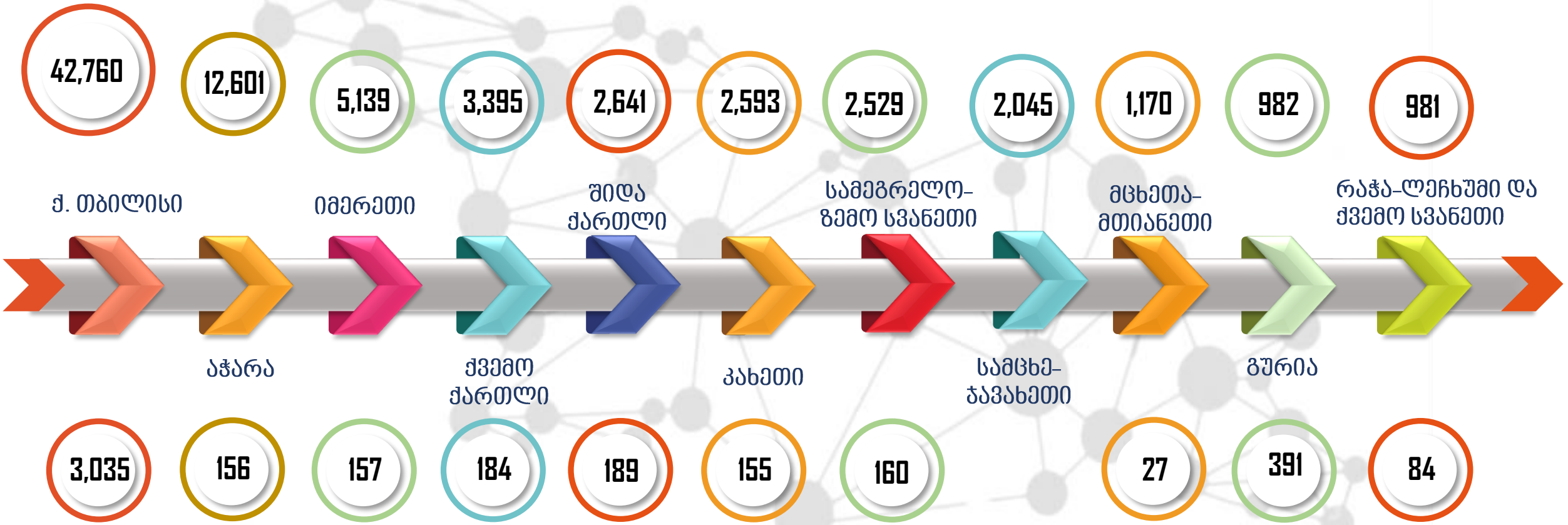
დასაქმებულთა განაწილება რეგიონების მიხედვით



დასაქმებულთა განაწილება სრულ და არასრულ განაკვეთზე რეგიონების მიხედვით

2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთა რაოდენობა, წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელს 10,8%-ით აღემატება, ხოლო არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულთა რაოდენობა 2,5%-ით.

სრული განაკვეთი – 76,836 ადამიანი (94,4%)

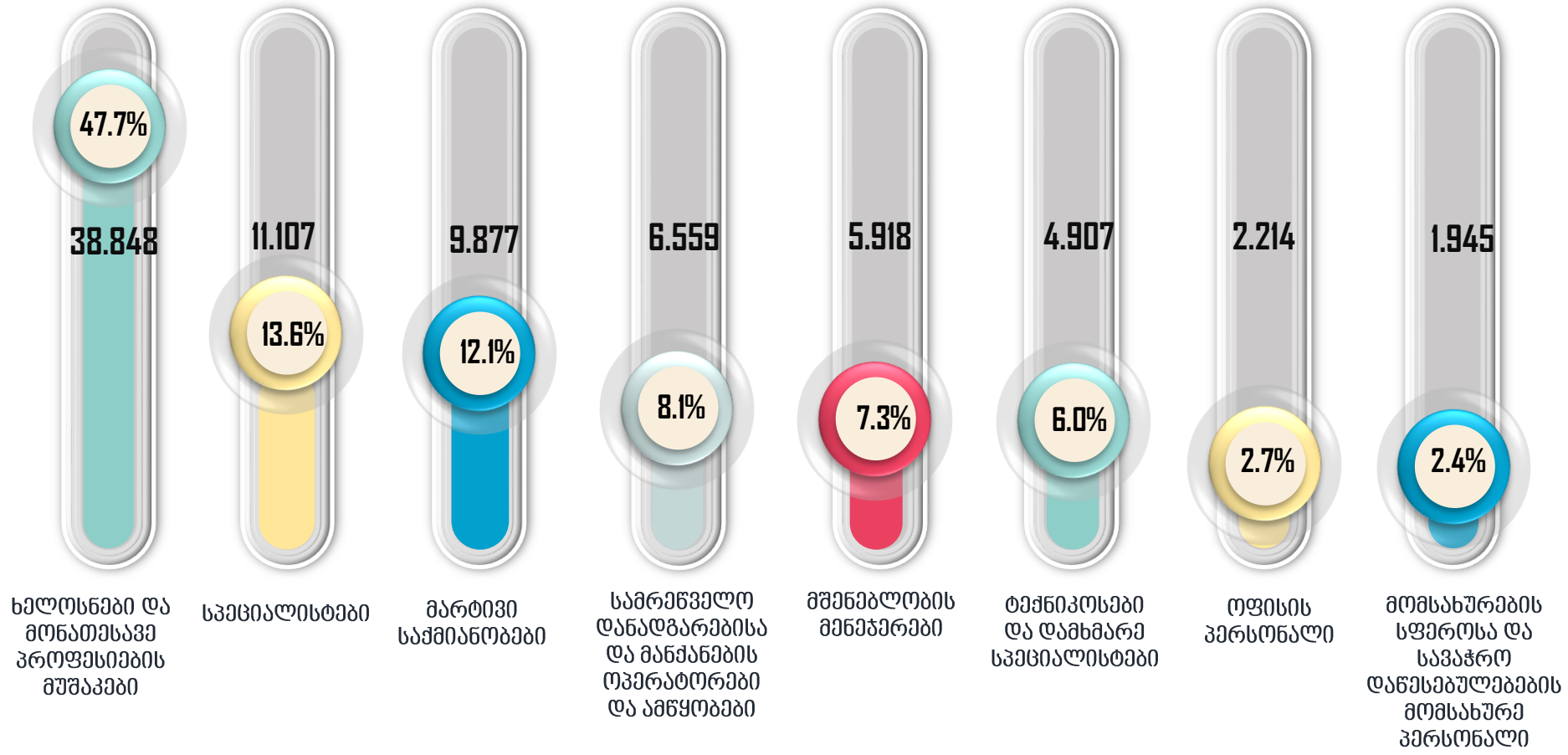


არასრული განაკვეთი – 4,537 ადამიანი (5.6%)

თბილისის შემდეგ (3,035 დასაქმებული), ყველაზე მეტი არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულით გურია (391 დასაქმებული) გამოირჩევა, ხოლო სამცხე-ჯავახეთში არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული საერთოდ არ ფიქსირდება

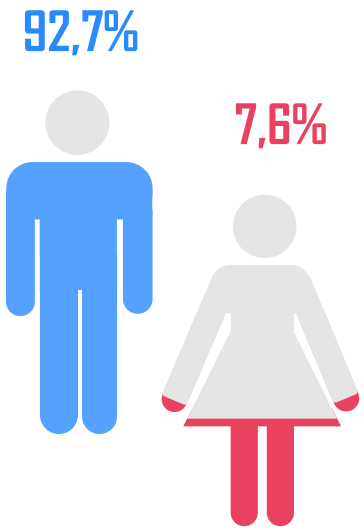
დასაქმებულთა განაწილება ISCO-ს ძირითადი პროფესიული ჯგუფების, სქესის და განათლების მიხედვით

დასაქმებულთა რაოდენობა და წილი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



დასაქმებულებს შორის, **ISCO-ს ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით,** ყველაზე მაღალი, ორნიშნა პროცენტული მაჩვენებლით ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები (47,7%), სპეციალისტები (13,6%) და დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი (12,1%) გამოირჩევიან.

დასაქმებულთა განაწილება სქესის მიხედვით



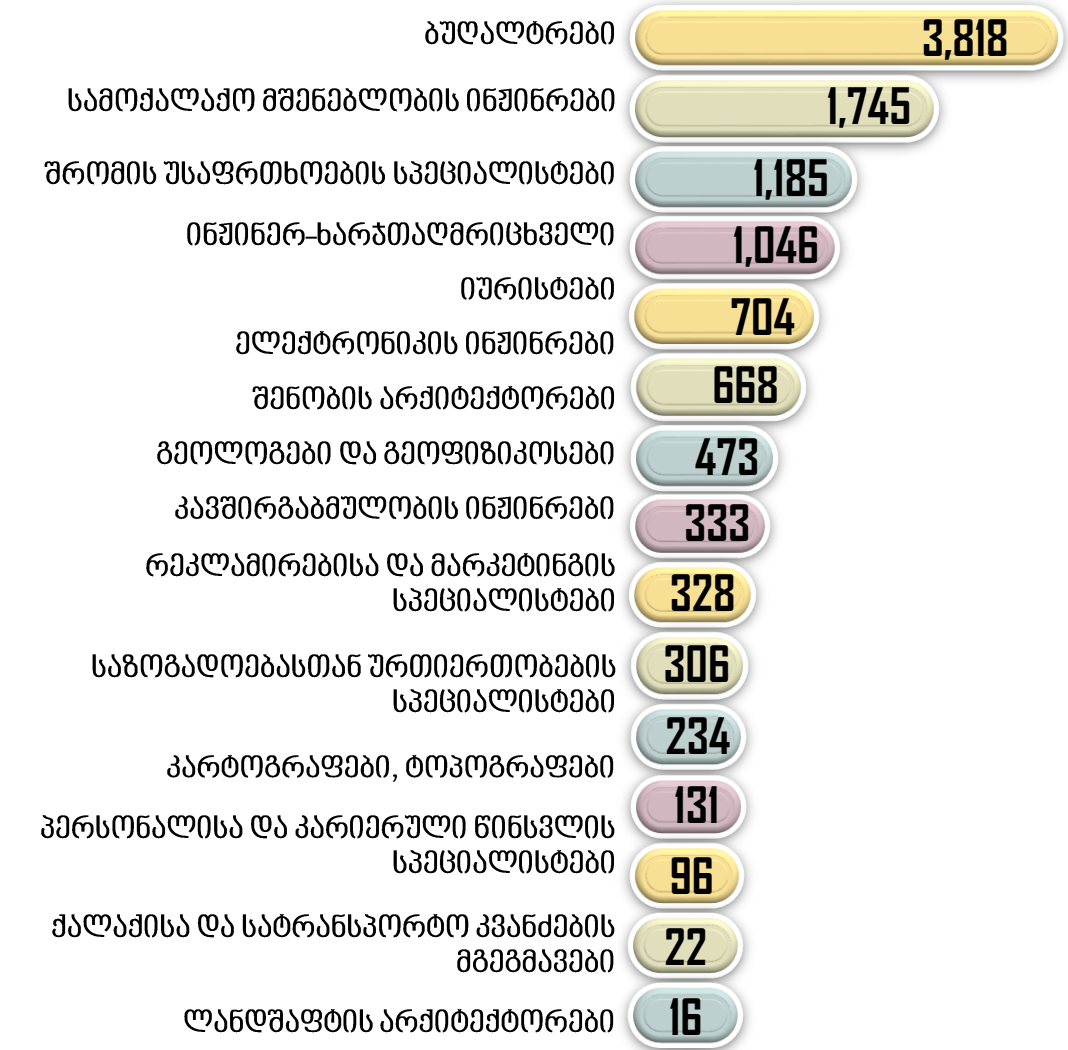
დასაქმებულთა განაწილება განათლების დონეების მიხედვით

საშუალო	34,963	43%
პროფესიული	18,817	34%
უმაღლესი	27,592	23%

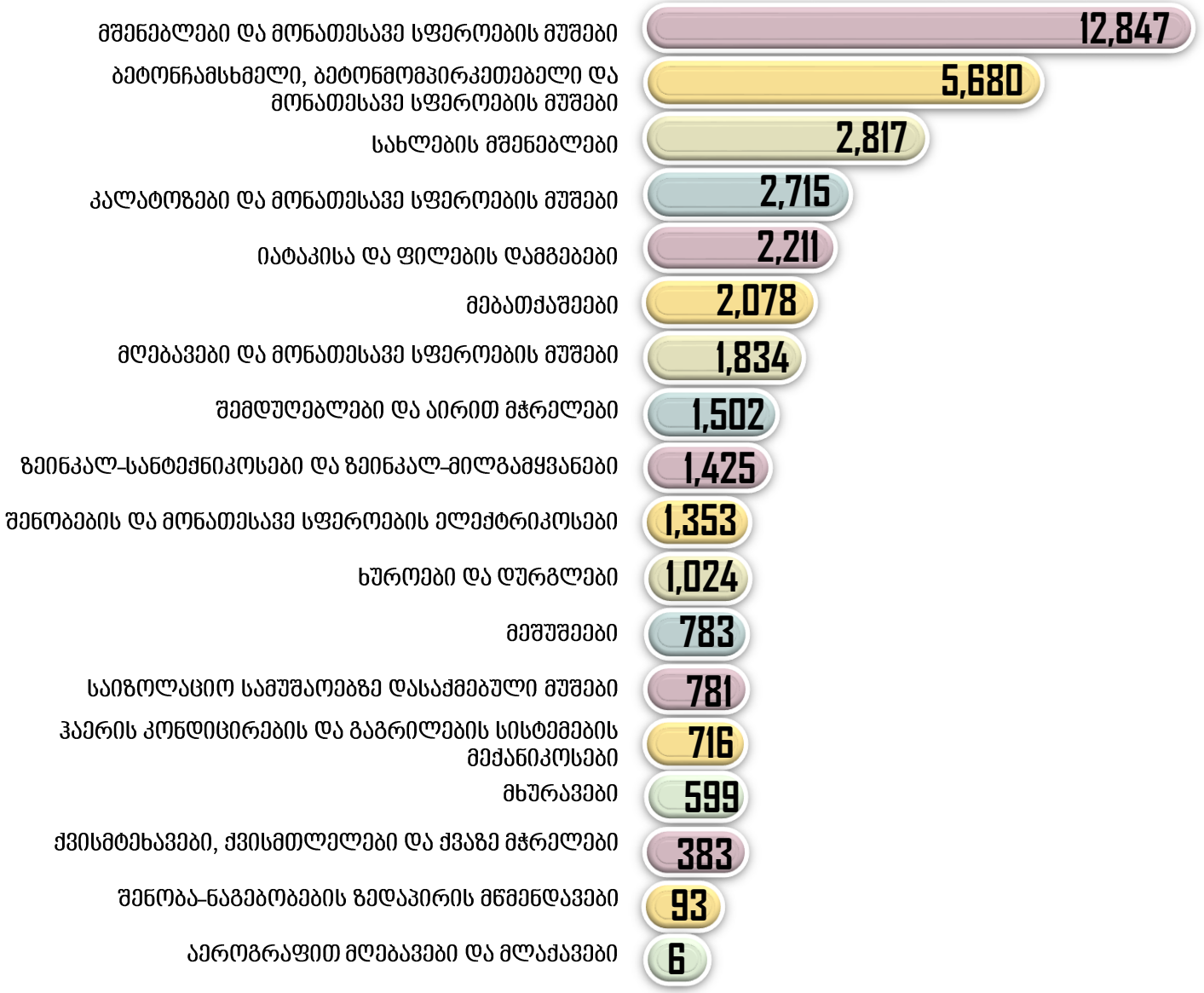
დასაქმებულთა განაწილება ISCO-ს ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით

მმენებლობის მენეჯერები – სულ 5,918 (7,3%)

სპეციალისტები – სულ 11,107 (13,6%)

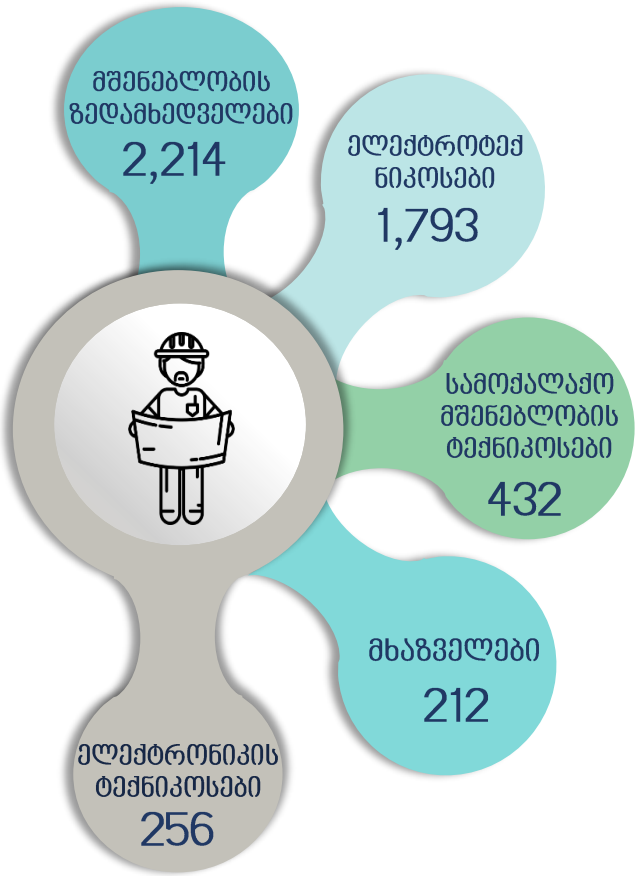


ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები – სულ 1,299 (55%)



დასაქმებულთა განაწილება ISCO-ს ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით

ტექნიკოსები – სულ 4,907 (6%)



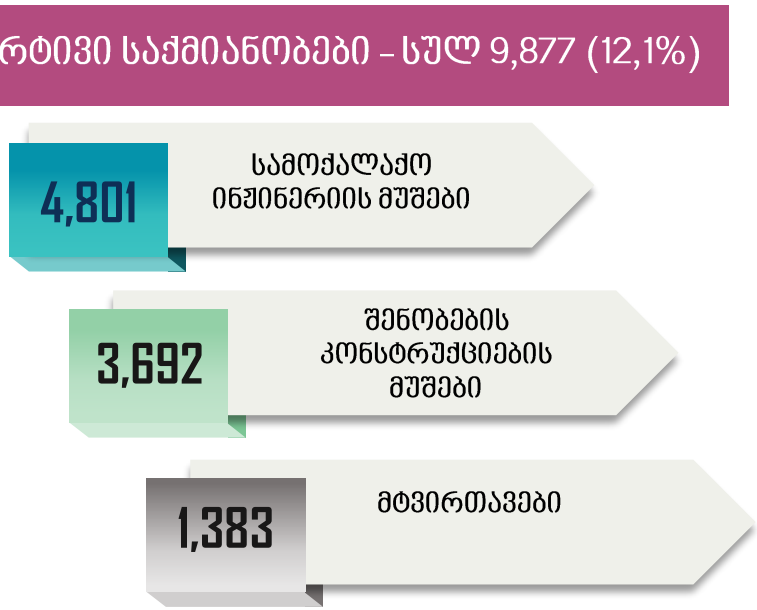
ოფისის პერსონალი; მომსახურების სფეროს პერსონალი – სულ 4,158 (5,1%)



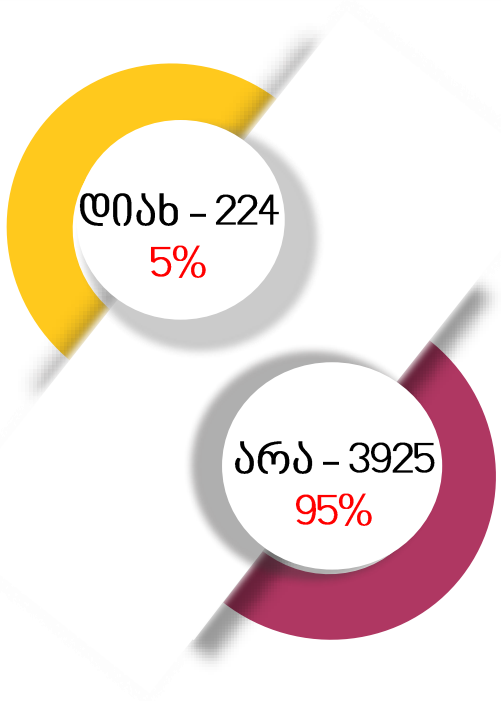
სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები – სულ 6,559 (8,1%)



მარტივი საქმიანობები – სულ 9,877 (12,1%)



საწარმოში დასაქმებული უცხო ქვეყნის მოქალაქეები



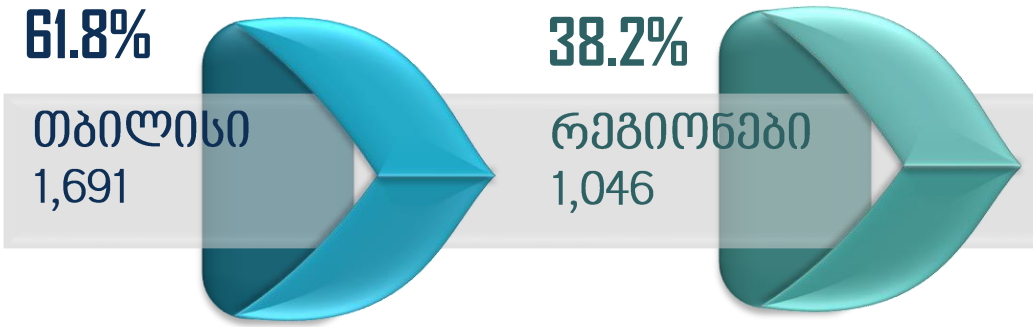
საწარმოთა 5%-ს (224 საწარმო) ჰყავს უცხო ქვეყნის მოქალაქე დასაქმებული, ჯამში 2,737 ადამიანი, რაც მთლიანი დასაქმების 3,4%-ია;

დასაქმებულ უცხოელთა რაოდენობა (2,737) წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელზე 11%-ით ნაკლებია. შემცირება მთლიანად რეგიონების ხარჯზე ფიქსირდება, ხოლო თბილისში მათი დასაქმების მაჩვენებელი მცირედით, თუმცა, მაინც გაზრდილია;

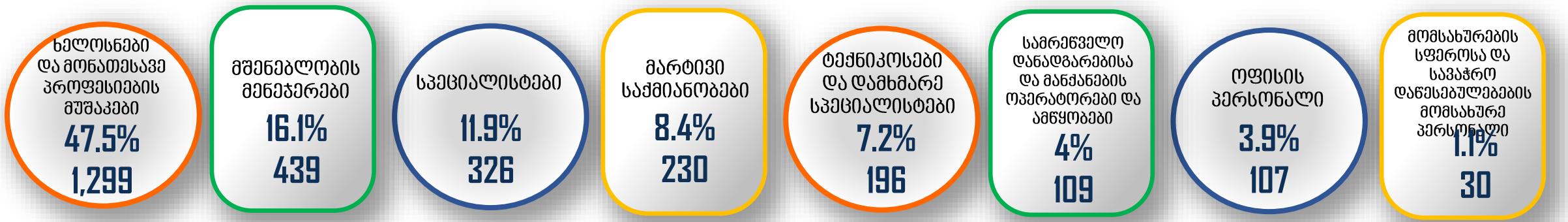
აღნიშნულ საწარმოთა 54% თბილისში, ხოლო დანარჩენი 46% საქართველოს სხვადასხვა რეგიონში მდებარეობს.

საწარმოთა 65%, სადაც უცხო ქვეყნის მოქალაქეებია დასაქმებული მცირე საწარმოებია, 28% - საშუალო, ხოლო - 7% მსხვილი.

