

თურქეთის რესპუბლიკის შავი ზღვის რეგიონის პროვინციების შრომის ბაზრის კვლევა

კვლევის ანგარიში



კვლევა განხორციელდა ა(ა)იპ ახალგაზრდა მეცნიერთა კავშირი "ინტელექტის" მიერ პროექტის „მიგრანტთა მდგომარეობის გაუმჯობესება აჭარის რეგიონში“ ფარგლებში ევროკავშირის ფინანსური მხარდაჭერით.

სარჩევი

1. შესავალი.....	2
2. კვლევის დიზაინი	3
2.1. კვლევის მიზანი და ამოცანები	3
2.2. კვლევის მეთოდოლოგია	4
2.3. კვლევის ინსტრუმენტი	5
3. ზოგადი ინფორმაცია სამიზნე პროვინციების შესახებ	6
3.1. რიზეს პროვინცია	6
3.2. ორდუს პროვინცია	7
3.3. ტრაპიზონის პროვინცია	8
3.4. გირესუნის პროვინცია	9
3.5. სამსუნის პროვინცია	10
4. კვლევის შედეგები.....	11
4.1. სამიზნე კომპანიების პროფილი.....	11
4.2. ქართველი შრომითი მიგრანტების დასაქმების გზები და წინაპირობები.....	13
4.3. ქართველი შრომითი მიგრანტების დასაქმების სფეროები და ხანგრძლივობა	15
4.4. ქართველი შრომითი მიგრანტების დასაქმების უპირატესობები და ნაკლოვანებები	17
4.5. მოთხოვნადი პროფესიები	21
4.6. კადრების დენადობა სამიზნე კომპანიებში პოზიციების მიხედვით.....	22
4.7. დამსაქმებელთა მოთხოვნები პოზიციების მიხედვით	24
4.7.1. ავადმყოფის მომვლელი	24
4.7.2. მებაღე.....	25
4.7.3. სამშენებლო სფეროს პროფესიები.....	26
4.7.4. ავეჯის ხელოსანი, დამხმარე მუშა.....	27
4.7.5. ავტო-ელექტრიკოსი	27
4.7.6. მზარეული, მიმტანი.....	27
4.7.7. მასაჟისტი, ფიზიოთერაპევტი.....	27
4.7.8. ჩაის მკრეფავი.....	28
4.7.9. ძიძა	28
5. ძირითადი მიგნებები და დასკვნები.....	29

1. შესავალი

წინამდებარე დოკუმენტი წარმოადგენს თურქეთის რესპუბლიკის შავი ზღვის რეგიონის პროვინციების შრომის ბაზრის კვლევის ანალიტიკურ ანგარიშს. ანგარიში მომზადებულია ა(ა)იპ ახალგაზრდა მეცნიერთა კავშირი "ინტელექტის" მიერ პროექტის - "მიგრანტთა მდგომარეობის გაუმჯობესება აჭარის რეგიონში" ფარგლებში.

პროექტის მიზანს წარმოადგენს აჭარის რეგიონში დაბრუნებული და პოტენციური შრომითი მიგრანტებისათვის გრძელვადიან პერსპექტივაზე გათვლილი ცხოვრების ღირსეული პირობების ჩამოყალიბების ხელშეწყობა, მიგრაციისა და განვითარების საკითხების დაკავშირება და მიგრანტთა ჩართულობის დონის ამაღლება რეგიონის ეკონომიკური განვითარების პროცესებში.

პროექტის მიზნის მიღწევის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ინსტრუმენტს წარმოადგენს შრომით და ეკოლოგიურ მიგრანტთა პროფესიული გადამზადების პროგრამა, რომლის მეშვეობითაც პროექტი ხელს უწყობს, როგორც დაბალკონკურენტუნარიანი სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის ამაღლებას, ასევე ზრდის მათი სოციალური ინტეგრაციის, დასაქმებისა და ეკონომიკური გაძლიერების შესაძლებლობებს.

კვლევის შედეგად მიღებული ინფორმაცია წარმოადგენს ზემოაღნიშნული პროფესიული გადამზადების პროგრამის ეფექტურად განხორციელების საფუძველს.

კვლევა განხორციელდა რიზეს, ორდუს, ტრაპიზონის, გირესუნისა და სამსუნის (ქართველი შრომითი მიგრანტების დიდი რაოდენობით მიმღებ) პროვინციებში. სამიზნე პროვინციების განსაზღვრისას გათვალისწინებული იყო ჩაღლადის საგანმანათლებლო დაწესებულების, ქ. ტრაპიზონში საქართველოს გენერალური საკონსულოსა და საერთაშორისო ინვესტორთა ასოციაციის წარმომადგენლების რეკომენდაციები.

2. კვლევის დიზაინი

2.1. კვლევის მიზანი და ამოცანები

კვლევის ძირითად მიზანს წარმოადგენდა თურქეთის რესპუბლიკის შავი ზღვის რეგიონის პროვინციებში ქართველ მუშახელზე დამსაქმებელთა მიმდინარე და პერსპექტიული მოთხოვნის შესწავლა-ანალიზი.

კვლევის ამოცანებად განისაზღვრა შემდეგი ძირითადი საკითხების შესწავლა:

- ქართველი შრომითი მიგრანტების დასაქმების სფეროებისა და პოზიციების განსაზღვრა;
- სამუშაო ძალის მოზიდვასთან დაკავშირებული სირთულების შესწავლა;
- ქართველი მუშახელისა და თურქი დამსაქმებლის თანამშრომლობის პოზიტიური და ნეგატიური გამოცდილების შესწავლა და თურქი დამსაქმებლების განწყობების შეფასება;
- თურქი დამსაქმებლებისთვის ქართველი შრომითი მიგრანტების დასაქმების უპირატესობებისა და ნაკლოვანებების გამოვლენა;
- ქართველთა მიერ დაკავებული პოზიციების სეზონურობის შეფასება;
- პერსპექტიული პოზიციების მიმართ არსებული მოთხოვნების შესახებ დეტალური ინფორმაციის მოძიება-ანალიზი;
- ქართველ შრომით მიგრანტთა კვალიფიკაციით დამსაქმებელთა კმაყოფილების დონის შეფასება.

2.2. კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევა განხორციელდა რაოდენობრივი კვლევის მეთოდის გამოყენებით. შერჩეულ იქნა პირისპირი, სიღრმისეული ინტერვიუს კვლევის ტექნიკა. გამოკითხვა ჩატარდა სტრუქტურირებული კითხვარის გამოყენებით, რომელმაც მოგვცა სტატისტიკურად სანდო ინფორმაციის მოპოვების, გაზომვისა და ანალიზის შესაძლებლობა. რესპონდენტთა შესარჩევად გამოყენებულ იქნა „თოვლის გუნდის“ მეთოდი, რომელიც რიცხობრივად მცირე ჯგუფებიდან შერჩევითი ერთობლიობის განსაზღვრის არაალბათურ მეთოდს წარმოადგენს.

აღნიშნული მეთოდის გამოყენება განპირობებული იყო შემდეგი ფაქტორებით:

- კვლევის დაგეგმვის ეტაპზე არ იყო ხელმისაწვდომი იმ დამსაქმებელთა მონაცემთა ერთიანი ბაზა, რომლებსაც ქართველი შრომითი მიგრანტები ჰყავდათ დასაქმებული, შესაბამისად, მონაცემთა ბაზის არ ქონის პირობებში ალბათური შერჩევის მეთოდების გამოყენება გამოირიცხა;
- კვლევა მეტწილად ორიენტირებული იყო ქართველი მუშახელის თურქეთის რესპუბლიკაში დასაქმების პროცესის სიღრმისეულ ანალიზზე და არა კვლევის შედეგების რეპრეზენტატულობაზე;
- კვლევის მიზნიდან გამომდინარე, კვლევაში მონაწილე რესპონდენტებს უნდა ჰქონოდათ ქართველ მუშახელთან თანამშრომლობის გამოცდილება, რათა კვლევის შედეგად მიგველო სანდო ინფორმაცია;
- კვლევის დაგეგმვის ეტაპზე წარმოიშვა რესპონდენტთა მხრიდან კვლევაში მონაწილეობაზე უარის თქმის რისკი, ვინაიდან:
 - o კვლევის განხორციელების პერიოდში თურქეთის რესპუბლიკაში იყო დამაბული პოლიტიკური ვითარება;
 - o რესპონდენტთა და მკვლევართა განსხვავებული ეროვნული წარმოშობის გამო მოსალოდნელი იყო ინტერვიუზე არ დათანხმება ან დათანხმების შემთხვევაში ზედაპირული და არასრულყოფილი ინფორმაციის მოწოდება;
 - o თურქეთის რესპუბლიკაში მკვლევარების მიმართ არსებული ნდობის დაბალი დონე;
 - o თურქეთის რესპუბლიკაში დამსაქმებელთა უმრავლესობას ქართველი შრომითი მიგრანტი დასაქმებული ჰყავს არალეგალურად, შესაბამისად მოსალოდნელი იყო მათი მხრიდან ამ ფაქტის დამალვა, რის გამოც ვერ მოხდებოდა ამ ტიპის დამსაქმებლების კვლევაში ჩართვა.

თოვლის გუნდის მეთოდმა მოგვცა ზემოაღნიშნული სირთულეებისა და რისკებისგან თავის დაზღვევის შესაძლებლობა.

კვლევის მიზნებიდან და ამოცანებიდან გამომდინარე კვლევის სამიზნე ჯგუფებად შეირჩნენ საწარმოთა/კომპანიათა დირექტორები ან ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერები, რომლებიც სრულად ფლობდნენ ქართველი შრომითი მიგრანტების დასაქმების სპეციფიკებთან დაკავშირებულ ინფორმაციას.

კვლევაში მონაწილე დამსაქმებელთა შერჩევა ხდებოდა შემდეგი კრიტერიუმების გათვალისწინებით:

- ქართველ შრომით მიგრანტებთან თანამშრომლობის გამოცდილების ქონა;
- გამოცდილების არ არსებობის შემთხვევაში ქართველი შრომითი მიგრანტების დასაქმების სურვილი და შესაბამისი ვაკანტური პოზიციების არსებობა კომპანიაში.

კვლევის განხორციელებისას ხდებოდა დამსაქმებელთა საქმიანობის სფეროს გათვალისწინება, იმ თვალსაზრისით, რომ კვლევაში თანაბრად მოხვედრილიყო ეკონომიკური საქმიანობის ყველა ის ტიპი, რომელიც იყო ან პოტენციურად წარმოადგენდა ქართველი შრომითი მიგრანტების მომავალ სამუშაო ადგილს.

ცხრილი #1. კვლევის მეთოდოლოგიის მოკლე აღწერა

მეთოდი	რაოდენობრივი კვლევა
<i>სამიზნე ჯგუფი</i>	საწარმოთა დირექტორები / ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერები
<i>ტექნიკა</i>	პირისპირი, სიღრმისეული ინტერვიუ
<i>შერჩევის ზომა</i>	61 დამსაქმებელი: - 15 დამსაქმებელი რიზეს პროვინციაში; - 15 დამსაქმებელი ორდუს პროვინციაში; - 10 დამსაქმებელი ტრაპიზონის პროვინციაში; - 11 დამსაქმებელი სამსუნის პროვინციაში; - 10 დამსაქმებელი გირესუნის პროვინციაში;
<i>შერჩევის მეთოდი</i>	არაალბათური შერჩევა
<i>კვლევის არეალი</i>	თურქეთის რესპუბლიკის შავი ზღვის რეგიონის პროვინციები
<i>ინტერვიუს ხანგრძლივობა</i>	35-50 წუთი

2.3. კვლევის ინსტრუმენტი

კვლევის მიზნების შესაბამისად შემუშავდა სამნაწილიანი კითხვარი (ანკეტა), რომელიც შედგებოდა შემდეგი ბლოკებისგან:

- ბლოკი I. ინფორმაცია საწარმოს/კომპანიის შესახებ (7 ღია კითხვა);
- ბლოკი II. ინფორმაცია რესპოდენტის შესახებ (5 ღია კითხვა);
- ბლოკი III. ძირითადი ინფორმაცია საწარმოში / კომპანიაში დასაქმებული სამუშაო ძალის შესახებ (10 დახურული და 11 ღია კითხვა).

კითხვარის პირველი ბლოკი წარმოადგენდა ერთგვარ დემოგრაფიულ ბლოკს და ამასთანავე საშუალებას გვაძლევდა მიგველო ინფორმაცია საწარმოს საქმიანობის სფეროსა და სიდიდის შესახებ. მეორე ბლოკის საშუალებით მივიღეთ ინფორმაცია რესპოდენტის შესახებ, ხოლო მესამე ბლოკმა მოგვცა შესაძლებლობა გამოგვევლინა ქართველი მუშახელისა და თურქი დამსაქმებლის თანამშრომლობის წინაპირობები, არსებული სირთულეები, ქართველი მუშახელის შერჩევის პროცედურა და მეთოდები, მოთხოვნადი პროფესიები და ამ პროფესიების მქონე პირების მიმართ დამსაქმებელთა მოთხოვნები.

კვლევის ინსტრუმენტის საბოლოო ვერსიის ტესტირების მიზნით განხორციელდა **საპილოტე კვლევა**. პილოტაჟის ფარგლებში სულ ჩატარდა 6 ინტერვიუ ქ. ბათუმში მოქმედ თურქულ კომპანიებში.

პილოტაჟის ჩატარების შემდეგ მცირედ დაკორექტირდა კითხვარი და ჩატარდა ინსტრუქტაჟი მკვლევარებისთვის, რომელიც მოიცავდა კითხვარის ცალკეული კითხვების შევსების სპეციფიკას, სავლელ სამუშაოების შესრულებასთან დაკავშირებული სირთულეების განხილვას და სხვადასხვა რეკომენდაციებს რესპოდენტისგან მაქსიმალურად საჭირო ინფორმაციის მიღებისათვის.

კვლევის ანკეტა კვლევის ანგარიშს თან ერთვის დანართის სახით.

კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 61 პირისპირი ინტერვიუ.

კვლევის განხორციელება მოიცავდა პერიოდს 2015 წლის 10 დეკემბრიდან 2016 წლის 9 მარტამდე.

3. ზოგადი ინფორმაცია სამიზნე პროვინციების შესახებ

3.1. რიზეს პროვინცია

პროვინცია 	რიზე
ფართობი	3,920 (კმ ²)
მოსახლეობა	361,353 კაცი (2007)
მოსახლეობის ზრდა	4.8 ‰
მედიანური ასაკი	34.2
უმუშევრობის კოეფიციენტი	6.7 % (2014)
სიმჭიდროვე	92 (კაცი/კმ ²)
მეზობლად მდებარე ქალაქები	ტრაბზონი, ერზურუმი, ართვინი,



რიზე – პროვინცია (ილი) ჩრდილოეთ–აღმოსავლეთ თურქეთში, შავი ზღვის რეგიონში. ადმინისტრაციული ცენტრი – ქალაქი რიზე. მოიცავს 12 რაიონს - რიზე, ჩაიელი, არდეშენი, პაზარი, ფინდიკლი, გიუნეისუ, კალკანდერე, იიდერე, დერეპაზარი, ჩამლიჰემინი, იქიზდერე, ჰემინი.

