



ევროკავშირი  
საქართველოსთვის  
Skills4Jobs



სოციალური მომსახურების სააგენტო  
SOCIAL SERVICE AGENCY  
www.ssa.gov.ge

# ვაკანსიების მონიტორინგი რეგიონულ შრომის ბაზრებზე

თბილისი, 2018



აღნიშნული პუბლიკაცია შექმნილია ევროკავშირის მხარდაჭერით. მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელი არიან ავტორები და იგი აუცილებლობით არ გამოხატავს ევროკავშირის შეხედულებებს. კვლევაზე მუშაობდნენ პროექტის მოკლევადიანი კონსულტანტი თეონა მატარაძე და შრომის ბაზრის ექსპერტი ანა დიაკონიძე. დამატებითი ინფორმაციისათვის მიმართეთ ვულფ შმიდერს - [wulf@eu-ve.ge](mailto:wulf@eu-ve.ge)

## სარჩევი

წინასიტყვაობა .....	4
ძირითადი მიგნებების შეჯამება .....	1
კვლევის მეთოდოლოგია .....	3
კვლევის შედეგები .....	7
თბილისში არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციები .....	7
აჭარის ა/რ-ში არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციები .....	10
იმერეთის რეგიონში არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციები .....	13
მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციები .....	15
კახეთის რეგიონში არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციები .....	17
შიდა ქართლის რეგიონში არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციები.....	19
გურიის რეგიონში არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციები .....	21
ქვემო ქართლის რეგიონში არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციები .....	23

## წინასიტყვაობა

საქართველოს სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი, ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროექტთან თანამშრომლობით, იწყებს შრომის ბაზრის რეგულარული კვლევების წარმოებას. წინამდებარე ანგარიში სწორედ აღნიშნული თანამშრომლობის შედეგად ჩატარებული პირველი კვლევის შედეგებს წარმოადგენს.

თანამშრომლობის ძირითადი მიზანია სააგენტოს მუნიციპალური ერთეულების ბაზაზე დაინერგოს ევროკავშირში აპრობირებული ე.წ. ვაკანსიების მონიტორინგის (vacancy monitoring) მეთოდი, რომელიც გულისხმობს იმას რომ დასაქმების ხელშეწყობის დეპარტამენტის რეგიონული სამსახურები რეგულარულად ამყარებენ კავშირს ადგილობრივ დამსაქმებლებთან და იღებენ მათგან ინფორმაციას გასული, მიმდინარე თუ მომავალში დაგეგმილი ვაკანსიების შესახებ.

იქიდან გამომდინარე, რომ წინამდებარე კვლევა აღნიშნული მიმართულებით პირველია, მისი მიზნები შედარებით უფრო ფართო იყო, ვიდრე მხოლოდ ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება. ამ ეტაპზე კვლევა ცდილობდა დაედგინა რეგიონის დონეზე არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციები და მიეღო უფრო ფართო ინფორმაცია ადგილობრივი კონტაქტის შესახებ. თუმცა, მომავალში იგულისხმება, რომ დამსაქმებლებთან კონტაქტის აწყობის შემდეგ, კვლევის ფოკუსი დავიწროვდება რაც საშუალებას მისცემს დასაქმების დეპარტამენტის წარმომადგენლებს, ერთის მხრივ რეგულარულად აკვირდებოდნენ ვაკანსიების დინამიკას რეგიონში, ხოლო მეორეს მხრივ ზოგავდნენ დროს და ენერგიას, რაც უფრო ფართომასშტაბიანი კვლევისათვის არის საჭირო.

კვლევის მეთოდოლოგია შემუშავებულია ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროექტის ექსპერტების მიერ. მათ მიერვე მოხდა სააგენტოს თანამშრომლების მომზადება, რომელთაც უშუალოდ განახორციელეს საველე სამუშაოები. ცხადია, კვლევის განხორციელების დროს დაფიქსირდა სირთულებები. მათგან უმთავრესი იყო დამსაქმებლების დაყოლიება კვლევაში მონაწილეობაზე. ბევრმა მათგანმა უარი თქვა მონაწილეობაზე, თუმცა პირველი კონტაქტის კვალობაზე შეიძლება ითქვას, რომ სააგენტოს წარმომადგენლებმა მნიშვნელოვან წარმატებას მიაღწიეს და მოახერხეს კვლევის ჩატარება (გარდა ერთეული რეგიონებისა). მომდევნო პერიოდში კვლევის მეთოდოლოგია და მიდგომები ეტაპობრივად დაიხვეწება.

## ძირითადი მიგნებების შეჯამება

- კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ როგორც თბილისის, ისე რეგიონების მასშტაბით ძირითადი მოთხოვნა არის დაბალი და საშუალო კვალიფიკაციის<sup>1</sup> მქონე კადრებზე. ფაქტიურად ყველა რეგიონში გასული, მიმდინარე და მომავალი ვაკანსიების ჩამონათვალში რაოდენობით ლიდერობს მშენებლობისა და მომსახურების სექტორებში არაკვალიფიციური მუშების ვაკანსიები. ერთადერთი განსხვავება ამ თვალსაზრისით არის მასშტაბში - თბილისში ვაკანსიების რაოდენობა გაცილებით მაღალია, ვიდრე რეგიონებში მთლიანად.
- ეროვნულ დონეზე უხეში განზოგადებით, ვაკანსიების 58%-ის შემთხვევაში დამსაქმებლები ითხოვენ ბაზისურ განათლებას, 25%-ის შემთხვევაში პროფესიულ განათლებას, 9%-ის შემთხვევაში უმაღლეს განათლებას, ხოლო 8%-ის შემთხვევაში განათლებას მნიშვნელობა არა აქვს.
- აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ კადრის აყვანისას დამსაქმებელი ხშირად აყენებს გადაჭარბებულ მოთხოვნებს, როგორც განათლების ცენზის, ასევე ზოგადი უნარების ფლობის თვალსაზრისით. მაგალითად, ითხოვს უმაღლეს განათლებას და ლიდერობის/კრიტიკული აზროვნების უნარებს არაკვალიფიციური მუშების შემთხვევაში. ამასთანავე, სპეციფიკური უნარები, რომლებიც ამოსავალია კადრის რელევანტურობის შესაფასებლად, უმრავლეს შემთხვევაში განუსაზღვრელია.
- პროფესიული განათლების მქონე სპეციალისტებზე მოთხოვნა საკმაოდ დიდია თითოეული რეგიონის შემთხვევაში და განსხვავდება რეგიონის სპეციფიკიდან გამომდინარე. დეფიციტურ პროფესიებში ჭარბობს, სწორედ პროფესიული განათლების მქონე პოზიციები.

---

<sup>1</sup> კვალიფიკაციის დონეების განსაზღვრისას გამოყენებულია საქართველოს სტატისტიკის დეპარტამენტის ოფიციალური კლასიფიკაცია. პირველი დონე - დაწყებითი განათლება (ISCED-ის 1 დონე), მეორე დონე - საშუალო განათლება (ISCED-ის 2-3 დონე), მესამე დონე - პროფესიული/უმაღლესზე დაბალი განათლება (ISCED-ის 5 დონე) და მეოთხე დონე - უმაღლესი განათლება (ISCED-ის 5 და 6 დონეები).

- აღსანიშნავია, რომ ვაკანტური პოზიციების შევსების პრობლემა ძირითადად ორი ტიპის დეფიციტით არის განპირობებული. არსებობს პოზიციები, რომლებიც ვერ ივსება შესაბამისი განათლების/პროფესიის მქონე კადრის ნაკლებობის ან არარსებობის გამო (მაგ. გურიაში ქიმიკოსის შემთხვევა) ან იმის გამო რომ კადრი დაბალკვალიფიციურია (მაგ. მიმტანები და ბულალტრები). თუმცა, ამავდროულად არსებობს პოზიციები, რომელთა შევსება ვერ ხერხდება დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებული მძიმე სამუშაო პირობების გამო (დაბალი ხელფასი უმთავრესი მიზეზია). ეს უკანასკნელი, როგორც წესი, მოიცავს დაბალი და საშუალო კვალიფიკაციის მქონე პოზიციებს, როგორცაა სანიტრები, ბარმენები, არაკვალიფიციური მუშები და სხვა.
- მიუხედავად, იმისა რომ დაბალი ანაზღაურების გამო დამსაქმებლებს უჭირთ გარკვეული პოზიციების შევსება, ისინი არ გეგმავენ ხელფასის გაზრდას და პრობლემის მოგვარებას უფრო დაბალკვალიფიციური კადრის აყვანით ან მათი სხვა რეგიონიდან ჩამოყვანით ცდილობენ.