დასაქმებული უცხო ქვეყნის მოქალაქეები რეგიონულ ჭრილში



დასაქმებულ უცხო ქვეყნის მოქალაქეების განაწილება ISCO-ს ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



ISCO-ს ძირითადი ჯგუფების მიხედვით უცხოელ დასაქმებულთა 47.5% ხელოსნებზე, 16.1% მშენებლობის მენეჯერებზე, 11.9% სპეციალისტებზე მოდის

დასაქმებულ უცხო ქვეყნის მოქალაქეების განაწილება ISCO-ს ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით

მშენებლობის მენეჯერები; სპეციალისტები – სულ 765 (28%)





მშენებლობის მენეჯერები	439
სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრები	99
ელექტრონიკის ინჟინრები	50
ბუღალტრები	35
ინჟინერ – ხარჯთაღმრიცხველი	34
კარტოგრაფები, ტოპოგრაფები	26
შენობის არქიტექტორები	23
გეოლოგები და გეოფიზიკოსები	19
შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები	11
რეკლამირებისა და მარკეტინგის სპეციალისტები	11
პერსონალისა და კარიერული წინსვლის სპეციალისტები	7
კავშირგაბმულობის ინჟინრები	6
იურისტები	5
საზოგადოებასთან ურთიერთობების სპეციალისტები	2

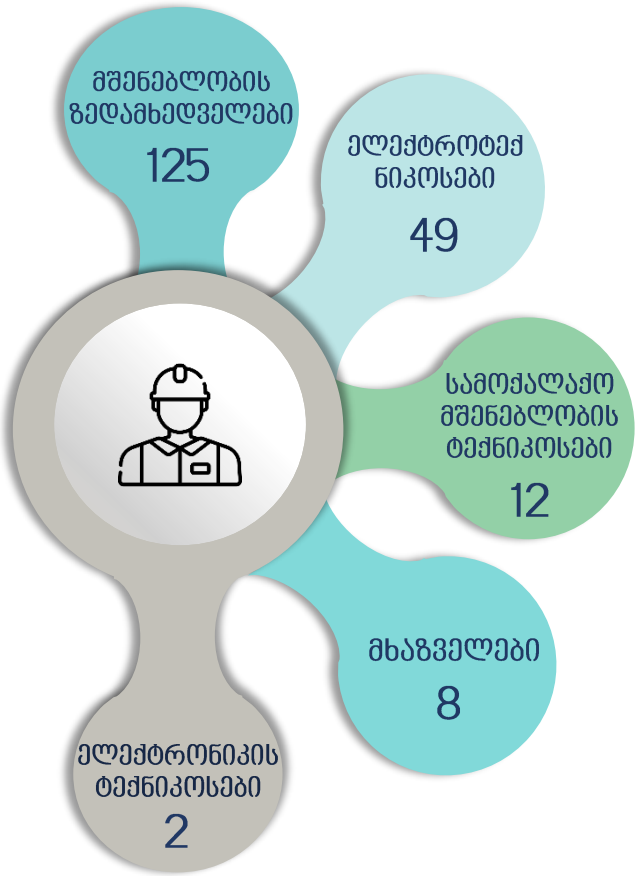
ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები – სულ 1,299 (47.5%)



მშენებლები და მონათესავე სფეროების მუშები, სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	558
იატაკისა და ფილების დამგებები	168
მეშუშეები	93
კალატოზები და მონათესავე სფეროების მუშები	75
საიზოლაციო სამუშაოებზე დასაქმებული მუშები	70
ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი და მონათესავე სფეროების მუშები	69
ზეინკალ-სანტექნიკოსები და ზეინკალ-მილგამყვანები	65
სახლების მშენებლები	62
მებათქაშეები	61
შემდუღებლები და აირით მჭრელები	23
მხურავები	15
შენობების და მონათესავე სფეროების ელექტრიკოსები	11
ხუროები და დურგლები	11
ჰაერის კონდიცირების და გაგრილების სისტემების მექანიკოსები	11
მღებავები და მონათესავე სფეროების მუშები	7

დასაქმებულ უცხო ქვეყნის მოქალაქეების განაწილება ISCO-ს ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით

ტექნიკოსები - სულ 196 (7.2%)



ოფისის პერსონალი; მომსახურების სფეროს პერსონალი - სულ 137 (5%)







სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები - სულ 109 (4%)





მარტივი საქმიანობები - სულ 230 (8.4%)



უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმების ძირითადი მიზეზები

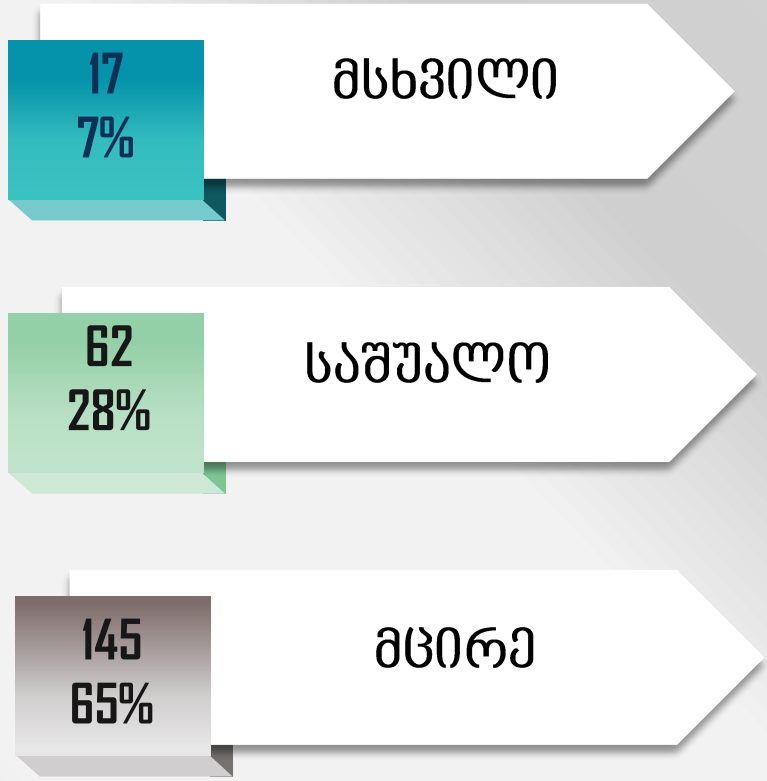
52% საწარმოს ყავს უცხოელი დამფუძნებელი /მენეჯმენტი

22% ბაზარზე არ არის საჭირო კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარების ადგილობრივი მუშახელი

17% საწარმო არის უცხო ქვეყნის საწარმოს ფილიალი/წარმომადგენლობა

8% უცხო ქვეყნის მოქალაქეები იღებენ დაბალ ანაზღაურებას

უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმება საწარმოთა ზომის მიხედვით



საწარმოთა 5% (224 საწარმო), რომელთაც უცხო ქვეყნის მოქალაქეები ყავთ დასაქმებული, საწარმოთა ზომის მიხვედით ასე ნაწილდება:

მცირე საწარმოები - 65%; საშუალო - 28%; მსხვილი - 7%

უცხოელთა დასაქმების უმთავრეს მიზეზად დასახელდა, რომ საწარმოს **ყავს უცხოელი დამფუძნებელი/მენეჯმენტი** (52%), ბაზარზე საჭირო კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარების მქონე კადრების არ ყოლა მიზეზად გამოკითხულთა 22%-მა დაასახელა, **საწარმოს უცხოური წარმომავლობა** (საწარმო არის უცხო ქვეყნის საწარმოს ფილიალი/წარმომადგენლობა) 17%-მა, ხოლო გამოკითხულთა 8%-მა უცხოელთა დასაქმების მიზეზად დაასახელა, მათ მიერ **დაბალი ანაზღაურების აღება დააფიქსირა** *(ანალოგიური მონაცემი „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა“ - 0,9%; „ტურიზმის ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევა „ - 0%)*

დასაქმებულთა საშუალო თვიური ხელფასი საწარმოთა ზომის მიხედვით

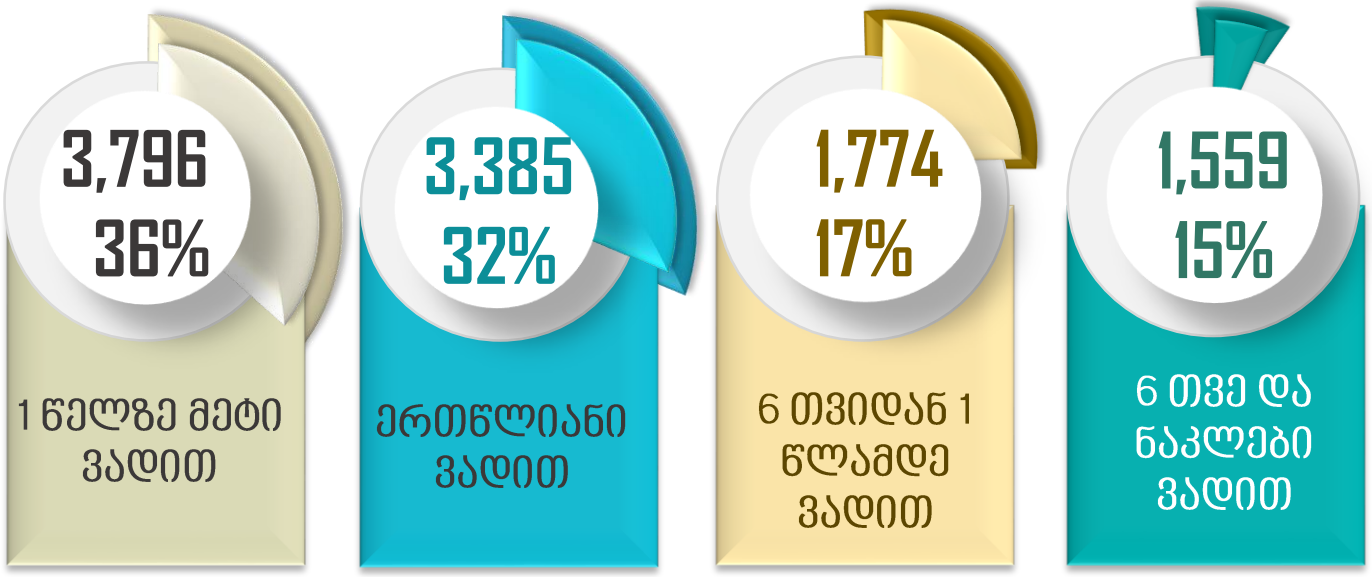
	მსხვილი	საშუალო	მცირე
მშენებლობის მენეჯერები	4,036 ₾	3,300 ₾	1,558 ₾
სპეციალისტები	1,749 ₾	1,579 ₾	948 ₾
ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები	1,484 ₾	1,525 ₾	1,198 ₾
ოფისის პერსონალი	1,400 ₾	1,316 ₾	1,067 ₾
მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალი	1,068 ₾	1,176 ₾	961 ₾
ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	934 ₾	1,188 ₾	935 ₾
სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები	1,167 ₾	1,200 ₾	1,097 ₾
მარტივი საქმიანობები	705 ₾	935 ₾	764 ₾

სამშენებლო ინდუსტრიაში საშუალო ხელფასმა 1,160 ლარი შეადგინა;

მნიშვნელოვნად განსხვავებულია შრომის ანაზღაურების საშუალო მაჩვენებლები საწარმოთა ზომის მიხედვით. მშენებლობის მენეჯერების საშუალო თვიური ანაზღაურება მსხვილ საწარმოებში 4,036 **ლარია**, რაც 22%-**ით მეტია** საშუალო ზომის საწარმოებში დასაქმებული მშენებლობის მენეჯერების საშუალო ხელფასზე. თავის მხრივ საშუალო ზომის საწარმოში დასაქმებული მენეჯერების ხელფასი 112%-**ით** აღემატება მცირეს.

დასაქმების პირობები და კონტრაქტების ხანგრძლივობა/ფორმები

გაფორმებული კონტრაქტების ხანგრძლივობა

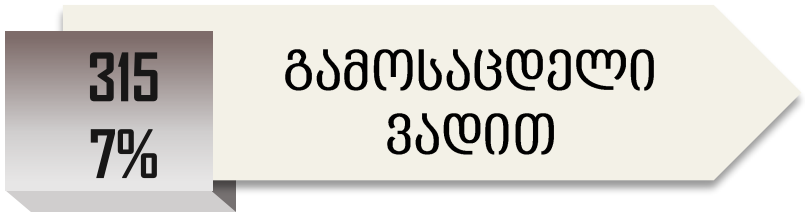


სამშენებლო ინდუსტრიაში, კომპანიები დაქირავებით დასაქმებულებთან ძირითადად **ერთ წლიანი** (32,2%) ან ერთ წელზე მეტი ხანგრძლივობის ხელშეკრულებებს აფორმებენ (36,1%). კონტრაქტების **16.9%** 6 თვიდან 1 წლამდე ხანგრძლივობისაა, ხოლო **14,8%** **კი** 6 თვე და ნაკლები ხანგრძლივობის

ხელშეკრულების ფორმები და გამოსაცდელი ვადის გამოყენება



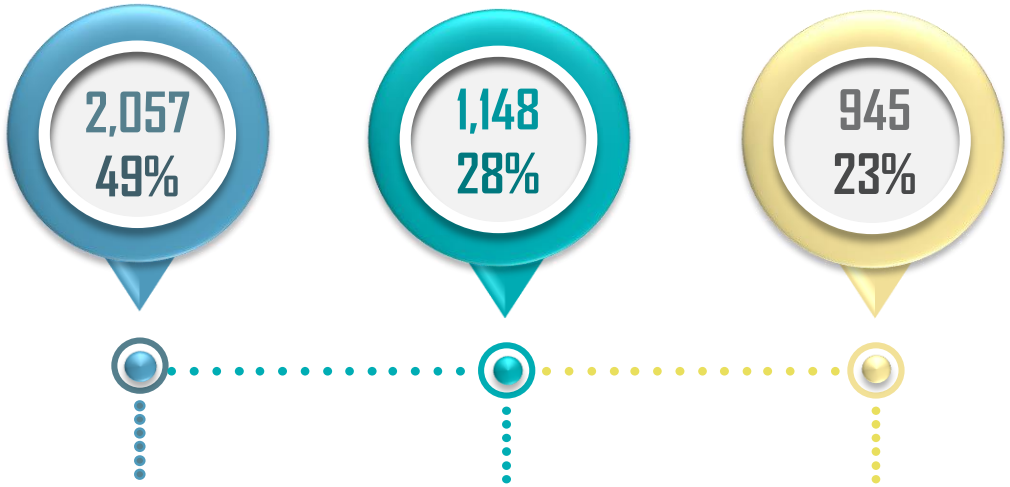
ხელშეკრულებების ძირითადად წერილობითი სახით ფორმდება (65,3%), არის ზეპირი შეთანხმების შემთხვევებიც (27,7%).



საწარმოთა მხოლოდ 7% იყენებს ხელშეკრულების გაფორმებამდე გამოსაცდელი ვადით სამუშაო ძალის აყვანის პრაქტიკას.

საწარმოთა საქმიანობის ადგილები და სამუშაო ძალის მობილობა

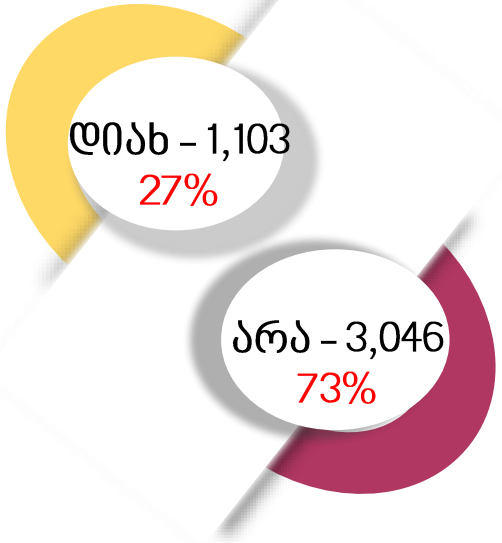
სამშენებლო სამუშაოების განხორციელების ადგილები

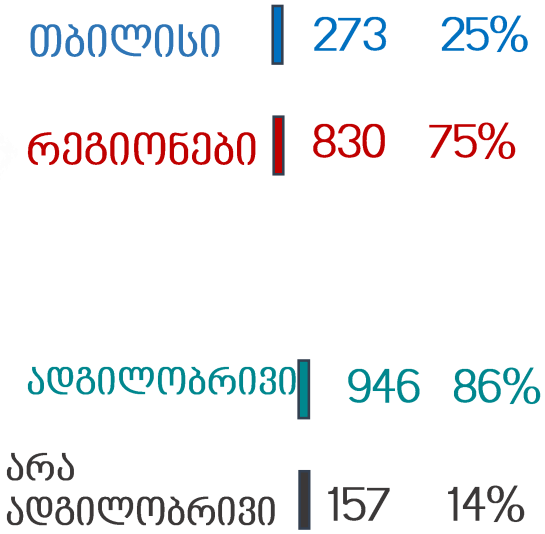


სამშენებლო ინდუსტრიაში არსებული 4,148 საწარმოდან თითქმის ნახევარი საქმიანობას მხოლოდ რეგიონში ახორციელებს (49%, 2,057 საწარმო).

მხოლოდ **თბილისში** ოპერირებს 23% (945 საწარმო), ხოლო როგორც **თბილისში, ასევე რეგიონებში** საქმიანობას საწარმოთა 28% ახორციელებს

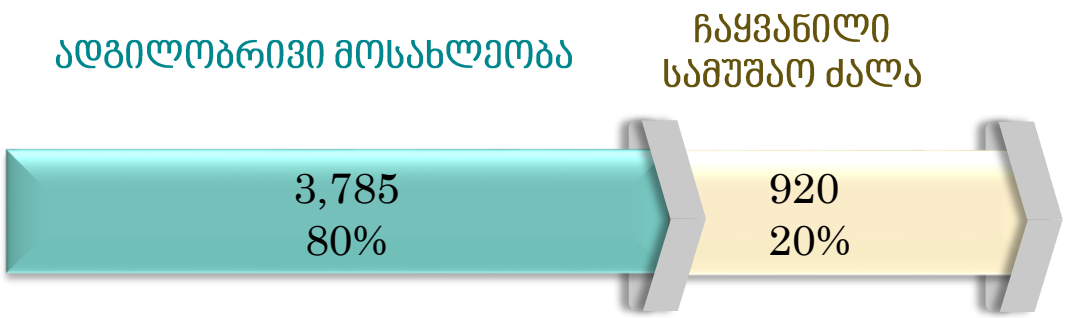
სახელმწიფო ინფრასტრუქტურული პროექტებით გათვალისწინებული სამუშაოების შემსრულებელი საწარმოები





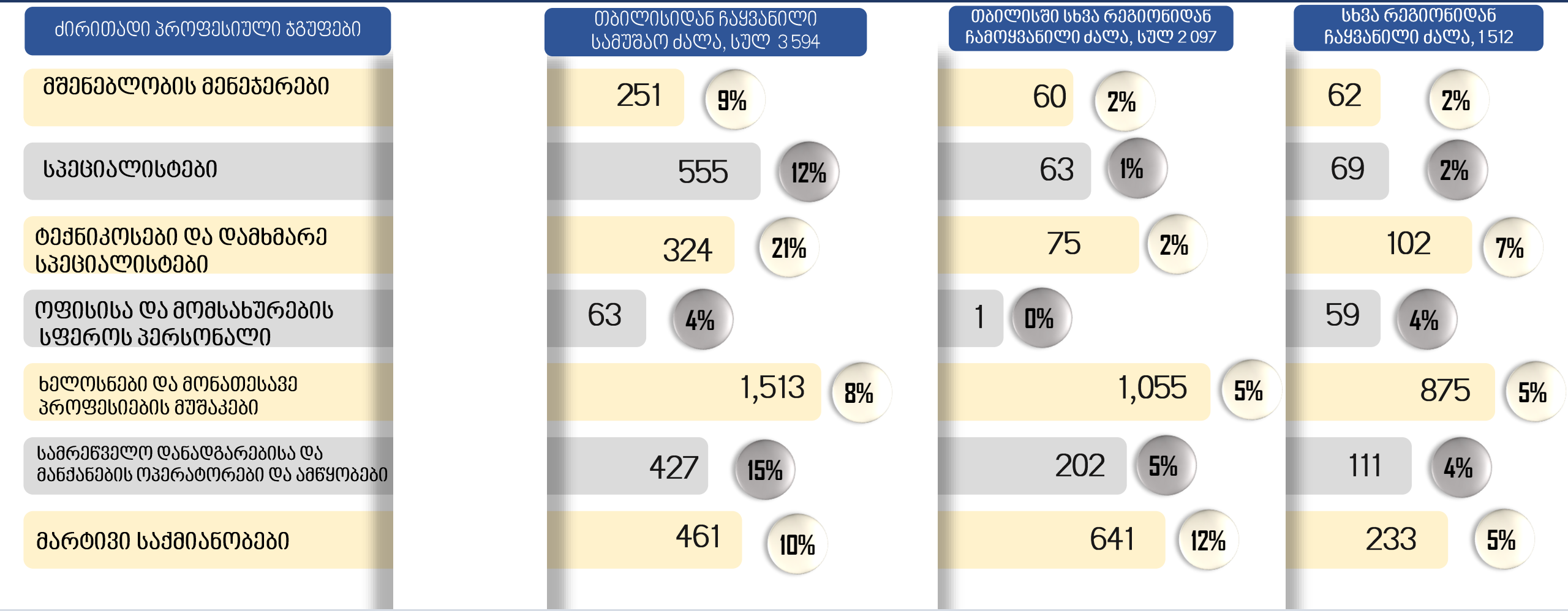
სახელმწიფო ინფრასტრუქტურულ სამუშაოებს საწარმოთა 27% ახორციელებს, მათგან 86% სამუშაოებს ადგილობრივი სამუშაო ძალის მეშვეობით ახორციელებს.

სამუშაო ძალის მობილობა



- საწარმოთა 80% საქმიანობას უმეტესად ადგილობრივი სამუშაო ძალით ახორციელებენ, 20% ჩაყვანილ სამუშაო ძალას იყენებს.
- სამუშაო ძალის ჩაყვანის შემთხვევაში ყველაზე ხშირია თბილისიდან ჩაყვანილი მუშახელი – 50%, თბილისში სხვა რეგიონიდან ჩამოყვანილი მუშახელის წილი 29%-ია, თბილისს გარეთ ერთი რეგიონიდან მეორე რეგიონში ჩაყვანილი სამუშაო ძალა – 21%.

სამუშაო ძალის მობილობა ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



- რეგიონებში თბილისიდან ჩაყვანილ სამუშაო ძალაში, პროფესიული ჯგუფის მიხედვით ყველაზე დიდი რაოდენობით გამოირჩევა ხელოსნები (1,513), სპეციალისტები (555), მარტივი საქმიანობები (461), რაც თავის მხრივ, რეგიონში შესაბამისი პროფესიული ჯგუფის დასაქმებულთა 8%, 12% და 10%-ს შეადგენს
- თბილისში სხვა რეგიონიდან ჩამოყვანილ სამუშაო ძალაში ყველაზე მაღალია ხელოსნების პროფესიული ჯგუფის სამუშაო ძალის რაოდენობა (1,055), რაც თბილისში შესაბამისი პროფესიული ჯგუფის დასაქმებულთა 5%-ია.
- რეგიონში სხვა რეგიონიდან ჩაყვანილ სამუშაო ძალაში ყველაზე მაღალია ხელოსნების პროფესიული ჯგუფის სამუშაო ძალის რაოდენობა (875), რაც მთლიანად ამ პროფესიული ჯგუფის 5%-ია
- სამუშაო ძალის ჩაყვანის შემთხვევაში ყველაზე ხშირია თბილისიდან ჩაყვანილი მუშახელი – 50% (3, 594), თბილისში სხვა რეგიონიდან ჩამოყვანილი მუშახელის წილი 29%-ია (2,097), თბილისს გარეთ ერთი რეგიონიდან მეორე რეგიონში ჩაყვანილი სამუშაო ძალა – 21% (1,512).

2: დასაქმებულთა პროფესიული უნარების შეფასება



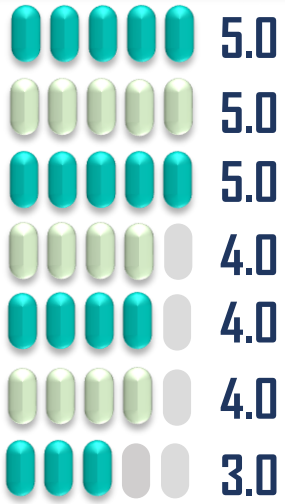




სამუშაო ძალის კომპეტენციის შეფასება

მენეჯერები – 4.4 ქულა

მშენებლობის მენეჯერები

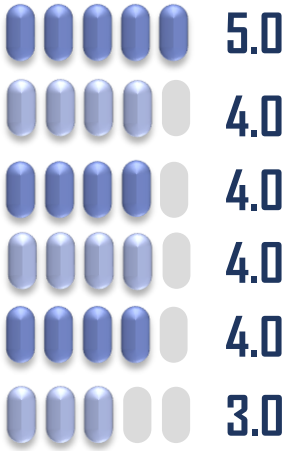


მშენებლობის მენეჯერები შეფასდნენ ასევე ისეთ უნარებთან მიმართებით როგორიცაა, ნახაზის გაგება და ინტერპრეტაცია, ლიდერობა, დავალებების გაცემის უნარი, გუნდური მუშაობა, თვითდისციპლინა და მოლაპარაკებების უნარი. მშენებლობის მენეჯერების უნარების **საშუალო შეფასება** 4,4 **ქულაა**. ამასთან, მაქსიმალური 5 ქულით მშენებლობის მენეჯერები შეფასდნენ 11-დან 9 უნარში, ხოლო ყველაზე დაბალი – 3 ქულით უცხო ენების ცოდნაში.

„1“ მნიშვნელოვნად არაკომპეტენტური
„5“ უმნიშვნელოდ არაკომპეტენტური

ტექნიკოსები – 3.4 ქულა

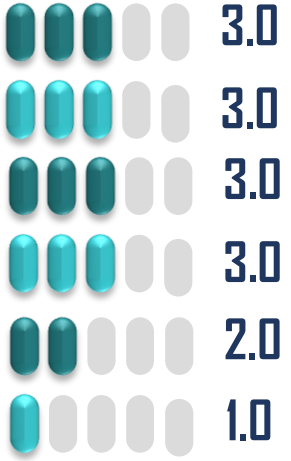
ელექტროტექნიკოსები – 3.9 ქულა



მშენებლობის ზედამხედველები – 3.8 ქულა



ელექტრონიკის ტექნიკოსები – 2.6 ქულა



<u>ტექნიკოსების ძირითად ჯგუფში</u> შემავალი დასაქმებულების უნარების საშუალო შეფასებამ 3,43 **ქულა** შეადგინა. ამასთან, აღნიშნულ ჯგუფში ყველაზე მაღალი – 3,9 ქულით ელექტროტექნიკოსები შეფასდნენ, მშენებლობის ზედამხედველების შეფასებამ – 3,8 ქულა შეადგინა. ყველაზე დაბალი – 2,6 ქულით შეფასდნენ ელექტრონიკის ტექნიკოსები.

სამუშაო ძალის კომპეტენციის შეფასება – სპეციალისტები

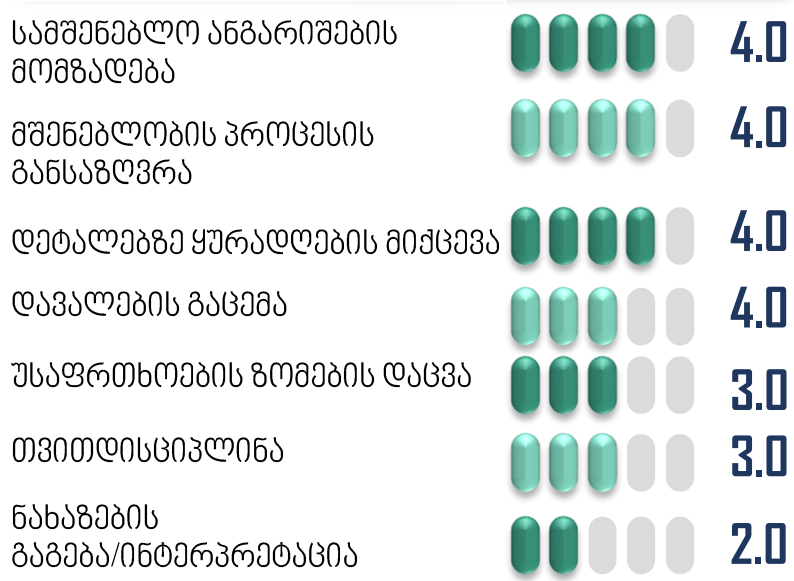
სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრები– 4.2 ქულა



ინჟინერ – ხარჯთაღმრიცხველი – 3.8 ქულა



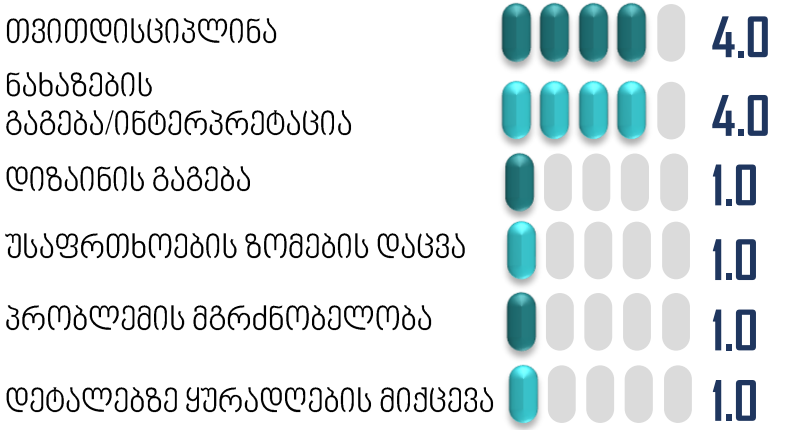
კავშირგაბმულობის ინჟინრები – 3.5 ქულა



კარტოგრაფები, ტოპოგრაფები – 4,4 ქულა



ელექტრონიკის ინჟინრები – 1.6 ქულა

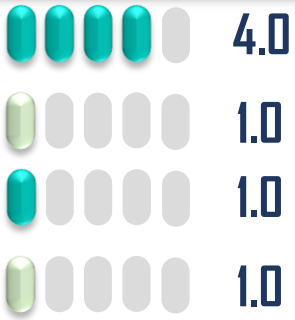


სპეციალისტთა ძირითად ჯგუფში შემავალი დასაქმებული პირების უნარების **საშუალო შეფასებამ** 3,5 **ქულა** შეადგინა. ამასთან, აღნიშნულ ჯგუფში ყველაზე მაღალი 4,4 ქულით კარტოგრაფებისა და ტოპოგრაფების პროფესიული ჯგუფი შეფასდა, ხოლო ყველაზე დაბალი – 1,6 ქულით ელექტრონიკის ინჟინრები. ასევე, მაღალია სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრების შეფასებაც – 4,2 ქულა, ინჟინერ-ხარჯთაღმრიცხველი – 3,8 ქულა, ხოლო კავშირგაბმულობის ინჟინრები – 3,5 ქულა.

