

ახალგაზრდა პედაგოგთა კავშირი

აჭარისა და გურიის რეგიონებიდან თურქეთში არასრულწლოვანთა შრომითი მიგრაციის პრაქტიკის შესწავლა

(2015 წელს ჩატარებული სოციოლოგიური კვლევის შედეგები)

კვლევა განხორციელდა პროექტის ფარგლებში „სოციალური
და საგანმანათლებლო ინიციატივები - მომავალი თაობის
კეთილდღეობისათვის” ორგანიზაცია Brot für die Welt-ის ფინანსური
მხარდაჭერით პროექტის დირექტორი მარინა თოფურია

სარჩევი

სარჩევი	2
ძირითადი შედეგები	3
მეთოდოლოგია.....	9
რესპონდენტთა სოციალურ–დემოგრაფიული მახასიათებლები ასე გამოიყურება:.....	10
1. სამუშაოდ წასვლის სიხშირე და ხანგრძლივობა	11
2. სამუშაო პირობები და ანაზღაურება	16
3. საზღვარგარეთ სამუშაოს მოტივაციები და გარემოს რეაქცია	27
4. სასკოლო ცხოვრება	34
5. ოჯახის ეკონომიკური მდგომარეობა	36
6. შრომითი რეგულაციები და გამოკითხული არასრულწლოვნების შრომითი პირობები.....	40

ანგარიშის ავტორი: იაგო კაჭკაჭიშვილი

იურიდიული ექსპერტი: გიორგი მშვენიერაძე

ძირითადი შედეგები

თურქეთში შრომითი მიგრაციის სიხშირე და ხანგრძლივობა

თურქეთში სამუშაო მიგრაციის გამოცდილებას არასრულწლოვნები პირველად, ძირითადად 15-17 წლის ასაკში იღებენ (86% შემთხვევაში). პირველი ვიზიტისას ისინი საზღვარს, როგორც წესი, მშობელთან, ან ოჯახის სხვა წევრთან ერთად კვეთენ, თუმცა, მომდევნო ვიზიტებისას მშობელთან ერთად საზღვრის გადაკვეთის პროცენტული წილი თანდათან იკლებს და პირველ ვიზიტთან შედარებით, მესამე ვიზიტისას მშობლის თანხლება 20%-ით, მეხუთე ვიზიტისას კი – 40%-ით მცირდება. საზღვრის გადაკვეთისას არასრულწლოვნებს შემთხვევათა 15% არ აქვთ მშობლის ნოტარიულად დამოწმებული თანხმობა (საზღვრის გადაკვეთის შესახებ), რაც მათ ყოფნას თურქეთის ტერიტორიაზე თავიდანვე არალეგალურს ხდის.

არასრულწლოვნების დროებითი შრომითი მიგრაციის ძირითადი ადგილი თურქეთის შავიზღვისპირა ქალაქებია – ორდუ და რიზე, რომლებიც საქართველოს საზღვართან მეტ-ნაკლებად ახლოსაა. ისინი ამ ქალაქებში, როგორც წესი, მიკროავტობუსით ან ავტობუსით მიემგზავრებიან. არასრულწლოვნების სამუშაო ვადა უფრო ხშირად 3-4 კვირაა. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ თითოეული ვიზიტის შემდეგ სულ უფრო მეტი ახალგაზრდა რჩება სამუშაოდ უფრო მეტი დროის განმავლობაში.

მიგრაციის ძირითადი პერიოდი ზაფხულია, კერძოდ აგვისტოს თვე, რომელზეც თურქეთში გამგზავრების საშუალოდ ნახევარზე მეტი შემთხვევა (53%) მოდის.

სამუშაო პირობები და ანაზღაურება:

ძირითადი სამუშაო ადგილები თურქეთში, სადაც რესპონდენტები მუშად მუშაობენ, ჩაის და თხილის პლანტაციებია. დასაქმების შემთხვევების 81% სწორედ ამ საქმიანობებზე მოდის. სხვა გასათვალისწინებელ სამუშაო ადგილებს შორის, თუმცა გაცილებით ნაკლები წილით, გვხვდება ჩაის და თხილის ქარხნები, ოჯახი (სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობების შესასრულებლად) და მშენებლობა.

აღსანიშნავია, რომ პლანტაციებში მომუშავეთა დიდი უმრავლესობა 9 საათსა და მეტს მუშაობს; ამასთან, ჩაის პლანტაციებში მომუშავეთა 79% საკუთარ სამუშაოს მძიმედ აფასებს, თხილის პლანტაციაში მომუშავეთაგან კი იმავე შეფასებას რესპონდენტთა 45% აკეთებს. საერთო ჯამში, ყოველი ათი არასრულწლოვნიდან არანორმირებულად (8 საათზე მეტს) 9 მუშაობს. ამ არასრულწლოვნებიდან 69% თავიანთ სამუშაოს მძიმედ/შრომატევადად მიიჩნევს.

როგორც წესი, გამოკითხულები პირველადი ჯგუფის (მშობელი, ოჯახის წევრი, ნათესავი) წარმომადგენელთან ერთად შრომობენ; ზოგ შემთხვევაში, ეს შეიძლება იყოს მეზობელი, მეგობარი ან თანასოფელი. სამუშაო გარემოში ნაცნობი ადამიანები არ ჰყავს არასრულწლოვანთა მცირე რაოდენობას (საშუალოდ, 5.4%-ს), თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ყოველი მომდევნო შრომითი მიგრაციის შემდეგ სულ უფრო მეტი არასრულწლოვანი მიდის განმეორებით სამუშაოდ დამოუკიდებლად (მაგალითად, პირველ ვიზიტთან შედარებით, მეხუთე ვიზიტზე დამოუკიდებლად მუშაობის წილი 10%-ით იზრდება).

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ, ორი გამონაკლისი შემთხვევის გარდა, გამოკითხულთაგან არცერთ არასრულწლოვანს შრომითი ხელშეკრულება არ გაუფორმდა. არასრულწლოვნები საქმდებოდნენ დამსაქმებელთან სიტყვიერი შეთანხმების საფუძველზე. უმეტეს შემთხვევაში, ისინი აღნიშნავენ, რომ ორ მხარეს შორის მიღწეული სიტყვიერი შეთანხმება არ ირღვევა (რესპონდენტთა მხოლოდ 6% აღნიშნავს წარმოშობილი კონფლიქტების შესახებ, რომლებიც ნახევარზე მეტ შემთხვევაში არასრულწლოვნების მხრიდან უპასუხოდ რჩება). აღსანიშნავია, რომ გარდა შრომითი ხელშეკრულების არარსებობისა, დამსაქმებლები, როგორც წესი, არასრულწლოვანთაგან მშობლების ნოტარიულად დამოწმებულ ნებართვასაც არ ითხოვენ (ასე ხდება შემთხვევათა 92%-ში, მიუხედავად იმისა, რომ არასრულწლოვანთა უმრავლესობა აცხადებს, რომ ასეთი დოკუმენტი თან ჰქონდა).

უმეტეს შემთხვევაში, ყოველდღიურად 30-იდან 60 თურქულ ლირამდე განისაზღვრება. ერთმანეთისგან საგრძნობლად განსხვავდება თხილისა და ჩაის პლანტაციებში მუშაობის ანაზღაურება (სადაც 10 არასრულწლოვანიდან 8 მუშაობს): 79%-ის ანაზღაურება ჩაის პლანტაციაში ყოველდღიურად, 60 ლირაზე მეტია არასრულწლოვანთა ანაზღაურება, მაშინ, როდესაც თხილის პლანტაციებში მომუშავეთა 60% დღის განმავლობაში 31-40 ლირაზე მუშაობს. ამ გამოცდილების გათვალისწინებით, თხილის პლანტაციაში განმეორებითი ვიზიტებისას სულ უფრო ნაკლები არასრულწლოვანი მიდის. აღსანიშნავია, რომ პირველ ვიზიტზე თხილის პლანტაციაში სამუშაოდ წამსვლელთა წილი თითქმის 60%-ია. ეს მაჩვენებელი თანდათან კლებულობს და იმატებს ჩაის პლანტაციის წილი, რომელიც მეხუთე ვიზიტისას 65%-ს აღწევს (ეს შეიძლება განპირობებული იყოს სამუშაოს სპეციფიკით - თხილის დაკრეფვას უფრო ადრეული ასაკის არასრულწლოვნები თავს ართმევენ, მაგრამ ჩაის დაკრეფვას შედარებით უფროსი მუშა ხელი სჭირდება).

ვიზიტების მიხედვით არასრულწლოვნების ხელფასების ზრდა შეინიშნება. თუ პირველი ვიზიტისას ნახევარზე მეტი (51%) 40 ლირაზე ნაკლებს გამოიმუშაებდა, მესამე ვიზიტისას ეს მაჩვენებელი 20%-ით მცირდება, მეხუთე ვიზიტისას კი საერთოდ 6%-ს შეადგენს. საერთო ჯამში, ანაზღაურებით მეტ-ნაკლებ ან სრულ უკმაყოფილებას გამოთქვამს რესპონდენტთა 22%. აღსანიშნავია, რომ ანაზღაურებით უკმაყოფილოთა 59% სწორედ თხილის პლანტაციებში მუშაობს. არასრულწლოვანთა 70%-ზე მეტი აღნიშნავს, რომ მათ მიერ გაწეულ

შრომას სანაცვლოდ მიღებული ანაზღაურება სავსებით ან მეტწილად შეესაბამებოდა. მიღებულ ანაზღაურებას არასრულწლოვნების 35% საკუთარ თავს ახმარს, 42% ოჯახს, ხოლო 22% - ორივეს. გამოკითხულთა დიდი ნაწილი, ანაზღაურებას ძირითადად საკუთარი ტანსაცმლისა და მობილური ტელეფონის შეძენაში ხარჯავს. ასევე, მნიშვნელოვანი ნაწილი შეიძენს ოჯახისთვის სხვადასხვა ტიპის საქონელს (საკვებ პროდუქტს, საოჯახო ტექნიკას, ტანსაცმელს და ა.შ.).

მიუხედავად იმისა, რომ არასრულწლოვანთა უმრავლესობა არანორმირებულად მუშაობს და საკუთარ სამუშაოს შრომატევადად აფასებს, სამუშაო გარემოსა და დამსაქმებლის დამოკიდებულების შეფასებისას ისინი უარყოფით განწყობებს არ აფიქსირებენ. უმრავლესობა არ მიუთითებს ისეთი უფლებების დარღვევაზე, როგორიცაა ფიზიკური ან სიტყვიერი შეურაცხყოფა, საკვების მიღებისა და შესვენების არქონა ან შეუთანხმებელი სამუშაოს შესრულება. სტატისტიკურად მცირეა სექსუალური ძალადობის შემთხვევებიც, თუმცა 5 რესპონდენტი ასეთ ფაქტს აღნიშნავს. 85%-ის შეფასებით, საცხოვრებელი პირობები თურქეთში, მათ გამოცდილებაში, არასდროს ყოფილა მძიმე.

საზღვარგარეთ სამუშაოს მოტივაციები და გარემოს რეაქცია

გამოკითხვა აჩვენებს, რომ თურქეთში სამუშაოდ წასვლის ყველაზე დიდი მოტივაცია არასრულწლოვნებისთვის ფინანსური დამოუკიდებლობაა (5-ქულიან სკალაზე ამ მოტივაციის საშუალო შეფასება (MEAN) 4.7-ია). მნიშვნელობით მომდევნო მოტივაცია ოჯახის ფინანსური დახმარებაა (MEAN =4.31). ასევე, მნიშვნელოვანი მოტივაციაა სიღარიბისგან თავის დაღწევა (MEAN =2.71). საბოლოო ჯამში, ეს მიზნები არასრულწლოვანთა შეფასებით შემდეგნაირად მიიღწევა - ოჯახისთვის ფინანსური დახმარების გაწევას მეტ-ნაკლებად ან სრულად წარმატებულად შეძლო 73%-მა, ფინანსური დამოუკიდებლობის მოპოვება - 74%-მა, ხოლო სიღარიბისგან თავის დაღწევა მოახერხა მხოლოდ 22%-მა (აქედან სავსებით წარმატებულად - მხოლოდ 6%-მა).

თურქეთში სამუშაოდ წასვლასთან დაკავშირებით არასრულწლოვნების გადაწყვეტილების შესახებ ახლობელი ადამიანების (ე.წ. „პირველადი ჯგუფის“) უმრავლესობა ინფორმირებულია (დედების - 99%, მამების - 93%, ოჯახის სხვა წევრების 84%, ნათესავების - 54%, მეგობრების - ასევე 54%). რაც შეეხება სკოლასა და ადგილობრივ ხელისუფლებას, მათ, უმეტეს შემთხვევაში, არასრულწლოვანთა შრომითი მიგრაციის შესახებ არანაირი ინფორმაცია არ აქვთ. გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, რესპონდენტთა სკოლის დირექტორებმა შემთხვევათა 74%-ში არ იციან თავიანთი სკოლის მოსწავლეების ამ გადაწყვეტილების შესახებ (4.5%-ს მიაჩნია, რომ ეს საქმე დირექტორს არ ეხება), კლასის დამრიგებელმა არ იცის შემთხვევათა 63%-ში, სკოლის სხვა მასწავლებლებმა არ იციან შემთხვევათა 80%-ში. რაც შეეხება ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებს,

რესპონდენტთა 82% აცხადებს, რომ ხელისუფლების წარმომადგენლებმა არ იცოდნენ მათი განზრახვის შესახებ, თუმცა, გამოკითხულთა 8.5% მიიჩნევს, რომ ადგილობრივ ხელისუფლებას არც ეხება ეს საკითხი. ეს მონაცემები მეტყველებს იმაზე, რომ პირველადი ჯგუფი არასრულწლოვნებს არ უქმნის არანაირ დაბრკოლებას თურქეთში სამუშაოდ წასასვლელად. მეტიც, ის მეტწილად ამის წამახალისებელია, რადგან მშობლები მათი შვილების გადაწყვეტილებას იწონებენ (პირველადი ჯგუფის სხვა წევრებში დამოკიდებულება მეტწილად ნეიტრალურია) და შრომითი მიგრაციის პირველი გამოცდილებისას, ხშირ შემთხვევაში, მათი თანმხლებებიც არიან. რაც შეეხება სიტუაციას პირველადი ჯგუფის გარეთ, აქ აშკარად იკვეთება ამ საკითხისადმი ინდიფერენტული დამოკიდებულება. განსაკუთრებით ხაზგასასმელია ისეთი სოციალური აგენტები, როგორიცაა სკოლა და სახელმწიფო. მონაცემები აჩვენებს, რომ ინდივიდებსა და ამ ინსტიტუტებს შორის შრომით მიგრაციაზე კომუნიკაცია უმეტესწილად არ არსებობს.

იმ შემთხვევებში, როდესაც არასრულწლოვნების გადაწყვეტილების მიმართ სხვადასხვა პირები ნეგატიურ დამოკიდებულებას ავლენენ, 55% ასეთი დამოკიდებულების მიზეზად არასრულწლოვანთათვის ან ცუდ სამუშაო პირობებს, ან არასაკმარისი ანაზღაურების პერსპექტივას ასახელებენ. ეს მონაცემები ეჭვქვეშ აყენებს გამოკითხულთა პასუხების სანდოობას სამუშაო გარემოს შეფასებისას. როგორც უკვე აღინიშნა, შეფასებისას არ იკვეთება არანაირი მნიშვნელოვანი ტენდენცია უფლებების დარღვევის, ან შეუფერებელი გარემოს თვალსაზრისით (გარდა სექსუალური ძალადობის 5 შემთხვევისა). კიდევ ერთი მონაცემი, რომელიც ამ შეფასებების არასანდოობის ეჭვს აჩენს, არის ის, რომ იმ არასრულწლოვნებიდან, რომლებიც სურვილს არ გამოთქვამენ კვლავ წავიდნენ სამუშაოდ (სულ 35%), მესამედი მიზეზად მძიმე სამუშაო პირობებს ასახელებს. ისინი გამოკითხულთა საერთო რაოდენობის 11%-ზე მეტს შეადგენენ.

რესპონდენტთა დიდი უმრავლესობა (82.5%) მიიჩნევს, რომ ფიზიკურ შრომაში ჩართვით მათი უფლებები არ დარღვეულა. ამ მონაცემებთან კავშირში აღსანიშნავია გამოკითხვის შემდეგი შედეგები:

იმ რესპონდენტებიდან, ვინც მიიჩნევს, რომ არასრულწლოვანთა ფიზიკურ შრომაში ჩართვით მათი უფლებები არ ირღვევა, საშუალოდ 92% ნაწილობრივ ან მთლიანად ფიზიკური შრომითაა დაკავებული. ასევე, იმ 184 რესპონდენტიდან, რომელიც არ თვლის, რომ მისი უფლებები დაირღვა, 80% 17-წლამდე ასაკის პერიოდში ერთხელ მაინც იმყოფებოდა თურქეთში სამუშაოდ. ეს მიუთითებს, რომ რესპონდენტთა დიდი უმრავლესობა ცუდად იცნობს, ან საერთოდ არ იცნობს საქართველოს შრომის კოდექსს, რომელიც არასრულწლოვანთა დასაქმებას არეგულირებს.

არასრულწლოვნების თქმით, მათი თურქეთში სამუშაოდ წასვლა არა ვინმეს ზემოქმედებით იყო განპირობებული, არამედ მთლიანად მათი გადაწყვეტილება იყო. ეს მაჩვენებელი

თითქმის ყველა ვიზიტისას 100%-იანია. მათი უმრავლესობა, 60% გამოთქვამს ნაწილობრივ, ან ძლიერ სურვილს, კვლავ წავიდეს თურქეთში სამუშაოდ. მათგან, ვინც თურქეთში კვლავ წასვლის (ძლიერ ან მეტ-ნაკლებ) სურვილს გამოთქვამს, 50% სამუშაოდ ერთხელაა ნამყოფი, 27% - ორჯერ და 23% - სამჯერ და მეტჯერ.

სასკოლო ცხოვრება

თურქეთში სამუშაოდ მოსიარულე არასრულწლოვნებიდან 76.7% სკოლაში ოფიციალურად დარეგისტრირებულია (არ არის დარეგისტრირებული 17% და სკოლის ასაკის აღარ არის 5.8%). მათში სკოლის რეგულარული გაცდენის ტენდენცია არ იკვეთება, რადგან 65% გაკვეთილებს თითქმის არ აცდენს. სასწავლო პროცესში ნაკლებად ჩართული არასრულწლოვნების თითქმის ნახევარი (47%) სკოლაში რეგულარულად სიარულს ვერ ახერხებს იმის გამო, რომ ოჯახის სამეურნეო საქმეებშია ჩართული. ასევე აღსანიშნავია, რომ 14.5%-ს სწავლის მიმართ ინტერესი აქვს დაკარგული.

როგორც უკვე აღინიშნა, არასრულწლოვნების უმრავლესობა თურქეთში ზაფხულში, სეზონურ სამუშაოზე მიდის, მაგრამ მონაცემთა ანალიზი აჩვენებს, რომ პირველიდან მეხუთემდე თითოეული ვიზიტის შემდეგ შრომითი მიგრაცია სულ უფრო ხშირად ხდება სკოლის გაცდენის ხარჯზე. ეს ტენდენცია იკვეთება თითოეულ ვიზიტზე და თუ პირველსა და ბოლო ვიზიტებს შევადარებთ, სასკოლო არდადეგების ხარჯზე თურქეთში გამგზავრების პროცენტული წილი 24.5%-ით მცირდება. აღსანიშნავია, რომ უმეტეს შემთხვევაში, რესპონდენტებმა არ იცოდნენ, რა რეაქცია ჰქონდათ სკოლის ადმინისტრაციას და მასწავლებლებს, ისევე როგორც ადგილობრივი სახელმწიფო ორგანოების წარმომადგენლებს მათ მიერ სკოლის გაცდენაზე სასწავლო პროცესის მიმდინარეობის პერიოდში. ეს კიდევ ერთხელ ამყარებს ვარაუდს, რომ არასრულწლოვნებსა და ამ ინსტიტუტებს შორის საკითხზე კომუნიკაცია სუსტია.

