

საქართველოს ეკონომიკისა
და მდგრადი განვითარების
სამინისტრო



სამშენებლო ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევა

2019

სარჩევი

სარჩევი.....	2
შესავალი.....	5
კვლევის შესახებ ზოგადი ინფორმაცია, მეთოდოლოგია და შერჩევა.....	7
კვლევის მიზანი.....	10
კვლევის ობიექტი.....	10
კვლევის ამოცანები.....	10
კვლევის ანგარიში.....	12
სექცია 1: ძირითადი ინფორმაცია მშენებლობის სექტორში დამსაქმებლთა სტრუქტურისა და მახასიათებლების შესახებ.....	12
სექცია 2: დასაქმებულთა პროფესიული უნარების შეფასება.....	23
სექცია 3: საწარმოში არსებული ვაკანსიები და დასაქმება.....	30
სექცია 4: საწარმოს გეგმები სამუშაო ძალის გაზრდისა და შემცირების თაობაზე.....	37
სექცია 5: სამუშაო ძალის განვითარება.....	40
სექცია 6: პროფესიული განათლება.....	43
სექცია 7: სამშენებლო ინდუსტრიის განვითარება და რეალური სექტორი.....	48
სექცია 8: მშენებლობის სექტორში შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით დასაქმებულთა ცოდნა/უნარები და დამსაქმებლის საჭიროება.....	52
ძირითადი მიგნებები.....	57

დიაგრამა 1 დასაქმებულთა განაწილება სრულ და არასრულ განაკვეთებზე	12
დიაგრამა 2(დიაგრამების ნუმერაციებთან ორწერტილი?) დასაქმებულთა განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით.....	13
დიაგრამა 3 დასაქმებულთა განაწილება სქესის მიხედვით.....	13
დიაგრამა 4 დასაქმებულთა განაწილება რეგიონების მიხედვით.....	14
დიაგრამა 5 დასაქმებულთა განაწილება განათლების მიღწეული დონეების მიხედვით.....	15
დიაგრამა 6 დასაქმებულთა განაწილება ISCO 08-ს ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით	16
დიაგრამა 7 სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებულები უცხო ქვეყნის მოქალაქეები.....	17
დიაგრამა 8(დიაგრამების ნუმერაციებთან ორწერტილი?) უცხო ქვეყნის მოქალაქეების განაწილება ISCO 08-ს ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით	18
დიაგრამა 9 უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმების მიზეზები	18
დიაგრამა 10 საშუალო თვიური ხელფასი სამშენებლო ინდუსტრიაში ISCO 08-ს ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით	19
დიაგრამა 11 საშუალო თვიური ხელფასი ISCO 08-ს ძირითადი პროფესიული ჯგუფებისა და საწარმოთა ზომის მიხედვით.....	19
დიაგრამა 12 საშუალო ხელფასი ISCO 08-ს ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით	20
დიაგრამა 13 დასაქმების პირობები და კონტრაქტების ხანგრძლივობა/ფორმები.....	21
დიაგრამა 14 სახელმწიფო ინფრასტრუქტურული პროექტით გათვალისწინებული სამუშაოების შესრულება.....	22
დიაგრამა 15 სამუშაო ძალის კომპეტენციის შეფასება ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით (საშუალო ქულა)	23
დიაგრამა 16 დასაქმებულთა პროფესიული უნარების შეფასება - სპეციალისტები	24
დიაგრამა 17 დასაქმებულთა პროფესიული უნარების შეფასება - სპეციალისტები (ზოგადი)	25
დიაგრამა 18 დასაქმებულთა პროფესიული უნარების შეფასება - ტექნიკოსები	26
დიაგრამა 19 დასაქმებულთა პროფესიული უნარების შეფასება - ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	28
დიაგრამა 20 პროფესიულ უნარებთან დაკავშირებული პრობლემების დაძლევის გზები.....	29
დიაგრამა 21 საწარმოებში არსებული ვაკანსიები	30
დიაგრამა 22 არსებული და გამოქვეყნებული ვაკანსიები	30
დიაგრამა 23 არსებული და გამოცხადებული ვაკანსიები ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით	31
დიაგრამა 24 არსებული ვაკანსიები ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით.....	33
დიაგრამა 25 გამოქვეყნებულ ვაკანსიებზე დასაქმების სავარაუდო ხანგრძლივობა	35
დიაგრამა 26 გამოცხადებული ვაკანსიების შევსებასთან დაკავშირებული სირთულეები.....	36
დიაგრამა 27 აპირებთ თუ არა მუშახელის რაოდენობის გაზრდას? რამდენით?.....	37
დიაგრამა 28 მუშახელის რაოდენობის გაზრდა ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით	38
დიაგრამა 29 აპირებთ თუ არა მუშახელის რაოდენობის შემცირებას? რამდენით?	38
დიაგრამა 30 მუშახელის შემცირება ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით	39
დიაგრამა 31 სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებულთა ჩართულობა ტრენინგებში.....	40
დიაგრამა 32 ტრენინგის დაფინანსების ტიპები	41
დიაგრამა 33 ჩატარებული ტრენინგები ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით	41
დიაგრამა 34 წახალისებისა და მოტივაციის ამღობების მეთოდები დამსაქმებულთა მხრიდან	42

დიაგრამა 35 პროფესიული განათლების მექონე დასაქმებულების განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით	43
დიაგრამა 36 ესაჭიროება თუ არა პროფესიული სასწავლებლის კურსდამთავრებულებს დამატებითი გადამზადება?	44
დიაგრამა 37 პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან თანამშრომლობის ტიპები	44
დიაგრამა 38 პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან სამომავლო თანამშრომლობის საჭიროება/მზაობა/სურვილი	45
დიაგრამა 39 პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან თანამშრომლობის სასურველი ტიპები	45
დიაგრამა 40 პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების შეფასება	46
დიაგრამა 41 ენდობით თუ არა პროფესიულ სასწავლებელში მიღებულ ცოდნას	46
დიაგრამა 42 თქვენი აზრით, მშენებლობის სექტორში დასაქმებისათვის საჭიროა?	47
დიაგრამა 43 თქვენი აზრით, სად უნდა იყოს სახელმწიფოსათვის ინვესტიციების ჩადება პრიორიტეტული?	47
დიაგრამა 44 საწარმოთა მიერ ადგილობრივი საქონლის ან/და მომსახურების გამოყენება	48
დიაგრამა 45 ძირითადი მიზეზები, რის გამოც საწარმოები არ იყენებენ ადგილობრივ საქონელს ან/და მომსახურებას	49
დიაგრამა 46 ძირითადი მიზეზები, რის გამოც საწარმოები მხოლოდ ნაწილობრივ იყენებენ ადგილობრივ საქონელს ან/და მომსახურებას	49
დიაგრამა 47 ადგილობრივი წარმოების საქონელი, რომელსაც საწარმოები იყენებენ	50
დიაგრამა 48 ადგილობრივი მომსახურების ტიპი, რომელსაც საწარმოები იყენებენ	51
დიაგრამა 49 გავლილი აქვთ თუ არა დასაქმებულ პირებს ტრენინგები შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით?	52
დიაგრამა 50 შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით დატრენინგებულთა წილი და ტრენინგების განმახორციელებლები	53
დიაგრამა 51 არსებობს თუ არა საწარმოებში შრომის უსაფრთხოების დაცვის გაწერილი პროცედურები	53
დიაგრამა 52 ვინ ახორციელებს თქვენს საწარმოში შრომის უსაფრთხოების შესრულების მონიტორინგს?	54
დიაგრამა 53 თანამშრომლობა შრომის უსაფრთხოების პირობების ამაღლების მიმართულებით	54
დიაგრამა 54 ძირითადი პრობლემა საწარმოში შრომის უსაფრთხოების დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით	55
დიაგრამა 55 დამსაქმებლის მიერ დასახელებული ძირითადი აქტივობები, რომელიც დამსაქმებელთა მხარდაჭერის მიზნით უნდა განახორციელოს სახელმწიფომ	56

შესავალი

სამშენებლო ინდუსტრია საქართველოს ეკონომიკის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან სფეროს წარმოადგენს და შესაბამისად, მისი შემდგომი განვითარება საქართველოს მთავრობის ერთ-ერთი პრიორიტეტია. ბოლო წლებში, განსაკუთრებით 2014-2017 წლებში, სამშენებლო ინდუსტრია საქართველოს ეკონომიკის ყველაზე სწრაფად მზარდი დარგი იყო, როგორც სახელმწიფოს მიერ ინფრასტრუქტურული პროექტების ფარგლებში განხორციელებული სამშენებლო სამუშაოების, ასევე კერძო დანიშნულების ობიექტების მშენებლობის მიმართულებით. შესაბამისად, მისი, როგორც პრიორიტეტული დარგის შემდგომი განვითარებისათვის მნიშვნელოვანია არსებული გამოწვევებისთვის ადექვატური პასუხების გაცემა. სამშენებლო ინდუსტრიასთან მიმართებით ეფექტიანი ეკონომიკური პოლიტიკის განხორციელების მიზნით, განსაკუთრებულ ყურადღებას იმსახურებს სამშენებლო ინდუსტრიის შრომის ბაზრის მოთხოვნების ტენდენციების შესწავლა და მის წინაშე არსებული გამოწვევების გამოვლენა. სწორედ აღნიშნულიდან გამომდინარე ჩატარდა „შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევა სამშენებლო ინდუსტრიაში“, რომლის 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 შედეგად შესწავლილ იქნა სამშენებლო ინდუსტრიაში:

- დასაქმების ზოგადი სტრუქტურა (მათ შორის, უცხო ქვეყნის მოქალაქეების), დასაქმებულთა განაწილება ბიზნეს სექტორთან დაკავშირებული ეკონომიკურ საქმიანობათა კლასიფიკატორში (NACE Rev.2) სამშენებლო ინდუსტრიის შესაბამისი საქმიანობების, პროფესიული ჯგუფების (დასაქმების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორის ელემენტარული ჯგუფების დონეზე - ISCO 2008), საწარმოთა ზომის, განათლების მიღწეული დონისა (საშუალო, პროფესიული და უმაღლესი) და სქესის მიხედვით;
- დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა უნარების შეფასება და დასაქმებულთა უნარების შესაბამისობის შესწავლა;

- 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;
- დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- საწარმოთა მიერ გამოყენებული ადგილობრივი და იმპორტირებული პროდუქტის/მომსახურების შესწავლა და იმ ძირითადი მიზეზების გამოვლენა, რაც ხელს უშლის მათ მიერ ადგილობრივი პროდუქტის/მომსახურების უფრო მეტად გამოყენებას;
- შრომის უსაფრთხოების მიმართ დასაქმებულთა უნარების, ცოდნის და ამ მიმართულებით ბიზნესის საჭიროებების შესწავლა.

კვლევის შესახებ გოგადი ინფორმაცია, მეთოდოლოგია და შერჩევა

2017 წელს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს ფუნქციად განისაზღვრა შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევა და ანალიზი. შესაბამისად, 2017 წელს შრომის ბაზრის მოთხოვნის ტენდენციების შესასწავლად ჩატარდა „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა“¹, რომლის შემდეგ 2018 წელს სამინისტრომ შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა სექტორულ ჭრილში გააგრძელა. კერძოდ, ჩატარდა „ტურიზმის ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევა“². 2019 წლისთვის შრომის ბაზრის მოთხოვნათა კვლევის მიმართულებით პრიორიტეტულ სექტორად მშენებლობის სექტორი განისაზღვრა, რაც გახდა „სამშენებლო ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევის“ განხორციელების საფუძველი.

ევროპის განათლების ფონდის (ETF), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) და პროფესიული განათლების ევროპული ცენტრის (CEDEFOP) გამოცდილების შესაბამისად მომზადდა “უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევის“ მეთოდოლოგიური ჩარჩო და კითხვარი, რომლის საბოლოო ვერსია შეჯერდა სახელმწიფო უწყებებთან (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო) თანამშრომლობის ფორმატში.

გამოსაკვლევ საწარმოთა შერჩევა განხორციელდა შემთხვევითი სტრატეგიული შერჩევის მეთოდის გამოყენებით საწარმოს ზომის, საქმიანობის სახეთა (ბიზნეს სექტორთან დაკავშირებული ეკონომიკურ საქმიანობათა კლასიფიკატორის (NACE Rev.2) სამშენებლო ინდუსტრიის შესაბამისი სექციები) და რეგიონების მიხედვით.

კვლევამ, ეკონომიკური საქმიანობის სახეების კლასიფიკატორის (NACE Rev. 2, F სექცია) მიხედვით, მოიცვა შემდეგი საქმიანობები:

- 41 შენობების და ნაგებობების მშენებლობა;
- 41.1 სამშენებლო პროექტების შემუშავება;
- 41.2 საცხოვრებელი და არასაცხოვრებელი შენობების მშენებლობა;
- 42 სამოქალაქო მშენებლობა;
- 42.1 საავტომობილო გზების და რკინიგზის მშენებლობა;
- 42.11 გზების და ავტობანების მშენებლობა;

¹ LMIS.GOV.GE – „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა“

² LMIS.GOV.GE - „ტურიზმის ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევა“

- 42.12 მიწისზედა და მიწისქვეშა რკინიგზის მშენებლობა;
- 42.13 ხიდების და გვირაბების მშენებლობა;
- 42.2 საინჟინრო ნაგებობების მშენებლობა;
- 42.21 გამანაწილებელი საინჟინრო ობიექტების მშენებლობა;
- 42.22 გამანაწილებელი ობიექტების მშენებლობა ელექტროენერგიით და ტელეკომუნიკაციებით უზრუნველსაყოფად;
- 42.9 სამოქალაქო მშენებლობის სხვა სამუშაოები;
- 42.91 წყლის ნაგებობების მშენებლობა;
- 42.99 სამოქალაქო მშენებლობის სხვა სამუშაოები, სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი;
- 43 სპეციალიზებული სამშენებლო სამუშაოები;
- 43.1 არსებული ნაგებობების აღება და სამშენებლო მოედნის მომზადება;
- 43.11 შენობების დაშლა და აღება ;
- 43.12 მოსამზადებელი სამუშაოები სამშენებლო მოედანზე.

კვლევამ მოიცვა მშენებლობის სექტორისთვის რელევანტური პროფესიული ჯგუფები (ISCO 2008-ის შესაბამისად, მე-4 დონეზე).

საწარმოთა ზომის განსაზღვრისას გამოყენებულ იქნა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ შემუშავებული ახალი მეთოდოლოგია საწარმოს ზომის განსაზღვრის შესახებ:

- **მსხვილად** ითვლება ისეთი საწარმო, სადაც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა აღემატება 249 კაცს ან საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა 60 მლნ ლარს;
- **საშუალოდ** ითვლება ისეთი საწარმო, სადაც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა მერყეობს 50-დან 249 კაცამდე, ხოლო საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა – 12 მლნ ლარიდან 60 მლნ ლარის ფარგლებშია;
- **მცირედ** ითვლება ისეთი საწარმო, სადაც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა არ აღემატება 50 დასაქმებულს და საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა არ აღემატება 12 მლნ ლარის ფარგლებშია.

საწარმოთა შერჩევა განხორციელდა საქართველოში მოქმედი არაფინანსური კორპორაციების მონაცემთა ბაზიდან (დაახლოებით 130 ათასი აქტიური საწარმო/ორგანიზაცია), გენერალურმა ერთობლიობამ შეადგინა 4,148 საწარმო, რომლიდანაც გამოსაკვლევად შეირჩა 1,300 საწარმო (მსხვილი (31 საწარმო) და საშუალო (290 საწარმო) საწარმოები მოცულია სრულად). შერჩეულ საწარმოთა რაოდენობა იძლევა იმის საშუალებას, რომ ეკონომიკურ საქმიანობათა კლასიფიკატორში (NACE Rev.2) მოცემული სექციის დონეზე მიღებული შეფასების

ცდომილება არ აღემატებოდეს 5%-ს, ხოლო მთლიანად, ქვეყნის მასშტაბით გამოკვლევის ცდომილება არ აღემატებოდეს 2%-ს.

გამოკვლევისათვის საჭირო შერჩევის მოცულობის დასადგენად გამოყენებული იქნა შემდეგი ფორმულა:

$$n = \frac{p(1-p) \cdot N \cdot Z_{(1+q)/2}^2}{p(1-p) \cdot \frac{Z_{1+q}^2}{2} + N \cdot d^2} \cdot deff$$

(1)

სადაც,

N არის პოპულაციის მოცულობა

d - მაქსიმალური დასაშვები ცდომილება

q - საიმედობის დონე

$Z_{\frac{1+q}{2}}$ - სტანდარტული ნორმალური განაწილების (1+ q)/2 დონის ქვანტილი

deff - დიზაინ ეფექტის მნიშვნელობა.

ქვემოთ მოცემულ ცხრილში წარმოდგენილია შერჩეულ საწარმოთა განაწილება ზომების მიხედვით:

საწარმოთა ზომა	რაოდენობა გენერალურ ერთობლიობაში	შერჩეულთა რაოდენობა	რეზერვი
მსხვილი	31	31	0
საშუალო	290	290	0
მცირე	3827	979	200
სულ	4148	1300	200

კვლევასთან დაკავშირებით სავსე სამუშაოები, შერჩეულ საწარმოებთან ინტერვიუების ჩატარება, ინტერვიუების შედეგების კომპიუტერში ჩაწერა, მონაცემთა ბაზის გაწმენდა და მასში ხარვეზების და უზუსტობების აღმოფხვრა და გენერალურ ერთობლიობაზე გამოკვლევის შედეგების განზოგადების მიზნით მონაცემების შეწონვა შესრულდა „საქსტატის“ მიერ. აღნიშნული სამუშაოების შედეგად გამოძვალა ცხრილების ანალიზი და კვლევის ანგარიში მომზადდა საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ.

კვლევის მიზანი

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

კვლევის ობიექტი

კვლევის ობიექტს წარმოადგენდა ყველა იმ პროფესიული უნარების შესწავლა, რომლებსაც მოითხოვს დამსაქმებელი და რომლებიც აუცილებელია მშენებლობის ინდუსტრიაში ინდივიდის დასაქმებისთვის.

კვლევის ამოცანები

- სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმების ზოგად სტრუქტურაზე (მათ შორის, უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმების სტრუქტურაზე) ინფორმაციის მოპოვება პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- სამშენებლო ინდუსტრიაში დამსაქმებლის მიერ სამუშაო ძალის უნარების შეფასება და დასაქმებულთა უნარების შესაბამისობის შესწავლა (მათ შორის, განათლების მიღწეული დონეების მიხედვით) პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- სამშენებლო ინდუსტრიაში უნარებთან მიმართებით არსებული მოთხოვნის ანალიზი და არსებული/პოტენციური ვაკანსიების გამოვლენა პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- სამშენებლო ინდუსტრიაში აპლიკანტთა უნარების დეფიციტისა და საჭიროებების შეფასება პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- სამშენებლო ინდუსტრიაში ვაკანსიების შევსებასთან დაკავშირებული სირთულეების შესწავლა პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;

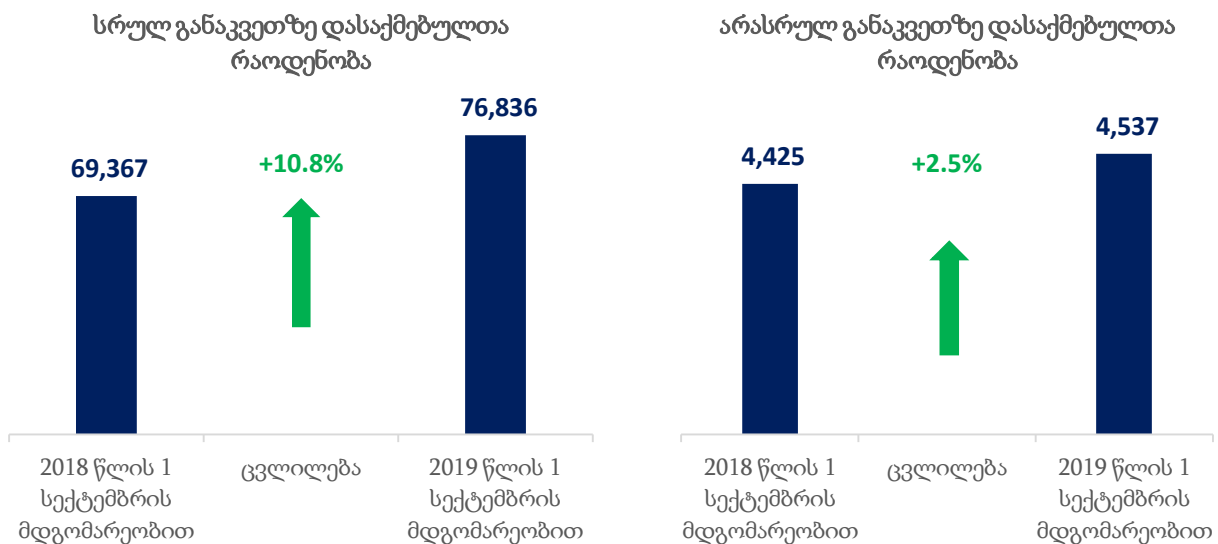
- სამშენებლო ინდუსტრიაში უნარების გათვალისწინებით ვაკანსიებზე შეთავაზებული ანაზღაურების შესწავლა პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- სამშენებლო ინდუსტრიაში ახალი კადრის აყვანისას საწარმოთა მიერ გამოყენებული ინფორმაციის წყაროების შესწავლა;
- სამშენებლო ინდუსტრიაში დამსაქმებლის მიერ სწავლებასა და გადამზადებაზე გაწეული საქმიანობის შესწავლა პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- სამშენებლო ინდუსტრიაში დამსაქმებლების მზაობის/სურვილის გამოვლენა სამუშაო ძალის უნარების განვითარებასთან/კვალიფიკაციის ამაღლებასთან მიმართებით პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- სამშენებლო ინდუსტრიაში 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;
- სამშენებლო ინდუსტრიაში შრომის უსაფრთხოების მიმართ დასაქმებულთა უნარების, ცოდნის და ამ მიმართულებით ბიზნესის საჭიროებების შესწავლა.

კვლევის ანგარიში

სექცია 1: ძირითადი ინფორმაცია მშენებლობის სექტორში დამსაქმებლთა სტრუქტურისა და მახასიათებლების შესახებ

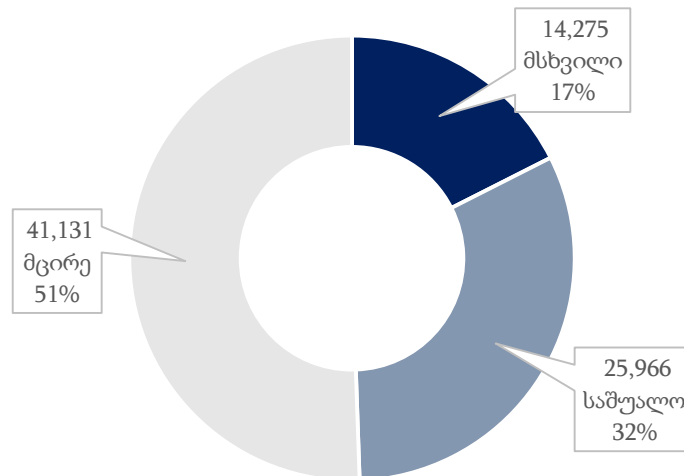
„სამშენებლო ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევის“ თანახმად, 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით დასაქმებულთა საერთო რაოდენობამ **81,373** ადამიანი შეადგინა, რაც წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელს **10.3%**-ით აღემატება. ჯამური მაჩვენებლის 94.4% (76,836 ადამიანი) სრულ განაკვეთზე დასაქმებულებს წარმოადგენენ, ხოლო 5.6% (4,537 ადამიანი) არასრულ განაკვეთზე არიან დასაქმებულები. აღსანიშნავია, რომ 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.

დიაგრამა 1 დასაქმებულთა განაწილება სრულ და არასრულ განაკვეთებზე



2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებულთა 50.5% მცირე ზომის საწარმოებზე მოდის (41,131 ადამიანი), ხოლო 31.9% (25,966 ადამიანი) - საშუალოზე. დანარჩენი 17.5% (14,275 ადამიანი) კი მსხვილი ზომის საწარმოებშია დასაქმებული.