სამუშაო ძალის კომპეტენციის შეფასება

სპეციალისტები (ზოგადი) – 1.8 ქულა

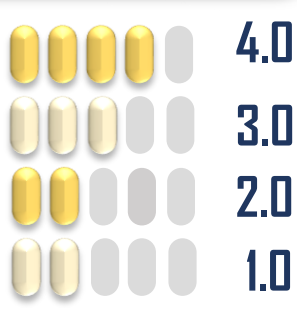
შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები 1.5 ქულა



ბუღალტრები – 1.3 ქულა

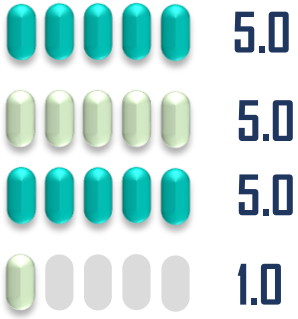


რეკლამირებისა და მარკეტინგის სპეციალისტები – 2.7 ქულა



ოფისისა და მომსახურების სფეროს პერსონალი – 4.6 ქულა

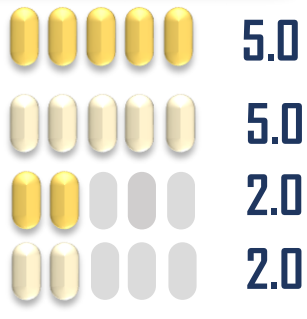
ოფისის ზოგადი კლერკები – 4.6 ქულა



მდივნები (ზოგადი) – 4.5 ქულა



გაყიდვების წარმომადგენლები 4.5 ქულა



- **სპეციალისტების** ჯგუფში შემავალი ზოგადი, არა-სამშენებლო პროფესიული ჯგუფები, შეფასდნენ შემდეგი უნარების მიხედვით: პროფესიული უნარები, გადაწყვეტილების მიღების, ინფორმაციის გაცნობის, გაანალიზების და გადმოცემის უნარები, პრობლემის მოგვარება, თვითდისციპლინა, უცხო ენების ცოდნა. საყურადღებოა, რომ მათი უნარების საშუალო შეფასება 1,8 ქულაა.
- ძირითადი პროფესიული ჯგუფების – **ოფისისა** და **მომსახურების სფეროს პერსონალი** შეფასდნენ შეფასება შემდეგი უნარების მიხედვით: მობილური ხელსაწყოების გამოყენება, საოფისე პროგრამები, სატელეფონო საუბრის ეტიკეტი, ზეპირი კომუნიკაცია, წერილობითი კომუნიკაცია, ინფორმაციის მართვა, საბაზისო მათემატიკა, ღონისძიებების ჩანიშვნა, კლიენტთა მომსახურება, თვითდისციპლინა, უცხო ენების ცოდნა. მათი უნარების საშუალო შეფასება 4,6 ქულაა.

სამუშაო ძალის კომპეტენციის შეფასება – ხელოსნები

მშენებლები და მონათესავე სფეროს მუშები
4.3 ქულა



სახლების მშენებლები – 3.6 ქულა



ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი
4.4 ქულა



ზეინკალ-სანტექნიკოსები, ზეინკალ-მილგამყვანები– 3.8 ქულა



ელექტრიკოსები – 3.7 ქულა



ხელოსნებისა და მონათესავე პროფესიების მუშაკთა ძირითად პროფესიულ ჯგუფში შემავალი დასაქმებულების საშუალო შეფასებამ 3,84 ქულა შეადგინა.

უნდა აღინიშნოს, რომ ყველაზე მაღალი საშუალო ქულით შეფასდა ხელოსნებისა და მონათესავე პროფესიების მუშაკთა ჯგუფში შემავალი დასაქმებულების თვითდისციპლინის და გუნდური მუშაობის უნარები – საშუალოდ 4 ქულა. მასალების, ტექნოლოგიების, აღჭურვილობისა და ხელსაწყოების ეფექტიანად გამოყენება, ფიზიკური ძალა და გამძლეობა, სამუშაოს შესრულების ხარისხის კონტროლი შეფასდა 3.9 ქულით. ხოლო ყველაზე დაბალი 3,6 ქულით პრობლემების მოგვარების უნარი შეფასდა.

„1“ მნიშვნელოვნად არაკომპეტენტური
„5“ უმნიშვნელოდ არაკომპეტენტური

სამუშაო ძალის კომპეტენციის შეფასება

სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები

სატვირთო ავტომობილების მძღოლები – 4.4 ქულა

თვითდისციპლინა	5.0
უსაფრთხოების ზომების ცოდნა	5.0
სამუშაოს შესრულების ხარისხის კონტროლი	4.0
აღჭურვილობის ეფექტიანად გამოყენება	4.0

მიწასათხრელი და მსგავსი მანქანების ოპერატორები 3.9 ქულა

უსაფრთხოების ზომების ცოდნა	5.0
პრობლემის მოგვარება	4.0
აღჭურვილობისა და ხელსაწყოების მოვლა	4.0
ნახაზის გაგება	3.0

მარტივი საქმიანობები

სამოქალაქო ინჟინერიის მუშები – 3.3 ქულა

აღჭურვილობისა და ხელსაწყოების ეფექტიანად გამოყენება	4.0
ფიზიკური ძალა და გამძლეობა	4.0
თვითდისციპლინა	3.0
უსაფრთხოების ზომების ცოდნა	3.0

შენობების კონსტრუქციის მუშები – 2.8 ქულა

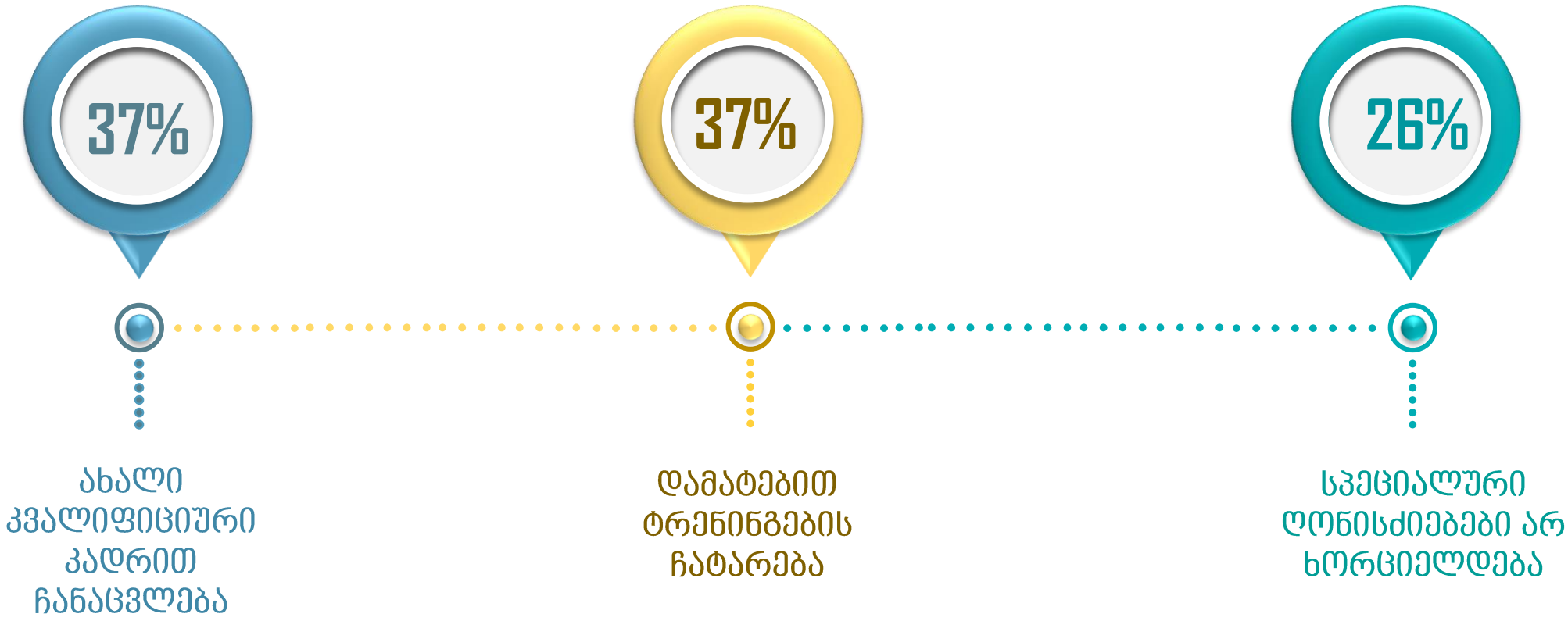
უსაფრთხოების ზომების ცოდნა	3.0
აღჭურვილობისა და ხელსაწყოების ეფექტიანად გამოყენება	2.0
ფიზიკური ძალა და გამძლეობა	2.0
თვითდისციპლინა	2.0

სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორებისა და ამწყობების ძირითად პროფესიულ ჯგუფში შემავალი სატვირთო ავტომობილების მძღოლები 4,4 ქულით შეფასდნენ, ხოლო 3,9 ქულით განისაზღვრა მიწასათხრელი და მსგავსი მანქანების ოპერატორების შეფასება.

მარტივი საქმიანობების ძირითად პროფესიულ ჯგუფში შემავალი დასაქმებულების უნარები 3.7 ქულით შეფასდა. საიდანაც, 3,3 ქულით შეფასდნენ სამოქალაქო ინჟინერიის მუშები. მათ ყველაზე დაბალი – 2 ქულა, აღჭურვილობისა და ხელსაწყოების შეკეთების უნარში დაიმსახურეს. 2,8 ქულით შეფასდნენ შენობების კონსტრუქციის მუშები. ისინი 2 ქულით შეფასდნენ, მასალების, ტექნოლოგიების, აღჭურვილობისა და ხელსაწყოების ეფექტიანად გამოყენების, თვითდისციპლინის უნარებში, ასევე 2 ქულით შეფასდნენ ფიზიკური ძალისა და გამძლეობის კუთხით.

„1“ მნიშვნელოვნად არაკომპეტენტური
„5“ უმნიშვნელოდ არაკომპეტენტური

პროფესიულ უნარებთან დაკავშირებული პრობლემების დაძლევა



დამსაქმებლები უნარებთან დაკავშირებული პრობლემების აღმოსაფხვრელად თანაბარზომიერად მიმართავენ დამატებითი ტრენინგებისა ჩატარებასა (37%) და არსებულის ახალი კვალიფიციური კადრით (37%) ჩანაცვლებას.

საწარმოთა 26% საერთოდ არ მიმართავს სპეციალურ ღონისძიებებს.

3: საწარმოში არსებული ვაკანსიები და დასაქმება

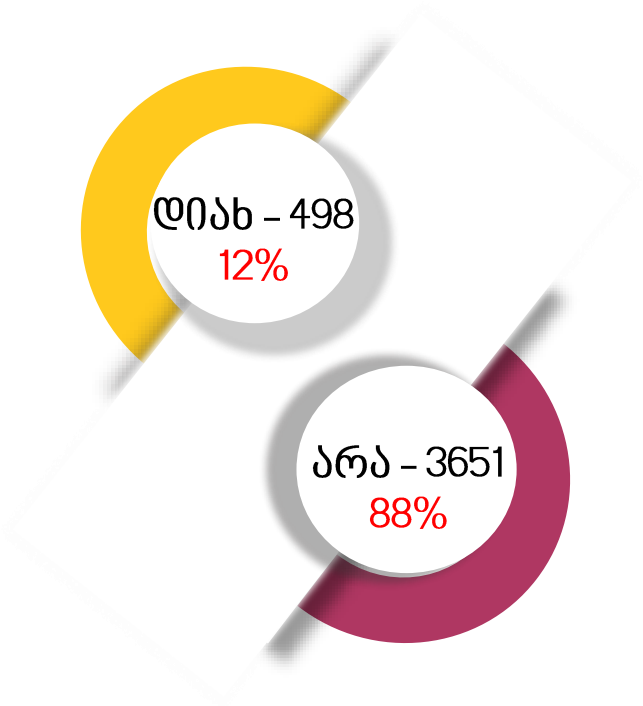






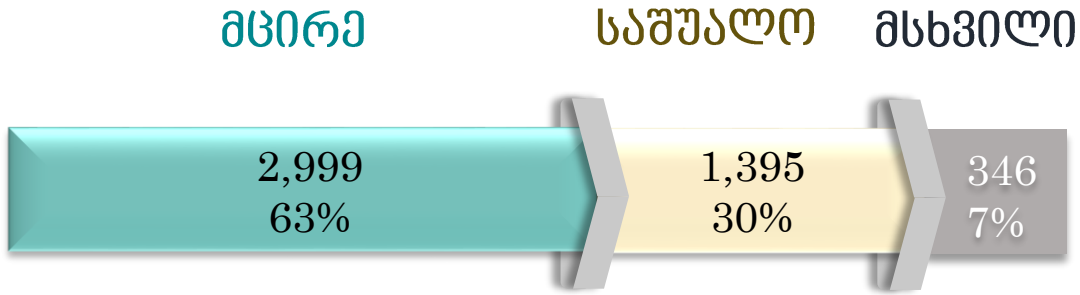
არსებული ვაკანსიების რაოდენობა

არსებული ვაკანსიები



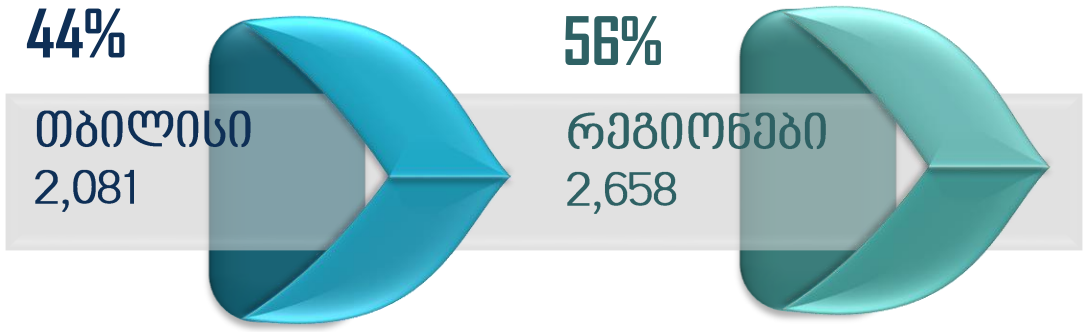
2018 წლის 1 სექტემბრიდან 2019 წლის 1 სექტემბრამდე პერიოდში სამშენებლო ინდუსტრიაში 498 საწარმოს ჰქონდა ვაკანსია. ვაკანსიების ჯამურმა რაოდენობამ 4,739 ერთეული შეადგინა.

ვაკანსიები საწარმოთა ზომის მიხედვით

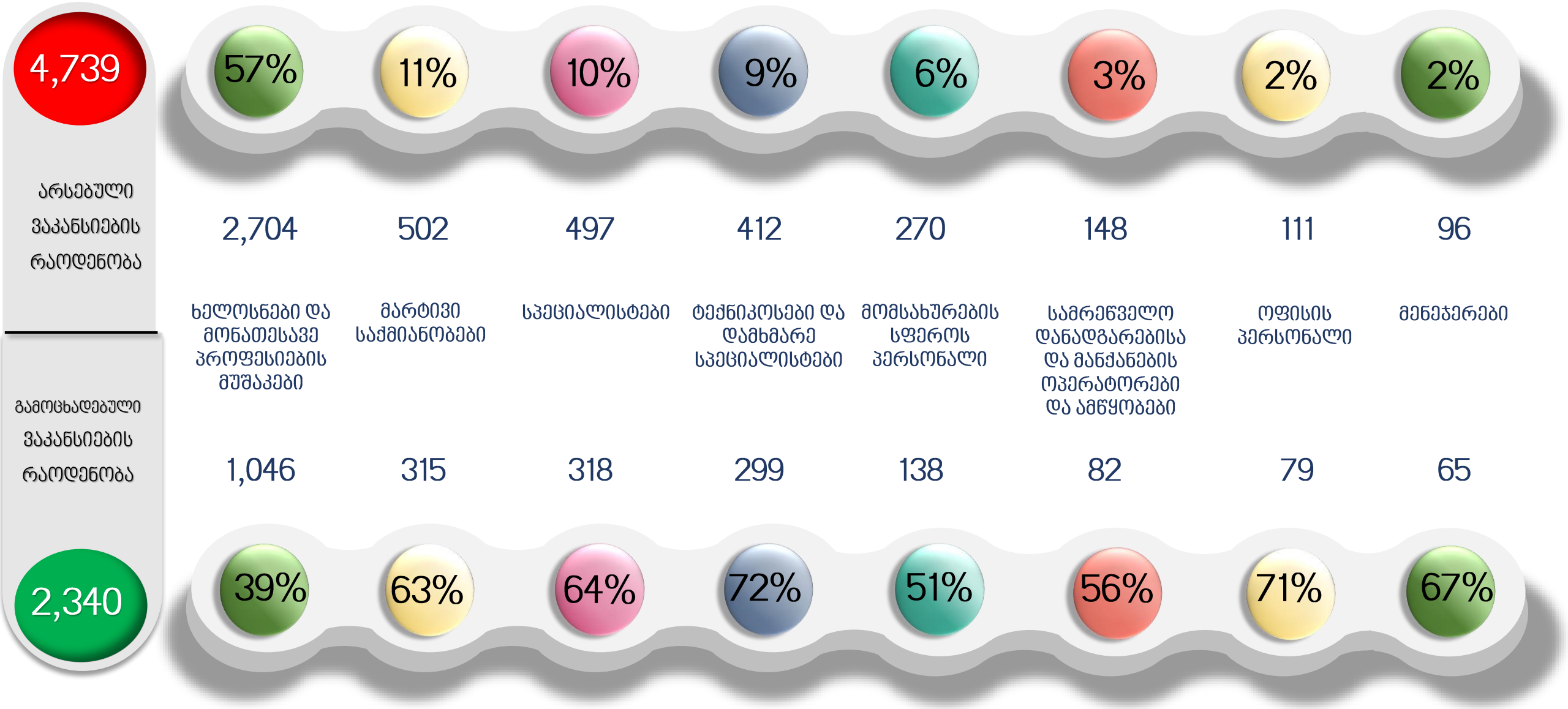


- ვაკანსიების 63% მცირე საწარმოებზე მოდის, საშუალო საწარმოებზე 30%, ხოლო მსხვილ საწარმოებზე 7%.
- თბილისში არსებული ვაკანსიების წილი 43,9%-ია, ხოლო რეგიონებში ერთად აღებული ვაკანსიების წილი 56,1%.

ვაკანსიები რეგიონების მიხედვით

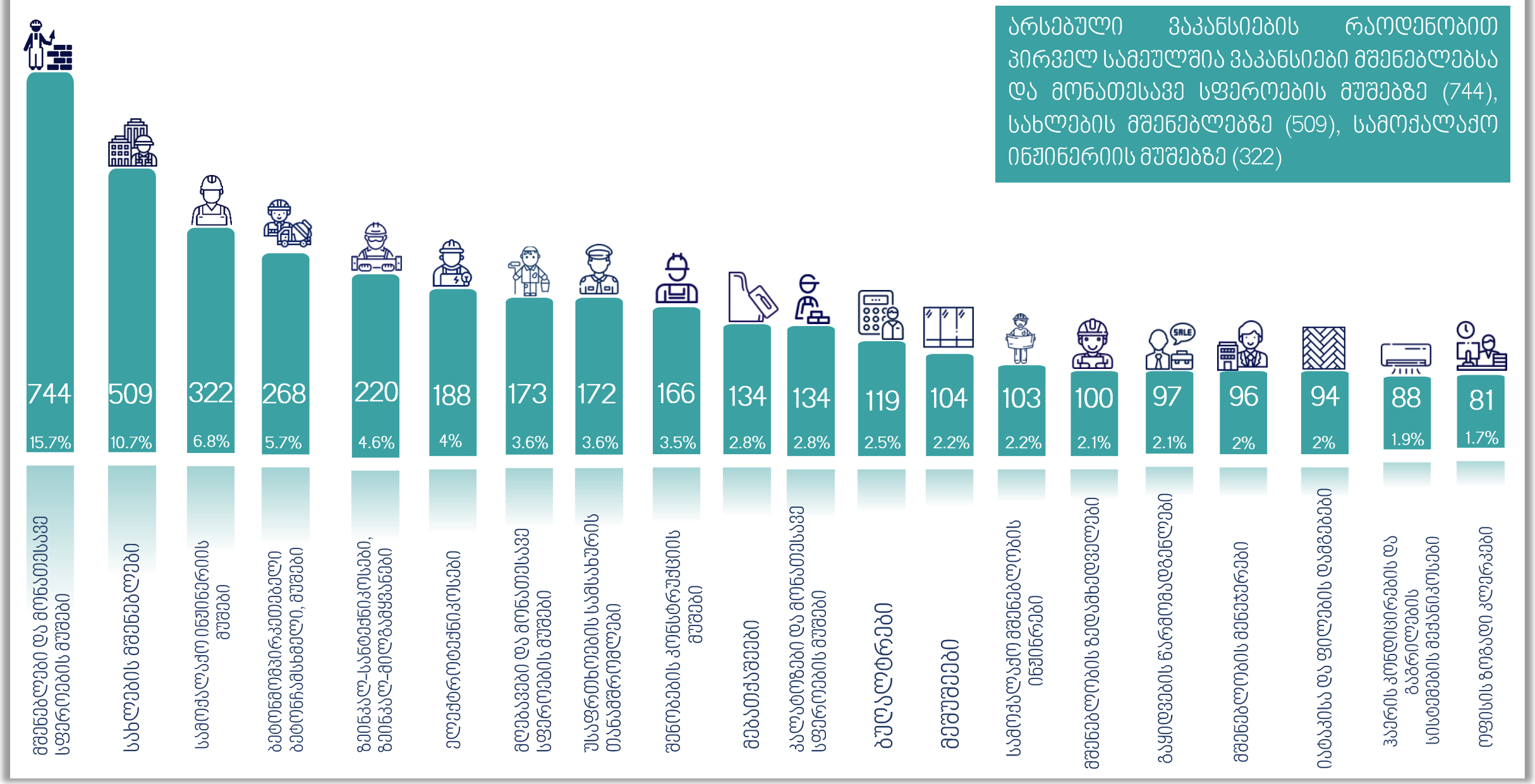


ვაკანსიების რაოდენობა ISCO-ს ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



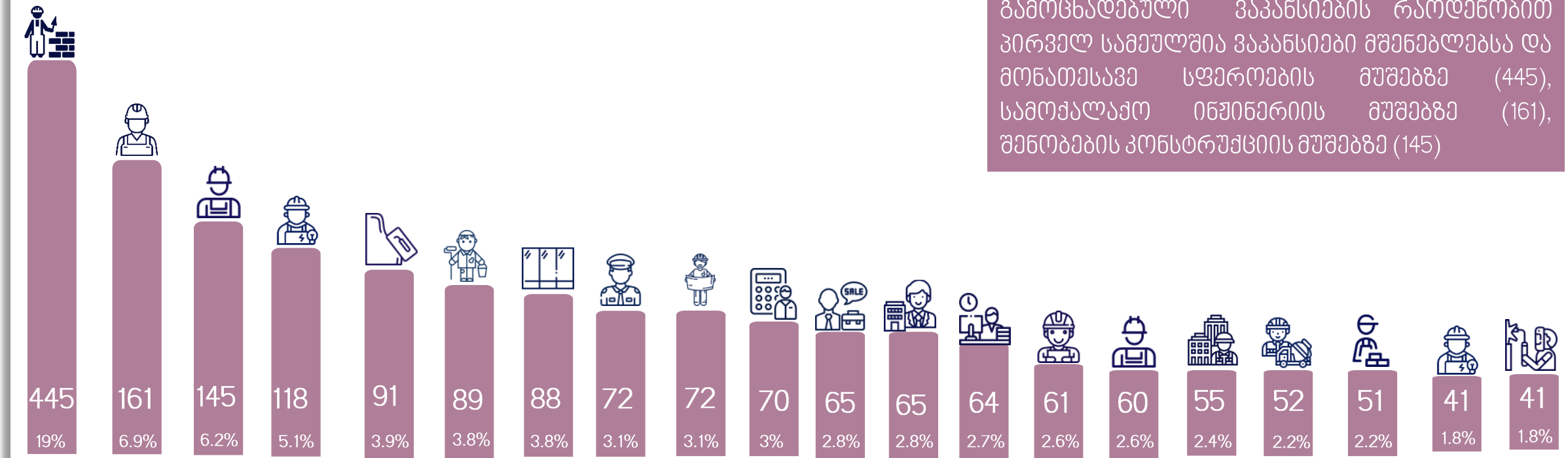
საწარმოებს არსებული ვაკანსიების მხოლოდ **49% ჰქონდათ** (2 340 ვაკანსია) გამოცხადებული.
არსებული ვაკანსიების 57% მოდის ხელოსნებსა და მონათესავე პროფესიების მუშებზე, 11% მარტივი საქმიანობების მუშებზე, 10% სპეციალისტებზე და 9% ტექნიკოსებზე.
გამოცხადებულ ვაკანსიებზე დასაქმების სავარაუდო ხანგრძლივობად 6 თვიდან 1 წლამდე პერიოდი გამოკითხულთა 54%-მა მიუთითა, 1 წელზე მეტი 23%, 6 თვემდე - 23%

