



ევროკავშირი
საქართველოსთვის
Project funded by the European Union



დისტანციური მუშაობის განვითარება საქართველოში



**დისტანციური
მუშაობის
განვითარება
საქართველოში**

პოლიტიკის დოკუმენტი

ოქტომბერი, 2021

სარჩევი

პუბლიკაცია შექმნილია ევროკავშირისა (EU) და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით.

მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია ავტორი (PMCG) და შესაძლოა, რომ არ გამოხატავდეს ევროკავშირისა და გაეროს განვითარების პროგრამის შეხედულებებს.

| | |
|---|-----------|
| შესავალი | 5 |
| თავი 1: ელექტრონული მუშაობის ტენდენციები..... | 8 |
| თავი 2: დისტანციური მუშაობის გავლენა..... | 13 |
| თავი 3: საქართველოს სოფლებში დისტანციური მუშაობის მთავარი ხელისშემშლელი ფაქტორები..... | 27 |
| ძირითადი შეხედულებები და რეკომენდაციები სოფლად ელექტრონული სამუშაოს განვითარებისთვის | 44 |
| დანართი 1. ინტერვიუების სია..... | 55 |
| დანართი 2. კვლევის მეთოდოლოგია..... | 57 |
| გამოყენებული მასალა..... | 62 |

ნახატები

| | |
|---|----|
| ნახატი 1. დისტანციური მუშაობა და პროდუქტიულობა: რომელია ძირითადი არხები? დიაგრამა..... | 14 |
| ნახატი 2. ევროკავშირსა და საქართველოში ბოჭკოვანი ინფრასტრუქტურით დაფარვა..... | 29 |
| ნახატი 3. ფიქსირებული ფართობოლოვანი გამონერები, 2020 წ. | 30 |
| ნახატი 4. ინტერნეტის მომხმარებელი პირები (მოსახლეობის%), 2020 წ. | 31 |
| ნახატი 5. მოსახლეობაში ციფრული უნარ-ჩვევები ბიზნეს ლიდერების მიხედვით 1 – იანი მასშტაბით (მცირე/უნარ-ჩვევები) 7-მდე (შესანიშნავი უნარები)..... | 32 |
| ნახატი 6. ციფრული უნარები მოსახლეობას შორის, 1-7 (საუკეთესო) რეგიონებში..... | 32 |

ცხრილები

| | |
|---|----|
| ცხრილი 1: ბოლო სამ თვეში ინტერნეტის გამოყენების ძირითადი მიზნების მიხედვით 15 და მეტი ასაკის მოსახლეობის განაწილება, 2021 წლის ივლისის მონაცემებით..... | 34 |
| ცხრილი 2: დისტანციურ მუშაობაში დასაქმებულთა ჩართულობა ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით (%)..... | 36 |
| ცხრილი 3: თანამშრომლების ტოპ 15 პროფესია, რომლებიც კომპანიებმა გამოიყენეს პანდემიის დროს ტელე-მუშაობისთვის..... | 37 |
| ცხრილი 4: საქართველო კიბერუსაფრთხოების ეროვნულ და გლობალურ ინდექსში..... | 40 |
| ცხრილი 5: ციფრული ტექნოლოგიების სარგებელი ბიზნესისთვის, ადამიანებისთვის და მთავრობებისთვის..... | 46 |
| ცხრილი 6: შესაძლებლობები და დაბრკოლებები, რომლებიც დაკავშირებულია ელექტრონულ მუშაობასთან (თანამშრომელი, დამსაქმებელი, ქალაქები, სოფლები, საზოგადოება)..... | 52 |

შესავალი

სოციალურმა დისტანცირებამ და სახლიდან მუშაობის პოლიტიკამ, რომელმაც გადამწყვეტი როლი შეასრულა Covid-19 ვირუსის გავრცელების შეკავებაში, მნიშვნელოვნად შეცვალა სამუშაო სივრცე. შედეგად, “ჩვენ ახლა ჩართული ვართ უპრეცედენტო, ფართომასშტაბიანი მასობრივი დისტანციური მუშაობის ექსპერიმენტში”¹. ნაკლებად სავარაუდოა, რომ დისტანციური მუშაობა არსებული ტემპით გაგრძელდება, თუმცა ის მნიშვნელოვნად მაღალ ნიშნულზე დარჩება, პანდემიამდელ დონესთან შედარებით და, სავარაუდოდ, შეზღუდვების მოხსნისას, დისტანციური მუშაობის ჰიბრიდული ფორმები ვერ დაკარგავენ აქტუალობას, რადგან დასაქმებულები სწორედ ამ ფორმატს ანიჭებენ უპირატესობას.²

არსებული უპრეცედენტო სიტუაცია ქმნის როგორც შესაძლებლობებს, ასევე გამოწვევებს. ისმის კითხვა, როგორ აისახება გარდამავალი პერიოდი სამუშაო ძალაზე და დასაქმების შესაძლებლობების სივრცით განაწილებაზე. საყოველთაოდ აღიარებულია, რომ Covid-19-ის პანდემიის დროს დისტანციური მუშაობის³ მაჩვენებლის მკვეთრი ზრდა, გრძელვადიან პერსპექტივაში გავლენას მოახდენს სამუშაოს სივრცით განაწილებაზე, მათ შორის პერიფერიულ გეოგრაფიულ რაიონებში⁴. ვინაიდან დისტანციური მუშაობა მეტად მოქნილია დასაქმებულები სავარაუდოდ სახლიდან, დისტანციურად მუშაობას აირჩევენ და აღარ ეწვევიან დიდ ეკონომიკურ ცენტრებს (ურბანულ ზონებში/დიდ ქალაქებში), სადაც ოფისების და საქმიანი აქტივობის დიდი ნაწილია თავმოყრილი⁵ და ასევე, ისეთი ტიპის სამუშაოებია თავმოყრილი, რომელთა განხორციელებაც რეალურად დისტანციურადაც⁶ შესაძლებელია.

მაშასადამე, დისტანციური მუშაობა მრავალფეროვან დასაქმების შესაძლებლობებს ქმნის სოფლის მოსახლეობისთვის. მეტიც, ის მოქნილობას გვთავაზობს, რადგან დასაქმებული ნებისმიერი ადგილიდან შეძლებს

1 ILO, 2021

2 Eurofound, 2020

3 Teleworking as defined by Eurofound (2017) as ‘any type of work arrangement where workers work remotely, away from an employer’s premises or fixed location, using digital technologies such as networks, laptops, mobile phones, and the internet.’

4 European Parliament, 2021

5 Lopez-Igual and Rodriguez- Modroño, 2020

6 ‘The teleworkability of an occupation can be defined as the material possibility of providing labour input remotely into a given economic process’. European Commission, 2020.

სამუშაოს შესრულებას, რაც ამცირებს მგზავრობის დროს, ხარჯს და ასევე, ქმნის დასაქმების შესაძლებლობას ქალებისთვის, ხანდაზმულებისთვის და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის. მეორე მხრივ, დისტანციური მუშაობა კომპანიებისთვის ამცირებს შრომით ხარჯებს, ზრდის სამუშაო ძალაზე ხელმისაწვდომობას და ამცირებს შრომის ბაზარის მოთხოვნებზე უნარების შეუთავსებლობის პრობლემას. გარდა ამისა, სახლიდან მომუშავე თანამშრომლების ხარჯზე კომპანიებს შეუძლიათ შეამცირონ საოფისე ფართის ქირის, კომუნალური გადასახადებისა და სხვა სერვისების ხარჯები.

დისტანციური მუშაობა არა მხოლოდ გაზრდის სოფლად მცხოვრები მოქალაქეების დასაქმების შესაძლებლობებს, არამედ შესაძლებელია მიმზიდველობა შესძინოს არაურბანულ გარემოში ცხოვრებას, რასაც შესაძლოა მოყვეს ერთობლივი სარგებლობის საოფისე სივრცეების მოწყობა ან სატელეკომუნიკაციო ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება. მეტიც, დისტანციურად დასაქმებულების მზარდი რაოდენობის მიერ დიდი ქალაქების დატოვება შესაძლოა სხვა სექტორების განვითარებაზეც აისახოს.⁷ მაგალითად, მოსალოდნელია, რომ დისტანციურად დასაქმებას ჰქონდეს ადგილობრივი მულტიპლიკატორის ეფექტი, როცა ერთი მაღალკვალიფიციური სამუშაო ადგილი წარმოქმნის 2,5 ახალ სამუშაო ადგილს ადგილობრივ ტერიტორიაზე⁸, რადგან იზრდება მოხმარება და ადგილობრივი სერვისების გამოყენება.

უმუშევრობა საქართველოს სოფლის განვითარების უდიდეს გამონვევად რჩება სიღარიბის მაღალ დონესთან ერთად, განსაკუთრებით ქალებსა და ახალგაზრდებში, დაბალპროდუქტიულ სექტორებში თვითდასაქმების მაღალი მაჩვენებელი, შრომის დაბალი პროდუქტიულობა და ა.შ.⁹ მეტიც, სოფლის განვითარებას საფრთხეს უქმნის ახალგაზრდების მიგრაცია ურბანული ცენტრებისკენ და ქვეყნის გარეთ. მაშასადამე, დისტანციური მუშაობის სწრაფი განვითარება, რომელიც ცვლის დასაქმების შესაძლებლობების გეოგრაფიულ განაწილებას, სოფლის მოსახლეობისთვის მნიშვნელოვანად ხელმისაწვდომს გახდის ახალ სამუშაო ადგილებს, გაზრდის სოფლის მიმზიდველობას და კეთილდღეობას. ეს ნაშრომი იკვლევს საქართველოს სოფლებში დისტანციური მუშაობის გამოწვევებსა და შესაძლებლობებს, და ეძებს არსებული პრობლემების მოგვარების გზებს, რომ მაქსიმალურად შევძლოთ შრომის ბაზარზე არსებული ცვლილებებით შექმნილი შესაძლებლობების გამოყენება.

7 Delventhal, et al. 2021

8 Moretti, E., 2010

9 <https://eu4georgia.ge/wp-content/uploads/Agriculture-and-Rural-Development-Strategy-of-Georgia-2021%E2%80%932027.pdf>

კვლევის მიზნები და მეთოდოლოგია

პოლიტიკის დოკუმენტი მიზნად ისახავს გააანალიზოს საქართველოში სოფლად დისტანციურ სამუშაო ბაზარზე არსებული ინსტიტუციური ურთიერთობები, ბარიერები და შესაძლებლობები, რათა გამოავლინოს პოლიტიკის შესაძლო ინტერვენციები, რომლებიც ხელს შეუწყობს დისტანციური სამუშაო ძალის განვითარებას.

ნაშრომში გამოყენებული ტერმინი “დისტანციური მუშაობა”, შეესაბამება Eurofound-ის¹⁰ განსაზღვრებას: “ნებისმიერი სახის სამუშაო ფორმატი, როცა დასაქმებულები მუშაობენ დისტანციურად, დამსაქმებლის შენობიდან ან ფიქსირებული მდებარეობიდან მოშორებით, ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენებით, როგორცაა ქსელები, ლეპტოპები, მობილური ტელეფონები და ინტერნეტი”.

ნაშრომი მოიცავს ოთხ თავს, თითოეული პასუხობს კვლევის შემდეგ საკითხებს:

- როგორ შეცვალა Covid-19 პანდემიამ დისტანციური მუშაობა? რა ძირითადი ტენდენციებია მოსალოდნელი საშუალო და გრძელვადიან პერიოდში (თავი 1)?
- დისტანციური მუშაობის პოტენციური დადებითი და უარყოფითი მხარეები დასაქმებულებისათვის, დამსაქმებლებისათვის და ზოგადად საზოგადოებისთვის (თავი 2).
- საქართველოს სოფლებში დისტანციური მუშაობის განვითარების ძირითადი ხელშემშლელი ფაქტორები (თავი 3).
- დისტანციური მუშაობის ხელშეწყობის პოლიტიკის შესამუშავებლად ძირითადი დასკვნები და რეკომენდაციები. როგორ შეიძლება გაიზარდოს დისტანციური მუშაობის პოზიტიური ასპექტები? (თავი 4)?

კვლევა ეფუძნება რაოდენობრივ და ხარისხობრივ მონაცემებს, ასევე აკადემიური ლიტერატურისა და პოლიტიკის დოკუმენტების მიმოხილვის შედეგად შეგროვებულ ინფორმაციას. თვისობრივი და რაოდენობრივი მონაცემები შეგროვდა 1) კერძო და საჯარო სექტორის, ბიზნეს-ასოციაციების, არასამთავრობო და საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან ონლაინ ინტერვიუების საშუალებით (იხ. დანართი 1); 2) სატელეფონო გამოკითხვა, რომელსაც უპასუხა 1013 მცირე, საშუალო და მსხვილმა კომპანიამ საქართველოს ხუთი თვითმმართველი ქალაქიდან.

გამოკითხვის მეთოდოლოგიის დამატებითი დეტალები წარმოდგენილია - დანართი 2.

10 Eurofound, 2017.

თავი 1:



ელექტრონული მუშაობის ტენდენციები

ამ თავში წარმოდგენილია დისტანციური მუშაობის პრაქტიკის მიმოხილვა COVID-19 კრიზისამდე და კრიზისისას და გაანალიზებულია დისტანციური მუშაობის მომავალი მსოფლიოსა და საქართველოში. ანალიზი ეფუძნება უახლეს ინფორმაციას დისტანციური მუშაობის ტენდენციების შესახებ და ამ კვლევის მიზნებისთვის გამოკითხული დაინტერესებული მხარეების შეხედულებებს.

საერთაშორისო ტენდენციები

დისტანციური მუშაობა მცირედით გაიზარდა ბოლო ათწლეულის განმავლობაში COVID-19 პანდემიამდე, ძირითადად თვითდასაქმებულთა შორის. ევროსტატის სამუშაო ძალის კვლევის თანახმად, ევროკავშირის 27 ქვეყანაში 2019 წელს სახლიდან დასაქმებულთა მხოლოდ 5.4% მუშაობდა. ეს მაჩვენებელი თითქმის არ შეცვლილა 2006 წლიდან (4.6%)¹¹. თუმცა, ამავე პერიოდში, დასაქმებულთა წილი, რომლებიც პერიოდულად მუშაობდნენ სახლიდან გაუსვლელად, გაიზარდა 5.5% -დან 2006 წელს 9% -მდე 2019 წელს. სახლიდან მუშაობა დაქირავებით დასაქმებულთა შედარებით თვითდასაქმებულთა შორის უფრო იყო გავრცელებული, თუმცა ბოლო ათწლეულის განმავლობაში ორივე კატეგორიისთვის ეს მაჩვენებელი სტაბილურად გაიზარდა. 2019 წელს, 2009 წლის 30% -თან შედარებით, ევროკავშირის 27 ქვეყანაში თვითდასაქმებულთა უკვე თითქმის 36% პერიოდულად ან რეგულარულად მუშაობდა სახლიდან, მეორე მხრივ კი, 2019 წელს დაქირავებით დასაქმებულთა მხოლოდ 11%-ზე ოდნავ მეტ ადამიანს შეეხო დისტანციურად მუშაობა, 2009 წლის 7.5% -თან შედარებით.

დისტანციური მუშაობის გავრცელება განსხვავდებულად შეეხო სხვადასხვა სექტორებსა და პროფესიებს. ის განსაკუთრებით მაღალი იყო ICT და მაღალტექნოლოგიურ სექტორებსა და მაღალკვალიფიციური თანამშრომლებისათვის. ტექნოლოგიებზე დამოკიდებული სექტორები ისტორიულად უფრო მეტად ერგებოდნენ დისტანციური მუშაობის ფორმატს. შესაბამისად, ევროპული სამუშაო პირობების კვლევის (EWCS) მონაცემების

თანახმად, ევროკავშირში 2015 წელს, დისტანციურად დასაქმებულები ყველაზე მეტად შემდეგ სექტორებში იყვნენ ჩართულები: ICT სექტორი (57%), პროფესიული სამეცნიერო საქმიანობა (53%), ფინანსური მომსახურება (43%), უძრავი ქონების სექტორი (43%) და საჯარო მმართველობა (30%). მეტიც, ამ სექტორების უმრავლესობაში აღინიშნება უფრო მაღალკვალიფიციური თანამშრომლების დასაქმების ტენდენცია, ისინი კი მეტწილად დისტანციურად მუშაობენ¹². 2019 წელს სახლიდან მუშაობა უფრო გავრცელებული იყო ჩრდილოეთ ევროპის ქვეყნებში (შვედეთი, ნიდერლანდები, ლუქსემბურგი, ფინეთი, დანია), სადაც რეგულარულად ან პერიოდულად დისტანციურად დასაქმებულების წილი აღემატებოდა 25% -ს (ნახატი 3), ხოლო ამავე პერიოდის ბულგარეთისა და რუმინეთის იგივე მაჩვენებელი ძალიან დაბალი იყო (2% -ზე ნაკლები). რაც შეეხება კვიპროსს, ლიტვას, უნგრეთს, იტალიას და ლატვიას რეგულარულად ან პერიოდულად დისტანციურად დასაქმებულთა რაოდენობა 5% -ს უახლოვდებოდა.

COVID-19-ის პანდემიამ გამოიწვია დისტანციური მუშაობის მასიური გავრცელება, რაც ძირითადად გამოწვეული იყო ჯანდაცვის რეკომენდაციების, სახლიდან მუშაობის ვალდებულებების და მთავრობების მიერ შემოღებული მკაცრი ჩაკეტვების შედეგად. დისტანციურ მუშაობაზე გადასულთა ყველაზე მაღალი წილი დარეგისტრირდა იმ ქვეყნებში, სადაც სახლიდან გაუსვლელად მუშაობა პანდემიამდეც კარგად იყო განვითარებული (მაგალითად, ბელგია, ფინეთი, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, შვედეთი) და იქ, სადაც ყველაზე მეტად დაზარალდნენ პანდემიის შედეგად, მაგალითად, იტალია¹³.

მომავალში, დიდი ალბათობით, დისტანციური მუშაობის მაჩვენებლები დარჩება მნიშვნელოვნად მაღალი, ვიდრე პანდემიამდე; ჭარბობს დისტანციური მუშაობის ჰიბრიდული ფორმები. ნაკლებად სავარაუდოა, რომ დისტანციური მუშაობის მაჩვენებელი დარჩება პანდემიის დონეზე; სამაგიეროდ, უფრო პროგნოზირებადია, რომ შეზღუდვების მოხსნის შემდეგ დამკვიდრდება მუშაობის ჰიბრიდული ფორმები, როგორც ეს ნაჩვენებია Eurofound-ის ონლაინ გამოკითხვაში, რომელიც ჩატარდა 2020 წლის ივლისში. მართლაც, ევროკავშირის ქვეყნებში დასაქმებულთა 78%-ს სურს მომავალში პერიოდულად მაინც გააგრძელოს დისტანციურად მუშაობა, ხოლო მხოლოდ 13%-ს სურს მუდმივად დისტანციურად მუშაობა. მაშასადამე, ევროკავშირის ქვეყნებში დასაქმებულების პრეფერენციები აჩვენებს, რომ დისტანციური მუშაობა (ნაწილობრივ მაინც) ბევრად უფრო გავრცელებული იქნება, ვიდრე COVID-19 პანდემიამდე.

მაკკინსის გლობალური ინსტიტუტის შეფასებით, დისტანციური მუშაობა

12 Sostero et al., 2020

13 ILO, 2020

11 European Parliament, 2021.

მომავალში ჰიბრიდული ხასიათის იქნება: მონინავე ეკონომიკის მქონე ქვეყნების დასაქმებულების 20% -დან 25% -მდე და განვითარებადი ეკონომიკის დაახლოებით 10% -ს შეუძლია კვირაში ხუთიდან სამი დღე დისტანციურად იმუშაოს, ძირითადად კომპიუტერზე მუშაობისას. ეს გაცილებით მაღალი დონეა პანდემიის წინა პერიოდთან შედარებით და შეიძლება ურბანულ ცენტრებში შეამციროს მოთხოვნა საზოგადოებრივ ტრანსპორტზე, რესტორნებზე და საცალო ვაჭრობაზე, ასკვნის მაკინსი¹⁴.

საქართველოში არსებული ტენდენციები

პანდემიამდე საქართველოში დისტანციური მუშაობის გავრცელება ძალიან დაბალი იყო. მიუხედავად იმისა, რომ მონაცემები საქართველოში დისტანციური მუშაობის შესახებ არ არის ხელმისაწვდომი, ყველა გამოკითხული რესპოდენტის მიერ ადვილად შესამჩნევი იყო, რომ პანდემიამდე დისტანციური მუშაობა მხოლოდ იშვიათ შემთხვევებში ხდებოდა და მისაღები იყო მხოლოდ რამდენიმე პროფესიის შემთხვევაში: ბუღალტრები, IT და კომუნიკაციის სპეციალისტები, იურისტები და მისთ. ფაქტობრივად, ამ პროექტში ჩატარებული გამოკითხვა აჩვენებს, რომ კომპანიების 87%-ზე მეტს არ უმუშავია დისტანციურად Covid-19-ის პანდემიის გავრცელებამდე, ხოლო დისტანციურად მუშაობაზე თანამშრომლების 20%-ზე მეტი კომპანიების მხოლოდ 0,4%-ს ჰყავდა. გარდა ამისა, დისტანციურად მუშაობაში მნიშვნელოვანი განსხვავებები ქალაქებს, ასაკობრივ ჯგუფებს ან სქესს შორის არ აღმოჩენილა.

Covid-19-ის პანდემიამ რადიკალურად შეცვალა დისტანციური მუშაობა საქართველოში. როგორც თვისობრივი, ისე რაოდენობრივი კვლევის შედეგები ნათლად აჩვენებს, რომ პანდემია გახდა დისტანციურად მუშაობის დანერგვის მთავარი მიზეზი. სოციალური დისტანცირებისა და სახლში დარჩენის პოლიტიკის შემოღების გარეშე, დისტანციური მუშაობის ამჟამინდელი დონის მიღწევას წლები დასჭირდებოდა.

კვლევის თანახმად, პანდემიის დროს დისტანციური მუშაობის¹⁵ გავრცელებამ შეადგინა 70%. მეტიც, იმ კომპანიების წილი, სადაც არცერთი თანამშრომელი არ მუშაობს დისტანციურად, მკვეთრად შემცირდა 87.6% -დან 29.2% -მდე. კვლევის მონაცემების ანალიზი აჩვენებს, რომ ყველაზე გავრცელებული დისტანციური

14 MGI, 2021

15 The share of companies where at least one employee performed telework for one day or more.

მუშაობა ორსექტორში იყო: განათლება და პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობა (97%), შემდეგ მოდის ინფორმაცია და კომუნიკაცია, ტრანსპორტირება და დასაწყობება (80%). პანდემიის დროს დაწესებული შეზღუდვების მიუხედავად, გამოკითხული კომპანიების დაახლოებით 29% -მა განაცხადა, რომ მათ დისტანციურად არ უმუშავიათ. ჯანდაცვის სექტორი წარმოადგენდა იმ საწარმოთა ყველაზე დიდი წილს (49%), რომლებიც ვერ გადავიდნენ დისტანციურ მუშაობაზე, შემდეგ მოდის ხელოვნება, გართობა და დასვენება და სხვა მომსახურება (39%), სასტუმრო და კვებით მომსახურება (35%), მრეწველობა (35%), და მშენებლობა (34%).

