



ევროკავშირი
საქართველოსთვის
ENPARD



სოფლად დისტანციური მუშაობის ბაზრის განვითარების ხელშეწყობა



რაოდენობრივი კვლევის ტექნიკური ანგარიში

ანგარიში მომზადებულია ევროკავშირისა (EU) და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით. მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია PMCG და შესაძლოა, რომ არ გამოხატავდეს ევროკავშირისა და გაეროს განვითარების პროგრამის შეხედულებებს.

სოფლად დისტანციური მუშაობის ბაზრის განვითარების ხელშეწყობა

რაოდენობრივი კვლევის ტექნიკური ანგარიში

შინაარსი

შესავალი	5
1. გამოკვლევის შედეგების მოკლე შეჯამება	6
2. გამოკვლევის მეთოდოლოგია	8
2.1. შერჩევის დიზაინი	8
2.2. გამოკვლევის ინსტრუმენტების შემუშავება, ინტერვიუების გადასვლა და კითხვარის პილოტირება	9
2.3. ბიზნესკომპანიების გამოკითხვა და სპეციალური საშუალებების მონიტორინგი	11
2.4. მონაცემების დამუშავება	11
3 გამოკითხულ კომპანიათა მახასიათებლები	12
3.1. ზოგადი ინფორმაცია კომპანიების შესახებ	12
3.2. კომპანიების ფუნქციონირება	16
3.3. დასაქმება	18
4. დისტანციური მუშაობა ბიზნესკომპანიებში	21
4.1. ბიზნესკომპანიების დისტანციური მუშაობა კანდემის პერიოდში	22
4.2. დისტანციური მუშაობის გამოწვევები და სარგებელი კანდემის პერიოდში	29
4.3. ბიზნესკომპანიების დისტანციური მუშაობა მომავალში	31
4.4. დისტანციური მუშაობის მასშტაბებზე მოქმედი ფაქტორები	35

შესავალი

2021წლის იანვარ-მაისის პერიოდში პოლიტიკისა და მართვის კონსალტინგ ჯგუფმა (PMCG), ევროკავშირის სოფლისა და სოფლის მეურნეობის განვითარების პროგრამის (European Neighbourhood Programme for Agriculture and Rural Development – ENPARD) დაფინანსებით, საქართველოში გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) დაკვეთით ჩაატარა დისტანციური მუშაობის კუთხით ბიზნესკომპანიების მოთხოვნის გამოკვლევა.

გამოკვლევის ძირითად მიზანს წარმოადგენდა ბიზნესკომპანიების მიერ თანამშრომელთა დისტანციურ მუშაობაზე გადაყვანის (სრულად ან ნაწილობრივ) შესაძლებლობების დადგენა. გამოკვლევამ უმეტესწილად მოიცვა მსხვილი და საშუალო ბიზნესკომპანიები საქართველოს ხუთ თვითმმართველ ქალაქში: თბილისში, ქუთაისში, ბათუმში, რუსთავსა და ფოთში. კომპანიების გამოკითხვა განხორციელდა სატელეფონო ინტერვიუების მეთოდით.