დიაგრამა 2(დიაგრამების ნუმერაციებთან ორწერტილი?) დასაქმებულთა განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით



გენდერულ ჭრილში სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებულთა განაწილება მამაკაცების უპირატესობით ხასიათდება. კვლევის შედეგების მიხედვით, 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებულთა 92.4%-ს (75,226 კაცი) მამაკაცები, ხოლო 7.6%-ს (6,146 ქალი) ქალები წარმოადგენენ.

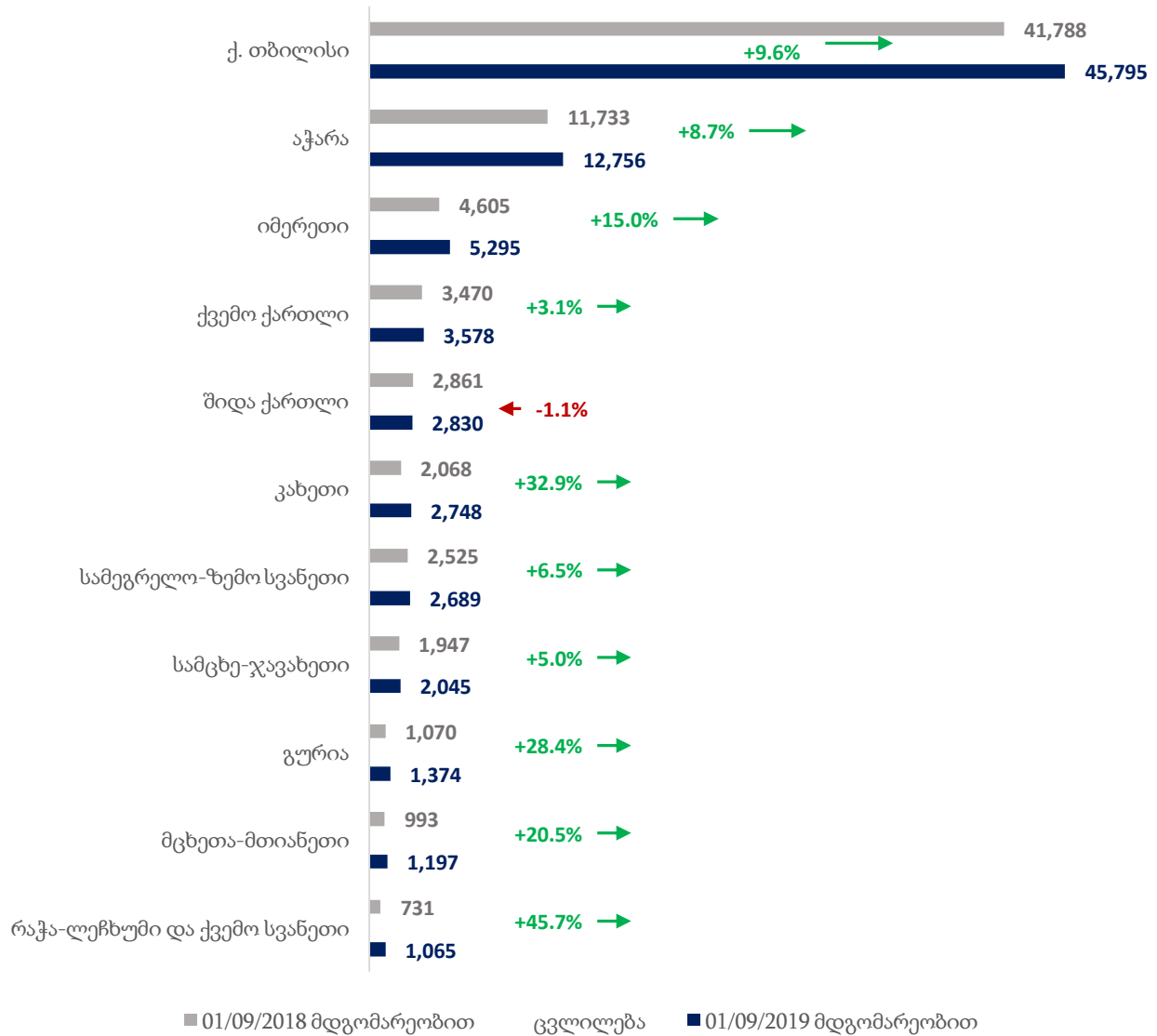
დიაგრამა 3 დასაქმებულთა განაწილება სქესის მიხედვით



ასევე არათანაბარია დასაქმებულთა განაწილება რეგიონების მიხედვით. სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებულთა ნახევარზე მეტი დედაქალაქშია დასაქმებული, ხოლო დანარჩენი სხვა რეგიონებში ნაწილდება. კერძოდ, 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით დასაქმებულთა 56.3% (45,795 ადამიანი) თბილისში არიან დასაქმებულები. კვლევის თანახმად, რეგიონულ ჭრილში დასაქმებულთა

განაწილების მიხედვით შემდეგი სურათია: აჭარა 15.7% (12,756 ადამიანი); იმერეთი 6.5% (5,295 ადამიანი); ქვემო ქართლი - 4.4% (3,579 ადამიანი); შიდა ქართლი - 3.5% (2,830 ადამიანი); კახეთი - 3.4% (2,748 ადამიანი); სამეგრელო-ზემო სვანეთი - 3.3% (2,689 ადამიანი); სამცხე-ჯავახეთი - 2.5% (2,045 ადამიანი); გურია - 1.7% (1,374 ადამიანი); მცხეთა მთიანეთი - 1.5% (1,197 ადამიანი); რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი - 1.3% (1,065 ადამიანი).

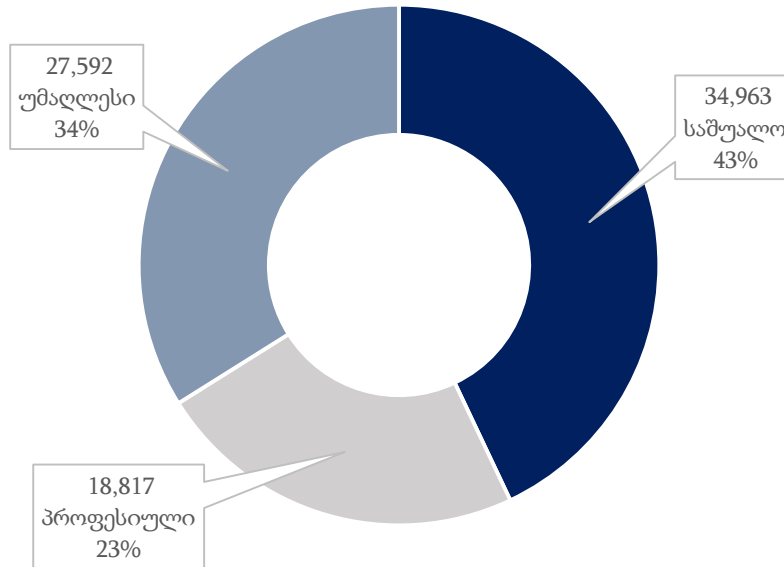
დიაგრამა 4 დასაქმებულთა განაწილება რეგიონების მიხედვით



კვლევის შედეგების მიხედვით, სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებულთა შორის განათლების მიღწეული დონის მიხედვით უდიდესი წილით საშუალო განათლების

მქონე პირები (43% - 34,963 ადამიანი) გამოირჩევიან, შემდგომ მოდის პროფესიული განათლების მქონე დასაქმებულები 33.9%-ით (27,592 ადამიანი), ხოლო უმაღლესი განათლების მქონე დასაქმებულთა წილი 23.1%-ია (18,817 ადამიანი).

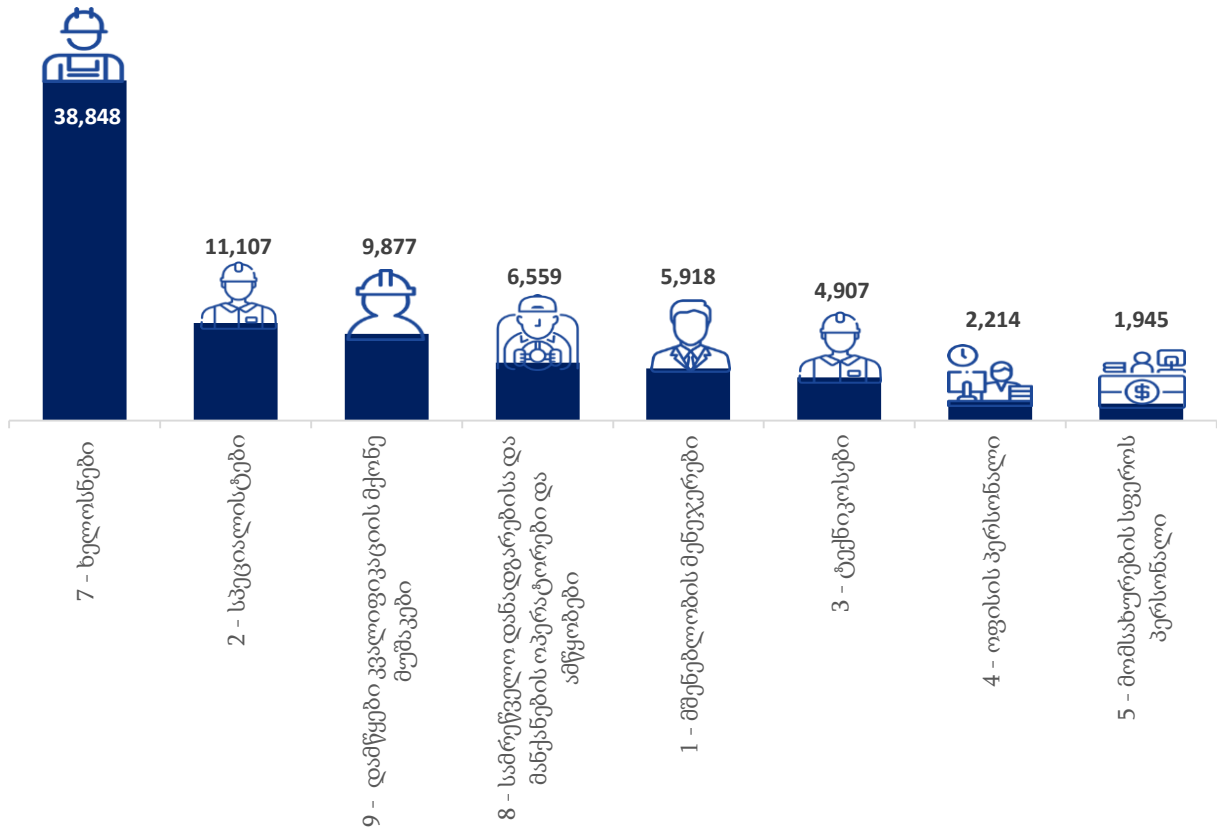
დიაგრამა 5 დასაქმებულთა განაწილება განათლების მიღწეული დონეების მიხედვით



კვლევის ერთ-ერთ ამოცანას წარმოადგენდა დასაქმების სტრუქტურის შესწავლა დასაქმების საერთაშორისო კლასიფიკატორის - ISCO-08 -ის მიხედვით, როგორც ძირითადი, ასევე ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით.

დასაქმებულთა სტრუქტურაში ISCO-ს ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით დასაქმებულებს შორის ყველაზე მაღალი, ორნიშნა პროცენტული მაჩვენებლით ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები (38,848 დასაქმებული - 47.7%), სპეციალისტები (11,107 დასაქმებული - 13.6) და დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი (9,877 დასაქმებული - 12.3%) გამოირჩევიან. შემდეგ მოდის სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები (6559 დასაქმებული - 8.1%), მშენებლობის მენეჯერები (5,918 დასაქმებული - 7.3%), ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები (4,907 დასაქმებული - 6%), ოფისის პერსონალი (2,214 დასაქმებული - 2.7%) და მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალი (1,945 დასაქმებული - 2.4%)

დიაგრამა 6 დასაქმებულთა განაწილება ISCO 08-ს ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



დასაქმებულთა სტრუქტურაში ISCO-ს ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით დასაქმებულებს შორის კი ყველაზე მაღალი პროცენტული მაჩვენებლით შემდეგი სამი პროფესიული ჯგუფი გამოირჩევა: მშენებლები და მონათესავე სფეროების მუშები (მონათესავე სფეროების მუშებია მაგ. ხარაჩოების ამწყობი, შენობის დემონტაჟის კვალიფიციური მუშა, შენობის მგრეველი) (12,847 დასაქმებული - 15.8%), მშენებლობის მენეჯერები (5,918 დასაქმებული - 7.3%) და ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი და მონათესავე სფეროების მუშები (5,680 დასაქმებული - 7%).

სპეციალისტების ძირითად პროფესიულ ჯგუფში შემავალი დასაქმებულების 34.4% მოდის ბუღალტრების ელემენტარულ პროფესიულ ჯგუფზე (3,818 ადამიანი), ასევე გამოირჩევიან სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრები - 15.7% (1,745 ადამიანი).

ტექნიკოსების ჯგუფში - მშენებლობის ზედამხედველები - 45.1% (2,214 ადამიანი) და ელექტროტექნიკოსები - 36.5% (1,793 ადამიანი).

ოფისის პერსონალისა ჯგუფში 34.9%-იანი (1,452 ადამიანი) წილით ოფისის ზოგადი კლერკების ელემენტარული პროფესიული ჯგუფი გამოირჩევა.

ხელოსნებისა და მონათესავე პროფესიების მუშაკებში მშენებლები და მონათესავე სფეროების მუშები 33.1% (12,847 ადამიანი) და ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი და მონათესავე სფეროების მუშები - 14.6% (5,680 ადამიანი).

სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობების პროფესიულ ჯგუფში 52.1%-იანი წილით გამოირჩევიან სატვირთო ავტომობილების მძღოლები, რომელთა საერთო რაოდენობამ 3,414 ადამიანი შეადგინა.

მარტივი საქმიანობებისა და დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკების პროფესიულ ჯგუფში სიმრავლით გამოირჩევიან სამოქალაქო ინჟინერიის მუშები - 48.6% (4,801 ადამიანი) და შენობების კონსტრუქციის მუშები 37.4% (3,692 ადამიანი).

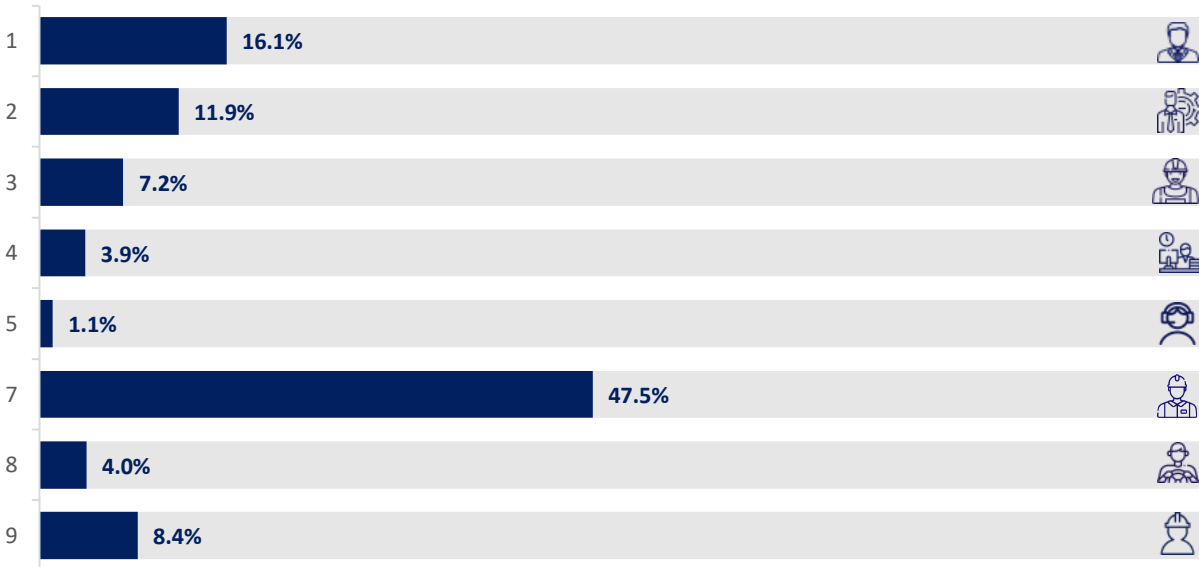
“სამშენებლო ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევის“ ფარგლებში შესასწავლ საგანს წარმოადგენდა უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმება, დასაქმების სტრუქტურა და მიზეზები. კვლევის შედეგების მიხედვით, 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით საწარმოთა 5%-ს (224 საწარმო) ჰყავს უცხო ქვეყნის მოქალაქეები დასაქმებული, ჯამში 2,737 ადამიანი, რაც სამშენებლო ინდუსტრიაში არსებული მთლიანი დასაქმების 3.4%-ს შეადგენს, ხოლო წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელს 11%-ით ჩამორჩება. მათგან 62% (1,691 ადამიანი) დასაქმებულია თბილისში, ხოლო 38% (1,046 ადამიანი) საქართველოს სხვა დანარჩენ რეგიონებში. აღსანიშნავია, რომ სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებული უცხო ქვეყნის მოქალაქეების მხოლოდ 18%-ია დასაქმებული მცირე ზომის საწარმოებში, მსხვილი და საშუალო ზომის საწარმოებში კი მათი განაწილება თანაბარია, - 41-41%.

დიაგრამა 7 სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებულები უცხო ქვეყნის მოქალაქეები



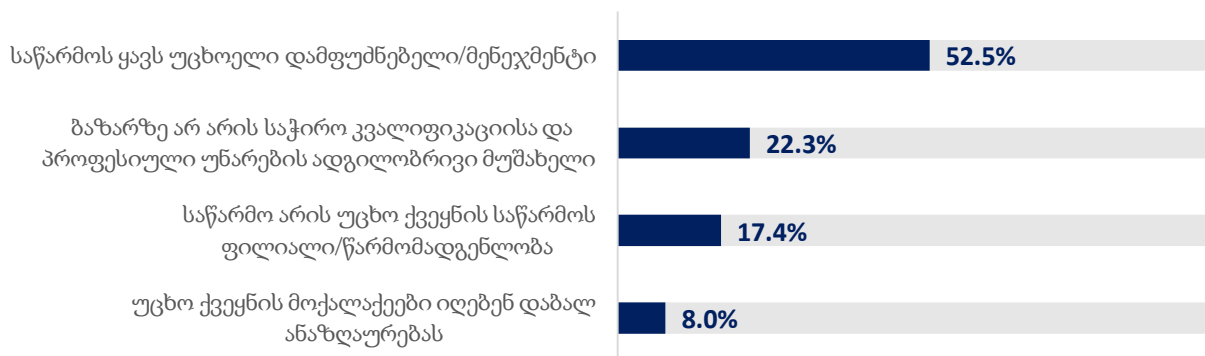
რაც შეეხება, საწარმოებში დასაქმებული უცხო ქვეყნის მოქალაქეების განაწილებას ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით, 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით ყველაზე დიდი წილი ხელოსნებისა და მონათესავე პროფესიების მუშაკებზე მოდის - 47.5%, მშენებლობის მენეჯერებზე - 16.1%, ხოლო სპეციალისტებზე - 11.9%.

დიაგრამა 8 (დიაგრამების ნუმერაციებთან ორწერტილი?) უცხო ქვეყნის მოქალაქეების განაწილება ISCO 08-ს ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით³



საგულისხმოა, რომ უცხოელთა დასაქმების უმთავრეს მიზეზად დასახელდა, რომ საწარმოს ყავს უცხოელი დამფუძნებელი/მენეჯმენტი (52.5%).

დიაგრამა 9 უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმების მიზეზები



ადგილობრივი მუშახელის არასაკმარისი კვალიფიკაცია და პროფესიული უნარები გამოკითხულთა 22.3%-მა დაასახელა, საწარმოს უცხოური წარმომავლობა (საწარმო არის უცხო ქვეყნის საწარმოს ფილიალი/წარმომადგენლობა) 17.4%-მა, ხოლო გამოკითხულთა 8%-მა უცხოელთა დასაქმების მთავარ მიზეზად, მათ მიერ დაბალი ანაზღაურების აღება დაასახელა (ანალოგიური მაჩვენებელი, კერძოდ „დაბალი

³ 1 - მმენებლობის მენეჯერები, 2 - სპეციალისტები, 3 - ტექნიკოსები, 4 - ოფისის პერსონალი, 5 - მომსახურების სფეროს პერსონალი, 7 - ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები, 8 - სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები, 9 - დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები

ანაზღაურების აღება“ „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევაში“ – 0.9%; „ტურიზმის ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევაში“ - 0%).