ბიზნეს კომპანიების თანამშრომლებს შორის დისტანციურ მუშაობაზე გადასვლის მაჩვენებელი უშუალოდ მათი კვალიფიკაციის დონეს უკავშირდება. ქვეყანაში მენეჯერების 52.7% გადავიდა მუშაობის დისტანციურ რეჟიმზე. იგივე მაჩვენებელი მაღალკვალიფიციური და საშუალო კვალიფიკაციის მქონე თანამშრომლებისთვის იყო შესაბამისად 35.2% და 5.0%, ხოლო დაბალი კვალიფიკაციის მქონე თანამშრომლები საერთოდ არ მუშაობდნენ დისტანციურად. გამოკითხვა აჩვენებს, რომ ბუღალტერია რჩება ყველაზე დისტანციურად დასაქმებულ პროფესიად - ბიზნეს კომპანიების უმრავლესობამ (57%) დაასახელა ბუღალტერი იმ თანამშრომლებს შორის, რომლებიც ყველაზე ხშირად მუშაობენ დისტანციურად. მმართველი დირექტორები/უფროსი მენეჯერები და ფინანსური მენეჯერები იყო შემდეგი ორი დისტანციურად დასაქმებადი პროფესია.

მოსალოდნელია დისტანციური მუშაობის ჰიბრიდული ფორმების დომინირება, რადგან მუშაკთა და მენეჯერთა უმრავლესობა მათ მიანიჭებს უპირატესობას: ყველა გამოკითხული დაინტერესებული მხარე პროგნოზირებს, რომ დისტანციური მუშაობა გახდება საქმიანობის განუყოფელი ნაწილი და დარჩება გაცილებით უფრო მაღალ დონეზე ვიდრე პანდემიამდე, რადგან დასაქმებულთა უმეტესობას და მენეჯერებს სურთ უფრო ხშირად იმუშაონ დისტანციურად, სოციალური შეზღუდვების მოხსნის შემდეგაც კი. ჩვენი რესპოდენტები აღნიშნავენ, რომ დასაქმებულთა უმრავლესობამ უკვე გააცნობიერა, რომ მათი სამუშაოები შეიძლება შესრულდეს ნებისმიერ სხვა შენობაში ისევე ეფექტურად, როგორც ტრადიციულ საოფისე სივრცეში. გარდა ამისა, ბევრი მენეჯერი, რომელსაც ადრე არ სურდა ტრადიციული საოფისე ფართის გარეთ მუშაობა, აღიარა დისტანციური მუშაობის სარგებელი და მხარს უჭერს დისტანციურ რეჟიმში მუშაობას სიტუაციის ნორმალიზების შემდეგაც კი. საერთო ჯამში, თვისებრივი კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ სამომავლოდ ჰიბრიდული მუშაობის მეთოდი უფრო გავრცელებული იქნება, რადგან ის უზრუნველყოფს მოქნილობისა და პროდუქტიულობის ოპტიმალურ კომბინაციას.

გამოკითხვის შედეგები ასევე შეესაბამება ხარისხობრივ დასკვნებს - გამოკითხული კომპანიების 26.3% -მა გამოთქვა სურვილი მომავალში ნაწილი სამუშაოების დისტანციურ რეჟიმში განხორციელების შესახებ. მათი უმრავლესობა გეგმავს დისტანციური მუშაობის ამჟამინდელი მასშტაბის შენარჩუნებას, მხოლოდ 1.7% მიზნად ისახავს დისტანციური მუშაობის სფეროს გაფართოებას. კომპანიები, რომლებიც მუშაობდნენ პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური მომსახურების, ტრანსპორტისა და ინფორმაციისა და კომუნიკაციების სფეროებში, სხვა სექტორებთან შედარებით, აპირებენ გაააქტიურონ დისტანციური მუშაობა, ხოლო კომერციული და უძრავი ქონების კომპანიები დიდწილად უარს ამბობენ დისტანციურ მუშაობაზე. კომპანიებს, რომლებიც გეგმავდნენ დისტანციური მუშაობის შეჩერებას და ასევე მათ, ვისაც არასოდეს უმუშავიათ დისტანციურად ეკითხებოდნენ მთავარ მიზეზს, თუ რატომ არ სურდათ დისტანციურად მუშაობა. გამოკითხული კომპანიების 68% -ზე მეტმა, რომლებსაც პანდემიამდე არასოდეს გამოუყენებიათ დისტანციური მუშაობა და არც მომავალში აპირებენ მის გამოყენებას აღნიშნეს, რომ მათი საქმიანობის სპეციფიკა არ იძლევა დისტანციური მუშაობის შესაძლებლობას, მათ შორის 27.4% თვლის, რომ დისტანციური მუშაობა ნაკლებად ეფექტურია თანამშრომლებთან და კლიენტებთან ურთიერთობისთვის.

თავი 2:



დისტანციური მუშაობის გავლენა

ეს თავი განიხილავს დისტანციურ მუშაობაზე უახლეს ლიტერატურასა და კვლევის ფარგლებში გამოკითხული დაინტერესებული მხარეების მოსაზრებებს. კერძოდ, იკვლევს დისტანციური მუშაობის გავლენას დასაქმებულთა კეთილდღეობასა და პროდუქტიულობაზე, ასევე კომპანიის პროდუქტიულობის დონეზე, შრომის ბაზრისა და სამუშაოს სივრცით განაწილებაზე.

პროდუქტიულობა

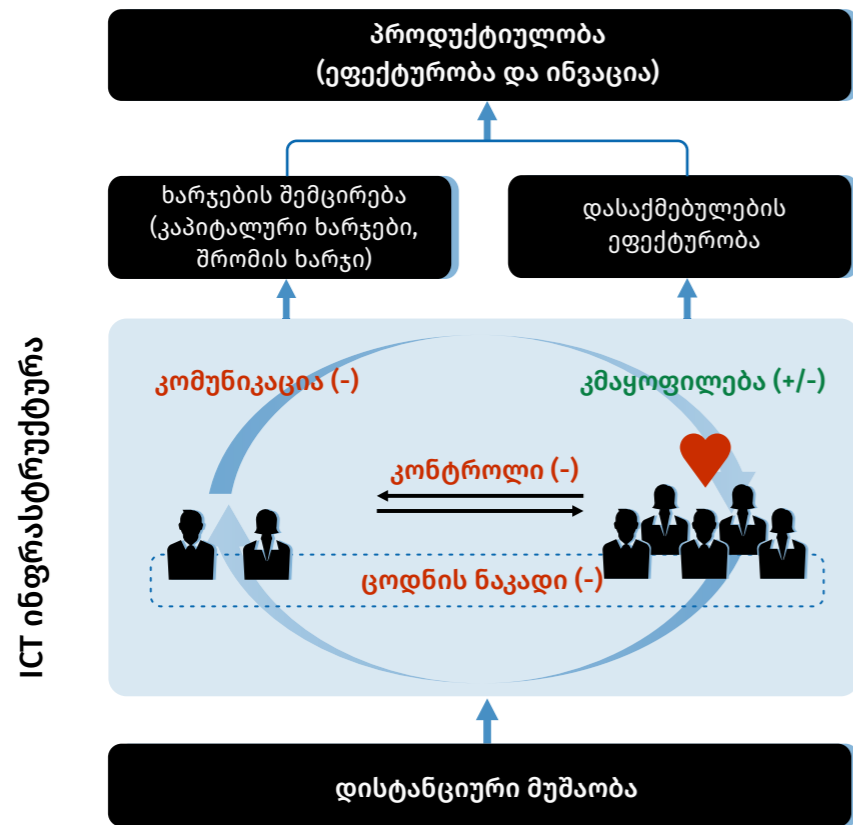
დისტანციურმა მუშაობამ შეიძლება გაზარდოს ან შეამციროს კომპანიის მუშაობის ეფექტიანობა. OECD-იმ (2020) შექმნა თეორიული მოდელი (სურათი 1), რომელიც აღწერს ორ ძირითად არხს, რომლის მეშვეობითაც დისტანციურმა მუშაობამ შეიძლება დადებითად ან უარყოფითად იმოქმედოს კომპანიის პროდუქტიულობაზე:

- (1) პირდაპირი არხი გავლენას ახდენს კომპანიის საქმიანობაზე, სამუშაო ძალის ეფექტურობის, მოტივაციისა და ცოდნის გაზრდის გზით;
- (2) არაპირდაპირი არხი ხელს უწყობს კომპანიებში პროდუქტიულობის გაზრდას ინოვაციებისა და რეორგანიზაციის შედეგად, რომელიც შესაძლებელი ხდება კაპიტალური და მიმდინარე ხარჯების შემცირებით.

საერთო ჯამში, მოდელის თანახმად, ფირმის პროდუქტიულობა დამოკიდებულია ამ ორი არხის ფარდობით ზომაზე ანუ, თუ თანამშრომელთა კმაყოფილების ზრდა გადანონის კომუნიკაციის, ცოდნის ნაკადის და მენეჯმენტის ზედამხედველობის ნაკლებობის ეფექტებს - კომპანიების პროდუქტიულობა გაიზრდება; თუმცა, კვლევა აღნიშნავს, რომ ამ არხების ფარდობითი სიძლიერე, თავის მხრივ, დამოკიდებულია დისტანციური მუშაობის ინტენსივობაზე და ამტკიცებს, რომ დასაქმებულთა ეფექტურობა იზრდება ხანმოკლე დისტანციური მუშაობის შემთხვევაში და მცირდება “გადაჭარბებული დისტანციური მუშაობის ფონზე”, რაც იმას გულისხმობს, რომ არსებობს დისტანციური მუშაობის ოპტიმალური დონე, როცა ეფექტურობაც (და ამდენად პროდუქტიულობა) მაქსიმალურად არის გაზრდილი¹⁶.

16 The study uses an inverted U-shaped curve to illustrate the relationship between the

სურათი 1. დისტანციური მუშაობა და პროდუქტიულობა: რომელია ძირითადი არსები?



წყარო: OECD, 2020

პირადი ცხოვრებისა და სამუშაო დროის მაქსიმალურად დაბალანსება, მგზავრობაზე დროის დაზოგვა და ასევე ხარჯების შემცირებაც, სამსახურში გამოცხადების აუცილებლობიდან ყურადღების გადატანა შესასრულებელ სამუშაოზე იწვევს თანამშრომლების კმაყოფილებას და შესაბამისად დისტანციურად მუშაობის ეფექტურობის ამაღლებას; თუმცა, ასევე შესაძლებელია დისტანციურად მუშაობამ თანამშრომლების კმაყოფილებაზე უარყოფითად იმოქმედოს იზოლაციის, აღუნუსხავი ზეგანაკვეთური მუშაობის, პირად და საქმიან ცხოვრებას შორის ზღვარის მოშლის, ასევე სახლში სამუშაო გარემოს არქონის გამო.

დისტანციური მუშაობა ამცირებს პირისპირ ურთიერთობებს, რაც აფერხებს კომუნიკაციას, ცოდნის გაზიარებას და მენეჯმენტის მხრიდან ზედამხედველობას. ფართო სპექტრის მტკიცებულებები ადასტურებს, რომ პირადი შეხვედრები უფრო

amount of telework and worker efficiency, OECD, 2020. Figure 8

ეფექტურ კომუნიკაციას უზრუნველყოფს, ვიდრე ელექტრონული ფოსტა, ჩეთი ან სატელეფონო ზარები. კომუნიკაციის შეზღუდული ფორმები შეიძლება გაიზარდოს პირადი კომუნიკაციის ნაკლებობის კომპენსაციის მიზნით, მაგალითად, ელექტრონული ფოსტის ტრაფიკის გაზრდა ან ვირტუალური შეხვედრები. დაბოლოს, იშვიათმა პირადმა კომუნიკაციამ კომპანიის შიდა სამუშაო პროცესების გარდა შეიძლება უარყოფითად იმოქმედოს მათ ურთიერთობებზე მთავარ დაინტერესებულ მხარეებთან, მაგალითად, კლიენტებთან და მომწოდებლებთან, რაც ასევე უარყოფით გავლენას მოახდენს ზოგადად, ბიზნესის საქმიანობაზე.

პირადი ურთიერთქმედების ნაკლებობამ, ასევე შეიძლება გამოიწვიოს თანამშრომლებს შორის ცოდნის გაზიარების შემცირება. თანამშრომლებს, რომლებიც ცოდნას კოლეგებთან ურთიერთობისას იღებენ, „სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულების პროცესში მისაღებ“ უნარ-ჩვევებს უფრო ნელა შეიძენენ. რაც მთავარია, დისტანციურად მუშაობამ შესაძლოა გრძელვადიან პერიოდში პროდუქტიულობაზე იქონიოს უარყოფითი გავლენა, რადგან ინოვაცია დამოკიდებულია ცოდნის გაზიარებაზე.

ყველასათვის ცნობილი და მტკიცებულებებით გამყარებულია ის ფაქტი, რომ პირისპირ ურთიერთობის და ფიზიკური ყოფნის ნაკლებობამ შეიძლება შეაფერხოს მენეჯმენტის მხრიდან ზედამხედველობა და შექმნას პრობლემები „დამკვეთი-შემსრულებლის“ ურთიერთობებში. ეს აისახება სამუშაოს შესრულების დაბალ ხარისხზე და პროდუქტიულობაზე. პროდუქტიულობა შეიძლება კიდევ უფრო გაუარესდეს მენეჯერების მიერ, რომლებიც ცდილობენ პირადი ურთიერთობის არარსებობის კომპენსირებას ვირტუალური შეხვედრებით, ელექტრონული წერილებითა და გადაჭარებული სატელეფონო ზარების რაოდენობით. თუმცა, ასევე შესაძლებელია დიგიტალიზაციამ მენეჯერებს უფრო მეტი ინფორმაცია მიანიჭოს თანამშრომლების მუშაობის შესახებ, ტრადიციულ საოფისე გარემოსთან შედარებით, რაც საბოლოოდ ხელს უწყობს თანამშრომლების ეფექტურ მონიტორინგს.

პროდუქტიულობაზე ზემოქმედების მქონე ფაქტორების სიმრავლის, სირთულის და ურთიერთკავშირების გამო ეკონომიკური ტერატურაში არარსებობს კონსენსუსი დისტანციური მუშაობის გავლენის შესახებ. გასათვალისწინებელია უამრავი ფაქტორი: (i) დისტანციური მუშაობის სტრუქტურა; (ii) მუშაობის ორგანიზება და მართვის სტილი; (iii) საქმიანობის ბუნება (მაგალითად, შესაძლებელია თუ არა მისი დამოუკიდებლად შესრულება); გ) უფრო მეტიც, Covid-19 პანდემიის კონტექსტში არსებობს სხვა ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ დასაქმებულთა მუშაობასა და კეთილდღეობაზე, როგორცაა: ჩაკეტვა, მობილობის შეზღუდვა, ცვლილებების სიჩქარე და ზოგადად სტრესის მაღალი დონე.

არსებული საერთაშორისო ლიტერატურა, რომელიც თავს უყრის მტკიცებულებებს Covid-19-მდე და მის შემდგომ, ადგენს დადებით კავშირს დისტანციური მუშაობის, თანამშრომლების ეფექტურობის ზრდის და შესაბამისად პროდუქტიულობას შორის. გერმანული კომპანიების კვლევამ გვიჩვენა დისტანციური მუშაობის დადებითი გავლენა პროდუქტიულობასა და ინოვაციურ პროდუქტებზე. დისტანციური მუშაობის დადებითი გავლენა დასაქმებულთა პროდუქტიულობაზე დაფიქსირდა საფრანგეთშიც, სადაც დისტანციურად მომუშავეთა 84% -მა აღნიშნა, რომ მათი პროდუქტიულობა გაიზარდა, ხოლო 81% -მა მუშაობის ხარისხის გაუმჯობესებაზე ისაუბრა. მეტიც, საფრანგეთის სანარმოთა გენერალური დეპარტამენტის (DGE) მიერ ჩატარებული სხვა კვლევის თანახმად, დისტანციური მუშაობის შედეგად მსხვილ ფრანგულ კომპანიებში პროდუქტიულობა 5% -დან 30% -მდე იზრდება.

პოზიტიური კორელაცია დისტანციურ მუშაობასა და პროდუქტიულობას შორის ასევე გამოვლინდა აშშ – ში ჩატარებული კვლევების შედეგად. სტენფორდის ორწლიანმა კვლევამ (2015 წ.) დაადგინა, რომ დისტანციურად მომუშავე ამერიკელი დასაქმებულები 13% -ით უფრო პროდუქტიულები არიან, ვიდრე ოფისიდან მომუშავე მათი კოლეგები. მთლიანობაში, პროდუქტიულობის ფაქტორები გაუმჯობესდა 20%-დან 30%-მდე, მაშინ როცა კომპანია წელიწადში ერთ დისტანციურად მომუშავეზე დაახლოებით \$2000-ს ზოგავდა. კვლევამ აჩვენა, რომ ამ გაუმჯობესების საშუალოდ 2/3 გამოწვეულია როგორც საოფისე ფართის შემცირებით, ასევე თანამშრომლების მუშაობის ხარისხის გაუმჯობესებითა და სამსახურიდან წასვლისმაჩვენებლის შემცირებით. უახლეს კვლევაში (2020), 1500 დასაქმებულის 84,7% -მა დისტანციურ სამუშაოზე გადასვლით გამოწვეული პროდუქტიულობის ზრდის მსგავსი ან უფრო მაღალი დონე დაასახელა. ამ კვლევის თანახმად, პროდუქტიულობის დონე დისტანციურ მუშაობაზე გადასვლის შედეგად შეიძლება გაიზარდოს მინიმუმ 2.4%-ით, იმის გათვალისწინებითაც კი, რომ ეს სცენარი მოიცავს ფაქტორებს, რომლებიც უარყოფითად მოქმედებს პროდუქტიულობაზე, როგორცაა ბავშვები სახლში და პანდემიასთან დაკავშირებული სტრესი. აშშ-ში მენეჯერების კიდევ ერთმა ბოლოდროინდელმა გამოკითხვამ ასევე დაადგინა, რომ მათთან COVID-19 პანდემიის დროს დისტანციურმა მუშაობამ გამოიწვია პროდუქტიულობის 32.2%-ანი ზრდა, ხოლო 22.5%-მა საპირისპირო განაცხადა. უფრო მეტიც, მენეჯერების 61.9% -მა განაცხადა, რომ მათ მიერ დასაქმებულებს შორის დისტანციურად დასაქმებულთა წილი კიდევ უფრო გაიზრდება.

გიბსი და სხვები. ამტკიცებენ, რომ დისტანციური მუშაობა შეიძლება შედარებით ეფექტური აღმოჩნდეს სატელეფონო ცენტრის თანამშრომლებისთვის, რომლებიც მუშაობენ დამოუკიდებლად და მიჰყვებიან წინასწარ განვლილ სცენარს. ანალოგიურად, ემანუელმა და ჰარინგტონმა (2021), რომლებიც აკვირდებოდნენ

აშშ-ის მსხვილი კომპანიების სატელეფონო ცენტრის თანამშრომლებს, მათ შორის მათ, ვინც Covid-19-ზე საპასუხოდ დისტანციურ მუშაობაზე უეცრად გადაერთო, დაადგინეს პროდუქტიულობის ზრდა დისტანციურ მუშაობაზე გადასვლისას. 2020 წლის კვლევაში, ემანუალმა და ჰარინგტონმა, დაადგინეს Fortune 500 საცალო ვაჭრობის ცენტრის თანამშრომლებს შორის დისტანციური მუშაობის დადებითი გავლენა პროდუქტიულობაზე. კვლევამ აჩვენა, რომ დისტანციურ ფორმატზე გადასვლამ გაზარდა ადგილზე მომუშავე დასაქმებულთა პროდუქტიულობა 8%-დან 10%-მდე უკვე დისტანციურ რეჟიმში მომუშავე კოლეგებთან შედარებით. თანამშრომლების ეფექტურობაზე დისტანციური მუშაობის დადებითი გავლენა დადასტურებულია ჩინეთში სატელეფონო ცენტრის თანამშრომლების შემთხვევაშიც.

თუმცა, ასევე არსებობს კვლევები, რომლებიც ვერ ადგენენ პროდუქტიულობაზე დისტანციური მუშაობის რაიმე ან უარყოფით გავლენას; ყურადსაღებია და არაერთი კვლევა აჩვენებს, რომ როდესაც შერჩევის ცდომილება კონტროლდება დისტანციური მუშაობა, როგორც ჩანს არ ახდენს გავლენას პროდუქტიულობაზე. მაგალითად, 2020 წლის დიდ ბრიტანეთში გამოკითხვის მონაცემების გამოყენებით ჩატარებულმა კვლევამ ვერ აღმოაჩინა მნიშვნელოვანი განსხვავება სახლში და სამუშაო ადგილზე პროდუქტიულობას შორის. თუმცა, კვლევა აჩვენებს, რომ პროდუქტიულობა არსებითად განსხვავდება სოციალურ-ეკონომიკური ჯგუფების, ინდუსტრიებისა და პროფესიების მიხედვით. იმ სექტორში, სადაც დისტანციური მუშაობა ნაკლებად მიზანშეწონილია დასაქმებულები აცხადებენ, რომ პროდუქტიულობა მცირდება. დაბალი პროდუქტიულობის მქონე ჯგუფები არიან დაბალშემოსავლიანი დასაქმებულები, თვითდასაქმებულები და ქალები, განსაკუთრებით კი მცირეწლოვანშვილიანი ქალები.