არსებული ვაკანსიების რაოდენობა და წილი – ISCO-ს ელემენტარული პროფესიული ჯგუფები

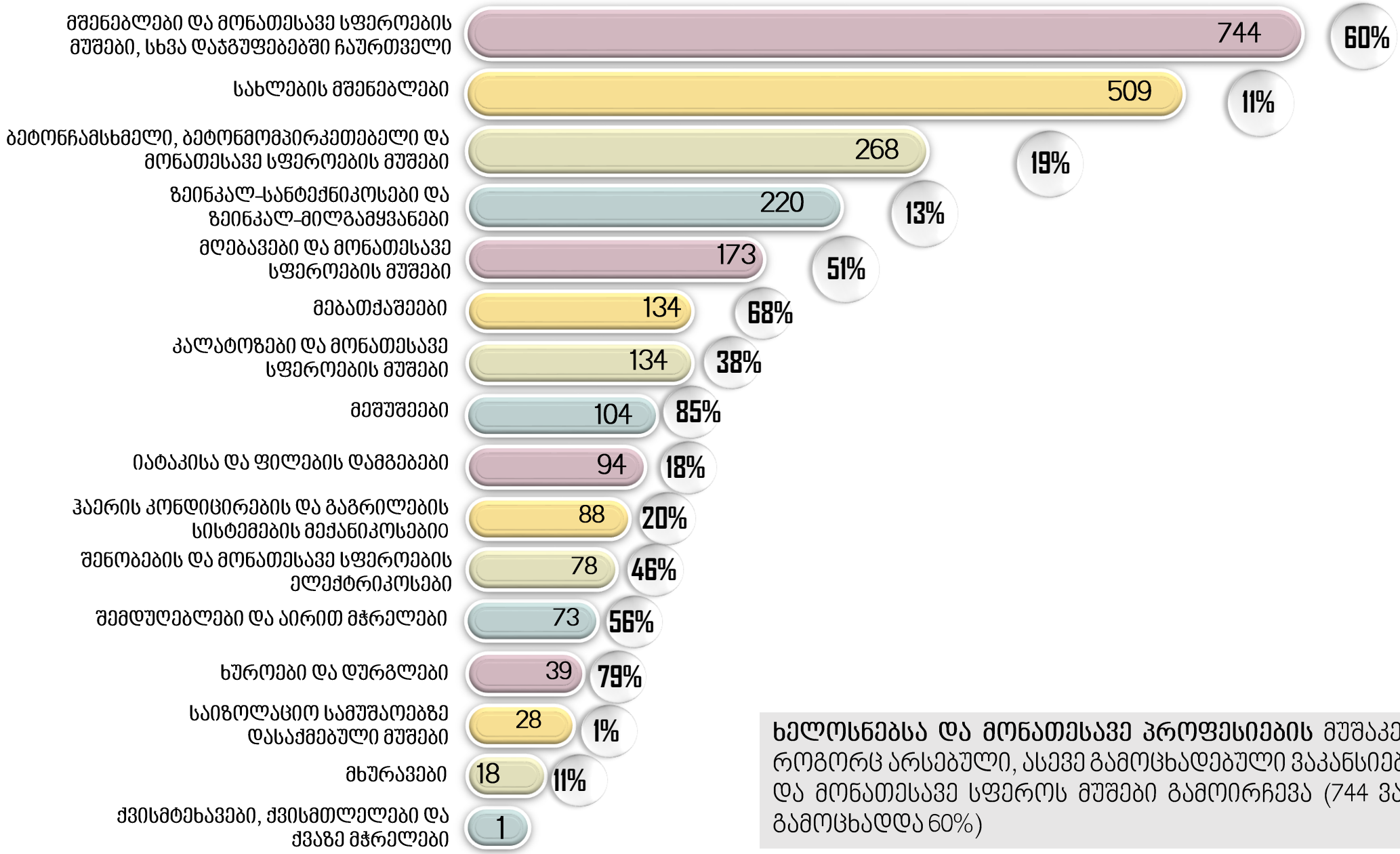


გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა და წილი – ISCO-ს ელემენტარული პროფესიული ჯგუფები

გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობით პირველ სამეულშია ვაკანსიები მშენებლებსა და მონათესავე სფეროების მუშებზე (445), სამოქალაქო ინჟინერიის მუშებზე (161), შენობების კონსტრუქციის მუშებზე (145)



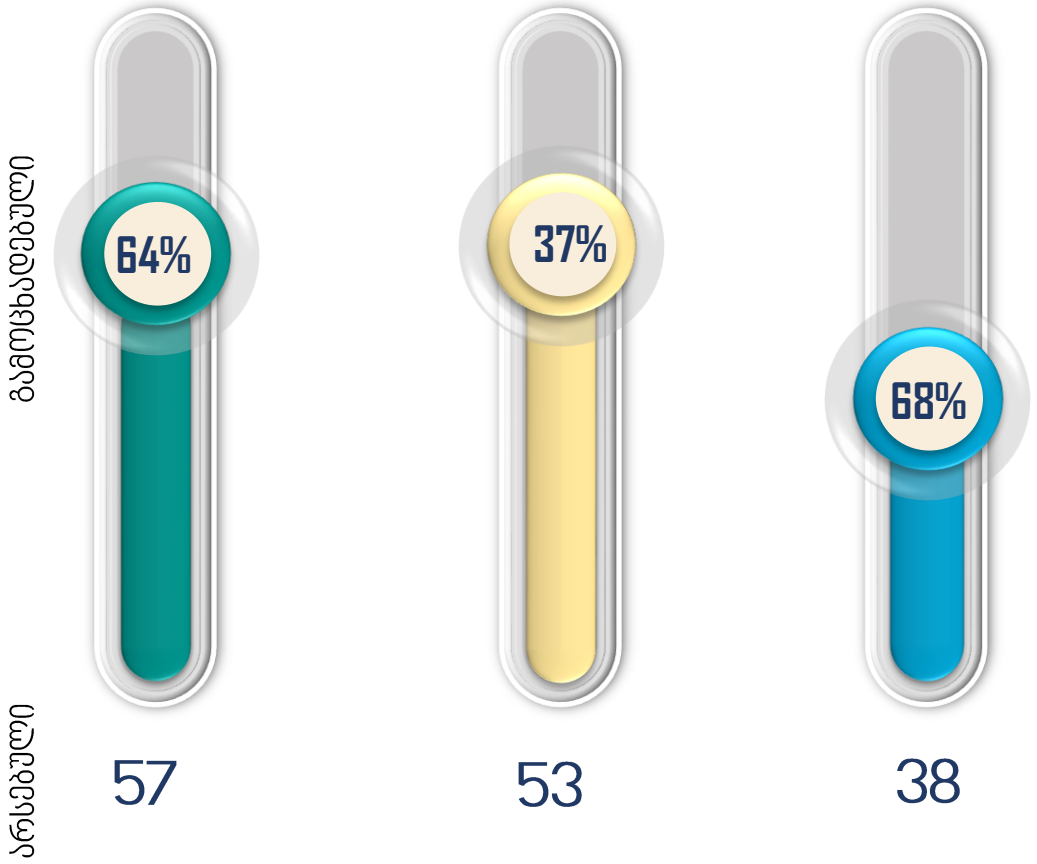
არსებული და გამოცხადებული ვაკანსიები – ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები



ხელოსნებსა და მონათესავე პროფესიების მუშაკების ძირითად ჯგუფში როგორც არსებული, ასევე გამოცხადებული ვაკანსიების მხრივ, მშენებლები და მონათესავე სფეროს მუშები გამოირჩევა (744 ვაკანსია, რომლიდანაც გამოცხადდა 60%)

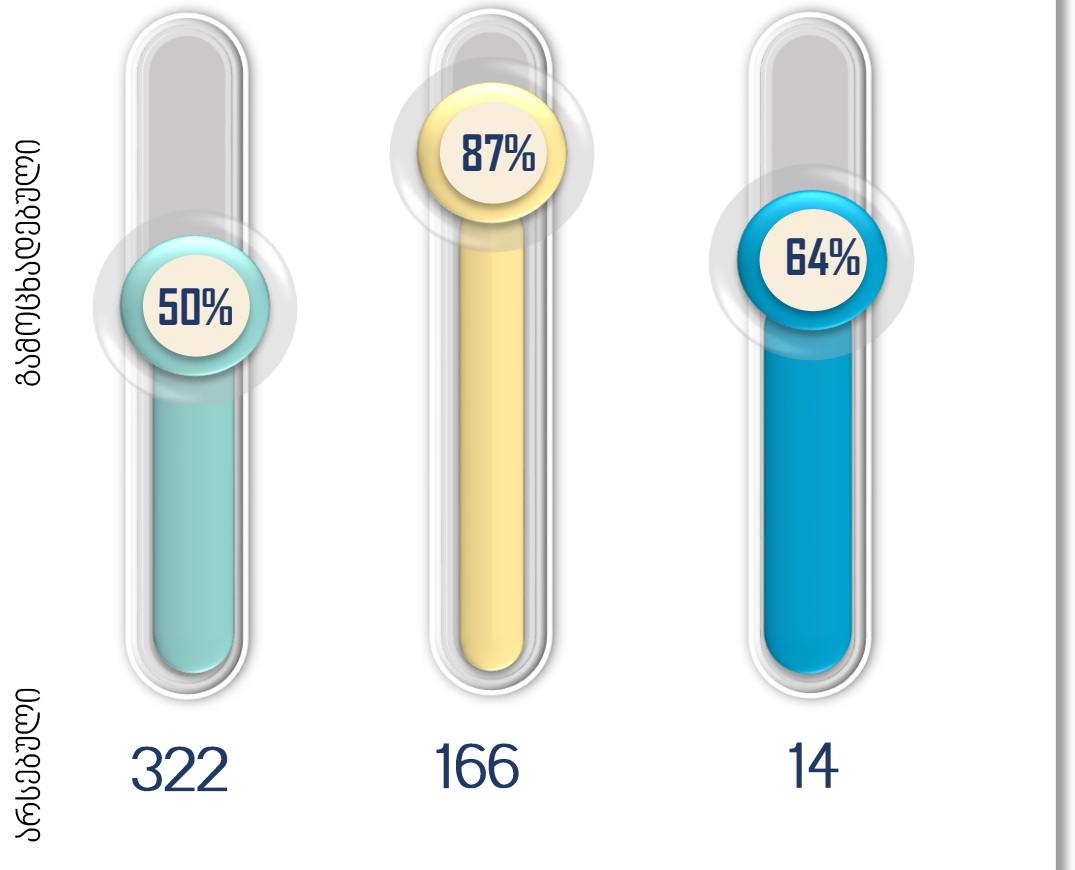
არსებული და გამოცხადებული ვაკანსიები

სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობების ძირითადი ჯგუფი



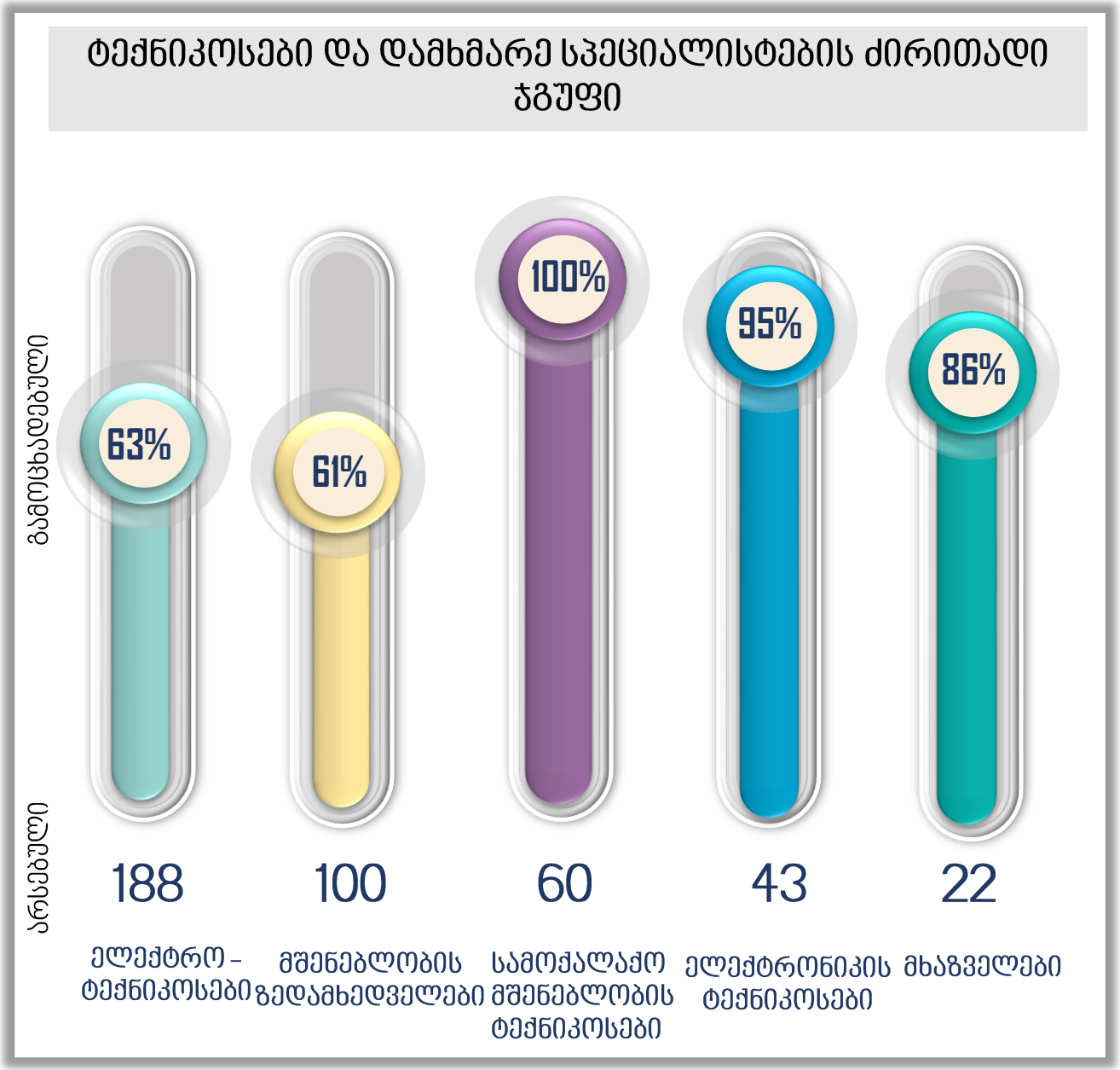
სამრეწველო დანადგარების ჯგუფში გამოირჩევიან ამწეებისა და მსგავსი მანქანების ოპერატორები (57 ვაკანსია, 38.5%), მიწასათხრელი მანქანების ოპერატორები (53 ვაკანსია, 35.8%) და სატვირთო ავტომობილების მძღოლები (38 ვაკანსია, 25.7%).

მარტივი საქმიანობების ძირითადი ჯგუფი



მარტივი საქმიანობებიდან სამოქალაქო ინჟინერიის მუშების ჯგუფზე გამოვლინდ
322 ვაკანსია (64.1%), ხოლო შენობების კონსტრუქციის მუშებზე – 166 ვაკანსია

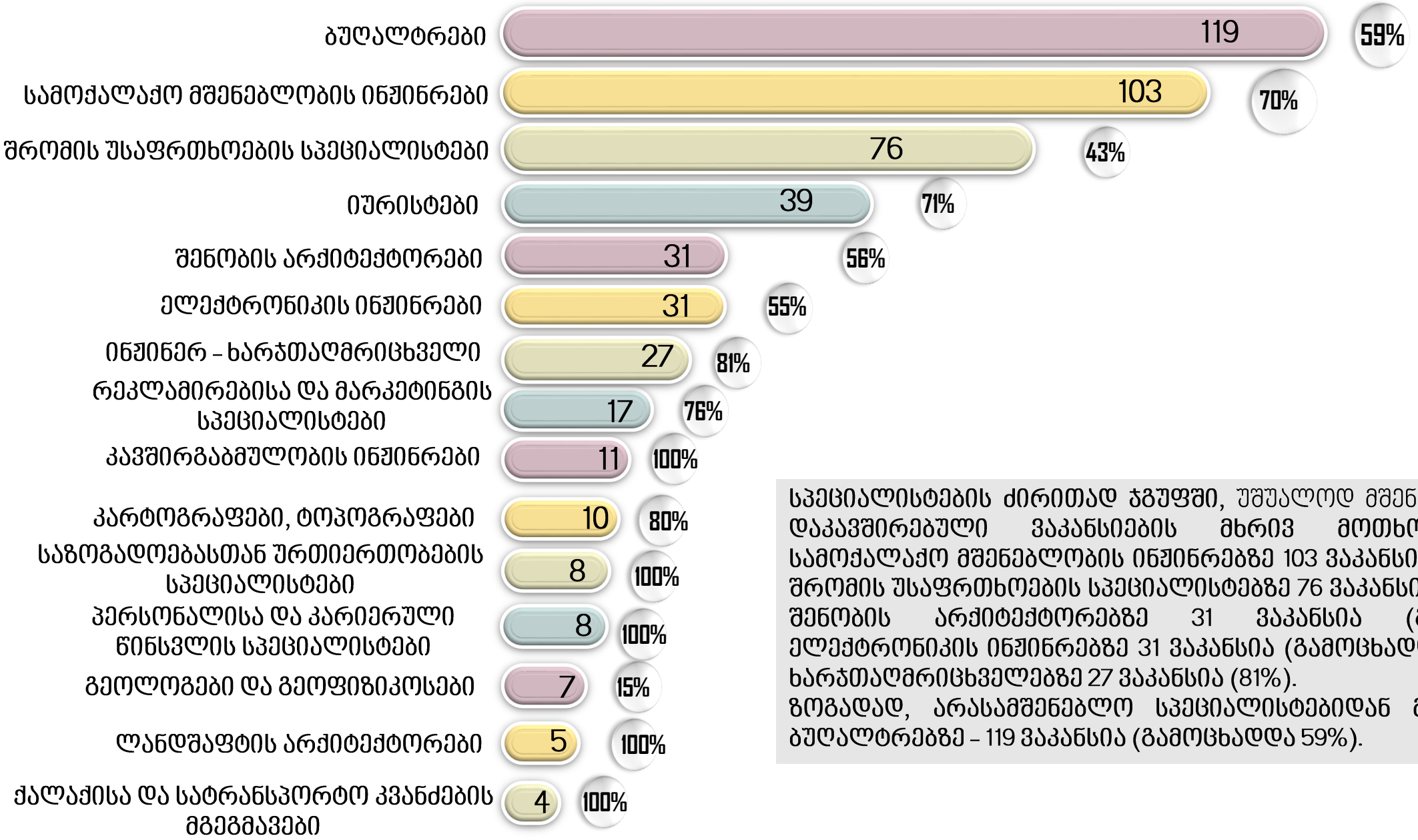
არსებული და გამოცხადებული ვაკანსიები



ვაკანსიების სიმრავლის მიხედვით **ტექნიკოსებში** გამოირჩევიან ელექტროტექნიკოსები (188 ვაკანსია, 45.6%), მშენებლობის ზედამხედველები (100 ვაკანსია, 24.3%) და სამოქალაქო მშენებლობის ტექნიკოსები (60 ვაკანსია, 14.6%);

მშენებლობის მენეჯერების პროფესიული ჯგუფისთვის არსებულმა ვაკანსიებმა 96 შეადგინა, რომლის 67% გამოქვეყნდა (65 ვაკანსია);

არსებული და გამოცხადებული ვაკანსიები – სპეციალისტები



სპეციალისტების ძირითად ჯგუფში, უშუალოდ მშენებლობის სექტორთან დაკავშირებული ვაკანსიების მხრივ მოთხოვნა დაფიქსირდა: სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრებზე 103 ვაკანსია (გამოცხადდა 70%), შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტებზე 76 ვაკანსია (გამოცხადდა 43%), შენობის არქიტექტორებზე 31 ვაკანსია (გამოცხადდა 56%), ელექტრონიკის ინჟინრებზე 31 ვაკანსია (გამოცხადდა 55%) და ინჟინერ-ხარჯთაღმრიცხველებზე 27 ვაკანსია (81%).

ზოგადად, არასამშენებლო სპეციალისტებიდან მაღალია მოთხოვნა ბუღალტრებზე – 119 ვაკანსია (გამოცხადდა 59%).

დასაქმებულთა და გამოცხადებულ ვაკანსიებზე საშუალო თვიური ხელფასი

ძირითადი პროფესიული ჯგუფები	საშუალო თვიური ხელფასი	ვაკანსიებზე საშუალო ხელფასი	სხვაობა რეალურ ხელფასთან შედარებით
მშენებლობის მენეჯერები	1,700 ₾	2,962 ₾	+74%
სპეციალისტები	1,076 ₾	1,393 ₾	+29%
ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები	1,276 ₾	1,449 ₾	+14%
ოფისის პერსონალი	1,146 ₾	854 ₾	-25%
მომსახურების სფეროს პერსონალი	1,010 ₾	877 ₾	-13%
ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	978 ₾	1,238 ₾	+27%
სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები	1,125 ₾	1,326 ₾	+18%
მარტივი საქმიანობები	806 ₾	793 ₾	-2%

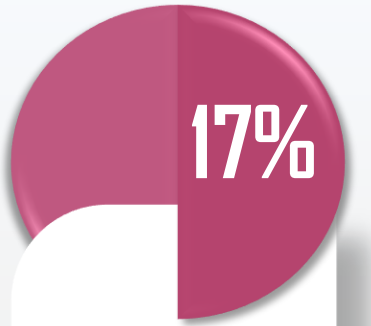
8 ძირითადი პროფესიული ჯგუფიდან 5-თან მიმართებით უფრო მაღალია ხელფასი გამოცხადებულ ვაკანსიებზე

ვაკანტური პოზიციების შევსებისას არსებული პრობლემები

დიახ	14	3%
არა	484	97%

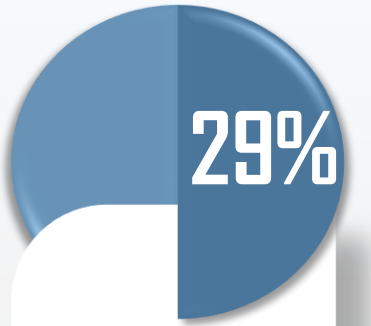
498 საწარმოდან, რომლებსაც ჰქონდათ ვაკანსიები, მათ მხოლოდ 3%-ს (14 საწარმო) შეექმნა პრობლემა ვაკანტური პოზიციების შევსებისას. ვაკანტური პოზიციების შევსებისას ჯამში დაფიქსირდა პრობლემის 26 შემთხვევა და მათგან ყველაზე გავრცელებულ მიზეზს წარმოადგენდა აპლიკანტების არასათანადო კვალიფიკაცია;

პრობლემები პროფესიული ჯგუფების მიხედვით- სულ 26



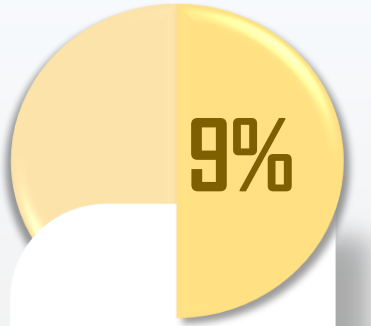
მშენებლობის მენეჯერები

4



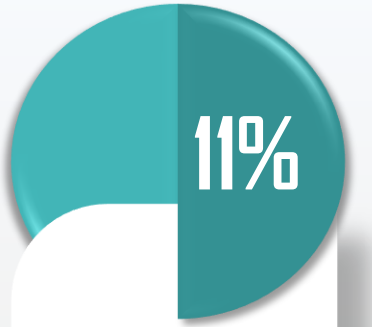
სპეციალისტები

8



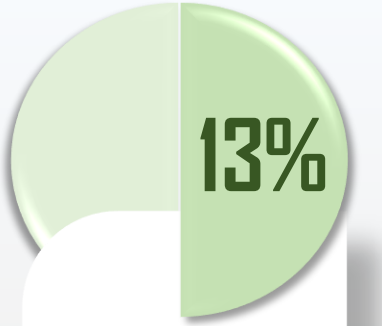
მომსახურების სფეროს პერსონალი

2



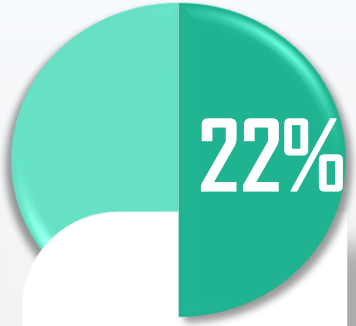
ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები

3



ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები

3

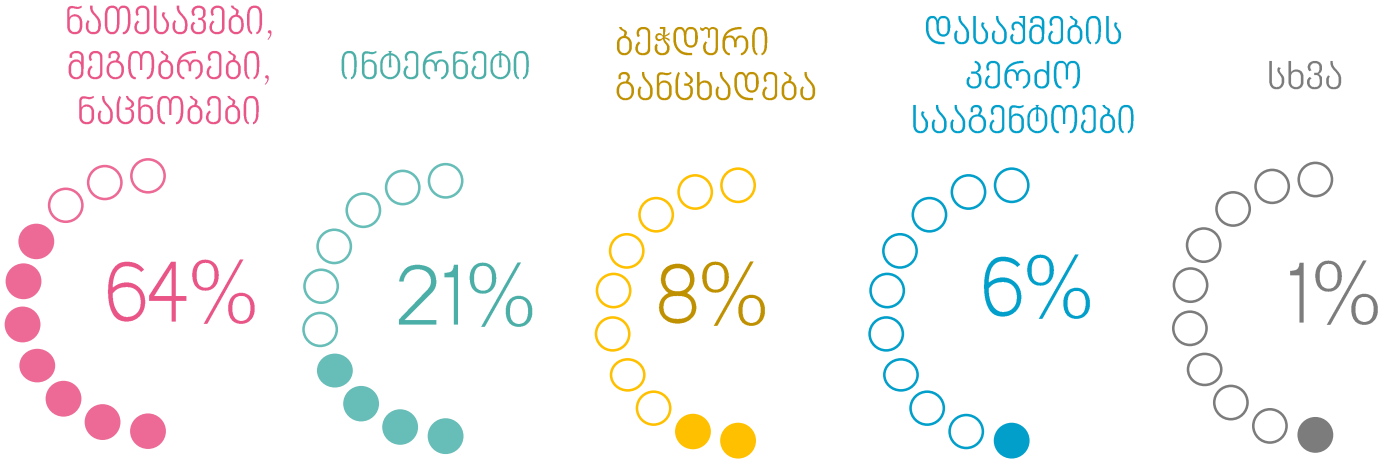


ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები

6

ახალი კადრის მოძიება

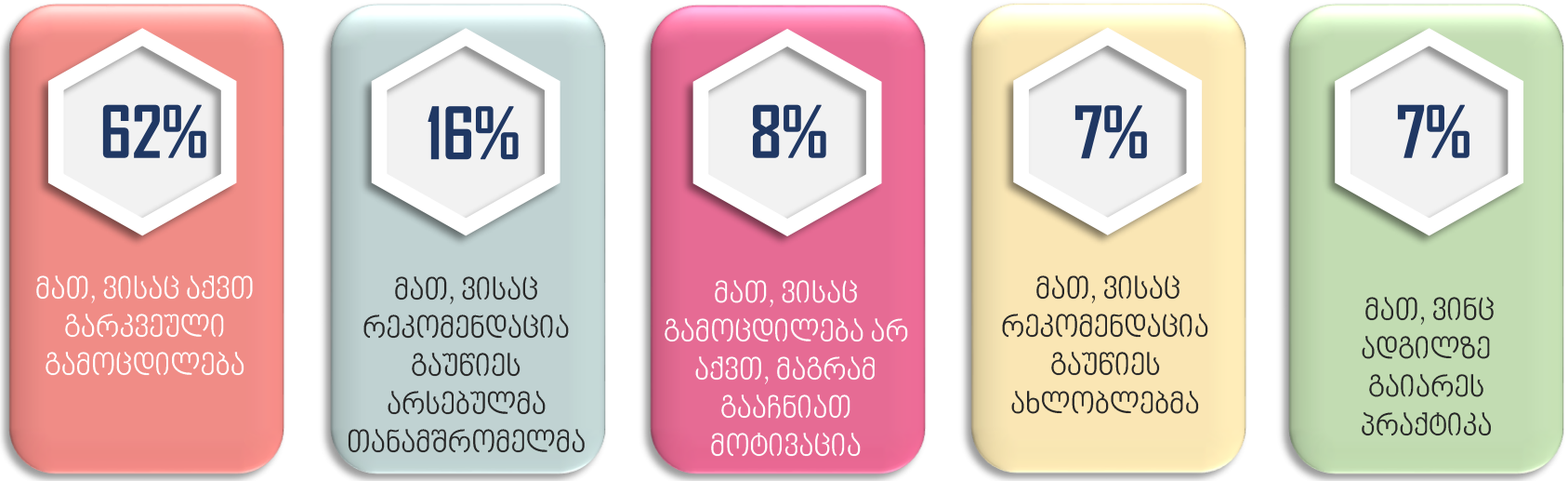
ინფორმაციის რომელ წყაროს იყენებს საწარმო ახალი კადრების მოძიებისას



საწარმოთა 64%-ის მიერ ახალი კადრის მოძიებისას, ინფორმაციის ძირითად წყაროდ ნათესავები, ნაცნობები და მეგობრები დასახელდა

საწარმოთა მხოლოდ 1%-მა დაასახელა კადრის მოძიების წყაროდ ჯანდაცვის სამინისტროს სახელმწიფო პროგრამები (23), დასაქმების ფორუმები (12) და ვებ-პორტალი worknet.gov.ge (12)

რომელ კანდიდატებს აქვთ სამუშაოზე მიღების ყველაზე დიდი შანსი



სამუშაოზე აყვანისას უმთავრეს განმსაზღვრელ ფაქტორს წარმოადგენს გამოცდილების არსებობა (62%). გამოკითხულთა 16% არსებული თანამშრომლის მიერ გაწეულ რეკომენდაციას ასახელებს, აპლიკანტის მოტივირებულობას – 8%, ადგილზე გავლილი პრაქტიკა მნიშვნელოვანი გამოკითხულთა 7%-სთვის აღმოჩნდა

აპლიკანტთა შეფასება

რის საფუძველზე ხორციელდება აპლიკანტთა შეფასება

გასაუბრება	სამუშაო გარემოში გამოცდა	რეკომენდაცია	ტესტირება	სუბიექტური შეფასების საფუძველზე
55%	30%	11%	3%	1%

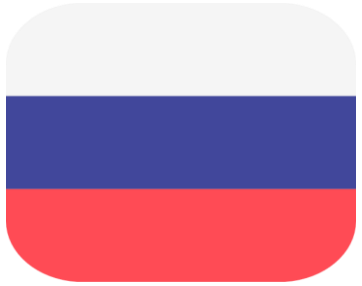
გესაჭიროებათ თუ არა აპლიკანტის მიერ უცხო ენის ფლობა?