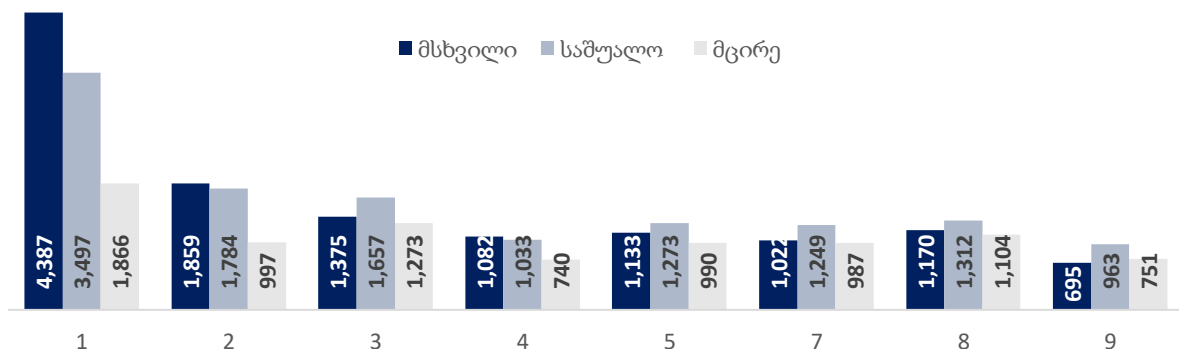
2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით, სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებულთა საშუალო თვიური ანაზღაურება 1,160 ლარია. პროფესიული ჯგუფების მიხედვით, ყველაზე მაღალი ანაზღაურება მშენებლობის მენეჯერებს აქვთ - 1,700 ლარი. შემდეგ მოდის ტექნიკოსების ხელფასი - 1,276 ლარი. მთლიანი სურათი შემდეგნაირად გამოიყურება:

დიაგრამა 10 საშუალო თვიური ხელფასი სამშენებლო ინდუსტრიაში ISCO 08-ს ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



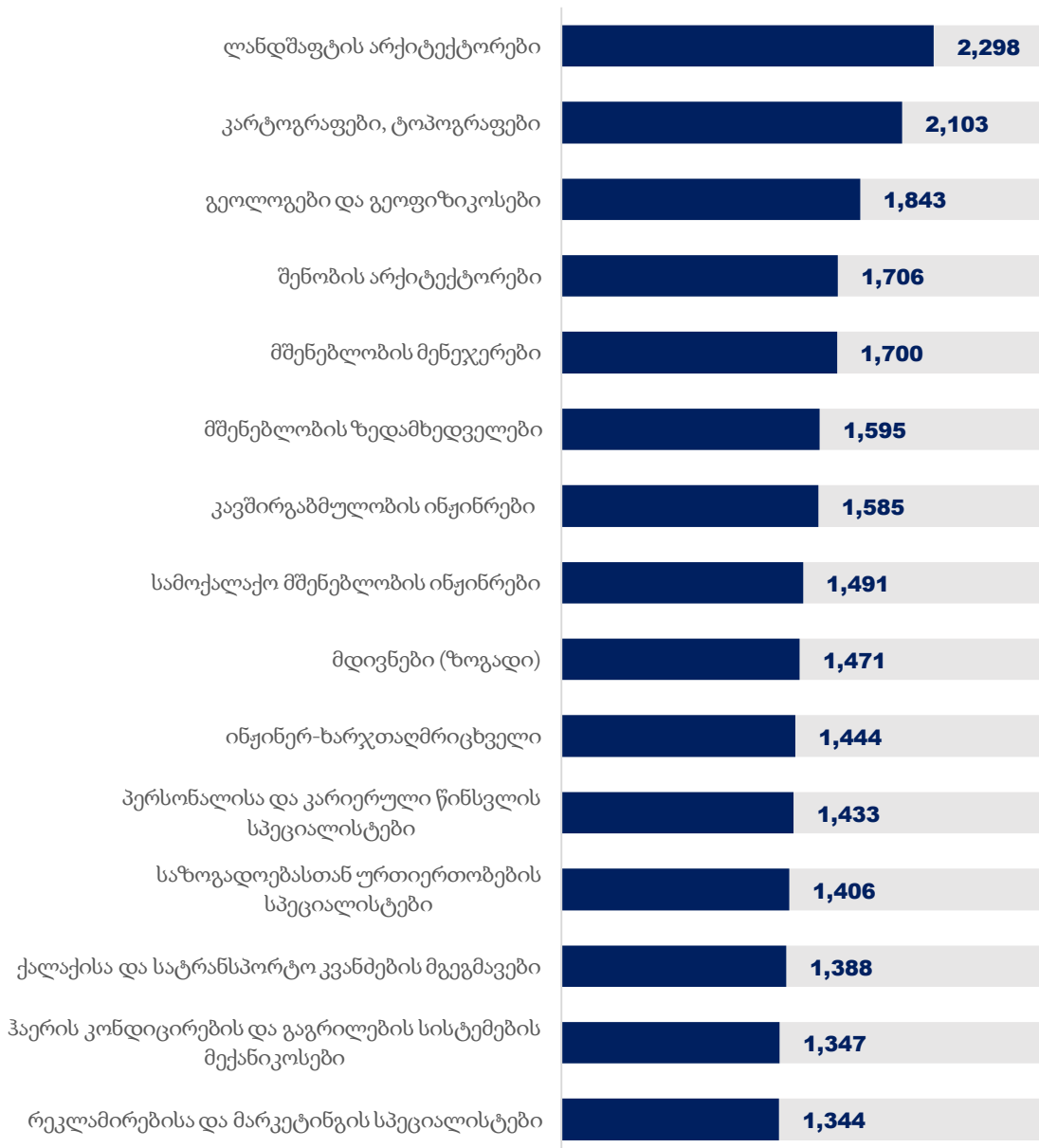
მნიშვნელოვნად განსხვავებულია შრომის ანაზღაურება საწარმოთა ზომების მიხედვით. მაგალითად, მშენებლობის მენეჯერების საშუალო თვიური ანაზღაურება მსხვილი ზომის საწარმოებში 4,036 ლარია, რაც 22%-ით მეტია საშუალო ზომის საწარმოებში დასაქმებული მშენებლობის მენეჯერების საშუალო ხელფასზე. თავის მხრივ, საშუალო ზომის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

დიაგრამა 11 საშუალო თვიური ხელფასი ISCO 08-ს ძირითადი პროფესიული ჯგუფებისა და საწარმოთა ზომის მიხედვით



ISCO 08-ს ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით ყველაზე მაღალი ანაზღაურება ლანდშაფტის არქიტექტორებს აქვთ - 2,938 ლარი, შემდეგ მოდის კარტოგრაფებისა და ტოპოგრაფების პროფესიული ჯგუფი - 2,185 ლარი და მშენებლობის მენეჯერების - 2,012 ლარი. საშუალო ხელფასის სიდიდის მიხედვით, ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების პირველი 15-ეული შემდეგნაირად გამოიყურება:

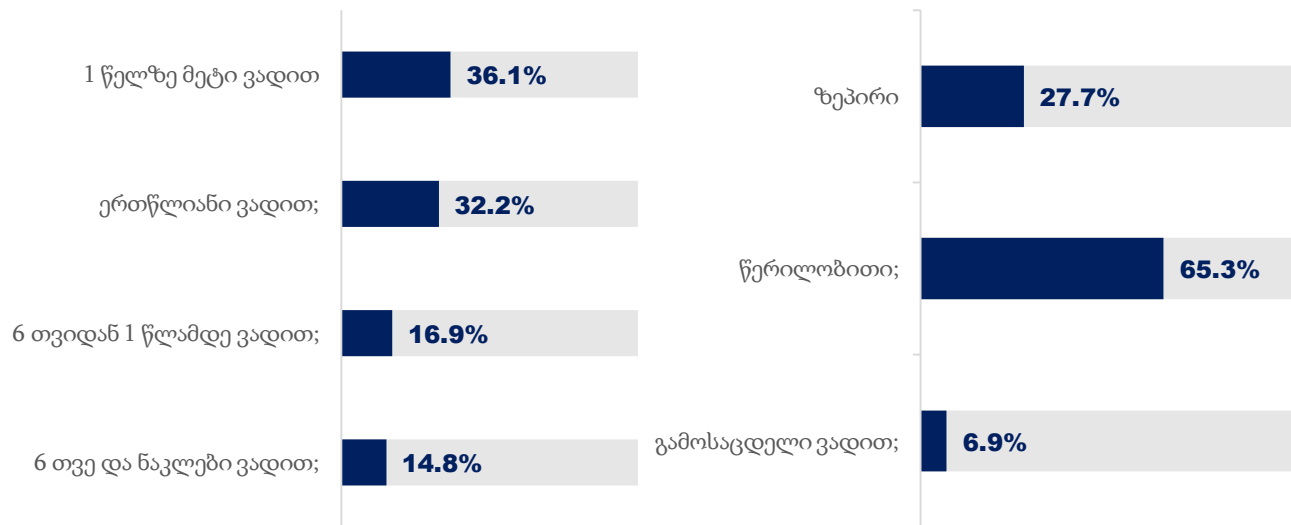
დიაგრამა 12 საშუალო ხელფასი ISCO 08-ს ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



კვლევის შესასწავლ ერთ-ერთ საკითხს წარმოადგენდა დასაქმებულების ხელშეკრულების ფორმებისა და კონტრაქტების ხანგრძლივობის დადგენა.

დასაქმებულებთან დადებული კონტრაქტის ტიპებთან მიმართებით კვლევამ გამოავლინა, რომ სამშენებლო ინდუსტრიაში, კომპანიები დაქირავებით დასაქმებულებთან ძირითადად ერთწლიანი (32,2%) ან ერთ წელზე მეტი ხანგრძლივობის ხელშეკრულებებს აფორმებენ (36,1%). ასევე ფიქსირდება 6 თვიდან 1 წლამდე ხანგრძლივობის კონტრაქტები – 16.9% და 6 თვე და ნაკლები - 14.8%. ხელშეკრულებები ძირითადად წერილობითი სახით ფორმდება (65.3%), თუმცა არის ასევე ზეპირი შეთანხმებით (27.7%).

დიაგრამა 13 დასაქმების პირობები და კონტრაქტების ხანგრძლივობა/ფორმები



საქმიანობის განხორციელების არეალის მიხედვით, სამშენებლო ინდუსტრიაში არსებული 4,148 საწარმოდან თითქმის ნახევარი საქმიანობას მხოლოდ რეგიონში ახორციელებს (49%; 2,057 საწარმო). მხოლოდ თბილისში - 23% ოპერირებს (945 საწარმო), ხოლო როგორც თბილისში, ასევე რეგიონებში საქმიანობას საწარმოთა 28% აწარმოებს. საწარმოთა 80% საქმიანობას, უმეტეს შემთხვევაში, ადგილობრივი სამუშაო ძალით ახორციელებს, 20% კი იყენებს ჩაყვანილ სამუშაო ძალას.

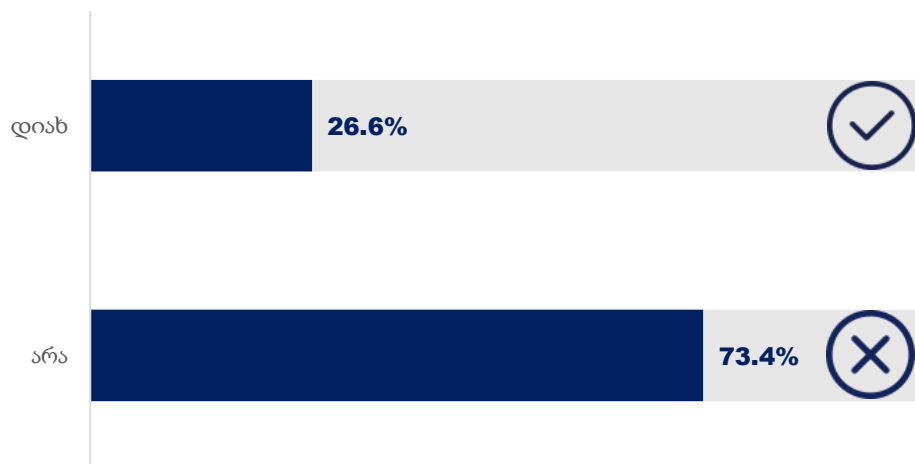
სამუშაო ძალის ჩაყვანის შემთხვევაში, ყველაზე ხშირია თბილისიდან ჩაყვანილი მუშახელი - 50%, თბილისში სხვა რეგიონიდან ჩამოყვანილი მუშახელის წილი 29%-ია, თბილისს გარეთ ერთი რეგიონიდან მეორე რეგიონში ჩაყვანილი სამუშაო ძალა - 21%.

	თბილისიდან ჩაყვანილი სამუშაო ძალის რაოდენობა		თბილისში სხვა რეგიონიდან ჩამოყვანილი ძალის რაოდენობა		სხვა რეგიონიდან ჩაყვანილი ძალის რაოდენობა	
მშენებლობის მენეჯერები	251	9%	60	2%	62	2%
სპეციალისტები	555	12%	63	1%	69	2%

ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები	324	21%	75	2%	102	7%
ოფისის და მომსახურების სფეროს პერსონალი	63	4%	1	0%	59	4%
ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები	1513	8%	1055	5%	875	5%
სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები	427	15%	202	5%	111	4%
დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები	461	10%	641	12%	233	5%

გარდა ამისა, სამშენებლო ინდუსტრიაში მოქმედი 4,148 საწარმოდან სახელმწიფო ინფრასტრუქტურული პროექტით გათვალისწინებულ სამუშაოებს 27% (1 103 საწარმო) ახორციელებს, რომელთაგან 86% სამუშაოებს ადგილობრივი სამუშაო ძალის მეშვეობით ახორციელებს.

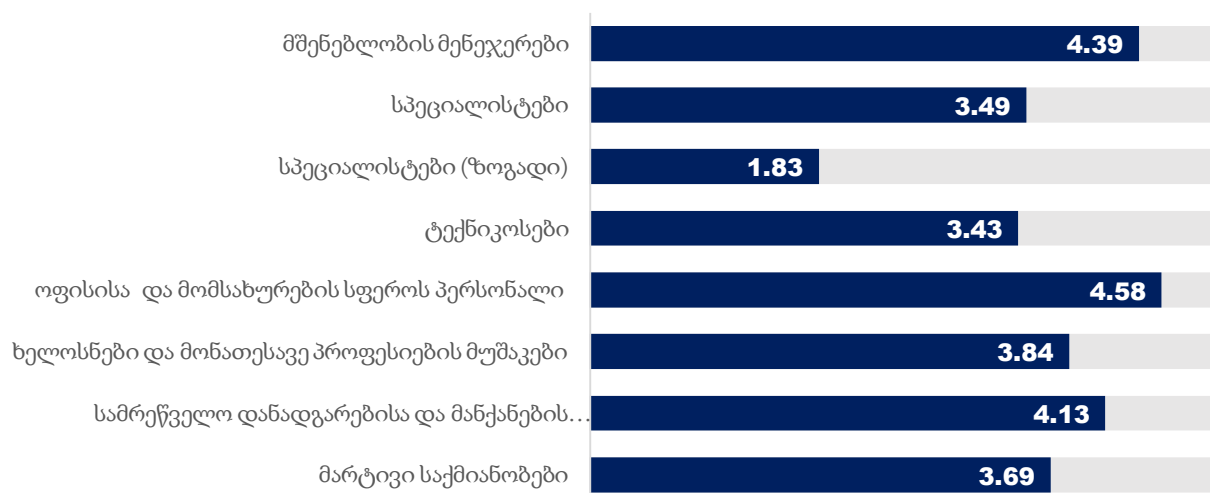
დიაგრამა 14 სახელმწიფო ინფრასტრუქტურული პროექტით გათვალისწინებული სამუშაოების შესრულება



სამსჯი 2: დასაქმებულთა პროფესიული უნარების შეფასება

კვლევის თანახმად, დამსაქმებელთა მიერ დასაქმებულები შეფასდნენ სხვადასხვა პროფესიული უნარების მიხედვით. უნარები ძირითადი პროფესიული ჯგუფებისთვის შეირჩა ინდივიდუალურად, შესაბამისი პროფესიული ჯგუფებისთვის საჭირო უნარების გათვალისწინებით (შეფასება განხორციელდა 5 ბალიანი შკალით, 1-„მნიშვნელოვნად არაკომპეტენტური“ და „5“ - უმნიშვნელოდ არაკომპეტენტური).

დიაგრამა 15 საშუალო ძალის კომპეტენციის შეფასება ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით (საშუალო ქულა)



კვლევის თანახმად, დამსაქმებელთა მიერ **მშენებლობის მენეჯერები** შეფასდნენ ისეთ უნარებთან მიმართებით როგორებიცაა, ნახაზის გაგება და ინტერპრეტაცია, სამშენებლო მენეჯმენტი, ლიდერობა, ჯგუფის მართვა, დავალებების გაცემის უნარი, გუნდური მუშაობა, ხარისხის მართვა, უსაფრთხოების უზრუნველყოფა, ზედამხედველობა, პრობლემის მოგვარება, გადაწყვეტილების მიღება, თვითდისციპლინა, მოლაპარაკების უნარი, უცხო ენების ცოდნა. მშენებლობის მენეჯერების უნარების საშუალო შეფასება 4.4 ქულაა. კერძოდ, მაქსიმალური 5 ქულით მშენებლობის მენეჯერები შეფასდნენ ჩამოთვლილთაგან 9 უნარში, ხოლო ყველაზე დაბალი - 3 ქულით უცხო ენების ცოდნაში შეფასდნენ.

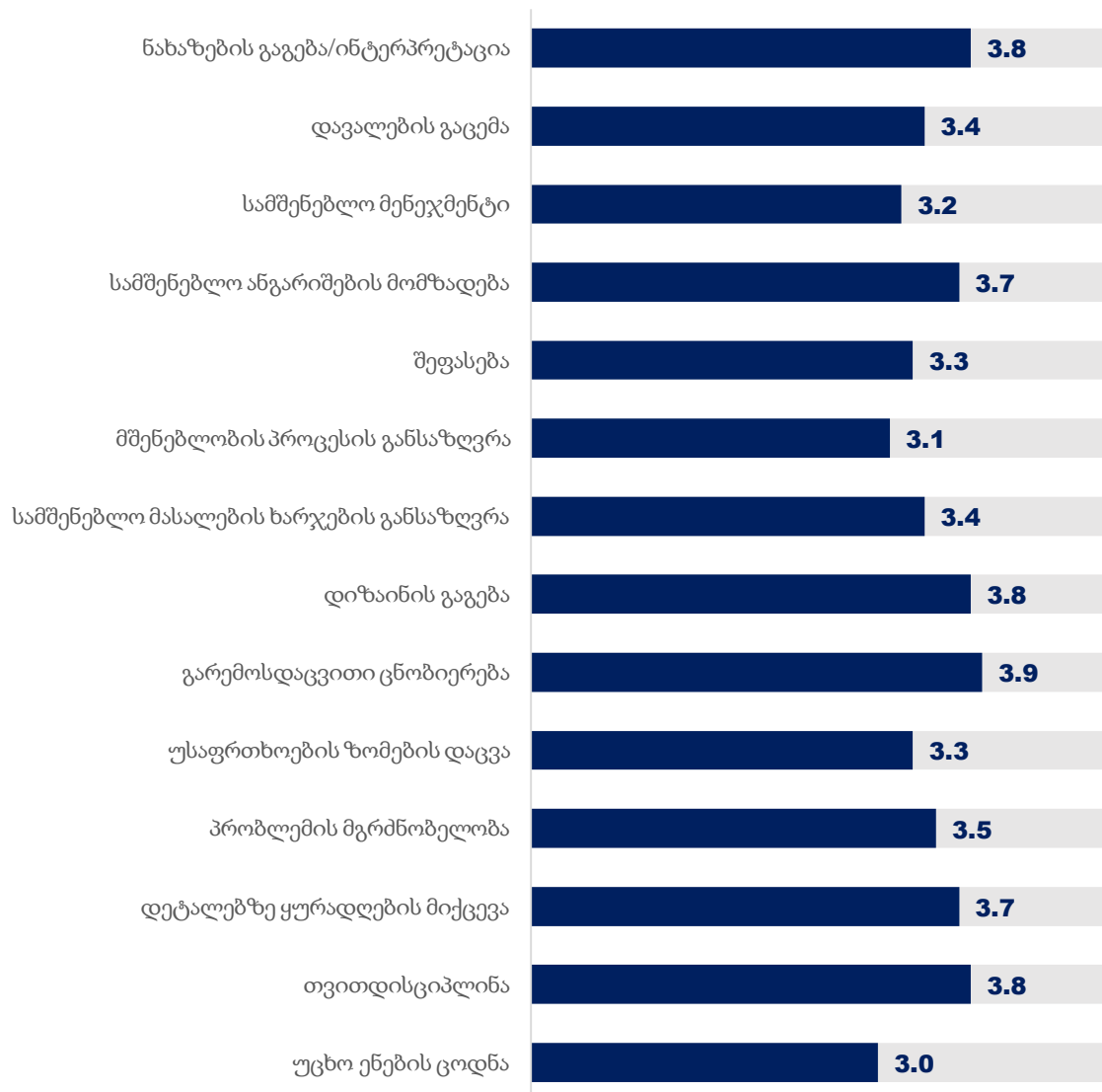
გარდა ამისა, მშენებლობის მენეჯერებმა 4 ქულა დაიმსახურეს ისეთ უნარებში, როგორებიცაა: სამშენებლო მენეჯმენტი, გუნდური მუშაობა, ჯგუფის მართვა და ზედამხედველობა.

სპეციალისტები, დამსაქმებლებმა შემდეგი უნარების მიხედვით შეაფასეს: ნახაზების გაგება/ინტერპრეტაცია, დავალების გაცემა, სამშენებლო მენეჯმენტი, სამშენებლო

ანგარიშების მომზადება, შეფასება, მშენებლობის პროცესის განსაზღვრა, სამშენებლო მასალების ხარჯების განსაზღვრა, დიზაინის გაგება, გარემოსდაცვითი ცნობიერება, უსაფრთხოების ზომების დაცვა, პრობლემის მგრძობელობა, დეტალებზე ყურადღების მიქცევა, თვითდისციპლინა, უცხო ენების ცოდნა;

აღნიშნული ჯგუფის უნარების მიხედვით შეფასებისას, კვლევით გამოვლინდა რომ, დამსაქმებელმა ამ ძირითადი პროფესიული ჯგუფის დასაქმებულთა გარემოსდაცვითი ცნობიერება საშუალოდ 3,9 ქულით შეაფასა; ნახაზების გაგება/ინტერპრეტაციის, დიზაინის გაგების, და თვითდისციპლინის საშუალო შეფასებამ - 3,8 ქულა შეადგინა; საშუალოდ 3 ქულით შეფასდა უცხო ენის ცოდნა.

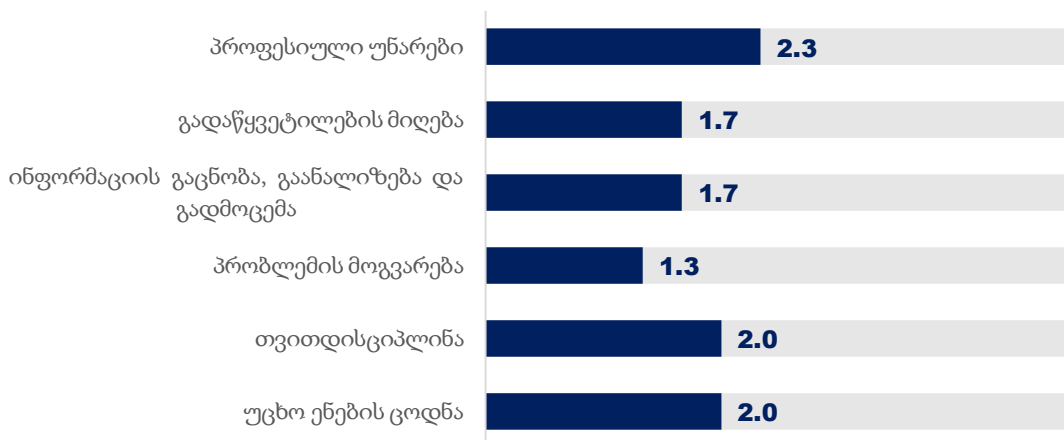
დიაგრამა 16 დასაქმებულთა პროფესიული უნარების შეფასება - სპეციალისტები



სპეციალისტთა ჯგუფში შემავალი დასაქმებული პირების - ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების - უნარების საშუალო შეფასებამ 3,49 ქულა შეადგინა. ამასთან, აღნიშნულ ჯგუფში ყველაზე მაღალი საშუალო 4,4 ქულით კარტოგრაფებისა და ტოპოგრაფების პროფესიული ჯგუფი შეფასდა, ხოლო ყველაზე დაბალი - საშუალოდ 1,6 ქულით ელექტრონიკის ინჟინრები. ასევე, მაღალია სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრების საშუალო შეფასებაც - 4,2 ქულა, ინჟინერ-ხარჯთაღმრიცხველი - 3,8 ქულა, ხოლო კავშირგაბმულობის ინჟინრები - 3,5 ქულა.

სპეციალისტების ძირითად 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.

დიაგრამა 17 დასაქმებულთა პროფესიული უნარების შეფასება - სპეციალისტები (ზოგადი)



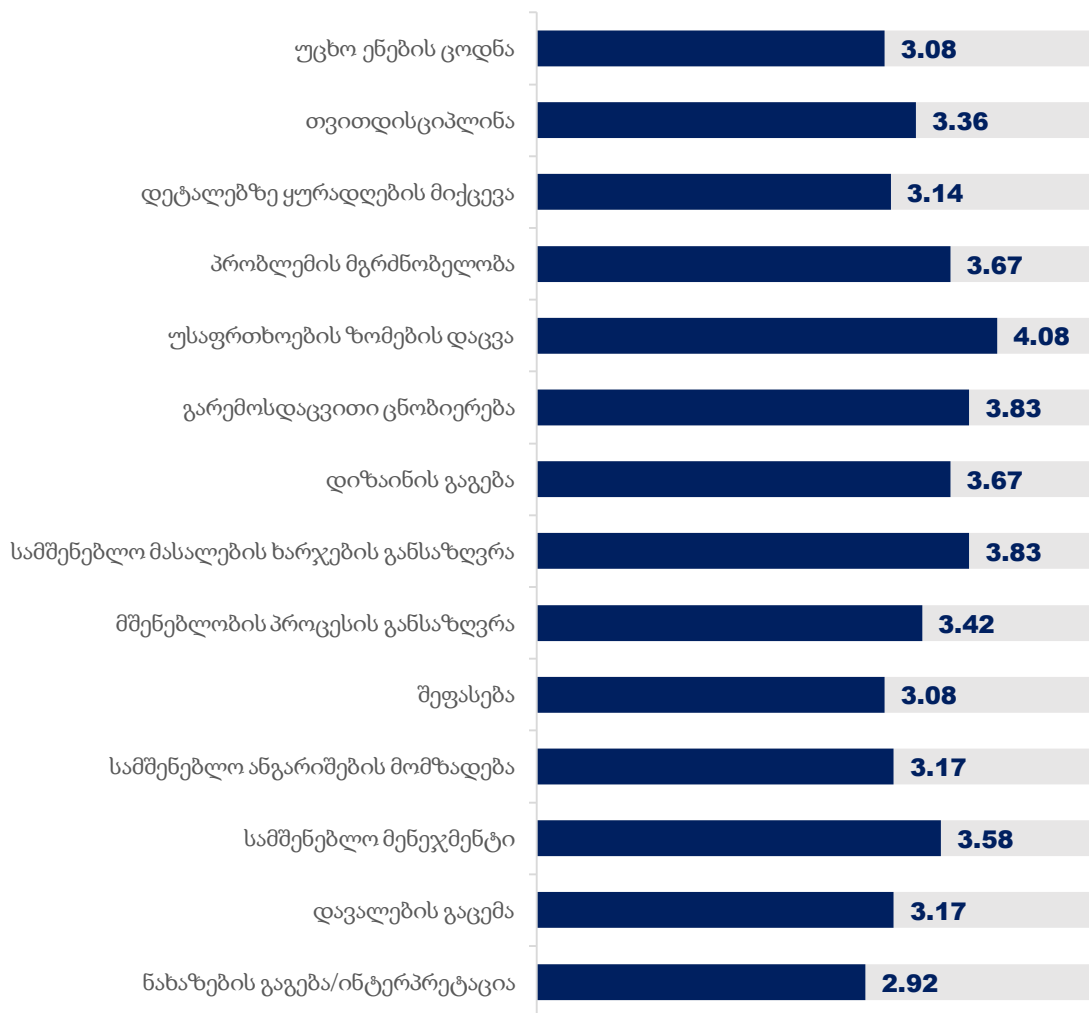
ამ ჯგუფში შემავალი პროფესიული ჯგუფებიდან რეკლამირებისა და მარკეტინგის სპეციალისტები - 2,7 ქულით შეფასდნენ. მათ ყველაზე მაღალი 4 ქულა თვითდისციპლინაში დაიმსახურეს, ყველაზე დაბალი 1 ქულა უცხო ენების ცოდნაში. 3 ქულით შეფასდა მათი ზოგადი პროფესიული უნარები, გადაწყვეტილების მიღების უნარი და ინფორმაციის გაცნობა, გაანალიზება და გადმოცემის უნარი.