რიზეს პროვინციის მთლიანი მოსახლეობის 64% ცხოვრობს ქალაქად, ხოლო 36% სოფლად. სამუშაო ასაკს მიღწეული ახალგაზრდების (15-24 ასაკის) წილი მთლიან მოსახლეობაში 15.29 %-ს, ხოლო ზოგადად შრომისუნარიანი მოსახლეობის წილი (15-64 ასაკის) 68.6%-ს წარმოადგენს.

სამუშაო ძალა: სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონე 51.5%-ს წარმოადგენს, დასაქმების დონე 48.1%-ს, ხოლო უმუშევრობის კოეფიციენტი 6.7%-ს. თურქეთის რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტოში (რიზეს პროვინციის ფილიალში) (İŞKUR) დარეგისტრირებულია საერთო ჯამში 25 021 უმუშევარი ადამიანი, რომელთაგან 14 475 მამაკაცია, ხოლო 10 546 ქალი. სექტორების მიხედვით ყველაზე მსხვილი დამსაქმებელია სოფლის მეურნეობის სფერო - 64.3%, მრეწველობის სექტორი - 9.4% და მომსახურების სფერო -26.3%.

სოფლის მეურნეობა: რიზეს პროვინციაში სასოფლო-სამეურნეო ტერიტორია შეადგენს 54,589 ჰა-ს, რომლის 91%-ზე მეტი გამოყენებულია ჩაის წარმოებისთვის. მოსახლეობა მისდევს ასევე მემცენარეობას და თავლის წარმოებას. ნაკლებად არის განვითარებული მეცხოველეობა, თუმცა მნიშვნელოვნად არის განვითარებული ზღვის პროდუქტების წარმოება, ამ კუთხით რიზეს პროვინცია რიგით მეოთხეა ორდუს, ტრაპიზონისა და სტამბოლის შემდეგ.

პროვინციის ტერიტორიაზე რეგისტრირებული ბიზნესის 75%-ს ჩაის ფაბრიკები წარმოადგენენ, რომლებიც ÇAYKUR-ის ან სხვა კერძო პირთა მფლობელობაშია. საერთო ჯამში რეგისტრირებულია 323 საწარმო. ჩაის წარმოების სფეროში დასაქმებულ პირთა რაოდენობა შეადგენს 13 681 ადამიანს.

ძირითად საექსპორტო საქონელს წარმოადგენს რკინის მადანი, წარმოების ლითონის ნარჩენები, ბოსტნეული, ხილი და სხვა პროდუქტები, ხოლო იმპორტირებულს - ქვანახშირი და რაფინირებული ზეთის საქონელი. სასოფლო-სამეურნეო სფეროში წარმოებულ ძირითად პროდუქტებს წარმოადგენენ ჩაის ფოთლები, თხილი, კივი და მოცვი.

3.2. ორდუს პროვინცია

პროვინცია	🇹🇷	ორდუ
ფართობი	6,001 (კმ ²)	
მოსახლეობა	890,781 კაცი (2007)	
უმუშევრობის კოეფიციენტი	6.1 %	
სიმჭიდროვე	148,5 (კაცი/კმ ²)	
მეზობლად მდებარე ქალაქები	სამსუნი, სივასი, თოქათი, გირესუნი.	



ორდუ – პროვინცია (ილი) ჩრდილო-აღმოსავლეთ თურქეთში, შავი ზღვის რეგიონში. ადმინისტრაციული ცენტრი – ქალაქი ორდუ. მოიცავს 19 რაიონს - აქქუშის რაიონი, აიბასთის რაიონი, ჯამასის რაიონი, ჩათალ-ფინარის რაიონი, ჩაიბაში, ფაცის რაიონი, გოლქოის რაიონი, გულიალის რაიონი, გურგენტეფეს რაიონი, იქისჯეს რაიონი, ქაბადუზის რაიონი, ქაბათაშის რაიონი, ქორგანის რაიონი, ქუმრუს რაიონი, მესუდიეს რაიონი, ორდუ, ფერშემბეს რაიონი, ულუბეის რაიონი, უნიე.


ორდუს პროვინციის მთლიანი მოსახლეობის 57.1% ცხოვრობს ქალაქად, ხოლო 42.9% სოფლად. შრომისუნარიანი მოსახლეობის (15-64 ასაკის) წილი მთლიან მოსახლეობაში 67%-ს შეადგენს.

სამუშაო ძალა: სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონე 52.2%-ს შეადგენს, დასაქმების დონე 49%-ს, ხოლო უმუშევრობის კოეფიციენტი 6.1%. თურქეთის რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტოში (ორდუს პროვინციის ფილიალში) (İŞKUR) დარეგისტრირებულია საერთო ჯამში 21 341 უმუშევარი ადამიანი.

სოფლის მეურნეობა: სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობებს შორის ორდუს პროვინციაში აღსანიშნავია თხილის, კვიისა, და სიმინდის წარმოება. მსოფლიოში თხილის ექსპორტის 70%-ს თურქეთი ახორციელებს და ორდუ წარმოადგენს ამ მხრივ წამყვან პროვინციას, სადაც წლის განმავლობაში 150,000–180,000 ტონა თხილი იწარმოება. ორდუს სასოფლო-სამეურნეო ტერიტორიის თითქმის 85% გამოყენებულია თხილის წარმოებისთვის და პროვინციაში 100 000-ზე მეტი თხილის მწარმოებელი ფერმერია რეგისტრირებული. ორდუში ასევე მნიშვნელოვნად ვითარდება თაფლის წარმოება და აკვა-კულტურის დარგი (36 მოქმედი საწარმო).

ძირითად საექსპორტო საქონელს წარმოადგენს თხილი, დამუშავებული თხილის პროდუქტები, MDF, ლამინატის პარკეტი, შოკოლადი, ანჩოუსი, ცემენტი, ბენტონიტი, სპილენძის საბადო, თუთიის კონცენტრატი, ხოლო იმპორტირებულს - სასუქი, დეკორატიული ქაღალდი, მეთანოლი, MDF. სასოფლო-სამეურნეო სფეროში წარმოებულ ძირითად პროდუქტებს წარმოადგენენ თხილის, კვიის, ბოსტნეულის, სიმინდის და კარტოფილის კულტურები.

3.3. ტრაპიზონის პროვინცია

პროვინცია 	ტრაპიზონი
ფართობი	4685 (კმ ²)
მოსახლეობა	763.714 (2007)
მოსახლეობის ზრდა	0.04%
მედიანური ასაკი	32.4
უმუშევრობის კოეფიციენტი	7.4 % (2013)
სიმჭიდროვე	158,7 (კაცი/კმ ²)
მეზობლად მდებარე ქალაქები	გირესუნი, გუმუშჰანე, ბაიბურთი, რიზე



ტრაპიზონი – პროვინცია (ილი) ჩრდილოეთ–აღმოსავლეთ თურქეთში, შავი ზღვის რეგიონში. ადმინისტრაციული ცენტრი – ქალაქი ტრაპიზონი. მოიცავს 18 რაიონს - აქჩაბათი, არაქლი, არსინი, ბემიქდუზუ, ჩარშიბაში, დერეფაზარი, ჩაიკარა, დუსუქუ, ჰაირათი, ქოფრუბაში, მაჩხა, ოფი, შალაზარი, სურმენე, თონია, ტრაპიზონი, ვაქფიქებირი, იომრა.


პროვინციის მთლიანი მოსახლეობის ნახევარზე მეტი - 56% ცხოვრობს ქალაქად, ხოლო 44% სოფლად. მთლიან მოსახლეობაში შრომისუნარიანი მოსახლეობის (15-64 ასაკის) წილი 67%-ს შეადგენს, ხოლო მათ შორის ახალგაზრდების (15-24 ასაკის) წილი 16.6%-ია.

სამუშაო ძალა: სამუშაო ძალაში მოსახლეობის მონაწილეობის დონე 50.3%-ია, დასაქმების დონე 46,6%, ხოლო უმუშევრობის კოეფიციენტი 7.4%. თურქეთის რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტოში (ტრაპიზონის პროვინციის ფილიალში) (İŞKUR) დარეგისტრირებულია საერთო ჯამში 24 057 უმუშევარი ადამიანი.

სოფლის მეურნეობა: ტრაპიზონის პროვინციის მთლიანი ფართობის 22.3% სასოფლო-სამეურნეო დანიშნულების მიწას უჭირავს, 26% - საძოვარს, 43% - ტყეებს, ხოლო 8.8% აუთვისებელი მიწაა. ტრაპიზონს პირველი ადგილი უჭირავს პროვინციებს შორის მარცვლეულის, კარტოფილის და საკვები ჭარხლის წარმოების კუთხით. ასევე ტრაპიზონი ერთ-ერთი წამყვანი პროვინციაა კომბოსტოს, წითელი მხალის, გოგრის და მწვანე ლობიოს წარმოების მიმართულებით. მნიშვნელოვნად იზრდება, როგორც კამეჩთა, ასევე ფუტკართა რაოდენობა და არანაკლებ მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს მეთევზეობასაც, განსაკუთრებით კი, ბასის წარმოებას. პროვინციაში მოქმედი სამრეწველო საწარმოების 60% მცირე საწარმოა, 28% - მიკრო, 10% - საშუალო ზომის, ხოლო 2% - მსხვილ საწარმოებს უჭირავს. საერთო ჯამში პროვინციაში 72 612 სასოფლო-სამეურნეო საწარმოა რეგისტრირებული.

ტრაპიზონის პროვინციის ძირითად საექსპორტო საქონელს წარმოადგენს თხილი, თევზი და თევზის ფქვილი, ახალი ხილი და ბოსტნეული, მანქანა-დანადგარები, ხოლო იმპორტირებულს - ქვანახშირი, რაფინირებული ზეთის საქონელი და ძირითადი ლითონების წარმოება. სასოფლო-სამეურნეო სფეროში წარმოებულ ძირითად პროდუქტებს წარმოადგენენ თხილი, ჩაი, მოცვი, თევზისა და რძის პროდუქტები.

3.4. გირესუნის პროვინცია

პროვინცია 	გირესუნი
ფართობი	6,934 (კმ ²)
მოსახლეობა	523,819 (2007)
მოსახლეობის ზრდა	1,16 %
მედიანური ასაკი	35,9
უმუშევრობის კოეფიციენტი	6,5 % (2013)
სიმჭიდროვე	75,5 (კაცი/კმ ²)
მეზობლად მდებარე ქალაქები	ორდუ, ტრაპიზონი, სივასი



გირესუნი – პროვინცია (ილი) ჩრდილოეთ–აღმოსავლეთ თურქეთში, შავი ზღვის რეგიონში. ადმინისტრაციული ცენტრი – ქალაქი გირესუნი. მოიცავს 16 რაიონს - ალუჯრა, ბულანჯაქი, ჩამოლუქი, ჩანაქჩი, დერელი, დოანქენთი, ესპიე, ეინესილი, გირესუნი, გორელე, გუჯე, ქეშაფი, ფირაზიზი, შებინკარახისარი, ირებოლუ, იალიდერე.

ურბანული გადანაწილების კუთხით, მოსახლეობის 63 % ცხოვრობს ქალაქად, ხოლო 37% - სოფლად. მოსახლეობის ყოველწლიური ზრდის მაჩვენებელი 1,16%-ია, ხოლო ახალგაზრდების წილი მთლიან მოსახლეობაში - 15,7%.

სამუშაო ძალა: სამუშაო ძალაში მოსახლეობის მონაწილეობის დონე 51,3%-ია, დასაქმების დონე - 47,9%, ხოლო უმუშევრობის კოეფიციენტი - 6,5%. თურქეთის რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტოში (გირესუნის პროვინციის ფილიალში) (İŞKUR) დარეგისტრირებულია საერთო ჯამში 15 663 უმუშევარი ადამიანი. რეგისტრირებულთა შორის 47%-ს 20-29 წლის ასაკის მქონე ადამიანები წარმოადგენენ.


სოფლის მეურნეობა: გირესუნის პროვინციის საერთო ფართობის 32% ტყეებს უკავია, 26% - სასოფლო-სამეურნეო დანიშნულების მიწას, 22% - სამოვარს და 20% არასასოფლო-სამეურნეო დანიშნულების მიწებს. სასოფლო-სამეურნეო დანიშნულების მიწის ფართობის 64% უჭირავს თხილის ბაღებს, 32% სახნავ-სათეს მიწას, ხოლო 4% - ჩაის, ხილს და ბოსტნეულს.

გირესუნი მსოფლიოში საუკეთესო ხარისხის თხილის სამშობლოა. წლების წინ თხილი ექსპორტზე ბუნებრივი ფორმით გადიოდა, ხოლო დღეისათვის ხდება მისი მოხალული, გათეთრებული, დაჭრილი და საკონდიტრო მრეწველობაში გამოსაყენებელი ინგრედიენტის ფორმით ექსპორტირება. თხილის წარმოების გარდა, პროვინციაში მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს მარცვლეულისა და ხილის წარმოებას. მეცხოველეობის სფერო მოიცავს ხორცის, რძის, კვერცხის, თაფლისა და ზღვის პროდუქტების წარმოებას. გირესუნში 479 სასოფლო-სამეურნეო საწარმო მოქმედებს. სამრეწველო საწარმოებში დასაქმებულთა რაოდენობა 4 207 ადამიანს შეადგენს.

სექტორების მიხედვით საკვები პროდუქტების მწარმოებელი კომპანიების წილი 40%-ია, სასარგებლო წიაღისეულის მომპოვებელი კომპანიების წილი - 11%, მინერალური პროდუქტების მწარმოებელი კომპანია - 9%, ხოლო სამკერვალო წარმოება - 8%.

გირესუნის პროვინციის ძირითად საექსპორტო საქონელს წარმოადგენს თხილი, სასმელები, მანქანა-დანადგარები, ავეჯი, მზა ტანსაცმელი, ხოლო იმპორტირებულს - სასოფლო-სამეურნეო პროდუქცია (მცენარეული და ცხოველური პროდუქტები), საკვები პროდუქტები და სასმელები, მანქანა-დანადგარები. წარმოებული სასოფლო-სამეურნეო პროდუქტებიდან ძირითადია თხილი, ხორბალი, ქერი, სიმინდი, ჩაი, კარტოფილი და ზღვის პროდუქტები.

3.5. სამსუნის პროვინცია

პროვინცია 	სამსუნი
ფართობი	9,579 (კმ ²)
მოსახლეობა	1,187,536 (2007)
სიმჭიდროვე	124 (კაცი/კმ ²)
მეზობლად მდებარე ქალაქები	თოქათი, ორდუ, სინოპი, ამასიი, ჩორუმი



სამსუნი – პროვინცია (ილი) ჩრდილოეთ–აღმოსავლეთ თურქეთში, შავი ზღვის რეგიონში. ადმინისტრაციული ცენტრი – ქალაქი სამსუნი. მოიცავს 17 რაიონს - ჯანიქი, ათაქუმი, ილქადიმი, თექექოი, ალაჩა, ასარჯიქი, აივაჯიქი, ბაფრა, ჩარშამბა, ჰავზა, ქავაქი, ლადიქი, ონდოქუზმაისი, სალიპაზერე, თარმე, იაქაჯანთი, ვეზირქოფრუ.