## კვლევის მეთოდოლოგია

წარმოდგენილი კვლევის მიზანი არის საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებული ძირითადი ტენდენციების განსაზღვრა რეგიონულ დონეზე. აღნიშნული მიზნის მისაღწევად დაისახა შემდეგი ამოცანები:

- რეგიონში წამყვანი ეკონომიკური სექტორების იდენტიფიცირება;
- სხვადასხვა ეკონომიკურ სექტორში მოსალოდნელი ცვლილებების განსაზღვრა და დამსაქმებლების მხრიდან სამომავლოდ დაგეგმილი აქტივობების იდენტიფიცირება;
- რეგიონულ დონეზე კონკრეტულ პოზიციებთან მიმართებაში დასასაქმებელი პირების მიმართ კვალიფიკაციაზე, კომპეტენციებზე და უნარებზე წაყენებული მოთხოვნების გამოვლენა;
- რეგიონულ დონეზე შრომის ბაზარზე არსებული დეფიციტური პროფესიების გამოვლენა და ამ დეფიციტის მიზეზების დადგენა;
- დამსაქმებლების მიერ დასაქმების პროცესში გამოყენებული სტრატეგიების იდენტიფიცირება;
- დასაქმების სააგენტოს შესახებ ინფორმირებულობის დონის განსაზღვრა და სამომავლო თანამშრომლობის ტენდენციების პროგნოზირება.

კვლევის დიზაინი ეფუძნება ტრიანგულაციურ მიდგომას, კერძოდ, კვლევის დროს გამოყენებული იქნა დოკუმენტების ანალიზის, ექსპერტული ინტერვიუების და რაოდენობრივი გამოკითხვის მეთოდები.

კვლევა ჩატარდა სამ ეტაპად. პირველ ეტაპზე საქართველოს ყველა რეგიონში ჩატარდა ექსპერტული ინტერვიუები (დეტალური ინფორმაცია რეგიონებში ჩატარებულ ინტერვიუთა რაოდენობის შესახებ იხილეთ ცხრილში #1). თითოეულ რეგიონში ადგილობრივი შრომის ბაზარზე არსებული ტენდენციების შესახებ ინფორმირებულობის დონის გათვალისწინებით მკვლევარები თავად არჩევდნენ ექსპერტებს შემდეგი სტრუქტურებიდან: გუბერნატორების ოფისები, ადგილობრივი მუნიციპალიტეტების ეკონომიკური დეპარტამენტები, რეგიონში წარმოდგენილი სავაჭრო პალატა, ეკონომიკური ასოციაციები და გაერთიანებები, სოციალური პარტნიორები, პროფესიული სასწავლებლები, საერთაშორისო და ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციები, ტურიზმის საინფორმაციო ცენტრები.

ექსპერტული ინტერვიუ მიმდინარეობდა წინასწარ შექმნილი ნახევრადსტრუქტურირებული კითხვარის შესაბამისად. ინტერვიუ იწერებოდა აუდიო საშუალებით, ხოლო შემდეგ ხორციელდებოდა ჩანაწერის გაშიფვრა და ანალიზი. კვლევის მეორე ეტაპზე მოხდა რაოდენობრივი კვლევის შერჩევის ფორმირება, რაც განხორციელდა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ მოწოდებული საქართველოს მასშტაბით დარეგისტრირებულ ბიზნესსუბიექტთა ბაზის ანალიზისა და ექსპერტული ინტერვიუს შედეგების ანალიზის მიხედვით. ექსპერტთა სიღრმისეული ინტერვიუებიდან

მოხდა რეგიონების წამყვანი ეკონომიკური სექტორების და ამ სექტორებში მოქმედი დამსაქმებლების იდენტიფიცირება. გამოყოფილი სექტორების შესაბამისად, რეგიონში მოქმედი ბიზნესსუბიექტები ლაგდებოდა ორგანიზაციის ზომის მიხედვით და შერჩევაში პრიორიტეტულად ხვდებოდა მსხვილი ორგანიზაციები, შემდეგ საშუალო და მათი სიმწირის ან არ არსებობის პირობებში მცირე ზომის ორგანიზაციები.

*ცხრილი #1: რეგიონების მიხედვით ჩატარებულ ექსპერტულ ინტერვიუთა რაოდენობა*

#	რეგიონი	ექსპერტული ინტერვიუს რაოდენობა
1	თბილისი	9
2	აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკა	6
3	იმერეთი	6
4	კახეთი	5
5	მცხეთა-მთიანეთი	6
6	შიდა ქართლი	6
7	გურია	4
8	ქვემო ქართლი	5
9	სამეგრელო-ზემო სვანეთი	2
10	სამცხე-ჯავახეთი	5
11	რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი	2
	<b>სულ</b>	<b>56</b>

რიგ შემთხვევაში ექსპერტები სექტორის გარდა ასევე უთითებდნენ რეგიონის მთავარ დამსაქმებლებს, რომლებიც ამ კომპანიების შესახებ ინფორმაციის ბიზნესსუბიექტთა ბაზაში გადამოწმების შემდეგ, ხდებოდა შერჩევის ერთეული. იყო შემთხვევები, როდესაც ექსპერტების მიერ მთავარ დამსაქმებლად რეგიონებში მითითებული იყო ფართო ქსელის მქონე მსხვილი ორგანიზაციები. ამ შემთხვევაში ვცდილობდით ადგილობრივი ოფისის შერჩევაში შეტანას, ან თბილისში ორგანიზაციის სათავო ოფისების წარმომადგენელთა გამოკითხვას. როდესაც რეგიონში წამყვან ეკონომიკურ სექტორში წარმოდგენილი იყო მსხვილი ზომის 3-ზე მეტი ორგანიზაცია, ამ შემთხვევაში მათგან შერჩევის ერთეულში ხვდებოდა მხოლოდ სამი, რათა რეგიონში წამყვანი სხვა სექტორების დაფარვაც მომხდარიყო. საბოლოოდ, რეგიონის შერჩევა შედგებოდა პრიორიტეტული და დამატებითი სიისაგან. მკვლევრები პირველ რიგში უკავშირდებოდნენ პრიორიტეტულ სიაში არსებულ ორგანიზაციების, მაგრამ თუ მათთან ვერ შედგებოდა ინტერვიუ, ამ ორგანიზაციების ჩანაცვლება ხდებოდა იგივე სექტორში მოქმედი, დამატებით სიაში მყოფი ორგანიზაციით. შერჩეული ორგანიზაციების რაოდენობა დამოკიდებული იყო რეგიონში მსხვილი და საშუალო ბიზნესსუბიექტების რაოდენობაზე.



ცხრილი #2: რეგიონების მიხედვით შერჩეული და გამოკითხული ბიზნეს სუბიექტების რაოდენობა<sup>2</sup>

	შერჩეული ერთობლიობის ზომა (ძირითადი სია)	შერჩეული ერთობლიობის ზომა (დამატებითი სია)	გამოკითხული სუბიექტების რაოდენობა
თბილისი	153	93	77
აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკა	35	16	17
იმერეთი	29	12	15
კახეთი	33	12	14
მცხეთა-მთიანეთი	34	14	16
შიდა ქართლი	23	15	24
გურია	22	2	18
ქვემო ქართლი	45	50	16
სამეგრელო-ზემო სვანეთი	24	13	8
სამცხე-ჯავახეთი	26		7
<b>სულ</b>	<b>424</b>	<b>227</b>	<b>212</b>

ბიზნესსუბიექტების დიდი რაოდენობით თავმოყრის გამო, თბილისი დაყოფილი იყო 5 რაიონად და ორგანიზაციების რეგისტრაციის ადგილმდებარეობის მიხედვით, გამოკითხვას აწარმოებდა რამდენიმე მკვლევარი, მაშინ როდესაც რეგიონს მხოლოდ ერთი მკვლევარი ფარავდა. შერჩევის დამატებითი კრიტერიუმი იყო ორგანიზაციის საკადრო ცვლილებები: ორგანიზაციის წარმომადგენელი გამოკითხულ იქნებოდა იმ შემთხვევაში, თუკი ორგანიზაციას გამოკითხვის მომენტისათვის ან უკანასკნელი 6 თვის განმავლობაში ჰქონდა ვაკანსია ან თუ მომდევნო 6 თვის განმავლობაში გეგმავდა თუნდაც ერთი ვაკანსიის გამოცხადებას

რაოდენობრივი კვლევის შერჩევის ფორმირების პარალელურად მომზადდა სტრუქტურირებული კითხვარი, რომელიც შედგებოდა ძირითადად დახურული, ნახევრადდახურული და ღია კითხვებისაგან. საველე კვლევის განმახორციელებელი პერსონალის შერჩევის შემდეგ, ჩატარდა ტრენინგი, რომლის დროსაც მკვლევარები დეტალურად გაეცნენ ინტერვიუს ჩატარების ტექნიკას, კითხვარს და შერჩევის პრინციპს. კვლევის საველე სამუშაოები მიმდინარეობდა 2 კვირის განმავლობაში (2017 წლის დეკემბრის

<sup>2</sup> გამოკითხული ბიზნესსუბიექტების სიმწირის გამო რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთის შესახებ მონაცემები ანგარიშში წარმოდგენილი არ არის.