დისტანციურ მუშაობაზე მოულოდნელმა გადასვლამ სავარაუდოდ უარყოფითი გავლენა მოახდინა პროდუქტიულობაზე, განსაკუთრებით Covid-19-ის გავრცელების ადრეულ ეტაპებზე, როდესაც ორგანიზაციებს მოუწიათ თავიანთი სამუშაო გარემოს და ბიზნეს პროცესების ახალ რეალობასთან მორგება. გარდა ამისა, პანდემიის დროს დისტანციური მუშაობა მიმდინარეობს სხვა პრობლემების დაძლევის მცდელობის ფონზე, როგორცაა ბავშვების სახლში სწავლება, რაც პროდუქტიულობის შემცირებას იწვევს. მაგალითად, პირველი ჩაკეტვის დროს, იაპონური კვლევითი ცენტრის მუშაკთა თვითშეფასების კვლევამ გამოავლინა პროდუქტიულობის 63%-იანი ვარდნა. ასევე, Covid-19 პანდემიის დაწყებამდე და დისტანციურად მუშაობის შედეგად მუშაობის პროდუქტიულობის კვლევამ გააანალიზა ერთ-ერთი მსხვილი აზიური IT სერვისების კომპანიის 10 000-ზე მეტი გამოცდილი პროფესიონალის მონაცემები და დადგინდა, რომ სამუშაო საათების 18% -იანი ზრდა აღინიშნა, მათ შორის ნორმირებული სამუშაო საათების მიღმა.

ამავდროულად, საშუალო გამომუშავება ოდნავ შემცირდა და შესაბამისად პროდუქტიულობა დაეცა 8-19%-ით. უფრო მეტიც, კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ თანამშრომლებს, რომლებსაც ბავშვები სახლში ჰყავთ, გაზარდეს სამუშაო საათები და მათი პროდუქტიულობა სხვა კოლეგებთან შედარებით შემცირდა.

დაინტერესებული მხარეების მოსაზრებები საქართველოში დასაქმებულთა პროდუქტიულობის შესახებ.

რესპონდენტებმა აღნიშნეს დისტანციური მუშაობის ძირითადი დადებითი და უარყოფითი ასპექტები, რომლებიც გავლენას ახდენენ დასაქმებულთა პროდუქტიულობასა და კმაყოფილებაზე. თუმცა, მათ ასევე აღნიშნეს, რომ ამ ფაქტორების სიდიდე და ვექტორი მნიშვნელობნად დამოკიდებულია დასაქმებულთა მახასიათებლებზე, საქმიანობაზე, ინდუსტრიაზე, სხვადასხვა დავალების დამოუკიდებლად შესრულების შესაძლებლობაზე, ოჯახურ პასუხისმგებლობასა და სამუშაო გარემოზე, და ა.შ.

გამოკითხულ დაინტერესებულ მხარეებს დისტანციური მუშაობის უპირატესობებად ყველაზე ხშირად მოქნილობა და ავტონომია აქვთ მოხსენიებული; თანამშრომლები ნაკლებად ექვემდებარებიან უშუალო მენეჯერულ კონტროლს, რომელიც ჩვეულებრივ ხორციელდება სამუშაო ადგილზე. თუმცა, დაინტერესებული მხარეები აღნიშნავენ, რომ დისტანციურად მომუშავეები უმეტესად მაღალკვალიფიციური სამუშაოების შემსრულებლები არიან, რაც ასევე ნიშნავს, რომ ამოცანების მისაღწევად მათ უფრო მაღალი დისკრეციისა და ავტონომიურობის შესაძლებლობა ეძლევა.

დისტანციური მუშაობა დასაქმებულებს საშუალებას აძლევს თავიდან აიცილონ ან შეამცირონ მგზავრობის უარყოფითი ასპექტები, რასაც დაინტერესებული მხარეები ყველაზე მეტად აფასებენ, განსაკუთრებით იმ თანამშრომლებისათვის, რომლებიც საზოგადოებრივი ტრანსპორტით მგზავრობენ. დისტანციური მუშაობა ამცირებს გადატვირთული და ძვირადღირებული ტრანსპორტით მგზავრობის დისკომფორტს, რაც ზრდის დასაქმებულების თავისუფალ დროს და აუმჯობესებს მათ სამუშაოსა და თავისუფალ დროს შორის ბალანსს და შესაბამისად პროდუქტიულობას.

დაინტერესებულ მხარეებს შორის არ არსებობს კონსენსუსი დისტანციური მუშაობის ეფექტის შესახებ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსზე. ზოგიერთი მათგანი აღნიშნავს, რომ მოქნილობა და ავტონომია დადებითად აისახება სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსზე, რადგანაც დასაქმებულებს აქვთ მეტი თავისუფლება დაგეგმონ თავიანთი სამუშაო დრო

ინდივიდუალური საჭიროებების შესაბამისად, ასევე მეტი დრო გაატარონ ოჯახთან ერთად; თუმცა, ზოგიერთი რესპონდენტი აღნიშნავს გაზრდილ სამუშაო დროს, ანაზღაურებად სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის გამყოფი ხაზის გავლების სირთულეს. გარდა ამისა, სამსახურსა და პირად ცხოვრებას შორის ბალანსი უფრო რთული დასაცავია შვილებიანი დასაქმებულებისათვის, განსაკუთრებით სკოლის განრიგის გათვალისწინებით. ეს დამატებით ტვირთად აწვება ქალებს, განსაკუთრებით მათ, ვინც ისედაც ძირითადი პასუხისმგებელი პირია ოჯახში ზრუნვის აუნაზღაურებად საქმიანობაზე (ბავშვებზე, მოხუცებზე ზრუნვა და სხვა საოჯახო საქმე, როგორცაა დალაგება და სამზარეულო).

ზოგიერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ დისტანციური მუშაობის შედეგად იზრდება სამუშაოს ინტენსივობა და სტრესი - მუდმივი კავშირი, ინფორმაციისა და ელექტრონული ფოსტის ქარბი რაოდენობა იწვევს სამსახურეობრივ წნეხს და სტრესს. მეტიც, სტრესის საერთო დონეზე უარყოფითად იმოქმედა მობილობის შეზღუდვამ, სოციალური დისტანცირების პოლიტიკამ და ოჯახის წევრების ავადობამ Covid-19 პანდემიის შედეგად. ამიტომ, რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ პოსტ-პანდემიური დისტანციური მუშაობა, რომელიც სავარაუდოდ განვითარდება ოფისისა და საშინაო დავალების ჰიბრიდულ ფორმაში, თანამშრომლებისათვის ნაკლებად სტრესული იქნება.

დისტანციურ მუშაობაზე გადასვლამდე კომპანიებში არსებულ ავტომატიზაციის დონესა და მენეჯმენტის პროცესების საერთო ეფექტურობაზეა დამოკიდებული, დისტანციური მუშაობისას მენეჯერული კონტროლისა და ზედამხედველობის ფუნქციონირება. დაინტერესებული მხარეების აზრით, კომპანიებმა, რომლებსაც აქვთ გამართივებული ბიზნეს პროცესები, კარგად განსაზღვრული სამუშაო აღწერილობები, მოქნილი ორგანიზაციული კულტურა და ადაპტირებულები არიან ონლაინ მართვის სისტემებზე, დისტანციურ მუშაობაზე გადასვლისას უფრო მაღალი პროდუქტიულობა და კმაყოფილება აჩვენეს. თუმცა, ნაკლებად განვითარებული მენეჯმენტის სისტემის მქონე კომპანიებს გაუჭირდათ დავალებების დელეგირება და მონიტორინგი, რამაც უარყოფითად იმოქმედა მათ ეფექტურობაზე.

ხარჯების შემცირების ეფექტები

დისტანციურ მუშაობაზე გადასვლის ხარჯების დაზოგვის ეფექტები ლიტერატურაში Covid-19 პანდემიამდეც ფართოდ განხილებოდა. დისტანციური მუშაობისას ხარჯების მნიშვნელოვანი და პირდაპირი დაზოგვა ნიშნავს კაპიტალური ხარჯების შემცირებას: საოფისე ფართის, აღჭურვილობის და სხვა დაკავშირებული ხარჯები, როგორცაა ოფისის მოვლა, ელექტროენერჯია,

კომუნიკაცია/კავშირი, გათბობა, კონდიციონერება, დასუფთავება და ა.შ. პანდემიამდე ჩატარებული კვლევების მიხედვით, საოფისე სივრცის გარეთ მუშაობით, ათი ამერიკელი დამსაქმებელიდან თითქმის ექვსი ზოგავს მნიშვნელოვან ხარჯებს. ანალოგიურად, 2020 წელს, Eurofound-ი აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლებს შეუძლიათ მიმართონ ასეთ სამუშაო ფორმატს ხარჯების შემცირებისა და კომპანიის მუშაობის გაუმჯობესების მიზნით.

OECD-ის აზრით, **კაპიტალისა და მოვლა-შენახვაზე გასაწევი ხარჯების გარდა, დისტანციურმა მუშაობამ შეიძლება შეამციროს შრომის ხარჯებიც.** დისტანციური მუშაობა მნიშვნელოვნად გაზრდის ხელმისაწვდომი და საჭირო უნარ-ჩვევების მექანიზმების ადამიანების მოძიების მაჩვენებელს, რადგან კომპანიები შეძლებენ მათი საჭიროებების მიხედვით შეარჩიონ საუკეთესო თანამშრომლები მათი საცხოვრებელი ადგილის მიუხედავად. აღინიშნა, რომ დისტანციურმა მუშაობამ შეიძლება დააჩქაროს მომსახურების გადატანა დაბალანაზღაურებად ქვეყნებში (როგორც ეს უკვე მოხდა სამრეწველო წარმოების შემთხვევაში). მიუხედავად იმისა, რომ შესაძლოა არაადგილობრივი სამუშაო ძალა სრულად არ შეესაბამებოდეს დამსაქმებელთა მოთხოვნებს, სხვა ქვეყნებში არსებულმა მოქნილმა საგადასახადო სისტემებმა შესაძლოა ეს ნაკლოვანებები გადაწონოს.

უფრო მეტიც, გარკვეული მტკიცებულებების მიხედვით, დისტანციურ მუშაობას შეუძლია შეამციროს თანამშრომელთა გადინება და სამსახურში აყვანისა და ტრენინგის ხარჯები. რეალურად ის თანამშრომლები, რომლებიც დისტანციურ ფორმატში მუშაობენ და მოქნილი გრაფიკის სიკეთებით სარგებლობენ, მაღალი ალბათობით კომპანიიდან არ წავლენ. 2015 წლის კვლევებმა აჩვენა, რომ კომპანიების 46%-მა დაადასტურა, რომ თანამშრომლებისთვის დისტანციური მუშაობის შესაძლებლობის მიცემამ, შეამცირა მუშახელის გადინება, ხოლო დამსაქმებელთა 95% მიიჩნევს, რომ ეს დიდ გავლენას ახდენს თანამშრომლების შენარჩუნებაზე.

დაინტერესებული მხარეების მოსაზრებები საქართველოში დამსაქმებლების ხარჯების შემცირების შესახებ

ყველა გამოკითხული დაინტერესებული მხარე ხაზს უსვამს, რომ დამსაქმებლებისთვის ხარჯების შემცირება დისტანციური მუშაობის ერთ-ერთი აშკარა დადებითი ასპექტია. დაინტერესებულმა მხარეებმა განაცხადეს, რომ საოფისე ფართებს გარეთ მუშაობას მყისიერი გავლენა ჰქონდა ისეთ ასპექტებზე, როგორცაა კომუნალური ხარჯები, დასუფთავებისა და საკანცელარიო ხარჯების

შემცირება. თუმცა, ოფისის ქირის შემცირება (რაც ჩვეულებრივ ყველაზე მნიშვნელოვანი ხარჯია) შეიძლება უმეტეს შემთხვევაში არ ყოფილიყო, რადგან კომპანიები, როგორც წესი, იჯარის გრძელვადიანი ხელშეკრულებით არიან შეზღუდულები და ვერ მოახერხებდნენ ხელშეკრულებების სწრაფად შეცვლას. უფრო მეტიც, ბევრ ბიზნესს ჯერ კიდევ არ აქვს მკაფიო ხედვა მათი სამომავლო სამუშაო ფორმატის მიმართ და თავს იკავებს რადიკალური ტრანსფორმაციისგან. თუმცა, რესპონდენტები ვარაუდობენ, რომ კომპანიები მიზანმიმართულად ირჩევენ ონლაინ მუშაობას (ნაწილობრივ მაინც), რაც გრძელვადიან პერსპექტივაში შეამცირებს საოფისე ფართების საჭიროებას და მასთან დაკავშირებულ სხვა ხარჯებს.

დაინტერესებულმა მხარეებმა ასევე აღნიშნეს ერთჯერადი ხარჯების იშვიათი შემთხვევები (დასაქმებულთათვის ICT-ის აღჭურვილობის ყიდვა ან ციფრული სწავლება/ტექნიკური მხარდაჭერა) დამსაქმებლებისათვის; თუმცა, მათ მიაჩნიათ, რომ დანაზოგი ამ ხარჯებს აღემატება.

სივრცითი გავლენა

ლიტერატურაში აღიარებულია, რომ დისტანციური მუშაობის ინტენსიური გამოყენება ხელს შეუწყობს შრომის ბაზარზე მოთხოვნისა და მიწოდების დაბალანსებას. მაკკინსის გლობალური ინსტიტუტის შეფასებით, მოწინავე ქვეყნებში დასაქმებულთა დაახლოებით 20-25% და განვითარებადი ეკონომიკის 10% უფრო მეტ დროს გაატარებს სახლში ვიდრე ოფისში. პროგნოზირებს, რომ დისტანციური მუშაობა დიდ გავლენას მოახდენს ქალაქებსა და გარეუბნებზე. ტრადიციული სამუშაო პირობებისგან განსხვავებით, დისტანციური მუშაობა უზრუნველყოფს მოქნილობას დასაქმებულებისათვის ადგილმდებარეობის თვალსაზრისით, აძლევს მათ შესაძლებლობას იმუშაონ და იცხოვრონ არაურბანულ ადგილებში. ამრიგად, მუშაობის ეს ახალი ორგანიზება, სავარაუდოდ, დიდ გავლენას მოახდენს სამუშაოს სივრცით განაწილებაზე.

უკვე არსებობს მტკიცებულება, რომ ამგვარმა განვითარებამ შეიძლება გამოიწვიოს დასაქმების ხელახალი გადანაწილება ურბანული ცენტრებიდან სოფლად. უკვე საყოველთაოდ აღიარებულია, რომ დამსაქმებლები უფრო მეტად არჩევენ დისტანციური მუშაობის ჰიბრიდულ მოდელებს, შესაბამისად, კომპანიები სავარაუდოდ შეამცირებენ თავიანთ საოფისე ფართებს. აქედან გამომდინარე, მთელი რიგი კვლევების შედეგად ჩნდება ვარაუდი, რომ ურბანულ ცენტრებში კომერციული და საცხოვრებელი უძრავი ქონების ბაზარზე ფასები დაიკლებს და ამავდროულად შედარებით გაიზრდება უძრავი ქონების ფასები

სოფლად. აშშ-სა და ევროკავშირის ქვეყნებში ჩატარებულმა ბოლოდროინდელმა კვლევებმა აჩვენა დასაქმებულების მნიშვნელოვანი გადანაწილება ურბანული ცენტრებიდან, სადაც საოფისე და საცხოვრებელი ხარჯები მცირდება ნაკლებად მჭიდროდ დასახლებულ ადგილებში და ამ ტენდენციას მაშინვე მოჰყვა საოფისე ფართებზე მოთხოვნის მასიური შემცირება. მაგალითად, შეერთებული შტატების მტკიცებულებები უკვე აჩვენებს, რომ 2020 წლის ბოლოს ქალაქის ცენტრებში დიდ საოფისე ბაზრებზე ოფისების გამოყენება მკვეთრად შემცირდა - 25% -მდე და დაახლოებით 10%-მდე ნიუ იორკში. ანალოგიურად, ევროკავშირში საოფისე ფართების ლიზინგზე მოთხოვნა შემცირდა 40% -ით 2020 წლის პირველი სამი კვარტლის განმავლობაში, 2019 წლის ანალოგიურ პერიოდთან შედარებით. გარდა ამისა, საოფისე ვაკანსიების მაჩვენებლები მნიშვნელოვნად გაიზარდა დიდ ქალაქებში - 91%-ით სან-ფრანცისკოში, 45%-ით ედინბურგში, 32%-ით ლონდონში და 27%-ით ბერლინში. ლონდონში, მაცხოვრებლებმა დაიწყეს მუშაობა სასოფლო ტიპის დასახლებებში და ნაკლებად ურბანულ ადგილებში, რამაც გამოიწვია იქ ბინის ქირის ღირებულების შემცირება, ხოლო უელსში ბინების ფასი გაიზარდა 8,2% -ით. გარდა ამისა, სახლსა და სამსახურს შორის მგზავრობის შემცირება, სავარაუდოდ, შეცვლის მოხმარების სტრუქტურასაც, მათ შორის მოთხოვნილებას ტრანსპორტზე, ავტომობილების გაყიდვებზე, რესტორნებსა და საცალო ვაჭრობაზე.

დისტანციურად დასაქმებულების ურბანული დასახლებებიდან გარეუბნებში გადასვლას დადებითი გავლენა ექნება გარეუბნებისა და სოფლების განვითარებაზე. მაგალითად, ქალაქიდან გარეუბნებსა და სოფლად დასაქმებულების გადასვლა, სავარაუდოდ, გამოიწვევს ერთობლივი სამუშაო სივრცეების (co-working) განვითარებას და მასთან დაკავშირებული ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესებას. გარდა ამისა, დისტანციური მუშაობის ლოკალური მულტიპლიკატორის ეფექტი უკვე გაანგარიშებულია - ერთი კვალიფიციური სამუშაო ადგილი ქმნის 2.5 ადგილობრივ სამუშაო ადგილს საქონლისა და მომსახურების სფეროში. ეფექტი შეიძლება კიდევ უფრო მკვეთრი იყოს ტექნოლოგიურ სექტორში დასაქმებულების შემთხვევაში, რაც იმას ნიშნავს, რომ დისტანციური მუშაობის მზარდმა გავრცელებამ შესაძლოა გამოიწვიოს დადებითი ეფექტები ადგილობრივი მოხმარების გაზრდითა და ადგილობრივი ინფრასტრუქტურის გამოყენების შედეგად.

დაინტერესებული მხარეების მოსაზრებები დისტანციური მუშაობის სივრცითი ეფექტების შესახებ

ხარისხობრივი კვლევის თითქმის ყველა რესპონდენტი თანხმდება, რომ დისტანციური მუშაობა ხელს შეუწყობს სივრცის უფრო დაბალანსებულ განვითარებას. გარდა ამისა, დაინტერესებულ მხარეებს მიაჩნიათ, რომ დისტანციურ მუშაობას შეუძლია გააუმჯობესოს ბალანსი ქალაქსა და სოფელს შორის შიდა მიგრაციისა (სოფლიდან ქალაქებში) და მასთან დაკავშირებული ქვეყნიდან ტვინების გადინების შემცირებით. ამიტომ, რესპონდენტების აზრით, დისტანციური მუშაობის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი სარგებელი არის სოფლის მოსახლეობის დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდა (განსაკუთრებით ახალგაზრდების); მეორეს მხრივ, ბიზნესისთვის ასევე მომგებიანია ისიც, რომ პოტენციური თანამშრომლების უფრო ფართო სპექტრი გახდება მათთვის ხელმისაწვდომი.

ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმების გაზრდის პოტენციალის გარდა, სოფლის მოსახლეობას ასევე სარგებლის ნახვა შეუძლია ურბანული მუშაკების მიგრაციის შედეგად (მუდმივად ან დროებით). რესპონდენტები თვლიან, რომ ეს ხელს შეუწყობს ერთობლივი სარგებლობის სივრცეებისა და ამასთან დაკავშირებული სხვა ინფრასტრუქტურის განვითარებას და ასევე, სოფლად ქონების ღირებულების ზრდას.

ზოგიერთი დაინტერესებული მხარე, ასევე აღნიშნავს გარემოზე დისტანციური მუშაობის დადებით გავლენას სატრანსპორტო დატვირთვის, ნახშირბადის გამონაბოლქვის შემცირების, გადაადგილების და მოგზაურობის ხარჯების დაზოგვის გამო. ნახშირბადის გამოყოფის შემცირება ასევე მიიღწევა ოფისში ენერჯის მოხმარების შემცირებით, ოფისის მშენებლობით, საქმიანი მოგზაურობით, ქალაქის მოხმარებით და ა.შ.

გავლენა შრომის ბაზარზე

უახლეს ლიტერატურაში თანხმდებიან, რომ დისტანციურ მუშაობაზე ფართომასშტაბიანი გადასვლა და ამასთან დაკავშირებული სამომხმარებლო ქცევითი ცვლილებები გამოიწვევს სიღრმისეულ, გრძელვადიან ეფექტს შრომის ბაზარზე. ახლა მთავარი კითხვაა ვინ შეძლებს სამსახურის შენარჩუნებას და ვინ დაკარგავს მას? პროფესიით დისტანციურად მუშაობის შესაძლებლობა, სავარაუდოდ, გახდება შრომის ბაზრის მონყვლადობის მთავარი ფაქტორი.

სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობა, თავის მხრივ, დამოკიდებულია ინტერნეტის ხელმისაწვდომობაზე, რაც გაცილებით უფრო დაბალია განვითარებად ქვეყნებში. კვლევამ დააგინა, რომ ღარიბი მოსახლეობა, ქვეყნები და რეგიონები უკვე დაზარალდნენ უფრო მეტად Covid-19 პანდემიით გამოწვეული შრომის ბაზრის შოკების შედეგად.

დისტანციური მუშაობის პოტენციური ქვეყნებს შორის განსხვავდება, მათი სექტორის, პროფესიებისა და საქმიანობის კომბინაციების მიხედვით. MGI-მ დაადგინა, რომ შესწავლილ რვა ქვეყანას შორის გაერთიანებულ სამეფოს დისტანციური მუშაობის ყველაზე მაღალი პოტენციური აქვს, ძირითადად იმიტომ, რომ ბიზნესი და ფინანსური მომსახურება, რომლებიც ციფრულად იმართება, მისი ეკონომიკის დიდ წილს შეადგენს. ამ მოდელის შემთხვევაში, გაერთიანებული სამეფოს მუშახელის 26%-ს შეუძლია კვირაში სამიდან ხუთ დღემდე დისტანციურად იმუშაოს ეფექტურობის დაკარგვის გარეშე, ხოლო სამუშაო ძალის ნახევარზე ნაკლებს შეუძლია ამის გაკეთება კვირაში ერთიდან ხუთ დღემდე. განვითარებადი ეკონომიკის ქვეყნებში კი, სადაც დასაქმება კონცენტრირებულია ისეთ პროფესიებში, რომლებიც მოითხოვს ფიზიკურ და მექანიკურ საქმიანობას ისეთ სექტორებში, როგორცაა სოფლის მეურნეობა და წარმოება, დისტანციურ მუშაობაზე გადასვლის პოტენციური ნაკლებია.