სამსუნის პროვინცია ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პროვინციაა თურქეთის რესპუბლიკაში თავისი მაღალი სასოფლო-სამეურნეო პოტენციალის გამო.

სასოფლო-სამეურნეო წარმოების ღირებულების თვალსაზრისით, 81 პროვინციას შორის სამსუნი ყოველწლიურად წამყვანი პროვინციების ათეულში შედის. სამსუნის პროვინციას წამყვანი პოზიცია უჭირავს ბრინჯის, სიმინდის, ბოსტნეულის, კამეჩის რძისა და რძის პროდუქტების წარმოებაში.

პროვინციის საერთო ფართობი 958,000 ჰა-ს შეადგენს, რაც თურქეთის ტერიტორიის 1,22%-ია. მთლიანი ფართობის 45% კულტივირებულ მიწებს წამოადგენს, სამოვრები კი 33 700 ჰა-ს მოიცავს. სამსუნში საშუალო ფერმის ზომა დაახლოებით 4 ჰა-ს წარმოადგენს, ხოლო მეცხოველეობის თვალსაზრისით, მცირე საოჯახო მეურნეობებში პირუტყვთა საშუალო რაოდენობა 2-დან 4-მდე მერყეობს.

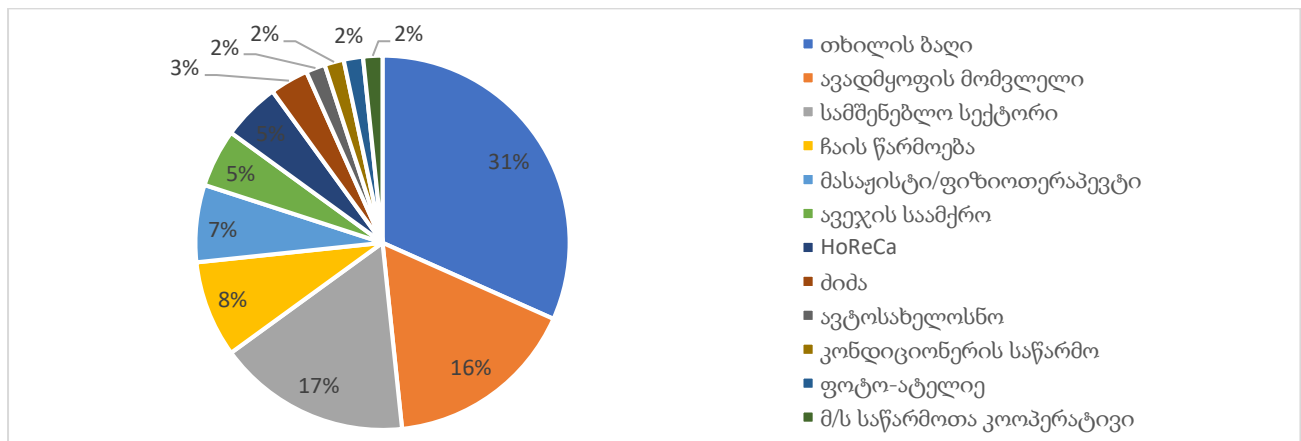
სამსუნის სოფლის მეურნეობაში დიდი წილი უკავია მარცვლეულის წარმოებას. პროვინციის მასშტაბით სასოფლო-სამეურნეო შემოსავლის 81%-ს მარცვლეულის წარმოებაზე მოდის. იწარმოება მაღალი ხარისხის ბრინჯი, თამბაქო, სიმინდი და სხვა ბოსტნეული. თურქეთის რესპუბლიკის მასშტაბით წარმოებული ისპანახის, პრასის, ყვავილოვანი და კომბოსტოს სხვა სახეობების 25%-ის წარმოება ხდება სამსუნის პროვინციაში.

4. კვლევის შედეგები

4.1. სამიზნე კომპანიების პროფილი

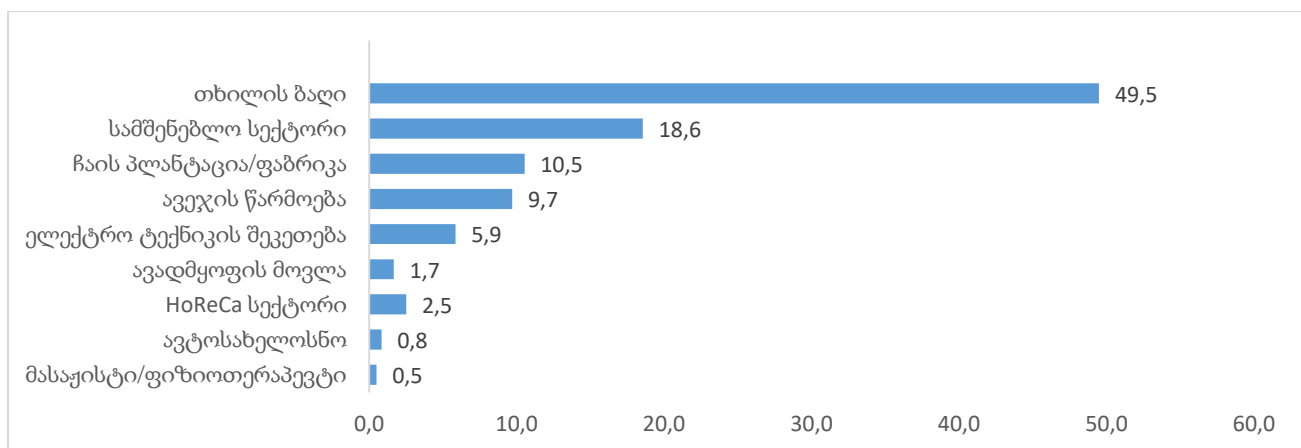
გამოკითხულ დამსაქმებელთა შორის ყველაზე დიდ ნაწილს (40%) სოფლის მეურნეობის სფეროში მოქმედი კომპანიები და ფიზიკური პირები წარმოადგენენ. კერძოდ, თბილისა და ჩაის პლანტაციების, ჩაის გადამამუშავებელი საწარმოების მფლობელები. 23,3%-ს წარმოადგენენ ფიზიკური პირები, რომლებსაც ესაჭიროებათ ავადმყოფის მომვლელი და ასევე კერძო სამედიცინო ცენტრები, რომლებსაც, ფაქტობრივად, მუდმივად აქვთ კვალიფიციური ფიზიოთერაპევტის და მასაჟისტის მოძიების პრობლემა. გამოკითხულთა შორის 16,7%-ს სამშენებლო სექტორი წარმოადგენს, 5%-ს ავეჯის საამქროები, 5%-ს HoReCa სექტორი (სასტუმრო, რესტორანი, კატერინგი), 3,3%-ს ფიზიკური პირები, რომლებსაც დასაქმებული ჰყავდათ ქართველი შრომითი მიგრანტები ძიძის პოზიციაზე, ხოლო 6,7%-ს წარმოადგენენ ავტო-სახელოსნო (1,7%), კონდიციონერის საწარმო (1,7%), ფოტო-ატელიე (1,7%) და მცირე და საშუალო საწარმოთა კოოპერატივი (1,7%).

დიაგრამა #1. საწარმოთა გადანაწილება ეკონომიკური საქმიანობების მიხედვით (%)



კვლევის განხორციელების პერიოდში გამოკითხულ დამსაქმებლებს დასაქმებული ჰყავდათ საერთო ჯამში 598 ადამიანი, რომელთა შორისაც ყველაზე მსხვილ დამსაქმებლებად გვევლინებიან თბილის ბაღის მფლობელი ფერმერები (296 დასაქმებული), სამშენებლო სექტორი (111 დასაქმებული), ჩაის წარმოების სფეროში მოქმედი ფაბრიკები და ფერმერები (63 დასაქმებული) ავეჯის მწარმოებელი საამქროები (58 დასაქმებული) და კონდინცირება-ვენტილაციის სისტემის მონტაჟის მომსახურება (35 დასაქმებული).

დიაგრამა #2. ყველაზე მსხვილი დამსაქმებლები ეკონომიკური საქმიანობების მიხედვით (%)

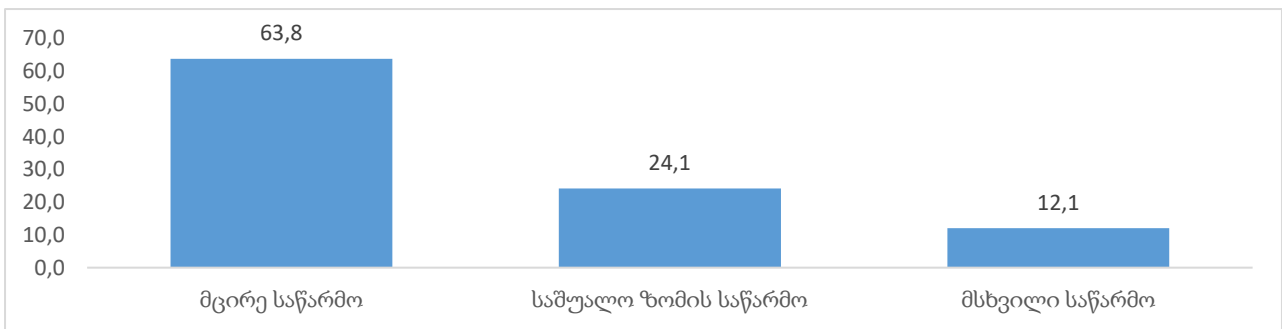


კვლევაში მონაწილე დამსაქმებლები/საწარმოები ზომის მიხედვით დაიყო შემდეგნაირად:

- მცირე ზომის საწარმო - დასაქმებულთა რაოდენობა 1-დან 11-მდე;
- საშუალო ზომის საწარმო - დასაქმებულთა რაოდენობა 11-დან 29-მდე;
- მსხვილი ზომის საწარმო - დასაქმებულთა რაოდენობა აღემატება 29 ადამიანს.

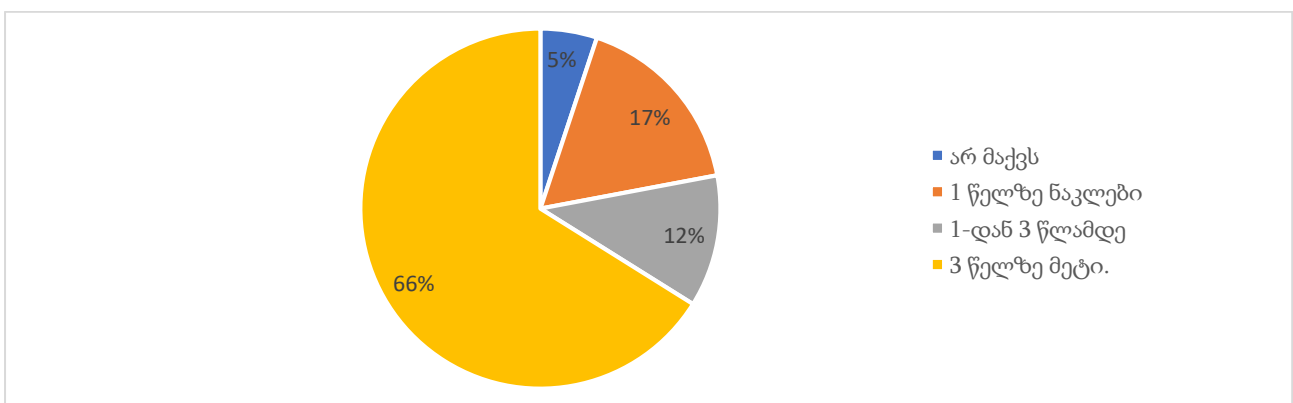
ზემოთ აღნიშნული კატეგორიზაციის მიხედვით, გამოკითხულ დამსაქმებელთა 63,8%-ს წარმოადგენდა მცირე ზომის საწარმო ან ფიზიკური პირი, რომელსაც ოჯახში ან საოჯახო მეურნეობაში ჰყავდა დასაქმებული ქართველი მუშახელი. საშუალო ზომის საწარმოები - 24,1%-ს, ხოლო 12,1% მსხვილ საწარმოებს წარმოადგენდნენ.

დიაგრამა #3. გამოკითხულ საწარმოთა ზომა დასაქმებულთა რაოდენობის მიხედვით (%)



გამოკითხულ დამსაქმებელთა შორის ყველაზე დიდი რაოდენობით არიან წარმოდგენილნი ის დამსაქმებლები, რომელთაც ქართველ შრომით მიგრანტებთან თანამშრომლობის 3 წელზე მეტ ხნაინა გამოცდილება აქვთ, კერძოდ, მათი რაოდენობა 66%-ს უდრის. 1-დან 3 წლამდე თანამშრომლობის გამოცდილება აქვს გამოკითხულთა 12%-ს, 1 წელზე ნაკლები - 17%-ს, ხოლო კვლევაში მონაწილე დამსაქმებლების 5%-ს ქართველ მუშახელთან თანამშრომლობის გამოცდილება საერთოდ არ ჰქონიათ, თუმცა ჰქონდათ თანამშრომლობის სურვილი.

დიაგრამა #4. დამსაქმებლების ქართველ შრომით მიგრანტებთან თანამშრომლობის გამოცდილება (%)

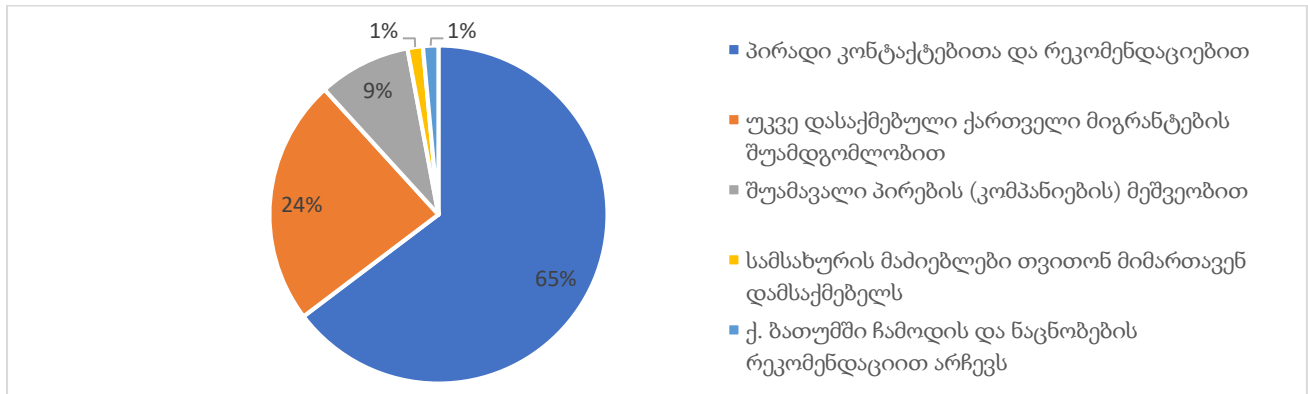


4.2. ქართველი შრომითი მიგრანტების დასაქმების გზები და წინაპირობები

თურქეთის რესპუბლიკაში ქართველი შრომითი მიგრანტების დასაქმება ძირითადად ხდება პირადი კონტაქტებითა და რეკომენდაციებით (65%), მათ შორის, 11%-ს ნაცნობი, ნათესავი, მეგობარი ჰყავს ქ. ბათუმში და საჭიროების შემთხვევაში მათ სთხოვენ დახმარებას, კარგი მუშახელის გაგზავნას. აღნიშნული კატეგორიის დამსაქმებელთა დარჩენილი 54% მიმართავს ნაცნობებს, ბიზნეს პარტნიორებს თავიანთი პროვინციების ფარგლებში და ცდილობს აიყვანოს, ისეთი ქართველი მუშახელი, რომლის მუშაობითაც სხვა დამსაქმებლები იყვნენ კმაყოფილები.