პირველ ნახევარში). საველე სამუშაოების მიმდინარეობისას გამოვლინდა, რომ შერჩევით ერთობლიობაში მოხვედრილ ბიზნესსუბიექტთა საკმაოდ დიდი ნაწილი უარს ამბობდა კვლევაში მონაწილეობის მიღებაზე. უარის ძირითადი მიზეზები იყო: ორგანიზაციის შესახებ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის არაადეკვატურობა (საკონტაქტო ინფორმაცია მცდარია, ორგანიზაცია აღარ ფუნქციონირებს, ან ამ რეგიონში არ ფუნქციონირებს), ორგანიზაციის წარმომადგენლები უარს აცხადებენ კვლევაში მონაწილეობაზე (ზოგჯერ დასაბუთების გარეშე ამბობდნენ უარს, ზოგჯერ, დროის დეფიციტს მიუთითებდნენ, ზოგჯერ აღნიშნავდნენ, რომ ეს კვლევა კომპანიას არავითარ სარგებლობას არ მოუტანს და მოტივაცია არ აქვთ მიიღონ მონაწილეობა, სათაო ოფისიდან თანხმობის გარეშე ადგილობრივი ოფისის წარმომადგენლები კვლევაში მონაწილეობას არ იღებდნენ ან ორგანიზაციის წარმომადგენლები უარს ამბობდნენ კვლევაში მონაწილეობაზე, მას შემდეგ, რაც ეცნობოდნენ კვლევის ინსტრუმენტს).

საველე სამუშაოების დასრულების შემდგომ, მოხდა მონაცემების რედაქტირება, წინასწარმომზადებულ SPSS-ის ჩარჩოში შეტანა, მონაცემთა ბაზის გაწმენდა და მონაცემების დამუშავება ერთ და ორცვლადიანი აღწერითი სტატისტიკის გამოყენებით.

ანგარიშის მომზადების მესამე ეტაპზე დამატებით განხორციელდა შემდეგი დოკუმენტების ანალიზი: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის რეგიონული სტატისტიკა; საქართველოს რეგიონული განვითარების და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს რეგიონული განვითარების სტრატეგიები, საქართველოში მოქმედ ბიზნესსუბიექტთა ბაზა.

მნიშვნელოვანია მკითხველმა გაითვალისწინოს, რომ ჩატარებული გამოკითხვის შედეგები არ წარმოადგენს დამსაქმებელთა რეპრეზენტატიული შერჩევის შედეგად მიღებულ მონაცემს. დამსაქმებელთა დიდი ნაწილის კვლევაში ჩართვისგან თავის შეკავების გამო, კვლევა ვერ იქნება განზოგადებული მთლიან რეგიონზე. თუმცა ასევე გასათვალისწინებელია, რომ გამოკითხვის ფარგლებში მაქსიმალურად დაფარულ იქნა რეგიონების წამყვან ეკონომიკურ სექტორებში მოქმედი დიდი ორგანიზაციები, რაც საკმაოდ დეტალურ და ღირებულ ინფორმაციას გვაძლევს ადგილობრივ შრომის ბაზარზე არსებული ტენდენციების შესახებ.

## კვლევის შედეგები<sup>3</sup>

### თბილისში არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციები

ცხრილი 1: თბილისში არსებული ვაკანსიები

გასული 6 თვე		გამოკითხვის პერიოდი		მომდევნო 6 თვე	
მაღაზიის გამყიდველები და საქონლის დემონსტრატორები	1524 (90 შეუვსებელი)	მაღაზიის გამყიდველები და საქონლის დემონსტრატორები	147	მაღაზიის გამყიდველები და საქონლის დემონსტრატორები	695
არაკვალიფიციური მუშები	880 (145 შეუვსებელი)	მომხმარებელთან მომუშავე მოსამსახურეები	107	არაკვალიფიციური მუშები	487
მომხმარებელთან მომუშავე მოსამსახურეები	448 (50 შეუვსებელი)	არაკვალიფიციური მუშები	90	მომხმარებელთან მომუშავე მოსამსახურეები	422

### მცირე შეჯამება

- უკანასკნელი 10 წლის განმავლობაში დედაქალაქის წამყვანი ეკონომიკური სექტორები - მრეწველობა, სასტუმროები და რესტორნები, მშენებლობის სფერო, ვაჭრობა, ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა - მნიშვნელოვან ზრდას განიცდიდა; დასაქმებულთა რაოდენობის ზრდის კუთხით კი ყველაზე ინტენსიური ზრდა ვაჭრობასა და სასტუმროებსა და რესტორნებში შეიმჩნევა.
- დედაქალაქში დარეგისტრირებულ ბიზნესსუბიექტთა შორის უმრავლესობა მცირე ზომის ადგილობრივი საკუთრებაა. თუმცა სხვა რეგიონებთან შედარებით მაღალია საშუალო და მსხვილი ორგანიზაციების წილი.
- ბოლო 6 თვის განმავლობაში გამოცხადებულ ვაკანსებს შორის (ჯამში 5674 ვაკანსია) რაოდენობრივად ჭარბობდა პოზიციები არაკვალიფიციურ და დაბალკვალიფიციურ

<sup>3</sup> დეტალური შედეგებისათვის გაეცანით ანგარიშის სრულ ვერსიას

კადრებზე - გამყიდველებსა და პროდუქციის დემონსტრატორებზე (1524 ვაკანსია), არაკვალიფიციურ მუშებზე (880 ვაკანსია), მომხმარებლებთან მომუშავე პერსონალზე (448 ვაკანსია), ვაჭრობის სფეროს არაკვალიფიციურ მუშებზე (316 ვაკანსია) და ა.შ. მოთხოვნილ კადრებს შორის გვხვდება ასევე სპეციალური განათლების საჭიროების პროფესიები - შემდუღებლები, მჭედლები, ზეინკალ-მეხელსაწყოები, სამრეწველო საწარმოს ოპერატორები, მზარეულები, მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსები, ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსები. მაღალკვალიფიციური კადრიდან მოთხოვნა იყო მენეჯერებსა და ექიმებზე.

- ორგანიზაციებს ძირითადად იგივე პოზიციებზე აქვთ გამოცხადებული ვაკანსიები ან გეგმავენ ვაკანსიების გამოცხადებას, რაც უკანასკნელ 6 თვეში ქონდათ. რაოდენობრივად სჭარბობს კვალიფიკაციის პირველი, მეორე და მესამე დონის მოთხოვნის შესაბამისი პროფესიები. უმაღლესი განათლების საჭიროებით გვხვდება სხვადასხვა პროფილის ექიმები და სხვადასხვა პოზიციაზე მომუშავე მენეჯერები. იშვიათია მოთხოვნა სამართლის, ეკონომიკის, ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა სფეროს წარმომადგენელზე.
- თბილისში გამოკითხული ორგანიზაციებიდან 38 მომდევნო 6 თვის განმავლობაში 2129 ახალი თანამშრომლის აყვანას გეგმავს. აღნიშნული ვაკანსიების ანალიზი აჩვენებს, რომ სამომავლოდ თბილისში მოთხოვნა კვლავ იქნება დაბალ და არაკვალიფიციურ მუშაკებზე ძირითადად სამშენებლო კომპანიებში (არაკვალიფიციური მუშების 487 ვაკანსია), საცალო ქსელურ ვაჭრობასა (მაღაზიის გამყიდველების და საქონლის დემონსტრატორების 695 ვაკანსია) და მომსახურების სფეროში (მომხმარებლებთან მომუშავე მოსამსახურეების 422 ვაკანსია).
- დედაქალაქის შრომის ბაზარზე შეგვიძლია დავახასიათოთ ორი ტიპის დეფიციტი: 1) კადრების დეფიციტი, რომლებიც სპეციფიკურ, პროფესიულ-ტექნიკურ უნარ-ჩვევებს უნდა ფლობდეს: სამრეწველო დანადგარების ოპერატორები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები, კომპიუტერული ტექნიკის სპეციალისტ-პროფესიონალები, ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსები და ამწყობები, საფინანსო და ადმინისტრაციული განყოფილების მენეჯერები, სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრები, კვების ტექნოლოგები, შემდუღებლები, მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორები. ეს ის პოზიციებია, რომლებზეც დამსაქმებლებს კადრის მოძიება უჭირს და ზოგჯერ პრობლემის გადასაჭრელად სხვა ქვეყნიდან ჩამოყავს სპეციალისტი; 2) დეფიციტი გამოწვეულია კადრების დაბალი მოტივაციით დასთანხმდნენ დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებულ პირობებს: დაბალ ანაზღაურებას, მძიმე სამუშაო გრაფიკს. ამგვარ პროფესიათა შორის ძირითადად დაბალკვალიფიციური კადრების საჭიროების მქონე პოზიციებია, რომლებზეც საშუალო თვიური ანაზღაურება 350-დან 500 ლარამდე მერყეობს (მაგ.არაკვალიფიციური მუშები, მომხმარებლებთან მომუშავე მოსამსახურეები, ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროს არაკვალიფიციური მუშები, საექთნო

საქმიანობისა და მეანობის სპეციალისტ-პროფესიონალები, სანიტრები, მიმტანები, ბარმენები).