მსოფლიო ბანკის შეფასებით, საშუალოდ, მსოფლიოში ხუთიდან ერთი სამუშაოს შესრულება სახლიდან არის შესაძლებელი. თუმცა, რამდენადაც დისტანციური მუშაობა შემოსავლებთან მჭიდროდაა დაკავშირებული, ეს რიცხვები ქვეყნებს შორის არაერთგვაროვანია. მაღალი შემოსავლის მქონე ქვეყნებში, ყოველი სამი სამუშაოდან ერთის შესრულება შესაძლებელია სახლიდან, ხოლო დაბალშემოსავლიან ქვეყნებში 26 სამუშაოდან მხოლოდ ერთის შესრულებაა შესაძლებელი სახლიდან.

კვლევები აჩვენებს, რომ შრომის ბაზრის მომავალი ტენდენციები არაპროპორციულად აისახება დაბალანაზღაურებად, ახალგაზრდა, ნაკლებად განათლებულ დასაქმებულებსა და ქალებზე. მაკკინსის გლობალურმა ინსტიტუტმა (MGI) შეაფასა, რომ მიუხედავად იმისა სამუშაო ძალის 29-30 % დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზე მოდის, COVID-19-ით გამოწვეული ტენდენციების გამო, მათ შეიძლება შეადგინონ ქვეყნებში გადაადგილებულ მშრომელთა 43-64 %. ეს მკვეთრად ნეგატიური გავლენა აისხნება იმით, რომ დაბალი ანაზღაურების მუშაკები ძირითადად დასაქმებულნი არიან საცალო ვაჭრობის, კვების და მომსახურების და ა.შ. სექტორში. პოტენციურად ისინი ყველაზე მეტად დაზარალდებიან მომხმარებელთა ქცევითი ცვლილებებით. MGI-ის შეფასებით, მომდევნო ათწლეულის მანძილზე 4.3 მილიონი სამუშაო ადგილი

შეიძლება გაქრეს მომხმარებელთა მომსახურებისა და კვების მომსახურების სფეროში, რაც ნაწილობრივ ანაზღაურდება 760,000 ახალი სამუშაო ადგილით ტრანსპორტირებისა და მინოდების სექტორში.

Covid-19 პანდემიით გამოწვეული შრომის ბაზრის გრძელვადიანი ტენდენციები ქალებზე უარყოფითად იმოქმედებს. პანდემიამ ქალებზე უკვე იქონია უარყოფითი გავლენა - მიუხედავად იმისა რომ გლობალურად, ქალები სამუშაო ძალის 39% -ს შეადგენენ, დაკარგული სამუშაოების 54%-ი სწორედ მათზე მოდის. MGI სცენარის მიხედვით, შეერთებულ შტატებში, საფრანგეთში, გერმანიასა და ესპანეთში ქალები სამუშაო ძალის დაახლოებით 47% -ია, შესაძლებელია მათ შეადგინონ იმ მოსამსახურეთა 55-60% ვინც სამსახური დაკარგა.

Covid-19-ის პანდემიამ შეცვალა შრომის მოთხოვნა სხვადასხვა პროფესიებში. საყოველთაოდ აღიარებულია, რომ ავტომატიზაციის, ელექტრონული კომერციის ზრდის ან პოსტპანდემიურ ეპოქაში სხვადასხვა ტენდენციების გამო სამსახურის შეცვლის ან ახალ პროფესიებზე გადასვლის მსურველთა რაოდენობა გაიზარდა. შესწავლილ რვა ქვეყანაში MGI-ს შეფასებით, 2030 წლისთვის შესაძლოა 107 მილიონ დასაქმებულს დასჭირდეს პროფესიის შეცვლა, COVID-19-მდე სცენარის 95 მილიონთან შედარებით. მაგალითად, MGI-ის პოსტ-COVID-19 სცენარის მიხედვით, შეერთებულ შტატებში, სამუშაო ძალის წილი, რომელსაც შესაძლოა დასჭირდეს ახალი სამუშაოს პოვნა, შეიძლება გაიზარდოს 7.9-დან 10%-მდე (დამატებით 3.8 მილიონი დასაქმებული), 7.6%-დან 8.2%-მდე გერმანიაში, იაპონიაში 9.2% -მდე, ხოლო 7.8 -დან 8.7% -მდე საფრანგეთში. როგორც ზემოთ აღინიშნა, საშუალო განათლების, ახალგაზრდების და ქალების შემთხვევაში სამსახურის ცვლილების საჭიროების დადგომის რისკი უფრო მაღალია. მაგალითად, აშშ -სა და ევროპაში პანდემიის შემდეგ პროფესიის შეცვლა უფრო მეტად მოუწევთ კოლეჯის ხარისხის არმქონე მუშებს, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებსა და ქალებს. შეერთებულ შტატებში კოლეჯის დიპლომის არმქონე ადამიანები 1.3 -ჯერ უფრო ხშირად დგებიან პროფესიის შეცვლის საჭიროების აუცილებლობის წინაშე, ვიდრე კოლეჯდამთავრებული ადამიანები. საფრანგეთში, გერმანიასა და ესპანეთში სამუშაო ადგილების შეცვლის ზრდა 3.9 -ჯერ მაღალია ქალებისთვის, ვიდრე მამაკაცებისთვის. ანალოგიურად, პროფესიის შეცვლა ახალგაზრდა კადრებს უფრო მოუწევთ, ვიდრე გამოცდილ კადრებს, ისევე, როგორც ევროკავშირში დაბადებულ პირებთან შედარებით, იქ არდაბადებულ პირებს. მეტიც, MGI კვლევა პროგნოზირებს, რომ კადრების უმეტესობას, რომლებსაც პროფესიის შეცვლა დასჭირდებათ, შესაძლოა სამუშაოს ძიება სრულიად განსხვავებულ პროფესიულ კატეგორიებში მოუწიოთ და არა იმავე სექტორში.

დაინტერესებული მხარეების აზრი საქართველოში შრომის ბაზარზე დისტანციური მუშაობის გავლენის შესახებ

დაინტერესებული მხარეები არ ელიან პოსტპანდემურ პერიოდში შრომის ბაზრის სტრუქტურის საგრძნობ ცვლილებას საქართველოში. ამის მიზეზად რესპოდენტები ქვეყნის ეკონომიკურ სტრუქტურას ასახელებენ, რადგან, განვითარებული ქვეყნებისაგან განსხვავებით, საოფისე დასაქმების წილი ძალიან დაბალია. თუმცა, დაინტერესებული მხარეები აღნიშნავენ, რომ ცვლილებები გარდაუვალია გრძელვადიან პერსპექტივაში.

დაინტერესებული მხარეები ასევე ვარაუდობენ, რომ Covid-19 პანდემია დააჩქარებს საბაზისო ციფრულ უნარ-ჩვევებზე მოთხოვნის ზრდას. ასეთი სახის უნარ-ჩვევები საჭირო გახდება ისეთი პროფესიებისთვის, რომელიც ცოტა ხნის წინ ციფრულად არც მოიაზრებოდა. მაგალითად, ელექტრონული კომერციის და “მინოდების ეკონომიკის” აფეთქებისას მძღოლებს მოუწიათ GPS-ის და სხვა პროგრამების გამოყენება მომხმარებლების ადგილმდებარეობის დასადგენად და უსწრაფესი მარშრუტების დასადგენად.

თავი 3:



საქართველოს სოფლებში დისტანციური მუშაობის მთავარი ხელისშემშლელი ფაქტორები

მომდევნო თავში, დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციების შედეგებია წარმოდგენილი. კერძოდ, განხილულია საქართველოს სოფლებში დისტანციურად დასაქმებასთან დაკავშირებული ძირითადი გამოწვევები. მათ შორის, ადგილობრივი მოსახლეობის ციფრული უნარები, არასრულყოფილი ინტერნეტ ინფრასტრუქტურა და კიბერუსაფრთხოება. ამავე თავში, განხილულია ბიზნესის მხრიდან დისტანციური მუშაობისთვის მზადყოფნის საკითხები, დისტანციური მუშაობის მიმართ არსებული მოთხოვნები და ასევე, სოფლად დასახლებული სამუშაო ძალის დისტანციურად დასაქმების შესაძლებლობები. გამოწვევები რანჟირებულია რესპოდენტების პასუხების სიხშირის მიხედვით.

სათანადო IT ინფრასტრუქტურის არარსებობა

ფართოზოლოვანი ინტერნეტი, IT ინსტრუმენტები და მოწყობილობები თანამედროვე ციფრული ეკონომიკის ეპოქაში ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების ხერხემალს წარმოადგენს. ახალმა რეალობამ - ეგრედწოდებულმა კოვიდ-19-ის ეპოქამ, კიდევ უფრო ნათელი გახადა ICT სექტორის სტრატეგიული მნიშვნელობა. ამასთანავე, ფართოზოლოვანი ინტერნეტი არის მდგრადი განვითარების მიზნების ხელშემწყობი ფაქტორი.

საქართველოში, მსოფლიოს სხვა ქვეყნების მსგავსად, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევაა ციფრული უთანასწორობა ქალაქებსა და სოფლებს შორის.

კვლევა მიმოიხილავს ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენების პრაქტიკას, რომელიც მნიშვნელოვნად გაიზარდა ბოლო ათწლეულის განმავლობაში, თუმცა, მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში განსხვავებულ დონეზე რჩება. ციფრული უნარ-ჩვევები საკმაოდ მოთხოვნადია, არა მხოლოდ IT სექტორში, არამედ ეკონომიკის სხვა დარგებშიც. სხვადასხვა საერთაშორისო კვლევების მიხედვით ICT უნარები ეკონომიკის სხვადასხვა სექტორისთვის არანაკლებ მნიშვნელოვანია. ძირითადად აღმასრულებელი, საშუალო და უმაღლესი რგოლის მენეჯერები, პროფესიონალები,

ტექნიკოსები და ოფისში დასაქმებული დამხმარე კადრები სხვა პროფესიულ ჯგუფებთან შედარებით სამსახურში მეტ ICT უნარებს იყენებენ.

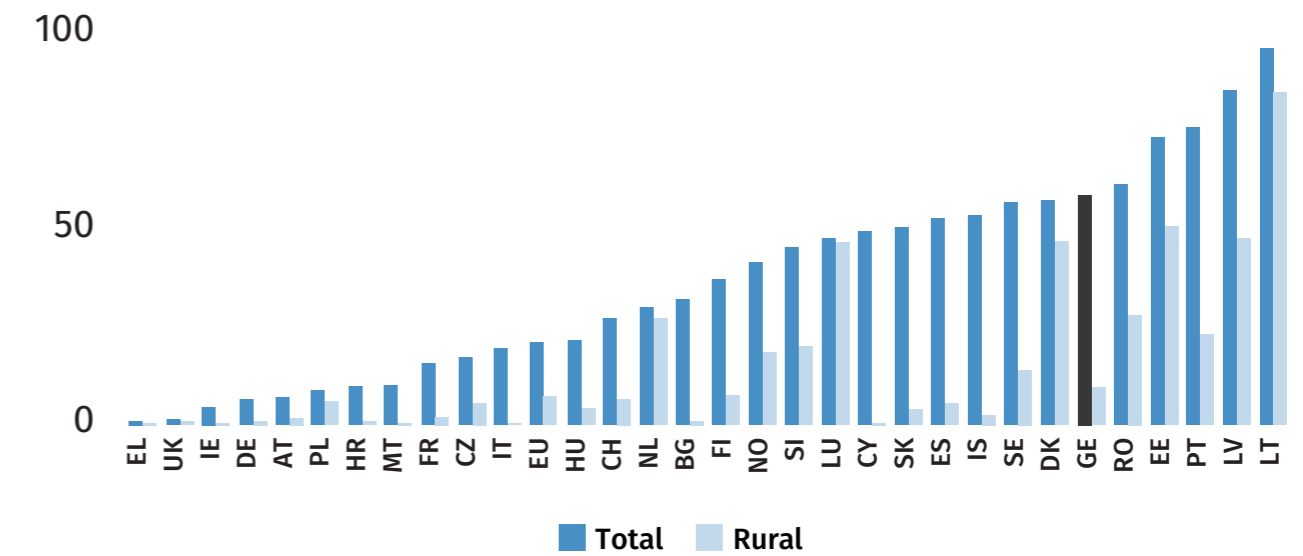
მცირე ზომის კომპანიებში თანამშრომლები ნაკლებად იყენებენ ICT-ის ვიდრე მსხვილ კომპანიებში და ასევე, ჩამორჩებიან მათ ICT-ების დანერგვაში, თუმცა კონკურენტუნარიანობის შესანარჩუნებლად სწორედ მცირე ზომის კომპანიებმა უნდა შემოიღონ ციფრული ტექნოლოგიები. გლობალური ინოვაციის ინდექსის (GII) რეიტინგში, დაბალშემოსავლიანი ქვეყნების ჯგუფში საქართველო პირველ ათ ქვეყანას შორის არის.

ეს თავი მიზნად ისახავს საქართველოში დისტანციური მუშაობის განვითარებაში ICT გამოწვევებისა და ბარიერების შესწავლას და შესაძლებლობების გამოვლენას. მსოფლიოს ბევრი სხვა ქვეყნის მსგავსად, საქართველომაც გავლენას ახდენს სწრაფი გლობალიზაცია, ფისკალური, სოციალური და ტექნოლოგიური ცვლილებები. ამასთან, საქართველოშიც დგას სოფლად დისტანციური დასაქმების შესაძლებლობის საჭიროება.

საქართველოში ოპტიკურ-ბოჭკოვანი ინფრასტრუქტურის დაფარვის დიდი წილი ქალაქებზე მოდის, სოფლად კი ეს დაფარვა მხოლოდ 10%-ია. ბოჭკოვან-ოპტიკური კავშირი ფართობოლოვანი სერვისების წამყვანი ტექნოლოგია ხდება საქართველოში, რასაც ადასტურებს ოპტიკურ-ბოჭკოვანი კავშირის მქონე აბონენტების 61%; აბონენტების მხოლოდ 24% არის xDSL-ზე, ხოლო 15% Wi-Fi აბონენტია. 2013 წლიდან ოპტიკა წამყვანი ტექნოლოგია გახდა საქართველოში. საქართველოს მთავრობამ ხარისხურ ფართობოლოვანი / NGA ქსელის დანერგვას.

ოპტიკურ-ბოჭკოვანი ინფრასტრუქტურის განვითარებით შესაძლოა საქართველო ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს გაუტოლდეს, თუმცა ნაკლებადსავარაუდოა, რომ გაუტოლდეს ისეთ ქვეყნებს, როგორებიცაა ლატვია ან ლიტვა, რომლებსაც საუკეთესო FTTH- დაფარვა აქვთ ევროპის მასშტაბით.

დიაგრამა 2. ბოჭკოვანი ინფრასტრუქტურით დაფარვა ევროკავშირისა და საქართველოში



საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით 2020 წელს შინამეურნეობებში 86,1 %-ი საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებითა და ინტერნეტით სარგებლობდა, რაც 2,3 %-ით აღემატება გასული წლის ანალოგიურ მაჩვენებელს.

ქალაქებში ინტერნეტით მოსარგებლე შინამეურნეობების წილი 0.7 პროცენტული პუნქტით გაიზარდა, სოფლად კი 4.4 პროცენტული პუნქტით, შესაბამისად 91.4% და 78.9 % შეადგინა. რეგიონების მიხედვით ყველაზე მაღალი მაჩვენებლები აჭარასა და თბილისშია, 94,8 % და 94,4 %.

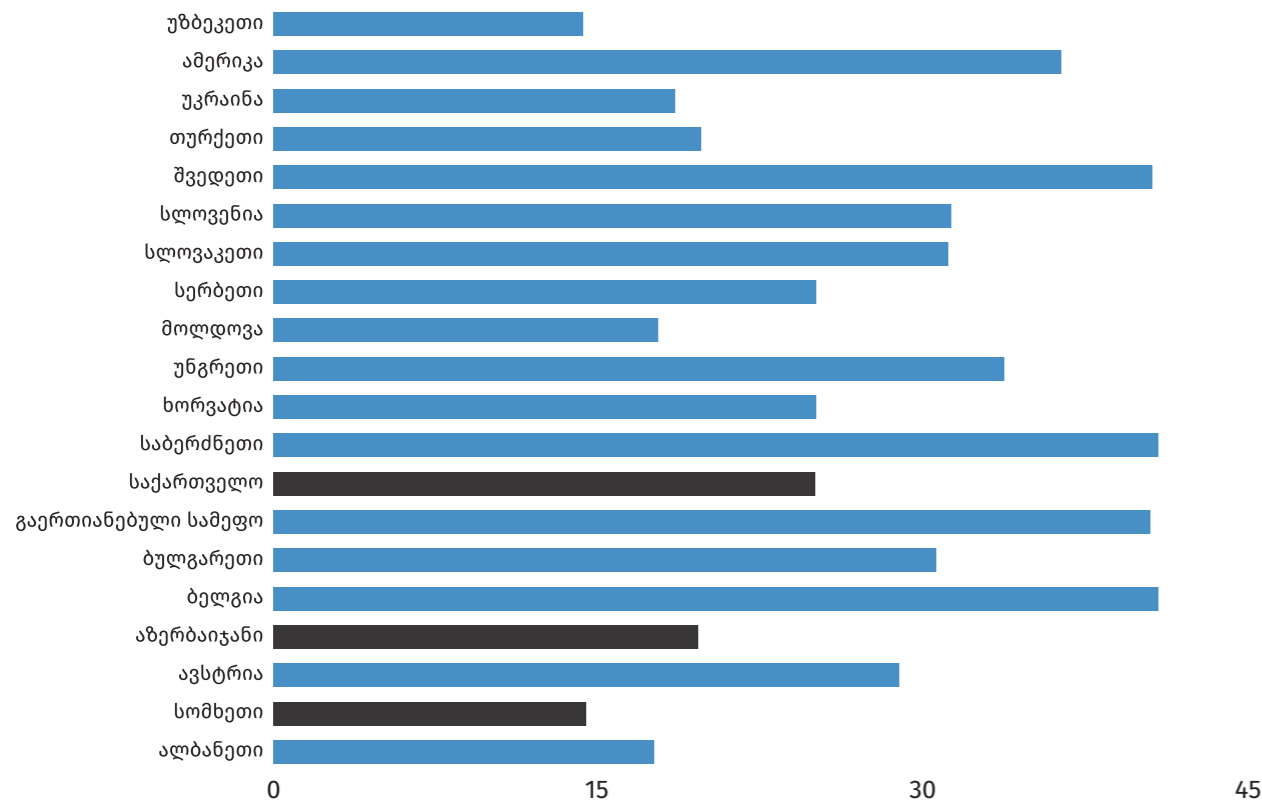
ქალაქებსა და სოფლებში კომპიუტერით მოსარგებლე შინამეურნეობების თანაფარდობა მკვეთრად განსხვავებულია: კვლავ დომინირებს ურბანული დასახლებები - 74.1 %, ხოლო სოფლად სულ 49.7 %-ია. რეგიონებს შორის ეს მაჩვენებელი გამოწვევად რჩება რაჭა-ლეჩხუმსა და ზემო სვანეთში, სადაც ის მხოლოდ 28%-ს შეადგენს.

საქართველოსთვის დამახასიათებელია ინტერნეტის ხელმისაწვდომობის მზარდი ტენდენცია, კერძოდ, ქვეყნის შინამეურნეობების 86.1 % -ს აქვს ინტერნეტი, რაც 2.3 % -ით აღემატება გასული წლის ანალოგიურ მაჩვენებელს.

კავკასიის კვლევითი რესურს ცენტრის მონაცემებით, ფართობოლოვანი ინტერნეტის აბონენტების რაოდენობა ქვეყნის მასშტაბით 919,905-ს შეადგენს. თუმცა, აშკარაა უთანასწორობა რეგიონებს შორის. რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონი ამ მხრივ ჯერჯერობით ყველაზე განუვითარებელია, 15%-

იანი დაფარვის მაჩვენებლით და მთელ რეგიონში მხოლოდ 2,175 აბონენტით. თბილისში (125,7%) და აჭარაში (124%) დაფარვის მაჩვენებლები 100%-ს აღემატება, რაც ნიშნავს, რომ აბონენტების რაოდენობა ოჯახების რაოდენობაზე მეტია.

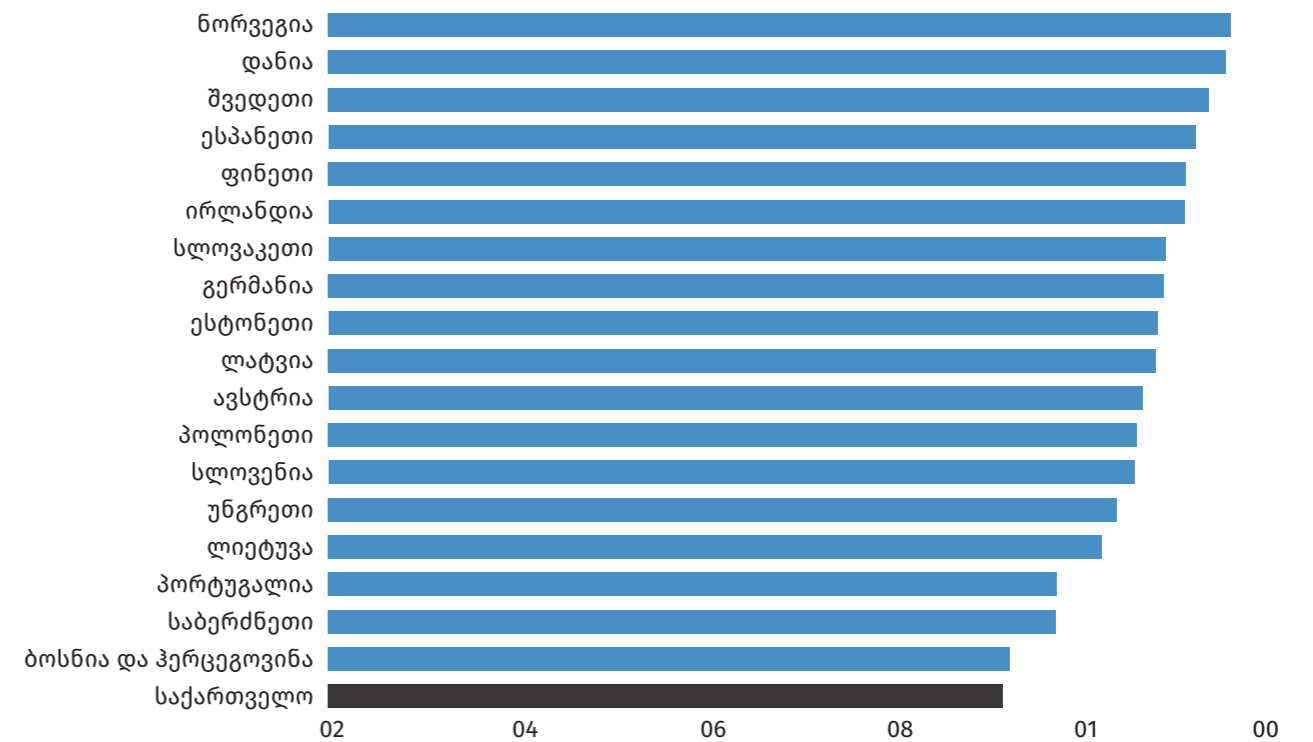
ნახატი 3. ფიქსირებული ფართობოლოვანი ინტერნეტის აბონენტები, 2020 წ



წყარო: მსოფლიო ბანკის მონაცემები, 2020 წ

ფიქსირებული ფართობოლოვანი აბონენტების რაოდენობით, საქართველო ლიდერობს რეგიონში, თუმცა, ჩამორჩება ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მაჩვენებლებს.