ხშირია შემთხვევები, როცა ქართველი მუშახელის აყვანა ხდება უკვე დასაქმებული ქართველის შუამდგომლობით (24%). გამოკითხულ დამსაქმებელთა 9% ქართველ მუშახელს ქირაობს შუამავალი პირების დახმარებით. იშვიათად, მაგრამ ხდება ისეც, რომ ქართველი სამუშაოს მაძიებლები თვითონ მიმართავენ დამსაქმებლებს დასაქმების თხოვნით (1%) და ასევე თურქი დამსაქმებლები თვითონ ჩადიან ქ. ბათუმში, ნაცნობების რეკომენდაციით არჩევენ მუშახელს, ხვდებიან, ესაუბრებიან და თუკი სამუშაოს მაძიებელი აკმაყოფილებს მათ მოთხოვნას, მიჰყავთ.

დიაგრამა #5. რა მეთოდების გამოყენებით ხდება ქართველი შრომითი მიგრანტების დასაქმება თქვენს ორგანიზაციაში? (%)

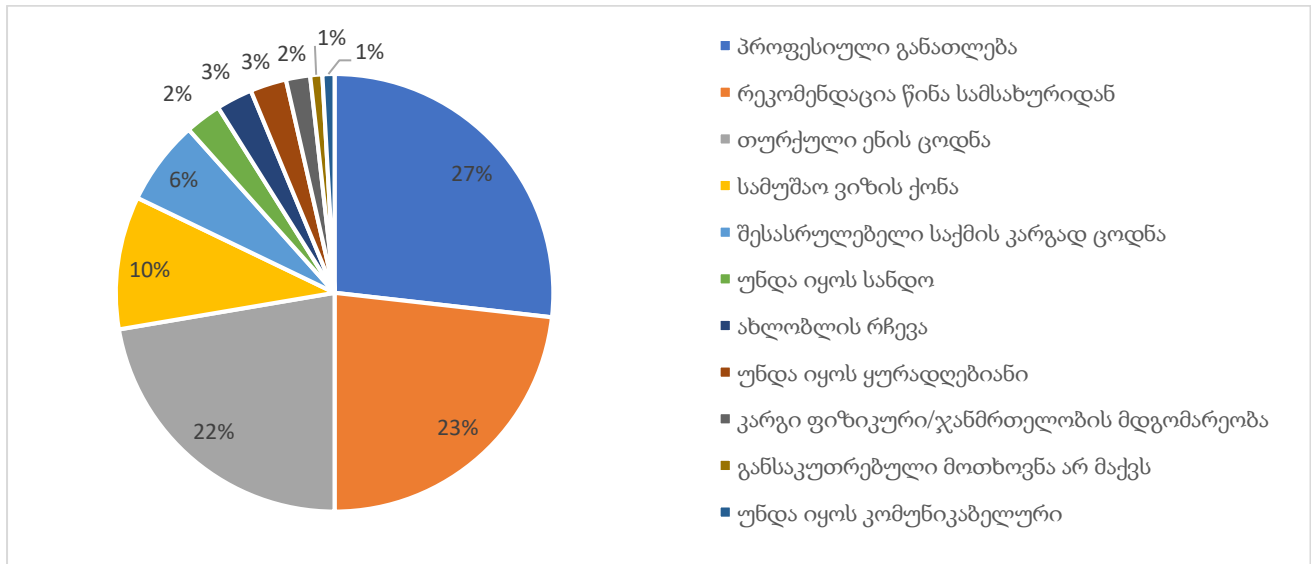


ქართველი სამუშაოს მაძიებლების თურქეთის რესპუბლიკაში დასაქმებისათვის აუცილებელი წინაპირობების კვლევისას მივიღეთ შემდეგი სურათი:

- გამოკითხულ დამსაქმებელთა 27%-სთვის აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს პროფესიული განათლება. დამსაქმებლები აცხადებდნენ, რომ სჭირდებათ საკუთარი საქმის მცოდნე სპეციალისტები;
- დამსაქმებელთა 23% დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს რეკომენდაციას წინა სამსახურიდან. აღნიშნულ რეკომენდაციას ხშირ შემთხვევაში აქვს სიტყვიერი რეკომენდაციის ფორმა;
- თურქული ენის ცოდნა ქართველების დასაქმების აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს დამსაქმებელთა 22%-სთვის. გამოიკვეთა ტენდენცია, რომ დამსაქმებლებს თხილისა და ჩაის მკრეფავის პოზიციებზე დასაქმებულების მიმართ ენის ცოდნის მოთხოვნა ნაკლებად აქვთ;
- ყველაზე პრობლემატური საკითხი და ამავდროულად თურქეთის რესპუბლიკაში ქართველთა დასაქმების ყველაზე სასურველი გზა სამუშაო ვიზის ქონაა;
- დამსაქმებელთა 6% აცხადებს, რომ შესაძლებელია მუშახელს არ ჰქონდეს პროფესიული განათლება, თუმცა მისი დასაქმების აუცილებელ წინაპირობას მაინც შესასრულებელი საქმის კარგად ცოდნა წარმოადგენს;
- დამსაქმებელთა 3%-სთვის მნიშვნელოვანია მუშახელი იყოს სანდო, ყურადღებიანი (3%), ხოლო გამოკითხულთა ასევე 3%-სთვის მუშახელის აყვანის წინაპირობას ახლობლის რჩევა წარმოადგენს;

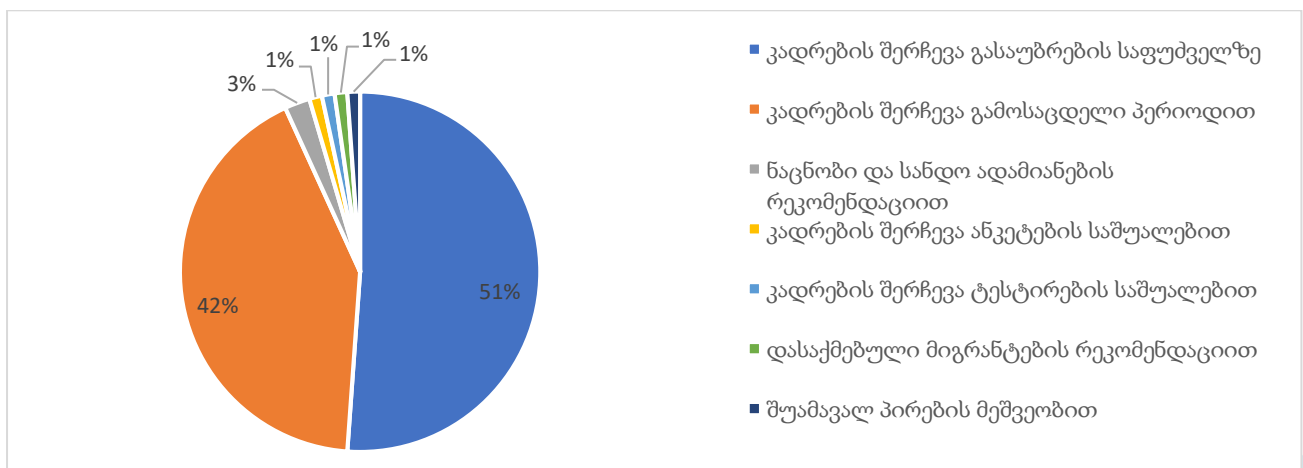
- კარგ ფიზიკურ ან/და ჯანმრთელობის მდგომარეობას აუცილებელ წინაპირობად ასახელებს დამსაქმებელთა 2%;
- დამსაქმებელთა 1%-ს განსაკუთრებული მოთხოვნა ამ მიმართულებით არ აქვს, ხოლო 1% მნიშვნელობას ანიჭებს მუშახელის კომუნიკაბელურობას.

დიაგრამა #6. ქართველი შრომითი მიგრანტების დასაქმებისათვის აუცილებელი წინაპირობები (%)



თურქი დამსაქმებლების 51% ქართველი მუშახელის შერჩევას ძირითადად ახდენს გასაუბრების საფუძველზე, მათგან 58%-ს მუშახელი აჰყავს რამდენიმე დღიანი გამოსაცდელი პერიოდით (გამოსაცდელი პერიოდის განმავლობაში ანაზღაურება ეძლევა შესრულებული სამუშაოს პროპორციულად). გამოკითხულ დამსაქმებელთა 42%-მა კითხვას, თუ როგორ არჩევენ ქართველ მუშახელს, უპასუხა „ამყავს გამოსაცდელი პერიოდით“. მუშახელის შერჩევის სხვა გზები, ფაქტობრივად, ძალიან იშვიათად გამოიყენება. მეტ-ნაკლებად ხშირია მუშახელის დაქირავება ნაცნობი და სანდო ადამიანების რეკომენდაციების გათვალისწინებით (3%). რაც შეეხება ქართველი მუშახელის შესარჩევად გამოყენებული მეთოდების კომბინაციებს, გამოვლინდა მხოლოდ ერთი კომბინაცია - მუშახელის შერჩევა გასაუბრების საფუძველზე და მუშახელის შერჩევა გამოსაცდელი პერიოდით. აღნიშნულ კომბინაციას დამსაქმებელთა 58% იყენებს.

დიაგრამა #7. ქართველი შრომითი მიგრანტების შერჩევის გზები (%)

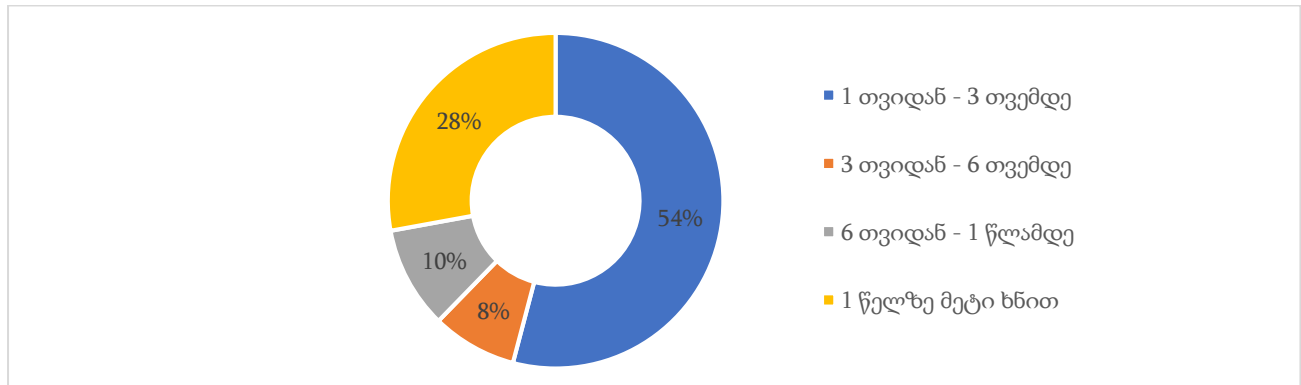


4.3. ქართველი შრომითი მიგრანტების დასაქმების სფეროები და ხანგრძლივობა

თურქეთის რესპუბლიკაში ქართველ შრომით მიგრანტთა დასაქმების პერიოდი ძირითადად 1-დან 3 თვემდე პერიოდს (54%) მოიცავს. მცირეა 3 თვიდან 6 თვემდე (8%) და 6 თვიდან 1 წლამდე (10%) პერიოდით დასაქმების შემთხვევები. საკმაოდ მაღალია შრომით მიგრანტთა 1 წელზე მეტი ხნით დასაქმების მაჩვენებელი, რომელიც 28%-ს შეადგენს. ქართველი მუშახელი ხანგრძლივი პერიოდით ძირითადად საქმდება შემდეგ პოზიციებზე:

- ავადმყოფის მომვლელი (36%);
- მასაჟისტი/ფიზიოთერაპევტი (18%);
- ძიმა (10%);
- ავტო სახელოსნოში მომუშავე პერსონალი (9%);
- მზარეული (9%);
- მეზაღე (9%);
- ავეჯის ხელოსანი (9%).

დიაგრამა #8. საშუალოდ რამდენი ხნით საქმდებათ თქვენს ორგანიზაციაში ქართველი შრომითი მიგრანტები? (%)



კვლევის შედეგად, თურქ დასაქმებულთა გამოცდილებაზე დაყრდნობით განვსაზღვრეთ იმ კონკრეტულ პოზიციათა ჩამონათვალი, რომლებსაც ყველაზე ხშირად იკავებენ ქართველი სამუშაოს მაძიებლები. აღნიშნულ ჩამონათვალში პირველ ადგილზეა თხილის მკრეფავის (17%) პოზიცია, ასევე ხშირია ქართველთა დასაქმება ავადმყოფის მომვლელის (13%), მეზაღის (13%), მტვირთავი მუშისა (11%) და ჩაის მკრეფავის (6%) პოზიციებზე.¹

¹ პოზიციათა სრული ჩამონათვალი იხ. ცხრილი #2-ში.

ცხრილი #2. ძირითადად რომელ პოზიციებზე საქმდებიან ქართველი შრომითი მიგრანტები?