ფოკუს-ჯგუფის მონაწილე ექსპერტები საუბრობენ იმაზე, რომ სახელმწიფო ინსტიტუტები, რომლებსაც ამ საკითხისადმი ყურადღების მიქცევა ევალებათ, არ ხარჯავენ ამისათვის საკმარის რესურსს - არ ხდება სოციალური აგენტების ან სოფლის რწმუნებულების მხრიდან თურქეთში სამუშაოდ წასული ახალგაზრდის საქმიანობით დაინტერესება, არ ხდება საზღვარზე მათი მიმოსვლის ვადების სათანადო კონტროლი და სკოლის წარმომადგენლები არ რეაგირებენ ასეთ დროს გაცდენებზე.

არასრულწლოვნობაში შრომითი მიგრაციის გამოცდილების მქონე ახალგაზრდების ოჯახები

თურქეთში სამუშაოდ წასვლის გამოცდილების მქონე არასრულწლოვნების ოჯახების 78% 4-6 წევრისგან შედგება. მათი ყოველთვიური შემოსავალი 300-იდან 500 ლარამდეა. ამ ოჯახების 37.6%-ს შემოსავალი საარსებო მინიმუმზე დაბალია. შემოსავლის ძირითადი წყარო

ხელფასები და პენსიაა. 8.8%-ის შემთხვევაში კი, ოჯახს სწორედ ის არასრულწლოვნები ინახავენ, რომლებიც თურქეთში სამუშაოდ პერიოდულად მიემგზავრებიან.

რაც შეეხება საკუთარი ოჯახის ეკონომიკური მდგომარეობის სუბიექტურ შეფასებას, არასრულწლოვნების თითქმის 26% საკუთარი ოჯახის ეკონომიკურ მდგომარეობას აფასებს ცუდად, რაც იმას ნიშნავს, რომ შემოსავალი მათ მხოლოდ კვებაზე ყოფნით. 60%-თვის შემოსავალი საშუალოა - შემოსავალი კვებასა და ჩაცმას უზრუნველყოფს, მაგრამ ძვირადღირებული საქონლის შესაძენად ფულის დაგროვებას ვერ ახერხებენ. 4%-თვის ოჯახის შემოსავალი საშუალოზე მაღალია, თითქმის 10%-ს კი პასუხის გაცემა უჭირს.

რესპონდენტთა 78%-ს ოჯახში ჰყავს მოსწავლე (37%-ს ერთზე მეტი), 77%-ის ოჯახში არის დიასახლისი, ხოლო ყოველი მეორე გამოკითხულის ოჯახის წევრებიდან ერთი მაინც უმუშევარია (30% შემთხვევაში 1, ხოლო 20% შემთხვევაში - 2 და მეტი).

მეთოდოლოგია

კვლევის მიზანი: კვლევის მიზანია აჭარისა და გურიის რეგიონებიდან თურქეთში არასრულწლოვანთა შრომითი მიგრაციის პრაქტიკის შესწავლა, ამ პრაქტიკის ისეთი თავისებურებების დადგენა, როგორიცაა შრომითი მიგრაციის ხანგრძლივობა, პერიოდულობა და მოტივაცია, შრომის პირობები, ეკონომიკური ეფექტი, გარემოს მიერ ასეთი პრაქტიკის მიმღებლობა და სხვ.

გამოკვლევის ტიპი: რაოდენობრივი სოციოლოგიური კვლევა.

კვლევის მეთოდი: პირისპირ ინტერვიუ.

სამიზნე ჯგუფი: აჭარისა და გურიის რეგიონში მცხოვრები 17-22 წლის მოზარდები, რომლებიც წლების განმავლობაში ჩართულნი არიან შრომით საქმიანობაში თურქეთის ტერიტორიაზე. სამიზნე ჯგუფში მოხვედრის აუცილებელი წინაპირობა იყო ის, რესპონდენტმა თურქეთში სამუშაოდ გამგზავრება დაიწყო არასრულწლოვნობის პერიოდში.

კვლევის ინსტრუმენტს წარმოადგენდა სტრუქტურირებული კითხვარი, რომელიც ძირითადად შედგებოდა დახურული ან ნახევრად დახურული შეკითხვებისგან. კითხვარისთვის ინდიკატორები შეიმუშავა ორგანიზაციის სოციოლოგმა.

კვლევის ძირითადი საკითხები იყო:

- თურქეთში სამუშაოდ წასვლის სიხშირე და ხანგრძლივობა;
- სამუშაო პირობები და ანაზღაურება;
- თურქეთში სამუშაოდ წასვლის მოტივაციები და გარემოს რეაქცია;
- თურქეთში სამუშაოდ მოსირულებთა სასკოლო ცხოვრება;
- თურქეთში შრომითი მიგრაციის ეკონომიკური ეფექტი.

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა 223 რესპონდენტი, რომელთა საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით (გეოგრაფიული) განაწილებაც ასეთია:

ცხრილი N1: რესპონდენტების განაწილება მუნიციპალიტეტების მიხედვით

მუნიციპალიტეტი	რაოდენობა	პროცენტული წილი
ქედა	70	31.4%
ქობულეთი	64	28.7%
ქობულეთი-ჩოლოქის მეურნეობა	6	2.7%
ლანჩხუთი	54	24.2%
ოზურგეთი	29	13.0%

შენიშვნა: სულ აჭარიდან გამოიკითხა 140, ხოლო გურიიდან - 83 ახალგაზრდა.

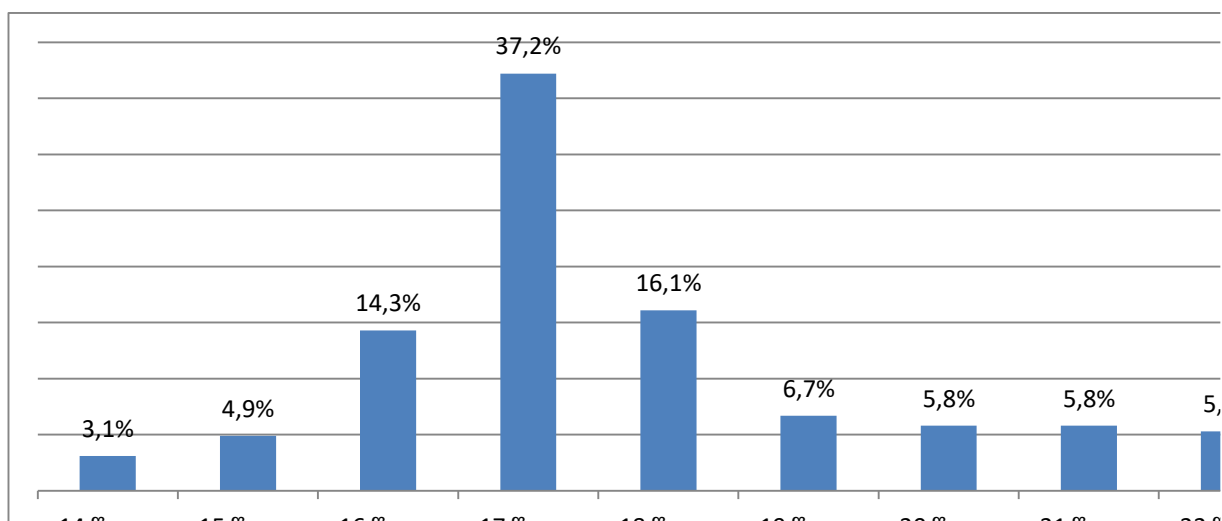
რესპონდენტები წარმოადგენდნენ 14-დან 22 წლის ჩათვლით ახალგაზრდებს, რომლებიც ერთხელ მაინც ყოფილან თურქეთის ტერიტორიაზე სამუშაოდ წასულნი.¹ აღსანიშნავია, რომ რამდენადაც კვლევა ეხება არასრულწლოვანთა შრომით დასაქმებას თურქეთში, 18 წლის და მეტი ასაკის რესპონდენტები გამოიკითხნენ იმ განზრახვით, რომ მათ იმ გამოცდილების შესახებ მოეთხროთ, რაც არასრულწლოვნობის დროს დააგროვეს თურქეთში სამუშაო ვიზიტების დროს.

რესპონდენტთა სოციალურ-დემოგრაფიული მახასიათებლები ასე გამოიყურება:

- რესპონდენტთა 87% მამაკაცია, 13% - ქალი.
- გამოკითხულ რესპონდენტთა 64%-ის ოჯახი 5 და მეტი წევრისგან შედგება.
- გამოკითხულთა 55.8% მართლმადიდებელია, 38% მუსლიმი, 1.7% მოუნათლავი (4% უარს აცხადებს აღმსარებლობის გამჟღავნებაზე).

რესპონდენტთა განაწილება ასაკი მიხედვით მოცემულია დიაგრამაზე #1:

დიაგრამა N1: რესპონდენტთა ასაკი



შენიშვნა: კვლევაში 18-22 წლის ახალგაზრდების ის ნაწილი გამოიკითხა, რომლებიც არასრულწლოვნობის პერიოდში(ც) მიდიოდნენ თურქეთში სამუშაოდ.

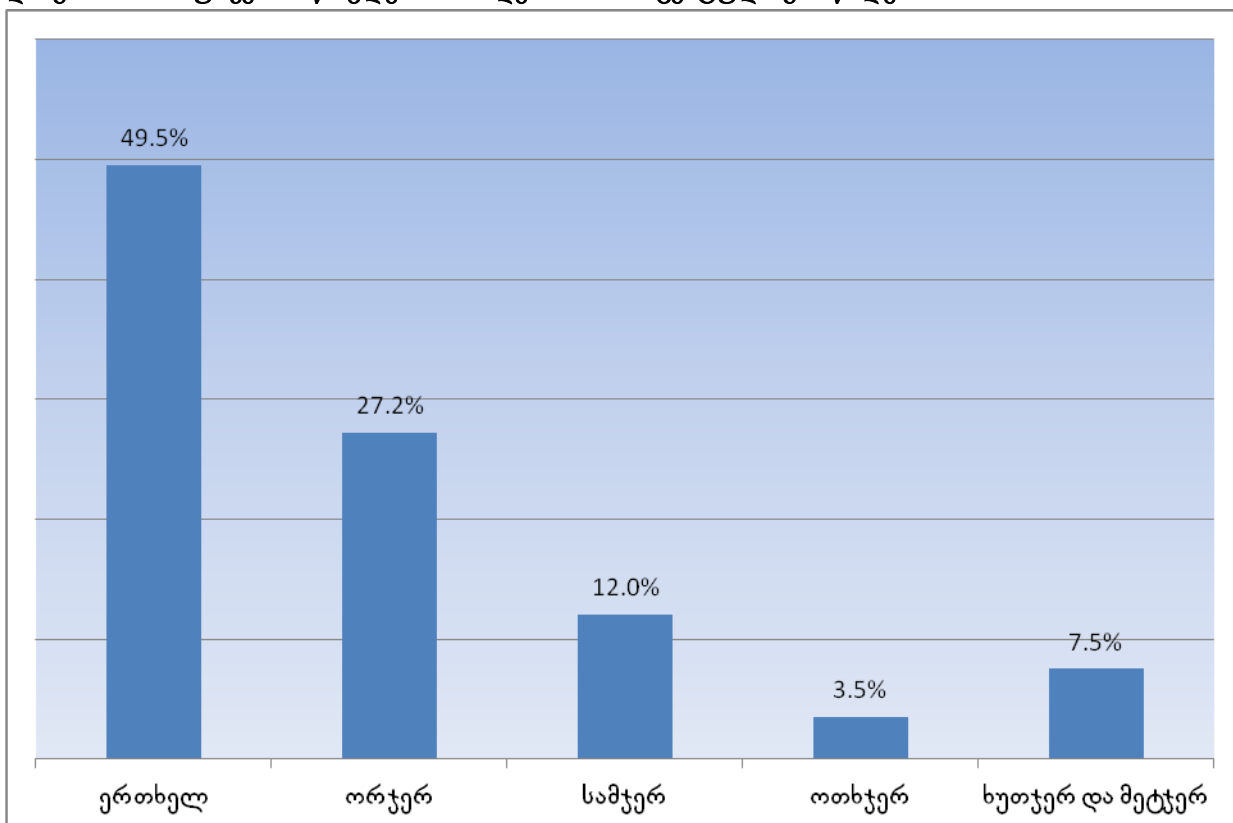
¹ არასრულწლოვან რესპონდენტებთან ინტერვიუები ჩატარდა მათი მშობლებისგან/მეურვეებისგან დოკუმენტურად დასაბუთებული ინფორმირებული თანხმობის მიღების შემდეგ.

1. სამუშაოდ წასვლის სიხშირე და ხანგრძლივობა

კითხვარის პირველი ნაწილი მოიცავდა ზოგადი კონტექსტის მქონე შეკითხვებს - რამდენჯერ, ვისთან ერთად, რამდენი ხნით და კონკრეტულად რომელ რეგიონში წავიდნენ არასრულწლოვნები სამუშაოდ.

თურქეთში, არასრულწლოვნობის პერიოდში, სამუშაოდ ერთხელ წასული აღმოჩნდა გამოკითხულთა 49.8%, ორჯერ 27.4%, ხოლო სამჯერ და მეტჯერ - 22.8% (იხ. დიაგრამა #2):

დიაგრამა N2: თურქეთში წასვლების რაოდენობის პროცენტული განაწილება

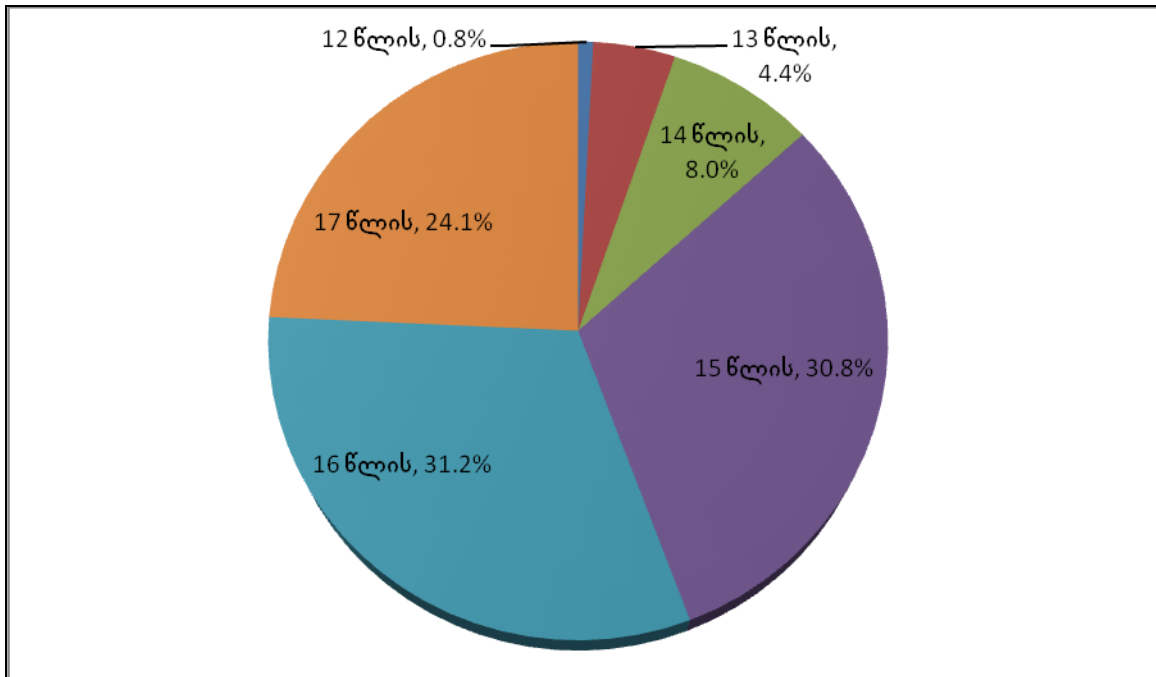


- განმეორებით ვიზიტებზე მდებარეობითი სქესის წილი მნიშვნელოვნად მცირდება: ერთხელ ნამყოფთაგან მდებარეობითი სქესისაა 17%, ორჯერ ნამყოფთაგან - 8%, სამჯერ ნამყოფთაგან - 3%, ოთხჯერ და ხუთჯერ ნამყოფთაგან კი არცერთი.
- ასევე, უფრო ხშირად მიდიან განმეორებით სამუშაოდ მუსლიმი არასრულწლოვნები: მათგან, ვინც თურქეთში სამუშაოდ სამჯერ და მეტჯერაა ნამყოფი, 49% მუსლიმია, 31% კი მართლმადიდებელი.
- მართლმადიდებელი რესპონდენტებისგან სამუშაოდ 3-ჯერ და მეტჯერ ნამყოფია 15%, მუსლიმთაგან კი - 32%.

- თურქეთში სამუშაოდ სამჯერ და მეტჯერ ნამყოფთაგან 35 ადამიანს(68%) ოჯახის 5 და მეტი წევრი ჰყავს.

შეკითხვაზე, თუ რამდენი წლისანი იყვნენ რესპონდენტები პირველი სამუშაო ვიზიტის დროს, აღმოჩნდა, რომ არასრულწლოვანთა 86% 15-17 წლის იყო, 13.6% კი 12-14 წლის (ერთმა რესპონდენტმა პასუხისგან თავი შეიკავა) (იხ. დიაგრამა #3):

დიაგრამა N3: რესპონდენტთა ასაკი პირველი სამუშაო ვიზიტის დროს



დანარჩენი ვიზიტებისას გამოკითხულთა ასაკი ასე გადანაწილდა (იხ. ცხრილი N2):

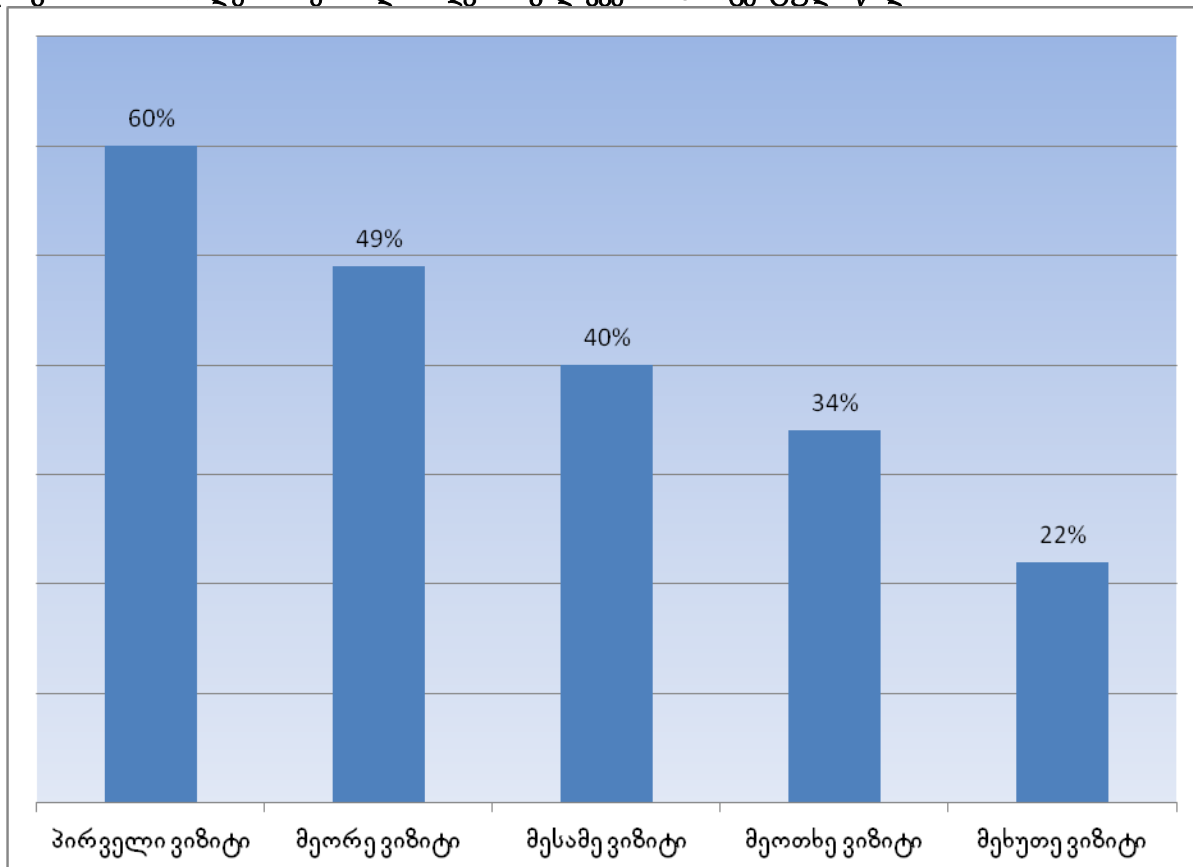
ცხრილი N2: რესპონდენტთა ასაკი მეორე და შემდგომი სამუშაო ვიზიტების დროს