- გამოკითხვაში მონაწილე ორგანიზაციებში ყველაზე დაბალი ხელფასი 50 ლარი ფიქსირდება მედიცინასა და საკვების წარმოების სფეროში, საშუალოდ კი ორგანიზაციები მინიმალურ ხელფასად 326 ლარს მიუთითებენ, ყველაზე მაღალი მინიმალური ხელფასი მშენებლობაშია და 700 ლარს შეადგენს. მაქსიმალური ხელფასი თბილისში გამოკითხულ ორგანიზაციებში საშუალოდ 7047 ლარია, ამათგან ყველაზე დაბალი ზღვარი მაქსიმალური ხელფასისა (1333 ლარი) ფიქსირდება ნავთობპროდუქტებით ვაჭრობის სექტორში, ხოლო ყველაზე მაღალი მაქსიმალური ხელფასი (12229 ლარი) არის მედიცინაში.

## აჭარის ა/რ-ში არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციები

ცხრილი 2: აჭარის ა/რ-ში არსებული ვაკანსიები

გასული 6 თვე		გამოკითხვის პერიოდი		მომდევნო 6 თვე	
ფეიქრები/მკერავები	145	ფეიქრები/მკერავები	85	არაკვალიფიციური მუშები	215
არაკვალიფიციური მუშები	137	შემდუღებლები	75	ფეიქრები/მკერავები	98
მიმტანები და ბარმენები	122	არაკვალიფიციური მუშები	22	შემდუღებლები	50

### მცირე შეჯამება

- აჭარის რეგიონის სხვადასხვა პარამეტრი გვიჩვენებს, რომ ეკონომიკური მდგომარეობა მნიშვნელოვნად უმჯობესდება. ეკონომიკური სექტორებიდან წამყვანია მომსახურება (რაც მოიცავს სასტუმროებისა და რესტორნების ბიზნესს და უშუალოდ ტურიზმს უკავშირდება), მშენებლობა და ვაჭრობა, თუმცა რეგიონში ფიქსირდება პოტენციურად მზარდი დარგები - ეკოლოგიურად სუფთა სოფლის მეურნეობის პროდუქტთა მოყვანა, გადამუშავება, ტექსტილისა და ტანსაცმლის წარმოება, აზარტულ თამაშებთან დაკავშირებული ბიზნესი.
- უკანასკნელი 6 თვის განმავლობაში აჭარის რეგიონში სულ იყო 801 ვაკანსია. ვაკანსიების სიჭარბე შეიმჩნევა მსუბუქი მრეწველობის (75 ადგილი), ვაჭრობის (53 ადგილი) და ინფრასტრუქტურული მშენებლობის (50 ადგილი) სფეროში. აღნიშნული ვაკანტური ადგილებიდან შეუვსებელი დარჩა 84 ადგილი. (ფეიქრებისა და მკერავების 65, მზარეულის 12, მიმტანებისა და ბარმენების 5, პროდუქციის გასაღებისა და მარკეტინგის განყოფილების მენეჯერების 2 ვაკანსია).
- გამოვლინდა 10 პოზიცია, რომელთა შევსებაზეც დამსაქმებლებს პრობლემა შექმნიათ. ეს პროფესიებია: მზარეულები, ფეიქრები და მკერავები, კორპორაციული მენეჯერი, კომპიუტერული ტექნიკის სპეციალისტ-პროფესიონალები, აირ-შემდუღებლები, საფინანსო და ადმინისტრაციული განყოფილების მენეჯერები, პროდუქციის გასაღებისა და მარკეტინგის განყოფილების მენეჯერები, ექიმები (ტრავმატოლოგი, სასწრაფო დახმარების ექიმი, სისხლმარღვთა ქირურგი), თურქული ენის თარჯიმნები, ავეჯის დიაზინერი.

- ვაკანსიების შევსების სირთულეს განსხვავებული მიზეზები აქვს. კერძოდ, კადრის დაბალკვალიფიციურობას უჩივიან შემდეგი პროფესიის წარმომადგენლების შემთხვევაში, ესენია: საფინანსო და ადმინისტრაციული განყოფილების მენეჯერები, პროდუქციის გასაღებისა და მარკეტინგის განყოფილების მენეჯერები, თურქული ენის თარჯიმნები, ავეჯის დიზაინერი. ფეიქრებისა და მკერავების შემთხვევაში პრობლემა იყო არა კადრის კვალიფიციურობა, არამედ მათი მხრიდან მოტივაციის ნაკლებობა დაბალი ანაზღაურების გამო. ამავდროულად არის ვაკანტური პოზიციები, რომელთა შემთხვევაში ორივე მიზეზი ფიქსირდება: პრობლემურია კვალიფიკაციის საკითხი, თუმცა ისინი ვისაც აქვს კვალიფიკაცია ხშირ შემთხვევაში უარს ამბობენ დაბალი ანაზღაურებისა და არახელსაყრელი სამუშაო პირობების გამო. ასეთი პოზიციებია: კორპორაციული მენეჯერი, კომპიუტერული ტექნიკის სპეციალისტ-პროფესიონალები, მზარეულები.
- კვლევის მომენტისათვის გამოკითხულ კომპანიებში სულ იყო 22 ვაკანსია. ხოლო მომდევნო 6 თვის განმავლობაში ისინი აპირებენ 461 ახალი კადრის აყვანას. მათ შორის ჭარბობს არაკვალიფიციური მუშების (215 ვაკანსია), ფეიქრებისა და მკერავების (98 ვაკანსია) და ლითონის შემდუღებელთა (50 ვაკანსია) ვაკანსიები.
- დამსაქმებლების პროფესიულ განათლებას თხოვენ მუშებს, მომხმარებლებთან მომუშავე მოსამსახურეებს, ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროს არაკვალიფიციურ მუშებს, მძღოლებსა და მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორებს, პროდუქციის გასაღებისა და მარკეტინგის განყოფილების მენეჯერებს, დაცვის სამსახურების მუშაკებს, მაღაზიის გამყიდველებსა და საქონლის დემონსტრატორებს, ხის დამამუშავებელ სპეციალისტებსა და მეავეჯეებს, ფეიქრებსა და მკერავებს. განსაკუთრებულ მოთხოვნას წარმოადგენს თურქული ენის ცოდნა.
- ყველაზე დაბალანაზღაურებადი პროფესია არის ფეიქრებისა და მკერავების პოზიცია, სადაც დამსაქმებლები საშუალოდ 330 ლარის გადახდას ითვალისწინებენ, იყო შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებლები ამ პოზიციაზე უთითებდნენ 189 ლარს, როგორც ყველაზე დაბალ ანაზღაურებას, რომლის დანამატის ოდენობა გამომუშაებაზე იყო დამოკიდებული. დაბალი ანაზღაურებით გამოირჩევა ასევე მსუბუქ მრეწველობაში დასაქმებულები უსაფრთხოების, ჯანდაცვისა და ხარისხის ინსპექტორები (333 ლარი), არაკვალიფიციური მუშები (387 ლარი).
- ყველაზე მაღალანაზღაურებადი ვაკანსია აჭარის ა/რ-ში არის ფასადებზე მომუშავე მღებავების პოზიცია, სადაც თვიური ანაზღაურება 7000 ლარს შეადგენს და უკავშირდება იმ მაღალ რისკს, რაც ამ საქმიანობასთან არის დაკავშირებული. მაღალანაზღაურებად პოზიციებს შორის არის სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრები და მშენებლები (საშუალო ანაზღაურება 3400 ლარი), კომპიუტერული ტექნიკის სპეციალისტ-პროფესიონალები (საშუალო ანაზღაურება 2250 ლარი), პროდუქციის გასაღებისა და მარკეტინგის განყოფილების მენეჯერები (საშუალო ანაზღაურება 1355 ლარი).
- აჭარის შრომის ბაზარი საკმაოდ რიგიდულია და არ ითვალისწინებს შრომითი რესურსის მოთხოვნებს. მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებლებმა მეტ-ნაკლებად

ზუსტად იციან აპლიკანტების მიერ პოზიციების დაკავების დაბალი მოტივაციის მიზეზები, სამომავლოდ ისინი არ ცდილობენ ამ მიზეზების გამოსწორებას. პირიქით, ისინი ახალი კადრის მოძიებას საქართველოს ან რეგიონის ფარგლებს გარეთ ცდილობენ.