დიაგრამა 4. ინტერნეტით მოსარგებლე პირები (მოსახლეობის %), 2020 წ



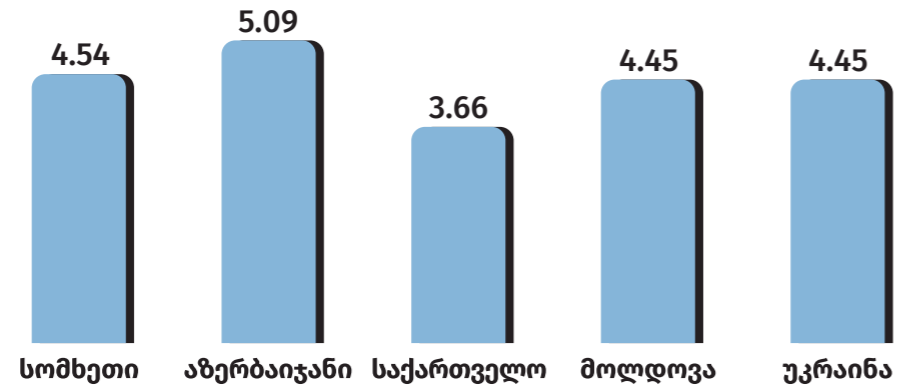
წყარო: მსოფლიო ბანკის მონაცემები, 2020

საქსტატის მონაცემებით 15 წელზე უფროსი ასაკის მოსახლეობაში ინტერნეტის გამოყენების ძირითადი მიზნებია: სოციალური ქსელების გამოყენება (95.3%), ინტერნეტით (აუდიო / ვიდეო) კავშირი (94.7%), ონლაინ სიახლეების / გაზეთების / ჟურნალების კითხვა (54.3%), ჯანდაცვის საკითხებზე ინფორმაციის მოძიება (50,7%), ელექტრონული ფოსტის მიღება / გაგზავნა (46.6%), საქონლისა და მომსახურების შესახებ ინფორმაციის ძებნა (38.5%), ინტერნეტ ბანკინგის გამოყენება (36.4%), პროგრამული პროდუქტის ჩამოტვირთვა (თამაშების გარდა) (17.0%) და სამუშაოს ძიება ან განაცხადების გაგზავნა (12.3) %).

საქართველოში ინტერნეტით სარგებლობის მქონე შინამეურნეობების წილი 79.3% -დან (2019 წლის ივლისი) გაიზარდა 86.1% -მდე (2021 წლის ივლისი).

მიუხედავად იმისა, რომ ინტერნეტით სარგებლობის ტენდენცია მზარდია, კომპიუტერული უნარ-ჩვევები კვლავ მნიშვნელოვან პრობლემად რჩება საქართველოსთვის, ამ მხრივ ის ჩამორჩება რეგიონის სხვა ქვეყნებს. ქვემოთ მოყვანილი დიაგრამა წარმოგვიდგენს მოსახლეობაში (მათ შორის, ბიზნეს ლიდერებს შორის) ციფრული უნარების მიხედვით საქართველოს პოზიციას.

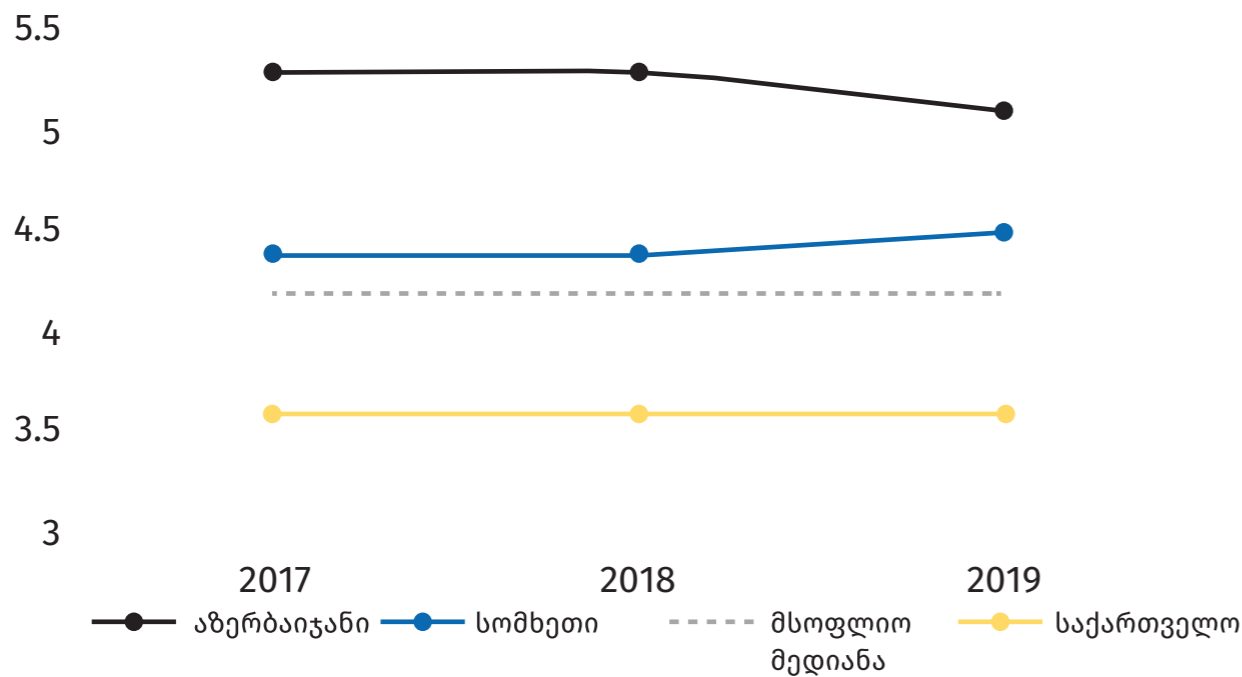
დიაგრამა 5. ბიზნეს ლიდერების მიხედვით მოსახლეობის ციფრული უნარ-ჩვევები, 1 – დან (მცირე უნარ-ჩვევების არქონა) 7 – მდე (შესანიშნავი უნარები)



წყარო: მსოფლიო ბანკი, 2021

აღსანიშნავია, რომ აზერბაიჯანისა და სომხეთის ციფრული უნარების ქულები მსოფლიო მედიანაზე მეტია, იმავე სტატისტიკაში კი საქართველოს ქულა მსოფლიო მედიანას ქვემოთ არის (სურათი 6).

ნახატი 6. ციფრული უნარები მოსახლეობას შორის, 1-7 (საკუთესო) რეგიონებში



წყარო: მსოფლიო ბანკი, 2021

კვლევა ასევე აჩვენებს, რომ ზოგიერთ კომპანიაში მენეჯერები დისტანციური მუშაობის მთავარ ბარიერად ICT და ციფრული უნარების ნაკლებობას განიხილავენ. დისტანციურად დასაქმებულთა უმრავლესობას დამსაქმებლები არ აწვდიან ტრენინგებსა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ ინფორმაციას. დასაქმებულების დისტანციურ რეჟიმზე გადასვლის პარალელურად, IT და კიბერუსაფრთხოებაზე პასუხისმგებელი თანამშრომლები ცდილობენ დაიცვან მონაცემთა ბაზები, კონფიდენციალურობა, განსაკუთრებით ფინანსური მონაცემები, და სხვ.

დამქირავებლებს დისტანციურად დასაქმებული თანამშრომლებისთვის არ ჩაუტარებიათ IT უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ტრენინგები მას შემდეგ რაც ისინი დისტანციურ მუშაობაზე გადავიდნენ. ზოგიერთ დამსაქმებელი თანამშრომლებს უზრუნველყოფს დისტანციურად მუშაობისთვის საჭირო მოწყობილობებით, თუმცა არიან ისეთებიც, ვისაც პერსონალური კომპიუტერის გამოყენება უნევთ. კომპანიებს, რომელთა თანამშრომლები პერსონალური მოწყობილობებით მუშაობენ, მეტწილად არ გააჩნიათ კომპიუტერებით სარგებლობის პოლიტიკა.

დისტანციურად დასაქმებულებებისთვის სოციალური უნარები, როგორებიცაა კომუნიკაცია, მოსმენა, ინტერპერსონალური თვისებები - ძალიან ფასდება ვირტუალურ საზოგადოებაში. ზოგი უნარი თანდაყოლილია, ზოგს კი განვითარება სჭირდება. არსებითად იზრდება მოთხოვნა დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებულ პროფესიულ უნარებზე.

სოფლის მოსახლეობაში დისტანციური მუშაობის შესაძლებლობების შესახებ ინფორმირებულობის ნაკლებობა

რესპონდენტთა უმრავლესობის აზრით, სოფლად დისტანციური მუშაობის გავრცელების ერთ-ერთი მთავარი შემაფერხებელი ფაქტორია დასაქმებულებსა და სამუშაოს მაძიებლებს შორის დისტანციური მუშაობის ბუნებისა და მისი სარგებლობის შესახებ ინფორმირებულობის ნაკლებობა. რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს სოფლებში ინტერნეტის მომხმარებელთა პროცენტული მაჩვენებელი მაღალია, ის ძირითადად გამოიყენება საკომუნიკაციო მიზნებისთვის და სოფლის მოსახლეობის უმრავლესობამ არც კი იცის სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობებისა და სარგებლის შესახებ. ფაქტობრივად, საქსტატის მონაცემებით, სოფლად მცხოვრები ინტერნეტის მომხმარებლები დიდწილად იყენებენ სოციალურ ქსელებს (95.2%) და აუდიო და

ვიდეო კომუნიკაციებს (93.1%). ინტერნეტის მომხმარებელთა მნიშვნელოვნად მცირე რაოდენობა კი იყენებს მას ელ.ფოსტის მისაღებად და გასაგზავნად (33,9%), სამუშაოს მოსაძებნად ან განაცხადის წარსადგენად (7,7%), ასევე, პროგრამული უზრუნველყოფის პროგრამების ჩამოსატვირთად (7,8%). ქალაქებსა და სოფლებს შორის ამ ბოლო სამ კატეგორიას შორის არსებული განსხვავებები (რომლებიც უხეშად შეიძლება ჩაითვალოს დასაქმებასთან დაკავშირებულ ამოცანებად) მიუთითებს იმაზე, რომ დისტანციურად მუშაობის შესაძლებლობებზე სოფლად ცნობიერების დონე გაცილებით დაბალია, ვიდრე ქალაქში (ცხრილი 1).

ცხრილი 1: ინტერნეტის გამოყენების ძირითადი მიზნების მიხედვით, ინტერნეტის მომხმარებელი 15 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის განაწილება ბოლო სამი თვის განმავლობაში, 2021 წლის ივლისის მონაცემებით.

| ინტერნეტის გამოყენების მიზანი | სულ | ქალაქები | სოფლის რაიონები |
|---|------|----------|-----------------|
| სოციალური ქსელებით სარგებლობა | 95.3 | 95.4 | 95.2 |
| ონლაინ ამბების/გაზეთების/ჟურნალების კითხვა | 54.3 | 58.9 | 45.7 |
| წერილების მიღება/გაგზავნა | 46.6 | 53.3 | 33.9 |
| აუდიო/ვიდეო კავშირი ინტერნეტით | 94.7 | 95.6 | 93.1 |
| ჯანმრთელობის თემაზე ინფორმაციის მოძიება | 50.7 | 57.1 | 38.7 |
| საქონლისა და მომსახურების შესახებ ინფორმაციის მოძიება | 38.5 | 43.7 | 28.8 |
| სამუშაოს ძიება ან განაცხადების გაგზავნა | 12.3 | 14.8 | 7.7 |
| ინტერნეტ ბანკინგის გამოყენება | 36.4 | 42.7 | 24.6 |
| პროგრამული პროდუქტის ჩამოტვირთვა (გარდა თამაშებისა) | 17.0 | 21.9 | 7.8 |

წყარო: საქსტატი, 2021

დაინტერესებულ მხარეებს მიაჩნიათ, რომ მნიშვნელოვანია რეგიონების მომზადება მომავალი ტექნოლოგიური ცვლილებებისთვის, რომლებიც შეცვლიან სამუშაოების სახეობებს, მოთხოვნას პროფესიებზე და ექნებათ ტრანსფორმაციული

გავლენა სხვადასხვა საკითხებზე. მაშასადამე, რესპონდენტები თვლიან, რომ პირველი ქმედებები მიმართული უნდა იყოს სოფლის მოსახლეობის ინფორმირებისაკენ ციფრული ტექნოლოგიებისა და ინოვაციების შესახებ, რამაც შეიძლება გავლენა იქონიოს მათ ყოველდღიურ ცხოვრებაზე, დისტანციური მუშაობის შესაძლებლობებზე და შეცვალოს მასობრივი დისტანციური მუშაობის სოციალური და ეკონომიკური გარემო, გაზარდოს საერთო სოციალური მიმდებლობა.

უნარების ნაკლებობა

დაინტერესებული მხარეების აზრით, უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებული გამოწვევები სოფლის მოსახლეობისთვის ორმაგად პრობლემურია. პირველი, მათ არ გააჩნიათ ძირითადი ციფრული უნარები. ამ კვლევის რესპონდენტები აქცენტს აკეთებენ იმაზე, რომ ძირითადი ციფრული უნარები (როგორცაა, ოპერაციული სისტემების საბაზისო ცოდნა, ელექტრონული ფოსტის გაგზავნა და მიღება, საოფისე პროგრამების ცოდნა, ონლაინ მუშაობის ინსტრუმენტების გამოყენება და ა.შ.) დისტანციური მუშაობის წინაპირობას წარმოადგენს; თუმცა, მათ აღნიშნეს, რომ მათაც კი, ვინც პანდემიამდე საოფისე პოზიციებზე მუშაობდნენ (მაგალითად, საჯარო მოხელეები სოფლად) გაუჭირდათ დისტანციურ მუშაობაზე გადასვლა, რადგან არ ჰქონდათ ინტერნეტში ინფორმაციის მოძიებისა და ონლაინ მუშაობის ინსტრუმენტების გამოყენების უნარები. მართლაც, 2019 წელს, პანდემიამდე ჩატარებული Caucasus Barometer-ის ბოლო კვლევა აჩვენებს, რომ საქართველოს მოსახლეობის დაახლოებით ნახევარს (46%) არ აქვს კომპიუტერული საბაზისო ცოდნა (Microsoft Office პროგრამები, თამაშების გამოკლებით), 15%-ს აქვს დანყებითი დონე და მხოლოდ 26% -ს შუალედური და 12% -ს სრულყოფილი.

მეორე, დაინტერესებული მხარეები აღნიშნავენ, რომ სოფლის მოსახლეობას ასევე აკლია დისტანციური მუშაობისთვის საჭირო უნარ-ჩვევები. კერძოდ, რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ სოფლის მოსახლეობა ძირითადად ისეთ სექტორებშია დასაქმებული სადაც ფიზიკური ყოფნაა საჭირო, მაგალითად, სოფლის მეურნეობა, მცირე საცალო მაღაზიები, ტურიზმი, მშენებლობა, საქონლის ტრანსპორტირება. აქედან გამომდინარე, სახლიდან მუშაობა უმრავლესობისთვის ან სოფლის მოსახლეობისთვის შეუძლებელია. მართლაც, რაოდენობრივმა კვლევამ აჩვენა, რომ აღნიშნულ სექტორებს საქართველოში ყველაზე მეტად გაუჭირდებათ დისტანციურად მუშაობა. მაგალითად, რაოდენობრივი კვლევის თანახმად, პანდემიის დროს მხოლოდ სამშენებლო სექტორში მუშაობდა

დასაქმებულთა 11,3%, საბითუმო და საცალო სექტორში 16,4%, 15,4% და 14,8% ტრანსპორტირების, შენახვის და განსახლების და კვების სერვისების სექტორებში. ამისპარალელურად, დისტანციური მუშაობის მაჩვენებელი მაღალია პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობის შემთხვევაში (78,8%), განათლების (90,5%) და ინფორმაციისა და კომუნიკაციის სექტორებში (52.6%).

ცხრილი 2: დასაქმებულთა ჩართულობა დისტანციური მუშაობაში ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით (%)

| ეკონომიკური აქტივობა | სულ | ქალები |
|--|------|--------|
| მრეწველობა | 15.5 | 12.4 |
| მშენებლობა | 11.3 | 30.6 |
| საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების შეკეთება | 16.4 | 9.7 |
| ტრანსპორტირება და შენახვა | 15.4 | 29.9 |
| სასტუმრო და კვების აქტივობები | 14.8 | 8.1 |
| ინფორმაცია და კომუნიკაცია | 52.6 | 57.4 |
| უძრავი ქონების საქმიანობა | 24.5 | 38.3 |
| პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობა | 78.8 | 68.4 |
| ადმინისტრაციული და დამხმარე სამსახურის საქმიანობა | 7.4 | 8.1 |
| განათლება | 90.5 | 75.0 |
| ადამიანის ჯანმრთელობა და სოციალური სამუშაოები | 4.6 | 4.5 |
| ხელოვნება, გართობა, დასვენება და სხვა სერვისი | 6.2 | 6.1 |
| სულ | 19.1 | 18.3 |

წყარო: Supporting of E-work Market Development for Rural Areas, Technical Report of quantitative survey, UNDP, 2020.

უფრო მეტიც, რაოდენობრივი კვლევის შედეგად დადგინდა, რომ დასაქმებულთა ჩართულობა დისტანციურ მუშაობაში პირდაპირ კავშირშია მათ კვალიფიკაციასთან. ქვეყნის მასშტაბით დისტანციურად მუშაობდა მენეჯერების 52.7%. მსგავსი მაჩვენებელი იყო მაღალკვალიფიციური და საშუალო კვალიფიკაციის მქონე თანამშრომლებისთვისაც - 35.2% და 5.0%, შესაბამისად დაბალი კვალიფიკაციის მქონე თანამშრომლები მათი სამუშაო ფუნქციების სპეციფიკიდან გამომდინარე არ ასრულებდნენ რაიმე სახის დისტანციურ სამუშაოს. გამოკითხული რესპონდენტების მიერ სამომავლოდაც გამოირიცხა დაბალი კვალიფიკაციის მქონე თანამშრომლების დისტანციურად დასაქმების შესაძლებლობა, რომელსაც მიუთითებს ტოპ 15 პროფესიის ჩამონათვალი (ცხრილი 3).

ცხრილი 3: პირველი 15 პროფესია, რომლებიც კომპანიებმა პანდემიის დროს დისტანციურ მუშაობაზე გადაიყვანეს

| რანგი | პროფესია |
|-------|--|
| 1 | ბუღალტერები |
| 2 | მმართველი დირექტორები და უფროსი მენეჯერები |
| 3 | ფინანსური მენეჯერები |
| 4 | იურისტები |
| 5 | HR მენეჯერები |
| 6 | გაყიდვებისა და მარკეტინგის მენეჯერები |
| 7 | ეკონომისტები |
| 8 | პროგრამისტები |
| 9 | სარეკლამო და პიარ მენეჯერები |
| 10 | რეკლამისა და მარკეტინგის სპეციალისტები |
| 11 | პიარის სპეციალისტები |
| 12 | კომპიუტერული ქსელების სპეციალისტები |
| 13 | IT/საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სამსახურის მენეჯერები |
| 14 | კომერციული სერვისისა და ადმინისტრაციის მენეჯერები |
| 15 | მიწოდებისა და განაწილების მენეჯერები |

დისტანციური მუშაობის მზაობის დაბალი დონე ბიზნესებს შორის

დაინტერესებული მხარეების უმრავლესობა თანხმდება, რომ ბიზნესების დისტანციურ მუშაობაზე გადასვლის მზაობის დონე დაბალია. მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთმა კომპანიამ შეუფერხებლად მოახერხა დისტანციურ მუშაობაზე გადასვლა, მათ უმეტესობას გაუჭირდა ახალ ტენდენციაზე მყისირი რეაგირება.

მენეჯერების ყველაზე დიდი გამოწვევა უკავშირდება დისტანციურად ჩართული თანამშრომლების მენეჯერულ კონტროლს. დისტანციური მუშაობა გულისხმობს მოქნილ სამუშაო პირობებს, რაც იმას ნიშნავს, რომ თანამშრომლები მუშაობენ სხვადასხვა ადგილას და სხვადასხვა დროს. ეს მოითხოვს ტრადიციული მენეჯერული კონტროლის პრაქტიკიდან საქმიანობის შეფასებაზე გადასვლას. დაინტერესებული მხარეები მიუთითებენ, რომ საქართველოში არსებულ კომპანიებს, განსაკუთრებით მცირე და საშუალო ბიზნესს, არ აქვთ მოქნილობა და ინოვაციური მიდგომები ახალ სამუშაო პირობებთან ადაპტირებისათვის. ასევე, ისინი აღნიშნავენ თანამშრომლების მონიტორინგის ინსტრუმენტების შეზღუდულ შესაძლებლობებს, რადგან ისინი ან არ ფლობენ ინფორმაციას ონლაინ ზედამხედველობის ინსტრუმენტების შესახებ, ან არ აქვთ მათი გამოყენებისათვის საჭირო რესურსი ან შესაძლებლობა. ასევე, რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ როგორც წესი მენეჯერები იხრებიან პირდაპირი კონტროლის ტრადიციული მექანიზმების გამოყენებისკენ, მაგალითად ელ.ფოსტის გაგზავნა ან ხშირი სატელეფონო ზარებით კონტროლი, რაც კონტრპროდუქტიული აღმოჩნდა.