	II ვიზიტი	III ვიზიტი	IV ვიზიტი	V ვიზიტი
13 წლის	1.7%	–	–	–
14 წლის	6.2%	7.8%		
15 წლის	14.3%	19.6%	12.5%	
16 წლის	39.2%	21.5%	37.5%	41.2%
17 წლის	30.3%	37.2%	33.3%	29.4%
18 და მეტი	7.2%	13.7%	16.7%	29.4%

შეკითხვაზე, ვისთან ერთად გადაკვეთეთ საქართველო-თურქეთის საზღვარი/ვისთან ერთად გაემგზავრეთ თურქეთში, რესპონდენტების 41% ამბობს, რომ საზღვარი, ამა თუ იმ ვიზიტის

(1-დან 5-მდე) დროს მშობელთან ერთად გადაკვეთა, თუმცა, აღსანიშნავია, რომ მშობელთან ერთად საზღვრის გადაკვეთის ხვედრითი წილი ყველაზე მაღალია (60%-მდე) პირველი ვიზიტისას; თითოეული მომდევნო ვიზიტის შემდეგ კი, მშობელთან ერთად საზღვრის გადაკვეთის შემთხვევები იკლებს (იხ. დიაგრამა #4):

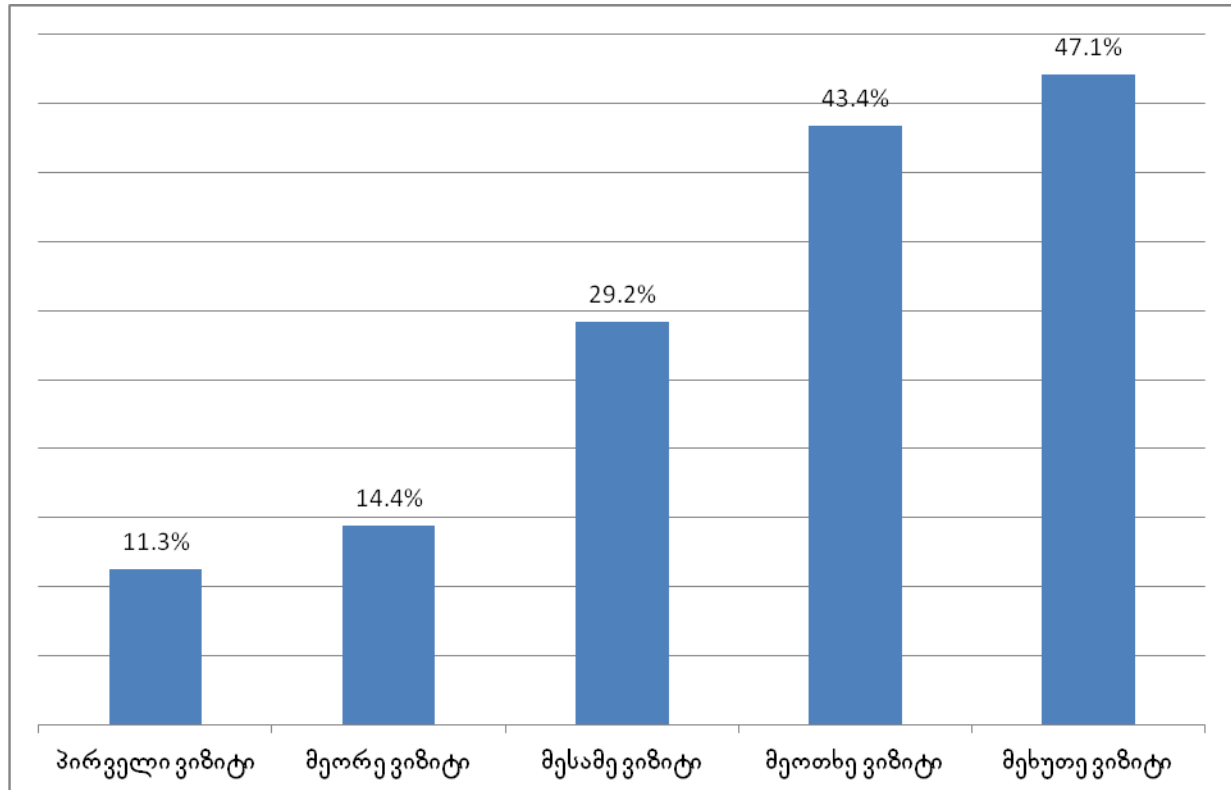
დიაგრამა N4: მშობლებთან ერთად საზღვრის გადაკვეთის პროცენტული წილი



თურქეთში ვიზიტისას მშობლ(ებ)ის მიერ ნოტარიულად დამოწმებული თანხმობა საზღვრის გადაკვეთის შესახებ ჰქონდა გამოკითხულთა საშუალოდ 57.5%-ს; 25.8%-ს ასეთი დოკუმენტი არ სჭირდებოდა, რადგან საზღვრის გადაკვეთისას მშობელი თან ახლდა; მშობლების თანხმობა არ ჰქონდა 14.8%-ს, რაც, სავარაუდოდ, საზღვრის უკანონო გადაკვეთაზე მიუთითებს.

შემთხვევათა 37%-ში არასრულწლოვნები სამუშაოდ თურქეთის შავიზღვისპირა ქალაქებში, ორდუსა ან რიზეში მიდიან. მათი სამუშაო ვადა უფრო ხშირად, 3-4 კვირაა. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ თითოეული ვიზიტის შემდეგ სულ უფრო მეტი ახალგაზრდა რჩება სამუშაოდ უფრო მეტი დროის განმავლობაში (იხ. დიაგრამა #5):

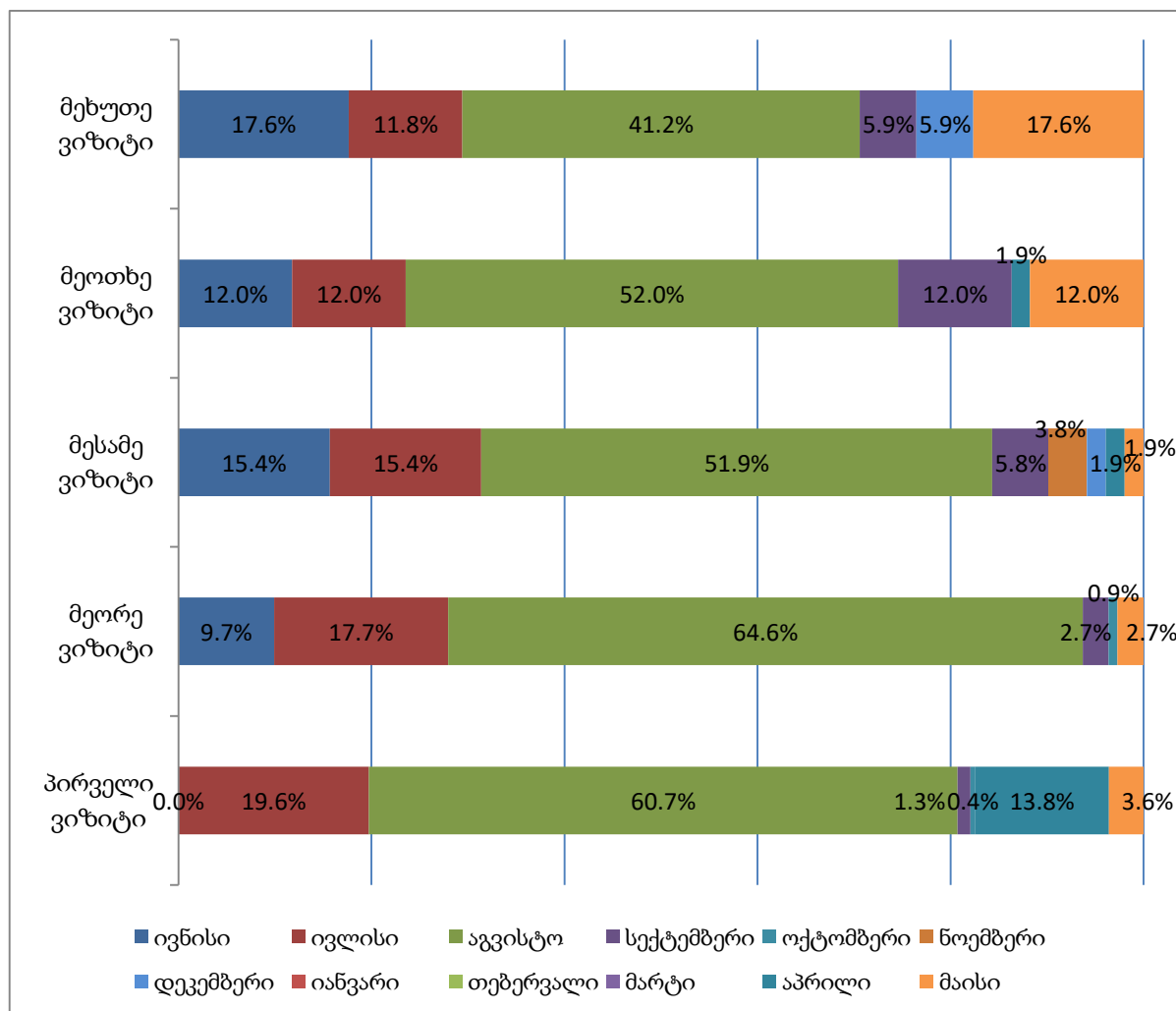
დიაგრამა N5: ორიდან სამ თვემდე სამუშაოდ გატარებული დრო ვიზიტების მიხედვით



როგორც მონაცემებიდან ჩანს, განმეორებითი ვიზიტები, ისევე როგორც პირველი ვიზიტი, ძირითადად, ფიზიკურ შრომასთანაა დაკავშირებული.

თვეების მიხედვით, ვიზიტების სიხშირეები შემდეგნაირად გადანაწილდა (იხ. დიაგრამა #6):

დიაგრამა N6: არასრულწლოვნების შრომითი მიგრაცია თვეების მიხედვით



როგორც ვხედავთ, რესპონდენტები, ძირითადად, ზაფხულის პერიოდში მიდიან თურქეთში სამუშაოზე (ზაფხულის თვეების წილი ვიზიტებზე 80%-ია, წამყვანი თვე - აგვისტო).

რაც შეეხება ტრანსპორტს, რომლითაც არასრულწლოვნები თურქეთში სამუშაოდ გადასასვლელად სარგებლობენ, შემთხვევათა 54%-ში ისინი იყენებენ მიკროავტობუსს, 42% შემთხვევაში კი ავტობუსს (დანარჩენ 4% შემთხვევაში ესაა ოჯახის ან კერძო ავტომობილი).

2. სამუშაო პირობები და ანაზღაურება

ძირითადი სამუშაო ადგილები თურქეთში, სადაც რესპონდენტები მუშის პოზიციაზე მუშაობენ, ჩაის და თხილის პლანტაციებია. დასაქმების შემთხვევების 81% სწორედ ამ საქმიანობებზე მოდის. სხვა გასათვალისწინებელ სამუშაო ადგილებს შორის, თუმცა გაცილებით ნაკლები წილით, გვხვდება ჩაის და თხილის ქარხნები, ოჯახი (სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობების შესასრულებლად) და მშენებლობა. სამუშაოების პროცენტული გადანაწილება, განხორციელებული ვიზიტების მიხედვით, შემდეგნაირია (იხ. ცხრილი #4):

ცხრილი N4: არასრულწლოვანთა დასაქმების სფეროები ვიზიტების მიხედვით

		პირველი ვიზიტი	მეორე ვიზიტი	მესამე ვიზიტი	მეოთხე ვიზიტი	მეხუთე ვიზიტი
1	ჩაის ქარხანაში მუშად	2.2%	3.5%	3.8%	4.0%	0%
2	ჩაის პლანტაციაში მუშად	25.0%	29.2	44.6%	48.0%	64.7%
3	თხილის ქარხანაში მუშად	5.4%	7.1%	0%	0.4%	17.6%
4	თხილის პლანტაციაში მუშად	58%	53.1%	36.5%	32.0%	5.9%
5	ოჯახში სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობებზე	3.7%	2.2%	4.2%	2.5%	0%
6	მშენებლობაზე	1.3%	1.8%	0%	2.5%	0%
7	სხვა საქმიანობები	4.4%	3.1%	10.9%	10.6%	11.8%

შენიშვნა: ფერადად მონიშნულია ის სამუშაოები, რომლებსაც ყველაზე მეტი პროცენტული წილი აქვს თითოეულ ვიზიტზე

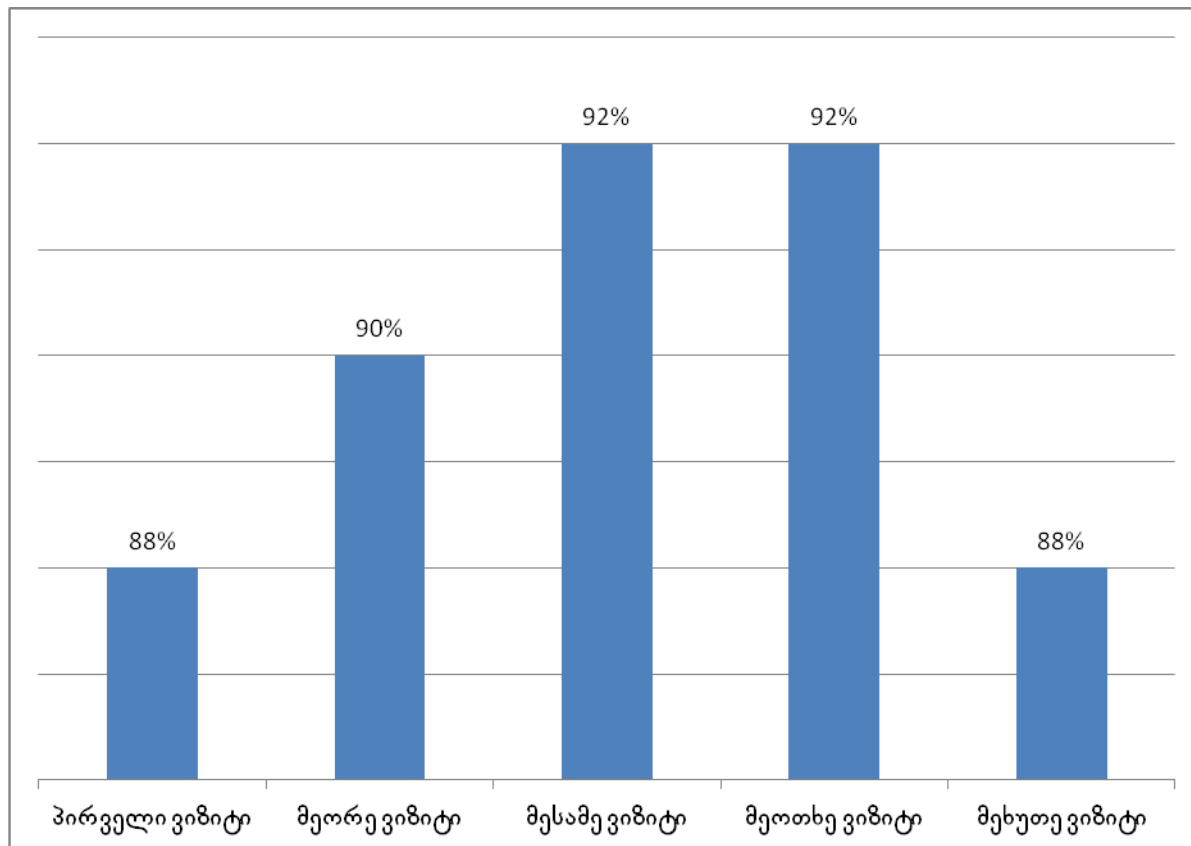
ცალკეულმა რესპონდენტებმა, დამატებით, მიუთითეს ისეთი საქმიანობების შესახებ, როგორებიცაა: ოფიციალური რესტორანში, სხვადასხვა ტიპის ფაბრიკის მუშა, ოჯახში ძიდად მუშაობა და ტვირთის გადაზიდვა. ამ სამუშაოებზე რესპონდენტებიდან, სხვადასხვა ვიზიტის დროს, თითო-თითო ადამიანი იყო დასაქმებული.

პლანტაციებში მომუშავეთაგან უდიდესი უმრავლესობა (90%) მუშაობდა 9-10 საათსა და მეტს.

ცხრილი N5: გამოკითხულთა პროცენტული რაოდენობა ვიზიტების მიხედვით, ვისაც თურქეთში 9-10-საათიან და უფრო დიდი სამუშაო რეჟიმი ჰქონდა

		პირველი ვიზიტი	მეორე ვიზიტი	მესამე ვიზიტი	მეოთხე ვიზიტი	მეხუთე ვიზიტი
1	ჩაის პლანტაციაში მუშად	87%	93%	91%	91%	91%
2	თხილის პლანტაციაში მუშად	92%	96%	84%	100%	100%
3	ჩაის ქარხანაში მუშად	100%	100%	100%	100%	
4	თხილის ქარხანაში მუშად	91%	75%		100%	66%
5	ოჯახში სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობებზე	100%	100%	100%		
6	მშენებლობაზე	66%	100%	100%	100%	

დიაგრამა N7: იმ არასრულწლოვანთა პროცენტული წილი (ვიზიტების მიხედვით), რომლებიც თურქეთში 9 საათსა და მეტს მუშაობდნენ



შეკითხვაზე - თქვენი სამუშაო უფრო ფიზიკურ დატვირთვასთან იყო დაკავშირებული, თუ სულიერთან/ფსიქოლოგიურთან? - 13 წლის და უფროსი რესპონდენტების დიდი უმრავლესობა უფრო ფიზიკურ ან ნაწილობრივ ფიზიკურ დატვირთვაზე მიუთითებს. ვიზიტების მიხედვით ფიზიკური/ნახევრად ფიზიკური დატვირთვის წილი სხვადასხვა ასაკის არასრულწლოვნებში ასეთია:

ცხრილი N3: ფიზიკური/ნახევრად ფიზიკური დატვირთვის ხვედრითი წილი ვიზიტების მიხედვით

		პირველი ვიზიტი	მეორე ვიზიტი	მესამე ვიზიტი	მეოთხე ვიზიტი	მეხუთე ვიზიტი
1	12 წლის	33.3%				
2	13 წლის	85%	33%			
3	14 წლის	100%	100%	60%		
4	15 წლის	95%	100%	100%	66%	
5	16 წლის	100%	88%	100%	100%	85%
6	17 წლის		100%	94%	100%	100%

ინტერვიუერთა თხოვნაზე, შეეფასებინათ მათი სამუშაოს შრომატევადობა/სიმძიმე, ჩაის პლანტაციაში მომუშავეთა 79% და თხილის პლანტაციაში მომუშავეთა 45% მიიჩნევს, რომ მის მიერ შესრულებული სამუშაო ძალიან მძიმე/შრომატევადი, ან მეტ-ნაკლებად მძიმე იყო. (იხ. ცხრილი #6):

ცხრილი N6: პლანტაციაში მომუშავეთა რამდენი პროცენტი მიიჩნევს იმ სამუშაოს, რომლის შესრულებაც უწევდა, უფრო მეტად შრომატევადად/მძიმედ ან ძალიან შრომატევადად/მძიმედ

		პირველი ვიზიტი	მეორე ვიზიტი	მესამე ვიზიტი	მეოთხე ვიზიტი	მეხუთე ვიზიტი
1	ჩაის პლანტაციაში მუშად	85%	87%	69%	75%	81%
2	თხილის პლანტაციაში მუშად	63%	66%	63%	37%	0%

*წითლად მონიშნულია გამონაკლისი შემთხვევები, როდესაც თავიანთ სამუშაოს ახალგაზრდები უფრო მსუბუქად ან ძალიან მსუბუქად აფასებდნენ

როგორც ვხედავთ, პლანტაციებში მომუშავე არასრულწლოვანთათვის, უმეტეს შემთხვევაში, სამუშაოს შესრულება ადვილი არ იყო. საშუალოდ (ყველა ვიზიტისა და საქმიანობის შემთხვევაში), კითხვაზე, თქვენი სამუშაო უფრო ფიზიკურ დატვირთვასთან იყო დაკავშირებული, თუ სულიერთან/ფსიქოლოგიურთან, გამოკითხულთა 71% პასუხობს, რომ მისი საქმიანობა უფრო მეტად ფიზიკურ დატვირთვასთან იყო დაკავშირებული.