1. ბიზნესკომპანიებში დისტანციური მუშაობის მასშტაბების ზრდის უმთავრეს მიზეზს წარმოადგენდა პანდემია. იმ კომპანიების წილი, რომლებიც საერთოდ არ იყენებდნენ დისტანციური მუშაობის რეჟიმს პანდემიამდელ პერიოდში, 87.6%-დან შემცირდა 29.6%-მდე პანდემიის დროს.
2. პანდემიის პერიოდში ბიზნესკომპანიებში დისტანციური მუშაობის გავრცელება – მაგალითისთვის: იმ კომპანიათა წილი, რომლებსაც ჰყავდათ სულ მცირე 1 სამუშაო დღეს დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლები, 70%-ს გაუტოლდა.
3. ექვსიდან ერთ კომპანიაში თანამშრომელთა 80%-ზე მეტი კვირაში სულ მცირე 2 დღეს მუშაობდა დისტანციურად, მაშინ, როდესაც კომპანიათა ორ მეხუთედში იმავე რეჟიმით თანამშრომელთა 10%-ზე ნაკლები მუშაობდა. კომპანიებს, რომლებიც დისტანციურად მომუშავე თანამშრომელთა მაღალი მაჩვენებლით გამოირჩეოდნენ, ჰყავდათ უმეტესად 25-ზე ნაკლები დასაქმებული.
4. განათლებისა და პროფესიული, ასევე სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობების სფეროებში მომუშავე კომპანიებში დისტანციური გავრცელების მაჩვენებელმა 97% შეადგინა. ჯანდაცვის სექტორის კომპანიებისათვის იგივე მაჩვენებელი 50%-ს გაუტოლდა.
5. მთლიანად, ბიზნესკომპანიებში დისტანციურ მუშაობაში პერსონალის ჩართულობის დონემ (დისტანციურ მუშაობაში ჩართულ თანამშრომელთა შეფარდება კომპანიებში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობასთან) 19.1% შეადგინა, იგივე მაჩვენებელი ქალებისათვის 18.3% იყო.
6. ეკონომიკური სექტორების მიხედვით, პერსონალის ჩართულობის დონის ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი – 90.5% – განათლების, ხოლო ყველაზე დაბალი – 4.6% – ჯანდაცვის სექტორში დაფიქსირდა.
7. დასაქმებულთა ჩართულობა დისტანციურ მუშაობაში მათი კვალიფიკაციის დონისპირდაპირპროპორციული იყო. მთლიანობაში, აღნიშნულმა მაჩვენებელმა მენეჯერებისათვის 52.7%, მაღალი კვალიფიკაციის თანამშრომლებისათვის – 35.2%, ხოლო საშუალო დონის თანამშრომლებისათვის – 5% შეადგინა. დაბალი კვალიფიკაციის თანამშრომლები დისტანციურ მუშაობაში ჩართულები არ იყვნენ.
8. ბიზნესკომპანიებში დასაქმებულ თანამშრომელთა მიერ კვირაში დისტანციურად ნამუშევარი დღეების საშუალო რაოდენობამ 0.7 დღე შეადგინა. აღნიშნული მაჩვენებელი განათლების სექტორში 4.0 დღეს, ხოლო ჯანდაცვის სექტორში – 0.2

დღეს გაუტოლდა. დისტანციურად კვირაში 1.8 დღეს მუშაობდნენ მენეჯერები, 1.3 დღეს – მაღალი კვალიფიკაციის, ხოლო 0.2 დღეს – საშუალო კვალიფიკაციის პერსონალი.

9. დისტანციურ მუშაობაში ჩართულობის თვალსაზრისით, ტოპ-15 პროფესიაში მხოლოდ მენეჯერებისა და სპეციალისტ-პროფესიონალების ჯგუფები შედი-
ოდნენ. ყველაზე გავრცელებული დისტანციურად მომუშავე პროფესია იყო
ბუღალტერი.
10. ყველაზე ხშირად გამოიყენებოდა საინფორმაციო-ტექნოლოგიური პროგრამები
– ვაიბერი და ზუმი.
11. საერთო ჯამში, დისტანციური მუშაობის რეჟიმის გარკვეულწილად შენარჩუნებას
გეგმავს კომპანიათა 26.3%. კომპანიების უმრავლესობაში (68.6%) იმ ძირითად
მიზეზად, თუ რატომ არ სურთ დისტანციური მუშაობა მომავალში, კომპანიის/
დარგის სპეციფიკას ასახელებენ.
12. პანდემიის პერიოდის მსგავსად, მომავალშიც, დისტანციური მუშაობის თვალ-
საზრისით, ყველაზე მოთხოვნად პროფესიებში კვლავ ჭარბობენ მენეჯერები და
სპეციალისტ-პროფესიონალები. ამასთან, ტოპ-15 პროფესიაში ორი საშუალო
კვალიფიკაციის პროფესია – სატელეფონო ოპერატორი და ზოგადი პროფილის
მდივანი – მოხვდა.
13. დისტანციური მუშაობის მასშტაბთან – დადებითი კორელაციის მქონე ფაქტო-
რებიდან გამოსაყოფია კომპანიებში დასაქმებული ქალების, ასევე 15-29 წლის
ასაკობრივი ჯგუფისა და უმაღლესი განათლების მქონე პირების რაოდენობა.
მეორე მხრივ, 65 და მეტი წლის ასაკობრივი ჯგუფის პირთა რაოდენობა
დისტანციურ მუშაობასთან უკუპროპორციული აღმოჩნდა.