რესპონდენტები თვლიან, რომ ბიზნესის მიერ დისტანციურ რეჟიმზე გადასვლა დამოკიდებული იქნება ორგანიზაციულ კულტურასა და მენეჯერული კონტროლის ეფექტურობაზე. ისინი აღნიშნავენ, რომ ბიზნესი, რომელიც წარმატებით გადავიდა დისტანციურ მუშაობაზე, გააგრძელებს მას მომავალშიც (უფრო სავარაუდოა, ჰიბრიდული მოდელით), ხოლო კომპანიები, რომლებმაც ეფექტურობა დაკარგეს მენეჯმენტის მოუქნელობის და უფრო ტრადიციული ორგანიზაციული კულტურის გამო, დაუბრუნდებიან პანდემიის წინა პერიოდს (ანუ გაცილებით უფრო იშვიათად იმუშავებენ დისტანციურ ფორმატში). დაინტერესებული მხარეების მოლოდინები შეესაბამება რაოდენობრივი კვლევის შედეგებს. საერთო ჯამში, საქართველოს ხუთ თვითმმართველ ქალაქში გამოკითხული კომპანიების 26.3% -მა აღნიშნა, რომ აპირებს გააგრძელოს დისტანციური მუშაობა გარკვეული მასშტაბით. კომპანიების უმრავლესობა (68,6%) სამომავლოდ არ გეგმავს დისტანციურ მუშაობას, რისი უპირველესი მიზეზი კონკრეტული კომპანიის ან სექტორის სპეციფიკაშია.

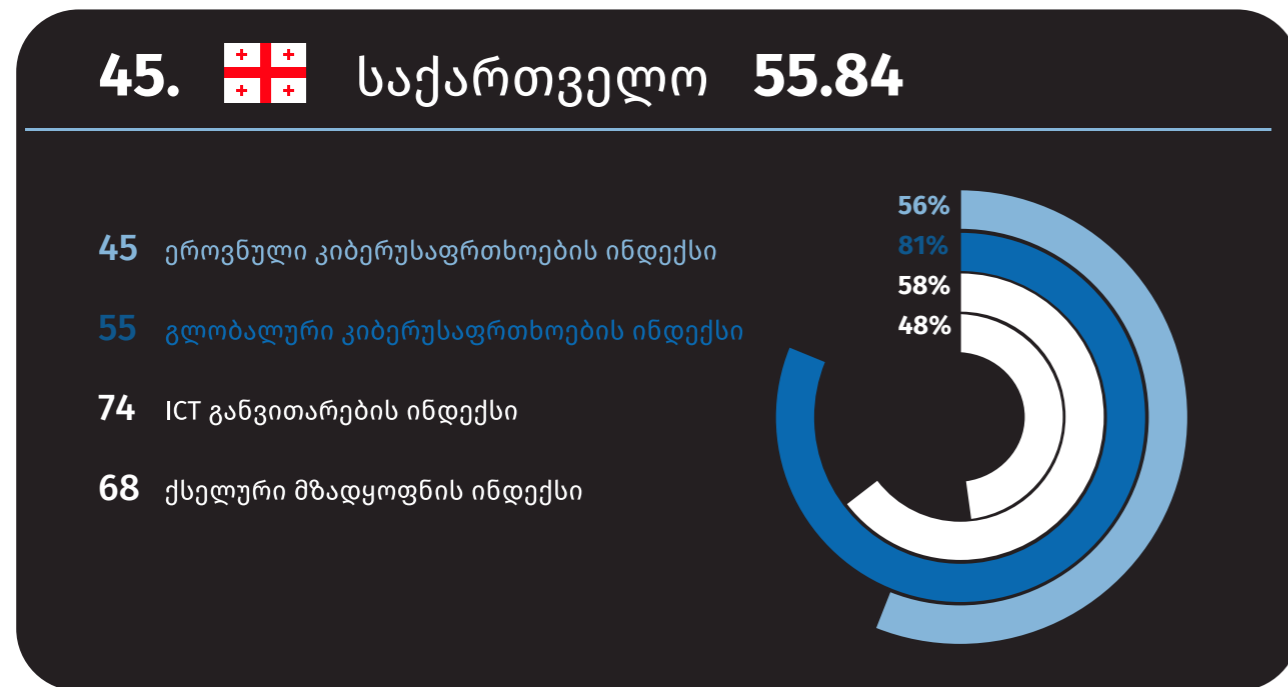
მონაცემთა უსაფრთხოებისა და კონფიდენციალურობის საკითხები

ინტერნეტის გლობალური ბუნება ასევე, მოიცავს რისკებს, როგორცაა პირადი ინფორმაციის დაცვა, კიბერდანაშაული და სხვა. ამ მწვავე საკითხების გადასაჭრელად, მთავრობამ ჯერ კიდევ 2013 წელს დაიწყო პირველი ეროვნული კიბერუსაფრთხოების სტრატეგიის ოფიციალური განხორციელება საქართველოს ეროვნული უსაფრთხოების კონცეფციის საფუძველზე და ამ დროისთვის მუშაობს უსაფრთხო ინტერნეტ სტრატეგიის შემუშავებაზე, რომელიც ითვალისწინებს ახალი თაობის “ონლაინ უსაფრთხოებას” და აისახება კიბერუსაფრთხოების ეროვნულ სტრატეგიაში 2020-2022.

კიბერუსაფრთხოების შესაძლებლობების გაძლიერებისთვის ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული მიმდინარე პროექტი სრულად შეესაბამება ევროკავშირისა და საქართველოს ასოცირების შეთანხმების (AA) მოთხოვნებს, მათ შორის, ღრმა და ყოვლისმომცველი თავისუფალი სავაჭრო სივრცის (DCFTA) მოთხოვნებს და მიზნად ისახავს „კიბერ საფრთხეებისადმი საქართველოს მზადყოფნისა და მდგრადობის გაძლიერებას, დაინტერესებული მხარეების შესაძლებლობების ამაღლებით და კიბერუსაფრთხოების ხელშემწყობი ჩარჩოს შექმნით, ევროკავშირის მიდგომებისა და სტანდარტების შესაბამისი სამართლებრივი და მარეგულირებელი ჩარჩოს შემუშავებით, რომელიც არ შემოიფარგლება მხოლოდ ქსელების უსაფრთხოებისა და ინფორმაციული სისტემების (NIS) დირექტივით.“

კიბერუსაფრთხოების გლობალური ინდექსი (2021 წ.) აჩვენებს, რომ საქართველომ შეასრულა თავისი კიბერ შესაძლებლობების განვითარებისკენ მიმართული კრიტერიუმების 81% ; კიბერუსაფრთხოების გლობალური ინდექსის მიხედვით ესტონეთი მესამე ადგილზეა, საქართველო კი 45-ე ადგილზე, ხოლო გლობალური კიბერუსაფრთხოების ინდექსის მიხედვით 55 -ე ადგილზე.

ცხრილი 4: საქართველო კიბერუსაფრთხოების ეროვნულ და გლობალურ ინდექსში



წყარო: NCSI, 2021 <https://ncsi.ega.ee/>

Covid-19 პანდემიის დროს დისტანციურმა მუშაობამ წარმოშვა ტექნოლოგიური გამოწვევები, რისთვისაც ბევრი მცირე ბიზნესი მოუმზადებელი აღმოჩნდა, რადგანაც ტრადიციული IT მხარდაჭერისა და უსაფრთხოების სისტემები განკუთვნილია მხოლოდ ოფისებისთვის, სადაც ყველა თანამშრომელი ერთ სივრცეშია და დაკავშირებულია ერთ უსაფრთხო ქსელურ გარემოსთან. გამოვლინდა ინფრასტრუქტურის ნაკლებობა, რომელიც აუცილებელია ელექტრონულ მუშაობაზე სრული გადასვლის მხარდასაჭერად. დისტანციური მუშაობა აშკარად აჩვენებს კიბერუსაფრთხოების მზარდ მნიშვნელობას და საჭიროებს მის გაძლიერებას. კიბერუსაფრთხოების ეკოსისტემის გაძლიერება საქართველოში უშუალოდ უწყობს ხელს ინფორმაციული საზოგადოებისა და ციფრული ეკონომიკის განვითარებას.

პანდემიის დასაწყისში და ზოგ შემთხვევაში, შემდეგაც, სავარაუდოა, რომ დასაქმებულთა უმეტესობას არ ჰქონდა დისტანციური მუშაობის გამოცდილება და ეს გამოუცდლობა ცვალებადი კიბერუსაფრთხოების ფონზე საფრთხეს უქმნის არსებულ სტრუქტურებს. ამრიგად, დისტანციური მუშაობის ახალმა ფორმატმა, რომელიც შექმნა COVID-19 პანდემიამ, კიბერუსაფრთხოებაზე ზრუნვა კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი გახდა მთავრობასა და ბიზნესისათვის.

მონაცემები, ისევე როგორც ფინანსური ანგარიშები, მონაცემთა ბაზის ჩანაწერები ან ბიზნეს გეგმები, ყველაზე ძვირფასი აქტივია ნებისმიერი კომპანიისთვის, იქნება ეს სახელმწიფო სექტორი თუ უბრალოდ კერძო საწარმო.

კვლევაში ნათქვამია, რომ არსებობს კიბერუსაფრთხოების სერვისების ყოვლისმომცველი პორტფოლიოს ნაკლებობა, რომელიც შექმნილია კერძო ორგანიზაციის კიბერ და ინფორმაციული უსაფრთხოების ყველა მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად, დაწყებული კიბერ და ინფორმაციული უსაფრთხოების მნიშვნელობის აღქმიდან, მისი ეფექტური უსაფრთხოების პროგრამის შექმნამდე და შენარჩუნებამდე, კიბერშეტევებზე სათანადო რეაგირების ჩათვლით.

კიბერუსაფრთხოების სერვისები უნდა აკმაყოფილებდეს ნებისმიერ მოთხოვნას, სისტემისა და ქსელის არქიტექტურას, ბიზნესის ზომას და სცენარს.

ერთ-ერთმა სამთავრობო უწყებამ დაწერა მეთოდი “ფიშინგის” წინააღმდეგ, რომელიც კიბერდანაშაულის ძალიან გავრცელებული მეთოდია. ფიშინგი არის სოციალური ინჟინერიის თავდასხმის ტიპი, რომლის დროსაც კიბერდანაშაულები მსხვერპლს ატყუებენ, მნიშვნელოვანი ინფორმაციის მიღების ან მავნე პროგრამის დაინსტალირების მიზნით.

თავდასხმების შემსუბუქების მიზნით მიღებულ იქნა შესაბამისი ტექნიკური ზომები, როგორცაა უსაფრთხოების პოზიტიური კულტურის შექმნა, პერსონალის მომზადება, რადგან პერსონალის რეგულარული ინფორმირება/ტრენინგი დაეხმარა თანამშრომლებს გაეგოთ ფიშინგის ნიშნები და პოტენციური შედეგები.

ამრიგად, ეს კვლევა აჩვენებს, რომ კიბერ პოლიტიკასთან დაკავშირებით საქართველოს მიერ მიღებული ზომები არასაკმარისია კიბერუსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად და თანამედროვე გამოწვევებზე საპასუხოდ. დისტანციურმა გარემომ გაამძაფრა ეს საკითხი. დისტანციურად მუშაობის პირობებში სახლის ქსელის ინფრასტრუქტურა და აღჭურვილობა ხდება ბიზნეს კომპანიებისა და ორგანიზაციების ხერხემალი. უსაფრთხოების სისტემა დამოკიდებულია იმაზეც, იყენებენ თუ არა კომპანიის მონაცემებზე წვდომისთვის თანამშრომლები კომპანიის მიერ მიწოდებულ თუ პერსონალურ მოწყობილობებს და პირადი მოწყობილობების გამოყენების შემთხვევაში, როგორ უზრუნველყოფენ IT მხარდაჭერას, ქსელის უსაფრთხოებას გარე სერვერის გამოყენების შედეგად წარმოქმნილი რისკების შესამცირებლად. რისკების თავიდან ასაცილებლად, ზოგიერთი კომპანია ატარებს პერსონალის ტრენინგს ფიშინგის (ელ. ფოსტის იდენტიფიცირებისთვის) და სხვა ონლაინ თაღლითობის თემებზე ასევე, უზრუნველყოფს უსაფრთხოებისა და კონფიდენციალურობის ყველა ღონისძიების

აღწერას კომპანიების ელექტრონული სამუშაოს მონაცემთა შენახვის განახლებულ პროცედურებში.

ასეთ რისკებთან და მოწყვლადობასთან გამკლავება მოითხოვს თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიებს. ერთი მხრივ კიბერუსაფრთხოების მართვა და მეორე მხრივ კიბერუსაფრთხოების შეგნებული კულტურის შექმნა არ არის პატარა ამოცანა. ის მოითხოვს თანმიმდევრულ და შეთანხმებულ ძალისხმევას, რომლის მიღწევაც შეუძლია მხოლოდ კიბერუსაფრთხოების ჯგუფს ან განყოფილებას, სადაც თითოეული თანამშრომლის როლი მნიშვნელოვანია კომპანიის უსაფრთხოების შენარჩუნებაში.

ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო მუშაობს “ონლაინ უსაფრთხოების ეროვნულ სტრატეგიაზე”, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს ITU რეგიონული ოფისის ტექნიკური დახმარებით, რომელიც განსაზღვრავს ქვეყანაში ინტერნეტის უსაფრთხოდ გამოყენებას ევროპის სატელეკომუნიკაციო რეგიონული კავშირის (ITU) ევროპული ინიციატივის “ნდობის აღდგენა ინფორმაციულ და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებში” ფარგლებში.

2014 წლიდან მიმდინარეობს პროექტი - “ციფრული ბაზრების ჰარმონიზაცია (HDM)”, რომლის მიზანია ხელი შეუწყოს ევროკავშირსა და აღმოსავლეთ პარტნიორობის ქვეყნებს შორის ციფრული ბაზრების ჰარმონიზაციის პროცესს, ციფრული ეკონომიკისა და საზოგადოების განვითარებას ერთობლივი პროექტების მეშვეობით, ჰარმონიზაციას და ეროვნული საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების პოლიტიკის საკანონმდებლო, ადმინისტრაციული და ტექნოლოგიური სისტემების ინტეგრაციას.

პრიორიტეტების გათვალისწინებით, შეიქმნა ახალი EU4Digital “ციფრული უნარები (eSkills)”, “ICT ინოვაცია (ICT ინოვაცია)”, “ელექტრონული იდენტიფიკაციისა და ნდობის სერვისები; ქსელისა და ინფორმაციის უსაფრთხოება და კიბერუსაფრთხოება (Trust & Secure)”, “ელექტრონული ვაჭრობა (eTrade)”, „ელექტრონული ჯანმრთელობა (eHealth)“ და ელექტრონული კომუნიკაციების მარეგულირებელი ორგანოები EU-4Digital: ტელეკომის ქსელები.

ფართოზოლოვანი, ოპტიკურ-ბოჭკოვანი ინფრასტრუქტურის განვითარების სახელმწიფო პროგრამის მიზანია ხელი შეუწყოს მაღალსიჩქარიანი ინტერნეტის განვითარებას და მაღალსიჩქარიანი ფართოზოლოვანი ქსელის (100 Mbps +) ფიზიკურ და ფინანსურ ხელმისაწვდომობას 2025 წლისთვის მთელ საქართველოში. საქართველოს მთავრობამ გადადგა ნაბიჯები საჯარო სერვისებისა და ინდივიდუალური პირების ციფრული განვითარებისთვის, რაც ხელს შეუწყობს ქალაქებსა და სოფლებს შორის უთანასწორობის აღმოფხვრას.

საქართველოში ფართოზოლოვანი, ოპტიკურ-ბოჭკოვანი ინფრასტრუქტურა არის გზა (SDG) მდგრადი განვითარების მიზნების მისაღწევად. მაღალსიჩქარიანი ინტერნეტის ხელმისაწვდომობის გაზრდა ხელს უწყობს ეკონომიკის მნიშვნელოვან ზრდასა და სამუშაო ადგილების სწრაფ შექმნას. მაღალსიჩქარიანი კავშირი აჩქარებს ბიზნესის განვითარებას ინოვაციებისა და ელექტრონული კომერციის ახალი შესაძლებლობების გამოყენებით.

კვლევამ აჩვენა, რომ საქართველო აშკარად ჩამორჩება ევროპის ქვეყნებსა და რეგიონებს ფართოზოლოვანი დაფარვის კუთხით. პერსონალური კომპიუტერების არქონა და IT ცოდნის დაბალი დონე განსაკუთრებით სოფლად შეინიშნება. ამ პრობლემის მოსაგვარებლად და ქალაქსა და სოფლებს შორის ციფრული განსხვავებების დასაფარად, მთავრობამ უნდა მიიღოს ზომები:

- IT განათლების ხელშეწყობა - ხელი შეუწყოს სოფლის მოსახლეობის ციფრული უნარების სწავლებას ხელმისაწვდომ ფასად.
- ხელი შეუწყოს ინფრასტრუქტურის განვითარებას ძნელად მისაღწეომ ადგილებში.
- ხელი შეუწყოს ინტერნეტისა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების გამოყენებას, რომ შეიქმნას საზოგადოებრივი მოთხოვნა, რაც გაზრდის საინფორმაციო ტექნოლოგიების ხელმისაწვდომობასა და ციფრული სერვისების გამოყენებისათვის მეგობრულ გარემოს.
- კიბერუსაფრთხოების უმაღლესი რისკის აღმოსაფხვრელად უზრუნველყოს ტრენინგის ხელმისაწვდომი მოდულები და გაზარდოს საგანმანათლებლო შესაძლებლობებები ციფრული კულტურისა და ციფრული წიგნიერების სფეროში - გააძლიეროს ზოგადი IT პერსონალი და პროფესიონალები.

ძირითადი შეხედულებები და რეკომენდაციები სოფლად ელექტრონული სამუშაოს განვითარებისთვის

ახალ ეპოქაში დიגיტალიზაციამ შეიძლება გახსნას ახალი საბაზრო შესაძლებლობები სოფლის ეკონომიკებისთვის და დაეხმაროს რეგიონებს გადალახონ მათ წინაშე არსებული ტრადიციული გამოწვევები. ადგილობრივი ბაზრის შეზღუდულობა და სიმცირე ორი მთავარი დაბრკოლებაა სოფლად გრძელვადიანი მდგრადობისთვის და ეკონომიკური საქმიანობის განხორციელებისთვის. დიგიტალიზაციას შეუძლია გააჩინოს ახალი შესაძლებლობები სოფლად უკეთესი და უფრო დივერსიფიცირებული სამუშაო ადგილების შექმნისათვის. ციფრული ეპოქის ზოგიერთი ეფექტი, რომელსაც შეუძლია გააძლიეროს რეგიონები, მოიცავს დროისა და ხარჯების შემცირებას, ახალი ტიპის პროდუქტებისა და სერვისების დანერგვას და შრომის ბაზარზე მონაწილეობის ახალ გზებს.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში დისტანციურად მუშაობის გამოცდილება არასაკმარისია, გამოვლინდა დისტანციურად მუშაობის დადებითი ფაქტორები, როგორებიცაა სამუშაო დროის და ადგილის მოქნილობა, სამუშაო ავტონომიის ზრდა, სამუშაო და თავისუფალი დროის ბალანსის გაუმჯობესება, ხარჯების დაზოგვა და გადაადგილების შემცირება. კვლევები ასევე ცხადყოფს, რომ ელექტრონულ მუშაობა შეუძლია გააუმჯობესოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების, ხანდაზმული კადრების სოფლად ან პერიფერიულ რაიონებში დასაქმების შესაძლებლობები. თუმცა, ეს შესაძლებლობები მოითხოვს უამრავ დამატებით პირობას, მაგ. ბავშვთა მოვლის ცენტრები და მომსახურება, ციფრული უნარების ტრენინგი, ადეკვატური და ხელმისაწვდომი ფართობოლოვანი ინტერნეტი და ICT აღჭურვილობა.

ელექტრონული სამუშაოს მაღალ მოქნილობასა და ავტონომიას თან ახლავს სამუშაოს მეთინტენსივობა და სამუშაოს საათების გახანგრძლივება (ზოგჯერ მასდე-ფაქტო სამუშაო საათებს უწოდებენ), რაც ზოგ შემთხვევაში უარყოფითად აისახება დასაქმებულთა სამუშაო და თავისუფალი დროის ბალანსზე. ხანგრძლივმა სამუშაო საათებმა და იზოლაციის გრძნობამ, ონლაინ მონიტორინგისა და მეთვალყურეობის მეთოდების გამოყენებასთან ერთად, შესაძლებელია უარყოფითად იმოქმედოს თანამშრომლების ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზეც კი. ამავდროულად, სივრცის ნაკლებობამ და ერგონომიული მონყობილობებით აღწურვილმა სამუშაო სივრცემ შეიძლება გაზარდოს მათი ფიზიკური ჯანმრთელობის რისკი.

დისტანციურად მუშაობა დამსაქმებლისთვის ხელსაყრელია ხარჯების შემცირების და თანამშრომელთა პროდუქტიულობის გაუმჯობესების თვალსაზრისით, თუმცა, ეს უკანასკნელი მცირდება სამუშაო საათებისა და სამუშაო ინტენსივობის გაზრდასთან ერთად. ახალ ფორმატში მუშაობის ეფექტურობა დამოკიდებულია მენეჯერების უნარზე, აქტიურად ჩაერთონ და მოტივაცია გაუჩინონ დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლებს. ეს მოითხოვს ორგანიზაციული კულტურის მნიშვნელოვან ცვლილებას შედეგების მართვისა და ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობების დასამყარებლად, რაც შესაძლებელია საკმაოდ რთული იყოს ზოგიერთ სექტორსა თუ კომპანიაში.

საკანონმდებლო დონეზე, ბევრმა ქვეყანამ წარმატებული პოლიტიკა გაატარა და შემოიღო კანონები (მკაცრი დარბილი), რომლებიც დაკავშირებულია დისტანციურად მუშაობასთან. ქვეყნების ეროვნული მიდგომები საკმაოდ მრავალფეროვანია ინსტიტუციური, საკანონმდებლო, სამრეწველო ურთიერთობების, კულტურული კონტექსტისა და ციფრული განვითარების თვალსაზრისით.

ევროპის ქვეყნების უმეტესობამ შემოიღო კანონმდებლობა, რომელიც პირდაპირ ეხება დისტანციურად მუშაობას და არეგულირებს მისი მუშაობის ასპექტებს, სხვები კი, შრომითი ხელშეკრულების ფარგლებში განიხილავენ (როგორც სკანდინავიის ქვეყნებში), ან იღებენ “რბილ” კანონებს მაგ. ქვეყის კოდექსი ან სახელმძღვანელო მითითებები (როგორც ირლანდიაში). “რბილი” კანონი ვრცელდება ისეთ მარეგულირებელ დოკუმენტებზე, როგორებიცაა გაიდლაინები, დეკლარაციები და პოლიტიკა. მაგრამ “მკაცრი” საკანონმდებლო ინსტრუმენტები ითვალისწინებს რეგულაციებს, დირექტივებს და გადაწყვეტილებებს. რბილი სამართლებრივი ზომები არ არის სავალდებულო. თუმცა, რბილ კანონს შეიძლება ჰქონდეს გარკვეული სამართლებრივი ეფექტი და ზოგჯერ წარმოდგენილია, როგორც უფრო მოქნილი ინსტრუმენტი პოლიტიკის მიზნების მისაღწევად. ზოგიერთ ქვეყანაში საკანონმდებლო ცვლილებები გულისხმობდა სპეციალური ფისკალური რეჟიმების შემოღებას დამსაქმებლების მიერ დასაქმებულებისთვის გადახდილ გარკვეული მოცულობის თანხებზე.