## იმერეთის რეგიონში არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციები

ცხრილი 3: იმერეთში არსებული ვაკანსიები

გასული 6 თვე		გამოკითხვის პერიოდი		მომდევნო 6 თვე	
ფეიქრები/მკერავები	150	ფეიქრები/მკერავები	87	ფეიქრები/მკერავები	95
არაკვალიფიციური მუშები	27	ოფისის პერსონალი	8	დაცვის სამსახურის მუშაკები	10
დაცვის სამსახურის მუშაკები	20	ლითონგადამამუშავებელი/მანქანათმშენებლები	5	მიმტანები/ბარმენები	6

### მცირე შეჯამება

- იმერეთის რეგიონში განვითარებად სექტორებად სახელდება მოპოვებითი, მძიმე და მსუბუქი მრეწველობა, მომსახურების სფეროები, რომლებიც დაკავშირებულია ტურიზმთან და ვაჭრობა; შეიმჩნევა სამედიცინო ორგანიზაციების და აზარტული თამაშების მიმართულებით მსხვილი და საშუალო ორგანიზაციების მზარდი რაოდენობა.
- ძირითადად მოთხოვნაა პირველი, მეორე და მესამე დონის კვალიფიკაციის შესაბამის კადრებზე. ძალზე იშვიათად გვხვდება პოზიცია, რომელიც უმაღლეს განათლებას მოითხოვს, თუმცა ასეთი ტიპის კადრების მოძიებაზე დეფიციტი არ ფიქსირდება.
- უკანასკნელი 6 თვის განმავლობაში იმერეთის რეგიონში გამოკითხულ ორგანიზაციებში სულ იყო 283 ვაკანსია. ორგანიზაციებში ძირითადად მოთხოვნა იყო ფეიქრებზე, მკერავებსა და მონათესავე პროფესიების მუშაკებზე (სულ 150 ვაკანსია) ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროს არაკვალიფიციურ მუშებსა და ზოგადად არაკვალიფიციურ მუშებზე.
- გამოკითხული 15 ორგანიზაციიდან 10 ორგანიზაციაში ამჟამად არის 124 ვაკანსია. ვაკანსიები კვლავ მრავალადაა საფეიქრო, სამკერვალო მიმართულებით, თუმცა ასევე გვხვდება პოზიციები ოფისის პერსონალის, ლითონგადამამუშავებლების (ხარატი, მდარავი, მჭარხავი, კბილმჭრელი), მოლარეების, კონსულტანტების, მძღოლების, ტექნოლოგების, დაცვის თანამშრომლებისა თუ გამყიდველების პოზიციებზე.
- გამოკითხვაში მონაწილე ორგანიზაციები (11 ორგანიზაცია) მომავალი 6 თვის განმავლობაში გეგმავენ 143 ადამიანის დასაქმებას. მოთხოვნა იქნება ფეიქრებზე, მკერავებსა და მონათესავე პროფესიის მუშაკებზე (95 ვაკანსია), დაცვის სამსახურის მუშაკებზე (10 ვაკანსია), მიმტანებზე და ბარმენებზე (6 ვაკანსია), მაღაზიის

გამყიდველებსა და საქონლის დემონსტრატორებზე (6 ვაკანსია), დამამუშავებელი მრეწველობის არაკვალიფიციურ მუშებზე (5 ვაკანსია), ლითონის მეცალიბებზე, შემდუღებლებზე (4 ადგილი) და სხვა.

- იმერეთის რეგიონის შრომის ბაზარზე შეგვიძლია დავახასიათოთ ორი ტიპის დეფიციტი: 1) კადრების დეფიციტი, რომლებიც სპეციფიკურ, პროფესიულ-ტექნიკურ უნარ-ჩვევებს უნდა ფლობდეს: ელექტრო-შემდუღებლები, ხუროები და დურგლები, ლითონგადამამუშავებლები, მანქანათმშენებლები, კვების ტექნოლოგები, მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსები. 2) დეფიციტი გამოწვეული კადრების დაბალი მოტივაციით დასთანხმდნენ დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებულ პირობებს: დაბალ ანაზღაურებას და მძიმე სამუშაო გრაფიკს. იმერეთის რეგიონში ყველაზე დიდი მოთხოვნა მკერავებსა და ფეიქრებზე სწორედ ამ ფაქტით არის გამოწვეული (საშუალოდ მკერავს 340 ლარს სთავაზობენ ანაზღაურებად).
- კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა 16 პროფესია, რომელთა შევსებაზეც დამსაქმებლებს პრობლემა შექმნიათ. ეს პროფესიებია: მომხმარებლებთან მომუშავე მოსამსახურეები, ლითონგადამამუშავებლები, მანქანათმშენებლები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები, მძღოლები და მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორები, საფინანსო და გაყიდვების სფეროს დამხმარე პერსონალი, მდივნები და საბეჭდი მანქანების ოპერატორები, მალაზიის გამყიდველები და საქონლის დემონსტრატორები, ფეიქრები, მკერავები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები, ინჟინერ-ქიმიკოსები (კვების ტექნოლოგები), დაცვის სამსახურების მუშაკები, მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსები, მიმტანები და ბარმენები, ხუროები და დურგლები.
- დამსაქმებლები კადრების დეფიციტს შემდეგი სტრატეგიებით უმკლავდებიან: ყველაზე ხშირად აყავთ შედარებით დაბალკვალიფიციური კადრი (ეს ძირითადად ხდება იმ პოზიციებზე, სადაც კადრს პირველი, მეორე ან მესამე დონის კვალიფიკაცია მოეთხოვება (ბარმენი, მიმტანი, მძღოლი, დაცვის თანამშრომელი, მკერავი), დაბალკვალიფიციური კადრი აყავთ და შემდეგ გადაამზადებენ ასევე შედარებით დაბალი კვალიფიკაციის საჭიროების მქონე პოზიციებზე (მკერავი, მძღოლი, მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორი, მოლარე-ოპერატორები, გამყიდველები, კონსულტანტები, მექანიკოსები), სპეციფიკური კვალიფიკაციის საჭიროების შემთხვევაში ჩამოყავთ კადრი სხვა ქვეყნიდან (ეს არის ელექტრო-შემდუღებელისა და კვების ტექნოლოგის პოზიციაზე), სხვა ქალაქიდან/დასახლებიდან ჩამოიყვანეს დაბალკვალიფიციური კადრები (საბეჭდი მანქანის ოპერატორი, მკერავი), პრობლემა კვლავაც გადაუჭრელია ხის მოდელების დამამზადებლის და გამყიდველი-კონსულტანტის პოზიციებთან დაკავშირებით.

## მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციები

ცხრილი 4: მცხეთა-მთიანეთში არსებული ვაკანსიები

გასული 6 თვე		გამოკითხვის პერიოდი		მომდევნო 6 თვე	
არაკვალიფიციური მუშები	67	პროდუქციის გასაღებისა და მარკეტინგის მენეჯერები	4	მიმტანები/ბარმენები	30
კვების პროდუქტების დამამუშავებელი მანქანების ოპერატორები	38	ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროს არაკვალიფიციური მუშები	3	მაღაზიის გამყიდველები	9
ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროს არაკვალიფიციური მუშები	17	არაკვალიფიციური მუშები	2	აგრონომები	3

### მცირე შეჯამება

- მცხეთა-მთიანეთის რეგიონის ეკონომიკაში წამყვანი ადგილი სოფლის მეურნეობას უჭირავს, თუმცა მრეწველობის სფეროც საკმაოდ განვითარებულია. სოფლის მეურნეობა ძირითადად შინამეურნეობის ეკონომიკის ფორმით გვხვდება და რეგიონის შრომის ბაზარზე დიდ გავლენას ვერ ახდენს.
- ბიზნესსექტორში რაოდენობრივად ყველაზე მეტი ორგანიზაცია ვაჭრობის, ტრანსპორტისა და სასტუმროებისა და რესტორნების მომსახურების სექტორშია. მსხვილ ორგანიზაციებს შორის კი ძირითადი დამსაქმებლები კვების მრეწველობის სექტორშია.
- გასული 6 თვის განმავლობაში მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში მოქმედ ორგანიზაციებში 88 ვაკანსია იყო, თუმცა ორგანიზაციებმა ჯამში გაცილებით მეტი (182) ადამიანი დაასაქმეს. ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით ანალიზისას ჩანს, რომ გამოცხადებულ ვაკანსიებზე მეტი ადამიანი დაასაქმა ორგანიზაციებმა კვების მრეწველობის და სოფლის მეურნეობის დარგებში.
- ძირითადი მოთხოვნა არის დაბალკვალიფიციურ მუშახელზე, კვების და მშენებლობის სექტორში მომუშავე არაკვალიფიციურ მუშებზე. სპეციალური განათლების მქონე პირებზე - კვების პროდუქტების დამამუშავების მანქანების ოპერატორებზე, სამრეწველო დანადგარის ოპერატორებზე, ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსებზე. მაღალკვალიფიციური კადრიდან მოთხოვნა იყო მენეჯერებზე.