საშუალოდ 1.5 ქულით შეფასდნენ შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები, ხოლო 1.3 ქულით ბუღალტრები. შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები საშუალოდ 4 ქულით შეფასდნენ უცხო ენების ცოდნაში, ხოლო ყველა სხვა დანარჩენ უნარში, მათ შორის ზოგად პროფესიულ უნარებში საშუალოდ 1 ქულით. ბუღალტრები ზოგად პროფესიულ უნარებში საშუალოდ 3 ქულით შეფასდნენ.

ძირითადი პროფესიული ჯგუფის - ტექნიკოსების, შეფასებაც იმავე უნარების მიხედვით განხორციელდა, რომლითაც სპეციალისტების ჯგუფში შემავალი პროფესიების.

კვლევის თანახმად, ტექნიკოსების უნარების მიხედვით შეფასებისას, ყველაზე მაღალი ქულით უსაფრთხოების ზომების დაცვის უნარი შეფასდა - საშუალოდ 4,1 ქულა. ასევე მაღალია სამშენებლო მასალების ხარჯების განსაზღვრისა და გარემოსდაცვითი ცნობიერების უნარის საშუალო შეფასებაც - 3,8 ქულა. ყველაზე დაბალი საშუალო ქულით ნახაზების გაგება/ინტერპრეტაციის უნარი შეფასდა - 2,9 ქულა. უცხო ენების ცოდნა, დეტალებზე ყურადღების მიქცევის და სამშენებლო ანგარიშების მომზადება/შეფასების უნარები საშუალოდ 3,1 ქულით შეფასდა.

დიაგრამა 18 დასაქმებულთა პროფესიული უნარების შეფასება - ტექნიკოსები



ტექნიკოსების ჯგუფში შემავალი დასაქმებულების უნარების საშუალო შეფასებამ 3,43 ქულა შეადგინა. ამასთან, აღნიშნულ ჯგუფში ყველაზე მაღალი - საშუალოდ 3,9 ქულით ელექტროტექნიკოსები შეფასდნენ, მშენებლობის ზედამხედველების საშუალო შეფასებამ - 3,8 ქულა შეადგინა. ყველაზე დაბალი - საშუალოდ 2,6 ქულით შეფასდნენ ელექტრონიკის ტექნიკოსები.

ძირითადი პროფესიული ჯგუფების - **ოფისის პერსონალის და მომსახურების სფეროს პერსონალის** - შეფასება შემდეგი უნარების მიხედვით განხორციელდა: მობილური ხელსაწყოების გამოყენება, საოფისე პროგრამები, სატელეფონო საუბრის ეტიკეტი, ზეპირი კომუნიკაცია, წერილობითი კომუნიკაცია, ინფორმაციის მართვა, საბაზისო მათემატიკა, ღონისძიებების ჩანიშვნა, კლიენტთა მომსახურება, თვითდისციპლინა, უცხო ენების ცოდნა.

ოფისის ზოგადი კლერკების საშუალო შეფასება 4,6 ქულაა. ისინი უცხო ენების ცოდნაში ყველაზე დაბალი - 1 ქულით შეფასდნენ, ხოლო ყველა სხვა დანარჩენ უნარში მაქსიმალური შეფასება დაიმსახურეს. მდივნების საშუალო შეფასება - 4,5 ქულაა, ასევე საშუალოდ 4,5 ქულით შეფასდნენ გაყიდვების წარმომადგენლებიც.

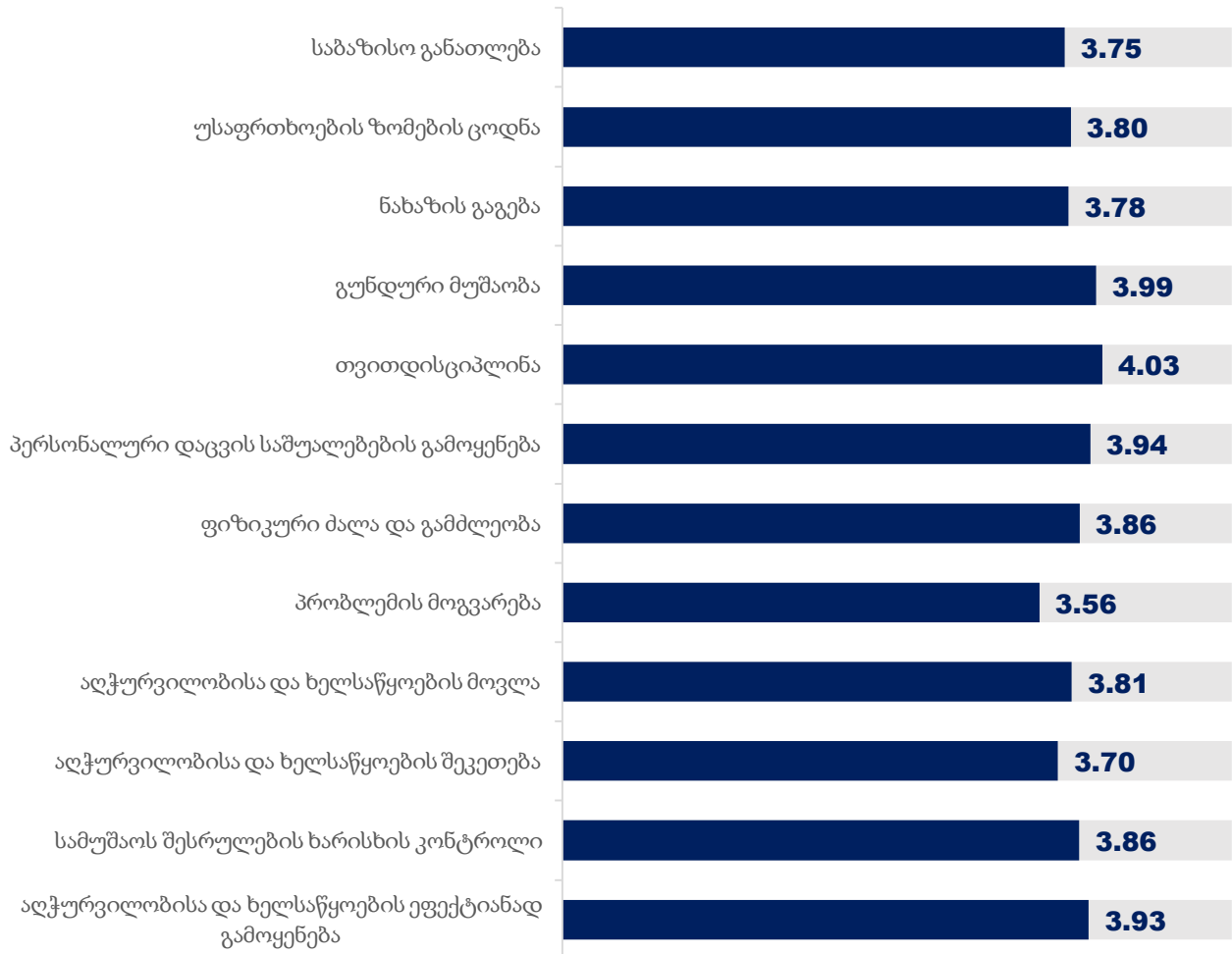
ხელოსნებისა და მონათესავე პროფესიების მუშაკთა შეფასება შემდეგი უნარების მიხედვით განხორციელდა: მასალების, ტექნოლოგიების, აღჭურვილობისა და ხელსაწყოების ეფექტიანად გამოყენება, სამუშაოს შესრულების ხარისხის კონტროლი, აღჭურვილობისა და ხელსაწყოების შეკეთება, აღჭურვილობისა და ხელსაწყოების მოვლა, პრობლემის მოგვარება, ფიზიკური ძალა და გამძლეობა, პერსონალური დაცვის საშუალებების გამოყენება, თვითდისციპლინა, გუნდური მუშაობა, ნახაზის გაგება, უსაფრთხოების ზომების ცოდნა, საბაზისო განათლება. ძირითად პროფესიულ ჯგუფში შემავალი დასაქმებულების საშუალო შეფასებამ 3,84 ქულა შეადგინა.

უნდა აღინიშნოს, რომ ყველაზე მაღალი საშუალო 4 ქულით შეფასდა ხელოსნებისა და მონათესავე პროფესიების მუშაკთა ჯგუფში შემავალი დასაქმებულების თვითდისციპლინის და გუნდური მუშაობის უნარები. მასალების, ტექნოლოგიების, აღჭურვილობისა და ხელსაწყოების ეფექტიანად გამოყენება, ფიზიკური ძალა და გამძლეობა, სამუშაოს შესრულების ხარისხის კონტროლი შეფასდა საშუალოდ 3,9 ქულით. ხოლო ყველაზე დაბალი 3,6 ქულით პრობლემების მოგვარების უნარი შეფასდა.

მაქსიმალური 5 ქულით შეფასდნენ საიზოლაციო სამუშაოებზე დასაქმებული მუშები. ასევე მაღალია შემდეგი პროფესიული ჯგუფების საშუალო შეფასებებიც:

ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი და მონათესავე სფეროების მუშები - 4,4 ქულა, მშენებლები და მონათესავე სფეროების მუშები - 4,3 ქულა, იატაკის და ფილების დამგებები - 4,2 ქულა.

დიაგრამა 19 დასაქმებულთა პროფესიული უნარების შეფასება - ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები



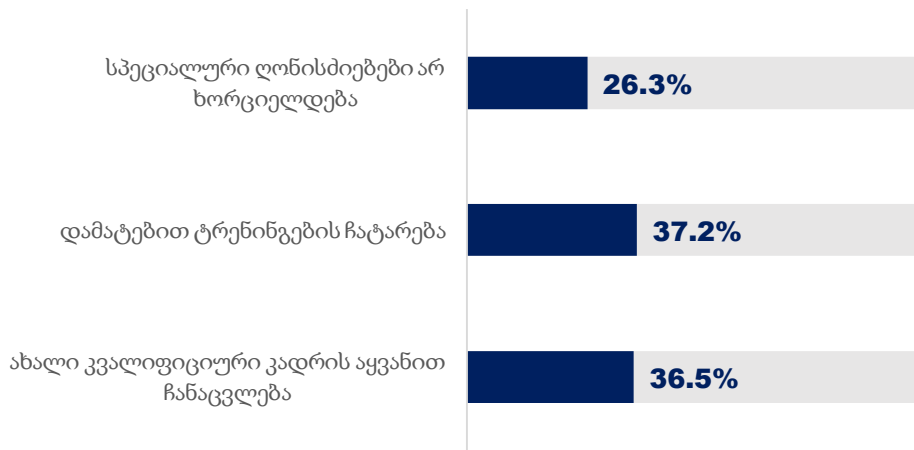
საშუალოდ 4 ქულით შეფასდნენ მხურავები, ჰაერის კონდიციონერების და გაგრილების სისტემების მექანიკოსები და მღებავები. ყველაზე დაბალი შეფასება მეშუშეებმა დაიმსახურეს 1,3 ქულა.

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

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

„სამშენებლო ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევა“ ასევე ითვალისწინებდა იმ საკითხის შესწავლას, თუ რა გზებს მიმართავენ საწარმოები პროფესიულ უნარებთან დაკავშირებული პრობლემების დასაძლევად. შედეგების მიხედვით, კომპანიები თანაბარზომიერად მიმართავენ დამატებითი ტრენინგების ჩატარებასა (37%) და არსებულის ახალი კვალიფიციური კადრით (37%) ჩანაცვლებას. საწარმოთა 26% საერთოდ არ მიმართავს სპეციალურ ღონისძიებებს.

დიაგრამა 20 პროფესიულ უნარებთან დაკავშირებული პრობლემების დაძლევის გზები

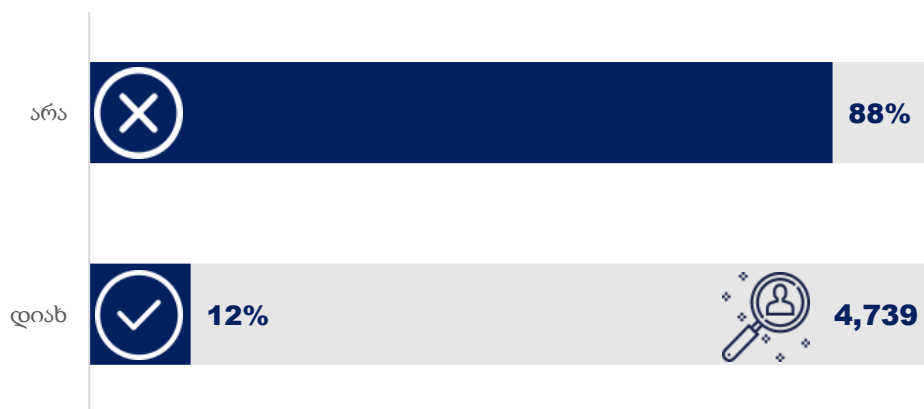


სემცია 3: სანარმოში არსებული ვაკანსიები და დასაქმება

სამშენებლო ინდუსტრიაში უნარებთან მიმართებით არსებული მოთხოვნის კვლევა ითვალისწინებდა საწარმოებში არსებული ვაკანსიების, ასევე საწარმოთა მიერ ახალი კადრის აყვანის მეთოდებისა და წყაროების შესწავლას.

2018 წლის 1 სექტემბრიდან 2019 წლის 1 სექტემბრამდე სამშენებლო ინდუსტრიაში 498 საწარმოს (სულ 4,148 საწარმო) ჰქონდა ვაკანსია. ვაკანსიების ჯამურმა რაოდენობამ **4, 739 ვაკანსია** შეადგინა. აქედან ვაკანსიების უმრავლესობა (63.3%) მოდის მცირე საწარმოებზე, რასაც მოჰყვება საშუალო ზომის საწარმოები 29.4%-ით, ხოლო არსებული ვაკანსიების წილი მსხვილი ზომის საწარმოებში 7.3%-ია. ამასთან, რეგიონებში (56.1%) ერთად აღებული ვაკანსიების რაოდენობა აღემატება თბილისისას (43.9%).

დიაგრამა 21 საწარმოებში არსებული ვაკანსიები



აღსანიშნავია, რომ სულ არსებული 4,739 ვაკანსიიდან საწარმოებმა ჯამში 2,340 ვაკანსია გამოაქვეყნეს, რაც არსებული ვაკანსიების 49.4%-ია.

დიაგრამა 22 არსებული და გამოქვეყნებული ვაკანსიები

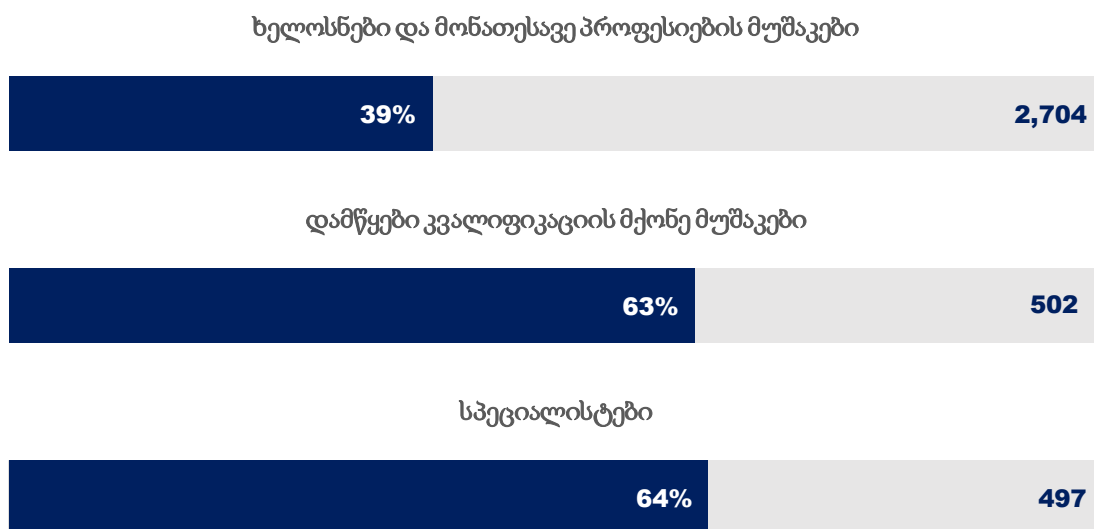


2018 წლის 1 სექტემბრიდან 2019 წლის 1 სექტემბრამდე პერიოდში, სამშენებლო ინდუსტრიაში არსებული ვაკანსიები ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით შემდეგნაირად განაწილდა:

როგორც მოსალოდნელი იყო, ყველაზე მეტი ვაკანსია დაფიქსირდა **ხელოსნებსა და მონათესავე პროფესიების მუშაკებზე** (2,704 ვაკანსია) და მან მთლიანი ვაკანსიების 57% შეადგინა. არსებული 2,704 ვაკანსიიდან, საბოლოოდ მხოლოდ 39% გამოცხადდა, ჯამში 1,046 ვაკანსია.

ორნიშნა პროცენტული წილით ხასიათდება ვაკანსიები **დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკებზე**, არსებული ვაკანსიების 10.6% სწორედ ამ პროფესიულ ჯგუფს ეკუთვნის, ჯამში 502 ვაკანსია, რომლიდანაც გამოცხადდა 63%. ასევე ორნიშნა პროცენტული წილით ხასიათდება არსებული ვაკანსიები **სპეციალისტების პროფესიულ ჯგუფზე** - 10.5% (497 ვაკანსია, რომლიდანაც გამოცხადდა 64%), ხოლო **ტექნიკოსებზე** არსებული ვაკანსიების - 8.7% (412 ვაკანსია, რომლიდანაც გამოცხადდა 72%) მოდის. **მომსახურების სფეროს პერსონალზე** ვაკანსიებმა არსებულის 6% (270 ვაკანსია, რომლიდანაც გამოცხადდა 51%) შეადგინა. **სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორებსა და ამწყობებზე** არსებული ვაკანსიები მთლიანი ვაკანსიების მხოლოდ 3%-ს (148 ვაკანსია, რომლიდანაც გამოცხადდა 56%) შეადგენს, ხოლო **ოფისის პერსონალისა და მენეჯერების პროფესიულ ჯგუფებზე** ვაკანსიების წილებმა მთლიანი ვაკანსიების 2%-2% შეადგინა (ოფისის პერსონალზე 111 ვაკანსია, რომლიდანაც გამოცხადდა 71% და მენეჯერებზე 96 ვაკანსია, რომლიდანაც გამოცხადდა 67%).

დიაგრამა 23 არსებული და გამოცხადებული ვაკანსიები ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალი



სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები



ოფისის პერსონალი



მშენებლობის მენეჯერები



■ გამოცხადებული ■ არსებული

კვლევის თანახმად, არსებული ვაკანსიები ზემოაღნიშნულ ძირითად პროფესიულ ჯგუფებში ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით, ასე გადანაწილდა:

ხელოსნებსა და მონათესავე პროფესიების მუშაკების ჯგუფში არსებული ვაკანსიების სიმრავლით გამოირჩევა სხვა დაჯგუფებებში ჩართული მშენებლები (744 ვაკანსია, 28%), სახლების მშენებლები (509 ვაკანსია, 18.8%), ბეტონჩამსხმელები (268 ვაკანსია, 9,9%), ზეინკლები (220 ვაკანსია, 8.1%), მღებავები (173 ვაკანსია, 6.4%), მებათქაშეები (134 ვაკანსია, 4.9%) და კალატოზები (134 ვაკანსია, 4.9%);

ვაკანსიების 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);

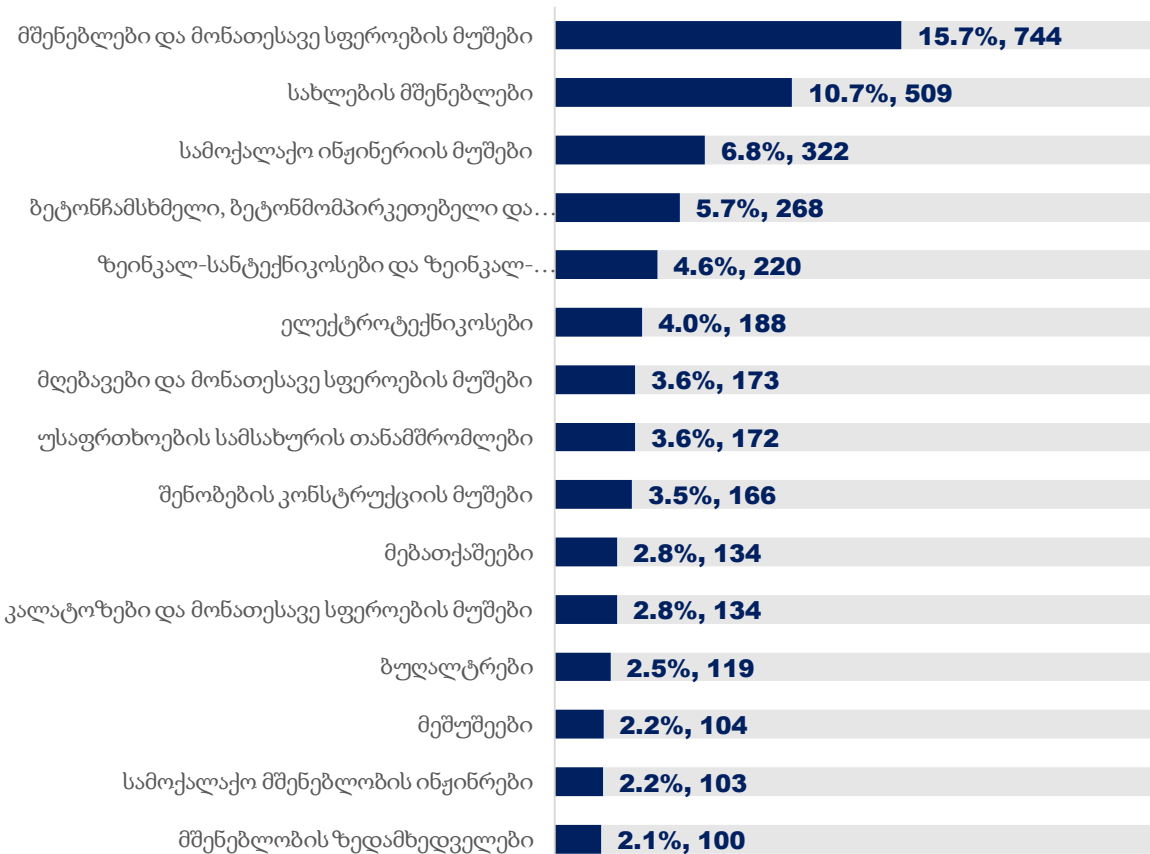
სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორებსა და ამწყობების პროფესიული ჯგუფიდან გამოირჩევიან ამწყობების, საწვევლებისა და მსგავსი მანქანების ოპერატორები (57 ვაკანსია, 38.5%), მიწასათხრელი და მსგავსი მანქანების ოპერატორები (53 ვაკანსია, 35.8%) და სატვირთო ავტომობილების მძღოლები (38 ვაკანსია, 25.7%).

დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკებიდან სამოქალაქო ინჟინერიის მუშების პროფესიულ ჯგუფისთვის დაფიქსირდა 322 ვაკანსია (64.1%), ხოლო შენობების კონსტრუქციის მუშებზე - 166 ვაკანსია (33.1%);

სპეციალისტებიდან უშუალოდ მშენებლობის სექტორთან დაკავშირებული ვაკანსიების მხრივ მოთხოვნა დაფიქსირდა: სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრებზე 103 ვაკანსია (21%), შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტებზე 76 ვაკანსია (15%), შენობის არქიტექტორებზე 31 ვაკანსია (6%), ელექტრონიკის ინჟინრებზე 31 ვაკანსია (6%) და ინჟინერ-ხარჯთაღმრიცხველებზე 27 ვაკანსია (5.5%). **ზოგადად სპეციალისტებიდან მაღალია მოთხოვნა ბუღალტრებზე - 119 ვაკანსია (24%).**

არსებულ 4,739 ვაკანსიაში, ელემენტარული პროფესიული ჯგუფებიდან რაოდენობით და შესაბამისად მაღალი ხვედრითი წილით გამოირჩევა: მშენებლები და მონათესავე სფეროების მუშები, -744 ვაკანსია (მთლიანი ვაკანსიების 15.7%), სახლების მშენებლები - 509 ვაკანსია (მთლიანი ვაკანსიების 10.7%) და სამოქალაქო ინჟინერიის მუშები - 322 ვაკანსია (მთლიანი ვაკანსიების 6.8%). მთლიანი სურათი ასე გამოიყურება:

დიაგრამა 24 არსებული ვაკანსიები ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



დანარჩენი ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების წარმომადგენლებისთვის განკუთვნილი არსებული ვაკანსიების რაოდენობა 100-ზე ნაკლებია.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, საწარმოებმა არსებული ვაკანსიების 49% გამოაცხადეს, რაც 2,340 ერთეულის ტოლია.

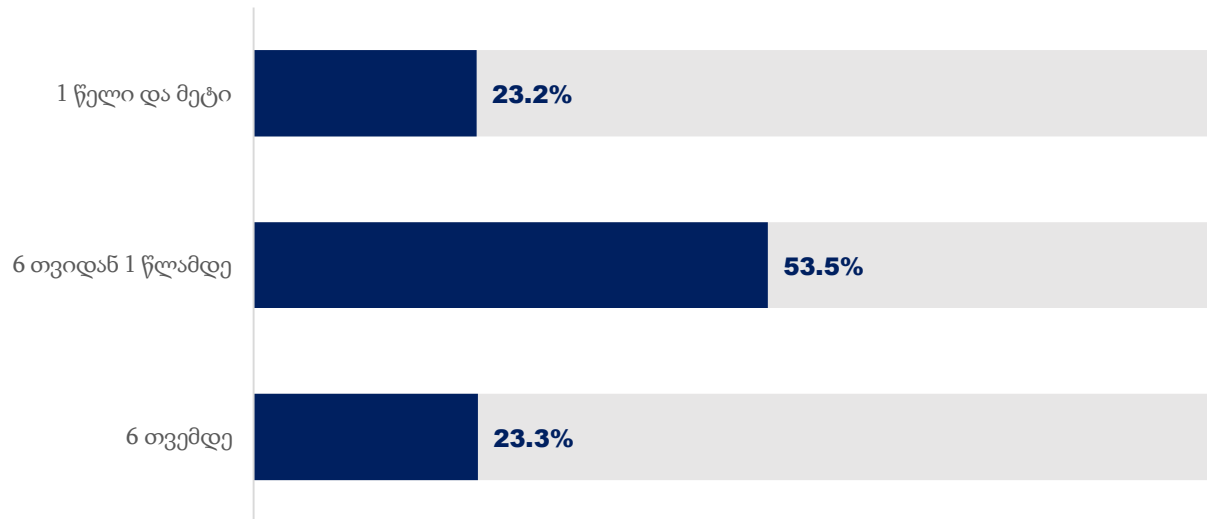
გამოცხადებული ვაკანსიებიდან ყველაზე მაღალი წილით ხელოსნებსა და მონათესავე პროფესიების მუშაკები ხასიათდებიან, ამ პროფესიული ჯგუფისთვის 2018 წლის 1 სექტემბრიდან 2019 წლის 1 სექტემბრამდე 1,046 ვაკანსია გამოცხადდა, რაც მთლიანი მაჩვენებლის 45%-ია. შემდეგ მოდიან სპეციალისტები - 13.6% (318 ვაკანსია), დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები - 13.5% (315 ვაკანსია), ტექნიკოსები - 12.8% (299 ვაკანსია), მომსახურების სფეროს პერსონალი 5.9% (138 ვაკანსია), სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები 3.5% (82 ვაკანსია) მოდის, ხოლო ოფისის პერსონალისა და მენეჯერების პროფესიულ ჯგუფებზე ვაკანსიების წილებმა შესაბამისად 3.4% და 2.8% შეადგინა (ოფისის პერსონალზე 79 ვაკანსია, მენეჯერებზე 65 ვაკანსია).

ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით, გამოცხადებულ ვაკანსიებში ყველაზე დიდი რაოდენობით, 445 ვაკანსიით (19%) მშენებლები და მონათესავე სფეროების მუშების პროფესიული ჯგუფი გამოირჩევა. შემდეგ მოდის, სამოქალაქო ინჟინერიის მუშები (161 ვაკანსია, 6.9%), შენობების კონსტრუქციის მუშები (145 ვაკანსია, 6.2%), ელექტროტექნიკოსები (118 ვაკანსია, 5.1%), მებათქაშეები (91 ვაკანსია, 3.9%), მღებავები და მონათესავე სფეროების მუშები მებათქაშეები (89 ვაკანსია, 3.8%), მეშუშეები (88 ვაკანსია, 3.8%), სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრები (72 ვაკანსია, 3.1%), უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლები (72 ვაკანსია, 3.1%), ბულატრები (70 ვაკანსია, 3 %), გაყიდვების წარმომადგენლები (65 ვაკანსია, 2.8%), მშენებლობის მენეჯერები (65 ვაკანსია, 2.8%), ოფისის ზოგადი კლერკები (64 ვაკანსია, 2.7%), მშენებლობის ზედამხედველები (61 ვაკანსია, 2.6%), სამოქალაქო მშენებლობის ტექნიკოსები (60 ვაკანსია, 2.6%), სახლების მშენებლები (55 ვაკანსია, 2.3%), ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი და მონათესავე სფეროების მუშები (52 ვაკანსია, 2.2%), კალატოზები და მონათესავე სფეროების მუშები (51 ვაკანსია, 2.2%), ელექტრონიკის ტექნიკოსები (41 ვაკანსია, 1.8%), შემდუღებლები და აირით მჭრელები (41 ვაკანსია, 1.7%), ამწყების, საწვევებისა და მსგავსი მანქანების ოპერატორები (37 ვაკანსია, 1.6%), შენობების და მონათესავე სფეროების ელექტრიკოსები (36 ვაკანსია, 1.5%), შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები (33 ვაკანსია, 1.4%), ხურობები და დურგლები (31 ვაკანსია, 1.3%), ზეინკალ-სანტექნიკოსები და ზეინკალ-მილგამყვანები (29 ვაკანსია, 1.2%), იურისტები (28 ვაკანსია, 1.2%), მიწასათხრელი და მსგავსი მანქანების ოპერატორები (26 ვაკანსია, 1.1%), ინჟინერ-ხარჯთაღმრიცხველი (22 ვაკანსია, 1%). დანარჩენი ელემენტარული

პროფესიულ მუშაკებზე გამოცხადებული ვაკანსიები მთლიანი გამოცხადებული ვაკანსიების ჯამურ მაჩვენებლის 1%-ზე ნაკლებია.

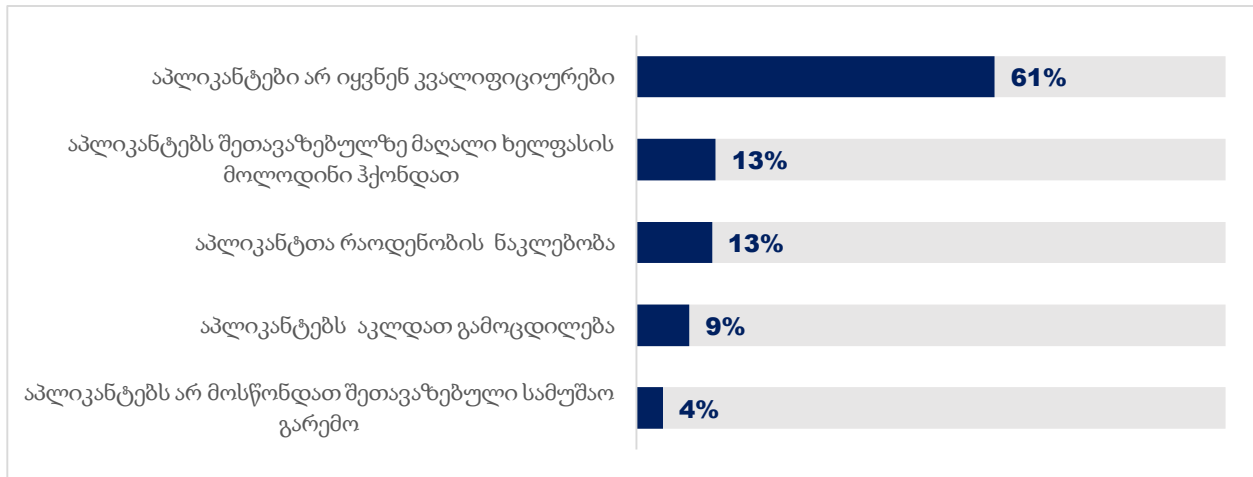
გამოქვეყნებულ ვაკანსიებზე დასაქმების სავარაუდო ხანგრძლივობად 6 თვიდან 1 წლამდე პერიოდი გამოკითხულთა 54%-მა მიუთითა, 1 წელზე მეტი 23%, 6 თვემდე - 23%

დიაგრამა 25 გამოქვეყნებულ ვაკანსიებზე დასაქმების სავარაუდო ხანგრძლივობა



გამოქვეყნებულ ვაკანსიებზე შეთავაზებული საშუალო ნომინალური ხელფასის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი - 2,962 ლარი, მშენებლობის მენეჯერების პროფესიულ ჯგუფში ფიქსირდება. სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორების და ამწყობებისთვის შეთავაზებული ანაზღაურება - 1,326 ლარს შეადგენს. ხელოსნებისა და მონათესავე პროფესიების მუშაკების პროფესიული ჯგუფისთვის შეთავაზებული საშუალო ხელფასი 1,238 ლარია. შედარებით დაბალი ხელფასით გამორჩევა ოფისის პერსონალისა (854 ლარი) და მომსახურების სფეროს პერსონალის (877 ლარი) პროფესიულ ჯგუფებზე გამოცხადებული ვაკანსიების საშუალო ხელფასი. ყველაზე დაბალი დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკების პროფესიული ჯგუფის წარმომადგენელთათვის შეთავაზებული საშუალო ხელფასია - 793 ლარი.

2018 წლის 1 სექტემბრიდან 2019 წლის 1 სექტემბრამდე გამოცხადებული ვაკანსიის შევსებისას პრობლემა მხოლოდ 14 საწარმოს შეექმნა (3%). ვაკანსიების შევსებასთან დაკავშირებული სირთულეებიდან ძირითადად აპლიკანტთა არასაკმარისი კვალიფიკაცია ფიქსირდება (61%), აპლიკანტებს უფრო მაღალი ხელფასის მოლოდინი ქონდათ - 13%, აპლიკანტთა რაოდენობის ნაკლებობა - 13%.



კვლევა ასევე ითვალისწინებდა ახალი კადრის აყვანის წყაროებისა და საშუალებების შესწავლას. კვლევის შედეგების მიხედვით, ახალი კადრების აყვანის ძირითად წყაროს წარმოადგენს პირადი კონტაქტები (63.7%), ასევე საკმაოდ დიდია ინტერნეტისა (21.1%) და ბეჭდური განცხადებების (8.4%) ხვედრითი წილი. დასაქმების კერძო სააგენტოებს გამოკითხულთა 5.7% იყენებს.

კვლევის შედეგების მიხედვით, აპლიკანტთა შეფასების ძირითად საფუძველს წარმოადგენს გასაუბრება (55%), ასევე ფართოდ გამოიყენება სამუშაო გარემოში გამოცდა (30%) და გაწეული რეკომენდაციები (11%). ტესტირებას გამოკითხულთა მხოლოდ 3% მიმართავს;

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.

კითხვაზე - „საქმიანობიდან გამომდინარე გესაჭიროებათ თუ არა აპლიკანტის მიერ უცხო ენის ფლობა?“ - გამოკითხულთა 38%-ს ესაჭიროებათ, ხოლო დანარჩენ 62%-ს არ ესაჭიროება. ხოლო მათთვის, ვინც კითხვას დადებითი პასუხი გასცა, ყველაზე მოთხოვნადია ინგლისური (57%) და რუსული (37%) ენები.

სექცია 4: სანარმოს გეგმები სამუშაო ძალის გაზრდისა და შემცირების თაობაზე

კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ საწარმოებს დაესვათ კითხვა - „აპირებთ თუ არა მუშახელის რაოდენობის გაზრდას?“, რაზეც 299-მა საწარმომ (7%) დადებითი პასუხი გასცა და ამასთანავე, მიუთითეს, რომ სამუშაო ძალის გაზრდა 2,730 დასაქმებულთ იგეგმება. მსხვილი ზომის საწარმოებში მუშახელის რაოდენობის გაზრდა იგეგმება 360 პირით (1 საწარმომი საშუალოდ 51 დასაქმებული), საშუალო ზომის საწარმოებში 417-ით (საშუალოდ 13 დასაქმებული), ხოლო მცირე ზომის საწარმოებში 1,953 (საშუალოდ 8 დასაქმებული).

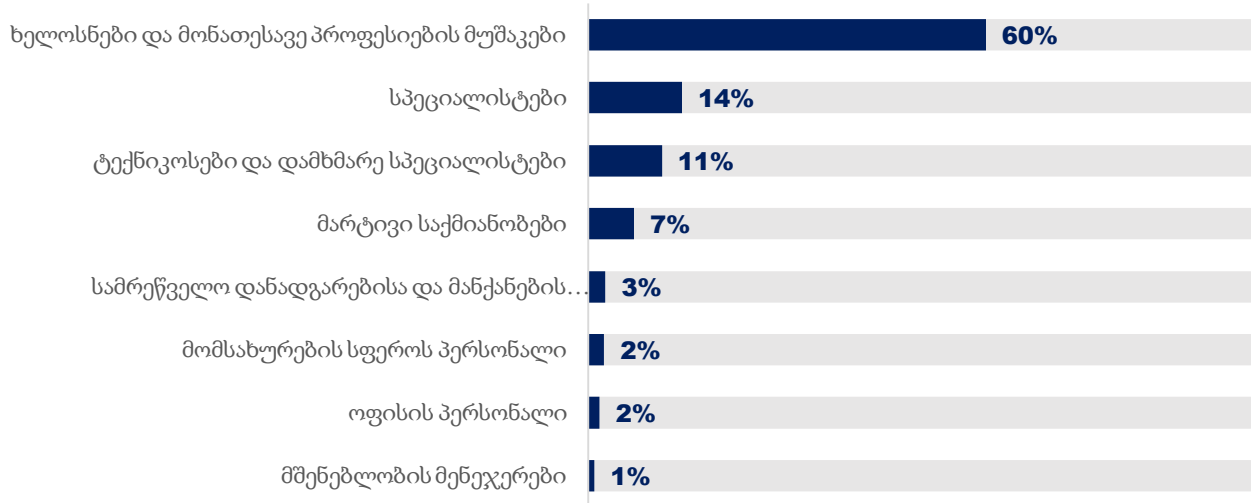
დიაგრამა 27 აპირებთ თუ არა მუშახელის რაოდენობის გაზრდას? რამდენით?



კვლევა ასევე ითვალისწინებდა სამუშაო ძალის გაზრდის ძირითადი მიზეზების გამოვლენასაც. გამოკითხულთა 70% მუშახელის რაოდენობის გაზრდის ძირითად მიზეზად, საწარმოს გაფართოებას ასახელებს, ხოლო არასაკმარისი სამუშაო ძალა მუშახელის გაზრდის მიზეზად 30%-მა დაასახელა.

საწარმოთა სამომავლო გეგმები მუშახელის რაოდენობის გაზრდასთან დაკავშირებით პროფესიული ჯგუფების მიხედვით შემდეგნაირად გადანაწილდა - ხელოსნებისა და მონათესავე პროფესიების მუშაკთა პროფესიულ ჯგუფის წარმომადგენლით მუშახელის რაოდენობის გაზრდას საწარმოთა 60% აპირებს, 14% - სპეციალისტებით, ხოლო ტექნიკოსებით - 11%. სრული სურათი ასე გამოიყურება.

დიაგრამა 28 მუშახელის რაოდენობის გაზრდა ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით გამოირჩევიან შემდეგი პროფესიები - სახლების მშენებლები, მშენებლები და მონათესავე სფეროების მუშები, ბეტონჩამსხმელი-ბეტონმომპირკეთებელი და მონათესავე სფეროების მუშები, იატაკისა და ფილების დამგებები, სამოქალაქო მშენებლობის ტექნიკოსები, მეზაოქაშეები და სხვა.

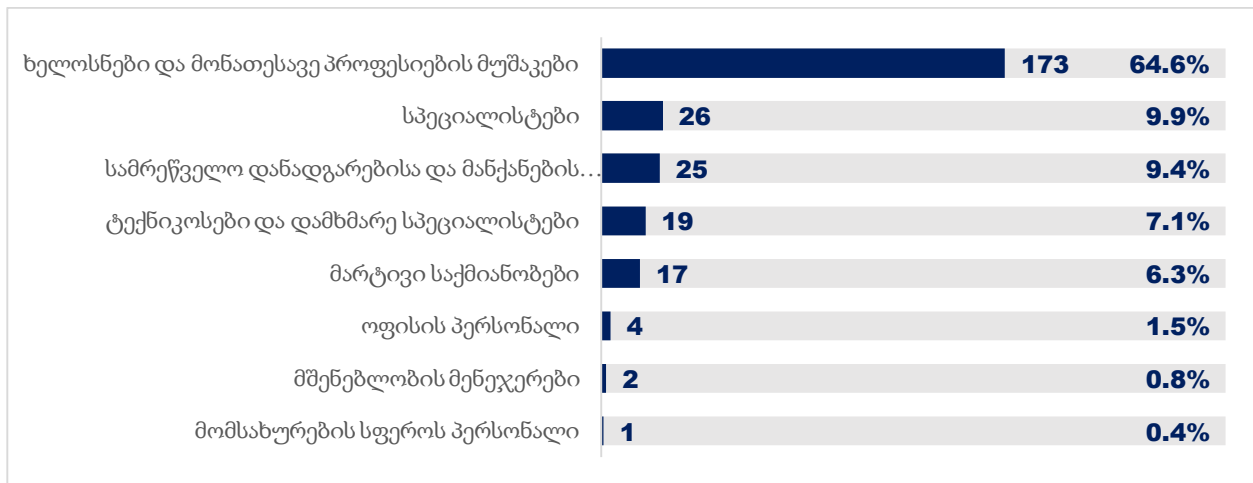
კითხვას - „აპირებთ თუ არა მუშახელის რაოდენობის შემცირებას?“ საწარმოთა მხოლოდ 2%-მა გასცა დადებითი პასუხი, ხოლო 98%-მა უარყოფითი პასუხი დააფიქსირა. იმ 2%-დან, რომელმაც კითხვას დადებითი პასუხი გასცა, მიუთითეს, რომ სამუშაო ძალის შემცირება 268 პირით იგეგმება. მსხვილი ზომის საწარმოებში მუშახელის რაოდენობის შემცირება იგეგმება 42 პირით (1 საწარმოში საშუალოდ 14 დასაქმებული), საშუალო ზომის საწარმოებში 18-ით (საშუალოდ 2 დასაქმებული), ხოლო მცირე ზომის საწარმოებში 208 (საშუალოდ 3 დასაქმებული).

დიაგრამა 29 აპირებთ თუ არა მუშახელის რაოდენობის შემცირებას? რამდენით?



გამოკითხულთა 85% მუშახელის შემცირების ძირითად მიზეზად, წარმოების შემცირებას ასახელებს, ხოლო სამუშაო ძალის სტრუქტურული ცვლილება სამუშაო ძალის შემცირების მიზეზად 15%-მა დაასახელა. აღსანიშნავია, რომ არც ერთ შემთხვევაში მიზეზად არ დასახელებულა „ცვლილებები გამოყენებულ ტექნოლოგიებში“. ამასთან, მუშახელის შემცირების განზრახვა ძირითად პროფესიულ ჯგუფების ჭრილში შემდეგნაირად გამოიყურება (რაოდენობა და წილი მთლიან მაჩვენებელთან შეფარდებით).

დიაგრამა 30 მუშახელის შემცირება ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით

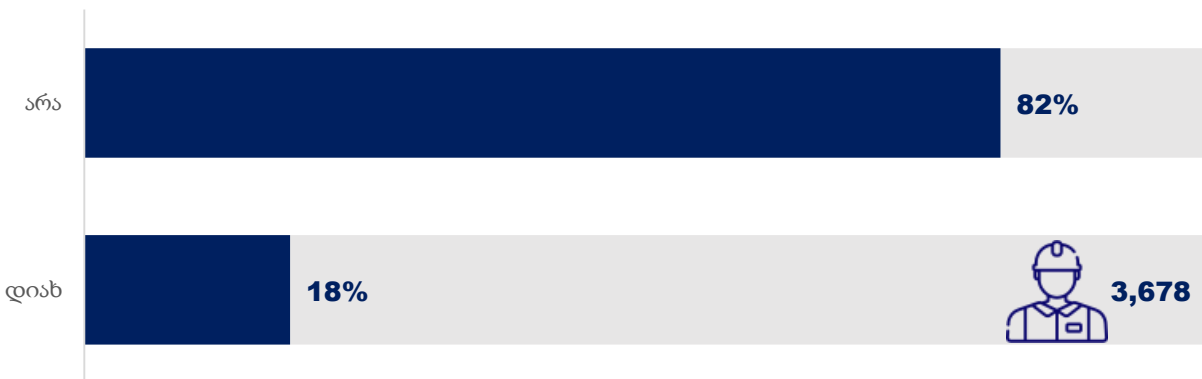


სექცია 5: სამუშაო ძალის განვითარება

კვლევის ერთ-ერთ ამოცანას წარმოადგენს სამშენებლო ინდუსტრიაში დამსაქმებლების მიერ სწავლებასა და გადამზადებაზე გაწეული საქმიანობის შესწავლა და სამშენებლო ინდუსტრიაში დამსაქმებლების მზაობისა და სურვილის გამოვლენა სამუშაო ძალის უნარების განვითარებასთან, კვალიფიკაციის ამაღლებასთან მიმართებით.

კვლევის მიერ გამოვლენილი შედეგების მიხედვით, ბოლო 12 თვის განმავლობაში, 4,148 საწარმოდან, მხოლოდ 762 (18%) საწარმოს თანამშრომელს აქვს მიღებული მონაწილეობა სხვადასხვა სახის ტრენინგში. გადამზადებულთა რაოდენობამ კი 3,678 ადამიანი შეადგინა, საიდანაც 66% თბილისშია დასაქმებული, ხოლო 34% დანარჩენ რეგიონებში.