ამრიგად, დისტანციური მუშაობის სამართლებრივი საფუძვლები განსხვავებულია სხვადასხვა ქვეყანაში და ის განისაზღვრება „მძიმე“ ან „რბილი“ რეგულაციებით:

- ა) ეროვნული კანონმდებლობით
- ბ) ეროვნული დონის კოლექტიური ხელშეკრულებით
- გ) კოლექტიური ხელშეკრულებით დარგობრივ დონეზე
- დ) კოლექტიური ხელშეკრულებით კომპანიის დონეზე
- ე) მითითებებით, რეკომენდაციებით ან ერთობლივი დეკლარაციებით

მიუხედავად იმისა, რომ დისტანციური მუშაობის სარგებელი თანამშრომლის, დამსაქმებლისა და სოციალურ-ეკონომიკური თვალსაზრისით განსხვავებულია, ზოგადად, დისტანციური მუშაობა სასარგებლოა ყველა მხარისათვის, თუმცა, ამავდროულად განსხვავებული გამოწვევებიც ახლავს თან.

მსოფლიო ბანკმა შეაფასა ციფრული ტექნოლოგიების სარგებელი ბიზნესისთვის, ადამიანებისთვის და საჯარო სექტორისთვის:

ცხრილი 5: ციფრული ტექნოლოგიების სარგებელი ბიზნესისთვის, ადამიანებისთვის და საჯარო სექტორისთვის

| | ეფექტურობა | სოციალური და ეკონომიკური ჩართულობა | ახალი ეკონომიკა |
|----------------|--------------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| ბიზნესი | კაპიტალის გამოყენება | ვაჭრობა | კონკურენცია |
| მოსახლეობა | შრომის პროდუქტიულობა | დასაქმების შესაძლებლობები | მომხმარებელთა კეთილდღეობა |
| საჯარო სექტორი | საჯარო სექტორის შესაძლებლობები | მონაწილეობა | ხმა |

წყარო: World Bank, 2016

საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკის მიმოხილვამ აჩვენა, რომ საჯარო უწყებებს შეუძლიათ შეიმუშაონ სამართლებრივი სახელმძღვანელო ელექტრონული მუშაობის პრინციპების შესახებ, განიხილონ დისტანციური მუშაობის შედეგები ღირსეულ სამუშაოზე წვდომისთვის და გამოკვეთონ დისტანციური მუშაობის ეფექტური რეგულირების პრინციპები საკანონმდებლო გზით, რომელიც დაიცავს მშრომელთა უფლებებს.

სოფლების დასახმარებლად, როგორც ინიციატივა, შეიძლება იყოს ადგილობრივი სამუშაო ადგილების, თანამშრომლობის ობიექტების, ბიზნეს ინკუბაციისა და Fab Labs-ის მშენებლობა, დისტანციური კადრების მოზიდვა, ასევე ციფრული უნარების სწავლების პროგრამების შექმნა, რაც მოსახლეობას შესძენს დასაქმების ან

საკუთარი კომპანიების შექმნისთვის უნარებს. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკა (ALMPs) ბევრ ქვეყანაშია შემუშავებული, რომელიც აკავშირებს ადამიანებს სასურველ სამუშაოებთან და ხელს უწყობს ელექტრონული მუშაობის პოპულარიზაციას. დასაქმების მხარდაჭერი სახელმწიფო სამსახურები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ სოფლად სამუშაო ძალის ცოდნის ამაღლებაში და ხელს უწყობენ მათ წარმატებულ დასაქმებას.

როგორც არაერთმა კვლევამ აჩვენა, ელექტრონული სამუშაო არ არის შესაფერისი ყველა გარემოებისთვის ან ყველა ტიპის პოზიციისთვის. არსებობს რამდენიმე პრაქტიკული რჩევა იმისთვის, რომ ელექტრონული მუშაობა მაქსიმალურად ეფექტური გახდეს რიგი სექტორებისთვის და გარკვეული პროფესიებისთვის, ამის გათვალისწინებით, უნდა შემუშავდეს ახალი სასწავლო მოდული სოფლის მოსახლეობისთვის ციფრული წიგნიერების გასაუმჯობესებლად.

PMCG-ის გუნდი განიხილავს შემდეგ რეკომენდაციებს საჯარო და კერძო სექტორისთვის, თუ როგორ გამოიყენონ ელექტრონული სამუშაოს უპირატესობები სოფლის სამუშაო ძალის დასაქმებისათვის და უზრუნველყონ სოფლის თემები ციფრული სერვისებით. ციფრული ერა და ახალი ტექნოლოგიები, მოითხოვს ხელშეწყობას პოლიტიკის დონეზე. ტექნოლოგია ქმნის როგორც შესაძლებლობებს, ასევე გამოწვევებს. მთავრობები, სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან მჭიდრო სოციალურ დიალოგში ქმნიან ციფრულ ეკონომიკას თამაშის წესების განსაზღვრის გზით.

კვლევის ჯგუფი რეკომენდაციას უწევს საქართველოს მთავრობას, მიიღოს ყველა აუცილებელი ზომაც ციფრული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად და უზრუნველყოს საქართველოს სოფლის მოსახლეობა ინტერნეტ ინფრასტრუქტურით და ელექტრონული მუშაობის შესაძლებლობებით. პოლიტიკის შემქმნელებმა უნდა გაითვალისწინონ შემდეგი აქტივობები:

ციფრული განვითარების რეკომენდაციები:

- საიმედო სწრაფი ინტერნეტ კავშირი შესაბამისი აღჭურვილობით (ინტერნეტ პაკეტის ფინანსური მხარდაჭერა ზოგიერთი დაუცველი ჯგუფისთვის, მაღალი ხარისხის საკომუნიკაციო მომსახურებით, რომელიც ხელმისაწვდომია სოფლებისთვის). უზრუნველყოს მაღალი ხარისხის ფართობოლოვანი კავშირი ყველა სოფელში. ხარისხიანი ფართობოლოვანი ტექნოლოგია ფუნდამენტურია ახალი ტექნოლოგიების სარგებლის გამოყენებისთვის, ეს არის საფუძველი ახალი საბაზრო შესაძლებლობების სოფლის თემებისთვის, ინტერნეტი და საინფორმაციო ტექნოლოგიები ხელს უწყობს ინფორმაციის გადაცემას,

რაც უნდა ჩაითვალოს წარმოების ფაქტორებად პროდუქტიულობისა და ეკონომიკური ზრდისთვის;

- ინფრასტრუქტურის გაძლიერება (მაგ. სატელეკომუნიკაციო ინფრასტრუქტურა, ტრანსპორტი, ფინანსური ინსტიტუტები);

პროფესიული მხარდაჭერის რეკომენდაციები:

- მნიშვნელოვანია სოფლის მუშახელის კვალიფიკაციის ამაღლება ციფრული წიგნიერების კუთხით, ტრენინგები ICT ტექნოლოგიების საბაზისო გამოყენებაზე, სოფლის მეურნეობაში პროგრამული უზრუნველყოფისა და ICT მომსახურების შესაძლებლობების განვითარება, საჭირო უნარ-ჩვევების გამომუშავება და განათლების კუთხით არსებული ხარვეზების აღმოფხვრა, რაც სოფლად მცხოვრები სამუშაო ძალის დისტანციურად დასაქმების შესაძლებლობებს გაზრდის. ეს ყველაფერი დაეხმარება სოფლის მოსახლეობას გაუმჯობესდეს ეკონომიკური კეთილდღეობა და სოციალური ერთობა.
- როგორც შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის ნაწილი (ALMP) ხელი შეუწყოს სოფლის მუშახელის მონაწილეობას ციფრული წიგნიერების მოკლევადიან ონლაინ ტრენინგის კურსში (ციფრული აზროვნებისა და ტენდენციის უახლესი შესაძლებლობების გამოყენებით). პროფესიული სასწავლებლების მიერ ციფრული წიგნიერების სერთიფიცირებული პროგრამების შექმნა ასევე, შეუწყობს ხელს სტუდენტებს დააჩქარონ პროფესიული განვითარება ციფრულ ეპოქაში; შესაძლებელია გაიზარდოს ტრენინგებისა და გადამზადების სახელმწიფო პროგრამებში ჩართულ ბენეფიციარებში სოფლად მცხოვრებ სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობა; სამუშაო ძალის (განსაკუთრებით მოწყვლადი ჯგუფის სოფლის რეგიონებიდან) ჩართვა დისტანციურ სამუშაო პოზიციებზე, ანაზღაურებადი სტაჟირების (როგორც დამსაქმებელთა ეფექტური ნახალისება) სახელმწიფო პროგრამებში სრულფასოვანი მონაწილეობა, სახელმწიფო დამხმარე სერვისებით მათი მხარდაჭერა;
- მნიშვნელოვანია რეგიონული სტრატეგიებისა და ადგილობრივი ინიციატივების დასაკავშირებლად პარტნიორობის ხელშეწყობა და სოფლად მცხოვრები სამუშაოს მაძიებლების შესაძლებლობების გაძლიერება. დისტანციურად მუშაობის მთავარი გამოწვევა არის ის, რომ სათანადო განათლებისა და უნარ-ჩვევების გარეშე, ციფრული ტექნოლოგიის პოტენციური სრულად ვერ იქნება გამოყენებული, ციფრული წიგნიერება საშუალებას მისცემს სოფლის საზოგადოებას და კომპანიებს გამოიყენონ ინტერნეტი და ხელი შეუწყონ ციფრული ტექნოლოგიების ღრმა ინტეგრაციას ბიზნესსა და საჯარო სამსახურებში. უფრო მეტი ყურადღება უნდა მიექცეს ცოდნისა და საერთო კომპეტენციის განვითარებისთვის აუცილებელ პირობებს უფრო ინკლუზიური ციფრული ეკონომიკის მისაღწევად.

- ვაკანსიების საძიებო საჯარო პლატფორმებზე (www.hr.gov.ge/www.worknet.gov.ge) დისტანციურ სამუშაოსთან დაკავშირებით ვაკანტური პოზიციების ინტეგრირება (დაამატეთ სტრუქტურირებული მონაცემები პორტალებში დასაქმებულთა განცხადებებს), რათა გამოვლინდეს დისტანციურად მუშაობისთვის მოთხოვნილი პოზიციები და შემდგომში გაანალიზდეს დასაქმებასთან დაკავშირებული ხარვეზები.
- დისკუსიის დაწყება დიגיტალიზაციის, ტელეკომუნიკაციისა და მოქნილი მუშაობის შესახებ და ცნობიერების დონის ამაღლების გზების ძიება, როგორც სახელმწიფო ორგანოებში, ასევე კერძო სექტორში. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში სოციალურ პარტნიორობით ერთად ეროვნული ინიციატივების შექმნა სოფლის თემებისთვის;

სოფლის ეკონომიკური განვითარების და საზოგადოებასთან პარტნიორობის რეკომენდაციები:

- ქვიანი სოფლის ინიციატივის შემუშავება და განხორციელება სოფლის ციფრული კვანძების პილოტირებით, შეიძლება იყოს მთელი რიგი საქმიანობის კატალიზატორი და მამოძრავებელი ძალა; სოფლის განვითარების ახალი კერების შექმნის გზით, საქართველოს მთავრობა მოიზიდავს არა მხოლოდ ადგილობრივ სოფლის თემებს, არამედ საერთაშორისო დისტანციურ მუშაკებს საზღვარგარეთიდან.
- საჯარო-კერძო პარტნიორობის განვითარება კომპიუტერული მოწყობილობების გავრცელების სტიმულირების მიზნით; სასურველია შეიქმნას პარტნიორობა, რომელიც ხელს შეუწყობს დასაქმებისთვის საჭირო უნარების განვითარებას, მათ შორის, სამეწარმეო უნარების, კრეატიულობისა და ინოვაციების განვითარებას; რეკომენდირებულია სოფლად ICT-ზე დაფუძნებული საჯარო-კერძო პარტნიორობების (PPP) ხელშეწყობა, რომელიც საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებზე წვდომას გაზრდის, რაც სოციალური, ინდუსტრიული და ეკონომიკური ინოვაციების განვითარების შესაძლებლობაა.
- ელექტრონული მუშაობის ტენდენციის შეფასების კვლევების/გამოკითხვების ჩატარება- სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობაზე (შრომის ბაზრის მიწოდების კვლევა), დისტანციური სამუშაოს ზრდისა და მის შედეგებზე შრომის ბაზრის სტრუქტურაზე და მისი გავლენა ეკონომიკაზე, დისტანციურად მუშაობის სექტორული სტრუქტურის გენდერული ანალიზი სამუშაო ბაზარზე, სოფლად სამუშაო ადგილების პროგნოზირება ელექტრონულ სამუშაოებთან დაკავშირებით - სექტორული ანალიზი. ასევე, პოლიტიკის შემქმნელებს კვლევები დაეხმარება იპოვონ საუკეთესო გზები ICT-ის განათლებაში ინტეგრაციისთვის მტკიცებულებებზე დაფუძნებული უნარების განვითარების ეროვნული სტრატეგიის შემუშავებით და განხორციელებით, და გამოთვალონ

შემდეგი საერთო ინდიკატორები:

- რამდენად კარგად არის გააქტიურებული ციფრული უნარები შრომის ბაზარზე?
- რამდენად მოიცავს შრომის ბაზარს?
- კომპანიები შეიმუშავებენ სამუშაო ადგილებს ციფრული უნარების ეფექტურად გამოყენების მიზნით
- არის თუ არა ციფრული უნარების გამოყენება სტიმულირებული ინოვაციით?

- OECD- ის მიერ განხორციელებული ანალიზი და მონაცემები ცხადყოფს, რომ ქვეყნებს შეუძლიათ (და აუცილებელიც არის) უკეთესად დააბალანსონ უნარების მოთხოვნა-მიწოდების სფერო, ხოლო საქართველოში ჩატარებული შრომის ბაზრის შიდა მოთხოვნის კვლევა ამ მიგნებას კიდევ ერთხელ ადასტურებს.
- სოფლად ელექტრონული მუშაობის სარგებლისა და სამუშაო შესაძლებლობების შესახებ ინფორმირებულობის ამაღლება და ციფრული უნარების გამოყენების ხელშეწყობა; ამ საქმიანობაში საზოგადოების ჩართულობის გაზრდა და მათი დახმარება დისტანციური მუშაობის კულტურული და სამართლებრივი ბარიერების გადალახვაში;
- მედიანინიერების გაზრდა ელექტრონული მუშაობის/მოქნილი სამუშაო სივრცის შესახებ, მისი პოტენციალი და სარგებელი

მარეგულირებელი რეკომენდაციები:

ეროვნულ, დარგობრივ და კომპანიების დონეზე დიალოგის მეშვეობით, საქართველოს მთავრობამ უნდა განახორციელოს პერსპექტიული პოლიტიკისა და რეგულაციების შემუშავება სოფლის თემების მეტი ჩართულობით, კერძოდ, საჭიროა სწორი რეგულაციები, ეროვნული სტრატეგია/პოლიტიკა, რომელიც მაქსიმალურად შეუწყობს ხელს დისტანციური მუშაობის პროცესში ახალი ტექნოლოგიების გამოყენებას;

რაც შეეხება ელექტრონული მუშაობის ახალ რეგულაციებს, რეკომენდირებულია შრომის კანონმდებლობაში ცვლილებების შემუშავება სოციალური პარტნიორების კონსულტაციის ფარგლებში კონკრეტულ საკითხებზე:

- ელექტრონული მუშაობის განსაზღვრა და მისი ხელმისაწვდომობა და შერჩევითი ხასიათი;
- ელექტრონული სამუშაოს კლასიფიკაცია-რეგულარული სამუშაო სახლში, შერეული (ჰიბრიდული), მაღალი მობილურობით;
- ცვლილებებმა უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა უფლებები და მოვალეობები დისტანციური მუშაობისას, კონკრეტულად განისაზღვროს თანამშრომელთა უფლება უარი თქვან არასამუშაო საათებში მუშაობაზე;
- დასაქმებულის უფლებაა არ შეასრულოს ზეგანაკვეთური სამუშაო;
- მოვალეობაა პატივი სცეს პირის ონლაინ სივრციდან გამოსვლის უფლებას

(“right to disconnect” - რუტინული შეტყობინებების გაგზავნა ან სატელეფონო კომუნიკაცია ჩვეულებრივ არასამუშაო საათებში). გათიშვის უფლება შემდგომში უნდა დაზუსტდეს კანონმდებლობაში ან ინდივიდუალურ/კოლექტიურ ხელშეკრულებებში, თანამშრომლების უფლებით, რომ არ იყოს ხელმისაწვდომი წინასწარ განსაზღვრული სამუშაო საათებს მიღმა.

პრაქტიკული და ქმედითი წინადადებები კერძო სექტორისთვის:

- ინფორმაციის გავრცელება-სახელმძღვანელო/ინსტრუქციები ელექტრონული მუშაობის შესახებ(განსაკუთრებით ჰიბრიდული დისტანციური ოპერაციებისთვის) ახალი თანამშრომლებისთვის, რომლებიც დისტანციურად მუშაობენ; მისი ინტეგრირება ინდივიდუალურ ან კოლექტიურ ხელშეკრულებებში;
- ორგანიზება გაუწიოს სპეციალურ რეგულარულ ტრენინგებს (ციფრული წიგნიერების საკითხებში) კომპანიებში დისტანციურად დასაქმებული თანამშრომლებისათვის;
- შრომითი ხელშეკრულებებით განსაზღვრული მონაცემთა დაცვის შესაბამისი სისტემის შემუშავება, განსაკუთრებით კონკრეტულ სექტორებში, რაც გულისხმობს კონფიდენციალური ან სენსიტიური მონაცემების დამუშავებას;
- ვაკანსიების საძიებო პორტალების განახლება (www.jobs.ge/www.hr.ge და ა.შ.) დისტანციური ვაკანსიების იდენტიფიცირებისთვის საძიებო ველში ფილტრის დამატებით, რაც გაამარტივებს დისტანციურად დასაქმებადი ვაკანსიების ძიებასა და დისტანციურად მუშაობის პოპულარიზაციას შეუწყობს ხელს;
- მოქნილი კარიერული კატეგორიების შესახებ ცნობიერების ამაღლების ყოვლისმომცველ კამპანიებში მონაწილეობა.

პროექტის ფარგლებში ჩატარებული რაოდენობრივი კვლევა აანალიზებს დისტანციური მუშაობის განვითარებას საქართველოს სოფლებში. საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების (ICT) გავლენა ეკონომიკურ მაჩვენებლებზე აქტუალურია, ქვეყნის ეკონომიკის ICT სექტორის ზომა და სტრუქტურა მნიშვნელოვანია დისტანციურად დასაქმებისთვის, განსაკუთრებით სოფლად.

რაც შეეხება საქართველოში ელექტრონული მუშაობის მომავალ ტენდენციებს, მოლოდინია, რომ პანდემიის დასრულების შემდეგ ელექტრონული მუშაობის რეჟიმი გაგრძელდება, თუმცა, არა სრულ განაკვეთზე, როგორც ეს პანდემიის დროს იყო. გამოკითხვამ დაადასტურა, რომ უფრო სავარაუდოა, ჰიბრიდული მოდელის დამკვიდრება, როცა თანამშრომლების ნაწილი კვირაში რამდენიმე დღე იქნება სამუშაო ადგილზე, სხვა დროს კი იმუშავებენ სახლიდან ან საერთო სივრცეებიდან, შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობიდან გამომდინარე. ამიტომ, პოლიტიკის შემქმნელები და სოციალური პარტნიორები უნდა იყვნენ ორიენტირებულნი,

რომ მოხდეს ახალი მეთოდის ხელახალი წარმოჩენა და კოორდინირება როგორც კომპანიებთან, ასევე საზოგადოებასთან დიალოგის მეშვეობით ზემოთ ხსენებულ მწვავე საკითხებზე. ახალი პოლიტიკის მიდგომებით გაუმკლავდეს სოფლის გამონვევებს და ხელი შეუწყოს სოფლის სამუშაო ძალის მონაწილეობას დისტანციურ სამუშაო ბაზარზე.