სხვა სამუშაოებზე დასაქმებულები შემდეგნაირად მიუთითებენ შესრულებული სამუშაოების სიმძიმეზე:

ცხრილი N7: სხვა სამუშაოების სიმძიმე

		სულ შესრულებული სამუშაოები	აქედან მძიმე/უფრო მძიმე ვიდრე მსუბუქი	პროცენტული წილი მთლიანად შესრულებულ მძიმე სამუშაოებზე
1	ჩაის ქარხანა	12	75%	2%
2	თხილის ქარხანა	23	82%	6%
3	ოჯახში სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობები	10	90%	2%
4	მშენებლობა	8	37.5%	1%

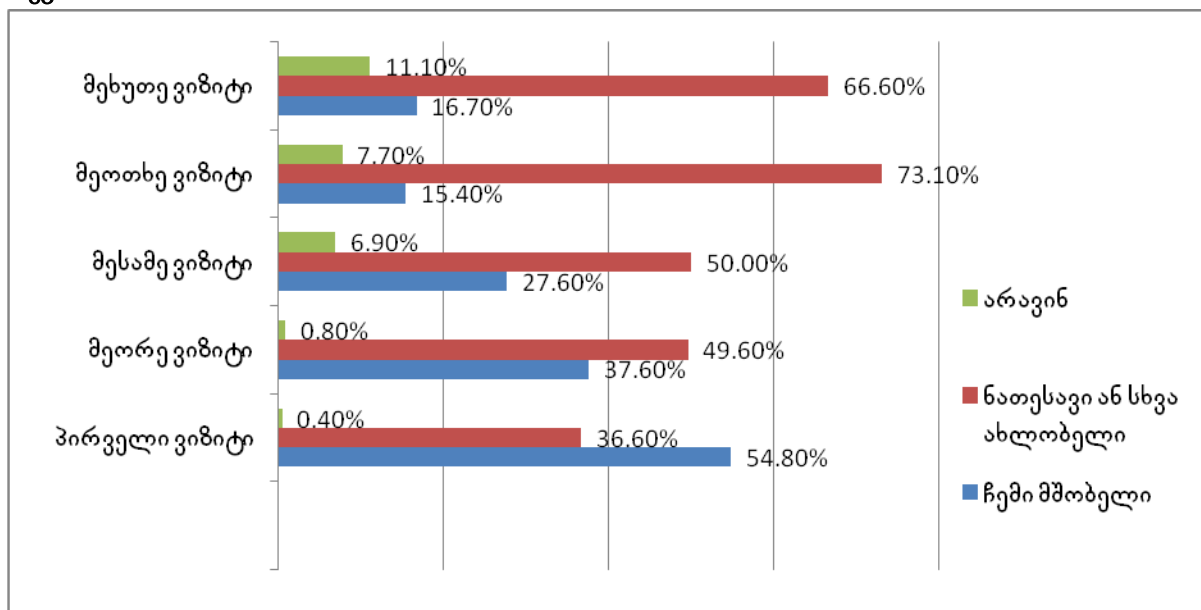
რაც შეეხება ზოგადად სამუშაო დროს, საშუალოდ, ათი არასრულწლოვანიდან 9 9 საათსა და მეტს მუშაობს (იხ. დიაგრამა N8) და 69% მიიჩნევს, რომ მის მიერ შესრულებული სამუშაო ძალიან მძიმე/შრომატევადი იყო, ან უფრო მძიმე, ვიდრე მსუბუქი.

გამოკითხვა აჩვენებს, რომ უმეტეს შემთხვევაში, არასრულწლოვნები მათთვის ახლობელ ადამიანებთან ერთად მუშაობდნენ (მშობლებთან, ოჯახის სხვა წევრებთან, მეგობრებთან ან ნათესავებთან ერთად):

ცხრილი N8: სხვებთან ერთად მუშაობის გამოცდილება რესპონდენტებში

		ჩემი მშობელი	ჩემი ძმა/და	ჩემი ოჯახის სხვა წევრი	ჩემი ნათესავი	ჩემი მეზობელი/ თანასოფელი/მეგობარი	უცხო ქართველთან ერთად:	არავინ	უარი პასუხზე
1	პირველი ვიზიტი	54.8%	6.9%	0.4%	18.5%	18.2%	0.4%	0.4%	0.4%
2	მეორე ვიზიტი	37.6%	7.2%	3.2%	25.6%	24.0%	0%	0.8%	1.6%
3	მესამე ვიზიტი	27.6%	5.2%	6.9%	20.7%	29.3%	1.7%	6.9%	1.7%
4	მეოთხე ვიზიტი	15.4%	0%	0%	26.9%	46.2%	0%	7.7%	3.8%
5	მეხუთე ვიზიტი	16.7%	0%	0%	33.3%	33.3%	5.6%	11.1%	0%

დიაგრამა N9: პირველადი ჯგუფის წევრთან ერთად მუშაობის პრაქტიკის ცვლილება ვიზიტების მიხედვით:



ყოველი ვიზიტის შემდეგ ახალგაზრდების უფრო მეტი პროცენტული რაოდენობა მუშაობს ნათესავთან/მეგობართან ერთად ან მარტო.

223 რესპონდენტმა სხვადასხვა სეზონზე 427-ჯერ შეასრულა გარკვეული ტიპის სამუშაო. ამ 427 შემთხვევიდან მხოლოდ 2 შემთხვევაში გაუფრომდათ მათ კონტრაქტი (4-მა რესპონდენტმა, ამ კითხვაზე პასუხისგან თავი შეიკავა). დანარჩენ შემთხვევებში საუბარია სიტყვიერი/არაფორმალური მოლაპარაკების საფუძველზე მიღწეულ შეთანხმებებზე დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის.

შეკითხვაზე, დარღვეულა თუ არა მუშაობის პერიოდში ზეპირი/არაფორმალური მოლაპარაკებებით გათვალისწინებული შეთანხმება თქვენსა და თქვენს დამსაქმებელს შორის, შემდეგი პასუხები მივიღეთ:

საშუალოდ, შემთხვევათა თითქმის 99%-ში დასაქმებული აცხადებს, რომ მისი მხრიდან ზეპირი შეთანხმება არ ირღვევა, შემთხვევათა 93%-ის დროს კი აცხადებს, რომ მას არც დამსაქმებელი არღვევს. იმ მცირე რაოდენობის პრაქტიკებში, როდესაც დამსაქმებლის მხრიდან შეთანხმება ირღვევა (ასეთია საშუალოდ შემთხვევათა 6%), რესპონდენტების ნახევარზე მეტი (53%) ამას უყურადღებოდ ტოვებს, მეხუთედი - კონტრაქტს წყვეტს, კიდევ მეხუთედი დამსაქმებელს აყენებს სიტყვიერ შეურაცხყოფას, მეათედი კი კონტრაქტის პირობებს ცვლის. რაც შეეხება დამსაქმებლის რეაქციას დასაქმებულის მიერ კონტრაქტის პირობების დარღვევაზე, ასეთი მხოლოდ 2 შემთხვევა ფიქსირდება. ერთ შემთხვევაში დამსაქმებელი შეთანხმებას წყვეტს, მეორე შემთხვევაში კი დასაქმებულს სიტყვიერ შეურაცხყოფას აყენებს.

როგორც უკვე აღინიშნა, თითქმის ყველა შემთხვევაში დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შეთანხმებას არ აქვს არანაირი ფორმალური სახე. ამის დადასტურებაა ისიც, რომ დამსაქმებლები არასრულწლოვნებისგან ძალიან იშვიათად ითხოვენ მშობლ(ებ)ის ნოტარიულად დამოწმებულ თანხმობას სამუშაოზე ასაყვანად.

როდესაც საქმე არასრულწლოვნის შრომაში ჩართვას ეხება საქმე, ამ პროცესში უმნიშვნელოვანესია მისი მეურვის მონაწილეობა. გარდა ამისა, მას აქვს ხელშეკრულების დადების იურიდიული უფლება და პასუხისმგებლობა, შეაფასოს შემოთავაზებული სამუშაო გარემო და პირობები არასრულწლოვნისთვის საზიანოდ თუ სასარგებლოდ.

არასრულწლოვნის [დასაქმების] შემთხვევაში კანონიერი წარმომადგენელი არის მისი მეურვე, რომელიც ხელშეკრულებას აწერს ხელს. აქაც იქ მივდივართ, რომ იურიდიულად, ფურცელზე ყველაფერი შეიძლება სწორად იყოს გაწერილი, რაზეც მეურვე აწერს ხელს, თუმცა რამდენად აღსრულდება ის, რაც წერია, ეს არის საკითხავი.

საქმე ისაა, რომ ექსპერტები ხაზს უსვამენ მეურვის მხრიდან არა სამუშაო პირობებისთვის ყურადღების გამახვილებას, არამედ არასრულწლოვნის ანაზღაურებით ოჯახში დამატებითი შემოსავლის გაჩენას. ამიტომაც, ხშირ შემთხვევაში, მშობლები თავიანთი არასრულწლოვანი შვილების უფლებების დარღვევაში თანამონაწილეები არიან. ზოგიერთი ექსპერტი მათ ასეთ შემთხვევაში, ტრეფიკინგის ინიციატორადაც მიიჩნევს.

ცხრილი N9: მოითხოვა თუ არა დამსაქმებელმა ნოტარიულად დამოწმებული თანხმობა იმ შემთხვევებში, როდესაც დასაქმებულს არ ახლდა თან მშობელი

	რესპონდენტთა რ-ობა (პირველი ვიზიტი)	რესპონდენტთა რ-ობა (მეორე ვიზიტი)	რესპონდენტთა რ-ობა (მესამე ვიზიტი)	რესპონდენტთა რ-ობა (მეოთხე ვიზიტი)	რესპონდენტთა რ-ობა (მეხუთე ვიზიტი)
არ მოითხოვა	116	75	32	18	13
ჰქონდა დასაქმებულს	95	60	37	19	10
სულ (ვისაც არ ახლდა მშობელი)	125	78	39	20	14

როგორც ვხედავთ, 92% შემთხვევებში დამსაქმებელი არ ითხოვს ნოტარიულად დამოწმებულ თანხმობას. გარდა იმისა, რომ თითქმის არასდროს არ ფორმდება არანაირი დოკუმენტი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის და ყველაფერი ამოიწურება სიტყვიერი შეთანხმებით, დასაქმებულის მხრიდან კიდევ ერთხელ ირღვევა კანონი და არ მოწმდება მშობლის დოკუმენტურად დამოწმებული თანხმობა. ეს ფაქტები ნათლად მიუთითებს იმაზე, თუ რამდენად არაფორმალური სახე აქვს თურქეთში წასული არასრულწლოვნების შრომაში ჩართულობას.

რაც შეეხება რესპონდენტთა მიერ დასაქმებისას გამომუშავებულ თანხას, ძირითადად, არასრულწლოვნების საშუალო ხელფასი ყოველდღიურად, სხვადასხვა სამუშაოსთვის, 30-იდან 60 თურქულ ლირამდე მერყეობს.

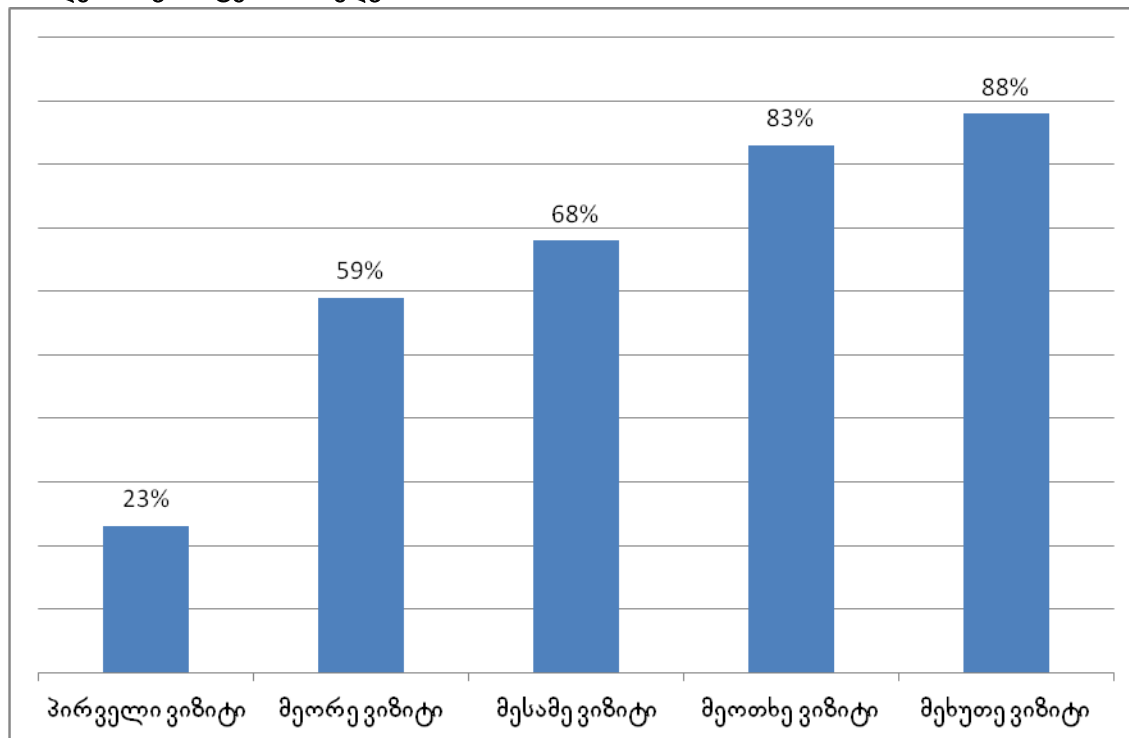
ორ ძირითად სამუშაოზე, სადაც გამოკითხულთა 81%-ია დასაქმებული, ყოველდღიური ანაზღაურება (ლირაში) შემდეგნაირია (იხ. ცხრილი #10):

ცხრილი N10: ჩაისა და თხილის პლანტაციებში გამომუშავებული დღიური ანაზღაურება

	30 ლირაზე ნაკლები	31-40	41-60	61-80	80+	უარი პასუხზე
ჩაის პლანტაცია	1.5%	1.5%	17%	51%	28%	1%
თხილის პლანტაცია	10%	60%	24%	1%	1%	4%

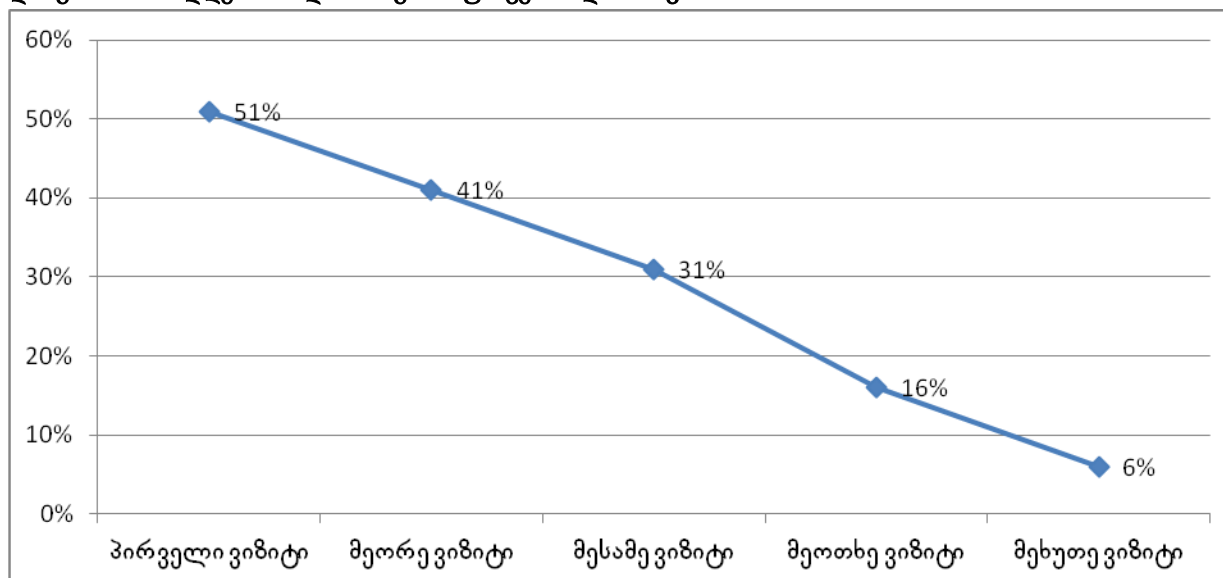
აღსანიშნავია, რომ ვიზიტების მიხედვით ხელფასის რაოდენობის ზრდის ტენდენცია იკვეთება (იხ. დიაგრამა #10):

დიაგრამა N10: ყოველდღიურად 40 ლირაზე მეტი ხელფასის მქონე არასრულწლოვნების პროცენტული რაოდენობა ვიზიტების მიხედვით



მათი პროცენტული წილი, ვინც ყოველდღიურად 40 ლირაზე ნაკლებს გამოიმუშავებს, თითოეული ვიზიტისას მნიშვნელოვნად მცირდება (იხ. დიაგრამა 11):

დიაგრამა #11: დღეში 40 ლირის გამოიმუშავების დინამიკა

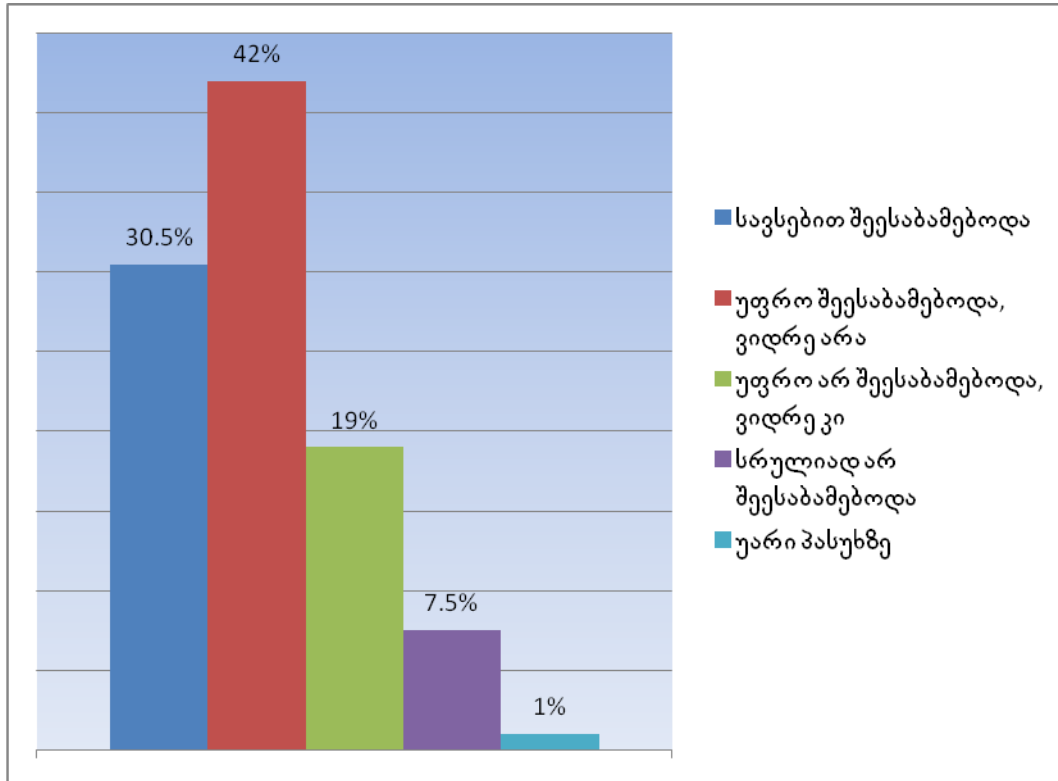


გამოკითხვამ გამოავლინა სხვა საინტერესო შედეგები ანაზღაურებასთან მიმართებაში:

- საკუთარი ანაზღაურებით უკმაყოფილებას (მეტ-ნაკლებად ან სრულიად) გამოთქვამს 22%, ხოლო კმაყოფილია (მეტ-ნაკლებად, ან სრულიად) - 78%.
- ანაზღაურებით უკმაყოფილოთა 70% ყოველდღიურად გამოიმუშავებს 40 ლირაზე ნაკლებს.
- ანაზღაურებით უკმაყოფილოთა 59% თბილისის პლანტაციებშია დასაქმებული.