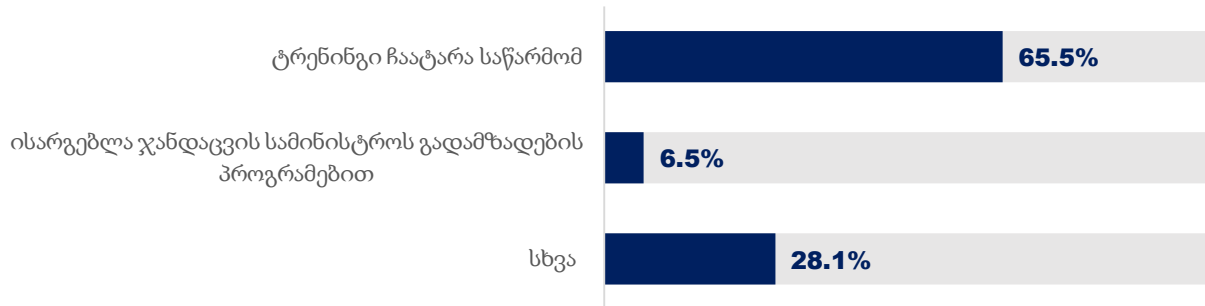
დიაგრამა 31 სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებულთა ჩართულობა ტრენინგებში



2018 წლის 1 სექტემბრიდან 2019 წლის 1 სექტემბრამდე, სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებულებმა ჯამში 1,624 ტრენინგში მიიღეს მონაწილეობა. აქედან, ჩატარებული ტრენინგების 78.8%-ში მონაწილეობა მცირე საწარმოებში დასაქმებულებმა მიიღეს, 17.6%-ში საშუალო საწარმოებში დასაქმებულებმა, ხოლო 3.6%-ში მსხვილ საწარმოებში დასაქმებულებმა.

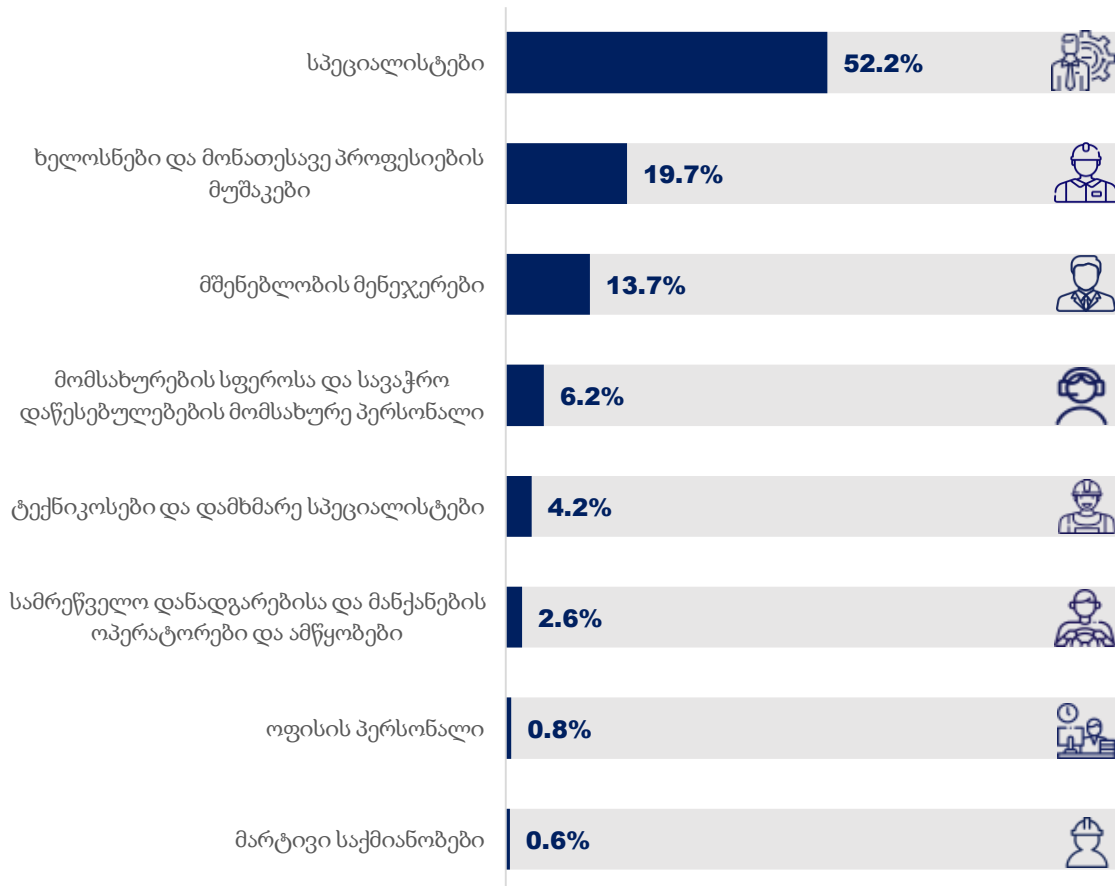
ჩატარებული ტრენინგების 65,5% საწარმოს მიერაა ჩატარებული, მხოლოდ 6.5%-ია ჯანდაცვის სამინისტროს გადამზადების პროგრამით სარგებლობის წილი, ხოლო 28.1% სხვადასხვა ტიპის ტრენინგებზე მოდის.

დიაგრამა 32 ტრენინგის დაფინანსების ტიპები



ჩატარებული ტრენინგებიდან 52.2% სპეციალისტებისთვის იყო განკუთვნილი, ხელოსნებისა და მონათესავე პროფესიების მუშაკებისთვის 19.7%, მშენებლობის მენეჯერების გადამზადებას ჩატარებული ტრენინგების 13.7% მიეძღვნა, სრული სურათი კი ასე გამოიყურება:

დიაგრამა 33 ჩატარებული ტრენინგები ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით

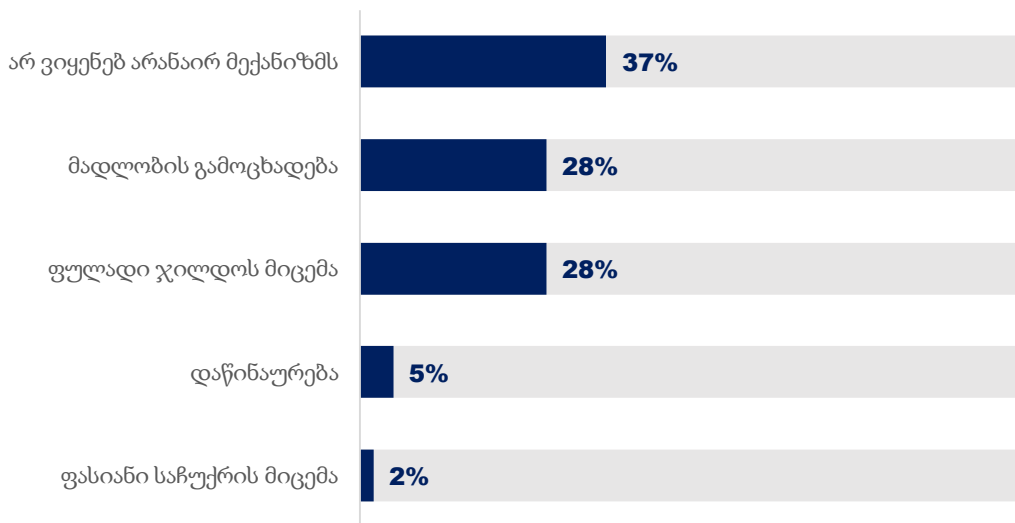


ჩატარებული ტრენინგების განაწილება ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით შემდეგნაირად განაწილდა: ყველაზე მეტი - 25.1% ბუღალტრების გადამზადებას მიეძღვნა, შემდეგ მოდიან მშენებლობის მენეჯერები - 13.7% და შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტები - 13.4%. დანარჩენი პროფესიული ჯგუფების წილი 5%-ზე დაბალია.

აქვე, აღსანიშნავია, რომ ტრენინგების ნახევარი შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით ჩატარდა, ხოლო მეორე ნახევარი მიეძღვნა კვალიფიკაციის ამაღლებას სპეციალობაში. სამშენებლო ინდუსტრიაში მოქმედი 4,148 საწარმოდან 21%-ს გააჩნია თანამშრომელთა გადამზადების სტრატეგია.

კვლევის ამოცანას ასევე წარმოადგენდა დამსაქმებელთა მხრიდან დასაქმებულების წახალისებისა და მოტივაციის ამაღლების მეთოდების შესწავლა. კვლევის შედეგების მიხედვით, დამსაქმებლების მხრიდან ყველაზე ფართოდ გამოიყენება: მადლობის გამოცხადება (28%) და ფულადი ჯილდოს გაცემა (28%), თუმცა ყველაზე დიდია იმ კომპანიების წილი, რომლებიც საერთოდ არ იყენებენ არანაირ მექანიზმს (37%).

დიაგრამა 34 წახალისებისა და მოტივაციის ამაღლების მეთოდები დამსაქმებელთა მხრიდან

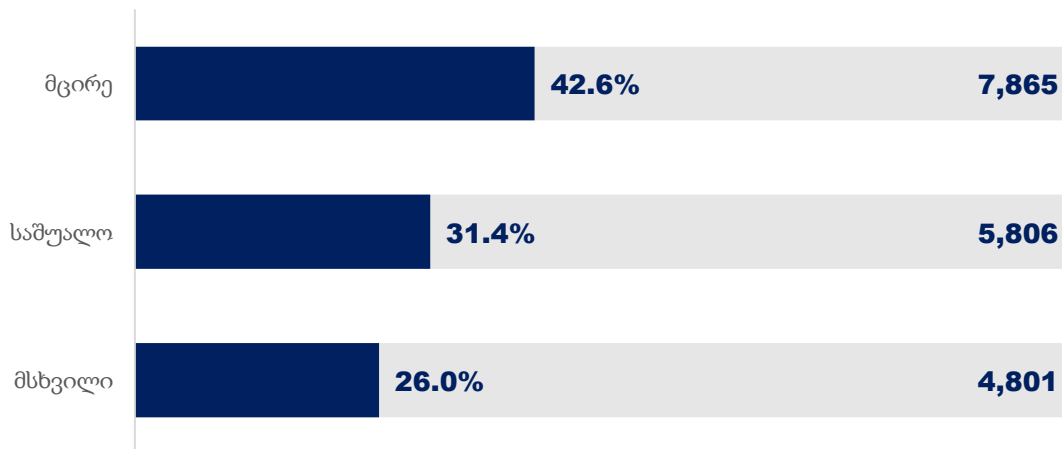


სექცია 6: პროფესიული განათლება

კვლევის ერთ-ერთ ამოცანას წარმოადგენდა სამშენებლო ინდუსტრიაში პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების დასაქმების, საწარმოებისა და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების თანამშრომლობის, პროფესიული სწავლების მიმართ დამსაქმებელთა დამოკიდებულებისა და საწარმოთა დამატებითი საჭიროებების შესწავლა.

კვლევის შედეგების მიხედვით, გამოკითხული 4,148 საწარმოდან პროფესიული განათლების მქონე ადამიანი საწარმოთა 45%-შია დასაქმებული (1 853 საწარმო). ჯამში, ასეთი დასაქმებულების რაოდენობა 18,817 პირს შეადგენს, რაც სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებულთა მთლიანი რაოდენობის 22%-ია.

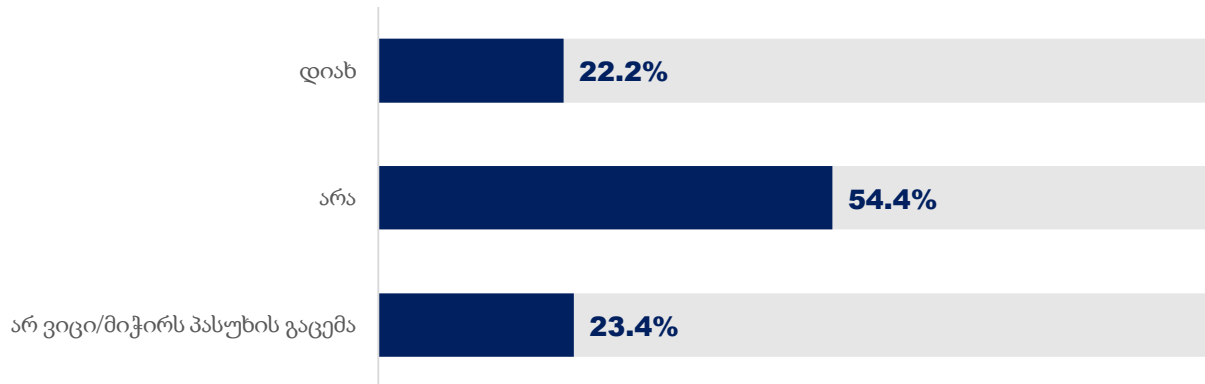
დიაგრამა 35 პროფესიული განათლების მქონე დასაქმებულების განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით



როგორც დიაგრამიდან ჩანს, პროფესიული განათლების მქონე დასაქმებულების ყველაზე მაღალი წილი მცირე საწარმოებზე მოდის - 42.6%, შემდეგ საშუალო საწარმოებზე - 31.4%, ხოლო მსხვილ საწარმოებში პროფესიული განათლების მქონე მუშაკთა 26%-ია დასაქმებული.

აღსანიშნავია, რომ ამ საწარმოთა 54%-ის შეფასებით დასაქმებულ პროფესიული სასწავლებლის კურსდამთავრებულებს დამატებითი გადამზადება არ სჭირდებათ და მხოლოდ 22%-ის შეფასებით ესაჭიროებათ მათ დამატებითი გადამზადება. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ საწარმოთა 24%-მა ამ მიმართებით „არ ვიცი ან მიჭირს პასუხის გაცემა“ დააფიქსირა.

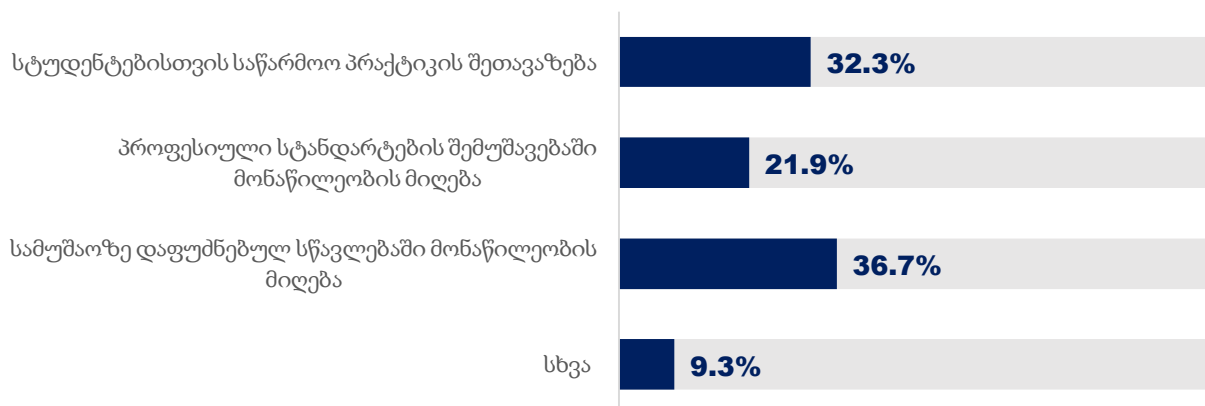
დიაგრამა 36 ესაჭიროება თუ არა პროფესიული სასწავლებლის კურსდამთავრებულებს დამატებითი გადაშაღება?



გამოკითხული საწარმოებიდან თანამშრომლობა პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან მხოლოდ 3%-ს (145 საწარმო) აქვს, აქედან საწარმოების 35% თბილისში მდებარეობს, ხოლო დანარჩენ რეგიონებში 65%. აღსანიშნავია, რომ ასეთი ტიპის თანამშრომლობების უმრავლესობა მცირე საწარმოებზე მოდის (70%), 25% საშუალო საწარმოებზე, ხოლო 5% მსხვილ საწარმოებზე.

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%.

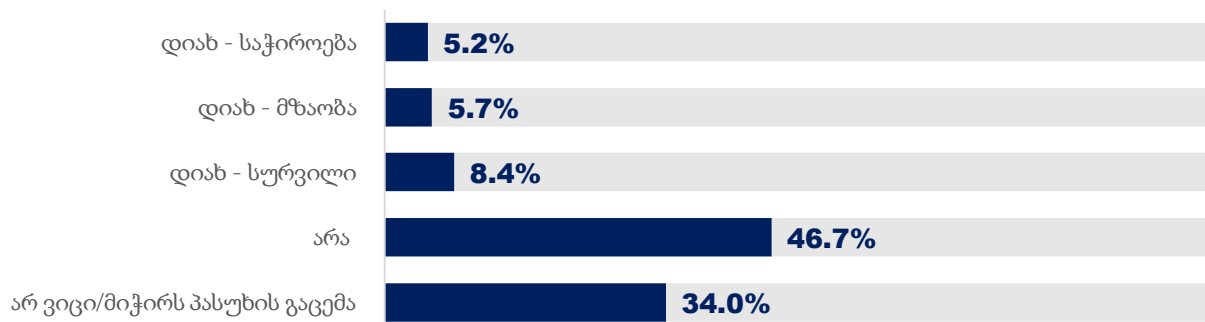
დიაგრამა 37 პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან თანამშრომლობის ტიპები



აღსანიშნავია, რომ პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან თანამშრომლობის პირობებში 145 საწარმოდან 60-მა, ჯამში 261 პირი დაასაქმა.

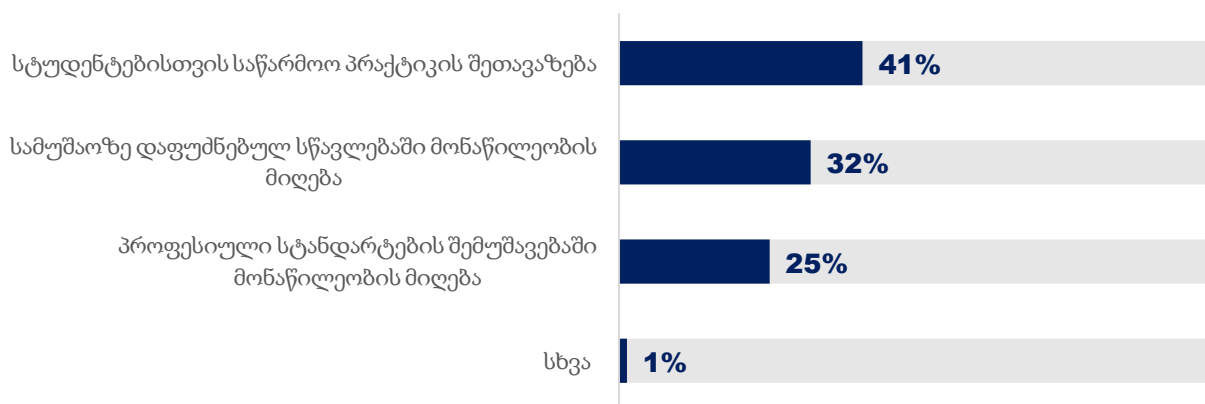
იმ საწარმოებიდან, რომელთაც მსგავსი გამოცდილება არ გააჩნიათ, უახლოეს მომავალში პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან თანამშრომლობის საჭიროება, მზაობა ან სურვილი ჯამში 19%-მა გამოთქვა, 47% მსგავსი ტიპის თანამშრომლობაზე უარი დააფიქსირა, ხოლო 34%-ს უჭირს პასუხის გაცემა. ის საწარმოები, რომლებმაც კითხვას დადებითი პასუხი გასცეს, შემდეგნაირად განაწილდნენ: სურვილი - 8%, მზაობა - 6%, საჭიროება - 5%, არ ვიცი/მიჭირს პასუხის გაცემა - 34%, არა - 47%.

დიაგრამა 38 პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან სამომავლო თანამშრომლობის საჭიროება/მზაობა/სურვილი



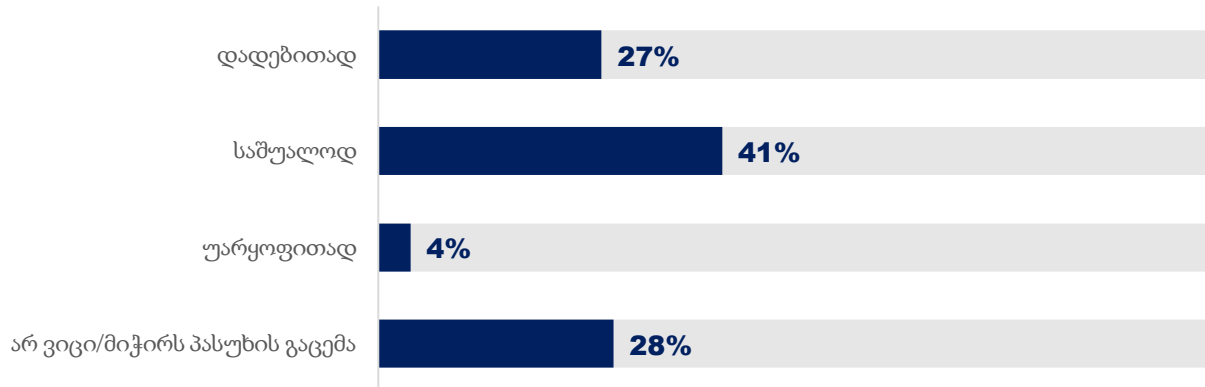
თანამშრომლობის სასურველ ტიპად, სტუდენტებისთვის საწარმოო პრაქტიკის შეთავაზება გამოკითხულთა 41%-მა დაასახელა, სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლებაში მონაწილეობის მიღება - 32%, პროფესიული სტანდარტების შემუშავებაში მონაწილეობის მიღება - 25%, ხოლო სხვა ტიპის თანამშრომლობები - 1%.

დიაგრამა 39 პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან თანამშრომლობის სასურველი ტიპები



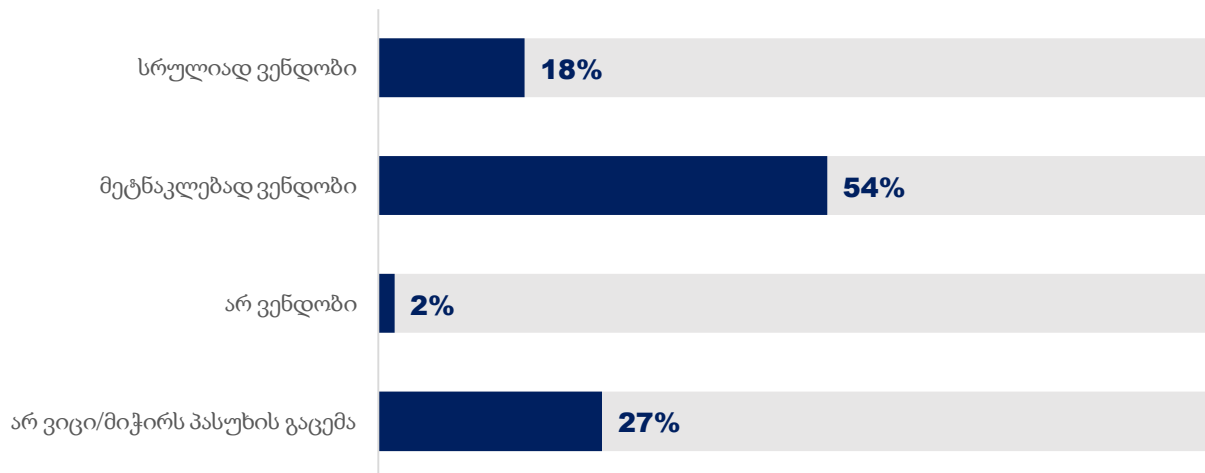
საქართველოში პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების დონეს უარყოფითად მხოლოდ გამოკითხულთა 4% აფასებს, ამასთან, გამოკითხულთა 27% დადებითად, ხოლო 41% საშუალოდ აფასებს. საგულისხმოა, რომ მიჭირს პასუხის გაცემა გამოკითხულთა 28.2%-მა დააფიქსირა.