#	პოზიციის დასახელება	სიხშირე (%)
1	თხილის მკრეფავი	17
2	ავადმყოფის მომვლელი	13
3	მებაღე	13
4	მტვირთავი მუშა	11
5	ჩაის მკრეფავი	6
6	მებათქაშე/მლესავი	4
7	მეფილე-მომპირკეთებელი	4
8	მღებავი	4
9	ძიძა	3
10	დამლაგებელი (HoReCa სექტორი)	2
11	დამხმარე მუშა (სამშენებლო სფერო)	2
12	მასაჟისტი	2
13	ხელოსანი (სახურავის გადახურვა)	2
14	ავეჯის მღებავი	1
15	ავეჯის ხელოსანი	1
16	ავტომანქანის ელექტრიკოსი	1
17	ბავშვის მომვლელი	1
18	დამფასოებელ-შემფუთავი მუშა (ჩაი)	1
19	დურგალი	1
20	ელექტრიკოსი	1
21	კონდიციონერის ხელოსანი	1
22	მზარეული	1
23	მიმტანი	1
24	ფიზიოთერაპევტი	1
25	ძრავის ოსტატი	1
26	ჭურჭლის მრეცხავი	1
27	ხელოსანი (პენოპლასტის გაკვრა)	1

4.4. ქართველი შრომითი მიგრანტების დასაქმების უპირატესობები და ნაკლოვანებები

კვლევის განხორციელების პროცესში თურქი დამსაქმებლები საუბრობდნენ ქართველი სამუშაოს მაძიებლების დასაქმების, როგორც ნაკლოვანებებზე, ასევე უპირატესობებზე. კვლევის შედეგების ანალიზის საფუძველზე გამოვლინდა, რომ თურქ დამსაქმებლებს ქართველი მუშახელის დასაქმების ერთ-ერთ ხელისშემშლელ ფაქტორად მიაჩნიათ სამუშაო ვიზასთან დაკავშირებული პრობლემები (27,5%). გამოკითხულთა 21,6% აცხადებს, რომ მათთვის მნიშვნელოვან შემაფერხებელ ფაქტორს თურქული ენის არ ცოდნა ან დაბალ დონეზე ფლობა წარმოადგენს. დამსაქმებლები ნეგატიურ გამოცდილებად მოიხსენებენ ქართველი მუშახელის მიერ სამუშაოს დაუსრულებლად სამსახურიდან წასვლას (7,8%) და განსაზღვრულ ვადებში შესასრულებელი საქმის გაჭიანურებას, დროულად ვერ შესრულებას (7,8%).²

ცხრილი #3. ქართველი მუშახელის დასაქმების ხელისშემშლელი ფაქტორები (%)

#	ნაკლოვანებები	%
1	სამუშაო ვიზის არ ქონა	27,5
2	ენის არ ცოდნა/დაბალ დონეზე ფლობა	21,6
3	საქმის დაუსრულებლად სამსახურიდან წასვლა	7,8
4	ვერ ასწრებენ განსაზღვრულ ვადებში საქმის დასრულებას	7,8
5	განსხვავებული კულტურა (სამზარეულო)	5,9
6	ერთმანეთს შორის კონკურენტული დამოკიდებულება	3,9
7	ნდობის პრობლემები	3,9
8	სამართლებრივი სირთულეები (ქურდობა, ჩხუბი)	3,9
9	ალკოჰოლური სასმელის მიღების პრობლემა	3,9
10	სიჯიუტე	2,0
11	რთული საპოვნელია (ფიზიოთერაპევტი, მასაჟისტი)	2,0
12	თუ არ გააკონტროლე, ისე საქმეს არ აკეთებენ	2,0
13	სიზარმაცე	2,0
14	დაზღვევის გარეშე მუშაობა	2,0
15	დროებითი ბინადრობის მოწმობის არ ქონა	2,0
16	საცხოვრისის პრობლემა	2,0

გამოკითხულ თურქ დამსაქმებელთა 19,6%-ს ქართველი მუშახელის დასაქმების უპირატესობად მიაჩნია ის, რომ ქართველები დაკისრებულ მოვალეობას კარგად ასრულებენ. გამოკითხულთა 16,3 %-სთვის ქართველი შრომითი მიგრანტი ასოცირდება იაფ მუშახელთან, რაც შესაბამისად მათ თურქ სამუშაოს მაძიებლებთან მიმართებაში კონკურენტულ უპირატესობას ანიჭებს, ხოლო დამსაქმებელს უმცირებს სახელფასო ხარჯებს. დამსაქმებლების კმაყოფილების და შესაბამისად ქართველი მუშახელის დასაქმების ერთ-ერთ ხელშემწყობ ფაქტორს წარმოადგენს ის, რომ ქართველი მუშახელი საქმის შესრულებაზე არის ორიენტირებული (9,8%). ქართველთა დასაქმების უპირატესობად სახელდება ასევე სანდოობა, კერძოდ, ქართველ შრომით მიგრანტებს სანდოდ მიიჩნევენ დამსაქმებელთა 9,8%.³

² ქართველი მუშახელის დასაქმების ხელისშემშლელი ფაქტორების სრული ჩამონათვალი იხ. ცხრილი #3-ში.

³ ქართველი მუშახელის დასაქმების ხელშემწყობი ფაქტორების სრული ჩამონათვალი იხ. ცხრილი #4-ში.

ცხრილი #4. ქართველი მუშახელის დასაქმების ხელშემწყობი ფაქტორები (%)

#	უპირატესობები	%
1	კარგად ასრულებენ დაკისრებულ მოვალეობას	19,6
2	იაფი მუშახელი	16,3
3	საქმის შესრულებაზე არიან ორიენტირებულნი	9,8
4	არიან სანდოები	9,8
5	საკუთარი საქმის პროფესიონალები არიან	8,7
6	საქმისადმი პასუხისმგებლიანი დამოკიდებულება აქვთ	8,7
7	დარჩენით მუშაობის შესაძლებლობა (ავადმყოფის მომვლელი, ძიძა)	5,4
8	მუშაობენ ზეგანაკვეთურად	3,3
9	არიან ზრდილობიანები	3,3
10	აქვთ გამოცდილება	3,3
11	ადვილად ახდენენ ადაპტირებას	2,2
12	ენობრივი ბარიერის არქონა (დამსაქმებლები ქართველი თურქები არიან)	2,2
13	რამდენიმე უცხო ენის ცოდნა	2,2
14	შეუძლიათ ექთნის სამუშაოს შესრულება	1,1
15	მუშაობენ ისეთ პოზიციებზე, რომლებსაც თურქები არ თანხმდებიან	1,1
16	მუშაობენ სწრაფად	1,1
17	ქართული კერძების მომზადება	1,1
18	მარტივია ქართველი მუშახელის პოვნა	1,1

კვლევის შედეგების დამუშავების დროს, თურქ დამსაქმებელთა განწყობების შესაფასებლად, ცალკე გამოვყავით ძირითადი ეკონომიკური სფეროები/პოზიციები და ამ პოზიციების ჭრილში გავაანალიზეთ დამსაქმებელთა კმაყოფილებისა და უკმაყოფილების გამომწვევი ფაქტორები. **ცხრილში #5** მოცემულია კონკრეტული პოზიცია ან/და დასაქმების ადგილი და თითოეული პოზიციისთვის განხილულია ქართველი მუშახელის ძირითადი უპირატესობები და ნაკლოვანებები. მაგალითისთვის, ძიძის პოზიციაზე დასაქმებული მუშახელის უპირატესობები და ნაკლოვანებები რომ განვიხილოთ, მივიღებთ შემდეგ სურათს:

- თურქი დამსაქმებლების 50%-ს ქართველი მუშახელის ძიძის პოზიციაზე დასაქმების უპირატესობად მიაჩნიათ ის ფაქტი, რომ ქართველი თანხმდება დაბალ ანაზღაურებას, ხოლო 50%-სთვის მნიშვნელოვანია ის, რომ ქართველი ძიძა ფაქტობრივად 24 საათს ბავშვთან ატარებს;
- ძიძის პოზიციაზე ქართველთა დასაქმების ერთადერთ ხელისშემშლელ ფაქტორად გვევლინება თურქული ენის არ ცოდნა/დაბალ დონეზე ფლობა. ⁴

⁴ ქართველი მუშახელის დასაქმების ძირითადი უპირატესობები და ნაკლოვანებები იხ. **ცხრილში #5.**

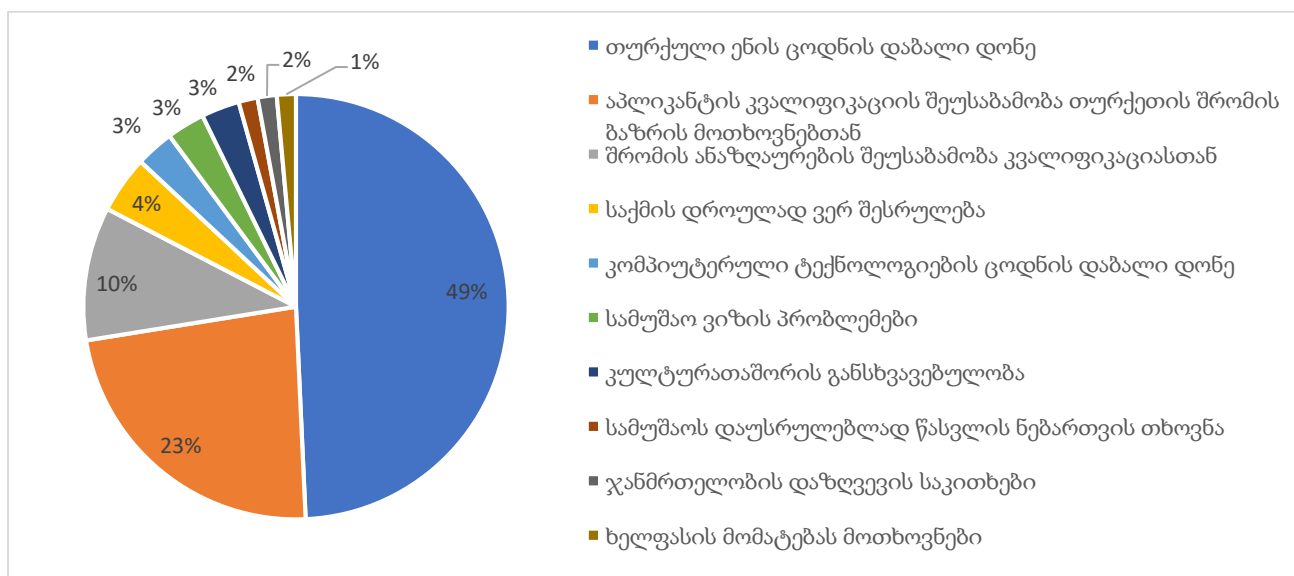
ცხრილი #5. ქართველი მუშახელის დასაქმების ძირითადი უპირატესობები და ნაკლოვანებები (%)

#	დასაქმების ადგილი / პოზიცია	უპირატესობა	%-ული წილი	ნაკლოვანება	%-ული წილი
1	ავადმყოფის მომვლელი	კარგად ასრულებენ დაკისრებულ მოვალეობას	33,3 %	ენის არ ცოდნა/დაბალ დონეზე ფლობა	44,4 %
		დარჩენით მუშაობის შესაძლებლობა	16,7 %		
		საქმის შესრულებაზე არიან ორიენტირებულნი	16,7 %		
		მუშაობენ ზეგანაკვეთურად	11,1 %		
		საქმისადმი პასუხისმგებლიანი დამოკიდებულება	5,6 %	სამუშაო ვიზის არ ქონა	33,3 %
		აქვთ გამოცდილება	5,6 %	განსხვავებული კულტურა (სამხარეულო)	22,2 %
		ადვილად ახდენენ ადაპტირებას	5,6 %		
		მუშაობენ ისეთ პოზიციებზე, რომლებსაც თურქები არ თანხმდებიან	5,6 %		
2	ავეჯის საამქრო (ავეჯის ხელოსანი, მღებავი, მტვირთავი)	კარგად ასრულებენ დაკისრებულ მოვალეობას	20 %	სამუშაო ვიზის არ ქონა	100 %
		იაფი მუშახელი	20 %		
		მარტივია ქართველი მუშახელის პოვნა	20 %		
		აქვთ გამოცდილება	20 %		
3	თხილის ბაღი (თხილის მკრეფავი / მებაღე)	იაფი მუშახელი	21,2 %	ენის არ ცოდნა/დაბალ დონეზე ფლობა	18,2 %
		საქმისადმი პასუხისმგებლიანი დამოკიდებულება	9,1 %	სამუშაო ვიზის არ ქონა	13,6 %
		მუშაობენ ისეთ პოზიციებზე, რომლებსაც თურქები არ თანხმდებიან	3 %	საქმის დაუსრულებლად სამსახურიდან წასვლა	18,2 %
4	რესტორანი/კაფე (მზარეული, მიმტანი)	კარგად ასრულებენ დაკისრებულ მოვალეობას	33,4 %	ერთმანეთს შორის კონკურენტული დამოკიდებულება	100 %
		ქართული კერძების მომზადება	33,3 %		
		რამდენიმე უცხო ენის ცოდნა	33,3 %		
5	ფიზიოთერაპევტი/ მასაჟისტი	საქმის პროფესიონალები არიან	50 %	რთული საპოვნელია	100 %
		აქვთ გამოცდილება	50 %		
6	სამშენებლო კომპანია	კარგად ასრულებენ დაკისრებულ მოვალეობას	45,4 %	სამუშაო ვიზის არ ქონა	50 %
		იაფი მუშახელი	27,3 %	ენის არ ცოდნა/დაბალ დონეზე ფლობა	25 %
		საქმის შესრულებაზე არიან ორიენტირებულნი	27,3 %	ვერ ასწრებენ განსაზღვრულ ვადებში საქმის დასრულებას	25 %
7	ძიძა	იაფი მუშახელი	50 %	ენის არ ცოდნა/დაბალ დონეზე ფლობა	100 %
		დარჩენით მუშაობის შესაძლებლობა	50 %		
8	ჩაის მეურნეობა (ჩაის მკრეფავი, მტვირთავი)	საქმის შესრულებაზე არიან ორიენტირებულნი	37,5 %	სამუშაო ვიზის არ ქონა	50 %
		საქმის პროფესიონალები არიან	25 %		

თითქმის ყველა სფეროში მოქმედი დამსაქმებლებისთვის ქართველი შრომითი მიგრანტების დასაქმების ერთ-ერთ შემაფერხებელ ფაქტორს თურქული ენის ცოდნის დაბალი დონე (49%) წარმოადგენს. თურქული ენის ცოდნის დაბალ დონეს პრობლემად არ აღიქვამს დამსაქმებელთა მხოლოდ ის ნაწილი, რომლებსაც ქართული ფესვები აქვთ და სასაუბრო დონეზე იციან ქართული ენა. გამოკითხულ დამსაქმებელთა განცხადებით ერთ-ერთ სირთულეს ქართველთა დასაქმებისას წარმოადგენს მათი კვალიფიკაციის შეუსაბამობა თურქეთის შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან (23%). აღნიშნულ სირთულეს განსაკუთრებით ხშირად აწყდებიან სამშენებლო სფეროში მოქმედი დამსაქმებლები (50%), ავეჯის საამქროები (25%) და ის ფიზიკური პირები, ვისაც ოჯახში სჭირდება ძიძა (25%). ჯანმრთელობის დაზღვევის საკითხს, საქმის დროულად შეუსრულებლობასა და შრომის ანაზღაურების შეუსაბამობას კვალიფიკაციასთან სირთულედ მოიხსენებენ, ფაქტობრივად, მხოლოდ სამშენებლო სფეროში მოქმედი კომპანიები.