დიახ	38%
არა	62%

რომელ უცხო ენაზე/ენებზე აკეთებთ აქცენტს დაქირავებისას?



ინგლისური - 58%



რუსული - 37%



თურქული - 5%



სხვა - 1%

4: მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

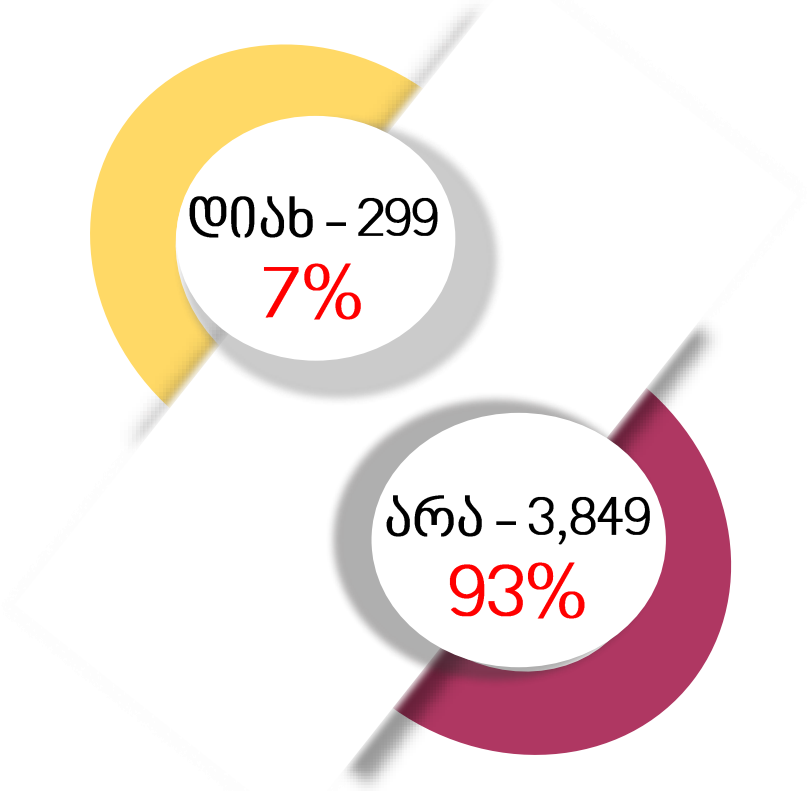






საწარმოს გეგმები სამუშაო ძალის გაზრდის თაობაზე

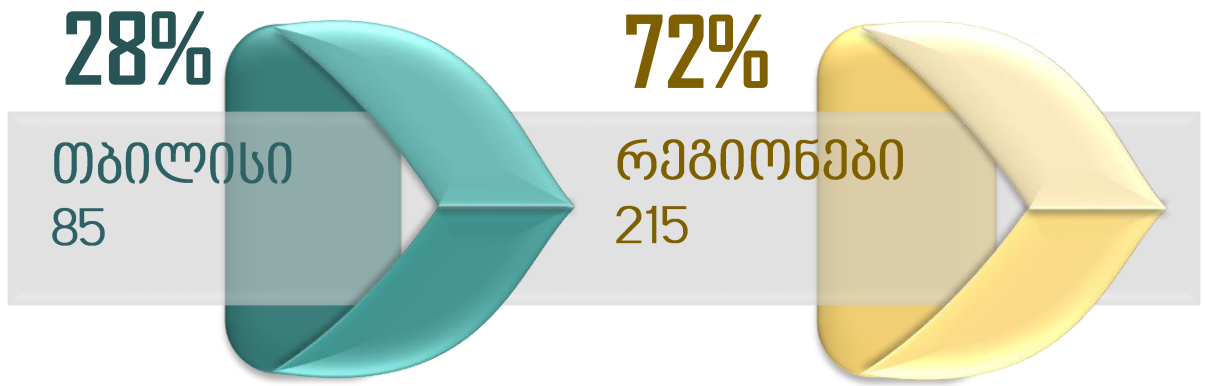
მუშახელის რაოდენობის გაზრდა



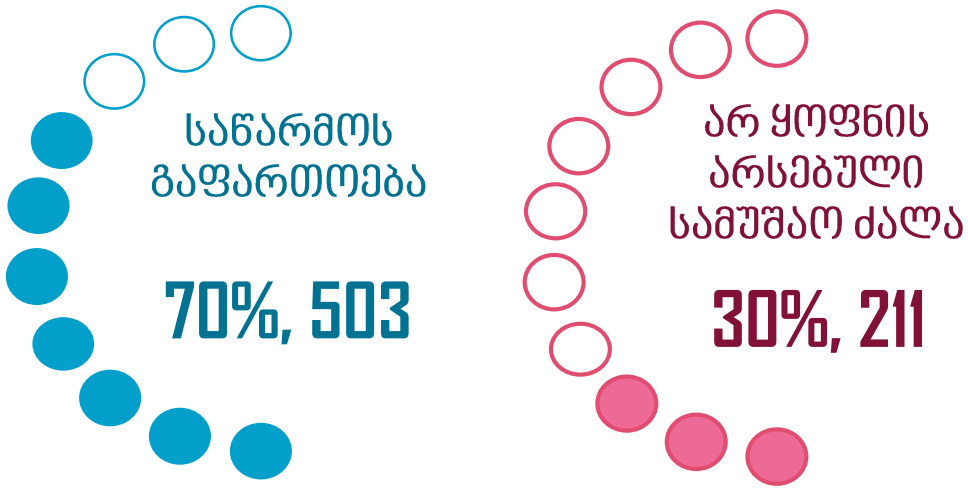
საწარმოთა 7% აპირებს სამუშაო ძალის გაზრდას 2,730 დასაქმებულით.

მსხვილ საწარმოებში მუშახელის რაოდენობის გაზრდა იგეგმება 360 პირით (1 საწარმოში საშუალოდ 51 დასაქმებული), საშუალო საწარმოებში 417-ით (საშუალოდ 13 დასაქმებული), ხოლო მცირე საწარმოებში 1,953 დასაქმებულით (საშუალოდ 8 დასაქმებული).

საწარმოთა მუშახელის რაოდენობის გაზრდის განზრახვა რეგიონულ ჭრილში



მუშახელის რაოდენობის გაზრდის ძირითადი მიზეზები



სამუშაო ძალის გაზრდის გეგმები – გაფართოების მიზეზის და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით

საწარმოს გაფართოება

მშენებლობის მენეჯერები

სულ – 3

- მშენებლობის მენეჯერი 3

სპეციალისტები

სულ – 85

- იურისტები 20
- სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრები 13
- ელექტრონიკის ინჟინრები 12
- ინჟინერ-ხარჯთაღმრიცხველი 10
- ბუღალტრები 6
- შენობის არქიტექტორები 6
- რეკლამირებისა და მარკეტინგის სპეციალისტები 6
- გეოლოგები და გეოფიზიკოსები 4
- შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები 3
- კავშირგაბმულობის ინჟინრები 3
- ლანდშაფტის არქიტექტორები 1
- კარტოგრაფები, ტოპოგრაფები 1

ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები

სულ – 66

- სამოქალაქო მშენებლობის ტექნიკოსები 41
- მშენებლობის ზედამხედველები 10
- ელექტრონიკის ტექნიკოსები 9
- ელექტრო-ტექნიკოსები 6

ოფისის და მომსახურების სფეროს პერსონალი

სულ – 25

- ოფისის ზოგადი კლერკები 9
- უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლები 9
- გაყიდვების წარმომადგენლები 6
- მდივნები (ზოგადი) 1

ხელოსნები და მონათესავე პროფესიები

სულ – 289

- სახლების მშენებლები 60
- მშენებლები და მონათესავე სფეროების მუშები 51
- ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი 39
- იატაკისა და ფილების დამგებები 28
- მებათქაშეები 26
- კალატოზები და მონათესავე სფეროების მუშები 21
- ხუროები და ურგლები 16
- ზეინკალ-სანტექნიკოსები და ზეინკალ-მილგამყვანები 12
- მხურავები 11
- მღებავები და მონათესავე სფეროების მუშები 7
- მეშუშეები 6
- ჰაერის კონდიცირების და გაგრილების სისტემების მექანიკოსები 4
- საიზოლაციო სამუშაოებზე დასაქმებული მუშები 4
- შენობების და მონათესავე სფეროების ელექტრიკოსები 3
- შემდუღებლები და აირით მჭრელები 1
- ქვისმტეხავები, ქვისმთლელები და ქვაზე მჭრელები 1

სამრეწველო დანადგარებისა ოპერატორები და ამწყობები

სულ – 12

- ამწეების, საწევლებისა და მსგავსი მანქანების ოპერატორები 7
- სატვირთო ავტომობილების მძღოლები 5

მარტივი საქმიანობები

სულ – 22

- სამოქალაქო ინჟინერიის მუშები 12
- შენობების კონსტრუქციის მუშები 9
- მტვირთავები 1

არსებული სამუშაო ძალა არ არის საკმარისი

მშენებლობის მენეჯერები

სულ – 3

- მშენებლობის მენეჯერი 3

სპეციალისტები

სულ – 16

- შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები 6
- ბუღალტრები 4
- ინჟინერ – ხარჯთაღმრიცხველი 2
- გეოლოგები და გეოფიზიკოსები 1
- ელექტრონიკის ინჟინრები 1
- პერსონალისა და კარიერული წინსვლის სპეციალისტები 1
- იურისტები 1

ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები

სულ – 14

- ელექტრო-ტექნიკოსები 5
- მშენებლობის ზედამხედველები 4
- ელექტრონიკის ტექნიკოსები 3
- სამოქალაქო მშენებლობის ტექნიკოსები 1
- მხაზველები 1

ოფისის და მომსახურების სფეროს პერსონალი

სულ – 4

- ოფისის ზოგადი კლერკები 2
- გაყიდვების წარმომადგენლები 1
- უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლები 1

ხელოსნები და მონათესავე პროფესიები

სულ – 139

- იატაკისა და ფილების დამგებები 16
- ზეინკალ-სანტექნიკოსები და მილგამყვანები 16
- მღებავები და მონათესავე სფეროების მუშები 16
- მებათქაშეები 15
- კალატოზები და მონათესავე სფეროების მუშები 11
- მშენებლები და მონათესავე სფეროების მუშები 10
- ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი და მონათესავე სფეროების მუშები 10
- მხურავები 6
- მეშუშეები 6
- შენობების და მონათესავე სფეროების ელექტრიკოსები 6
- ჰაერის კონდიცირების და გაგრილების სისტემების მექანიკოსები 6
- შენობა-ნაგებობების ზედაპირის მწმენდავები 6
- ხუროები და დურგლები 4
- ქვისმტეხავები, ქვისმთლელები და ქვაზე მჭრელები 4
- სახლების მშენებლები 4
- შემდუღებლები და აირით მჭრელები 2

სამრეწველო დანადგარებისა ოპერატორები და ამწყობები

სულ – 6

- მიწასათხრელი და მსგავსი მანქანების ოპერატორები 3
- სატვირთო ავტომობილების მძღოლები 2
- ამწეების, საწევლებისა და მსგავსი მანქანების ოპერატორები 1

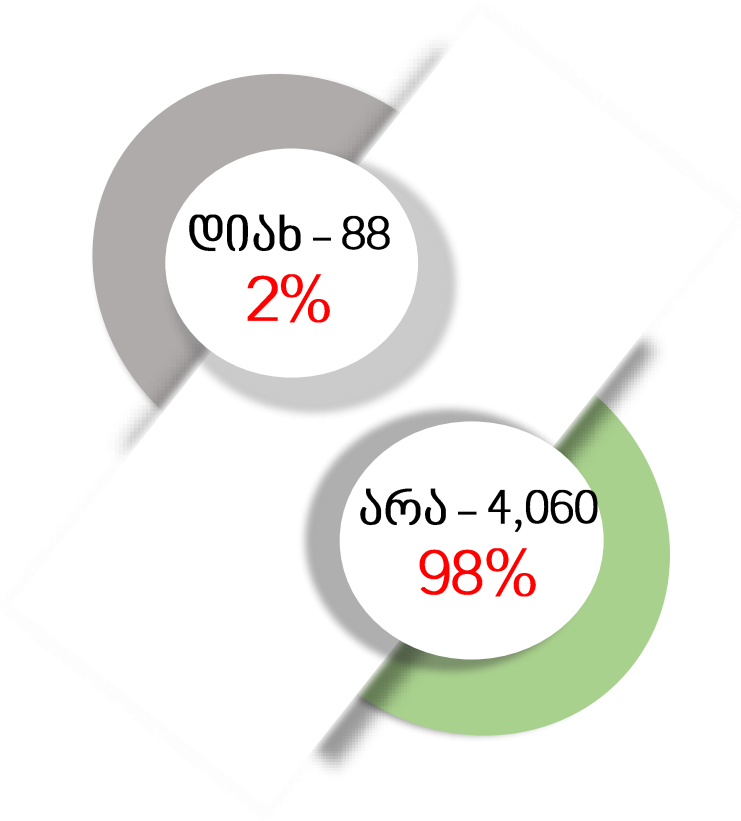
მარტივი საქმიანობები

სულ – 28

- სამოქალაქო ინჟინერიის მუშები 14
- შენობების კონსტრუქციის მუშები 13
- მტვირთავები 2

საწარმოს გეგმები სამუშაო ძალის შემცირების თაობაზე

მუშახელის რაოდენობის შემცირება

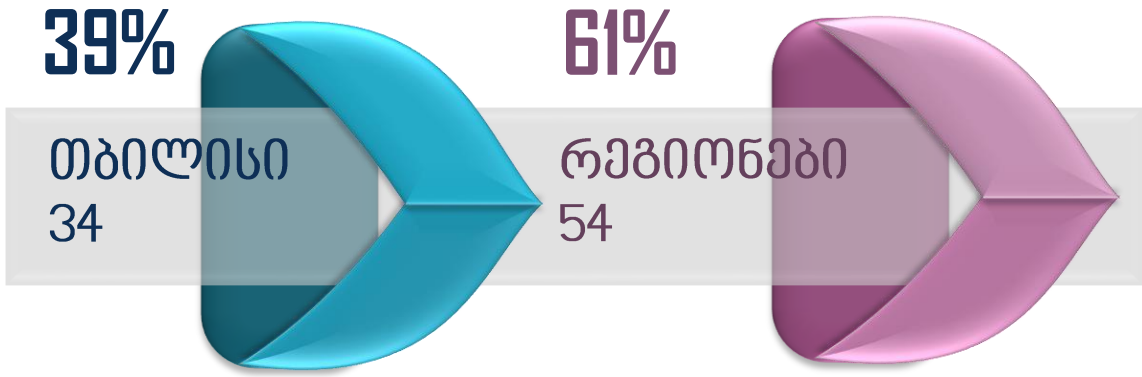


კითხვას – „აპირებთ თუ არა მუშახელის რაოდენობის შემცირებას?“ საწარმოთა მხოლოდ 2% გეგმავს სამუშაო ძალის შემცირებას, ჯამში 268 პირით.

მსხვილ საწარმოებში მუშახელის რაოდენობის შემცირება იგეგმება 42 პირით (1 საწარმოში საშუალოდ 14 დასაქმებული), საშუალოში 18-ით (საშუალოდ 2 დასაქმებული), ხოლო მცირე საწარმოებში 208 პირით (საშუალოდ 3 დასაქმებული).

მუშახელის შემცირების ძირითად მიზეზად, არც ერთ შემთხვევაში მიზეზად არ დასახელებულა „ცვლილებები გამოყენებულ

საწარმოები მუშახელის რაოდენობის შემცირების გეგმებით რეგიონულ ჭრილში



მუშახელის რაოდ.-ის შემცირების ძირითადი მიზეზები





სამუშაო ძალის შემცირების გეგმები მიზეზისა და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით

წარმოების შემცირება

მშენებლობის მენეჯერები

სულ – 2

მშენებლობის მენეჯერი	2

სპეციალისტები

სულ – 26

გეოლოგები და გეოფიზიკოსები	8
ელექტრონიკის ინჟინრები	5
ინჟინერ-ხარჯთაღმრიცხველი	4
მშენებლობის ინჟინრები	2
შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები	2
კავშირგაბმულობის ინჟინრები	1
კარტოგრაფები, ტოპოგრაფები	1
ბუღალტრები	1
კარიერული წინსვლის სპეციალისტები	1
საზოგადოებასთან ურთიერთობების სპეციალისტები	1

ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები

სულ – 19

მშენებლობის ზედამხედველები	11
ელექტროტექნიკოსები	6
სამოქალაქო მშენებლობის ტექნიკოსები	1
ელექტრონიკის ტექნიკოსები	1

ოფისის და მომსახურების სფეროს პერსონალი

სულ – 5

ოფისის ზოგადი კლერკები	3
მდივნები (ზოგადი)	1
უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლები	1

ხელოსნები და მონათესავე პროფესიები

სულ – 140

მშენებლები და მონათესავე სფეროების მუშები	34
მხურავები	15
მღებავები და მონათესავე სფეროების მუშები	13
ზეინკალ-სანტექნიკოსები და ზეინკალ-მილგამყვანები	12
კალატოზები და მონათესავე სფეროების მუშები	12
იატაკისა და ფილების დამგებები	12
ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი	9
სახლების მშენებლები	7
მეშუშეები	6
საიზოლაციო სამუშაოებზე დასაქმებული მუშები	5
ქვისმტეხავები, ქვისმთლელები და ქვაზე მჭრელები	4
მებათქაშეები	4
სხვა დანარჩენი	8

სამრეწველო დანადგარებისა ოპერატორები და ამწყობები

სულ – 22

სატვირთო ავტომობილების მძღოლები	9
მიწასათხრელი და მსგავსი მანქანების ოპერატორები	8
ამწეების, საწევლებისა და მსგავსი მანქანების ოპერატორები	5

მარტივი საქმიანობები

სულ – 14

სამოქალაქო ინჟინერიის მუშები	8
შენობების კონსტრუქციის მუშები	4
მტვირთავები	2

სამუშაო ძალის შემცირების გეგმები მიზეზისა და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით

სამუშაო ძალის სტრუქტურული ცვლილება

ხელოსნები და მონათესავე პროფესიები

სულ – 33

იატაკისა და ფილების დამგებები	7
კალატოზები და მონათესავე სფეროების მუშები	6
ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი	5
მეშუშეები	5
ქვისმტეხავები, ქვისმთლელები და ქვაზე მჭრელები	3
ხუროები და დურგლები	3
მხურავები	2
მღებავები და მონათესავე სფეროების მუშები	2

სამრეწველო დანადგარებისა ოპერატორები და ამწყობები

სულ – 3

სატვირთო ავტომობილების მძღოლები	3

მარტივი საქმიანობები

სულ – 3

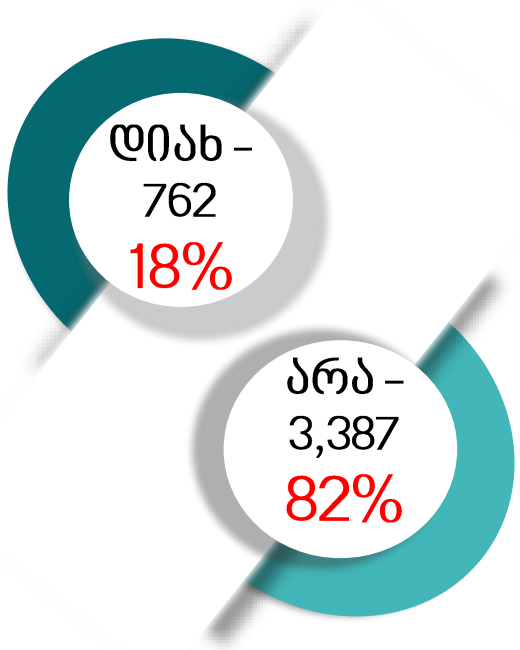
მტვირთავები	3

5: სამუშაო ძალის განვითარება





საწარმოთა ჩართულობა ადამიანისეული კაპიტალის განვითარებაში



ტრენინგებში ჩართულობა საწარმოთა ზომის მიხედვით – სულ 762

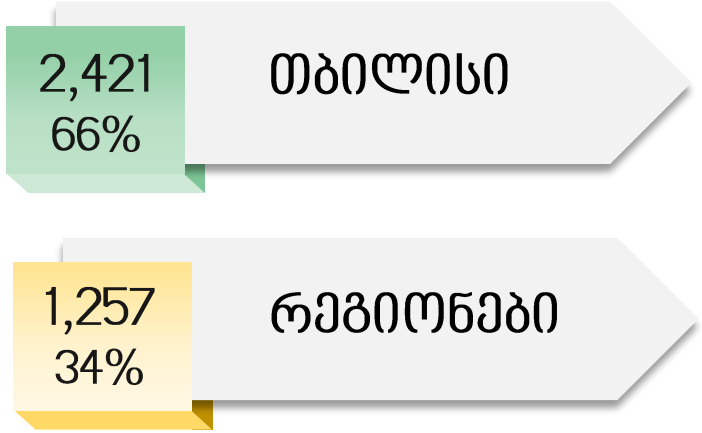


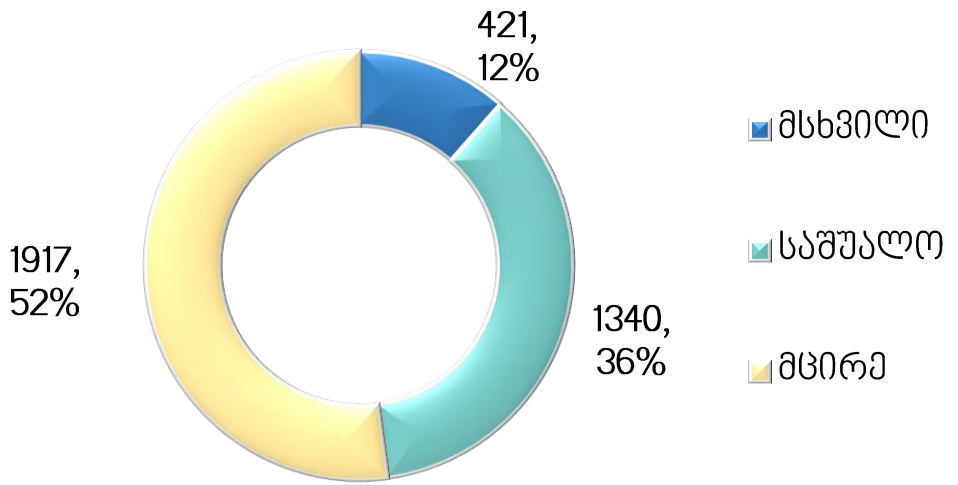
4,148 საწარმოდან მხოლოდ საწარმოთა 18%-ის (762 საწარმო) თანამშრომელს აქვს მიღებული მონაწილეობა ბოლო 12 თვის განმავლობაში ტრენინგებში პროგრამაში.

საწარმოებში დასაქმებულ გადამზადებულ თანამშრომელთა რაოდენობამ 3,678 დასაქმებული შეადგინა.