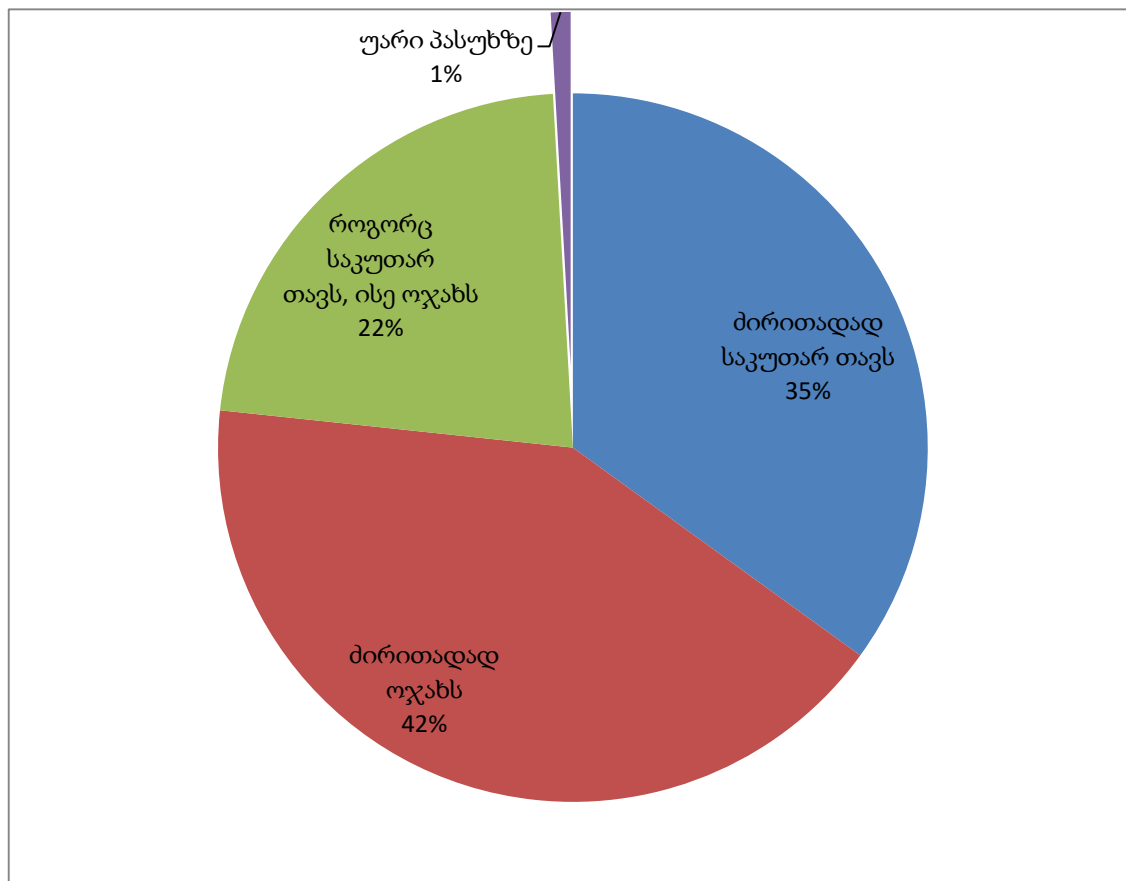
შეკითხვაზე, შეესაბამებოდა თუ არა, რესპონდენტთა აზრით, მათი შრომის ანაზღაურება მათ მიერვე გაწეულ შრომას, რესპონდენტთა გამოკვეთილმა უმრავლესობამ პოზიტიურად უპასუხა („სავსებით შეესაბამებოდა“, „უფრო შეესაბამებოდა, ვიდრე არა“) (იხ. დიაგრამა #12):

დიაგრამა N12: შრომის ანაზღაურების შესაბამისობა გაწეულ შრომასთან (რესპონდენტების აზრით)



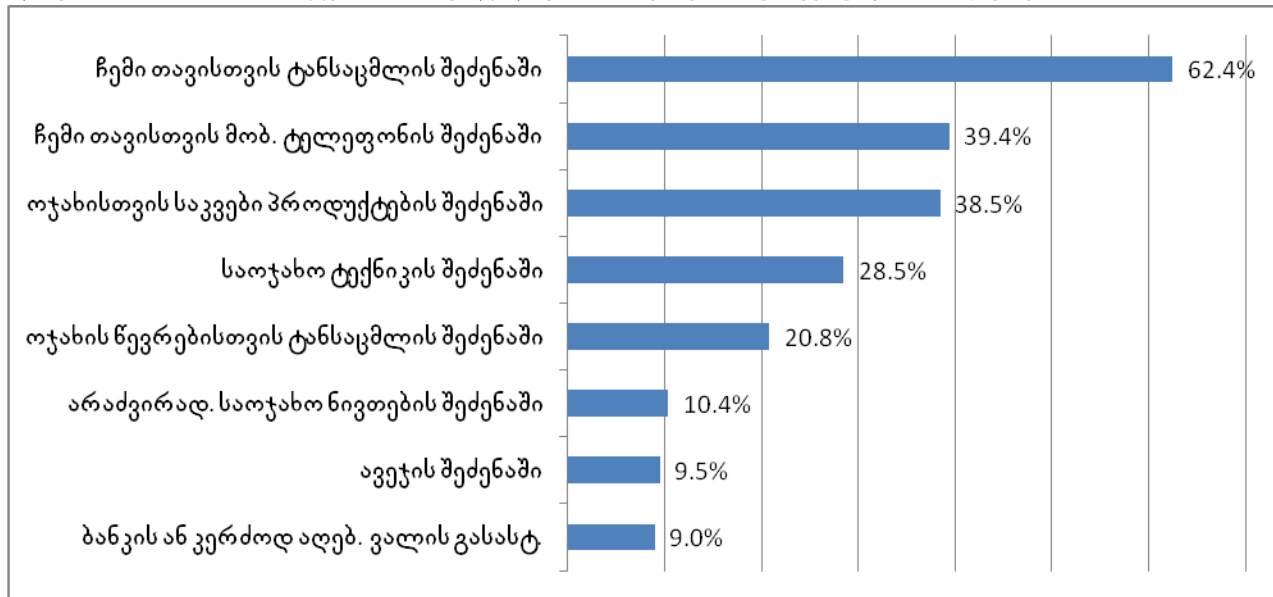
გამოკითხულთა 35% აღნიშნავს, რომ ანაზღაურებიდან მიღებული თანხა, ძირითადად, საკუთარ თავს მოახმარა, 42%-მა - ძირითადად ოჯახს, ხოლო 22%-მა - ორივეს (იხ. დიაგრამა #13):

დიაგრამა N13: თქვენ მიერ თურქეთში გამომუშავებული ანაზღაურება ძირითადად, მოახმარეთ საკუთარ თავს თუ ოჯახს?



გამოკითხულთა დიდი ნაწილი, საკუთარ ანაზღაურებას ძირითადად საკუთარი ტანსაცმლისა და მობილური ტელეფონის შეძენაში ხარჯავს. ასევე, მნიშვნელოვანი ნაწილი შეიძენს ოჯახისთვის სხვადასხვა ტიპის საქონელს (საკვებ პროდუქტს, საოჯახო ტექნიკას, ტანსაცმელს და ა.შ.). არასრულწლოვანთა მიერ გამომუშავებული ანაზღაურების დახარჯვა ასეა რანჟირებული (იხ. დიაგრამა #14):

დიაგრამა N14: რაში იხარჯება არასრულწლოვანთა მიერ გამოუმუშავებული ანაზღაურება?



შენიშვნა: რესპონდენტებს შეეძლოთ გაეცათ ერთზე მეტი პასუხი

რაც შეეხება დამსაქმებლების დამოკიდებულებას რესპონდენტების მიმართ, აგრეთვე, სამუშაო და საცხოვრებელ პირობებს თურქეთში, გამოკითხვის შედეგები ასეთია:

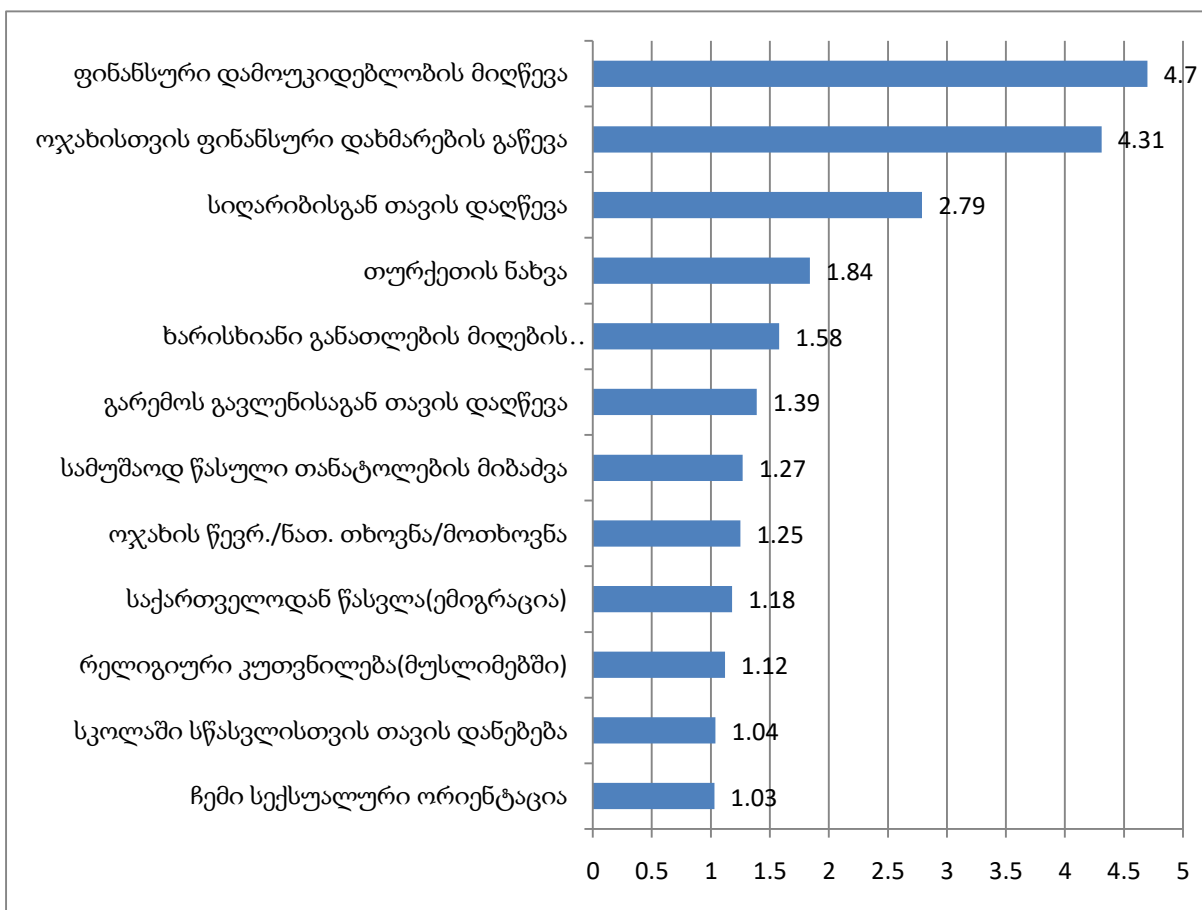
- რესპონდენტთა 97% აღნიშნავს, რომ არასდროს აუგდია ისინი აბუჩად დამსაქმებელს ან სხვებს სამუშაო ადგილებზე.
- არცერთხელ არ დაფიქსირებულა ფიზიკური ძალადობა (ცემა) ვინმეს (მათ შორის, დამსაქმებლის) მხრიდან.
- შემთხვევათა 87%-ში დამქირავებელი არ აიძულებდა დაქირავებულს, შეესრულებინა ისეთი სამუშაო, რომელზეც შეთანხმებულნი არ ყოფილან (რესპონდენტთა 5.8% აღნიშნავს, რომ იშვიათად შეუსრულებია გაუთვალისწინებელი (შეუთანხმებელი) სამუშაო, ხოლო 4% მიუთითებს, რომ ასეთი შემთხვევები ხშირად ან რეგულარულად მომხდარა).
- თითქმის ყოველი მეორე გამოკითხული (49%) აღნიშნავს, რომ ყოველდღიურად მუშაობდა არანორმირებულად (8 საათზე მეტს), ხოლო 38%-ს არასდროს ჰქონია არანორმირებული სამუშაო გრაფიკი.
- 82% აღნიშნავს, რომ მუშაობისას შესვენების უფლება ჰქონდა (იგულისხმება 8 საათიანი სამუშაო დროის ფარგლებში 1 საათიანი შესვენის ტოლფასი პროპორცია), ხოლო 6.7% აღნიშნავს, რომ ამ უფლებით არასდროს უსარგებლია
- 88%-ს ჰქონდა მუშაობის დროს საკვების მიღების უფლება. ამ უფლებით ვერ სარგებლობდა 5%. დანარჩენებს კი ეს უფლება ზოგჯერ ეძლეოდათ, ზოგჯერ - არა.
- მხოლოდ ორ შემთხვევაში ჩამოართვა რესპონდენტს დოკუმენტი დამსაქმებელმა.
- შემთხვევათა 96% -ში ახალგაზრდებს ოჯახის წევრებთან დაკავშირების უფლება ჰქონდათ.

- 90% აღნიშნავს, რომ დაპირებულ ანაზღაურებას იღებდა (4.5%-ს იშვიათად აკლებდნენ, 5.5%-ს კი ზოგჯერ, ან რეგულარულად).
- 223-დან მხოლოდ 3 რესპონდენტი იხსენებს შემთხვევას, როდესაც მათ ანაზღაურება არ მისცეს.
- 85% აღნიშნავს, რომ საცხოვრებელი პირობები არასდროს ყოფილა მძიმე, 7%-ს კი ძირითადად მძიმე პირობებში უწევდა ცხოვრება.
- 2.2% (5 რესპონდენტი) აღნიშნავს, რომ მათზე განხორციელებულა სექსუალური ძალადობა (აქედან 2 გოგონაა, 3 ბიჭი). 4 შემთხვევაში რესპონდენტები ამბობენ, რომ ძალადობა იშვიათად ხორციელდებოდა, 1 შემთხვევაში კი - ზოგჯერ.

3. საზღვარგარეთ სამუშაოს მოტივაციები და გარემოს რეაქცია

რესპონდენტებმა მნიშვნელოვნების 5-ქულიან სკალაზე (სადაც 5 ნიშნავს „ძალზე მნიშვნელოვანს“ და 1 „სრულიად უმნიშვნელოს“) შეაფასეს ის მოტივაციები, თუ რატომ გადაწყვიტეს თურქეთში სამუშაოდ წასვლა. გამოკითხვამ მოტივაციათა რანჟირების შემდეგი სურათი მოგვცა (იხ. დიაგრამა #15):

დიაგრამა N15: თურქეთში სამუშაოდ წასულთა მოტივაციები

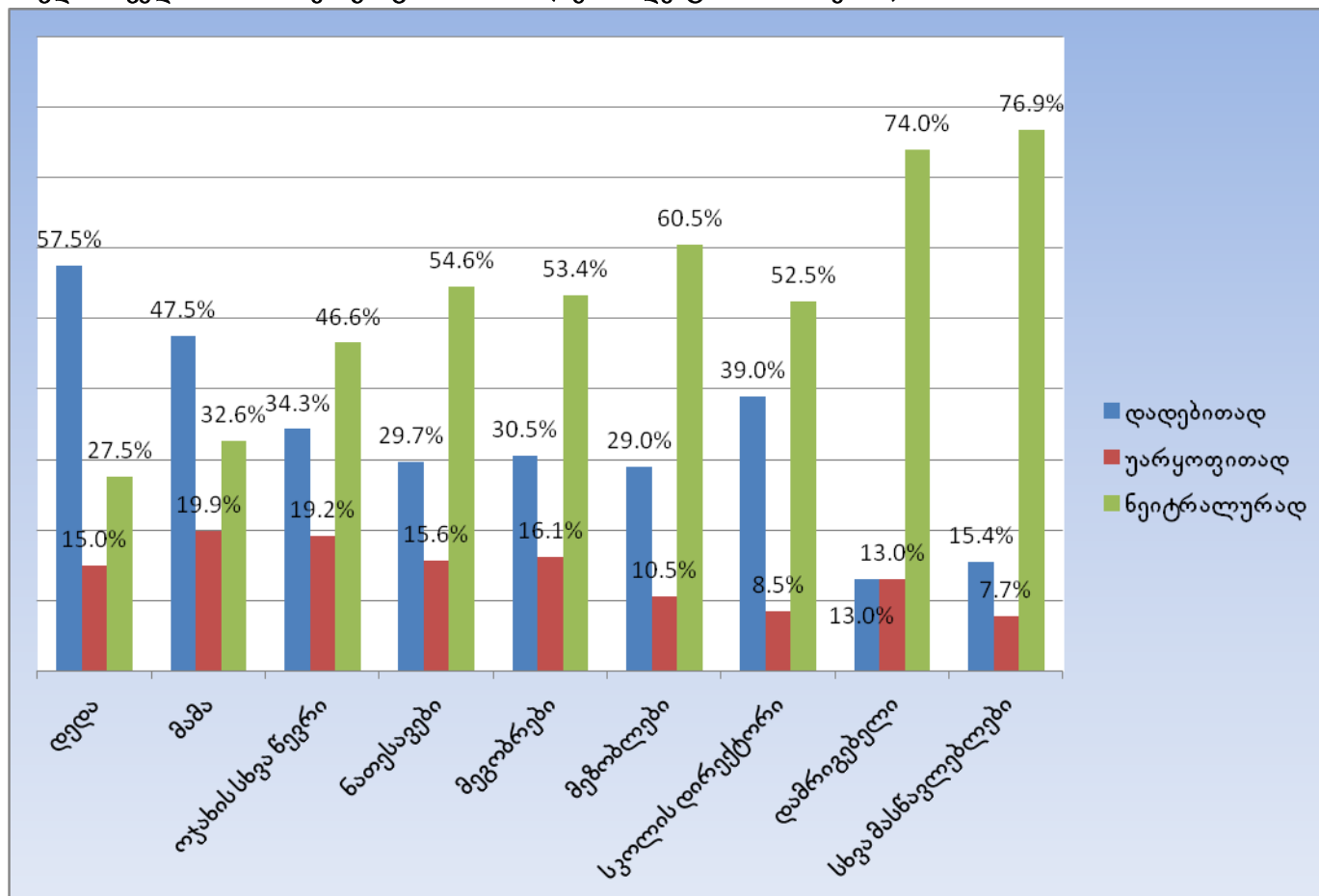


როგორც მონაცემები აჩვენებს, ყველაზე მნიშვნელოვანი მოტივაცია არასრულწლოვნებისთვის ფინანსური დამოუკიდებლობის მოპოვებაა. ასევე, პრიორიტეტულია ოჯახისთვის ფინანსური დახმარების გაწევა და სიღარიბისგან თავის დაღწევა. თურქეთში სამუშაოდ წასვლის განზრახვის შესახებ არასრულწლოვნების მშობლების აბსოლუტურმა უმრავლესობამ იცის (დედების 99%-მა და მამების 93%-მა). ამის შესახებ ინფორმირებულია ოჯახის სხვა წევრების 84%, ნათესავების - 54%, მეგობრების - ასევე 54%. როგორც ვხედავთ, არასრულწლოვნების გადაწყვეტილების შესახებ ახლობელი ადამიანების (ე.წ. „პირველადი ჯგუფის“) უმრავლესობა ინფორმირებულია. რაც შეეხება სკოლასა და ადგილობრივ ხელისუფლებას, მათ, უმეტეს შემთხვევაში, არასრულწლოვანთა შრომითი ემიგრაციის შესახებ არანაირი ინფორმაცია არ აქვთ. გამოკითხვის შედეგების

მიხედვით, რესპონდენტთა სკოლის დირექტორებმა შემთხვევათა 74%-ში არ იციან თავიანთი სკოლის მოსწავლეების ამ გადაწყვეტილების შესახებ (4.5%-ს მიაჩნია, რომ ეს საქმე დირექტორს არ ეხება), კლასის დამრიგებელმა არ იცის შემთხვევათა 63%-ში, სკოლის სხვა მასწავლებლებმა არ იციან შემთხვევათა 80%-ში. რაც შეეხება ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლებს, რესპონდენტთა 82% აცხადებს, რომ ხელისუფლების წარმომადგენლებმა არ იცოდნენ მათი განზრახვის შესახებ, თუმცა, გამოკითხულთა 8.5% მიიჩნევს, რომ ადგილობრივ ხელისუფლებას არც ეხება ეს საკითხი.