- დაბალკვალიფიციურ კადრებზე მაღალი მოთხოვნა კვლავ ნარჩუნდება ამჟამინდელ და მომავალი 6 თვის განმავლობაში გამოცხადებულ ვაკანსიებში, თუმცა შედარებით მაღალი მოთხოვნაა კვალიფიკაციის მეოთხე დონის მქონე სპეციალისტებზე, კერძოდ, პროდუქციის გასაღების და მარკეტინგის მენეჯერებზე, სამუშაოთა მწარმოებლებზე, ბუღალტრებზე, მომარაგებისა და განაწილების განყოფილების მენეჯერებზე.
- მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში გამოკითხული 16 ორგანიზაციიდან 7 ორგანიზაცია მომდევნო 6 თვის განმავლობაში გეგმავს 48 ახალი კადრის აყვანას, აღნიშნულიდან 30 ვაკანსია მიმტანებისა და ბარმენების იქნება.
- კვლევის შედეგები გვიჩვენებს, რომ დამსაქმებლები ხშირად გადაჭარბებულად მაღალ მოთხოვნებს უკენებენ დასასაქმებელ პირებს, ზოგჯერ კი ეს მოთხოვნები პოზიციასთან მიმართებაში არაადეკვატურია. ხშირია შემთხვევები, რომ დამსაქმებლებმა არ იციან კონკრეტულად რა ტიპის განათლება, კვალიფიკაცია, ზოგადი თუ სპეციფიკური უნარ-ჩვევა უნდა მოსთხოვონ დასაქმებულ პირს.
- მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში გამოკითხულ ორგანიზაციების ნახევარს მაინც შექმნია საკადრო დეფიციტი. ძირითადად დეფიციტი ან დაბალკვალიფიციურ პერსონალზეა (მიმტანები და სტატისტიკის, მათემატიკისა და მონათესავე სფეროების დამხმარე პერსონალი) ან პროფესიული განათლების მქონე სპეციფიკური ცოდნისა და უნარ-ჩვევების მატარებელ პირებზე. მცხეთა მთიანეთში პრობლემურია შემდეგი პროფესიების მქონე ადამიანების პოვნა: სამრეწველო დანადგარების ოპერატორები, შემდუღებლები, ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსები და ამწყობები, ბუღალტერი, აუდიტი, მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსები, ხუროები და დურგლები, სიმაღლეზე მომუშავე მემონტაჟე.
- პროფესიულ განათლებას სთხოვენ მომხმარებლებთან მომუშავე მოსამსახურეებს, საწარმოო და საექსპლუატაციო განყოფილების მენეჯერებს, მდივნებსა და ოპერატორებს, კვებისა და მსგავსი პროდუქტების დამამუშავებელი მანქანების ოპერატორებს, საფინანსო და ადმინისტრაციული განყოფილების მენეჯერებს, ბუღალტრებს, საქონელმცოდნეებსა შეფასების ექსპერტებს (სომელიეებს), სტატისტიკის, მათემატიკისა და მონათესავე სფეროების დამხმარე პერსონალს.
- ყველაზე დაბალანაზღაურებადი პროფესია არის დამლაგებლის, სადაც დამსაქმებლები საშუალოდ 180 ლარის გადახდას ითვალისწინებენ. დაბალი ანაზღაურებით გამოირჩევა მომხმარებლებთან მომუშავე მოსამსახურეები (300 ლარი), ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროს არაკვალიფიციური მუშები (300 ლარი), არაკვალიფიციური მუშები (391.6 ლარი), მიმტანები (450 ლარი). კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ყველაზე მაღალანაზღაურებადი ვაკანსია მცხეთა-მთიანეთის რეგიონში არის ელექტრული მოწყობილობის მექანიკოსი/ამწყობი, სადაც დამქირავებელი 2000 ლარის ანაზღაურებას სთავაზობს დასასაქმებლებს. პარადოქსულია, რომ ამ პოზიციებზე ანაზღაურება გაცილებით მაღალია ვიდრე მენეჯერების ვაკანსიებზე, სადაც საშუალოდ 1000 ლარის გადახდას ვარაუდობენ.

## კახეთის რეგიონში არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციები

ცხრილი 5: კახეთში არსებული ვაკანსიები

გასული 6 თვე		გამოკითხვის პერიოდი		მომდევნო 6 თვე	
არაკვალიფიციური მუშები	215	სტატისტიკოსი/მათემატიკოსი	2	არაკვალიფიციური მუშები	80
მძღოლები/ტექნიკური საშუალების ოპერატორები	13	დაცვის სამსახურის მუშაკი	1	მძღოლები/ტექნიკური საშუალების ოპერატორები	6
ექიმი	7	ექიმი	1	ექიმი	4

### მცირე შეჯამება

- კახეთის რეგიონის ეკონომიკური პარამეტრები სტაბილურად იზრდება, თუმცა ეს ზრდის ტენდენცია ბევრად ჩამოუვარდება თბილისში, აჭარის ა/რ-ში და იმერეთის რეგიონში მიმდინარე პროცესებს. კახეთის რეგიონის წამყვანი რესურსი სოფლის მეურნეობა და ღვინის წარმოებაა, თუმცა დამატებული ღირებულების მიხედვით რეგიონის წამყვანი ეკონომიკური სექტორი მომსახურების სფერო და სახელმწიფო სექტორია.
- რეგიონში ჩატარებული გამოკითხვის შედეგები რეგიონის შრომის ბაზრის შესახებ არც თუ ისე პოზიტიურ სურათს გვაძლევს. ორგანიზაციებში დასაქმებულთა რიცხვი დაბალია, ისევე როგორც მინიმალურია ბოლო 6 თვის (276 ვაკანსია), ამჟამინდელი (6 ვაკანსია) და მომავალი 6 თვის განმავლობაში არსებული ვაკანტური ადგილების (99 ვაკანსია) რაოდენობა.
- ბოლო 6 თვის განმავლობაში გამოცხადებულ ან მაჟამინდელ ვაკანსებს შორის რაოდენობრივად ჭარბობდა პოზიციები არაკვალიფიციურ და დაბალკვალიფიციურ კადრებზე - არაკვალიფიციურ მუშებზე, მძღოლებსა და სანიტრებზე; სპეციალური განათლების მქონე პირებზე - ხის ოსტატებზე, ექთნებზე, ელექტრიკოსებზე, მზარეულებზე; მაღალკვალიფიციური კადრიდან მოთხოვნა იყო კვების ტექნოლოგზე, მენეჯერებსა და ექიმებზე.
- გამოვლინდა რომ ორგანიზაციებმა გაცილებით მეტი პირი დაასაქმეს ვიდრე ვაკანტური ადგილი ჰქონდათ. ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით ანალიზისას ჩანს, რომ ვაკანტურ ადგილებზე მეტი ადამიანი დაასაქმა ორგანიზაციებმა კვების

მრეწველობის და მშენებლობის დარგებში, ვაკანტური ადგილების შევსების პრობლემა თითქმის არ დაფიქსირებულა.

- მომავალი 6 თვის განმავლობაში სავარაუდოდ გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა მინიმალურია და სჭარბობს კვალიფიკაციის პირველი, მეორე და მესამე დონის მოთხოვნის შესაბამისი პროფესიები. (ვაკანსიათა 80% არაკვალიფიციურ მუშებს ეხება). უმაღლესი განათლების საჭიროებით გვხვდება მხოლოდ რამდენიმე ვაკანსია სხვადასხვა პროფილის ექიმისა და სხვადასხვა პოზიციაზე მომუშავე მენეჯერების პოზიციაზე.
- დამსაქმებლების გამოკითხვის შედეგები ნათლყოფენ, კადრის აყვანისას დამსაქმებელი გადაჭარბებულ მოთხოვნებს აყენებს, როგორც განათლების ცენზის, ასევე ზოგადი უნარების ფლობის თვალსაზრისით, მაშინ როდესაც სპეციფიკური უნარები, რომლებიც ამოსავალია კადრის რელევანტურობის შესაფასებლად, უმრავლეს შემთხვევაში განუსაზღვრელი აქვთ.
- ისევე როგორც სხვა რეგიონებში, კახეთის რეგიონშიც შრომის ბაზარზე არსებული ტენდენციები შეგვიძლია დავახსიანოთ ორი ტიპის დეფიციტით: 1) კადრების დეფიციტი, რომლებიც სპეციფიკურ, პროფესიულ-ტექნიკურ უნარ-ჩვევებს უნდა ფლობდეს; ექთნები, ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსები, სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრები, მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსები, იატაკისა და ფილების დამგებები.  
2) დეფიციტი გამოწვეულია კადრების დაბალი მოტივაციით დასთანხმდნენ დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებულ დაბალ ანაზღაურებას. ამგვარ პროფესიათა შორისაა სანიტარი და მძღოლი.
- პროფესიულ განათლებას სთხოვენ საწარმოო და საექსპლუატაციო განყოფილების მენეჯერებს, დაცვის სამსახურის მუშაკებს, საფინანსო და ადმინისტრაციული განყოფილების მენეჯერებს, კვების ტექნოლოგებს.
- გამოკითხვაში მონაწილე ორგანიზაციებში ყველაზე დაბალი ხელფასი 100 ლარი ფიქსირდება მედიცინასა და სოფლის მეურნეობაში, ყველაზე მაღალი მინიმალური ხელფასი - 375 ლარი - ფიქსირდება მშენებლობაში, საშუალოდ კი ორგანიზაციები მინიმალურ ხელფასად 262 ლარს მიუთითებენ. მაქსიმალური ხელფასი საშუალოდ 3191 ლარია, ამათგან ყველაზე დაბალი ზღვარი მაქსიმალური ხელფასისა (500 ლარი) ფიქსირდება სოფლის მეურნეობაში, ხოლო ყველაზე მაღალი მაქსიმალური ხელფასი (7 000 ლარი) არის მედიცინაში.
- კვლევის შედეგებით ჩანს, რომ დასაქმების პროცესში კახეთის რეგიონში სანაცნობო წრე, ანუ სოციალური კაპიტალი გადამწყვეტ გავლენას ახდენს. თუმცა კახეთის რეგიონში დამსაქმებლების მიერ დასასაქმებელი კადრის მოძიების მრავალფეროვანი პრაქტიკა აქვს.