დატრენინგებულთა 66% თბილისზე, ხოლო 34% დანარჩენ რეგიონებზე მოდის

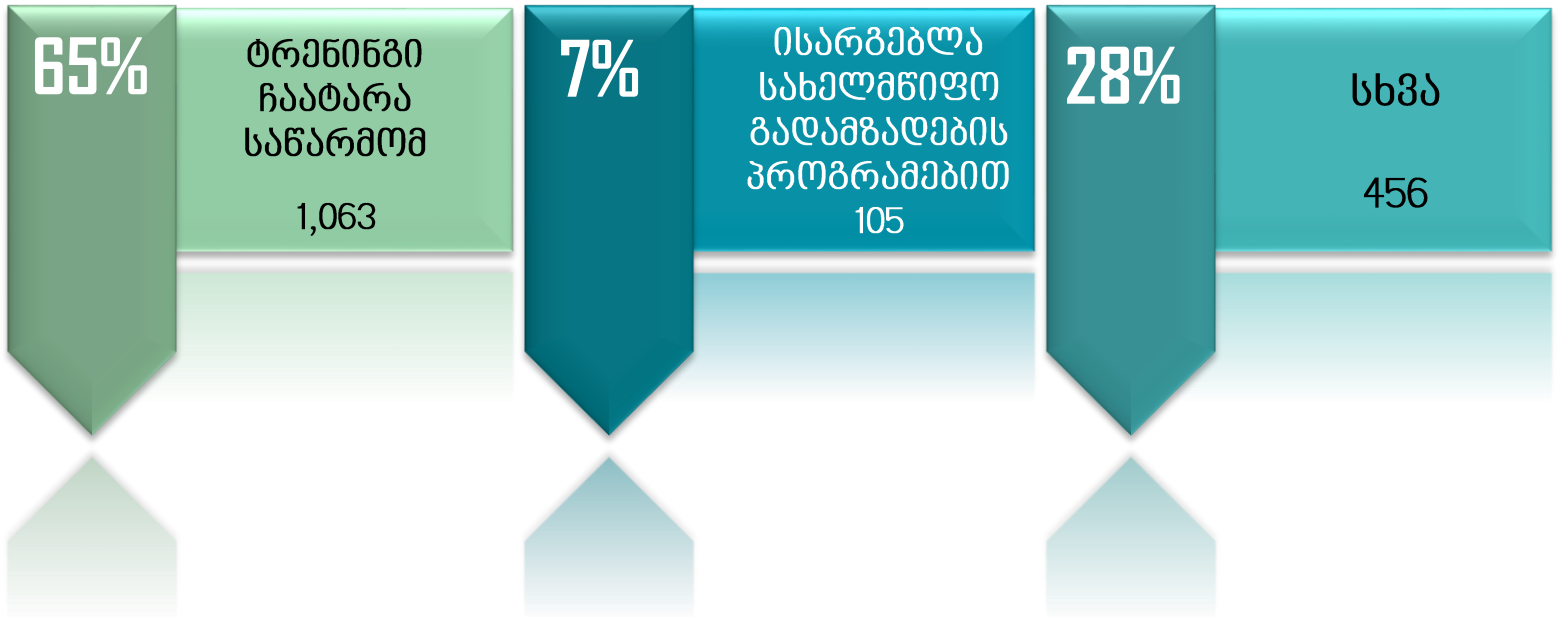
თანამშრომელთა ჩართულობა ტრენინგებში – სულ 3,678





ტრენინგის დაფინანსების ტიპები

საწარმოთა მონაწილეობა ტრენინგებში – სულ 1,624 ტრენინგი

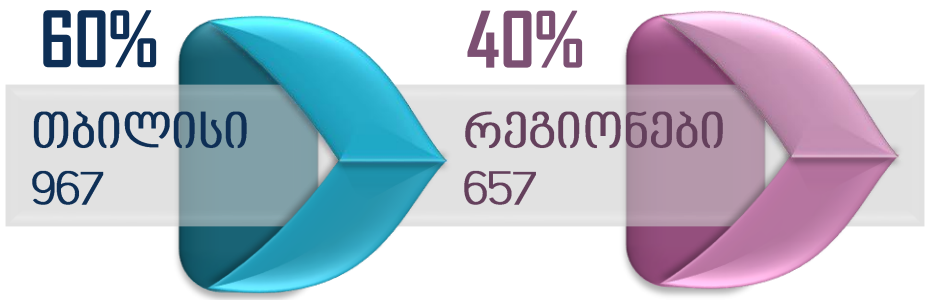


- ტრენინგების რაოდენობამ, რომელშიც მონაწილეობა მიიღეს დასაქმებულებმა, 1 624 შეადგინა. მათ შორის, ტრენინგების 65% საწარმომ ჩაატარა, 7% სახელმწიფო გადამზადების პროგრამების ფარგლებში, ხოლო 28% დასაქმებულებმა დამოუკიდებლად სხვადასხვა კერძო ორგანიზაციაში გაიარეს;
- ტრენინგების 60% თბილისში, ხოლო 40% რეგიონებში ჩატარდა

ტრენინგების რაოდენობა იმ საწარმოთა ზომის მიხედვით, რომელთა დასაქმებულებმაც მონაწილეობა მიიღეს ტრენინგში – სულ 1,624

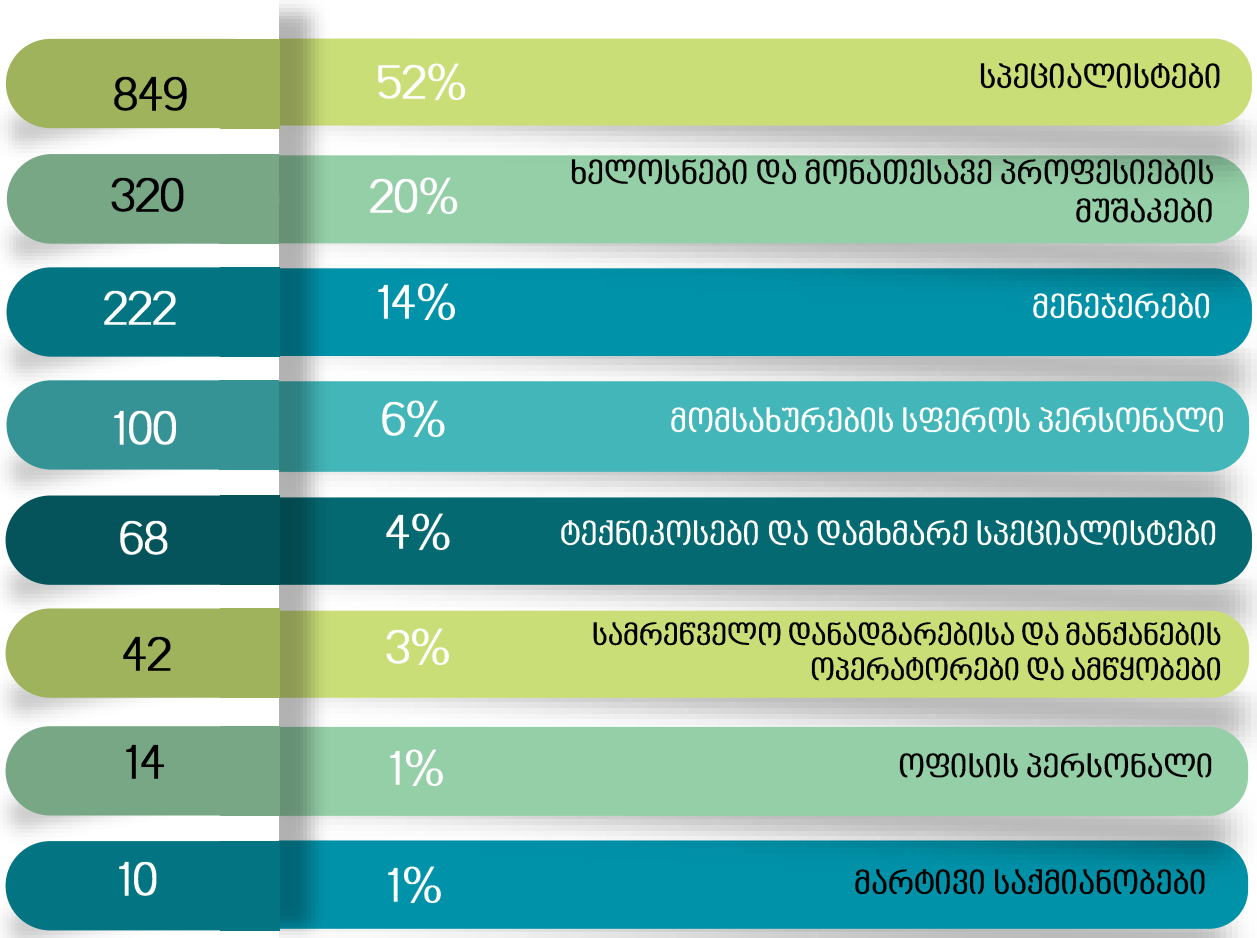


ტრენინგების რაოდენობა რეგიონების მიხედვით, სულ 1624



ჩატარებული ტრენინგები ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით

ჩატარებული ტრენინგების რაოდენობა და წილი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით – სულ 1,624



- ყველაზე მეტი ტრენინგი ძირითადი პროფესიული ჯგუფებიდან ჩატარდა სპეციალისტებისათვის (52%), ხელოსნებისა (20%) და მენეჯერებისათვის (14%)

- ელემენტარული პროფესიული ჯგუფებისთვის ჩატარებული ტრენინგების სიმრავლით გამოირჩევა: ბუღალტრები, მშენებლობის მენეჯერები, შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები

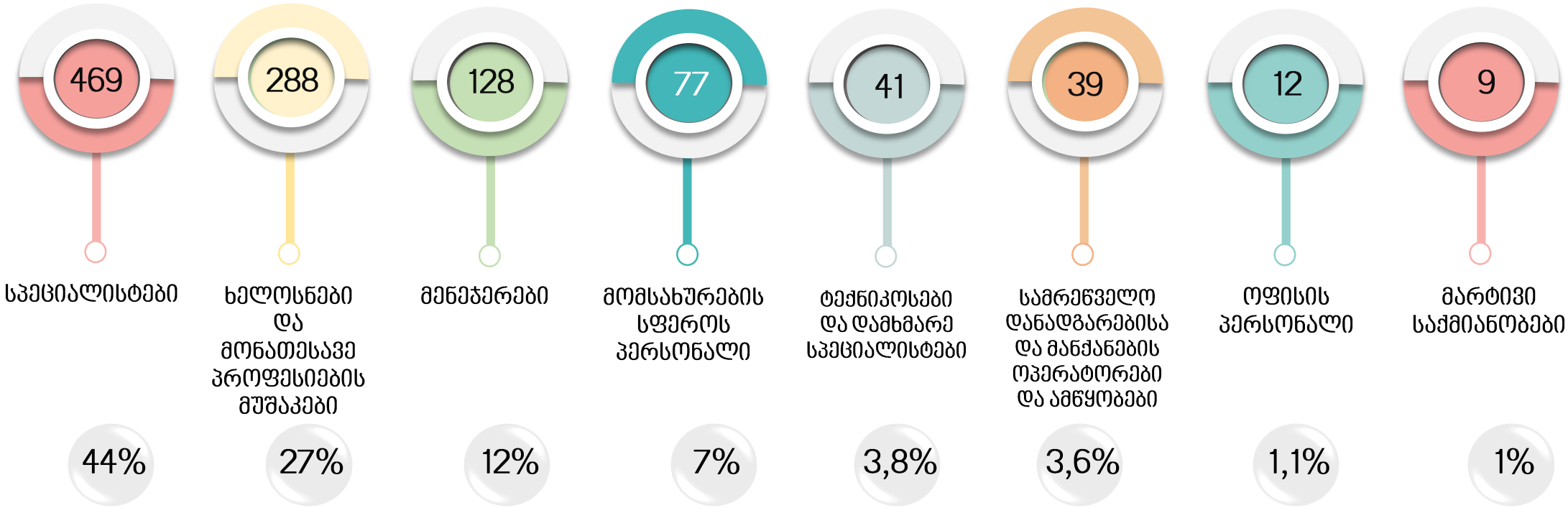
სამუშაო ძალის გადამზადება ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით

ჩატარებული ტრენინგების რაოდენობა პროფესიული ჯგუფების მიხედვით – სულ 1,624

ბუღალტრები	407
მშენებლობის მენეჯერები	222
შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები	217
მშენებლები და მონათესავე სფეროების მუშები, სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	89
სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრები	73
უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლები	68
ინჟინერ-ხარჯთაღმრიცხველი	48
მშენებლობის ზედამხედველები	39
ელექტრონიკის ინჟინრები	36
იატაკისა და ფილების დამგებები	33
კალატოზები და მონათესავე სფეროების მუშები	33
გაყიდვების წარმომადგენლები	32
მღებავები და მონათესავე სფეროების მუშები	27
ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი და მონათესავე სფეროების მუშები	27
სატვირთო ავტომობილების მძღოლები	25
ელექტროტექნიკოსები	20
სახლების მშენებლები	20
მხურავები	19
ზეინკალ-სანტექნიკოსები და ზეინკალ-მილგამყვანები	18
შემდუღებლები და აირით მჭრელები	17

საწარმოს მიერ ჩატარებული ტრენინგები პროფესიული ჯგუფების მიხედვით

საწარმოს მიერ ჩატარებული ტრენინგები – სულ 1,063



სულ ჩატარებული 1624 ტრენინგიდან საწარმოთა მიერ ჩატარებულია 1063 (65%) ტრენინგი;

ყველაზე მეტი ტრენინგი ჩატარდა სპეციალისტებისათვის (44%), ხელოსნებისა (27%) და მენეჯერებისათვის (12%)

საწარმოების მიერ დაფინანსებული ტრენინგები

კვალიფიკაციის ამაღლება სპეციალობაში – სულ 441 ტრენინგი

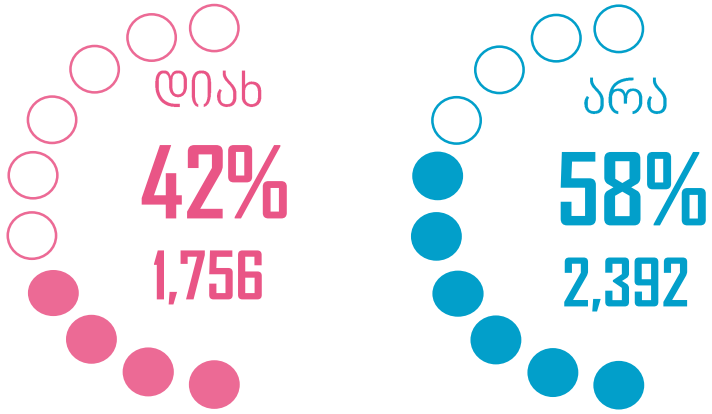
სპეციალისტები	316
მშენებლობის მენეჯერები	49
ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები	30
მომსახურების სფეროს პერსონალი	18
ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	4
სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები	2
ოფისის პერსონალი	2

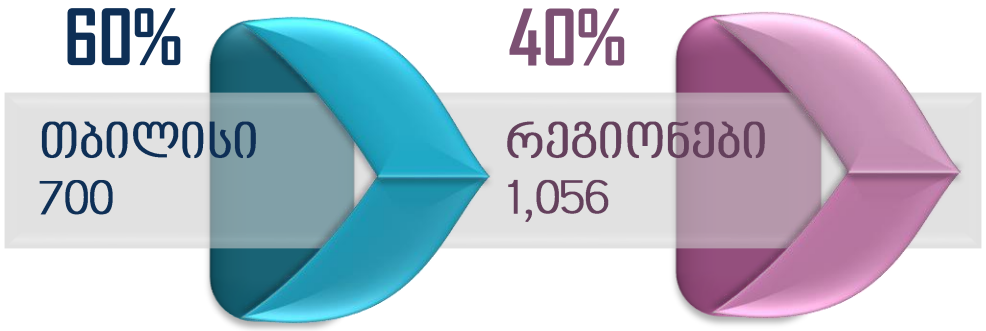
შრომის უსაფრთხოება – სულ 442 ტრენინგი

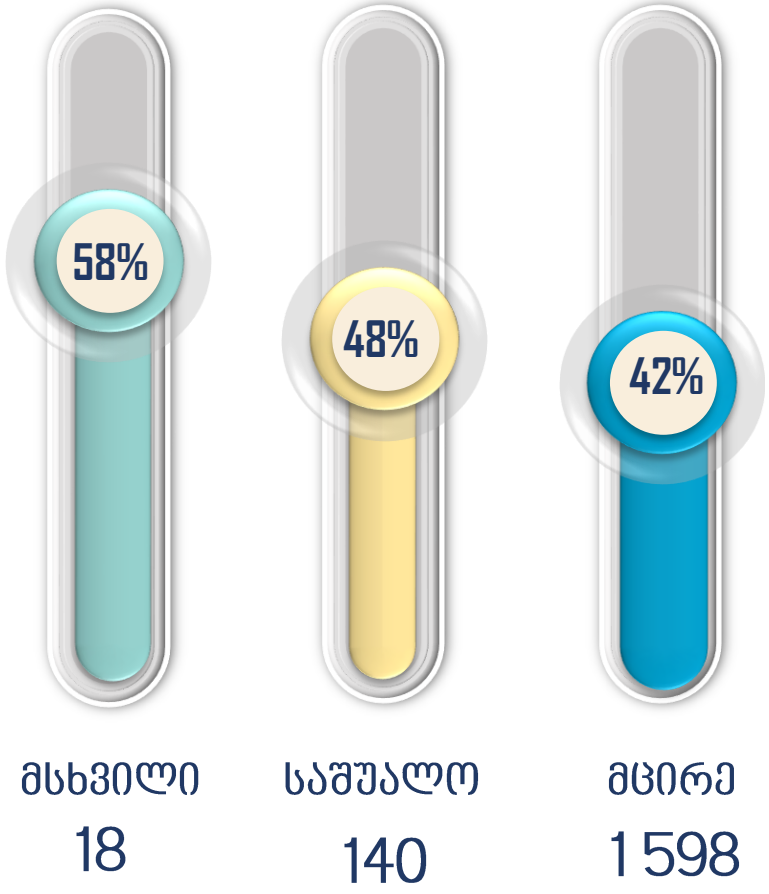
სპეციალისტები	205
ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	104
მშენებლობის მენეჯერები	81
ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები	17
მომსახურების სფეროსა პერსონალი	16
სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები	12
მარტივი საქმიანობები	5
ოფისის პერსონალი	1

- საწარმოთა მიერ ჯამში დაფინანსდა 883 ტრენინგი, საიდანაც 441 ტრენინგი მიეძღვნა კვალიფიკაციის ამაღლებას სპეციალობაში, ხოლო 442 შრომის უსაფრთხოების საკითხებს;
- ძირითადი პროფესიული ჯგუფებიდან გამოირჩევიან სპეციალისტები(კვალიფიკაციის ამაღლება სპეციალობაში – 72%, შრომის უსაფრთხოება – 42%).

საწარმოთა ცნობიერება სახელმწიფო პროგრამების მიმართ

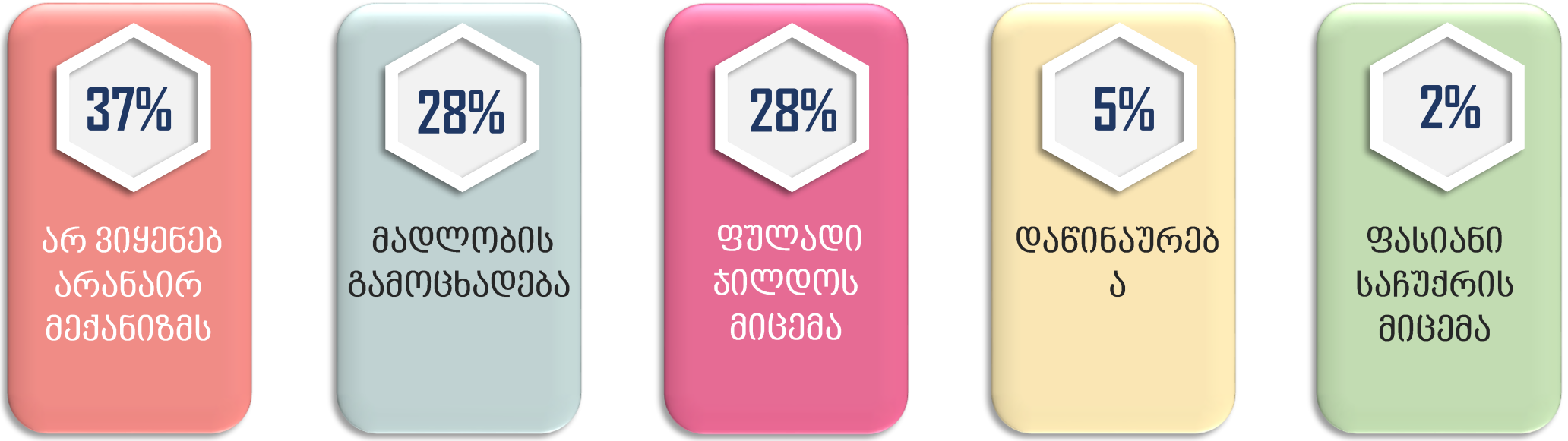






საწარმოთა 42%-ს (1,756 საწარმოს) აქვს ინფორმაცია ჯანდაცვისა და შრომის სამინისტროს სახელმწიფო პროგრამის შესახებ, რომლის მიზანია სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების ხელშეწყობა.
აღნიშნულ ინფორმაციას ფლობს მსხვილი საწარმოების 58%, საშუალოს – 48%, ხოლო მცირე საწარმოთა – 42%.
თბილისსა და რეგიონებს შორის საწარმოთა ცნობიერების კუთხით განაწილება 60% – 40%-ზეა.

თანამშრომელთა მოტივაციის მექანიზმები და გადამზადების სტრატეგია საწარმოებში



- თანამშრომელთა შესანარჩუნებლად მოტივაციის გაზრდის მხრივ დამსაქმებლების მხრიდან ყველაზე ფართოდ გამოიყენება – მადლობის გამოცხადება (28%) და ფულად ჯილდოს გაცემა (28%), თუმცა ყველაზე დიდია იმ კომპანიების წილი, რომლებიც საერთოდ არ იყენებენ არანაირ მექანიზმს. დაწინაურების მეთოდს კი მხოლოდ 5% მიმართავს.

- 4,148 საწარმოდან 882 საწარმოს აქვს თანამშრომელთა განათლებისა და გადამზადების სტრატეგია, რაც მთლიანი მაჩვენებლის 21%-ია;

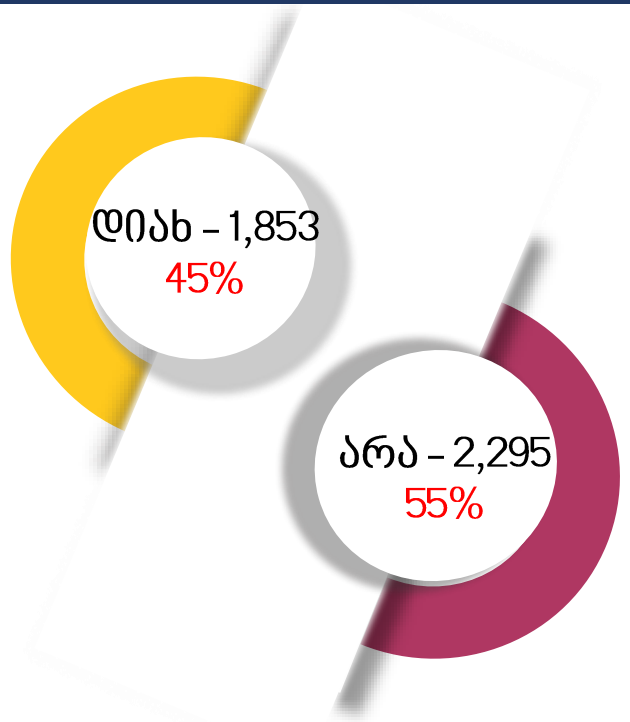
6: პროფესიული განათლება







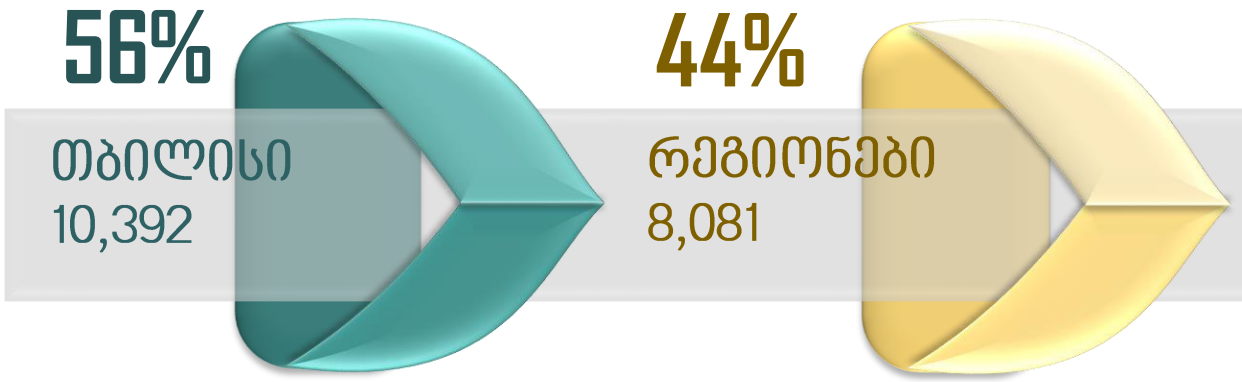
პროფესიული განათლება სამშენებლო ინდუსტრიაში



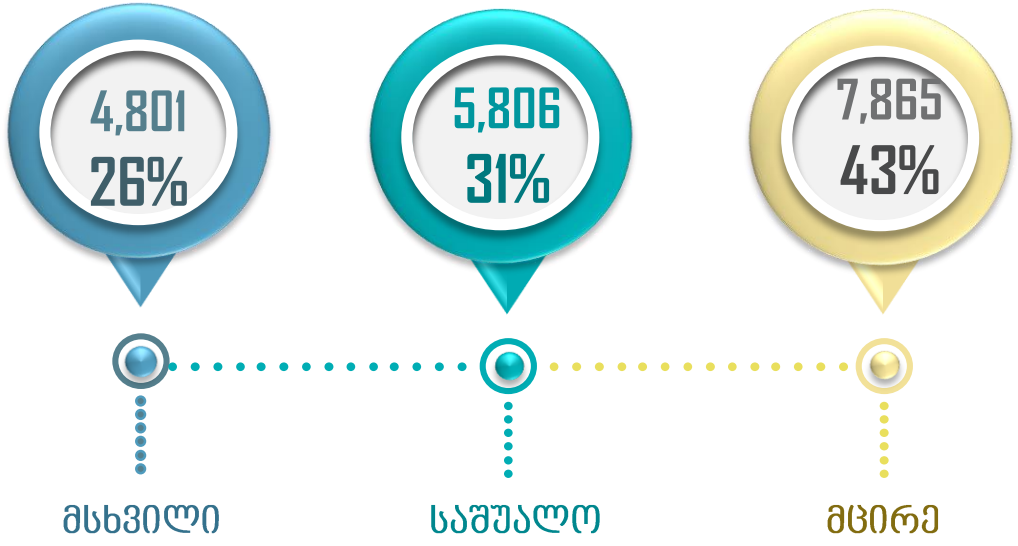
გამოკითხული 4,148 საწარმოდან პროფესიული განათლების მქონე ადამიანი საწარმოთა 45%-შია დასაქმებული (1,853 საწარმო). ჯამში ასეთი დასაქმებულების რაოდენობა 18,949 პირს შეადგენს. აქედან 26% მსხვილ საწარმოებშია დასაქმებული, 31,4% საშუალოში, ხოლო 42,6% მცირეში.