სოფლის მეურნეობის სფეროში მოღვაწე ფიზიკური პირებისა და კომპანიებისთვის პრობლემას წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ მათთან დასაქმებულ ქართველ შრომით მიგრანტებს არ აქვთ სამუშაო ვიზა (3%). კვლევის პროცესში რამდენიმე დამსაქმებელმა გაიხსენა შემთხვევა, როცა თავისთან დასაქმებულ ქართველ შრომით მიგრანტს გაუკეთა ერთ წლიანი სამუშაო ვიზა და ჯანმრთელობის დაზღვევა, გაწია ხარჯი, თუმცა რამდენიმე თვეში დასაქმებულმა დატოვა სამუშაო ადგილი და დაბრუნდა საქართველოში. მსგავსი ფაქტების გამო, ბოლო პერიოდში გაზრდილია მოთხოვნა იმ სამუშაოს მაძიებლებზე, რომლებსაც შეუძლიათ ოჯახით ჩავიდნენ თურქეთში, ჩაიბარონ და მოუარონ დამსაქმებლის სოფლად მდებარე სახლს და გაუძღვნენ სოფლის მეურნეობას სულ მცირე ერთი წლით მაინც. ამ მხრივ თურქი დამსაქმებლები იმედოვნებენ, რომ ქართველი მუშახელი, რომელიც ოჯახთან ერთად იცხოვრებს თურქეთში, მინიმუმ ერთი წელი მაინც არ მიატოვებს სამსახურს და სამუშაო ვიზის გასაკეთებლად გაწეული ხარჯები არ იქნება ფუჭი. სამუშაო ვიზის პრობლემა აწუხებთ ასევე იმ, ოჯახებს, რომლებსაც სჭირდებათ ავადმყოფის მომვლელი, თუმცა, ამ პოზიციისთვის ვიზის მოპოვება შედარებით მარტივია და ურთიერთმოლაპარაკების საფუძველზე, დამსაქმებლის მიერ ხდება ამ პრობლემის მოგვარება.

დიაგრამა #9. რა სირთულებებს უკავშირდება ქართველი მიგრანტების დასაქმება? (%)



4.5. მოთხოვნადი პროფესიები

კვლევის შედეგად სამიზნე პროვინციებში გამოიკვეთა 28 ყველაზე მოთხოვნადი პროფესია, რომელთა რანჟირებაც მოვახდინეთ პრიორიტეტულობის მიხედვით (სრული ჩამონათვალი შეგიძლიათ იხ. ცხრილში #6). ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიების / პოზიციების ათეული შემდეგნაირად გამოიყურება:

- ექთანი (ავადმყოფის მომვლელი);
- მეზაღე (რომელიც უვლის სახლს და სოფლის მეურნეობას);
- ხელოსანი (მშენებლობა);
- ავეჯის ხელოსანი;
- მღებავი;
- მეზათქაშე;
- შემდუღებელი;
- მძიმე და სპეც. ტექნიკის მძღოლი;
- ავეჯის მღებავი;
- ჩაის მკრეფავი.

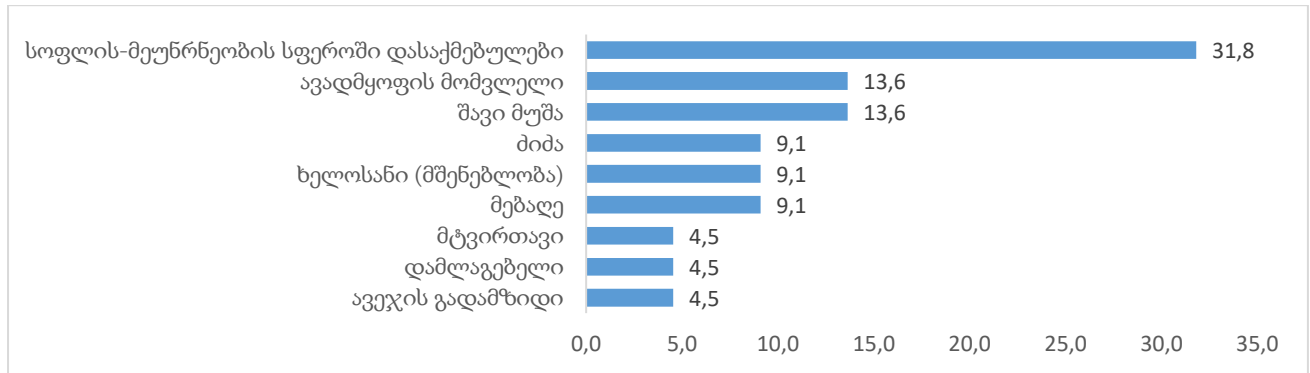
ცხრილი #6. ზოგადად, რომელ პოზიციაზე გექმნებათ ხოლმე კადრების მოზიდვის პრობლემა? (%)

#	პროფესიის დასახელება	%
1	ექთანი (ავადმყოფის მომვლელი)	14,5
2	მეზაღე (რომელიც უვლის სახლს და სოფლის მეურნეობას)	9,1
3	ხელოსანი (მშენებლობა)	7,3
4	ავეჯის ხელოსანი	7,3
5	მღებავი	5,5
6	მეზათქაშე	3,6
7	შემდუღებელი	3,6
8	მძიმე და სპეც. ტექნიკის მძღოლი	3,6
9	ავეჯის მღებავი	3,6
10	ჩაის მკრეფავი	3,6
11	ჩაის მტვირთავი	3,6
12	რკინაბეტონის სამუშაოთა შემსრულებელი (მეყალიბე, მეარმატურე)	3,6
13	მეფილე-მომპირკეთებელი	3,6
14	დურგალი	1,8
15	კალატოზი	1,8
16	დეკორატორ-მომპირკეთებელი	1,8
17	კონდიციონერის ხელოსანი	1,8
18	ბავშვის მომვლელი	1,8
19	ფიზიოთერაპევტი	1,8
20	ელექტრიკოსი	1,8
21	ავტო ელექტრიკოსი	1,8
22	ძრავის ოსტატი	1,8
23	მანქანის მრეცხავი	1,8
24	სანტექნიკოსი	1,8
25	გაყიდვების მენეჯერი (ავეჯის საამქრო)	1,8
26	მზარეული	1,8
27	დამლაგებელი	1,8
28	თხილის მკრეფავი	1,8

4.6. კადრების დენადობა სამიზნე კომპანიებში პოზიციების მიხედვით

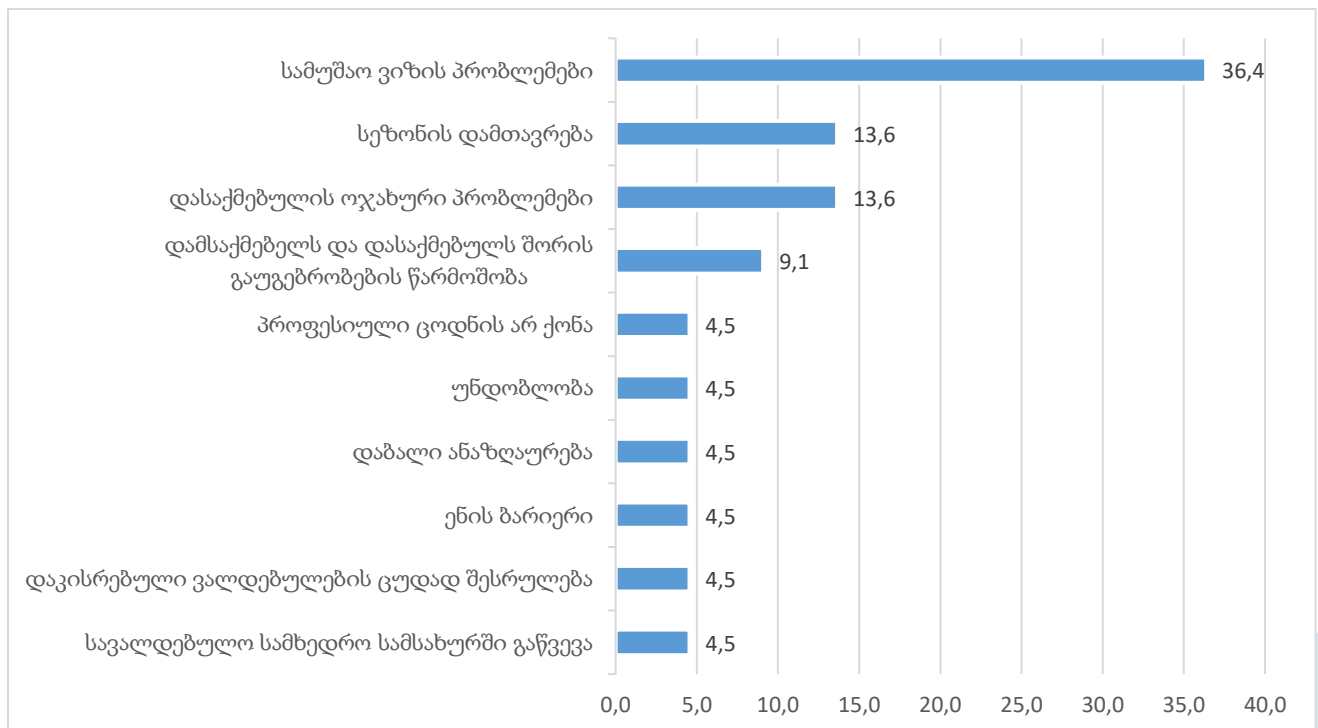
კვლევის შედეგად გამოვლინდა დასაქმებულთა დენადობის ყველაზე მაღალი მაჩვენებლის მქონე პოზიციები, რომელთა შორისაც 31,8%-ით ლიდერობს სოფლის-მეურნეობის სფეროში არსებული პოზიციები, კერძოდ, თხილის და ჩაის მკრეფავი, მტვირთავი, მებაღე და ა.შ. თუმცა აღნიშნულ პოზიციებზე დასაქმებულთა მაღალი დენადობა გამოწვეულია უშუალოდ შესასრულებელი სამუშაოს სეზონურობით. ასევე დასაქმებულთა შედარებით ხშირი ცვლილება ხდება ავადმყოფის მომვლელის (13,6%), მუშის (13,6%), ძიძის (9,1%), ხელოსნის (9,1%), მებაღის (9,1%), მტვირთავის (4,5%), დამლაგებლის (4,5%) და ავეჯის გადამზიდის (4,5%) პოზიციებზე.

დიაგრამა #10. ყველაზე ხშირად რომელ პოზიციებზე ხდება კადრების ცვლილება? (%)



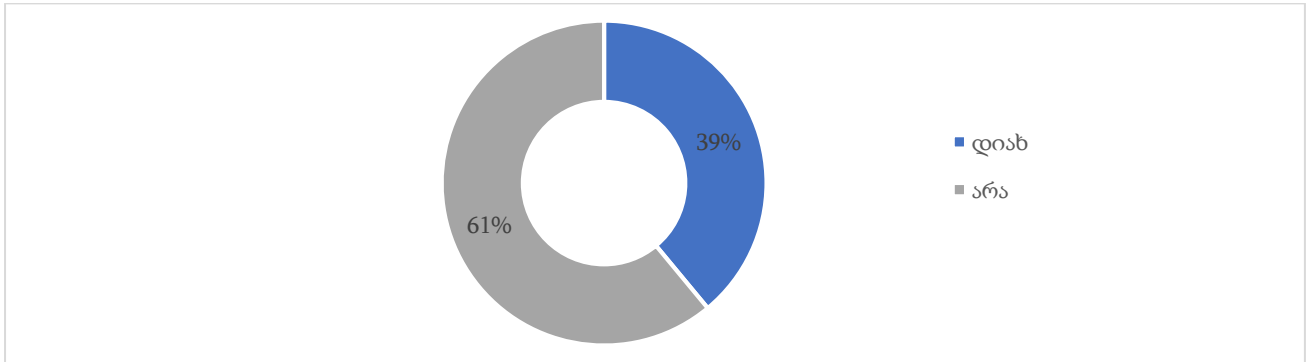
დასაქმებულთა ცვლილების გამომწვევი მიზეზი სხვადასხვაგვარია, თუმცა გამოკითხულ დამსაქმებელთა მიერ ცვლილების გამომწვევ ძირითად მიზეზად სახელდება სამუშაო ვიზის არ ქონის საკითხი (36,4%). როგორც უკვე აღვნიშნეთ, დასაქმებულთა ხშირ ცვლილებას იწვევს ასევე სამუშაოს სეზონურობა (13,6%). ასევე არის შემთხვევები, როცა დასაქმებული ქართველი შრომითი მიგრანტები ტოვებენ სამუშაოს და მიზეზად ოჯახურ პრობლემებს ასახელებენ (13,6%). ერთ-ერთ მიზეზს წარმოადგენს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის წარმოშობილი კონფლიქტური სიტუაციებიც (9,1%).

დიაგრამა #11. რა არის კადრების ცვლილების გამომწვევი მიზეზი? (%)



სამიზნე პროვინციებში დასაქმების სეზონურობის თვალსაზრისით გამოვლინდა შემდეგი მდგომარეობა: დამსაქმებელთა 39% აცხადებს, რომ მუშახელზე მოთხოვნა სეზონურად ეზრდება, ხოლო დამსაქმებელთა 61%-ის მოთხოვნაზე სეზონურობა არანაირ გავლენას არ ახდენს.

დიაგრამა #12. იზრდება თუ არა სეზონურად თქვენს კომპანიაში რომელიმე პოზიციაზე მოთხოვნა? (%)

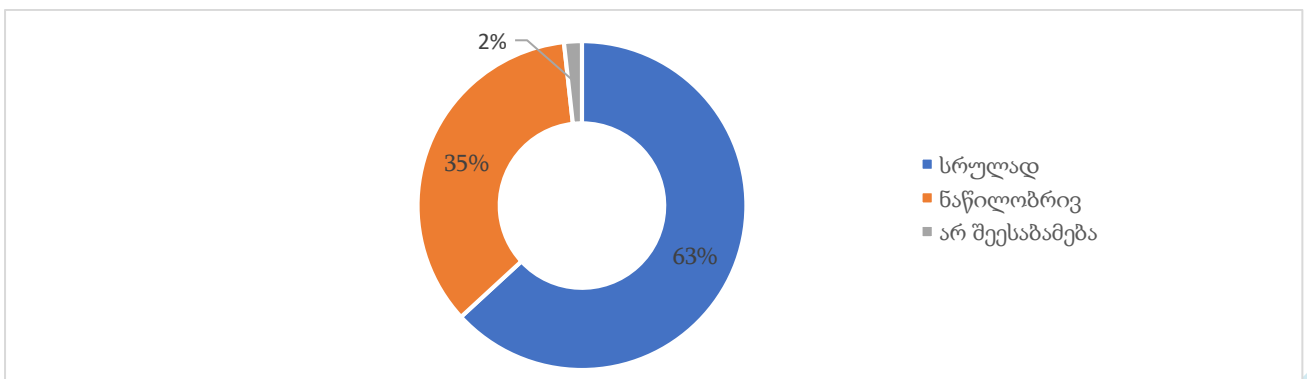


კვლევის განხორციელების პერიოდში შევეცადეთ შეგვეფასებინა გამოკითხულ დამსაქმებელთა კომპანიებში/საწარმოებში დასაქმებული ქართველი მუშახელის კვალიფიკაციის შესაბამისობა მათ მოთხოვნებთან. გამოკითხულთა 63%-მა განაცხადა, რომ დასაქმებულთა კვალიფიკაცია სრულად შეესაბამებოდა მათ მოთხოვნებს, 35%-ის განცხადებით - ნაწილობრივ შეესაბამებოდა, ხოლო დამსაქმებელთა 2%-ის თქმით ქართველი მუშახელის კვალიფიკაცია არ შეესაბამებოდა მათ მოთხოვნებს.