რაც შეეხება იმას, თუ რა დამოკიდებულება ჰქონდა სხვადასხვა ჯგუფებს არასრულწლოვნების გადაწყვეტილებისადმი - დადებითი, უარყოფითი თუ ნეიტრალური, რესპონდენტთა თვალთ დანახული ეს დამოკიდებულებები ასე გადანაწილდა (იხ. დიაგრამა #16):

დიაგრამა N16: სხვადასხვა ჯგუფების დამოკიდებულებები არასრულწლოვანთა თურქეთში თავდაპირველი შრომითი ემიგრაციის მიმართ (რესპონდენტთა მოსაზრებით)



როგორც ვხედავთ, რესპონდენტების მიხედვით, მშობლები მათი შვილების გადაწყვეტილებას თურქეთში სამუშაოდ წასვლასთან დაკავშირებით, მეტწილად

დადებითად ხვდებიან (განსაკუთრებით, დედა); რაც შეეხებათ სხვა ჯგუფებს, აქ ნეიტრალური დამოკიდებულება ჭარბობს. შედარებით იცვლება განწყობები თურქეთში განმეორებით წასვლასთან მიმართებაში. ამ შემთხვევაში, დედების დადებითი განწყობა მნიშვნელოვნად მცირდება და ჩამოდის 41%-მდე, ნეიტრალური კი იზრდება 33%-მდე. მამების შემთხვევაში, დადებითი განწყობა დაახლოებით 5%-ით მცირდება და უახლოვდება დედების ზღვრულს (43%-მდე). რაც შეეხება სკოლის დირექტორსა და მასწავლებლებს, რესპონდენტების გამოკვეთილ უმრავლესობას (საშუალოდ 62%) უჭირს ამ ჯგუფების დამოკიდებულების განსაზღვრა განმეორებით თურქეთში სამუშაოდ გამგზავრებაზე.

როგორც დიაგრამაზე ჩანს, არასრულწლოვანთა სკოლის წარმომადგენლები მათი შრომითი მიგრაციის მიმართ გამოკვეთილად ინდიფერენტულნი არიან, სკოლის დირექტორების დიდი ნაწილი კი დადებითადაა განწყობილი. ფოკუს-ჯგუფში მონაწილე ექსპერტებმა ასეთი მიდგომა შემდეგნაირად ახსნეს:

„ამ შემთხვევაში გვაქვს ბევრ ფაქტორთან პრობლემა:

- ეს არის, ერთი მხრივ, მენტალობის პრობლემა, იმიტომ, რომ ვიღაცა სკოლაში თვლის, რომ ამ ბავშვს **სწავლა მაინც არ გამოუვა** და რაც უფრო მალე დაიწყებს მუშაობას და მალე გაიზრდება, ოჯახს უფრო დაეხმარება.
- მეორე შეიძლება იყოს პირადი დაინტერესება, რაც გულისხმობს იმას, რომ მცირე კონტიგენტის სკოლაა და 1-2- ბავშვი თუ დააკლდება, **სკოლის დახურვის პრობლემა დადგება**.
- მესამე, თვლის, რომ საერთოდ არ არის მისი საქმე.
- მეოთხე, ჰგონია, რომ **კარგ საქმეს უკეთებს ოჯახსაც და მასაც.**“

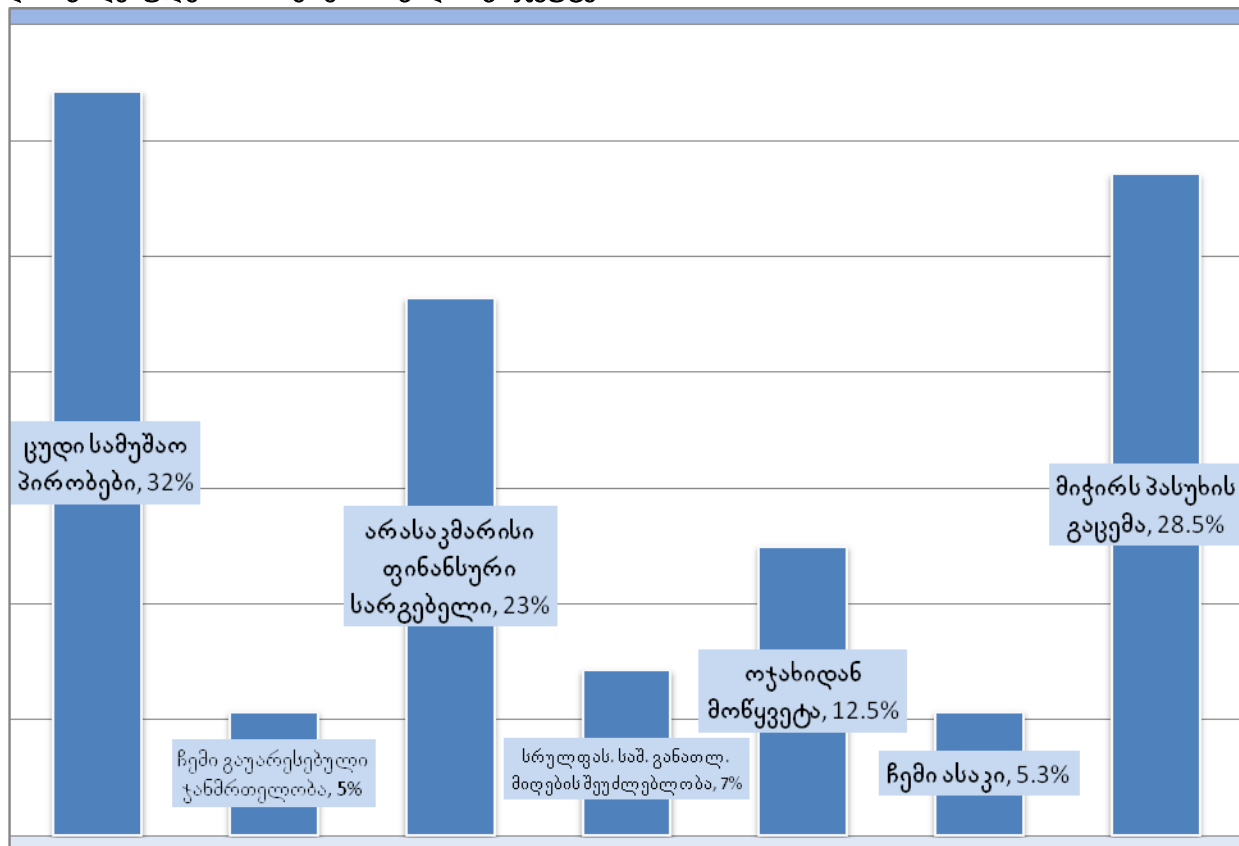
(ბავშვთა უფლებების დაცვის ორგანიზაციის წარმომადგენელი).

კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ არასრულწლოვანთა ოჯახის ემპირიული იდეალური ტიპი შეიძლება აღვწეროთ ასე²: **5-6-წევრიანი ოჯახი, რომლის შემოსავალიც დაახლოებით 500 ლარია, რაც საარსებო მინიმუმს უტოლდება, ან ოდნავ ნაკლებია მასზე. ოჯახის შემოსავლის უდიდესი ნაწილი იხარჯება საკვებსა და მედიკამენტებზე.** შეგვიძლია ვივარაუდოთ (რასაც ექსპერტებიც ადასტურებენ), რომ სკოლის დირექტორსა და მასწავლებლებს მათი გადაწყვეტილება, არ შეუშალონ ხელი თავიანთ მოსწავლეებს საზღვარგარეთ მუშაობაში, მორალურად გამართლებული და სწორია.

შეკითხვაზე, რა იყო სხვადასხვა ჯგუფების უარყოფითი დამოკიდებულების ძირითადი მიზეზები თურქეთში არასრულწლოვანთა სამუშაოდ წასვლასთან დაკავშირებით (იგულისხმება როგორც თავდაპირველი, ისე განმეორებითი გამგზავრება) გამოკითხვამ ასეთი შედეგი აჩვენა (იხ. დიაგრამა #17):

² დაწვრილებითი მონაცემები გამოკითხულთა ოჯახებზე იხილეთ E ბლოკში

დიაგრამა N17: თურქეთში არასრულწლოვანთა შრომითი ემიგრაციის მიმართ უარყოფითი დამოკიდებულების მიზეზები სხვადასხვა ჯგუფებში

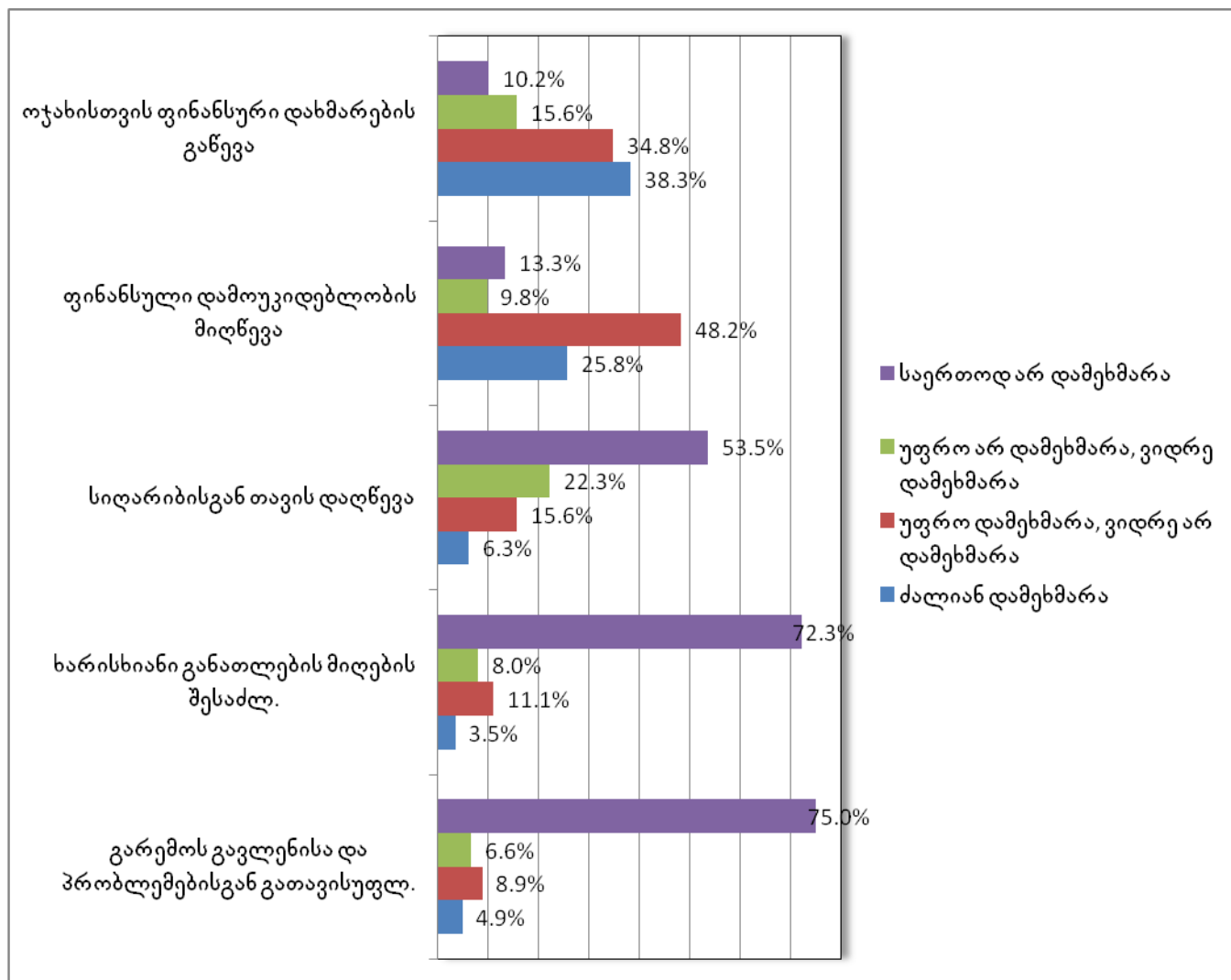


შენიშვნა: შესაძლებელი იყო ერთზე მეტი მიზეზის მითითება

როგორც მონაცემები აჩვენებს, უკმაყოფილების გამომწვევი ძირითადად მიზეზებად სახელდება ცუდი სამუშაო პირობები (32%) და არასაკმარისი ფინანსური სარგებელი (23%). მხოლოდ 5%-ში დასახელდა მიზეზად ახალგაზრდათა ასაკი.

ზემოთ უკვე მოხდა იმ მოტივების რანჟირება, რომლებმაც არასრულწლოვანთა თურქეთში სამუშაოდ გამგზავრება გამოიწვია. რესპონდენტებმა, ასევე, უპასუხეს კითხვას იმის შესახებ, **თუ რამდენად დაეხმარათ თურქეთში სამუშაოდ წასვლა სხვადასხვა მიზნების მიღწევაში.** როგორ აღმოჩნდა, რესპონდენტებისთვის თურქეთში სამუშაოდ წასვლა ორი შედეგის მიღწევისთვის აღმოჩნდა შედარებით ეფექტური: ოჯახისთვის ფინანსური დახმარების გაწევა და ფინანსური დამოუკიდებლობის მიღწევა (იხ. დიაგრამა #18):

დიაგრამა N18: რამდენად დაეხმარათ თურქეთში სამუშაოდ წასვლა სხვადასხვა შედეგების მიღწევაში?



შეკითხვაზე, სამუშაოდ წასვლის გადაწყვეტილება საკუთარი სურვილით იყო მიღებული თუ ვინმეს ზემოქმედებით, თითქმის ყველა ვიზიტის შემთხვევაში 100%-იანი შედეგი ფიქსირდება პასუხზე - „მთლიანად ჩემი სურვილი იყო“. მცირე განსხვავებას ქმნის პირველი ვიზიტი, რომელთან მიმართებაშიც საკუთარი სურვილით გადაწყვეტილების მიღებას 98% აფიქსირებს. აღსანიშნავია, რომ მათგან, ვინც ამბობს, რომ პირველად წასვლა მთლიანად მათი სურვილი იყო, 76% 17 წელზე უმცროსი ასაკისაა.

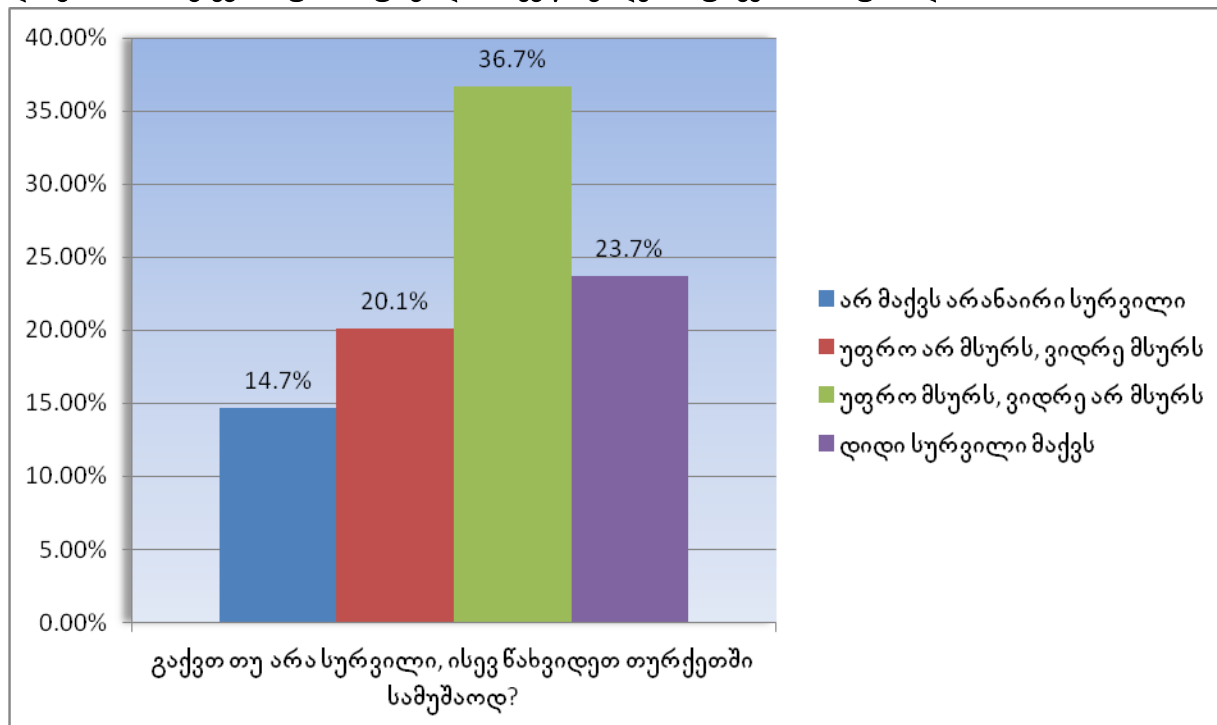
ინტერვიუერის შეკითხვაზე, თურქეთში ყოფნის დროს შეუთავაზებია თუ არა თქვენთვის ვინმეს აზრის რომელიმე ქვეყანაში (მაგ.: სირიაში) წასვლა ისლამისტურ სამხედრო ჯგუფებში სამსახურის დასაწყებად, სულ 5 რესპონდენტი პასუხობს დადებითად (2 მათგანი ამბობს, რომ ასეთი შემოთავაზება არაერთხელ მიუღია, 3 - რომ შემოთავაზება ერთხელ ყოფილა).

შეკითხვაზე, იქონია თუ არა უარყოფითი გავლენა თქვენი ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე თურქეთში სამუშაოდ წასვლამ, დადებითად პასუხობს მხოლოდ 6% (5% მეტ-ნაკლებად, 1%

საგრძნობლად). ამ 14 რესპონდენტის ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესება გამოიხატა გაციებით, თავის ტკივილებით, ფილტვების ანთებით, წელის ტკივილითა და წნევის მომატებით.

რესპონდენტთა უმრავლესობა, 60% გამოთქვამს ნაწილობრივ, ან ძლიერ სურვილს, კვლავ წავიდეს თურქეთში სამუშაოდ (იხ. დიაგრამა #19):

დიაგრამა N19: გაქვთ თუ არა სურვილი, ისევ წახვიდეთ თურქეთში სამუშაოდ?



მათგან, ვინც თურქეთში კვლავ წასვლის (ძლიერ ან მეტ-ნაკლებ) სურვილს გამოთქვამს, 50% სამუშაოდ ერთხელაა ნამყოფი, 27% - ორჯერ და 23% - სამჯერ და მეტჯერ.