პროფესიული განათლების მქონე დასაქმებულთა 56% თბილისზე, ხოლო 44% რეგიონებზე მოდის

პროფესიული განათლების მქონე დასაქმებულთა განაწილება რეგიონების მიხედვით

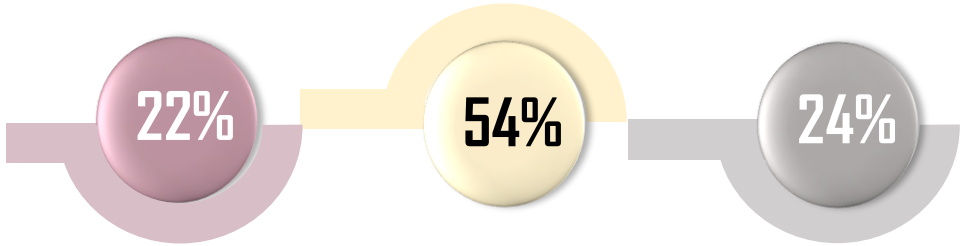


პროფესიული განათლების მქონე დასაქმებულთა განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით



დამსაქმებლის მიერ პროფესიული განათლების მქონე დასაქმებულთა შეფასება

დამატებით გადამზადების საჭიროება

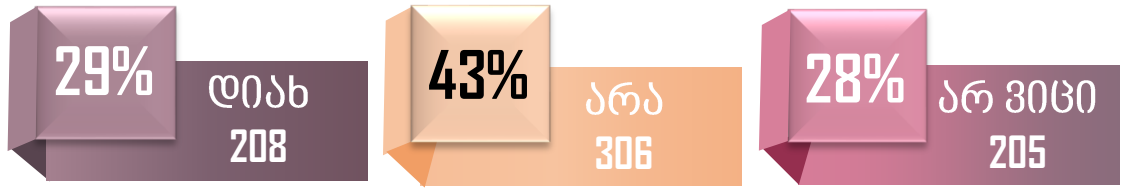


დიახ	არა	არ ვიცი/მიჭირს პასუხის გაცემა
411	1,008	434

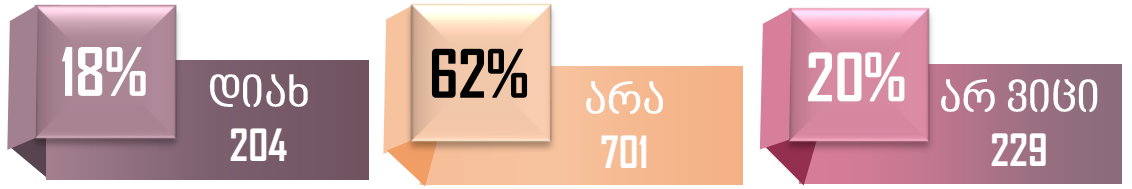
საწარმოთა 54%-ის შეფასებით დასაქმებულ პროფესიული სასწავლებლის კურსდამთავრებულებს დამატებითი გადამზადება არ სჭირდებათ და მხოლოდ 22%-ის შეფასებით ესაჭიროებათ მათ დამატებითი გადამზადება.

დამატებით გადამზადების საჭიროება რეგიონების მიხედვით

თბილისი

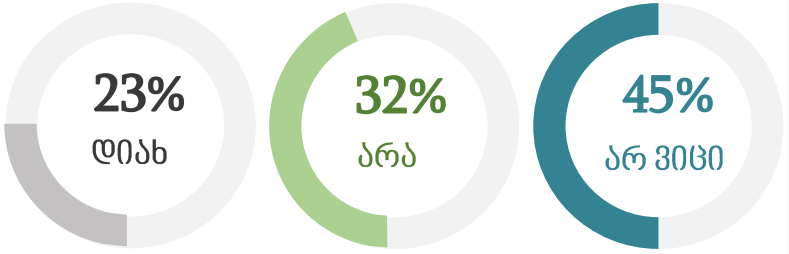


რეგიონები

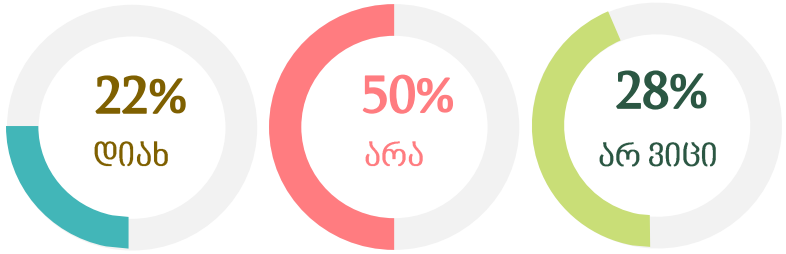


დამატებით გადამზადების საჭიროება საწარმოთა ზომის მიხედვით

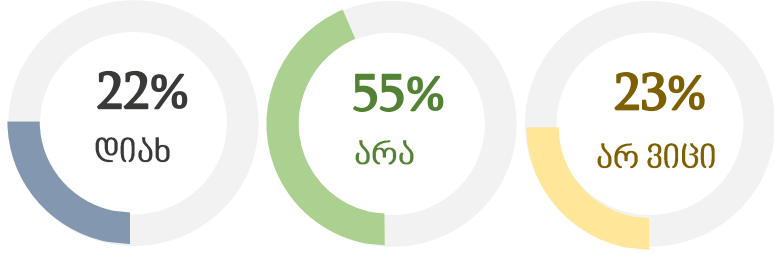
მსხვილი



საშუალო



მცირე



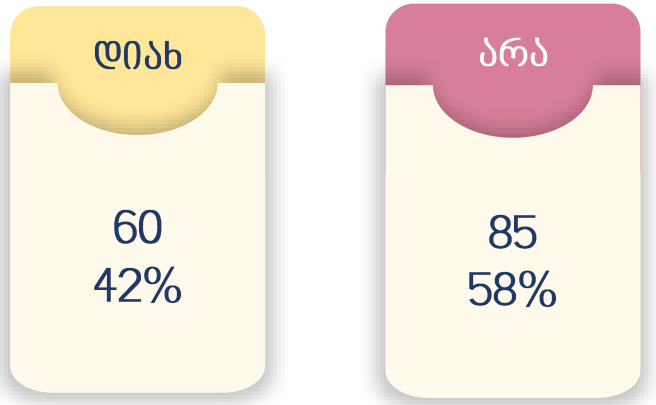
საწარმოთა თანამშრომლობა პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან

თანამშრომლობა საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან (საწარმოთა რაოდენობა და წილი)

დიახ	145	3%
არა	4,003	97%

- საწარმოთა მხოლოდ 3%-ს აქვს თანამშრომლობა პროფესიულ სასწავლებლებთან
- თანამშრომლობის ფარგლებში 60 საწარმომ ჯამში 261 პირი დაასაქმა.

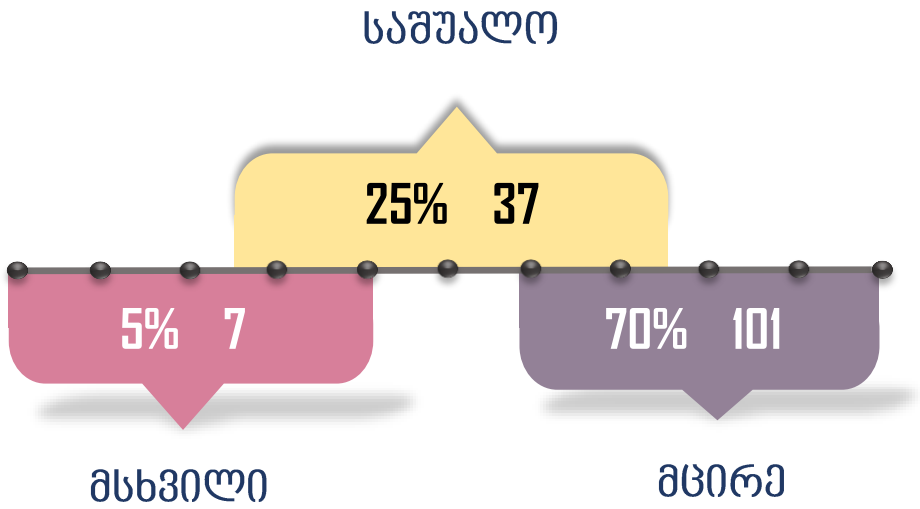
საწარმოთა რაოდენობა და წილი, რომელთაც დაასაქმეს თანამშრომლობის პირობებში



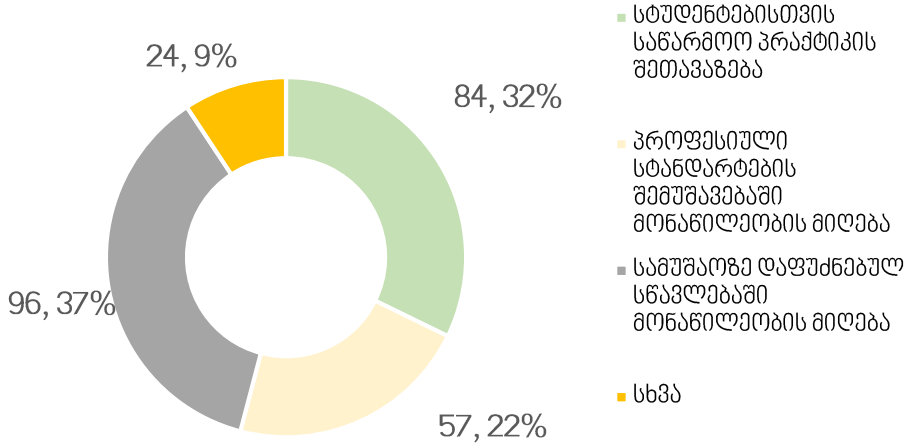
თანამშრომლობა რეგიონების მიხედვით (საწარმოთა რაოდენობა და წილი)

თბილისი	51	35%
რეგიონები	94	65%

თანამშრომლობა საწარმოთა ზომის მიხედვით



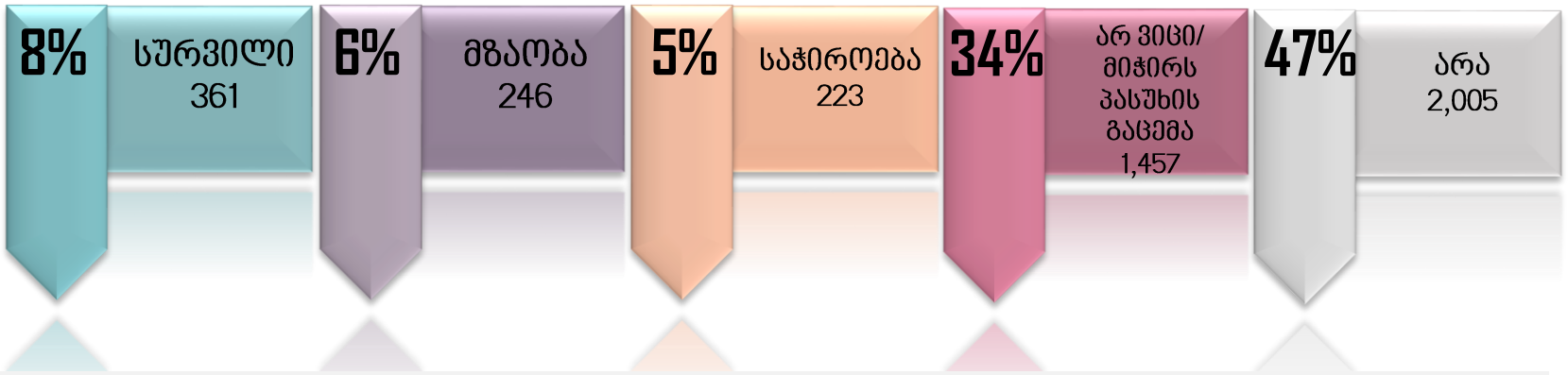
თანამშრომლობის ტიპი და დასაქმება თანამშრომლობის შედეგად



თანამშრომლობის ტიპებიდან ყველაზე გავრცელებულია სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლებაში მონაწილეობის მიღება – 37%, ხშირია სტუდენტებისთვის საწარმოო პრაქტიკის შეთავაზებაც – 32%, პროფესიული სტანდარტების შემუშავებაში მონაწილეობის მიღება – 22%, სხვა ტიპის თანამშრომლობები – 9%;

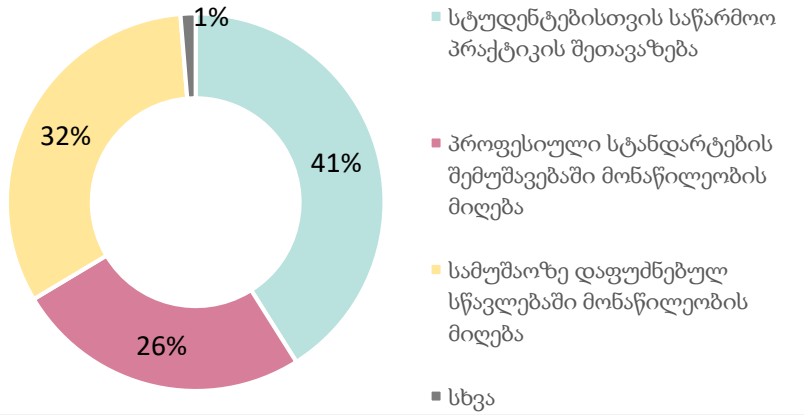
თანამშრომლობის საჭიროება/მზაობა/სურვილი

თანამშრომლობის საჭიროება/მზაობა/სურვილი პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან



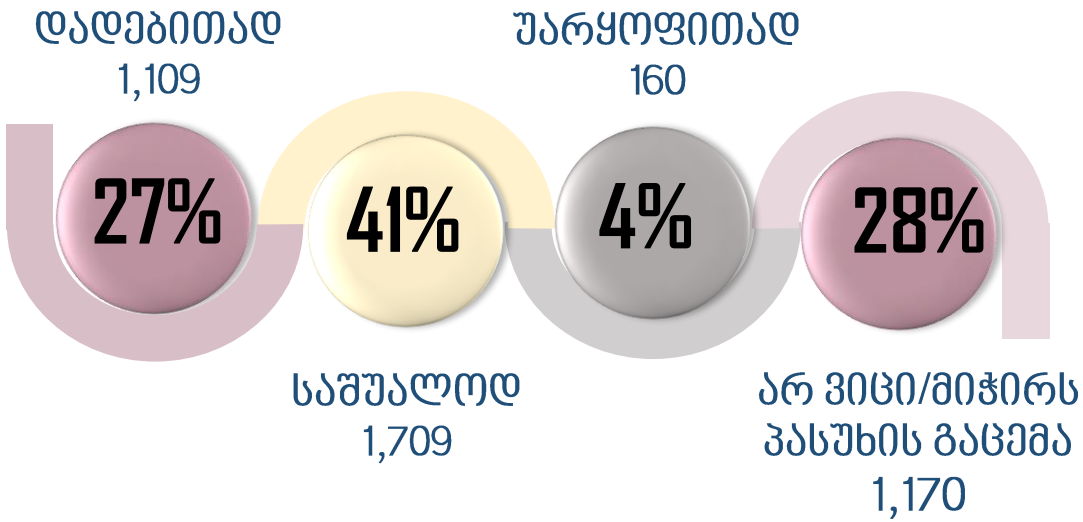
უახლოეს მომავალში პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან თანამშრომლობის საჭიროება, მზაობა ან სურვილი საწარმოთა 19%-მა გამოთქვა (8%-6%-5%), 47%-ს მსგავსი ტიპის თანამშრომლობაზე უარი დააფიქსირა, ხოლო 34% უჭირს პასუხის გაცემა.

სამომავლო თანამშრომლობის სასურველი ტიპი



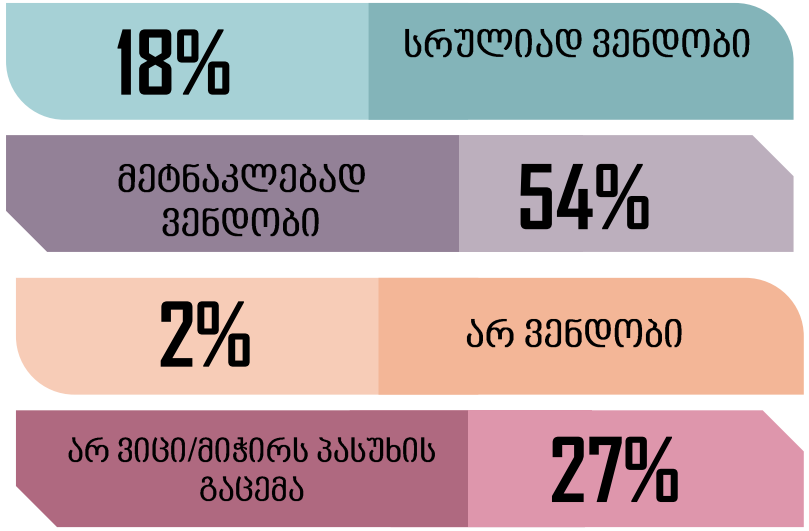
თანამშრომლობის ყველაზე სასურველ ტიპად სტუდენტებისთვის საწარმოო პრაქტიკის შეთავაზება (41%) და სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება (32%) დაფიქსირდა

პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების დონის და მისდამი ნდობის შეფასება

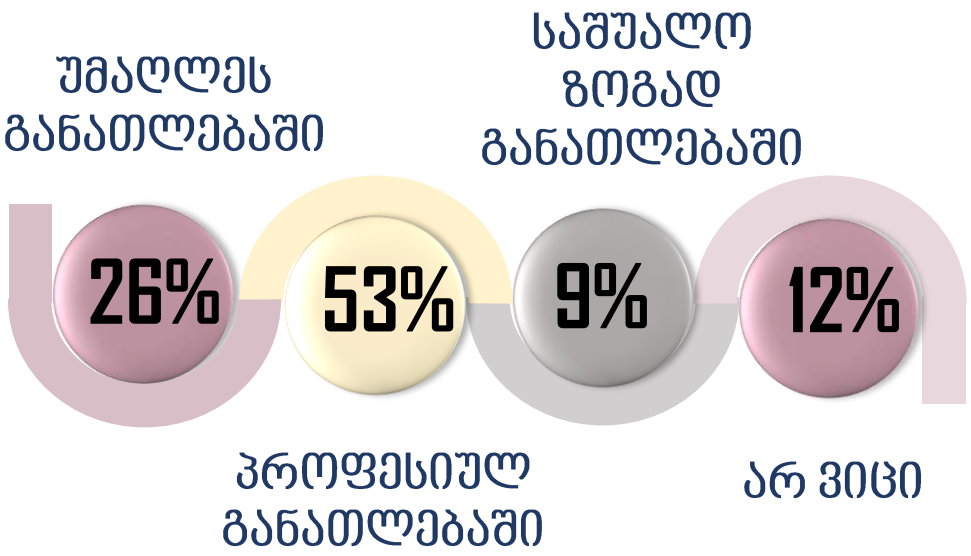


პროფესიული სასწავლებლების დონეს გამოკითხულთა 27% დადებითად, 41% საშუალოდ, 4% უარყოფითად აფასებს, ხოლო მიჭირს პასუხის გაცემა გამოკითხულთა 28%-მა დააფიქსირა;

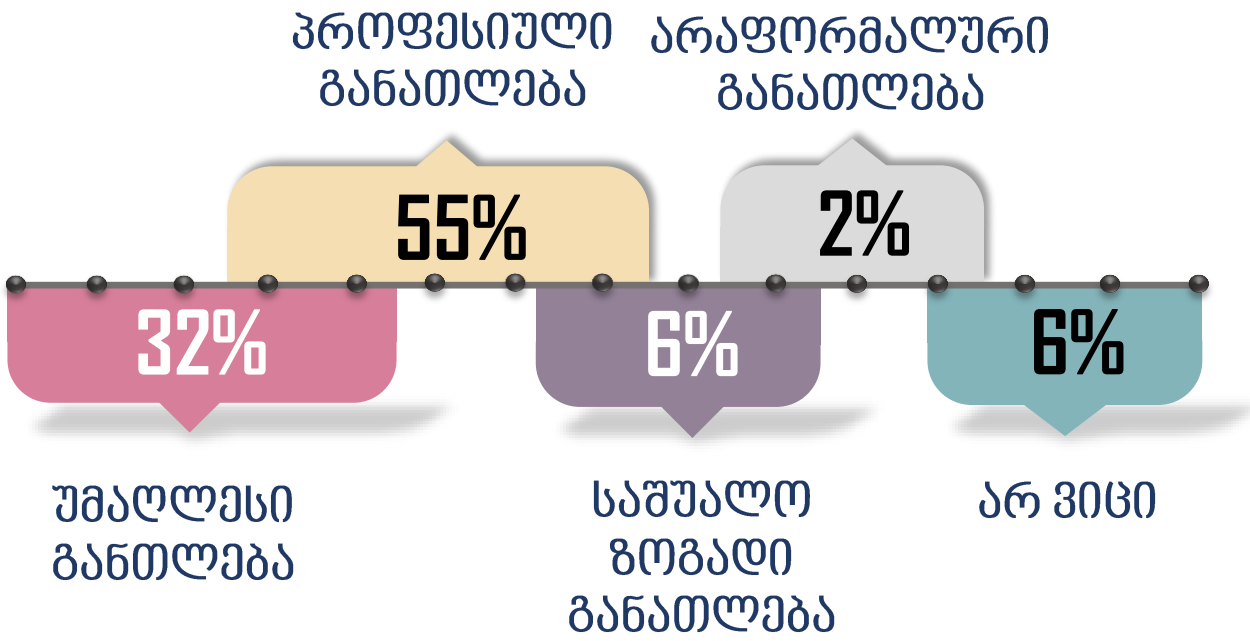
18% პროფესიულ სასწავლებლებში მიღებული ცოდნას სრულიად ენდობა, 54% მეტნაკლებად, ხოლო 2% არ ენდობა



საწარმოთა აზრი სახელმწიფოს მიერ ინვესტიციების ჩადების პრიორიტეტულობაზე



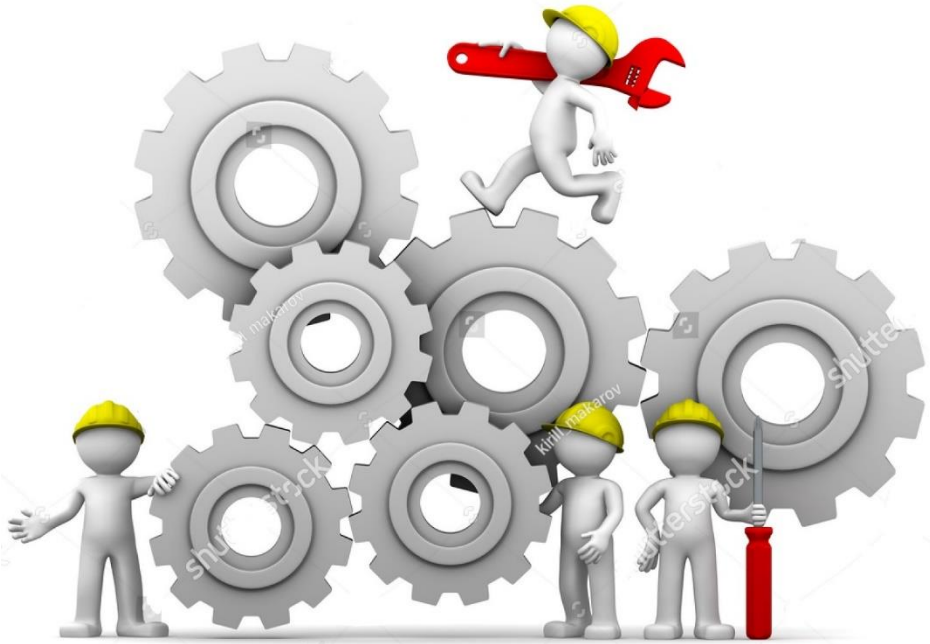
საწარმოთა აზრი დასაქმებისთვის საჭირო განათლების დონეზე



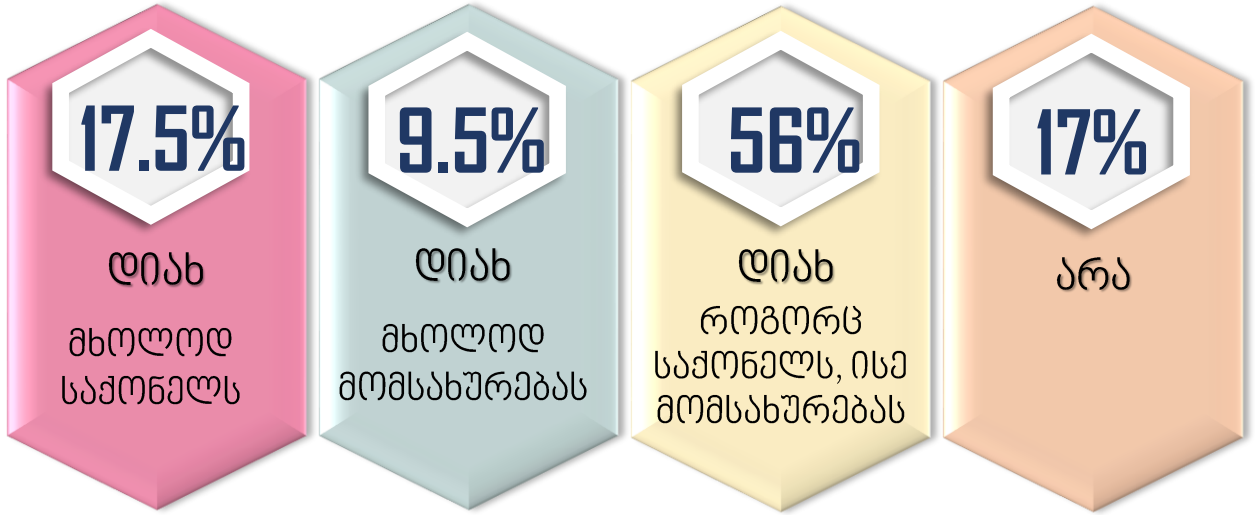
- მიუხედავად თანამშრომლობის დაბალი დონისა (მხოლოდ 3% თანამშრომლობს) და არც თუ მაღალი მზაობისა (მხოლოდ 19%), სახელმწიფოსათვის ინვესტიციების ჩადების პრიორიტეტულ მიმართულებად საწარმოთა 53% პროფესიულ განათლებას ასახელებს.

- საწარმოთა 55% მიიჩნევს, რომ სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებისათვის სწორედ პროფესიული განათლებაა საჭირო.