## შიდა ქართლის რეგიონში არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციები

ცხრილი 6: შიდა ქართლში არსებული ვაკანსიები

გასული 6 თვე		გამოკითხვის პერიოდი		მომდევნო 6 თვე	
არაკვალიფიციური მუშები	243	უმალესი სასწავლებლის პედაგოგები	64	არაკვალიფიციური მუშები	45
ექთნები	20	არაკვალიფიციური მუშები	10	გზების და კაშხლების მუშები	20
კალატოზები	15	მჭედლები, ზეინკლები	8	მჭედლები, ზეინკლები	8

### მცირე შეჯამება

- შიდა ქართლის რეგიონში მოქმედ ორგანიზაციებში ძირითადი მოთხოვნა არის მშენებლობის, მრეწველობისა და მედიცინის მიმართულებით დაბალკვალიფიციურ მუშახელზე. თუმცა რეგიონში საშუალო მოთხოვნა ვლინდება სპეციფიკური პროფესიული უნარების მქონე პირებზე (ზეინკლებზე, ხარატებზე, ელექტრული და ელექტრონული საშუალებების მექანიკოსებზე, შემდუღებლებზე, მეფრინველეებზე და ა.შ.). მაღალკვალიფიციური კადრიდან რეგიონში მოთხოვნადია მენეჯერები, უმაღლესი განათლების პედაგოგები და ექიმები.
- ისევე როგორც გასული 6 თვის განმავლობაში, ასევე ამჟამად ძირითადი მოთხოვნა დაბალკვალიფიციურ კადრზეა (გამონაკლისია ვაკანსიები უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების პედაგოგებზე). დაბალკვალიფიციურ კადრებზე მაღალი მოთხოვნა კვლავ ნარჩუნდება მომავალი 6 თვის განმავლობაში გამოცხადებულ ვაკანსიებში. გამოკითხული 24 ორგანიზაციიდან 14 ორგანიზაცია მომდევნო 6 თვის განმავლობაში გეგმავს 92 ახალი კადრის აყვანას. მათ შორისაა არაკვალიფიციური მუშის 45 პოზიცია, სამშენებლო სამუშაოებზე და გზებზე, კაშხლების შეკეთებაზე დაკავებული მუშების 20 პოზიცია). კვალიფიკაციის მეოთხე დონის მქონე სპეციალისტებზე მოთხოვნა ფიქსირდება მედიცინის (3 ექიმის პოზიცია), განათლების (უმაღლესი სასწავლებლის პედაგოგი 3 ვაკანსია) წარმოებისა

და კვების მრეწველობის (4 მენეჯერის პოზიცია, აგრონომის 1 პოზიცია) მიმართულებებით.

- პროფესიულ განათლებას ძირითადად სთხოვენ არაკვალიფიციურ მუშებს, ექთნებს, შემდუღებლებს, ვეტერინარის ასისტენტებს, მძღოლებს და მოძრავი სატრანსპორტო საშუალებების ოპერატორებს, ფიზიკური და ტექნიკური მეცნიერებების ტექნიკოსებს, მაღაზიის გამყიდველებსა და საქონლის დემონსტრატორებს, მეფრინველეებს, მღებავებს.
- აღსანიშნავია, რომ კალატოზის, მღებავის, სამშენებლო სამუშაოებზე და გზების, კაშხლების შეკეთებაზე დაკავებული მუშების თუ ხეზე, ტექსტილზე, ტყავსა და სხვა მსგავს მასალებზე ხელით მომუშავეების პოზიციებზე ანაზღაურება (რაც საშუალოდ 1500 ლარს შეადგენს) გაცილებით მაღალია ვიდრე სამოქალაქო მშენებლობის ინჟინრების (საშუალოდ 800 ლარი), უმაღლესი სასწავლებლის პედაგოგების (საშუალოდ 767.1 ლარი) ან ექიმების (566.7 ლარი). ეს ფაქტი, აღნიშნული პოზიციების საჭიროებებსა და ამ მიმართულებით საკადრო დეფიციტზე მიანიშნებს.
- შიდა ქართლის რეგიონში დამსაქმებლებს უჭირთ პროფესონალების მოძიება შემდეგ პოზიციებზე - მძღოლები და მოძრავი ტექნიკური საშუალებების ოპერატორები, საწარმოო და საექსპლუატაციო განყოფილების მენეჯერები, ფიზიკური და ტექნიკური მეცნიერებების ტექნიკოსები, ლითონის მეყალიბეები, შემდუღებლები, ფურცლოვანი ლითონის დამამუშავებლები, მჭედლები, ზეინკალ-მეხელსაწყოები და მონათესავე პროფესიების მუშები (მღარავი, ხარატი, მჩარხავი, მხერხავი, კბილ მჭრელი), ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების მექანიკოსები და ამწყობები, საფინანსო და ადმინისტრაციული განყოფილების მენეჯერები, მომარაგებისა და განაწილების განყოფილების მენეჯერები, მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსები, მეფრინველეები, ხარატები, დურგლები.
- რეგიონში დამსაქმებლები ძირითადად უჩივიან კადრის დაბალკვალიფიციურობას თითქმის ყველა ზემოთაღნიშნულ დეფიციტურ პროფესიასთან მიმართებაში. გამონაკლისია არაკვალიფიციური მუშები, რომელთა მიმართ დამსაქმებლები აღნიშნავენ, რომ ამ პოზიციებზე დასაქმების მსურველებს არ მოსწონთ ხელფასი. დამსაქმებლების მოსაზრებით მჭედლები, ზეინკალ-მეხელსაწყოები და მონათესავე პროფესიების მუშები არათუ რეგიონში, არამედ საქართველოშიც კი არ მოიძებნება.



## გურიის რეგიონში არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციები

ცხრილი 7: გურიაში არსებული ვაკანსიები

გასული 6 თვე		გამოკითხვის პერიოდი		მომდევნო 6 თვე	
არაკვალიფიციური მუშები	149	ვაჭრობის და მომსახურების სფეროს არაკვალიფიციური მუშები	27	შემდუღებლები	30
მძღოლები და მოძრავი ტექ. საშუალებების ოპერატორები	26	შემდუღებლები	15	არაკვალიფიციური მუშები	15
ვაჭრობის და მომსახურების სფეროს არაკვალიფიციური მუშები	21	მჭედლები და ზეინკლები	15	მემინდვრეები/მეზოსტნეები	8

### მცირე შეჯამება

- გურიის რეგიონში მოქმედ ორგანიზაციებში ძირითადი მოთხოვნა (63.7%) არის მშენებლობის, მრეწველობისა და ვაჭრობის მიმართულებით დაბალკვალიფიციურ მუშახელზე. გამოკითხვის მომენტისათვის კომპანიებში სულ ფიქსირდებოდა 267 ვაკანსია, რომელთაგანაც ჭარბობდა ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროს არაკვალიფიციური მუშების (27), შემდუღებლებისა (15) და მჭედელ/ზეინკლების (15) ვაკანსიები.
- რეგიონში საშუალო მოთხოვნა ვლინდება სპეციფიკური პროფესიული უნარების მქონე პირებზე (შემდუღებლები, სამრეწველო დანადგარების ოპერატორები, ელექტრული და ელექტრონული საშუალებების მექანიკოსები, მზარეულები). მაღალკვალიფიციური კადრიდან რეგიონში მოთხოვნაა მენეჯერებზე, ქიმიკოსებზე, ბიოლოგებზე, ჟურნალისტებზე, ექიმებზე.
- გამოკითხული ორგანიზაციების დაახლოებით 40%-ს ექნება ვაკანსია მომავალი 6 თვის განმავლობაში. სულ დაფიქსირდა 68 ვაკანსია, რომლებშიც ჭარბობს დაბალკვალიფიციური კადრების ვაკანსიები. რაოდენობით კვლავ ლიდერობს მოთხოვნა შემდუღებლებზე (30 ადგილი) და არაკვალიფიციურ მუშახელზე (15

ადგილი). მოთხოვნა პროფესიული განათლების მქონე შემდეგ სპეციალისტებზე - ზეინკლები, შემდუღებლები, ექთნები.