ცხრილი 6: შესაძლებლობები და დაბრკოლებები, რომლებიც დაკავშირებულია ელექტრონულ მუშაობასთან (თანამშრომელი, დამსაქმებელი, ქალაქები, სოფლები, საზოგადოება)

| | შესაძლებლობები | რისკები |
|--------------------------|--|--|
| დისტანციურად დასაქმებული | <p>სამუშაო ადგილების მოძიების და დასაქმების გაზრდილი შესაძლებლობები</p> <p>ნაკლები გაცდენები, ავადმყოფობა, შვებულების დღეების შემცირება</p> <p>სამუშაო ციკლის უკეთესი ადაპტაცია პირად საჭიროებებთან (ოჯახური), მაგ. მეტი მოქნილობა დასაქმებული მშობლებისთვის</p> <p>გადაადგილების დროის დაზოგვა</p> <p>დღიური კვების ხარჯების შემცირება</p> <p>საცხოვრებლის შემცირებული გადასახადი (მეტი მოქნილობა საცხოვრებელი ადგილის არჩევისას)</p> <p>დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ნდობის ხარისხის მატება</p> <p>დისტანციური მუშაობის უნარები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • დამოუკიდებელი • კოლეგიალური • თვითმმართველობითი • ორგანიზებული • გამართულად წერის უნარი • ტექნიკური აზროვნების უნარი • ადაპტირების უნარი | <p>ნებაყოფლობითი სამუშაო დატვირთვის ზრდა</p> <p>ქალებს: ბავშვებზე ზრუნვა, ოჯახური პასუხისმგებლობის ტვირთი</p> <p>სირთულეები ზეგანაკვეთური მუშაობის ანგარიშგებაში</p> <p>საყოფაცხოვრებო ხარჯების ზრდა ელექტროენერჯიაზე, IT საშუალებებზე და ა.შ.</p> <p>ნაკლები ხილვადობა, დანინაურება, ხელფასის მომატება</p> <p>კომპანიის შიგნით „ნეტვორქინგის“ შესაძლებლობების ნაკლებობა</p> <p>ტრენინგზე და ცოდნის ნაკადებზე წვდომის შემცირება</p> <p>ციფრული წიგნიერების ნაკლებობა</p> |

| | | |
|-----------------------|--|---|
| კომპანია/დამსაქმებელი | <p>გაცდენილი საათების შემცირება, გაზრდილი პროდუქტიულობა დაბალი ინტენსივობის პირობებში</p> <p>ოფისების და ოფისის შენახვის ხარჯების შემცირება</p> <p>თანამშრომლების კმაყოფილება</p> <p>თანამშრომლების გადინების კლება</p> | <p>თანამშრომლებზე კონტროლის მექანიზმების შემცირება</p> <p>შემცირებული პროდუქტიულობა, ელექტროენერჯის ინტენსიური მოხმარება</p> <p>ციფრული სწავლებისა და აღჭურვილობის ხარჯების ზრდა</p> <p>ცნობადობის შემცირება</p> <p>კიბერუსაფრთხოების რისკების მატება</p> |
| ურბანული ტერიტორია | <p>გამონაბოლქვის კლება, ნაკლები ზენოლა სატრანსპორტო ინფრასტრუქტურაზე</p> <p>მოთხოვნილების შესაბამისად საცხოვრებელ ფართებზე ფასების კორექტირება</p> <p>კავშირების ზრდა სოფლად</p> <p>სოფლის უძრავ ქონებაში ინვესტიცირება</p> | <p>საჯარო და კერძო მომსახურებაზე მოთხოვნის შემცირება</p> <p>ქალაქებში უძრავი ქონებაში ინვესტიციების შემცირება</p> <p>ადამიანური კაპიტალის გადინება</p> |
| სოფლის ტერიტორია | <p>ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის შესაძლებლობები, არსებული სამუშაო ადგილების შენარჩუნება შენარჩუნება</p> <p>ადამიანური კაპიტალის შემოდინება, რეპოპულაცია</p> <p>იქმნება სამუშაო სივრცეები დისტანციური მუშაობის ხელშეწყობის მიზნით, რაც ინვესს მიმდებარე ტერიტორიაზე ეკონომიკურ აქტიურობას, რაც სასარგებლოა სოფლის მაცხოვრებლებისთვის და ადგილობრივი ეკონომიკის ზრდისთვის</p> <p>ინვესტიციების მოზიდვა ICT ინფრასტრუქტურის განვითარებისთვის</p> <p>კავშირების ზრდა ქალაქებთან</p> <p>ეკონომიკურად ჩამორჩენილი ტერიტორიების განვითარება თანამედროვე და მდგრადი გზით</p> | <p>საწყის ეტაპზე საჯარო და კერძო სერვისების დაბალი ხელმისაწვდომობა</p> <p>ადრე არსებული განსხვავება ურბანულ ტერიტორიებთან შედარებით</p> <p>ზედმეტად გაზრდილი საიჯარო ფასები, ადგილობრივი მოსახლეობის გადაადგილების რისკი.</p> |

| | | |
|--------------------|--|--|
| <p>საზოგადოება</p> | <p>ნაკლები სითბური გაზების ემისია გადაადგილების დაბალი აქტივობის გამო</p> <p>ოჯახური სტაბილურობა და კეთილდღეობა (მაგ. ბავშვებზე ზრუნვის შესაძლებლობა) ტერიტორიული თანაბარი განვითარება (მაგ. ქალაქის ცენტრი/გარეუბანი)</p> <p>აკმაყოფილებს გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნებს (SDG), ინვესტს ეკონომიკურ ზრდას და ამცირებს უთანასწორობას - "შიაღნიეთ უკეთეს და სტაბილურ მომავლის".</p> | <p>მონაცემთა ცენტრების გავლენის გაზრდა</p> <p>პოტენციურად გაზრდილი ჯანდაცვის ხარჯები: უმოდრაობა, შფოთვა, სოციალური იზოლაცია</p> <p>უთანასწორო წვდომა შესაძლებლობებზე</p> <p>ოჯახში ძალადობის გაზრდის რისკი</p> |
|--------------------|--|--|

დანართი 1. ინტერვიუების სია

| | ორგანიზაცია | სახელი, თანამდებობა |
|-----------------------|--|---|
| საჯარო სექტორი | | |
| 1. | საჯარო სამსახურის ბიურო CSB | ეკა ქარდავა, საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსი |
| 2. | საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო | გიორგი გამყრელიძე, შრომის ბაზრის ანალიზის სამმართველოს უფროსი |
| 3. | | თეა რუსიტაშვილი, HR მენეჯერი |
| 4. | | ეკა ყუბუსიძე, კომუნიკაციების, ინფორმაციისა და თანამედროვე ტექნოლოგიების დეპარტამენტის უფროსი |
| 5. | | გიორგი დაფქვიაშვილი, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს ICT განვითარების სამმართველოს უფროსი |
| 6. | დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო/ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელით | ნინო ველთაური, დირექტორი |
| 7. | საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო | თამარ სამხარაძე, პროფესიული განათლების განვითარების დეპარტამენტის უფროსი |
| 8. | საქართველოს ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტო - GITA | ავთანდილ კასრაძე, თავმჯდომარე |
| 9. | ანარმოე საქართველო | უფროსის მოადგილე თორნიკე ზირაქიშვილი |
| დონორები | | |
| 10. | EU | ანა დიაკონიძე, შრომის ბაზრისა და უნარების ექსპერტი |
| 11. | USAID | ირინა წეროძე, კერძო სექტორის ჩართულობის კომპონენტის წამყვანი, ინდუსტრიის ხელმძღვანელობით უნარების განვითარების პროგრამა |
| 12. | ფრიდრიხ ებერტის ფონდი (FES), საქართველო | ირინა სეფერთელაძე, პროექტის კოორდინატორი |
| 13. | შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია) საქართველო | კატალინ ტაკუ, მთავარი ტექნიკური მრჩეველი |
| 14. | | ეკა ქარჩხაძე, ეროვნული პროექტის ოფიცერი - შრომის ინკლუზიური შრომის ბაზარი |

| სოციალური პარტნიორები (ბიზნეს ასოციაციები, პროფკავშირები) | | |
|---|---|--|
| 15. | ბიზნეს ასოციაცია საქართველო - BAG | ნიკა ნანუაშვილი, იურიდიული დირექტორი |
| 16. | საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია (GEA) | ლაშა ლაბაძე, აღმასრულებელი დირექტორი |
| 17. | საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანება (GTUC) | რაისა ლიპარტელიანი, ვიცე პრეზიდენტი |
| 18. | HR პარტნიორები | ნინო ჯინჯოლავა, დამფუძნებელი |
| კერძო სექტორის | | |
| 19. | სილქნეტი | ნანა თვალაბეიშვილი, ადამიანური რესურსების უფროსი |
| 20. | ჯორჯია უოთერ ენდ ფაუერი (GWP) | რუსუდან სანიკიძე, ადამიანური კაპიტალის განვითარების დეპარტამენტის უფროსი |
| 21. | ჰაიდელბერგი | ეკატერინე ვაშაკიძე, HR დირექტორი |
| 22. | დიპლომატი საქართველო | სალომე შელია, HR დეპარტამენტის უფროსი |
| 23. | BDO | თამარ ციციკიშვილი, ადამიანური რესურსების მენეჯერი |
| 24. | ვუნდერვერკი | გიგი შუკაკიძე, დამფუძნებელი |
| 25. | დიზაინის ბიურო | ნია მგალობლიშვილი, დიზაინერი/მმართველი პარტნიორი |
| 26. | მაჟორელი | სოფიო მურუსიძე, HR ბიზნეს პარტნიორი |
| | | ნინო ქევიციანი, HR ბიზნეს პარტნიორი |
| | | ნინო ინაშვილი, HR ბიზნეს პარტნიორი |
| 27. | იდააფის არქიტექტორები | ნანა ზაალიშვილი, დამფუძნებელი |

დანართი 2. კვლევის მეთოდოლოგია

გამოკვლევის შერჩევის დიზაინი

გამოკვლევის ზუსტი შერჩევის ზომა განისაზღვრა 1000 ბიზნეს კომპანიით. გამოკითხვას ექვემდებარებოდა მსხვილი და საშუალო ზომის ბიზნეს კომპანიები, რომელთაც ყავდათ დასაქმებულ 5 თანამშრომელზე მეტი.

კომპანიის ზომის დადგენისთვის კომპანია PMCG ხელმძღვანელობდა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (საქსტატის) მიერ დამტკიცებული შესაბამისი მეთოდოლოგიით¹, ხოლო შერჩევის ჩარჩოდ გამოყენებული იყო საქსტატის ბიზნეს რეგისტრის მონაცემები. ბიზნეს რეგისტრის თანახმად, 2020 წლის ბოლოსთვის ქვეყნის 5 თვითმმართველ ქალაქში რეგისტრირებული იყო შემდეგი რაოდენობის ბიზნეს კომპანიები, ეკონომიკური საქმიანობის სახეების (NACE rev.2 კლასიფიკატორის) მიხედვით:

1 საქსტატის მიერ დამტკიცებული მეთოდოლოგია, საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად, განსაზღვრავს საწარმოს ზომას მისი წლიური საშუალო ბრუნვის და დასაქმებულთა საშუალო რაოდენობის მიხედვით. დამატებითი ინფორმაციისათვის იხილეთ www.geostat.com

ცხრილი 2.1. რეგისტრირებული ბიზნეს კომპანიების რაოდენობა 5 თვითმართველ ქალაქში, ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით

| ეკონომიკური საქმიანობა | | მსხვილი | საშუალო |
|------------------------|--|------------|-------------|
| სულ: | | 336 | 1524 |
| B. | სამთომოპოვებითი მრეწველობა და კარიერების დამუშავება | 0 | 10 |
| C. | დამამუშავებელი მრეწველობა | 39 | 185 |
| D. | ელექტროენერჯის, აირის, ორთქლის და კონდიციონირებული ჰაერის მიწოდება | 9 | 13 |
| E. | წყალმომარაგება; კანალიზაცია, ნარჩენების მართვა და დაბინძურებისაგან გასუფთავების საქმიანობები | 6 | 3 |
| F. | მშენებლობა | 31 | 225 |
| G. | საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტი | 82 | 420 |
| H. | ტრანსპორტი და დასაწყობება | 21 | 85 |
| I. | განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობები | 16 | 105 |
| J. | ინფორმაცია და კომუნიკაცია | 13 | 59 |
| L. | უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები | 2 | 42 |
| M. | პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები | 2 | 75 |
| N. | ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები | 20 | 58 |
| P. | განათლება | 10 | 69 |
| Q. | ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები | 63 | 129 |
| R-S. | ხელოვნება, გართობა, დასვენება და სხვა სახის მომსახურება | 22 | 46 |

იმის გათვალისწინებით, რომ ბიზნეს კომპანიების გამოკვლევა ნებაყოფლობით ხასიათს ატარებდა, ხოლო მათი საკონტაქტო მონაცემები ინტერნეტში განთავსებული საჯარო წყაროებიდან იყო მოპოვებული², მოსალოდნელი იყო, რომ შერჩევის ზუსტი ზომის მიღწევა (1000 გამოკითხული კომპანია) ვერ მოხერხდებოდა მხოლოდ მსხვილი და საშუალო ბიზნეს კომპანიების ხარჯზე. შესაბამისად, გადაწყდა, რომ თადაპირველად მსხვილი და საშუალო ზომის საწარმოებთან დაკავშირება სრულად მოხდებოდა და მათი ამონურვის შემთხვევაში შერჩევის ზუსტი ზომის მიღწევა მცირე ზომის კომპანიების ხარჯზე განხორციელდებოდა. მცირე ზომის კომპანიების გამოკითხვის კრიტერიუმს წარმოადგენდა 1 მლნ ლარზე მეტი ბრუნვა, ხოლო დასაქმებულთა რაოდენობა სულ მცირე 6 თანამშრომელს შეადგენდა.

2.2 გამოკვლევის ინსტრუმენტარის შემუშავება, ინტერვიუერთა ტრენინგი და კითხვარის პილოტირება

გამოკვლევის კითხვარი შემუშავდა გაერო-ს გუნდთან შეთანხმებით, გამოკვლევის მიზნებიდან გამომდინარე. კითხვარი უმთავრესად დაფუძნებულია გაერო-ს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიდგომებზე დისტანციური მუშაობის (teleworking) კვლევების სფეროში. კითხვარში გამოყენებულია ქვეყანაში ოფიციალურად დამტკიცებული ეკონომიკური საქმიანობების და დასაქმების კლასიფიკატორები, რომლებიც დაფუძნებულია საერთაშორისო კლასიფიკატორების ანალოგებზე (NACE rev.2 და ISCO 2008). გამოკვლევის ინსტრუმენტის შემუშავება 2021 წლის იანვარ-თებერვალში განხორციელდა. გამოკვლევის კითხვარის გარდა, მომზადდა წერილი კომპანიებისთვის, რომელშიც მოცემულია ინფორმაცია გამოკვლევის მიზნების, მისი დონორების და განმარტებლების შესახებ, კვლევის კონფიდენციალურობის და სხვ. დეტალები.

კითხვარის პირველადი ვერსიის შეთანხმების შემდეგ PMCG-ის კვლევის გუნდმა ჩაატარა ორდღიანი ტრენინგი ინტერვიუერებისათვის 2021 წლის თებერვლის ბოლოს. ტრენინგის დროს ინტერვიუერები გაეცნენ გამოკვლევის მიზნებს და ამოცანებს, კითხვარის სტრუქტურას და შინაარსს, გამოკვლევის ონლაინ ინსტრუმენტების მართვას (კვლევის გუნდის მიერ ონლაინ განთავსებული კომპანიების რეგისტრი, მონაცემთა შეყვანის ფორმა და ა.შ.).

² პერსონალური ინფორმაციის საკანონმდებლო მოთხოვნებიდან გამომდინარე, საქსტატი გასცემს მხოლოდ კომპანიების მიერ მითითებულ საკონტაქტო ინფორმაციას, რომელიც თითქმის არ შეიცავს სატელეფონო ნომრებს.

ტრენინგის მეორე დღე ითვალისწინებდა კითხვარის ტესტირებას კვლევის გუნდის თანდასწრებით, სავლე სამუშაოების ტექნიკური ასპექტების უკეთესი შესწავლის მიზნით. კითხვარების ტესტირების დასრულების შემდეგ ინტერვიუებთან ჩატარდა დებრიფინგის სესია, რომლის დროს კვლევის გუნდმა ინტერვიუებისგან მიიღო კონკრეტული დეტალები ტესტირების განხორციელების დროს წარმოქმნილი სირთულეების, რესპონდენტების მიერ კონკრეტული კითხვების აღქმის და სხვა ასპექტების შესახებ.

კითხვარის ტესტირებამ (სულ ჩატარდა 40 ინტერვიუ 4 დღის განმავლობაში) გამოავლინა რამდენიმე მნიშვნელოვანი საკითხი. შესაბამისად, კითხვარში განხორციელდა შემდეგი სახის ცვლილებები:

- შეიცვალა კითხვარის ძირითადი სექციის (D) სტრუქტურა: დაზუსტდა დისტანციური მუშაობის შესახებ კითხვების თანმიმდევრობა, გამარტივდა რიგი ცნებები (მაგ., ამოღებულ იქნა კითხვები „რეგულარულ კონტრაქტორებზე“, დაზუსტდა კითხვები სამომავლო გეგმებზე), დაჯგუფდა დისტანციური პროფესიების ჩამონათვალი რესპონდენტის აღქმის გასაუმჯობესებლად და სხვ.
- დაემატა კითხვა დისტანციური მუშაობის არქონის მიზეზებთან დაკავშირებით;
- რიგ კითხვებს დაემატა სავარაუდო პასუხები „არ ვიცი“;
- რამდენიმე კითხვაში შევიდა ტექნიკური ხასიათის ცვლილებები.

კითხვარში შეტანილი ცვლილებების ინტერვიუებისთვის გაცნობა დამატებით ერთდღიანი ტრენინგის დროს განხორციელდა. განახლებული კითხვარის გაცნობის გარდა, ინტერვიუებმა მიიღეს ინფორმაცია ველის მართვის ტექნიკური დეტალების შესახებ.

გარდა ამისა, კითხვარის ტესტირებამ გარკვეული წარმოდგენა შექმნა გამოკითხვაში მონაწილეობაზე უარის თქმის მოსალოდნელ რაოდენობაზე, რომლის შედეგად ცვლილებები განხორციელდა საწარმოთა შერჩევის სქემაში.

აღნიშნული ცვლილებების საფუძველზე გამოკვლევის კითხვარის განახლებული ვერსია წარედგინა გაერო-ს 2021 წლის მარტის დასაწყისში. ერთობლივი განხილვების შემდეგ კითხვარმა საბოლოო სახე მიიღო და საწარმოთა გენერალური ერთობლიობა გაფართოვდა გამოსაკვლევ საწარმოთა სამიზნე რაოდენობის მისაღწევად.

2.3. ბიზნეს კომპანიების გამოკითხვა და სავლე სამუშაოების მონიტორინგი

ბიზნეს კომპანიების გამოკითხვა სატელეფონო ინტერვიუების გზით 2021 წლის მარტსა და აპრილში განხორციელდა. სულ ბიზნეს რეგისტრის მსხვილი და საშუალო ზომის კომპანიებიდან გამოკითხული იყო 612 კომპანია. მცირე ზომის კომპანიების დამატებით გამოკითხვის შედეგად შერჩევის მთლიანმა ზომამ 1013 კომპანია შეადგინა. ბიზნეს კომპანიების უფრო დეტალური მახასიათებლები მოცემულია ანგარიშის შემდგომ ნაწილში.

სავლე სამუშაოების მიმდინარეობის მონიტორინგი ხორციელდებოდა ორი ძირითადი გზით. პირველ რიგში, ინტერვიუებს მიეცათ მითითება, ყოველდღიურად შეევესოთ საწარმოთა გამოკითხვის სტატუსი: რომელ საწარმოებთან მოხდა დაკავშირება, აქედან რომლებთან შედგა ინტერვიუ ან უარი იქნა მიღებული. ინტერვიუები აგრეთვე ახდენდნენ გამოკითხული კომპანიების მონაცემების ჩანერას, სპეციალური შესავსები ფორმის მეშვეობით და მონაცემებთა ბაზაში ატვირთვას.

კითხვარების ხარისხის მართვის გარდა, კვლევის გუნდმა აგრეთვე განახორციელა თითოეული ინტერვიუებისათვის 5 ან მეტი ინტერვიუს გადამონმება უშუალოდ რესპონდენტებთან სატელეფონო დაკავშირების გზით. აღნიშნული გადამონმების შედეგად არსებითი დარღვევები ან განსხვავებები არ დაფიქსირებულა.

2.4. მონაცემების დამუშავება

გამოკვლევის მონაცემების განმენდა, დამუშავება და მონაცემთა ბაზის ფორმირება განხორციელდა პროგრამა SPSS-ის მეშვეობით. მონაცემთა ანალიზისათვის გამოყენებულია პროგრამები SPSS და MS Excel.

გამოყენებული მასალა

ბოლდუინ რ., 2020, COVID, ჰისტერეზი და მუშაობის მომავალი, 2020 წლის 29 მაისი, VoxEU, COVID, ჰისტერეზი და მუშაობის მომავალი | VOX, CEPR პოლიტიკის პორტალი (voxeu.org).

Baldwin, R. and Forslid, R., 2019, Globotics და განვითარება: When manufacturing is jobless and services tradeable, WIDER Working Paper, No. 2019/94

Batut, C. and Tabet, Y., 2020, რა ვიცი დისტანციური მუშაობის ეკონომიკური ეფექტების შესახებ ?, Direction générale du Trésor, Trésor-Economics, No. 270, ნოემბერი

ბლუმი, ნ., და სხვ., 2015, მუშაობს სახლიდან მუშაობა? მტკიცებულება ჩინური ექსპერიმენტიდან, Quarterly Journal of Economics, გვ.165–218

ბრიუგენ ა., და სხვები, 2019, ტელეკომუნიკაციის ეფექტი პროდუქტიული ძალისხმევისა და ანგარიშგების ქცევაზე, სოციალური მეცნიერების კვლევითი ქსელის (SSRN) ნაშრომი

დელვენტალი, მ. ჯ. და პარხომენკო, ა., 2021, ტელეკომუნიკაციის სივრცითი გავლენა

Eurofound, 2017, იტალია: ახალი წესები თვითდასაქმებული მუშაკების დასაცავად და ICT-ზე დაფუძნებული მობილური მუშაობის რეგულირებისთვის, 2/8/2017

Eurofound, 2020a, ტელეკომუნიკაცია და ICT დაფუძნებული მობილური სამუშაო: მოქნილი მუშაობა ციფრულ ერაში, დასაქმების სერიის ახალი ფორმები, ევროკავშირის პუბლიკაციების ოფისი, ლუქსემბურგი

ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკი - EBRD. (2018, აპრილი). საქართველო – შემდგომი თაობის ქსელებთან დაკავშირების (NGA) საკონსულტაციო დოკუმენტი (ვერსია 1.2). კომუნიკაციის კომისია

გლობალური სამუშაო ადგილის ანალიზი, 2015 ა, კომპანიებისათვის სწრაფი მუშაობის სტრატეგიის უპირატესობები

გორლიკი, ა., 2020, სახლიდან მუშაობის პროდუქტიულობის ნაკლოვანებები COVID-19 ასაკში, StanfordNews

ლინოსი, ე., 2019, როდესაც სახლიდან მუშაობს ცვლის ოფისში მუშაობას: ორგანიზაციებზე მუშაობის ზემოქმედების გაზომვა, ჰარვარდის უნივერსიტეტის სამუშაო ნაშრომი.

ლოდოვიჩი, მ. ს. (2021). ტელეკომუნიკაციისა და ციფრული მუშაობის გავლენა მუშებსა და საზოგადოებაზე

ლოპეს-იგუალი, პ. და როდრიგეს-მოდრონო, პ., 2020, ვინ არის ტელეკომუნიკაცია და საიდან? ევროპაში ტელეკომუნიკაციის ძირითადი განმსაზღვრელი ფაქტორების შესწავლა, მდგრადობა, 12 (21), 8797, 23/10/2020

Moretti E., 2010, Local Multipliers, American Economic Review: Papers and Proceedings, მაისი 2010, 100 (2): 1–7

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (OECD). (2021 წ.). შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის შემუშავება აღდგენისთვის

ოზიმეკი, ა., 2020, დისტანციური მუშაობის მომავალი, სამუშაო, 27/5/2020
Sostero, M., et al., 2020, ტელეკომუნიკაბელურობა და COVID-19 კრიზისი: ახალი ციფრული განხეთქილება ?, სევილია: ევროკომისია, JRC121193

მსოფლიო ბანკი. (2016). მსოფლიო განვითარების ანგარიში 2016: ციფრული დივიდენდები