7: სამშენებლო ინდუსტრიის განვითარება და რეალური სექტორი

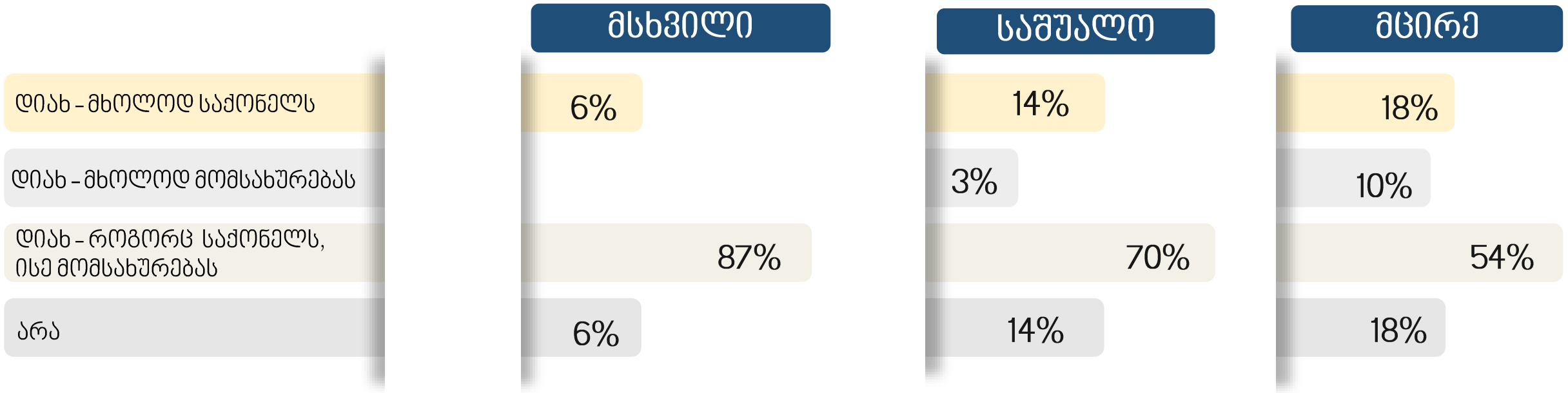


ადგილობრივი საქონლისა და მომსახურების მოხმარება



სამშენებლო ინდუსტრიაში არსებული საწარმოებიდან 83% (3,426 საწარმო) იყენებს ადგილობრივ საქონელსა და მომსახურებას.
17.5% (726 საწარმო) იყენებს მხოლოდ ადგილობრივ საქონელს, 9.5% (393 საწარმო) მხოლოდ ადგილობრივ მომსახურებას, ხოლო როგორც საქონელს, ასევე მომსახურებას იყენებს საწარმოთა 56% (2 308);

სამშენებლო ინდუსტრიაში არსებული საწარმოებიდან მხოლოდ 17% (722 საწარმო) არ იყენებს ადგილობრივ საქონელსა და მომსახურებას.



ადგილობრივი საქონლის/მომსახურების ნაწილობრივი მოხმარების მიზეზები

49% საქონელი/ მომსახურება საქართველოში შეზღუდული რაოდენობითაა

37% საქონელი/ მომსახურება არის დაბალი ხარისხის

14% საქონელი/ მომსახურება არის ძვირი

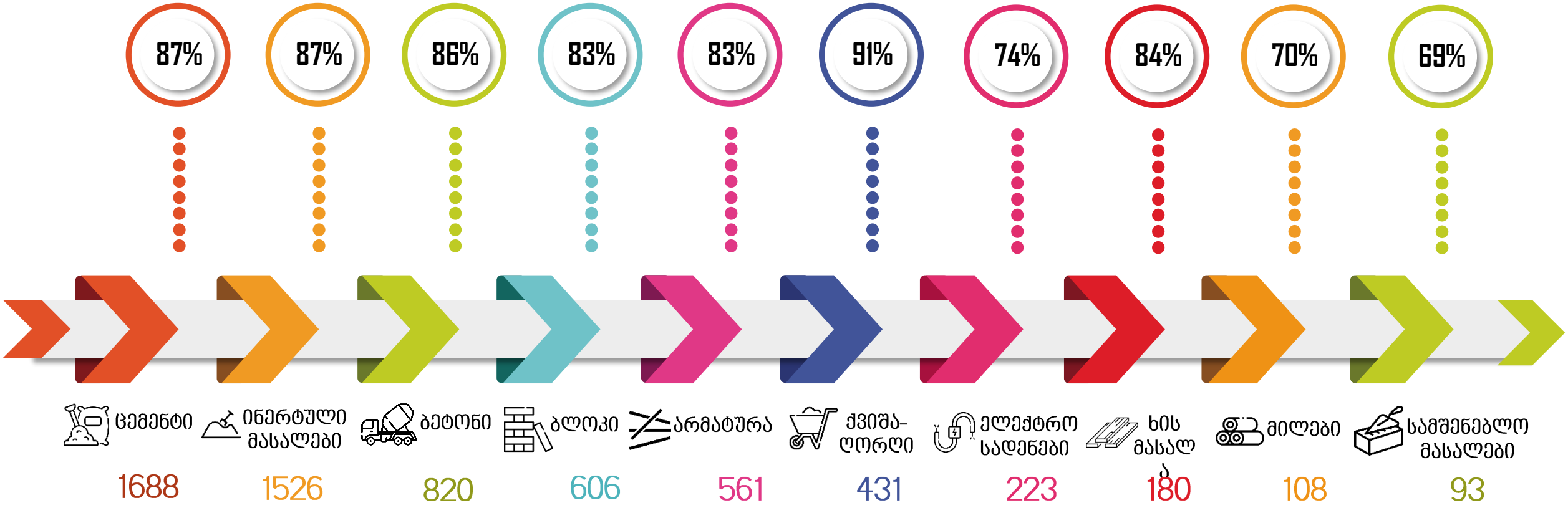
საწარმოები, რომლებიც მხოლოდ ნაწილობრივ იყენებენ ადგილობრივ საქონელსა და მომსახურებას, ამის მთავარ მიზეზად ასახელებენ:

- ✓ საქართველოში მათთვის სასურველ საქონელზე/მომსახურების შეზღუდულ რაოდენობას – 49%
- ✓ დაბალ ხარისხს – 37%
- ✓ საქონლის/მომსახურების მაღალ ფასს – 14%.

	მსხვილი	საშუალო	მცირე
საქონელი/მომსახურება არის დაბალი ხარისხის	46%	19%	40%
საქონელი/მომსახურება არის ძვირი		30%	12%
საქონელი/მომსახურება საქართველოში შეზღუდული რაოდენობითაა	54%	51%	48%

ადგილობრივი საქონელის მოხმარება

10 უმსხვილესი პროდუქცია და მათი წილი მთლიან მოხმარებაში



ადგილობრივი მომსახურება

10 უმსხვილესი მომსახურება და მათი წილი მთლიან მოხმარებაში

	94%	85%	97%	88%	88%	98%	95%	93%	96%	100%
	სატვირთო ტრანსპორტით მომსახურება	სპეც ტექნიკის მომსახურება	ავტოტექმომ სახურება	ამწეკრანის მომსახურება	ბეტონმზიდის მომსახურება	აუდიტორული მომსახურება	ექსპერტიზის მომსახურება	არქიტექტურული მომსახურება	სარეკლამო მომსახურება	იურიდიული მომსახურება
	1488	343	201	128	100	96	95	92	77	66

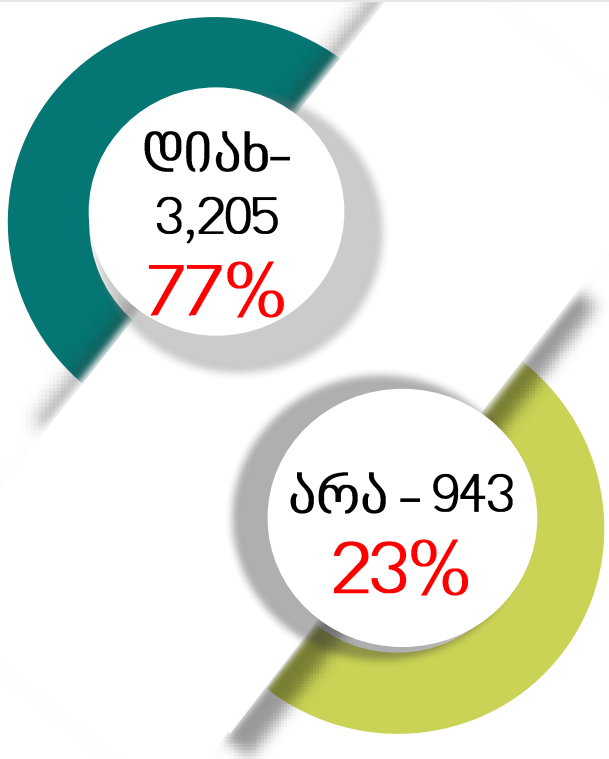
8: სამშენებლო ინდუსტრიაში შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით დასაქმებულთა ცოდნა/უნარები და დამსაქმებლის საჭიროება





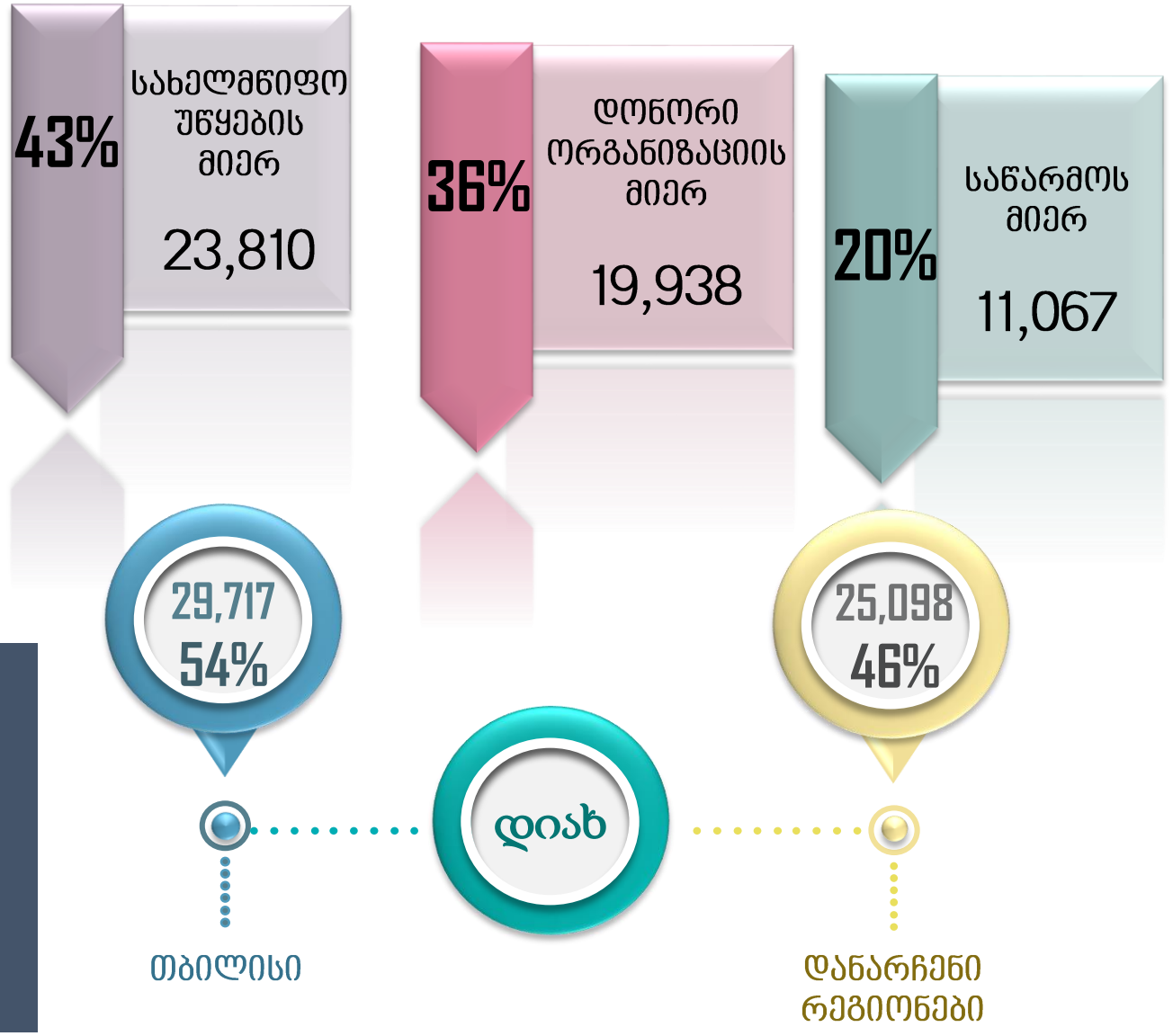
შრომის უსაფრთხოება

საწარმოთა რაოდენობა და წილი, რომელთა დასაქმებულებს გავლილი აქვთ შრომის უსაფრთხოების ტრენინგები



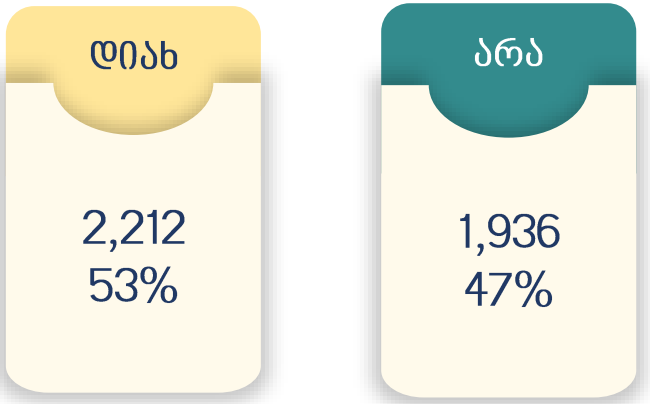
- 4,148 საწარმოდან 3,205 საწარმოს ჰყავს გადამზადებული პერსონალი შრომის უსაფრთხოების საკითხებში.
- გადამზადებულთა რაოდენობამ 54,815 ადამიანი შეადგინა. რაოდენობრივად ყველაზე მეტი ადამიანი გადამზადა სახელმწიფო უწყებების მიერ – 43% (23 810 ადამიანი), დონორების მიერ – 36% (19 938 ადამიანი) , ხოლო საწარმოს მიერ დატრენინგებულ პირთა წილი 20% (11 067 ადამიანი)
- დატრენინგებულთა 54% თბილისზე, ხოლო 46% რეგიონებზე მოდის

შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით დატრენინგებულთა რაოდენობა, წილი და ტრენინგების განმახორციელებლები

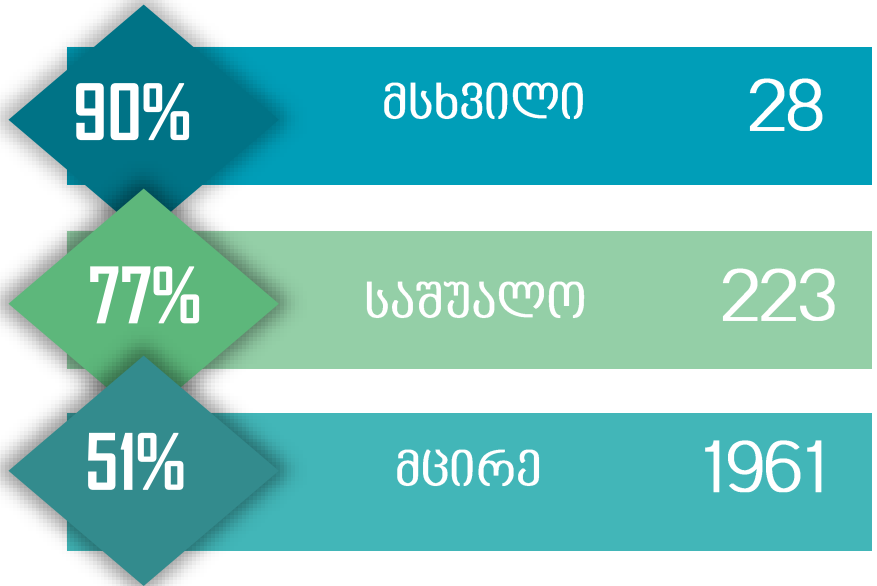


შრომის უსაფრთხოების პროცედურები

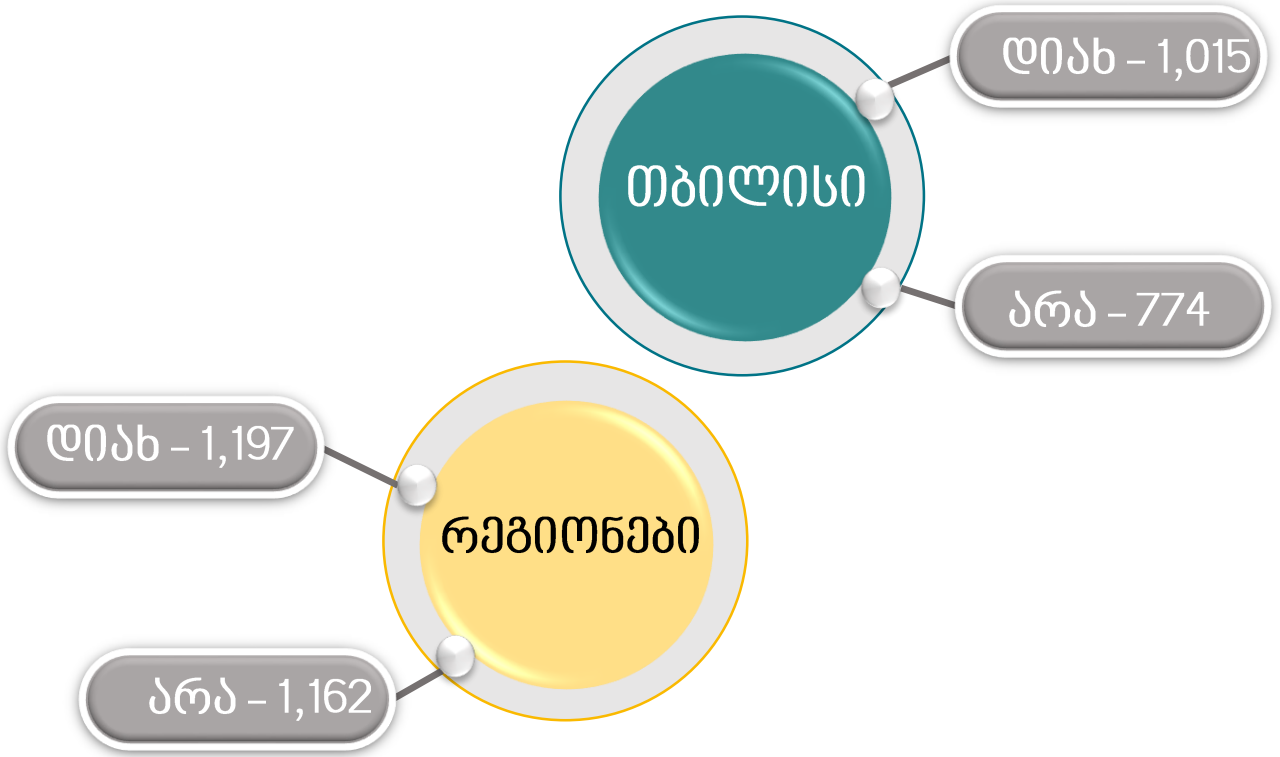
საწარმოში შრომის უსაფრთხოების დაცვის გაწერილი პროცედურები



შრომის უსაფრთხოების დაცვის გაწერილი პროცედურები საწარმოთა ზომის მიხედვით



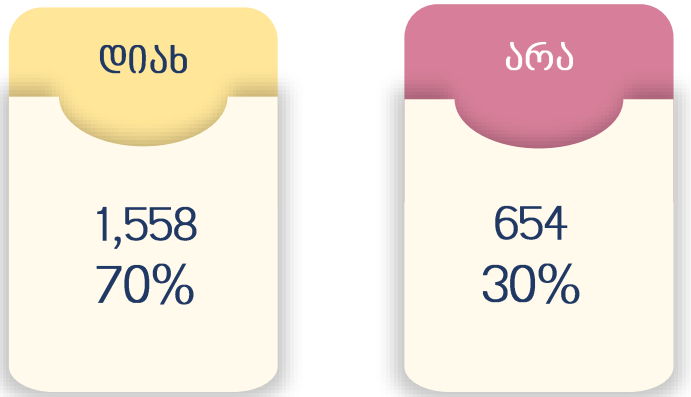
შრომის უსაფრთხოების დაცვის გაწერილი პროცედურები რეგიონების მიხედვით



- შრომის უსაფრთხოების დაცვის გაწერილი პროცედურები საწარმოთა 53%-ს (2,212 საწარმო) გააჩნია, რომელთაგან 46% თბილისში, ხოლო 54% რეგიონებში მდებარეობს;
- შრომის უსაფრთხოების დაცვის გაწერილი პროცედურები არ გააჩნია საწარმოთა 47%-ს, რომელთაგან 40% თბილისში, ხოლო 60% რეგიონებში მდებარეობს.
- სამშენებლო ინდუსტრიაში გაწერილი პროცედურები გააჩნია მსხვილ საწარმოთა 90%-ს, საშუალო საწარმოთა 77%-ს და მცირე საწარმოთა 51%-ს

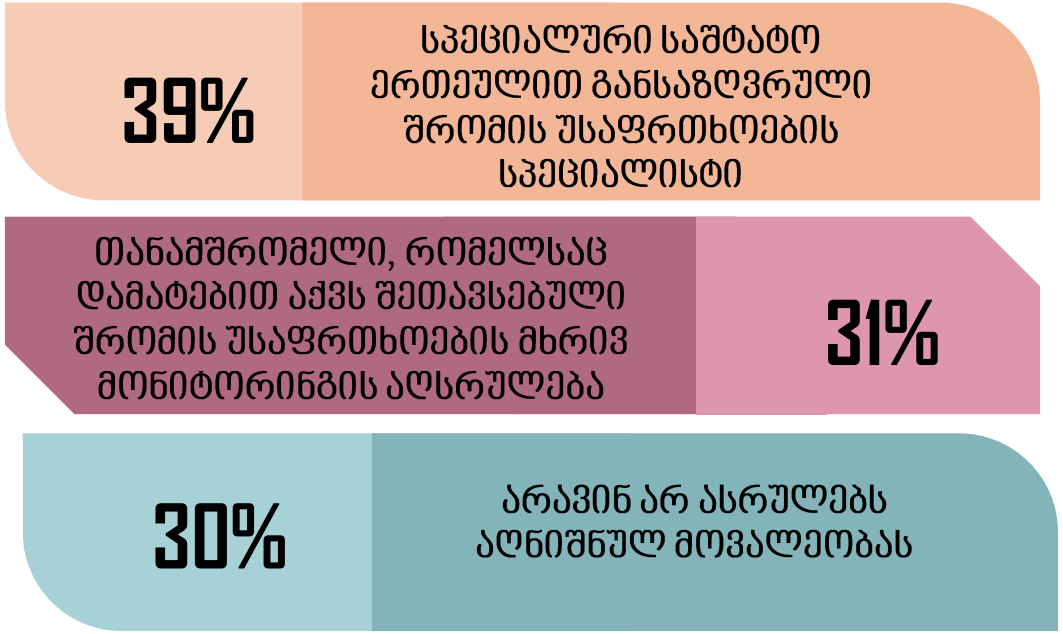
შრომის უსაფრთხოების პროცედურები და მონიტორინგი

შრომის უსაფრთხოების გაწერილი პროცედურების შესრულებაზე დამსაქმებლის მიერ გაწეული მონიტორინგი – სულ 2 212 საწარმო

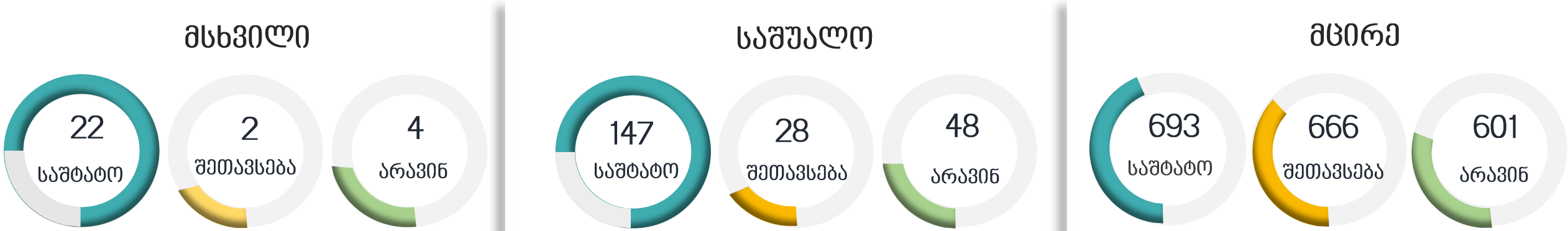


- საწარმოთა 70% (1 558 საწარმო) ახორციელებს გაწერილი პროცედურების შესრულების მონიტორინგს;
- 2 212 საწარმოდან, რომელსაც პროცედურები გააჩნია, მათი შესრულების მონიტორინგს სპეც. საშტატო ერთეულით განსაზღვრული სპეციალისტით ახორციელებს 39%, არსებულ თანამშრომელზე შეთავსებით 31%, ხოლო 30% მონიტორინგს არ ახორციელებს.

საწარმოში შრომის უსაფრთხოების შესრულების მონიტორინგი



საწარმოში შრომის უსაფრთხოების შესრულების მონიტორინგი საწარმოთა ზომის მიხედვით



შრომის უსაფრთხოების პირობები

თანამშრომლობა საწარმოში შრომის უსაფრთხოების პირობების ამაღლების მიზნით



- საწარმოთა 42% (1750 საწარმო) თანამშრომლობს სხვადასხვა უწყებასთან/ორგანიზაციასთან შრომის უსაფრთხოების პირობების გაუმჯობესების მიზნით, რომელთაგან 15% პროფესიულ კოლეჯებთან,13% დამსაქმებელთა/ბიზნეს ასოციაციებთან, 8% პროფესიულ კავშირებთან, ხოლო 7% ჯანდაცვის სამინისტროსთან თანამშრომლობს;
- იმ საწარმოთა 58%დან (2,398 საწარმო), რომლებიც შრომის უსაფრთხოების პირობების გაუმჯობესების მიზნით არც ერთ უწყებასთან/ორგანიზაციასთან არ თანამშრომლობენ 47% თბილისში, ხოლო 53% რეგიონებში მდებარეობს. ასეთ საწარმოებში, დიდია მცირე საწარმოების წილი და 93%-ს უტოლდება, საშუალო საწარმოები - 6%-ს, ხოლო მსხვილი საწარმოები - 1%-ს შეადგენს.

შრომის უსაფრთხოება

საწარმოში შრომის უსაფრთხოების დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით დამსაქმებლის მიერ დასახელებული ძირითადი პრობლემები

- თანამშრომელთა დაბალი შეგნება 75
- სპეციალისტების ნაკლებობა ქვეყანაში 58
- ტრენინგის საფასური 29
- სპეციალური აღჭურვილობის მაღალი ღირებულება 24
- მშენებლობის სპეციფიკა 22

დამსაქმებლის მიერ დასახელებული ძირითადი აქტივობები, რომელიც დამსაქმებელთა მხარდაჭერის მიზნით უნდა განახორციელოს სახელმწიფომ

- უფასო ტრენინგები 274
- კონტროლის გამკაცრება 194
- მასობრივი რეკლამა 67
- კანონმდებლობის დახვეწა 67
- საჭირო ინვენტარით მომარაგება 61

პრეზენტაციის დასასრული