დამსაქმებელთა განცხადებით მათ მოთხოვნებს ნაწილობრივ შეესაბამება შემდეგი პროფესიის მქონე მუშახელის კვალიფიკაცია:

- შემდუღებელი;
- ავადმყოფის მომვლელი;
- მეზაღე;
- ხელოსანი (სამშენებლო სექტორი);
- მზარეული;
- ჩაის მკრეფავი;
- ძიძა;
- მეფილე-მომპირკეთებელი;
- მეზათქაშე;
- მღებავი.

დიაგრამა #13. კომპანიაში დასაქმებული ქართველი მუშახელის კვალიფიკაციის შესაბამისობა დამსაქმებლის მოთხოვნებთან (%)



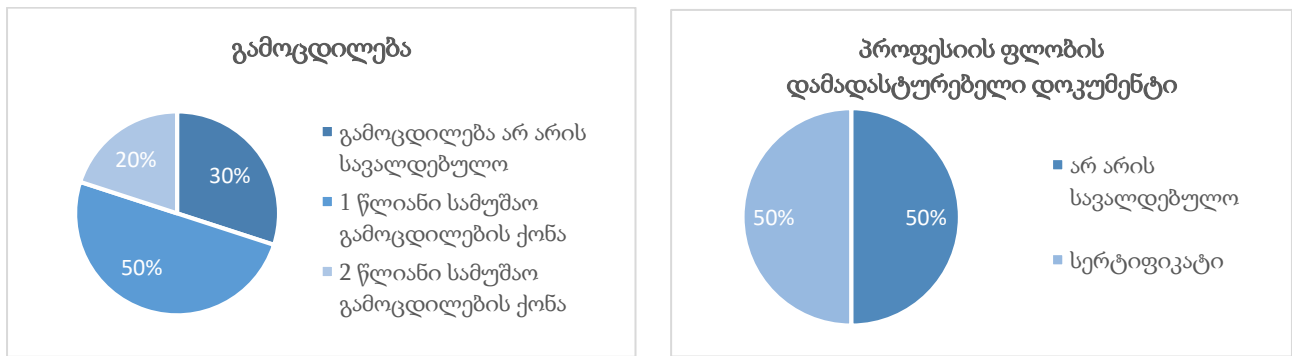
4.7. დამსაქმებელთა მოთხოვნები პოზიციების მიხედვით

4.7.1. ავადმყოფის მომვლელი

გამოკითხულ დამსაქმებელთა 70%-სთვის მნიშვნელოვანია ავადმყოფის მომვლელის პოზიციაზე დასაქმების მსურველს ჰქონდეს ამ მიმართულებით მუშაობის გამოცდილება, მათ შორის, 50% მოითხოვს 1 წლიანი სამუშაო გამოცდილების ქონას, ხოლო 20% ითხოვს 2 წლიან სამუშაო გამოცდილებას. მხოლოდ 30%-სთვის გამოცდილება არ არის მნიშვნელოვანი, თუმცა მოითხოვენ ამ პოზიციის დაკავების მსურველს შეეძლოს პირველადი დახმარების აღმოჩენა, ნემსის გაკეთება და წნევის გაზომვა.

რაც შეეხება პროფესიის ფლობის დამადასტურებელ დოკუმენტს, გამოკითხულ დამსაქმებელთა 50% მიიჩნევს რომ არ არის სავალდებულო, ხოლო დანარჩენ 50%-ს მიჩნია, რომ აღნიშნული პოზიციის დაკავების მსურველს უნდა ჰქონდეს სერტიფიკატი. გამოკითხვის პროცესში დამსაქმებლები აღნიშნავენ, რომ ძალიან კმაყოფილები არიან, როცა ავადმყოფის მომვლელს მიღებული აქვს ექთნის განათლება.

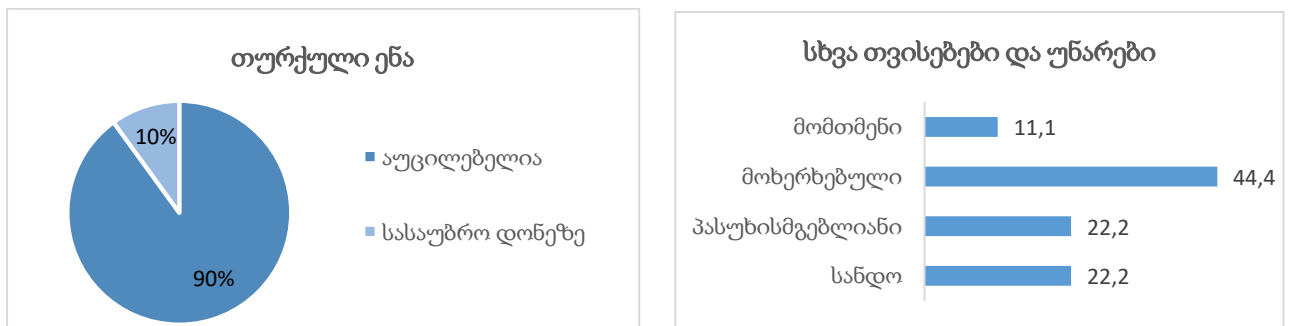
დიაგრამა #14. დამსაქმებლის მოთხოვნა გამოცდილებისა და პროფესიის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტის მიმართ (%)



კვლევამ გვიჩვენა, რომ ავადმყოფის მომვლელის პოზიციაზე დასაქმების მსურველებს ძირითადად მოეთხოვებათ თურქული ენის ცოდნა (90%), ხოლო დამსაქმებელთა 10% აცხადებს, რომ საკმარისია დასაქმებულმა სასაუბრო დონეზე იცოდეს თურქული.

რაც შეეხება აღნიშნულ დასაქმებულთა პიროვნულ თვისებებსა და სხვა უნარ-ჩვევებს, დამსაქმებელთა 44,4%-ს მიაჩნია, რომ ავადმყოფის მომვლელი უნდა იყოს მოხერხებული, პასუხისმგებლიანი (22,2%), სანდო (22,2%) და მომთმენი (11,1%).

დიაგრამა #15. დამსაქმებლის მოთხოვნა თურქული ენის ცოდნისა და სხვა თვისებების მიმართ (%)

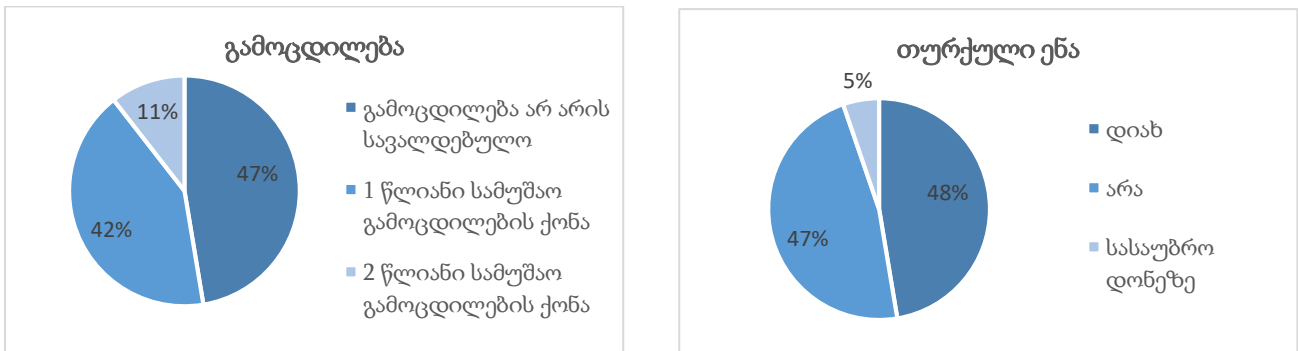


4.7.2. მეზალე

იმ გამოკითხულ დამსაქმებელთა 47%-ს, ვინც ფლობს თხილის მეურნეობას და სჭირდება ამ მიმართულებით მუშახელი, გამოცდილების ქონა არ მიაჩნია სავალდებულოდ. 42% თვლის, რომ იმ მუშახელს, რომელიც ამ სფეროში საქმიანობს უნდა ჰქონდეს 1 წლიანი გამოცდილება, ხოლო 11% თვლის რომ აუცილებელია 2 წლიანი სამუშაო გამოცდილების ქონა.

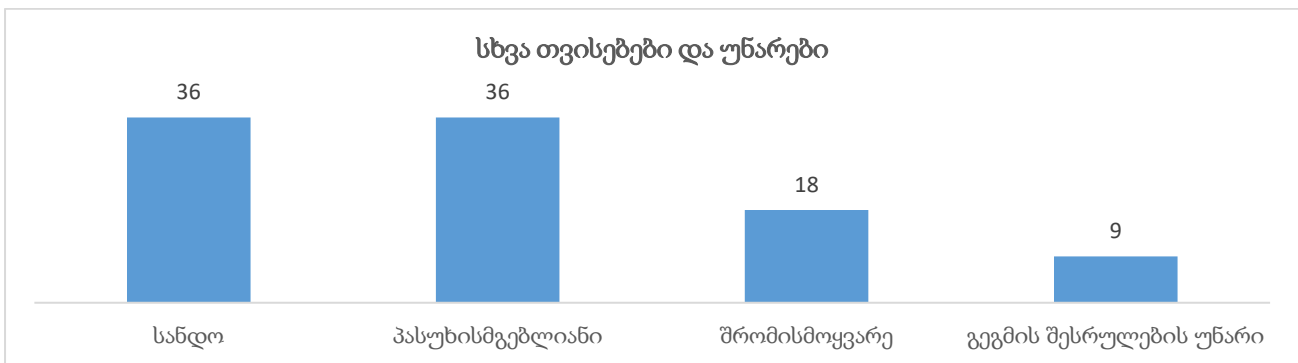
გამოკითხული დამსაქმებლებისგან არც ერთი არ ითხოვს პროფესიის ფლობის დამადასტურებელ დოკუმენტს. რაც შეეხება თურქული ენის ფლობას, გამოკითხულთა 48%-ს აქვს მოთხოვნა, რომ მუშახელმა იცოდეს თურქული ენა, 5% ითხოვს თურქული ენის სასაუბრო დონეზე ფლობას, ხოლო 47%-ს არ აქვს ენის ცოდნის მოთხოვნა აღნიშნულ სფეროში დასაქმებული პირების მიმართ.

დიაგრამა #16. დამსაქმებლის მოთხოვნა გამოცდილებისა და თურქული ენის ცოდნის მიმართ (%)



გამოკითხული დამსაქმებლების 36%-სთვის მნიშვნელოვანია დასაქმებული მუშახელი იყოს სანდო და ჰქონდეს მაღალი პასუხისმგებლობის გრძნობა (36%). გამოკითხულთა 18%-ის მოთხოვნაა მუშახელი იყოს შრომისმოყვარე, ხოლო 9%-სთვის მნიშვნელოვანია დასაქმებულებს ჰქონდეთ ყოველდღიური გეგმის შესრულების უნარი.

დიაგრამა #17. დამსაქმებლის მოთხოვნა დასაქმებულთა პიროვნული თვისებებისა და სხვა უნარების მიმართ (%)

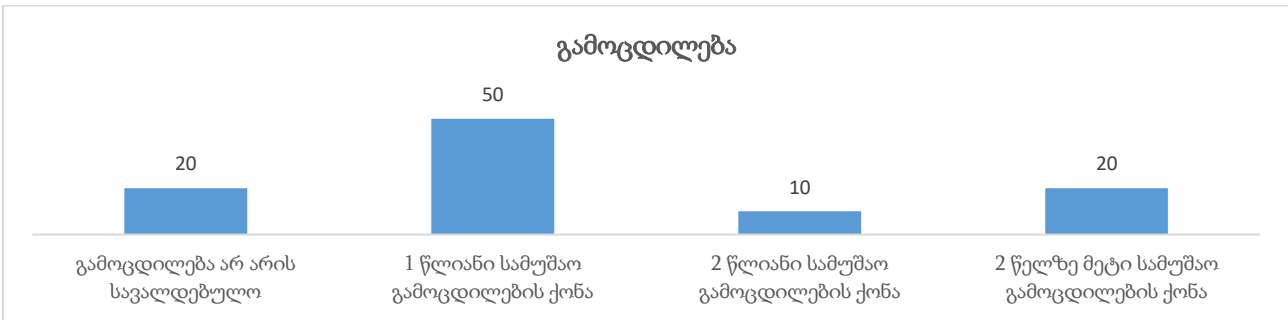


კვლევის განხორციელების პროცესში, ის დამსაქმებლები, რომლებიც ფლობდნენ თხილის ბაღს და ზოგადად მისდევდნენ სოფლის მეურნეობას, აღნიშნავენ, რომ განსაკუთრებით სჭირდებათ მეზალები, რომლებიც შეძლებენ ხანგრძლივი ვადით (მინიმუმ 1 წლით) ჩაიბარონ დამსაქმებლის სოფლად მდებარე საცხოვრებელი სახლი და გაუძღვნენ მეურნეობას.

4.7.3. სამშენებლო სფეროს პროფესიები

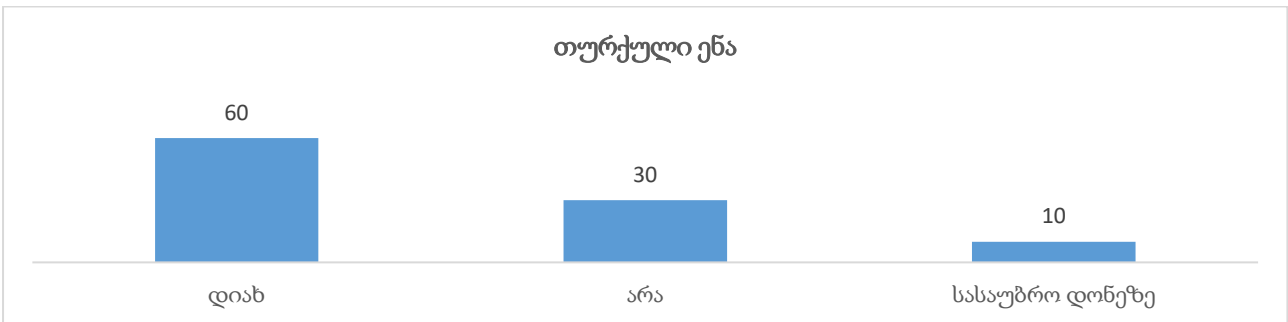
სამშენებლო სფეროს პროფესიებში გავაერთიანეთ მღებავი, მებათქაშე, შემდუღებელი, მეფილე და მუშა, გამომდინარე იქედან, რომ დამსაქმებლებს ძირითადად ერთი და იგივე მოთხოვნები აქვთ აღნიშნული პოზიციების მიმართ. კერძოდ, გამოკითხულ დამსაქმებელთა მხოლოდ 20% არ მოითხოვს, რომ სამშენებლო სექტორში დასაქმებულ პირებს ჰქონდეთ სამუშაო გამოცდილება, 50% - მოითხოვს 1 წლიან სამუშაო გამოცდილებას, 10% - 2 წლიანს, ხოლო 20%-ის მოთხოვნაა ამ სფეროში დასაქმების მსურველს ჰქონდეს 2 წელზე მეტ ხნიანი სამუშაო გამოცდილება. ძირითადად 2 წელზე მეტ ხნიანი სამუშაო გამოცდილება მოეთხოვებათ შემდუღებლის, მეფილეს და მებათქაშის პოზიციის დაკავების მსურველებს, ხოლო პროფესიის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტი, კერძოდ, სერტიფიკატი მოეთხოვებათ ძირითადად შემდუღებლის და მებათქაშის პოზიციაზე მომუშავე პირებს.