2.1. შერჩევის დიზაინი

შერჩევაში მონაწილე კომპანიათა ზუსტი რაოდენობა განისაზღვრა 1000 ბიზნესკომპანიით. გამოკითხვას ექვემდებარებოდა ის მსხვილი და საშუალო ბიზნესკომპანიები, რომლებსაც ჰყავდათ 5 დასაქმებულ თანამშრომელზე მეტი.

კომპანიის სიდიდის დადგენისთვის პოლიტიკისა და მართვის კონსალტინგ ჯგუფი (PMCG) ხელმძღვანელობდა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (საქსტატის) მიერ დამტკიცებული შესაბამისი მეთოდოლოგიით¹, ხოლო შერჩევის ჩარჩოდ გამოყენებული იყო საქსტატის ბიზნესრეესტრის მონაცემები. ბიზნესრეესტრის თანახმად, 2020 წლის ბოლოსათვის ქვეყნის 5 თვითმმართველ ქალაქში ეკონომიკური საქმიანობის სახეების (NACE rev.2 კლასიფიკატორის) მიხედვით რეგისტრირებული იყო ბიზნესკომპანიები შემდეგი რაოდენობით:

ცხრილი 2.1. სხვა თვითმმართველ ქალაქში რეგისტრირებული ბიზნესკომპანიების რაოდენობა ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით

ეკონომიკური საქმიანობა		მსხვილი	საშუალო
	სულ:	336	1524
B	სამთომოპოვებითი მრეწველობა და კარიერების დამუშავება	0	10
C	დამამუშავებელი მრეწველობა	39	185
D	ელექტროენერგიის, აირის, ორთქლისა 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

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

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 ბიზნესკომპანიების გამოკვლევა ნებაყოფლობითი იყო, ხოლო მათი საკონტაქტო მონაცემები ინტერნეტში განთავსებული საჯარო წყაროებიდან იქნა მოპოვებული², მოსალოდნელი იყო, რომ მხოლოდ მსხვილი და საშუალო ბიზნესკომპანიების ჩართვით ვერ მოხერხდებოდა შერჩევაში მონაწილე კომპანიათა ზუსტი რაოდენობის (1000 გამოკითხული კომპანია) მიღწევა. შესაბამისად, გადაწყდა, რომ, პირველ რიგში, სრულად მოხდებოდა მსხვილ და საშუალო საწარმოებთან დაკავშირება და, მათი ამოწურვის შემთხვევაში, შერჩევისთვის დადგენილი ზუსტი რაოდენობის მისაღწევად, მოხდებოდა მცირე კომპანიების ჩართვა. მცირე კომპანიების გამოკითხვის კრიტერიუმად განისაზღვრა ბრუნვა 1 მლნ ლარზე მეტი, ხოლო დასაქმებულთა რაოდენობა – 5 თანამშრომელზე მეტი.

2.2. გამოკვლევის ინსტრუმენტების შემუშავება, ინტერვიუების გადამამუშავება და კითხვარის პილოტირება

გამოკვლევის კითხვარი, გამოკვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, შემუშავდა გაეროს გუნდთან შეთანხმებით. კითხვარი უმთავრესად დაფუძნებულია გაეროს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მიდგომებზე დისტანციური მუშაობის (teleworking) კვლევების სფეროში. კითხვარში გამოყენებულია ეკონომიკური საქმიანობებისა და დასაქმების ოფიციალური კლასიფიკატორები (NACE rev.2 და ISCO 2008). გამოკვლევის ინსტრუმენტების შემუშავება 2021 წლის იანვარ-თებერვალში განხორციელდა. გამოკვლევის კითხვარის გარდა, კომპანიებისთვის მომზადდა წერილი, რომელიც შეიცავდა გამოკვლევის მიზნებს, მისი დონორებისა და განმასხვრცილებელი სააგენტოების შესახებ ინფორმაციას, კონფიდენციალურობის პოლიტიკასა და სხვა საკითხებთან დაკავშირებულ დეტალებს.

² პერსონალური ინფორმაციის დაცვასთან დაკავშირებული კანონის მოთხოვნის შესაბამისად, საქსტატი გაცემს მხოლოდ კომპანიების მიერ მიწოდებულ საჯარო ინფორმაციას, რომელთა უმრავლესობა არ შეიცავს ტელეფონის ნომერს.