დიაგრამა 40 პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების შეფასება



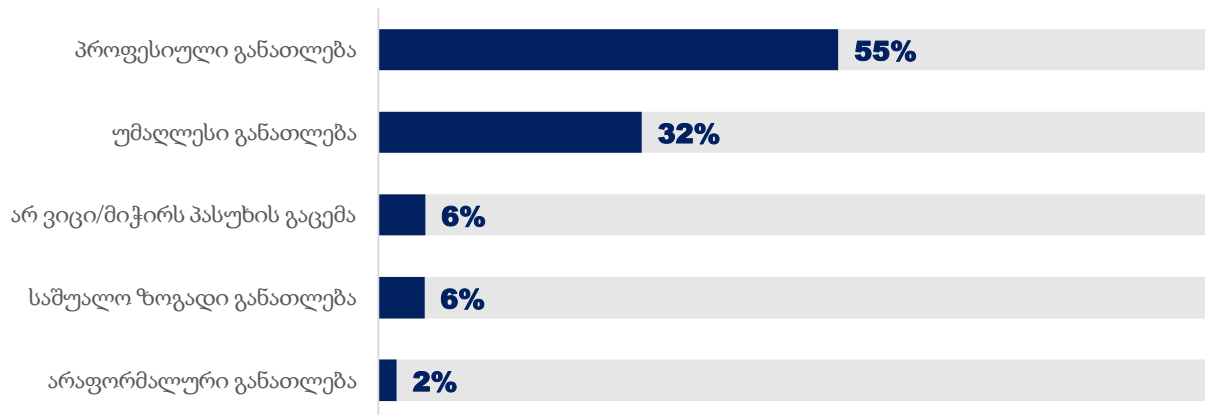
პროფესიულ სასწავლებლებში მიღებული ცოდნის ხარისხს კვლევის თანახმად 72% ენდობა, რომელთაგან 18% სრულიად, ხოლო 54% მეტნაკლებად ენდობა. არ ენდობა - 2%, ხოლო მიჭირს პასუხის გაცემა გამოკითხულთა 27%-მა დააფიქსირა.

დიაგრამა 41 ენდობით თუ არა პროფესიულ სასწავლებელში მიღებულ ცოდნას



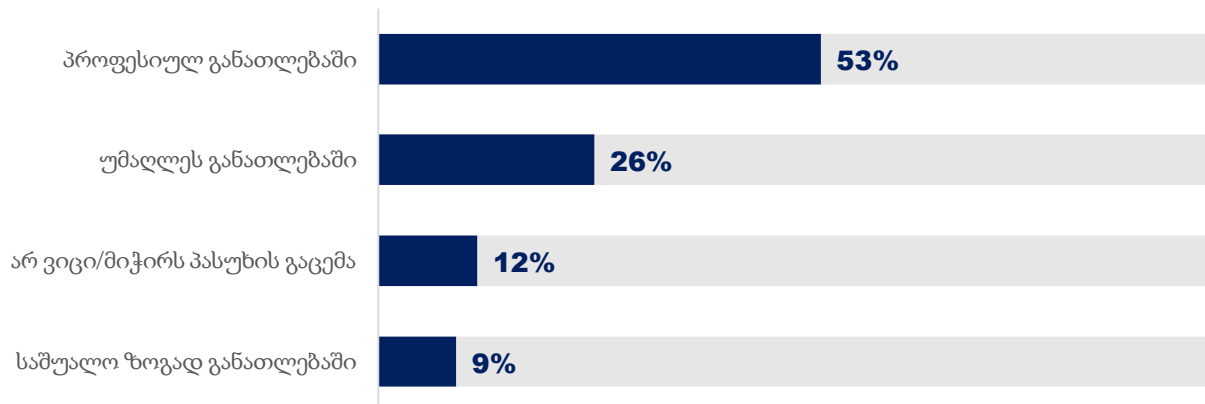
გამოკითხულთა 55%-ის აზრით, სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებისთვის საჭიროა პროფესიული განათლება, 32% მიიჩნევს უმაღლესი განათლების საჭიროებას, საშუალო/ზოგადი განათლება დამაკმაყოფილებელია გამოკითხულთა 6%-ისთვის, ხოლო 2% მიიჩნევს, რომ სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებისთვის არაფორმალური განათლების მიღებაც საკმარისია.

დიაგრამა 42 თქვენი აზრით, მშენებლობის სექტორში დასაქმებისათვის საჭიროა?



სამშენებლო ინდუსტრიაში გამოკითხულ საწარმოთა 53%-ის აზრით, სახელმწიფოსთვის ინვესტიციების ჩადება პრიორიტეტული პროფესიულ განათლებაში უნდა იყოს, 26% ფიქრობს, რომ პრიორიტეტული უმაღლესი განათლებაა. 9%-ის აზრით, ასეთი საშუალო/ზოგადი განათლებაა, ხოლო მიჭირს პასუხის გაცემა - გამოკითხულთა 12%-მა დააფიქსირა.

დიაგრამა 43 თქვენი აზრით, სად უნდა იყოს სახელმწიფოსათვის ინვესტიციების ჩადება პრიორიტეტული?

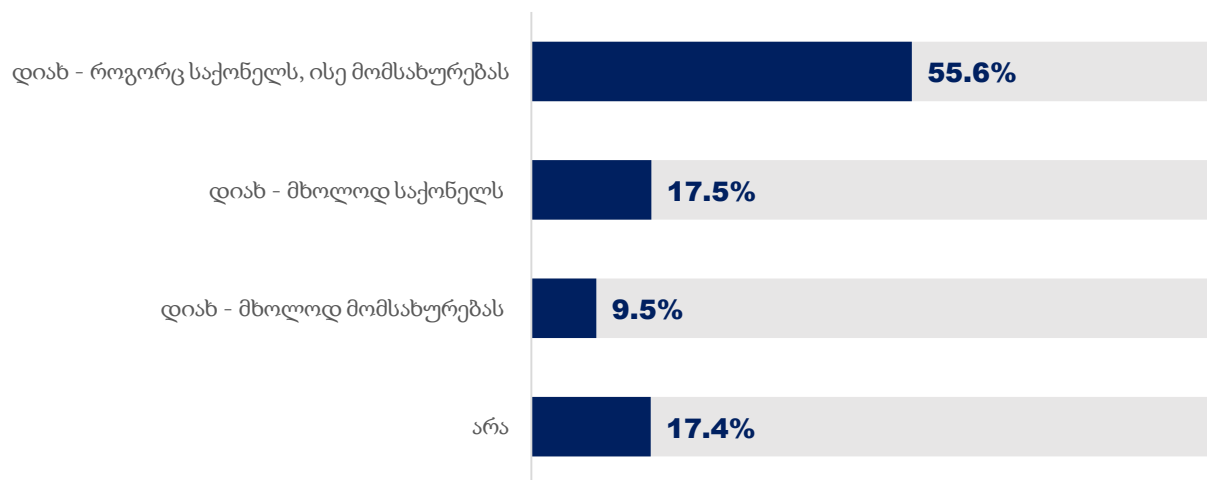


სექცია 7: სამშენებლო ინდუსტრიის განვითარება და რეალური სექტორი

კვლევის ამოცანას წარმოადგენდა ასევე იმის შესწავლა, იყენებდნენ თუ არა სამშენებლო ინდუსტრიის შესაბამისი ეკონომიკური საქმიანობით დაკავებული საწარმოები ადგილობრივ საქონელს ან/და მომსახურებას. იმ შემთხვევაში, თუ იყენებდნენ, თითოეული საწარმოსთვის რომელი იყო გამოყენებულ ადგილობრივ საქონელსა/მომსახურებას შორის ძირითადი. ამასთან, საწარმოს მიერ დასახელებული ეს ძირითადი საქონელი/მომსახურება რა წილს შეადგენდა საწარმოს მიერ ამ საქონლის/მომსახურების მთლიან გამოყენებაში. ასევე, კვლევა ითვალისწინებდა საქონლის/მომსახურების ნაწილობრივ გამოყენების და/ან არ გამოყენების მიზეზების შესწავლას.

როგორც კვლევამ გამოავლინა, სამშენებლო ინდუსტრიაში არსებული საწარმოებიდან 83% (3,426 საწარმო) იყენებს ადგილობრივ საქონელსა და მომსახურებას. მათ შორის, როგორც საქონელს, ასევე მომსახურებას იყენებს საწარმოთა 56% (2 308), გამოკითხული საწარმოების 17.5% (726 საწარმო) იყენებს მხოლოდ ადგილობრივ საქონელს, მხოლოდ ადგილობრივ მომსახურებას იყენებს საწარმოთა 9.5% (393 საწარმო), ხოლო 17% არ იყენებს.

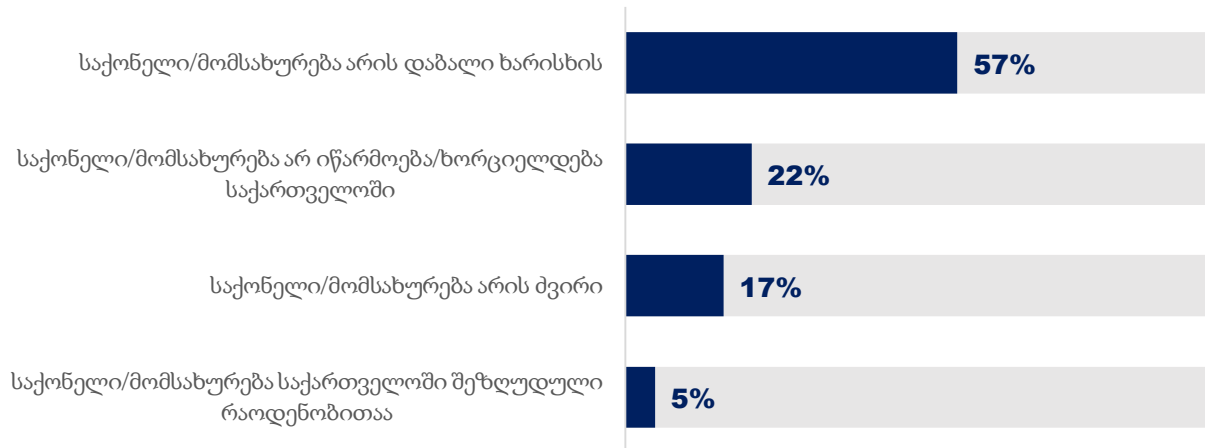
დიაგრამა 44 საწარმოთა მიერ ადგილობრივი საქონლის ან/და მომსახურების გამოყენება



საწარმოთა 17%, რომელიც არ იყენებს ადგილობრივ საქონელსა და მომსახურებას, ამის ძირითად მიზეზად ადგილობრივი საქონლისა და მომსახურების დაბალ ხარისხს ასახელებს (გამოკითხულთა 56.6%), ადგილობრივი საქონლისა და მომსახურების სიძვირე დაასახელა გამოკითხულთა 16.8 %-მა. გარდა ამისა, გამოიკვეთა გარკვეული ტიპის საქონელსა და მომსახურებაზე შეზღუდული წვდომა. გამოკითხულთა 5.1% ამბობს, რომ მიზეზი რის გამოც არ იყენებენ ადგილობრივ

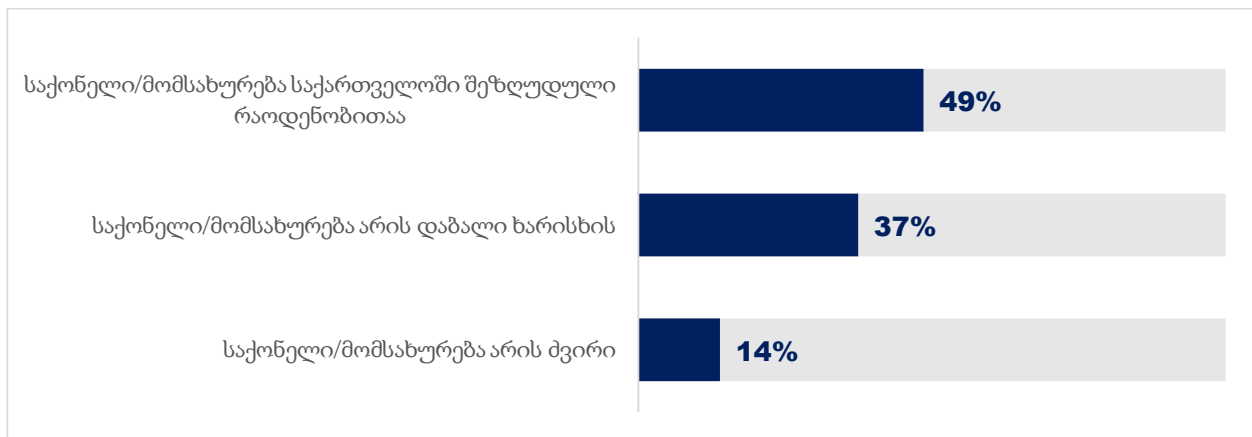
საქონელსა და მომსახურებას, მათი შეზღუდული რაოდენობაა, ხოლო 21.5%-ის თქმით მათთვის სასურველი საქონელი და მომსახურება ადგილობრივ ბაზარზე საერთოდ არ იწარმოება/ხორციელდება.

დიაგრამა 45 ძირითადი მიზეზები, რის გამოც საწარმოები არ იყენებენ ადგილობრივ საქონელს ან/და მომსახურებას



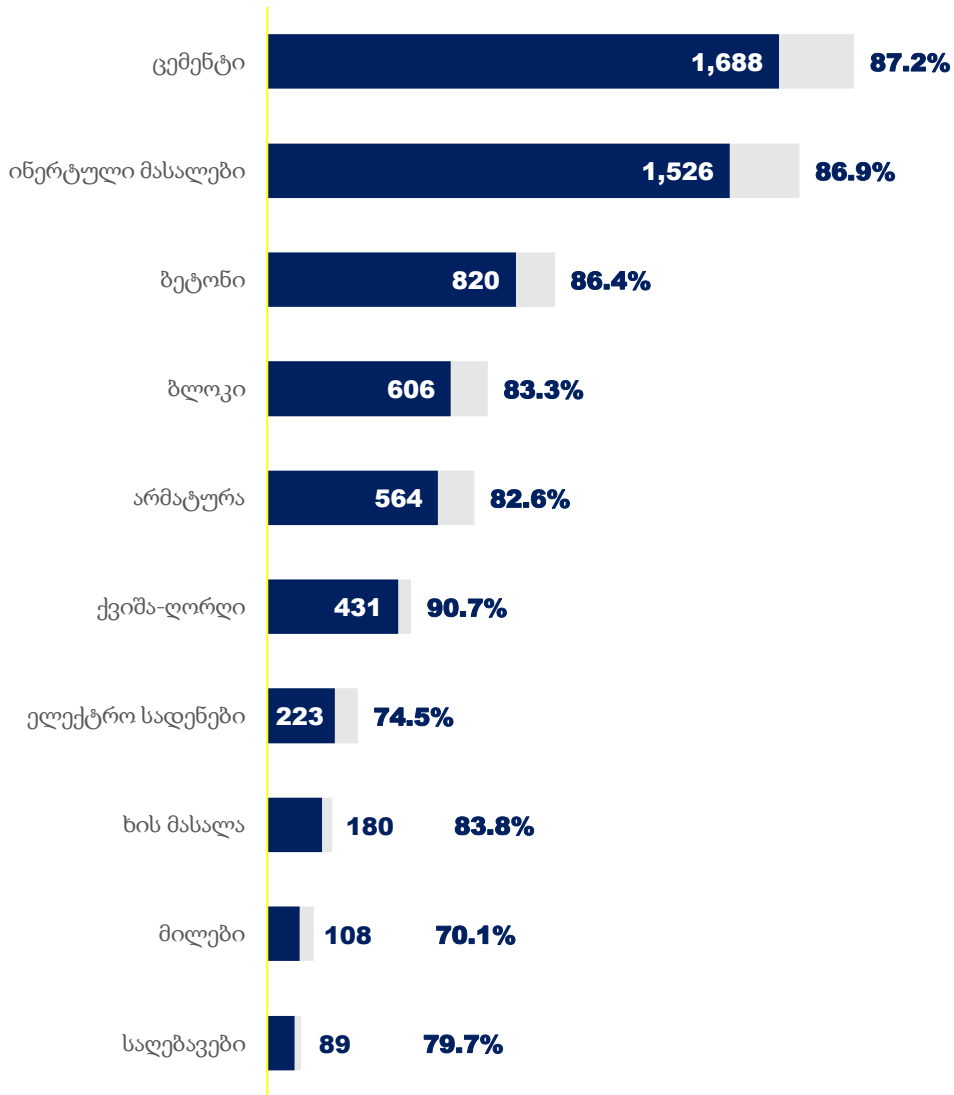
საწარმოები, რომლებიც მხოლოდ ნაწილობრივ იყენებენ ადგილობრივ საქონელსა და მომსახურებას, ამის მთავარ მიზეზად საქართველოში მათთვის სასურველ საქონელზე/მომსახურებაზე შეზღუდულ წვდომას ასახელებენ, 49% დაბალ ხარისხს - 37%, ხოლო საქონლის/მომსახურების მაღალ ფასს - 14%.

დიაგრამა 46 ძირითადი მიზეზები, რის გამოც საწარმოები მხოლოდ ნაწილობრივ იყენებენ ადგილობრივ საქონელს ან/და მომსახურებას



გამოკითხვის ფარგლებში, რესპოდენტებს უნდა დაესახელებინათ ის რამდენიმე ძირითადი, ადგილობრივი საქონელი, რომელსაც იყენებდნენ. შედეგები შემდეგნაირია:

დიაგრამა 47 ადგილობრივი წარმოების საქონელი, რომელსაც საწარმოები იყენებენ

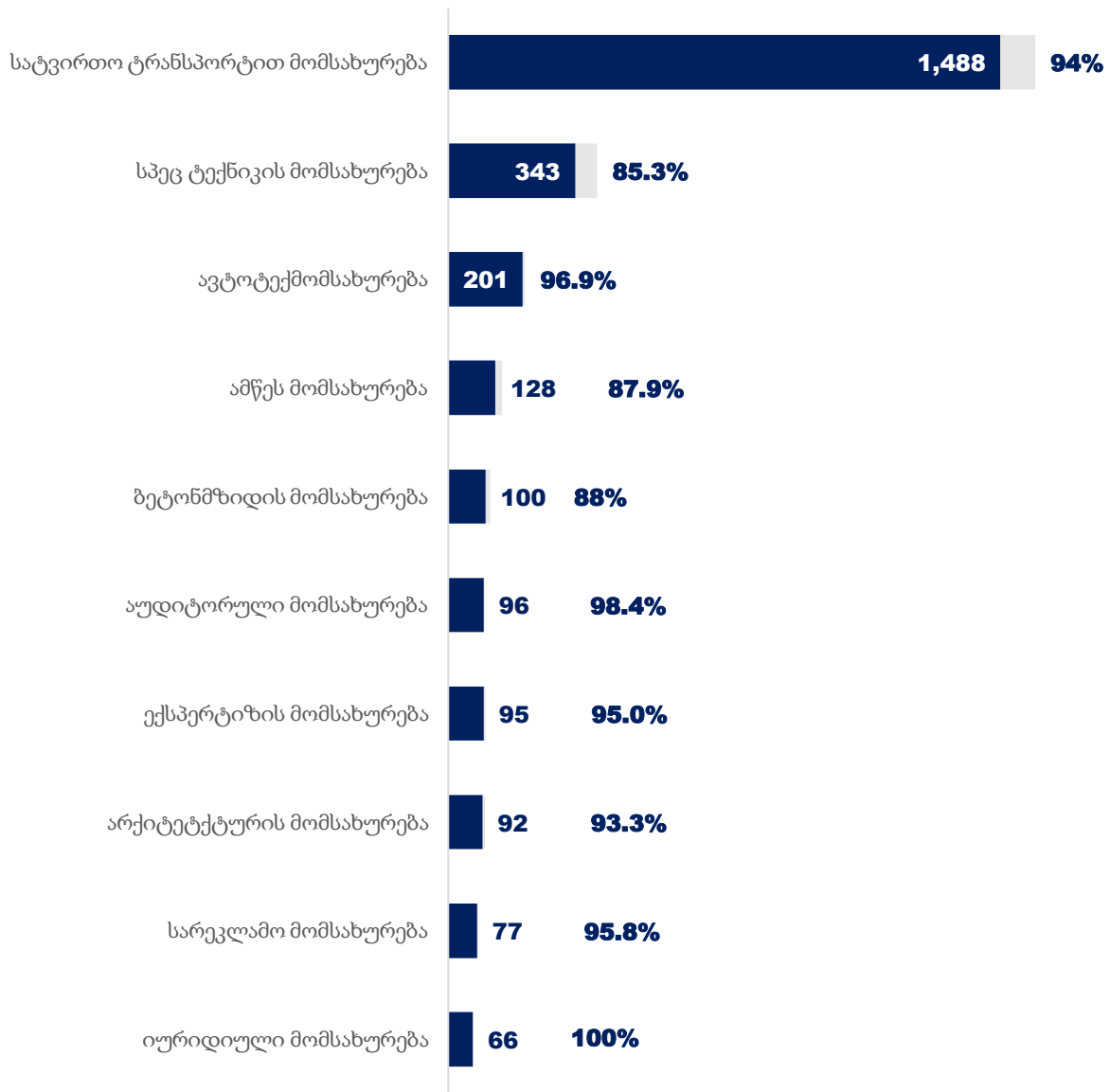


■ პროცენტული წილი საქონლის მთლიან გამოყენებაში ■ კასუხების რაოდენობა

ადგილობრივი წარმოების ცემენტი უმთავრეს პროდუქტად 1,688-ჯერ დასახელდა, ხოლო 87.2%, მისი პროცენტული წილია მთლიან გამოყენებაში.

გამოკითხვის ფარგლებში, რესპოდენტებს ასევე უნდა დაესახელებინათ ის რამდენიმე ძირითადი ადგილობრივი მომსახურების ტიპი, რომელსაც იყენებდნენ. შედეგები შემდეგნაირია:

დიაგრამა 48 ადგილობრივი მომსახურების ტიპი, რომელსაც საწარმოები იყენებენ



■ პროცენტული წილი მომსახურების მთლიან გამოყენებაში ■ პასუხების რაოდენობა

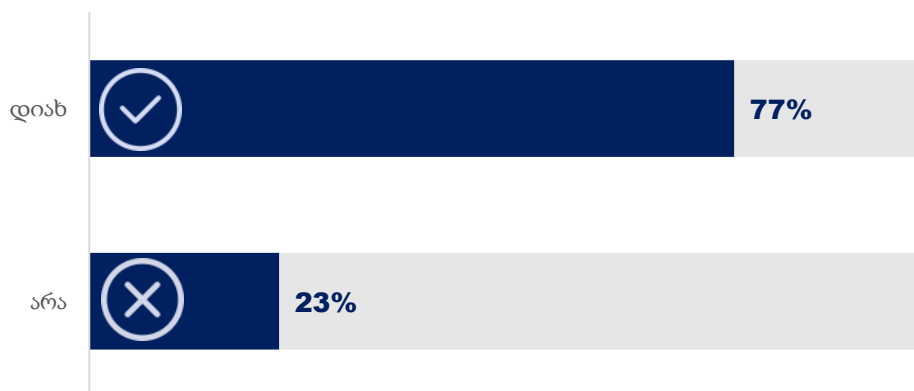
სექცია 8: მშენებლობის სექტორში შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით დასაქმებულთა ცოდნა/უნარები და დამსაქმებლის საჭიროება

2019 წლის თებერვლიდან საქართველოში ამოქმედდა ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“, რომელიც არეგულირებს სახელმწიფო ორგანოების, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა უფლებებს, ვალდებულებებსა და პასუხისმგებლობას, რომლებიც დაკავშირებულია უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნასთან, ასევე აწესრიგებს დასაქმებულთა და სამუშაო სივრცეში მყოფ სხვა პირთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებულ საკითხებს.

შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული პრობლემები ყველაზე მწვავედ სწორედ სამშენებლო ინდუსტრიაში დგას, რადგანაც სამშენებლო სფერო განეკუთვნება მომეტებული საფრთხის შემცველ მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიან საქმიანობათა ნუსხას (საქართველოს მთავრობის დადგენილება N381, 27.07.2018წ.). შესაბამისად, შრომის უსაფრთხოების მიმართ დასაქმებულთა უნარების, ცოდნის და ამ მიმართულებით ბიზნესის საჭიროებების შესწავლა კვლევის ერთ-ერთი მთავარი ამოცანას წარმოადგენდა.

გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, სამშენებლო ინდუსტრიაში არსებულ საწარმოთა 77%-ში (3,205 საწარმო) დასაქმებულებს გავლილი აქვთ ტრენინგები შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით. ხოლო დასაქმებულების რაოდენობა, რომელთაც ტრენინგი გაიარეს, 54,815 პირს შეადგენს, რაც მთლიანი მაჩვენებლის 67%-ია (თბილისი - 54%, დანარჩენი რეგიონები - 46%).

დიაგრამა 49 გავლილი აქვთ თუ არა დასაქმებულ პირებს ტრენინგები შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით?



აღსანიშნავია, რომ საწარმოების, რომლებშიც დასაქმებული პირებიც შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით არ გადამზადებულან, 49% თბილისში მდებარეობს (462 საწარმო), ხოლო 51% (481 საწარმო) დანარჩენ რეგიონებშია გადანაწილებული.

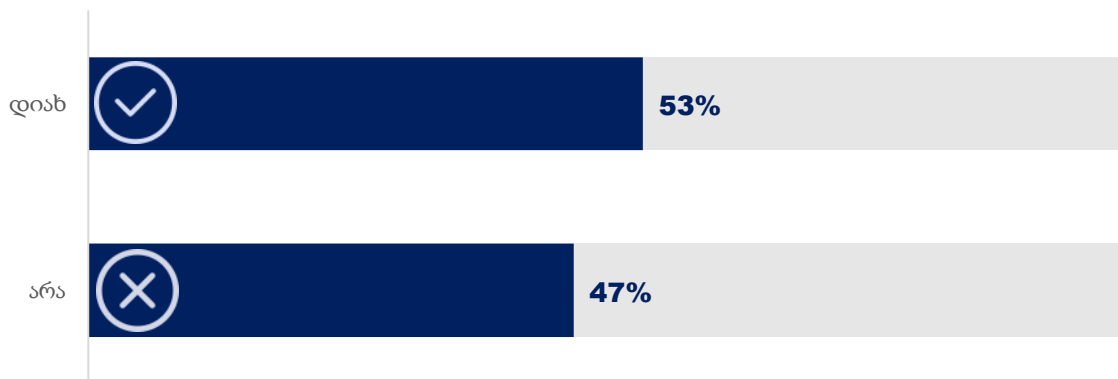
კვლევის თანახმად, შრომის უსაფრთხოების კუთხით დატრენინგებული დასაქმებულების 43.4% - სახელმწიფო უწყებების/ორგანიზაციების მიერ ჩატარებული ტრენინგების წილად მოდის. სხვა ორგანიზაციის/დონორის მიერ დატრენინგებულ თანამშრომელთა წილი 36.4%-ია, ყველაზე დაბალი 20.2%-ია საწარმოს მიერ დატრენინგებულ თანამშრომელთა წილი.

დიაგრამა 50 შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით დატრენინგებულთა წილი და ტრენინგების განმახორციელებლები



კვლევის შედეგების მიხედვით, შრომის უსაფრთხოების დაცვის გაწერილი პროცედურები მხოლოდ საწარმოთა 53%-ში არსებობს (2,212 საწარმო), ხოლო 47%-ში (1,936 საწარმო) მსგავსი პროცედურები არ არსებობს.

დიაგრამა 51 არსებობს თუ არა საწარმოებში შრომის უსაფრთხოების დაცვის გაწერილი პროცედურები



იმ საწარმოებიდან, სადაც შრომის უსაფრთხოების გაწერილი პროცედურა არ არსებობს, 40% თბილისში მდებარეობს, ხოლო 60% დანარჩენ რეგიონებში.

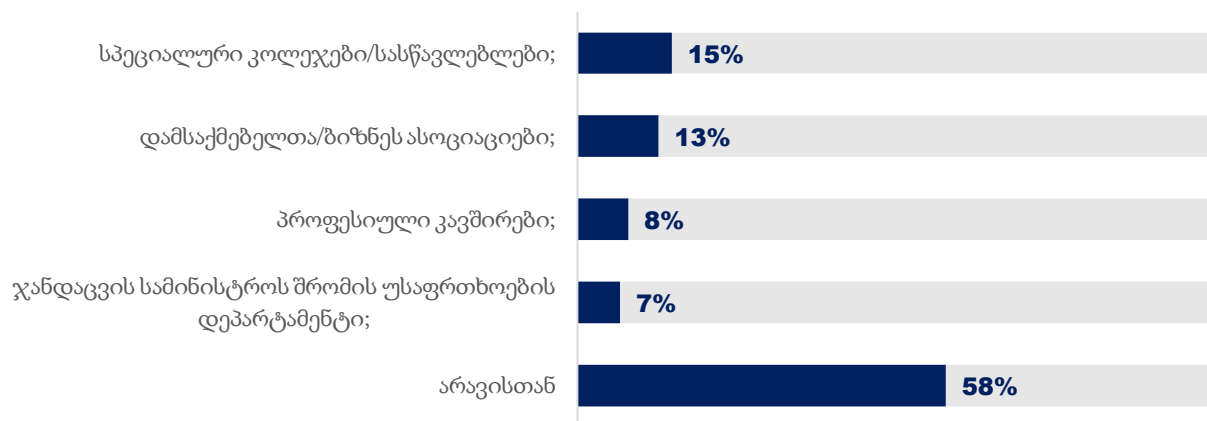
იმ 2,212 საწარმოდან, სადაც შრომის უსაფრთხოების გაწერილი პროცედურები არსებობს, დასაქმებულთა პერიოდულ მონიტორინგს საწარმოთა 70% ახორციელებს (1,558 საწარმო, თბილისი - 50%, დანარჩენი რეგიონები - 50%). აღნიშნულ მოვალეობას სპეციალური სამტატო ერთეულით განსაზღვრული შრომის უსაფრთხოების სპეციალისტი მხოლოდ საწარმოთა 55%-ში ასრულებს (862 საწარმო), ხოლო დანარჩენ 45%-ში (697 საწარმო) ზემოთხსენებული ფუნქცია დამატებით აქვს შეთავსებული სხვა დასაქმებულს.

დიაგრამა 52 ვინ ახორციელებს თქვენს საწარმოში შრომის უსაფრთხოების შესრულების მონიტორინგს?



კითხვაზე, თუ ვისთან თანამშრომლობს საწარმო, რათა აამაღლოს მასში შრომის უსაფრთხოების პირობები, კვლევის თანახმად გამოვლინდა, რომ ამ თვალსაზრისით, აქტივობებს მხოლოდ საწარმოთა 42% მიმართავს (1 750 საწარმო), საიდანაც 15% სპეციალურ კოლეჯებთან და სასწავლებლებთან თანამშრომლობას ირჩევს, 13% დამსაქმებელთა და ბიზნეს ასოციაციებთან, 8% პროფესიულ კავშირებთან, ხოლო 7% საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომის უსაფრთხოების დეპარტამენტთან.

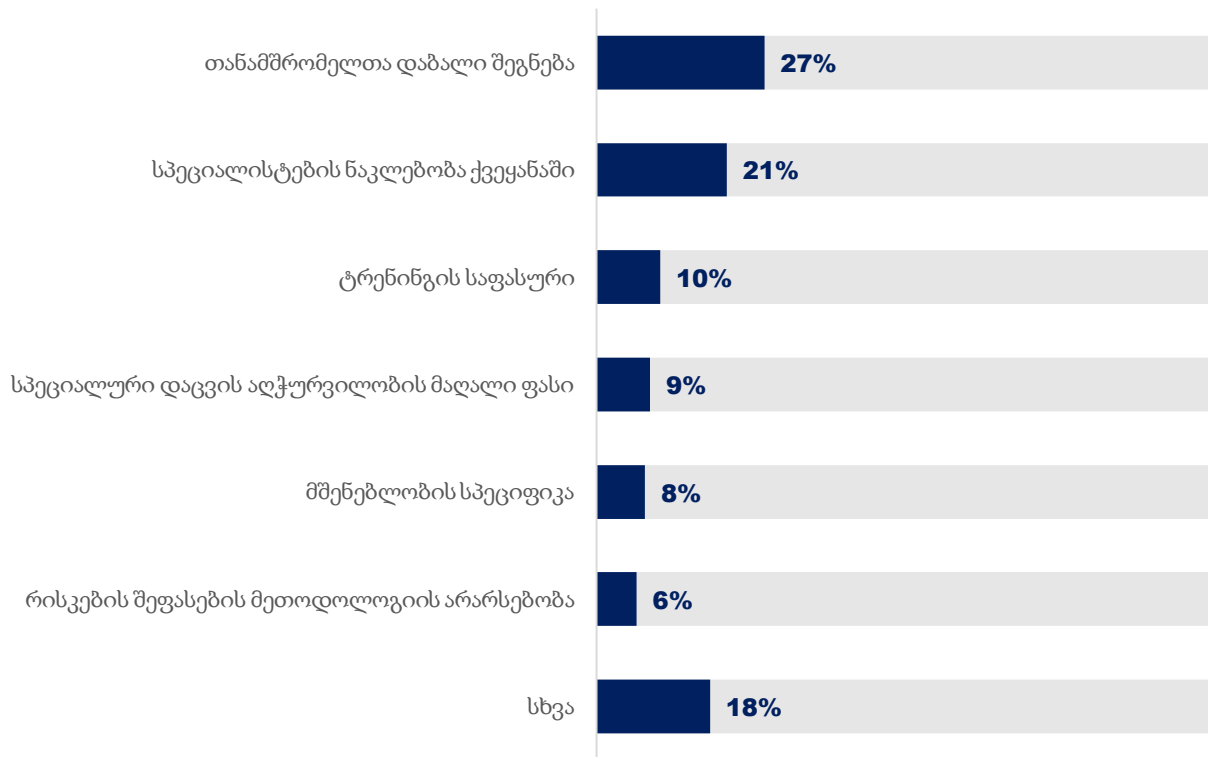
დიაგრამა 53 თანამშრომლობა შრომის უსაფრთხოების პირობების ამაღლების მიმართულებით



იმ 2,398 საწარმოდან (58%), რომლებიც შრომის უსაფრთხოების პირობების ამალღების მიზნით არც ერთ უწყებასთან ან ორგანიზაციასთან არ თანამშრომლობენ, 47% თბილისში მდებარეობს, ხოლო 53% დანარჩენ რეგიონებში. ასეთ საწარმოებში, დიდია მცირე საწარმოების წილი - 93%, საშუალო საწარმოები - 6%-ს, ხოლო მსხვილი საწარმოები - 1%-ს შეადგენს;

კვლევის ფარგლებში, რესპოდენტებს უნდა დაესახელებინათ ძირითადი პრობლემები შრომის უსაფრთხოების დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით. აღნიშნულ პრობლემებად საწარმოთა 27%-მა დასაქმებულთა დაბალი თვითშეგნება დაასახელა, 21%-მა სპეციალისტების ნაკლებობა ქვეყანაში, 10%-მა ტრენინგების მაღალი საფასური, 9%-მა სპეციალური დაცვის აღჭურვილობის მაღალი ღირებულება, ხოლო 8%-მა მშენებლობის სპეციფიკა.

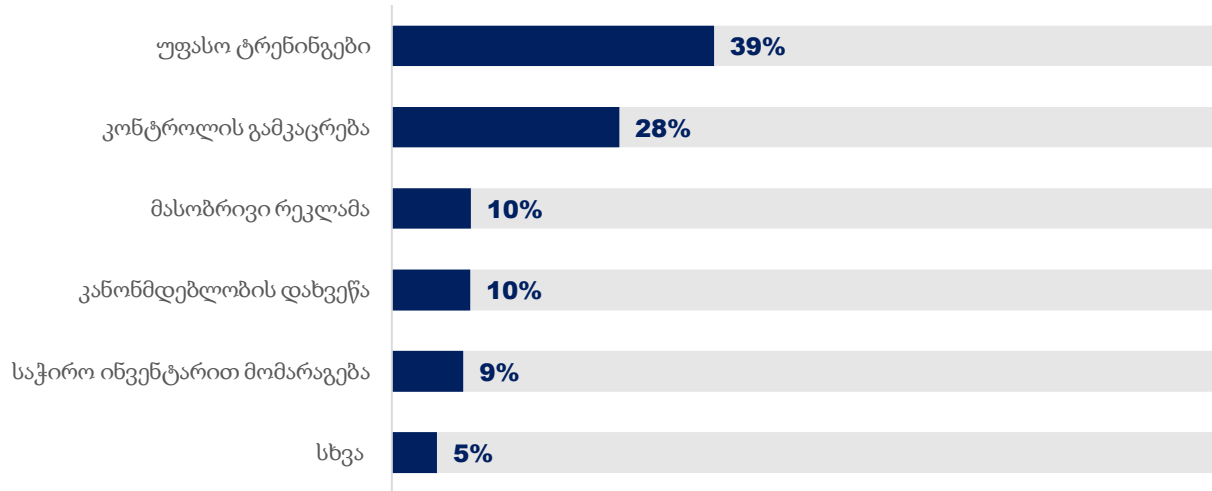
დიაგრამა 54 ძირითადი პრობლემა საწარმოში შრომის უსაფრთხოების დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით



ასევე, რესპოდენტებს უნდა დაესახელებინათ ის ძირითადი აქტივობები, რომლებიც, მათი აზრით, სახელმწიფომ უნდა განახორციელოს შრომის უსაფრთხოების დაცვის საკითხებთან მიმართებით დამსაქმებელთა მხარდაჭერის მიზნით. კვლევის თანახმად, აღნიშნული თვალსაზრისით საწარმოთა მიერ სახელმწიფოს მიერ

განსახორციელებელ აქტივობებთან მიმართებით ყველაზე მეტჯერ უფასო ტრენინგები დაფიქსირდა - 39%, კონტროლის გამკაცრება - 28%, მასობრივი რეკლამა - 10%, კანონმდებლობის დახვეწა - 10%, ხოლო საჭირო ინვენტარით მომარაგება - 9%. საგულისხმოა, რომ საწარმოთა ის ნაწილი, რომელმაც კონტროლის გამკაცრება დაასახელა, ძირითადად მცირე საწარმოებს განეკუთვნებიან.

დიაგრამა 55 დამსაქმებლის მიერ დასახელებული ძირითადი აქტივობები, რომელიც დამსაქმებელთა მხარდაჭერის მიზნით უნდა განახორციელოს სახელმწიფომ



ძირითადი მიზნები

- 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით, წინა წლის ანალოგიურ პერიოდთან შედარებით, საქართველოს სამშენებლო ინდუსტრიაში საწარმოების მიერ დასაქმებულთა საერთო რაოდენობის 10.3%-იანი ზრდა დაფიქსირდა და 81,373 დასაქმებული შეადგინა;
- საკვლევ პერიოდში დასაქმებულთა 94,4% სრულ განაკვეთზე, ხოლო 5,6% არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულებს წარმოადგენენ. ამასთან, სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთა რაოდენობა, წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელს 10,8%-ით აღემატება, ხოლო არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულთა რაოდენობა 2,5%-ით;
- სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებულთა გადანაწილება გენდერულ ჭრილში მამაკაცების უპირატესობით ხასიათდება. კერძოდ, დასაქმებულთა 92,7%-ს მამაკაცები, ხოლო 7.3%-ს ქალები წარმოადგენენ;
- 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით დასაქმებულთა 56,3% თბილისში არიან დასაქმებულები. კვლევის თანახმად, რეგიონულ ჭრილში დასაქმებულთა განაწილების მიხედვით შემდეგი სურათია: აჭარა 15,7%, იმერეთი 6.5%, ქვემო ქართლი - 4.4%; შიდა ქართლი - 3.5%; კახეთი - 3.4%; სამეგრელო-ზემო სვანეთი - 3,3%, სამცხე-ჯავახეთი - 2,5%; გურია - 1,7%; მცხეთა მთიანეთი - 1,5%; რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი - 1,3%;
- დასაქმებულთა 50.5% - მცირე საწარმოებზე, 31.9% - საშუალო საწარმოებზე, ხოლო 17.5% მსხვილ საწარმოებზე მოდის;
- დასაქმებულთა შორის უდიდესი წილით საშუალო განათლების მქონე პირები (43%) გამოირჩევა, შემდგომ მოდის პროფესიული განათლების მქონე დასაქმებულები 33,9%-ით, ხოლო უმაღლესი განათლების მქონე დასაქმებულთა წილი 23,1%-ია;
- პროფესიების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორი - ISCO 08-ის ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით, სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებულთა ყველაზე მაღალი წილი ხელოსნებისა და მონათესავე

პროფესიების მუშაკებზე მოდის - 47.7%, შემდეგ მოდიან სპეციალისტები 13.6%-ით და დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები - 12.1%-ით;

- პროფესიების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორის (ISCO 08) ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით, დასაქმებულთა ყველაზე მაღალი ხვედრითი წილით მშენებლები და მონათესავე სფეროების მუშები ხასიათდებიან - 15.8%, შემდეგ მოდიან მშენებლობის მენეჯერები - 7.3%, ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი და მონათესავე სფეროების მუშები - 7%, სამოქალაქო ინჟინერიის მუშები - 5.9%;
- უცხო ქვეყნის მოქალაქე გამოკითხულ საწარმოთა 5%-ს (224 საწარმო) ჰყავს დასაქმებული, ჯამში 2,737 ადამიანი, რაც მთლიანი დასაქმების 3.4%-ია. დასაქმებულ უცხოელთა რაოდენობა წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელზე 11%-ით ნაკლებია. შემცირება მთლიანად რეგიონების ხარჯზე ფიქსირდება, ხოლო თბილისში მათი დასაქმების მაჩვენებელი მცირედით, თუმცა, მაინც გაზრდილია. საწარმოთა 65%, სადაც უცხო ქვეყნის მოქალაქეებია დასაქმებული მცირე საწარმოებია, 28% - საშუალო, ხოლო - 7% მსხვილი საწარმოები;
- უცხოელთა დასაქმების უმთავრეს მიზეზად დასახელდა, რომ საწარმოს ყავს უცხოელი დამფუძნებელი/მენეჯმენტი (52%), ბაზარზე საჭირო კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარების მქონე კადრების არ ყოფილა. 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;
- 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;
- 2018 წლის 1 სექტემბრიდან 2019 წლის 1 სექტემბრამდე პერიოდში სამშენებლო ინდუსტრიაში 498 საწარმოს ჰქონდა ვაკანსია. ვაკანსიების ჯამურმა რაოდენობამ 4,739 ერთეული შეადგინა. 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%;

- პროფესიების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორი - ISCO 08-ის ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით ყველაზე მეტი ვაკანსია გამოცხადდა ხელოსნებისა და მონათესავე პროფესიების მუშაკთათვის - 45%, შემდეგ მოდიან სპეციალისტები - 14%, დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები - 13% და ტექნიკოსები 13%;
- 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;
- ახალი კადრების აყვანის ძირითად წყაროს წარმოადგენს პირადი კონტაქტები (63.7%), ასევე საკმაოდ დიდია ინტერნეტისა (21.1%) და ბეჭდური განცხადებების (8.4%) ხვედრითი წილი. დასაქმების კერძო სააგენტოებს გამოკითხულთა 5.7% იყენებს. საწარმოთა მხოლოდ 1%-მა დაასახელა კადრის მოძიების წყაროდ ჯანდაცვის სამინისტროს სახელმწიფო პროგრამები, დასაქმების ფორუმები და ვებ-პორტალი - worknet.gov.ge;
- კვლევის თანახმად, საწარმოთა 7% (229 საწარმო) აპირებს მუშახელის რაოდენობის გაზრდას. ხელოსნებისა და მონათესავე პროფესიების მუშაკთა პროფესიულ ჯგუფის წარმომადგენლით მუშახელის რაოდენობის გაზრდას საწარმოთა 60% აპირებს, 14 პროცენტი სპეციალისტებით, ხოლო ტექნიკოსებით - 11%. გამოკითხულთა 70% მუშახელის რაოდენობის გაზრდის ძირითად მიზეზად, საწარმოს გაფართოებას ასახელებს, ხოლო არასაკმარისი სამუშაო ძალა მუშახელის გაზრდის მიზეზად 30%-მა დაასახელა;
- 4,148 საწარმოდან მხოლოდ 762 (18%) საწარმოს თანამშრომელს აქვს მიღებული მონაწილეობა კვლევამდე 12 თვის განმავლობაში სხვადასხვა ტრენინგში, გადამზადებულთა რაოდენობამ კი 3,678 ადამიანი შეადგინა, საიდანაც 66% თბილისზე მოდის, ხოლო 34% დანარჩენ რეგიონებზე. ყველაზე მეტი ტრენინგი ჩატარდა სპეციალისტებისათვის (52.3%), ხელოსნებისა (19.7%) და მშენებლობის მენეჯერებისათვის (13.7%). თანამშრომელთა განათლებისა და გადამზადების სტრატეგია საწარმოთა 21%-ს აქვს;

- თანამშრომელთა შესანარჩუნებლად, მოტივაციის გაზრდის მხრივ დასაქმებულების მხრიდან ყველაზე ფართოდ გამოიყენება: მაღლობის გამოცხადება (28%) და ფულადი ჯილდოს გაცემა (28%), თუმცა ყველაზე დიდია იმ კომპანიების წილი, რომლებიც საერთოდ არ იყენებენ არანაირ მექანიზმს(37%). დაწინაურების მეთოდს კი მხოლოდ 5% მიმართავს;
- პროფესიული განათლების მქონე პირები საწარმოთა 45%-შია დასაქმებული (1,853 საწარმო). ჯამში ასეთი დასაქმებულების რაოდენობა 18,817 პირს შეადგენს. პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან მხოლოდ საწარმოთა 3% თანამშრომლობს;
- სამშენებლო ინდუსტრიაში არსებული საწარმოებიდან 83% (3,426 საწარმო) იყენებს ადგილობრივ საქონელსა ან/და მომსახურებას. საწარმოები, რომლებიც არ იყენებენ ან მხოლოდ ნაწილობრივ იყენებენ ადგილობრივ საქონელსა და მომსახურებას, ამის მთავარ მიზეზად საქართველოში მათთვის სასურველ საქონელზე ან/და მომსახურებაზე შეზღუდულ წვდომას ასახელებენ - 49%, დაბალ ხარისხს - 37%, ხოლო საქონლის ან/და მომსახურების მაღალ ფასს - 14%;
- სამშენებლო ინდუსტრიაში არსებულ საწარმოთა 77%-ში (3,205 საწარმო) დასაქმებულებს გავლილი აქვთ ტრენინგები შრომის უსაფრთხოების მიმართულებით;
- კვლევის თანახმად, შრომის უსაფრთხოების კუთხით დატრენინგებული დასაქმებულების 43% - სახელმწიფო უწყებების/ორგანიზაციების მიერ ჩატარებული ტრენინგების წილად მოდის. სხვა ორგანიზაციის/დონორის მიერ დატრენინგებულ თანამშრომელთა წილი 36%-ია, ყველაზე დაბალი 20%-ია საწარმოს მიერ დატრენინგებულ თანამშრომელთა წილი;
- საწარმოები შრომის უსაფრთხოების დაცვის მიმართულების ძირითად პრობლემებად დასაქმებულთა დაბალ თვითშეგნებას - 27%, სპეციალისტების ნაკლებობას ქვეყანაში - 21%, ტრენინგების მაღალ საფასურს 10%, სპეციალური დაცვის აღჭურვილობის მაღალ ღირებულებას - 9% და მშენებლობის სპეციფიკას-8%,-ს ასახელებენ;

- საწარმოები შრომის უსაფრთხოების საკითხებზე სახელმწიფოსაგან განსახორციელებელი საქმიანობებიდან ყველაზე მნიშვნელოვნად უფასო ტრენინგების უზრუნველყოფას (39%) მიიჩნევენ.