იმ ახალგაზრდებიდან, რომლებსაც თურქეთში სამუშაოდ დაბრუნება აღარ სურს, ყველაზე დიდი ნაწილი (33%) მიზეზად მისთვის ზედმეტად მძიმე პირობებს ასახელებს. ასევე, თითქმის 20% ამბობს, რომ არ უნდა თავის ოჯახს/ახლობლებს მოშორდეს, 18%-ისთვის მიზეზი განათლების მიღების სურვილია და 16.7% ამბობს, რომ მსგავსი სამუშაოს პოვნა საქართველოშიცაა შესაძლებელი (იხ. ცხრილი #11):

ცხრილი N11: თურქეთში სამუშაოს დაბრუნების არმსურველთა მოტივაციები

	პასუხების	%
--	-----------	---

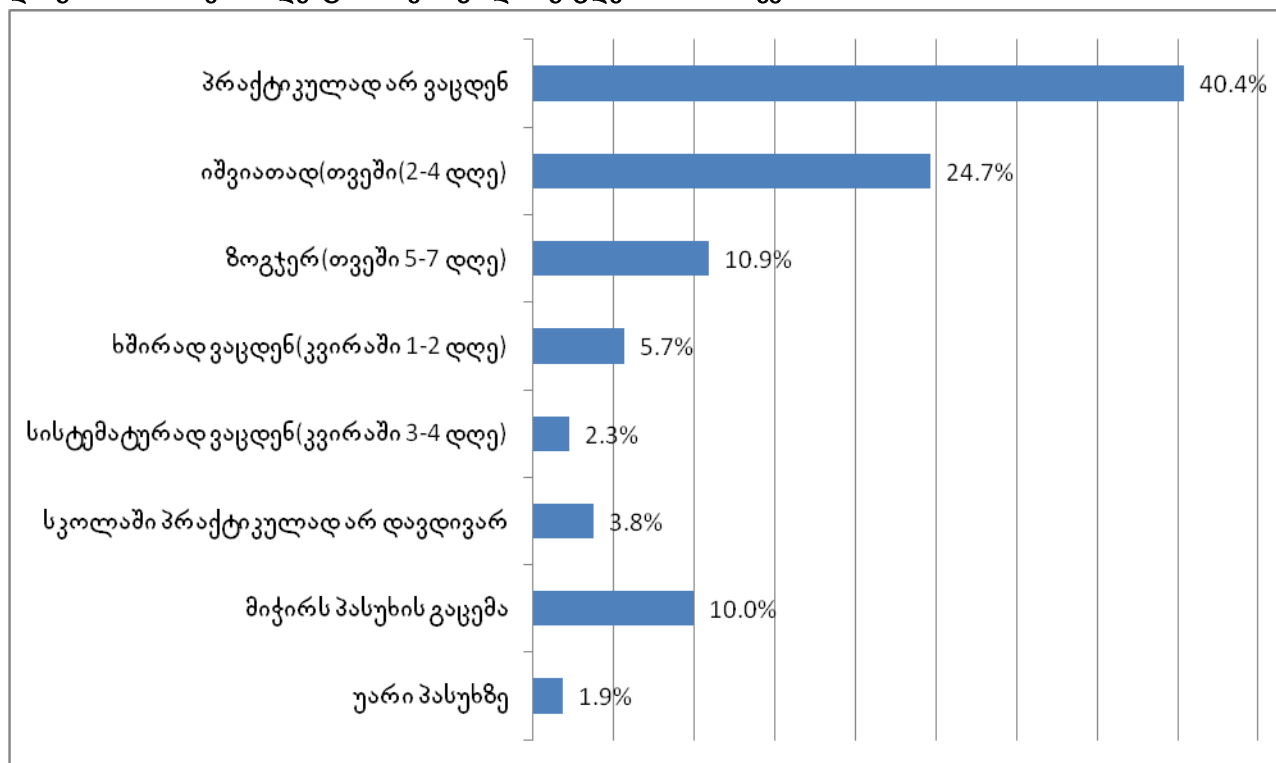
	რაოდენობა	
საქართველოშიც შესაძლებელია მსგავსი სამუშაოს პოვნა	13	16.7%
არ მინდა მოვშორდე ოჯახს/ახლობლებს	15	19.2%
ანგარიშს ვუწევ ჩემი ოჯახის წევრებს, რომლებიც ჩემს წასვლას არ მიესალმებიან	1	1.3%
ხელს არ მიწყობს ჯანმრთელობის მდგომარეობა	2	2.6%
აღარ მინდა ვიმუშაო მძიმე პირობებში	26	33.3%
მინდა სწავლა და ხარისხიანი განათლების მიღება	14	17.9%
რისი ყიდვაც მინდოდა, უკვე შევიძინე თურქეთში გამომუშავებული ფულით	2	2.6%
გოგოსთვის შეუფერებელია	1	1.3%
მიჭირს პასუხის გაცემა	12	15.4%

4. სასკოლო ცხოვრება

გამოკითხული რესპონდენტებიდან ოფიციალურად საშუალო სკოლაში დარეგისტრირებულია 171 ახალგაზრდა (76.7%), არ არის დარეგისტრირებული 38 (17%) და სკოლის ასაკის აღარ არის 13 (5.8%).

რესპონდენტთა მხრიდან სკოლის გაცდენის სიხშირეთა დიაგრამა ასე გამოიყურება (იხ. დიაგრამა #20:

დიაგრამა N20: რესპონდენტთა მიერ სკოლის გაცდენის სიხშირეები



85 რესპონდენტი პასუხობს, რომ სკოლას პრაქტიკულად არ აცდენს, რაც სკოლაში მოსიარულეთა 40%-ს შეადგენს. 25%-მდე კი ამბობს, რომ სკოლას იშვიათად აცდენს, რაც იმას ნიშნავს, რომ გამოკითხულთაგან თითქმის 65% სკოლაში რეგულარულად დადის.

რაც შეეხებათ მათ, ვინც სკოლას მუდმივად, ხშირად ან ზოგჯერ აცდენს, ისინი ამის ძირითად მიზეზად საოჯახო/სამეურნეო საქმეებში ჩართულობას ასახელებენ (47%), 14.5% - სწავლის მიმართ ინტერესის დაკარგვას, 8% თურქეთში სამუშაოდ წასვლას და 4% ავადმყოფობას.

რესპონდენტების 35%-ს უჭირს პასუხი გაცემა კითხვას, თუ რა დამოკიდებულება აქვთ მისი სკოლის დირექტორსა და მასწავლებელს იმ ფაქტის მიმართ, რომ რესპონდენტები სკოლას

აცდენენ. 25% ამბობს, რომ ეს დამოკიდებულება მეტწილად უარყოფითია, 11%-ის აზრით, დამოკიდებულება ძალზე უარყოფითია, 17.5% მიიჩნევს, რომ ნეიტრალურია; 7%-ის აზრით კი, მათი სკოლის დირექტორისა და მასწავლებლების რეაქცია გაცდენებზე მეტწილად დადებითი, ან სრულად დადებითია.

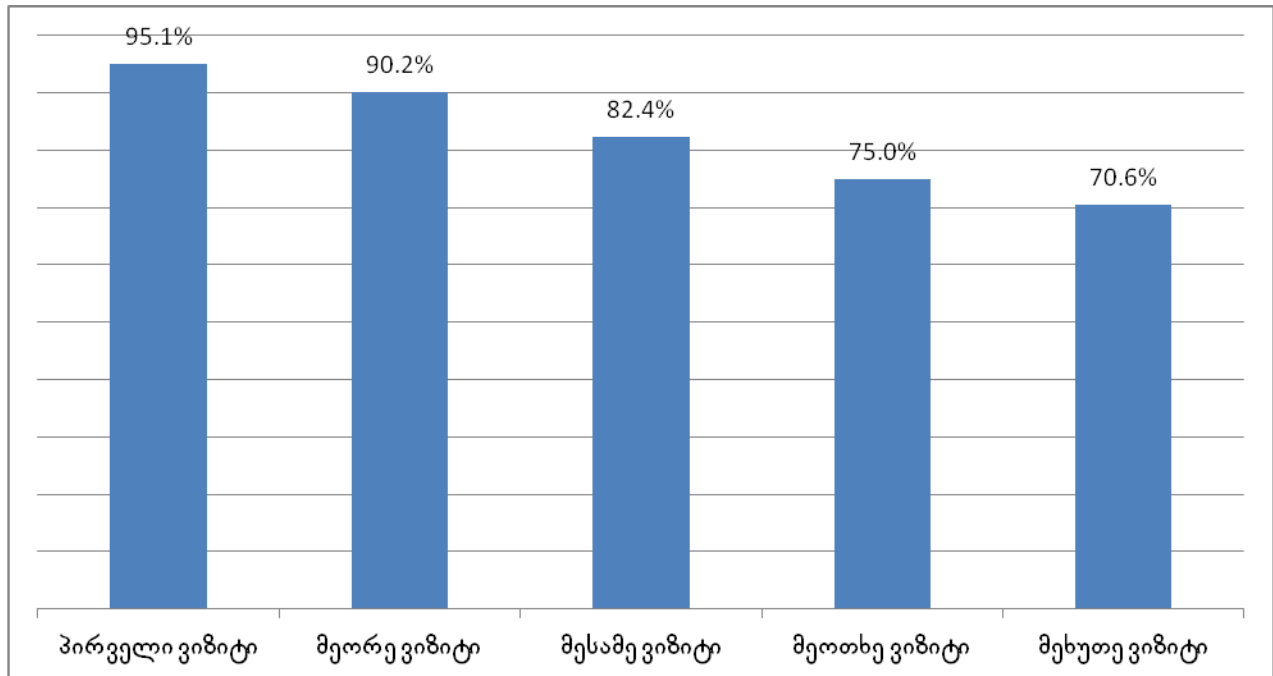
შეკითხვაზე, როდესაც თურქეთში წახვედით სამუშაოდ, ეს სკოლის გაცდენის ხარჯზე მოხდა თუ არდადაგების პერიოდში, რესპონდენტები ასე პასუხობენ:

ცხრილი N12: თურქეთში სამუშაოდ წასვლა სკოლის ხარჯზე თუ არდადაგების პერიოდში

	სკოლის გაცდენის ხარჯზე	არდადაგების პერიოდში	უარი პასუხზე	სულ პასუხების რ-ობა
პირველი ვიზიტისას	2.2%	95.1%	2.7%	223
მეორე ვიზიტისას	3.6%	90.2%	6.3%	112
მესამე ვიზიტისას	13.7%	82.4%	3.9%	51
მეოთხე ვიზიტისას	12.5%	75%	12.5%	24
მეხუთე ვიზიტისას	5.9%	70.6%	23.5%	17

როგორც მონაცემებიდან ჩანს, ყოველი მომდევნო ვიზიტის შემთხვევაში, თანდათან მცირდება არდადაგების პერიოდში სამუშაოდ წასვლის პროცენტული წილი და იზრდება სკოლის გაცდენის ხარჯზე წასვლისა და პასუხზე უარის თქმის წილი, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ რესპონდენტები პირველი სამუშაო გამოცდილების შემდეგ, სულ უფრო ხშირად მიდიან თურქეთში სასკოლო პერიოდის გაცდენის ხარჯზე, მაგრამ ზოგ შემთხვევაში, ამას ღიად არ აფიქსირებენ (იხ. დიაგრამა #21):

დიაგრამა N21: ყოველ მომდევნო ვიზიტზე არდადაგების პერიოდის პროცენტული წილი

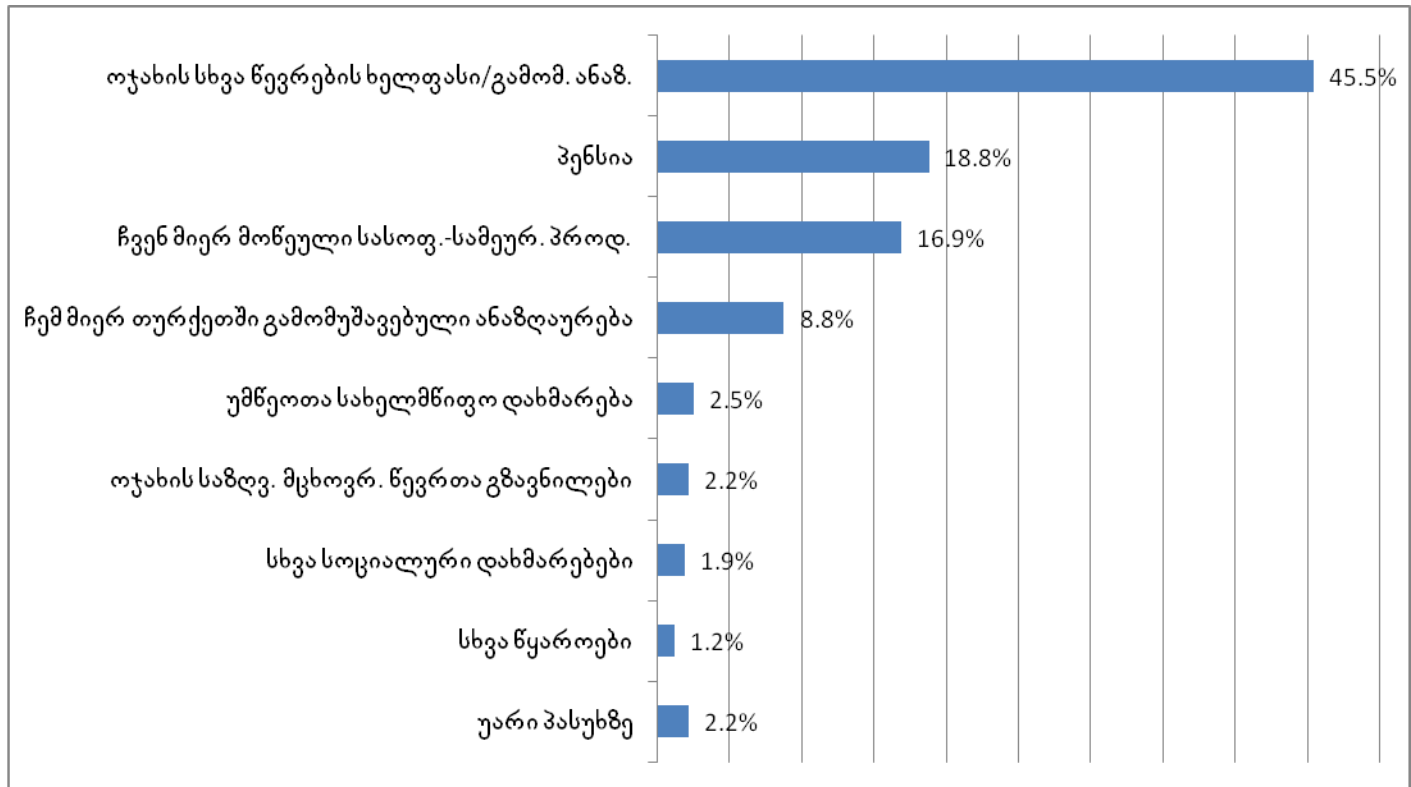


შეკითხვაზე, თუ როგორ რეაგირებენ მასწავლებლები და დირექტორი სკოლის გაცდენაზე თურქეთში სამუშაოდ წასვლის მიზეზით, 10 რესპონდენტიდან 2 ამბობს, რომ დირექტორიც, სკოლის მასწავლებლებიც და დამრიგებელიც ხელს უწყობენ, ერთი კი ამბობს, რომ მხოლოდ დირექტორი უწყობს ხელს, დამრიგებელი არც კი ინტერესდება, ხოლო სხვა მასწავლებლები ცდილობენ, გადააფიქრებინონ. ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლების რეაქციაზე პასუხის გაცემა გაუჭირდა 10-იდან 6 რესპონდენტს.

5. ოჯახის ეკონომიკური მდგომარეობა

რესპონდენტთა ოჯახის შემოსავლის ძირითადი წყაროების ანალიზი აჩვენებს, რომ მთავარი წყარო ოჯახის წევრების (რესპონდენტის გარდა) ხელფასები და მათ მიერ გამომუშავებული ანაზღაურებაა. თურქეთში გამომუშავებულ ანაზღაურებას შემოსავლის წყაროდ რესპონდენტთა მხოლოდ 9% ასახელებს. სხვა წყაროების ხვედრითი წილი შემდეგნაირად ნაწილდება (იხ. დიაგრამა #22):

დიაგრამა N22: რესპონდენტთა ოჯახების შემოსავლის ძირითადი წყაროები



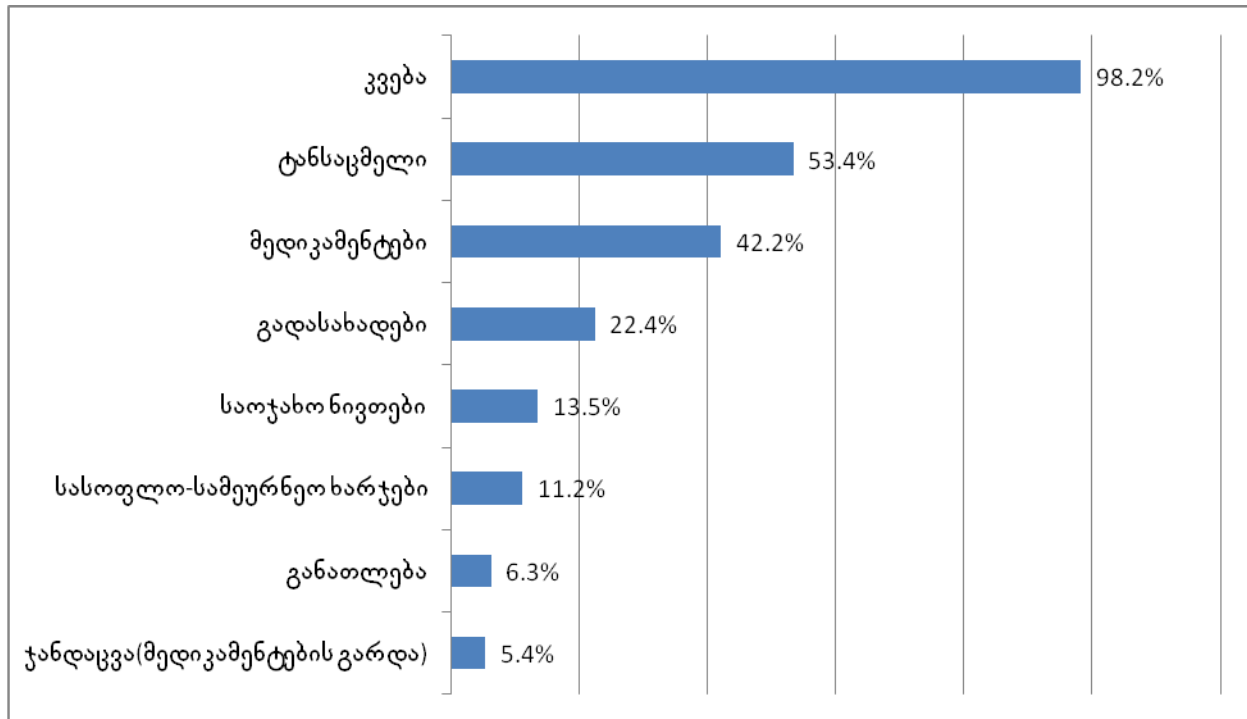
რესპონდენტების დიდი უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ მათ ოჯახებში ძირითადი მშობელია (82%), 13% შემთხვევაში კი შემოსავლის ძირითადი წყარო პენსია და სხვა სახის სახელმწიფო დახმარებებია.

რესპონდენტთა თქმით, მათი ოჯახების შემოსავალი ძირითადად 300-იდან 500 ლარამდე მერყეობს (56%). 25%-ის შემოსავალი 300 ლარს ქვემოთაა, ხოლო 17%-ის 500 ლარს ზემოთ (2%-მა პროცენტმა პასუხისგან თავი შეიკავა). გამოკითხულთა 37.6%-ის ოჯახის ყოველთვიური შემოსავალი საარსებო მინიმუმზე დაბალია.³

გამოკითხვა აჩვენებს, რომ ოჯახების შემოსავალი ძირითადად იხარჯება კვებაზე, ტანსაცმელსა და მედიკამენტებზე. რაც შეეხება სხვა დანახარჯებს, აღსანიშნავია, რომ ოჯახების მხოლოდ 6.3% ხარჯავს თანხას განათლებაზე (იხ. დიაგრამა #23):

დიაგრამა N23: რაში იხარჯება ოჯახების შემოსავლის ძირითადი ნაწილი?