- გურიის რეგიონში გამოკითხული ორგანიზაციები ძირითადად ადეკვატურად ითხოვენ აპლიკანტისგან ვაკანტურ პოზიციასთან შესაბამის კვალიფიკაციას, განათლების დონეს, ზოგად და სპეციფიკურ ტექნიკურ უნარებს. თუმცა ზოგადად ამ რეგიონშიც შეინიშნება დასასაქმებელი კადრის მიმართ გადაჭარბებული მოთხოვნები, ისევე როგორც დამსაქმებლის დაბალინფორმირებულობა აპლიკანტის მიმართ მოთხოვნილ განათლების დონესთან, კვალიფიკაციასთან, ზოგად თუ სპეციფიკურ უნარ-ჩვევასთან მიმართებაში.
- გურიის რეგიონში დაფიქსირდა შემდეგი კადრების დეფიციტი - სამრეწველო დანადგარების ოპერატორები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები, კომპიუტერული ტექნიკის სპეციალისტ-პროფესიონალები, სამართლის სფეროს სპეციალისტ-პროფესიონალები, აგრონომები, მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსები, შემდუღებლები, საინჟინრო ტექნიკური განათლების მქონე ინჟინრები, ქიმიკოსები და ბიოლოგები.
- რეგიონში დამსაქმებლები ძირითადად უჩივიან კადრის დაბალკვალიფიციურობას (53%) და რეგიონში/რაიონში მსგავსი კვალიფიკაციისა და პროფესიის მქონე ადამიანების დეფიციტს (47%). პრობლემური კარდების შევსების პრობლემა გურიაში გამოკითხულ ორგანიზაციათა მესამედში კვლავაც გადაუჭრელია. ძირითადად კი ორგანიზაციები დეფიციტურ პოზიციებზე იღებენ დაბალკვალიფიციურ კადრებს და იშვიათ შემთხვევაში მათ გადამზადებაზე ხარჯავენ რესურსს.
- კვლევის შედეგებით ჩანს, რომ დასაქმების სტრატეგიებს შორის გურიის რეგიონში კადრის სოციალური კავშირებით მოძებნის ტენდენცია ჭარბობს, თუმცა ასევე ხდება ვებ-გვერდებზე და სხვა მედია საშუალებაში ინფორმაციის განთავსების პრაქტიკა. გვხვდება საგანმანათლებლო ინსტიტუტისთვის და დასაქმების სააგენტოსთვის მიმართვის შემთხვევებიც.

## ქვემო ქართლის რეგიონში არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციები

ცხრილი 8: ქვემო ქართლში არსებული ვაკანსიები

გასული 6 თვე		გამოკითხვის პერიოდი		მომდევნო 6 თვე	
ექთნები	55	სამრეწველო დანადგარების ოპერატორები	4	ექიმი	1
შემდუღებლები	35	ექიმები	3	სამრეწველო დანადგარების ოპერატორები	1
ექიმები	29	საწარმოო და საექსპლუატაციო განყოფილების მენეჯერი	1		

### მცირე შეჯამება

- რეგიონში უმუშევრობის დონე ბოლო დეკადის განმავლობაში განიცდიდა ფლუქტუაციას, თუმცა 2006 წელთან შედარებით მნიშვნელოვნად არ შეცვლილა. რეგიონის განვითარების დადებითი ტენდენციის მაჩვენებელია თვითდასაქმებულთა რიცხვის კლება და დასაქმებულთა რაოდენობის მატება. მიუხედავად ამისა, დასაქმებულთა დიდი ნაწილი თვითდასაქმებულის სტატუსს ატარებს და შინამეურნეობის ფარგლებში ეწევა სასოფლო სამეურნეო საქმიანობას, რაც აისახება კიდევ ამ სექტორის მიერ ნაწარმოებ დამატებული ღირებულების მცირე მოცულობაზე და ამ სექტორში მოქმედ ბიზნეს სუბიექტების დაბალ რაოდენობაზე.
- დამატებული ღირებულების მიხედვით ქვემო ქართლის რეგიონის ეკონომიკაში წამყვანი ადგილი მრეწველობას, სოფლის მეურნეობას და მომსახურების სფეროს უჭირავს.
- ქვემო ქართლის რეგიონში გამოკითხულ ორგანიზაციებში საშუალოდ დასაქმებულია 134 ადამიანი. დასაქმებულთა შედარებით მაღალი რიცხვი

ფიქსირდება ჯანდაცვის სექტორში, ხოლო შედარებით დაბალი - წარმოების სექტორში.

- ბოლო 6 თვის განმავლობაში ქვემო ქართლში მოქმედ ორგანიზაციებში 208 ვაკანსია დაფიქსირდა. ძირითადი მოთხოვნა იყო სპეციფიკური პროფესიული განათლების მქონე პროფესიონალებზე - ექთნებზე, შემდუღებლებზე, ზეინკლებზე, სამრეწველო დანადგარების ოპერატორებზე. კვალიფიკაციის მეოთხე დონის მქონე პროფესიათაგან ქვემო ქართლის რეგიონში მოთხოვნაა ექიმებზე, სხვადასხვა მიმართულებით მომუშავე მენეჯერებზე, არქიტექტორებსა და ინჟინრებზე და უსაფრთხოების, ჯანდაცვისა და ხარისხის ინსპექტორებზე.
- გამოკითხვის მომენტისათვის და მომდევნო 6 თვის განმავლობაში დაგეგმილი ვაკანსიების რაოდენობა რეგიონში გამოკითხულ ორგანიზაციებში ძალიან დაბალია (9 და 2 ვაკანსია შესაბამისად).
- კვლევის შედეგებიდან ჩანს, რომ დამსაქმებლები აპლიკანტებს ხშირად გადაჭარბებულ და არაადეკვატურ მოთხოვნებს უყენებენ განათლების და ზოგადი უნარების თვალსაზრისით. ის ფაქტი, რომ ხშირად დამსაქმებლებს უჭირთ განსაზღვრონ კონკრეტულად რა კვალიფიკაცია ან სპეციფიკური უნარები უნდა მოსთხოვონ დასასაქმებელ პირს, საკითხში მათ ნაკლებგათვითცნობიერებულობაზე მიუთითებს.
- კვლევის შედეგების მიხედვით შესაბამისობა პოზიციაზე მოთხოვნილ კვალიფიკაციასა და ანაზღაურებას შორის ქვემო ქართლის რეგიონში არ ფიქსირდება. მაგალითად, შემდუღებლებს საშუალოდ აქვთ სამჯერ უფრო მაღალი ანაზღაურება, ვიდრე ექიმებს. ერთის მხრივ, კვლევის შედეგები გვიჩვენებს, რომ გარკვეულ პოზიციებზე ანაზღაურება გამომდინარეობს ამ ტიპის კადრების საჭიროებისა და შრომის ბაზარზე არსებული კადრების რაოდენობიდან, ვიდრე უშუალოდ საჭირო კვალიფიკაციიდან. თუმცა ამასთანავე, თავად დამსაქმებლები აღნიშნავენ, რომ რიგ პოზიციებზე კადრის დეფიციტს სწორედ დაბალი ანაზღაურება იწვევს, რაც აპლიკანტებს ამ პოზიციების დაკავების მოტივაციას უკარგავს.
- ქვემო ქართლის რეგიონში გამოკითხული ორგანიზაციებიდან კადრების მოძიების პრობლემა ნახევარს შეექმნა. ქვემო ქართლის რეგიონში პრობლემურია სამრეწველო დანადგარების ოპერატორების, არქიტექტორებისა და ინჟინრების, ზეინკლების, ინჟინერ-ქიმიკოსების, ექიმების, მექანიკური მოწყობილობების ტექნიკოსებისა და ხელით მფუთავების პოზიციების შევსება.

- დამსაქმებლები ძირითადად უჩივიან რეგიონში (და ზოგადად ქვეყანაში) მსგავსი კვალიფიკაციისა და პროფესიის მქონე ადამიანების დეფიციტს, კადრების დაბალკვალიფიციურობას და დაბალ მოტივაციას. კარდების შევსების პრობლემა ქვემო ქართლის რეგიონში გამოკითხულ ორგანიზაციათა მესამედში კვლავაც გადაუჭრელია. ძირითადად კი ორგანიზაციები დეფიციტურ პოზიციებზე იღებენ დაბალკვალიფიციურ კადრებს და რიგ შემთხვევაში გადაამზადებენ.