დიაგრამა #18. დამსაქმებლის მოთხოვნა დასაქმებულთა გამოცდილების მიმართ (%)



კვლევის პროცესში თურქული ენის ცოდნის მოთხოვნაც ძირითადად გაჟღერდა შემდუღებლის, მებათქაშისა და მეფილის პოზიციის დაკავების მსურველთა მიმართ. გამოკითხულ დამსაქმებელთა 60% მოითხოვს თურქული ენის ცოდნას, ხოლო 10% - თურქული ენის სასაუბრო დონეზე ფლობას. დამსაქმებელთა მხოლოდ 30% არ მოითხოვს ენის ცოდნას.

დიაგრამა #19. დამსაქმებლის მოთხოვნა თურქული ენის ფლობის მიმართ (%)



რაც შეეხება ქართველი მუშახელის პიროვნულ მახასიათებლებს, გამოკითხულ დამსაქმებელთა 100%-ის ერთადერთი მოთხოვნა არის სანდოობა.

4.7.4. ავეჯის ხელოსანი, დამხმარე მუშა

ავეჯის საამქროს მეპატრონეთა გამოკითხვის შედეგად გამოვლინდა, რომ ავეჯის ხელოსნის პოზიციის დაკავების მსურველებს მოეთხოვებათ 2 წელზე მეტ ხნისანი სამუშაო **გამოცდილების** ქონა, ხოლო ავეჯის საამქროში დამხმარე მუშის პოზიციაზე მომუშავე პირებისთვის გამოცდილების ქონა არ არის სავალდებულო.

გამოკითხულ დამსაქმებელთა 100%-ის მოთხოვნაა ავეჯის ხელოსანს ჰქონდეს **სერტიფიკატი**, ხოლო დამხმარე მუშის მიმართ სერტიფიკატის ქონის მოთხოვნა არ აქვთ.

თურქული ენის ცოდნას რაც შეეხება, გამოკითხულთა 100% მოითხოვს, რომ ავეჯის ხელოსანი ფლობდეს თურქულ ენას, თუმცა დამხმარე მუშის მიმართ, გამოკითხულთა მხოლოდ 50%-ს აქვს აღნიშნული მოთხოვნა, ხოლო დანარჩენი 50% მიიჩნევს, რომ არ არის აუცილებელი დამხმარე მუშამ იცოდეს თურქული ენა.

კვლევის პროცესში გამოკითხულ დამსაქმებლებს არ დაუსახელებიათ რა პიროვნული თვისებების მატარებელი უნდა იყოს მათ საამქროში მომუშავე მუშახელი.

4.7.5. ავტო-ელექტრიკოსი

კვლევის განხორციელების პროცესში მოხერხდა მხოლოდ ერთი ავტო სახელოსნოს მფლობელის გამოკითხვა, რომელმაც განაცხადა, რომ აქვს კარგი ავტო-ელექტრიკოსის მოძიების პრობლემა. რაც შეეხება მოთხოვნებს, აღნიშნული პოზიციის დაკავების მსურველ პირებს უნდა ჰქონდეთ მინიმუმ 1 წლიანი სამუშაო **გამოცდილება**, სერტიფიკატი, რომელიც დაადასტურებს, რომ კანდიდატს მიღებული აქვს ამ მიმართულებით პროფესიული **განათლება**. დამსაქმებელი მიიჩნევს, რომ ამ პროფესიის მქონე მუშახელი უნდა ფლობდეს **თურქულ ენას**, ვინაიდან მათ უშუალო კავშირი აქვთ კლიენტებთან და ენის არ ცოდნა ხელს შეუშლის ხარისხიანი მომსახურების გაწევას. მუშახელის სასურველი **პიროვნული თვისებებიდან** დამსაქმებელი აქცენტს აკეთებს მხოლოდ სანდოობაზე.

4.7.6. მზარეული, მიმტანი

მზარეულისა და მიმტანის პოზიციების დაკავების მსურველების მიმართ გამოკითხულ დამსაქმებლებს აქვთ შემდეგი მოთხოვნები:

- მზარეულსაც და მიმტანსაც უნდა ჰქონდეთ მინიმუმ 1 წლიანი სამუშაო **გამოცდილება**;
- მზარეულის პოზიციის დაკავების მსურველ კანდიდატს უნდა გააჩნდეს პროფესიის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტი - **სერტიფიკატი**, ხოლო მიმტანის მიმართ დამსაქმებლებს აღნიშნული მოთხოვნა არ აქვთ;
- **თურქული ენის** ცოდნა მოეთხოვება, როგორც მიმტანს, ასევე მზარეულს;
- **პიროვნული თვისებებიდან** დამსაქმებელი აქცენტს აკეთებს შრომისმოყვარეობასა და სისუფთავეზე.

4.7.7. მასაჟისტი, ფიზიოთერაპევტი

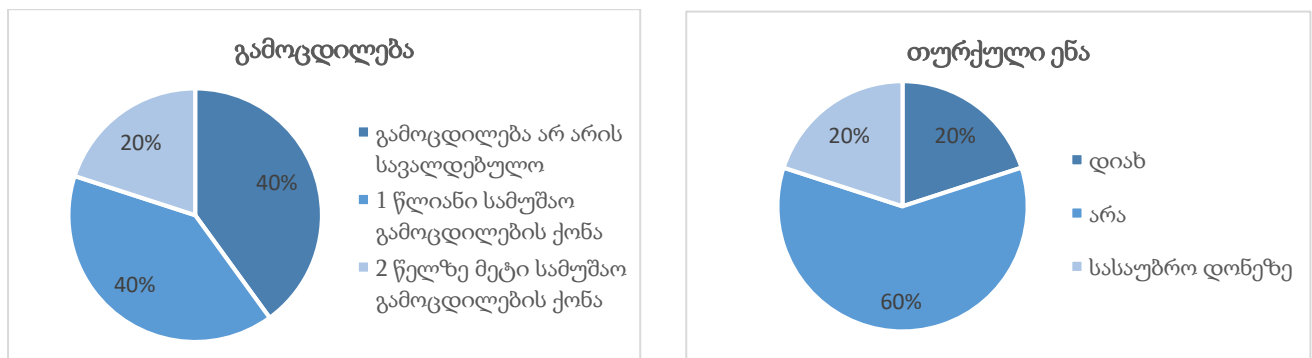
კვლევის ანალიზის შედეგად გამოვლინდა, რომ დამსაქმებლები მასაჟისტის პოზიციაზე დასაქმების მსურველებისგან მოითხოვენ მინიმუმ 1 წლიან სამუშაო **გამოცდილებას** და აუცილებლად **სერტიფიკატს**, ხოლო ფიზიოთერაპევტის პოზიციაზე დასაქმების მსურველს უნდა ჰქონდეს 2 წელზე მეტ ხნიანი სამუშაო **გამოცდილება** და **დიპლომი** (50%) ან **სერტიფიკატი** (50%). რაც შეეხება ენას, დამსაქმებლების აუცილებელი მოთხოვნაა თურქული ენის ფლობა.

4.7.8. ჩაის მკრეფავი

ჩაის პლანტაციის მფლობელი ფიზიკური პირების და ჩაის ფაბრიკის ხელმძღვანელების გამოკითხვის შედეგად გამოვლინდა, რომ დამსაქმებელთა 40% ჩაის მკრეფავის პოზიციაზე დასაქმების მსურველს არ სთხოვს სამუშაო **გამოცდილების** ქონას, 40% მოითხოვს 1 წლიან სამუშაო გამოცდილებას, ხოლო 20% - 2 წელზე მეტ ხნიან სამუშაო გამოცდილებას.

აღნიშნულ პოზიციაზე დასაქმების მსურველს არ მოეთხოვება **პროფესიის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტის** წარდგენა, ხოლო **თურქული ენის** ცოდნას არ მოითხოვს დამსაქმებელთა 60%. გამოკითხულთა 40% მოითხოვს ენის ცოდნას, მათ შორის 20% - ენის სასაუბრო დონეზე ფლობას.

დიაგრამა #20. დამსაქმებლის მოთხოვნა დასაქმებულთა გამოცდილების და თურქული ენის ცოდნის მიმართ (%)



გამოკითხულ დამსაქმებლებს დასაქმებული მუშახელის **პიროვნული თვისებების** მიმართ აქვთ ერთადერთი მოთხოვნა - სანდოობა.

4.7.9. ძიძა

კვლევის ანალიზის შედეგად გამოვლინდა, რომ დამსაქმებელთა 50% მოითხოვს ძიძის პოზიციაზე დასაქმების მსურველებისგან 1 წლიან სამუშაო **გამოცდილებას**, ხოლო 50% მიიჩნევს, რომ გამოცდილების ქონა არ არის აუცილებელი. გამოკითხული დამსაქმებლები (100%) **არ მოითხოვენ პროფესიის ფლობის დამადასტურებელ დოკუმენტს** ძიძად მუშაობის მსურველებისგან, თუმცა **თურქული ენის** ცოდნა არის აუცილებელი მოთხოვნა (100%).

აღნიშნული პოზიციისთვისაც ერთადერთი მოთხოვნა **პიროვნული თვისებების** მიმართ არის სანდოობა.

5. ძირითადი დასკვნები

კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შესაძლებელია შემდეგი ძირითადი დასკვნებისა და შეფასებების გაკეთება:

- კვლევამ გვიჩვენა, რომ ქართველი შრომითი მიგრანტების დამსაქმებლები ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით ძირითადად არიან სოფლის მეურნეობის სფეროში მოქმედი კომპანიები და ფიზიკური პირები, რომლებიც ფლობენ თხილის ბაღებსა და ჩაის პლანტაციებს. ასევე მსხვილ დამსაქმებლად ითვლება სამშენებლო სექტორი;
- თურქეთის რესპუბლიკაში ქართველი შრომითი მიგრანტების დასაქმებისთვის დამსაქმებლები ძირითადად იყენებენ პირად კონტაქტებსა და რეკომენდაციებს. ითვალისწინებენ, როგორც ქართველი ნათესავებისა და მეგობრების რჩევას, ასევე მიმართავენ ნაცნობებს, ბიზნეს პარტნიორებს თავიანთი პროვინციების ფარგლებში და ცდილობენ აიყვანონ ისეთი ქართველი მუშახელი, რომლის შესრულებული სამუშაოთი სხვა დამსაქმებლებიც კმაყოფილები არიან. ასევე ქართველი მუშახელი ხშირად საქმდება თურქეთში დასაქმებული ქართველების შუამდგომლობითა და შუამავალი პირების დახმარებით;
- ქართველი სამუშაოს მაძიებლების თურქეთის რესპუბლიკაში დასაქმების ძირითად წინაპირობებს წარმოადგენს პროფესიული განათლების ქონა, თუმცა თუ სამუშაოს მაძიებელს არ აქვს პროფესიული განათლება, დამსაქმებლები ითვალისწინებენ სამუშაო გამოცდილებას ან/და შესასრულებელი საქმის ცოდნის დონეს. აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს აგრეთვე თურქული ენის ცოდნა, თუმცა გამოიკვეთა ტენდენცია, რომ დამსაქმებლებს ენის ცოდნის მოთხოვნა სეზონურად მომუშავე მუშახელის მიმართა ნაკლებად აქვთ. ერთ-ერთ პრობლემატურ საკითხს და ამავდროულად თურქი დამსაქმებლებისთვის ქართველთა დასაქმების ყველაზე მისაღებ გზას სამუშაო ვიზის ქონა წარმოადგენს;
- ქართველი მუშახელის შერჩევა ძირითადად ხდება გასაუბრების საფუძველზე რამდენიმე დღიანი გამოსაცდელი პერიოდით (გამოსაცდელი პერიოდი დამოკიდებულია პოზიციაზე);
- თურქეთის რესპუბლიკაში ქართველ შრომით მიგრანტთა დასაქმების პერიოდი ძირითადად მოიცავს 1-დან 3 თვემდე პერიოდს (54%). მცირეა 3 თვიდან 6 თვემდე (8%) და 6 თვიდან 1 წლამდე (10%) პერიოდით დასაქმების შემთხვევები. საკმაოდ მაღალია შრომით მიგრანტთა 1 წელზე მეტი ხნით დასაქმების მაჩვენებელი, რომელიც 28%-ს შეადგენს. თურქეთის რესპუბლიკაში ქართველი მუშახელის ხანგრძლივი პერიოდით დასაქმება ხდება ძირითადად შემდეგ პოზიციებზე: ავადმყოფის მომვლელი, მასაჟისტი, ფიზიოთერაპევტი, ავტო სახელოსნოში მომუშავე პერსონალი, მიძა, მზარეული, მეზღვე, ავეჯის ხელოსანი;
- თურქი დამსაქმებლები ქართველი მუშახელის აყვანას უპირატესობას ანიჭებენ შემდეგი ფაქტორების გამო:
 - o ქართველები დაკისრებულ მოვალეობას კარგად ასრულებენ;
 - o წარმოადგენენ იაფ მუშახელს;
 - o ორიენტირებულნი არიან საქმის შესრულებაზე;
 - o ქართველ შრომით მიგრანტებს სანდოდ მიიჩნევენ.
- კვლევის შედეგად გამოიკვეთა ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიები / პოზიციები, ესენია: ექთანი (ავადმყოფის მომვლელი), მეზღვე (პირი, რომელიც უვლის სახლს და სოფლის მეურნეობას), ხელოსანი (მშენებლობა), ავეჯის ხელოსანი, მღებავი, მეზათქაშე, შემდუღებელი, მძიმე და სპეც. ტექნიკის მძღოლი, ავეჯის მღებავი, ჩაის მკრეფავი.

ახალგაზრდა მეცნიერთა კავშირი „ინტელექტი“

მის.: ქ. ბათუმი, ფიროსმანის ქ. #18, ოფისი #16

ტელ.: (+995) 592 571 800

ელ. ფოსტა: info@intellect.org.ge

www.intellect.org.ge