³ ანგარიშში გამოყენებულია საქსტატის 2015 წლის მაისით განსაზღვრული საარსებო მინიმუმები ოჯახში სულადობის მიხედვით.



შენიშვნა: მოცემულ შესაძლებელი იყო ერთზე მეტი პასუხის დაფიქსირება

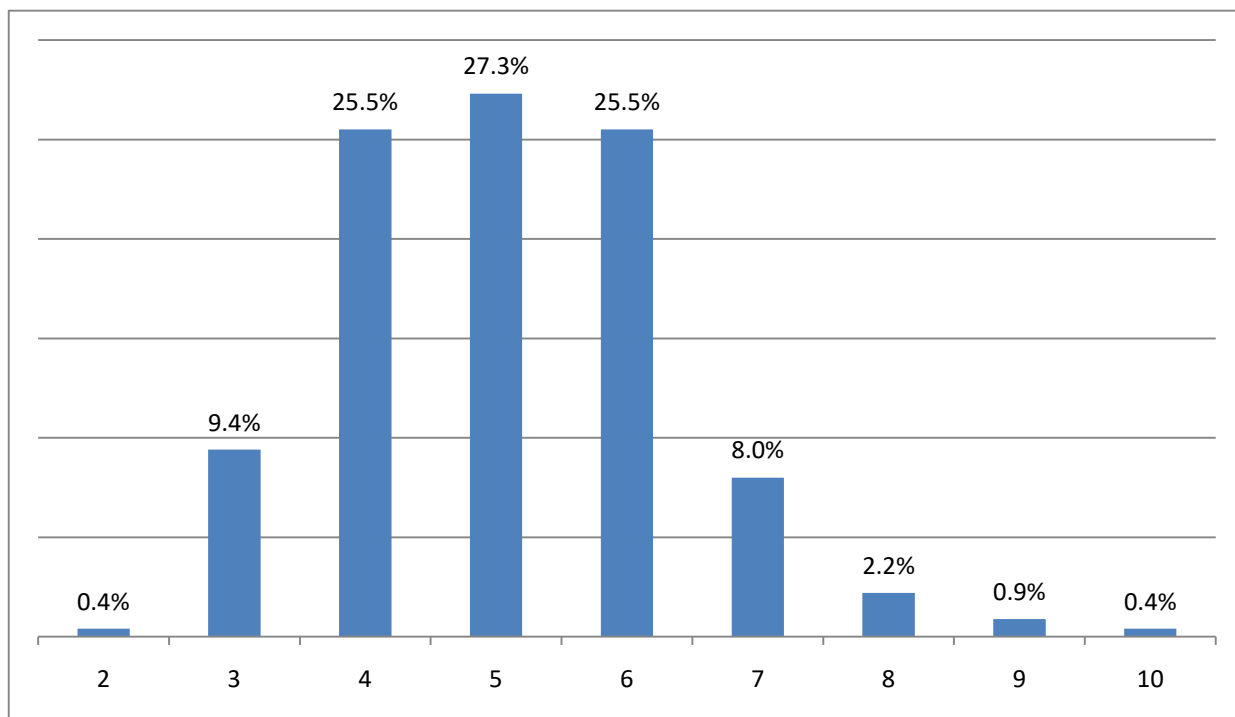
რაც შეეხება საკუთარი ოჯახის ეკონომიკური მდგომარეობის სუბიექტურ შეფასებას, რესპონდენტების თითქმის 26% საკუთარი ოჯახის შემოსავალს აფასებს ცუდად, რაც იმას ნიშნავს, რომ შემოსავალი მათ მხოლოდ კვებაზე ყოფნით. 60%-თვის შემოსავალი საშუალოა - შემოსავალი კვებასა და ჩაცმას უზრუნველყოფს, მაგრამ ძვირადღირებული საქონლის შესაძენად ფულის დაგროვებას ვერ ახერხებენ. 4%-თვის ოჯახის შემოსავალი საშუალოზე მაღალია, თითქმის 10%-ს კი პასუხის გაცემა უჭირს.

სახელმწიფოსგან სოციალურ დახმარებას გამოკითხულთა 13.5% იღებს, 61% არ იღებს, 25.5%-ს კი ან ინფორმაცია არ აქვს, ან არ სურს პასუხის გაცემა. მათგან, ვისი ოჯახიც დახმარებას იღებს, ნახევარი ამბობს, რომ ეს არის ფულადი სოციალური დახმარება, 43% კი ასაკის მიხედვით პენსიაზე მიუთითებს.

გამოკითხულთა 66% სკოლის მოსწავლეა, 31%-მა პროცენტმა სკოლა უკვე დაასრულა, ხოლო სკოლაში არ სწავლობს 3%.

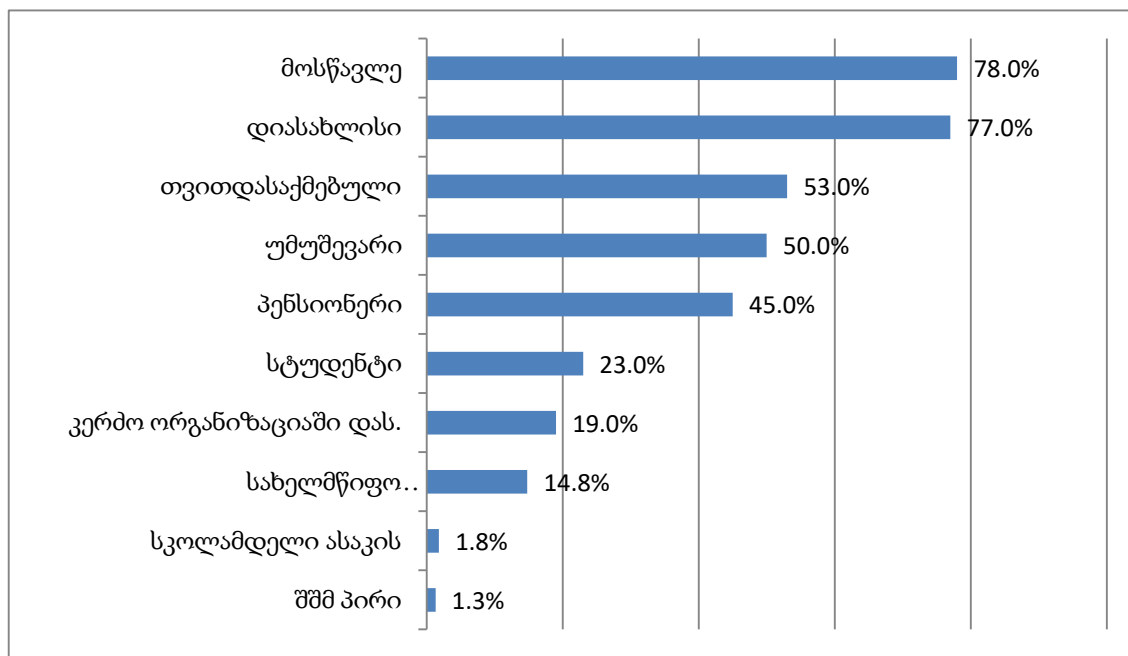
თურქეთში სამუშაოდ წასულ არასრულწლოვანთა ოჯახების ზომები პროცენტულად ასე ნაწილდება (იხ. დიაგრამა #24):

დიაგრამა N24: სულ რამდენი წევრისგან შედგება თქვენი ოჯახი?



რესპონდენტთა 78%-ს ოჯახში ჰყავს მოსწავლე(37%-ს ერთზე მეტი), 77%-ის ოჯახში არის დიასახლისი, ხოლო ყოველი მეორე გამოკითხულის ოჯახის წევრებიდან ერთი მაინც უმუშევარია (30% შემთხვევაში 1, ხოლო 20% შემთხვევაში - 2 და მეტი). ოჯახის სხვა წევრების საქმიანობები/მდგომარეობა იხილეთ დიაგრამაზე:

დიაგრამა N25:გამოკითხულთა ოჯახის წევრების სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსები



6. შრომითი რეგულაციები და გამოკითხული არასრულწლოვნების შრომითი პირობები

საქართველო 1994 წლიდან გაეროს ბავშვის უფლებათა კონვენციის წევრია. ამ კონვენციის 32-ე მუხლი არეგულირებს ბავშვთა შრომის საკითხებს:

„მონაწილე სახელმწიფოები აღიარებენ ბავშვის უფლებას, დაცული იყოს ეკონომიკური ექსპლუატაციისა და ნებისმიერი ისეთი სამუშაოს შესრულებისაგან, რომელიც შეიძლება ემუქრებოდეს მის ჯანმრთელობას და ხელს უშლიდეს განათლების მიღებაში, ან ზიანს აყენებდეს მის ჯანმრთელობას, ფიზიკურ, გონებრივ, სულიერ, მორალურ და სოციალურ განვითარებას“.⁴

კონვენციის მიხედვით, სახელმწიფო ვალდებულია დაადგინოს სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი, დროის ხანგრძლივობა და შრომის პირობებთან დაკავშირებული აუცილებელი მოთხოვნები.

საქართველოში არასრულწლოვანთა შრომით საქმიანობას საქართველოს შრომის კოდექსი (კერძოდ, მეოთხე მუხლი) არეგულირებს:

2. 16 წლამდე ასაკის არასრულწლოვნის შრომითი ემედუნარიანობა წარმოიშობა მისი კანონიერი წარმომადგენლის ან მზრუნველობის/მეურვეობის ორგანოს თანხმობით, თუ შრომითი ურთიერთობა არ ეწინააღმდეგება არასრულწლოვნის ინტერესებს, ზიანს არ აყენებს მის ზნეობრივ, ფიზიკურ და გონებრივ განვითარებას და არ უზღუდავს მას სავალდებულო დაწყებითი და საბაზო განათლების მიღების უფლებასა და შესაძლებლობას.

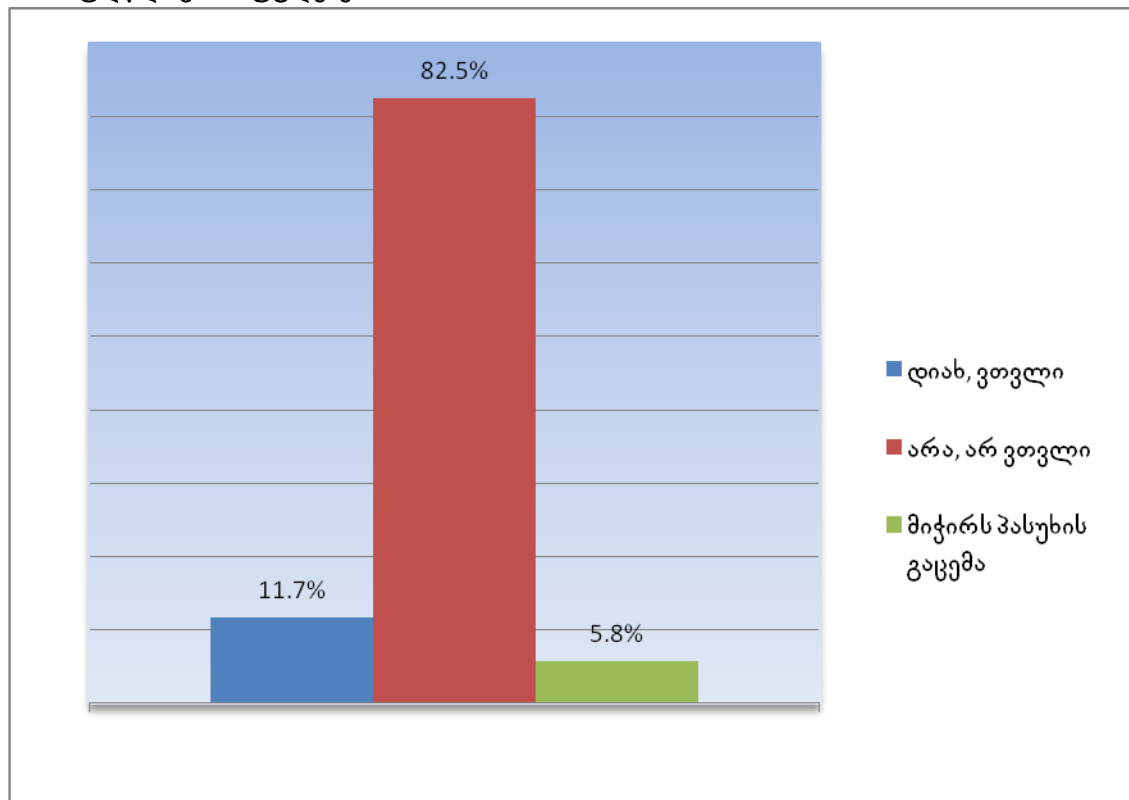
3. 14 წლამდე ასაკის არასრულწლოვანთან შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს მხოლოდ სპორტულ, ხელოვნებასთან დაკავშირებულ და კულტურის სფეროში საქმიანობაზე, ასევე სარეკლამო სამუშაოს შესასრულებლად.

5. აკრძალულია არასრულწლოვანთან, ასევე ორსულ ან მეძუძურ ქალთან შრომითი ხელშეკრულების დადება მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი სამუშაოების შესასრულებლად.

ჩატარებული კვლევის ერთ-ერთი მიზანი იყო იმის გარკვევა, თუ რამდენად არიან ინფორმირებული თურქეთში შრომითი მიგრაციის გამოცდილების მქონე ახალგაზრდები თავიანთი შრომითი უფლებების შესახებ. შეკითხვაზე, თვლით თუ არა, რომ თქვენი, როგორც არასრულწლოვანის (18 წლამდე), ჩართვით ფიზიკურ შრომაში დაირღვა თქვენი უფლებები, რესპონდენტთა პასუხები შემდეგნაირად გადანაწილდა (იხ. დიაგრამა #26):

⁴ გაეროს ბავშვის უფლებათა კონვენცია: <http://www.ombudsman.ge/ge/uploads/other/1/1108.pdf>

დიაგრამა N26: თვლიან თუ არა რესპონდენტები, რომ მათი ჩართვით ფიზიკურ შრომაში დაირღვა არასრულწლოვანის უფლებები?



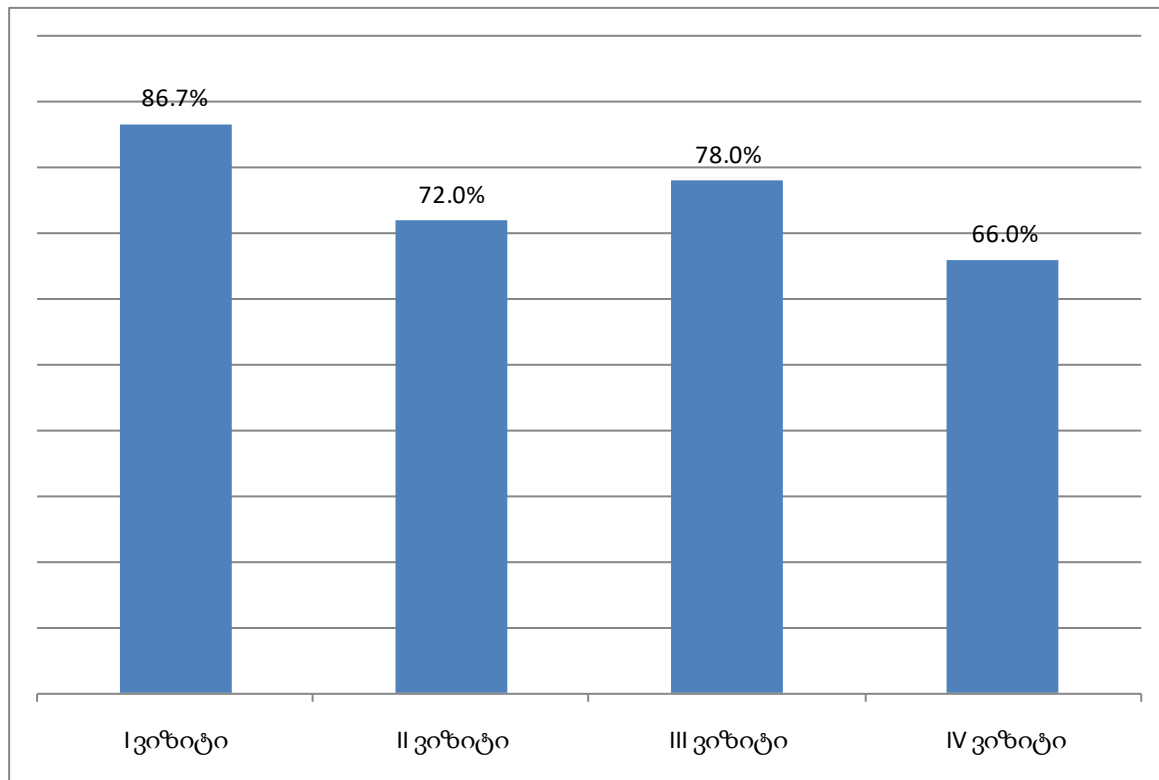
როგორც ჩანს, რესპონდენტთა დიდი უმრავლესობა (82.5%) მიიჩნევს, რომ მათი უფლებები არ დარღვეულა. ამ მონაცემებთან კავშირში აღსანიშნავია გამოკითხვის შემდეგი შედეგები: იმ ადამიანებიდან, ვინც მიიჩნევს, რომ არასრულწლოვანთა ფიზიკურ შრომაში ჩართვით მათი უფლებები არ ირღვევა, საშუალოდ 92% ნაწილობრივ ან მთლიანად ფიზიკური შრომითაა დაკავებული. ხოლო მათგან, ვინც თურქეთში სხვადასხვა დროს სამუშაოდ 16 წლამდე ასაკში იყო წასული, 85% მიიჩნევს, რომ მათი უფლებები შრომაში ჩართვით არ დარღვეულა. საერთო ჯამში, რესპონდენტთა 80% ცუდად იცნობს, ან საერთოდ არ იცნობს საქართველოს შრომის კოდექსს, რომელიც არასრულწლოვანთა დასაქმებას არეგულირებს.

შრომის კოდექსის მე-14 მუხლი შრომის ხანგრძლივობის შესახებ ეხება არასრულწლოვნებსაც:

- 3. 16 წლიდან 18 წლამდე** ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 36 საათს.
- 4. 14 წლიდან 16 წლამდე** ასაკის არასრულწლოვნის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 24 საათს.

როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, 90% შემთხვევაში არასრულწლოვნების სამუშაო დრო არანორმირებულია (8 საათს აჭარბებს). 16 წლამდე არასრულწლოვნების არანორმირებული სამუშაო დროის წილი ვიზიტების მიხედვით ასე გამოიყურება (იხ. დიაგრამა #27):

დიაგრამა #27



შენიშვნა: მეხუთე ვიზიტის დროს გამოკითხულთაგან არცერთი არ ყოფილა 16 წელზე ნაკლები ასაკის

საერთო ჯამში, 16 წლამდე ახალგაზრდები შემთხვევათა 82.8%-ში კანონით გათვალისწინებულ ნორმაზე კვირის განმავლობაში თითქმის ორჯერ მეტ დროს მუშაობენ.

ფოკუს ჯგუფის ფარგლებში გამოკითხული ექსპერტები საუბრობენ იმაზე, რომ ასეთ შემთხვევაში სწორი იქნება, თუ შრომითი მიგრაციის ნაცვლად გამოყენებული იქნება ისეთი ტერმინები, როგორებიცაა კრიმინალი, ტრეფიკინგი და შრომითი ექსპლუატაცია, რადგან:

„თუ არასრულწლოვანი გადადის შრომისთვის სხვა ქვეყანაში და იმ შრომის ფარგლებში არ ჯდება ის, რაც შრომის კანონმდებლობით არის განსაზღვრული ამ ასაკის ბავშვებისთვის, ამას ცალსახად უკვე დანაშაულის ნიშნები აქვს“ (იურისტი, ფოკუს ჯგუფის მონაწილე).