კითხვარის პირველადი ვერსიის შეთანხმების შემდეგ, 2021 წლის თებერვლის ბოლოს, PMCG-ის კვლევის გუნდმა ჩაატარა ორდღიანი ტრენინგი ინტერვიუებისათვის. ტრენინგის დროს ინტერვიუები გაეცნენ გამოკვლევის მიზნებსა და ამოცანებს, კითხვარის სტრუქტურასა და შინაარსს და გამოკვლევის ონლაინინსტრუმენტების მართვას (კვლევის გუნდის მიერ ონლაინგანთავსებული კომპანიების რეესტრი, მონაცემთა შეყვანის ფორმა და სხვ.).

ტრენინგის მეორე დღე ითვალისწინებდა კითხვარის ტესტირებას კვლევის გუნდის ზედამხედველობის ქვეშ. ინტერვიუების მიერ საპილოტე სამუშაოები მომდევნო დღეების განმავლობაშიც გაგრძელდა. კითხვარების ტესტირების დასრულების შემდეგ ინტერვიუებთან ჩატარდა დებრიფინგის სესია, რომელზეც კვლევის გუნდმა ინტერვიუებისგან მიიღო კონკრეტული დეტალები ტესტირების განხორციელების დროს წარმოქმნილი სირთულეების, რესპონდენტების მიერ კონკრეტული კითხვების აღქმისა და სხვა ასპექტების შესახებ.

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

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

კითხვარში შეტანილი ცვლილებების ინტერვიუებისთვის გასაცნობად დამატებით ჩატარდა ერთდღიანი ტრენინგი. განახლებული კითხვარის გაცნობის გარდა, ინტერვიუებმა მიიღეს ინფორმაცია სავსე სამუშაოს მართვის ტექნიკური დეტალების შესახებ.

გარდა ამისა, კითხვარის ტესტირებისას გაკეთდა გარკვეული დაშვება პასუხის შესაძლო არგაცემასთან დაკავშირებით, რომლის შედეგადაც შერჩევის სქემაში განხორციელდა ცვლილებები (როგორც ეს ზემოთ არის აღნიშნული).

აღნიშნული ცვლილებების საფუძველზე გამოკვლევის კითხვარის განახლებული ვერსია 2021 წლის მარტის დასაწყისში წარედგინა გაეროს განვითარების პროგრამას. ერთობლივი განხილვების შემდეგ კითხვარმა საბოლოო სახე მიიღო და გამოსაკვლევ საწარმოთა სამიზნე რაოდენობის მისაღწევად გაფართოვდა შერჩევის მასშტაბი.

2.3. ბიზნესკომპანიების გამოკითხვა და სავლე სამუშაოების მონიტორინგი

ბიზნესკომპანიების გამოკითხვა სატელეფონო ინტერვიუების გზით 2021 წლის მარტსა და აპრილში განხორციელდა. სულ, ბიზნესრეესტრის მსხვილი და საშუალო კომპანიებიდან გამოკითხული იყო 612 კომპანია. დამატებით მცირე კომპანიების გამოკითხვის შემდეგ შერჩევის მთლიანმა რაოდენობამ შეადგინა 1013 კომპანია. ბიზნესკომპანიების უფრო დეტალური მახასიათებლები მოცემულია ანგარიშის შემდეგ ნაწილში.

სავლე სამუშაოების მიმდინარეობის მონიტორინგი ხორციელდებოდა ორი ძირითადი გზით. პირველ რიგში, ინტერვიუებს მიეცათ მითითება, ყოველდღიურად შეეცნოთ საწარმოთა გამოკითხვის სტატუსი: რომელ საწარმოებს დაუკავშირდნენ, მათგან რომლებთან შედგა ინტერვიუ ან რომლებსაგან მიიღეს უარი. აგრეთვე, ინტერვიუები სპეციალური შეყვანის ფორმის მეშვეობით იწერდნენ გამოკითხული კომპანიების მონაცემებს და ტვირთავდნენ ბაზაში.

აგრეთვე, ხარისხის მართვის გარდა, კვლევის გუნდმა შეამოწმა საწარმოთა გამოკითხვა შემთხვევითი წესით. უშუალოდ რესპონდენტებთან გადამოწმდა თითოეული ინტერვიუერის 5 ან მეტი ინტერვიუ სატელეფონო კავშირის დახმარებით. გადამოწმების შედეგად არსებითი დარღვევები ან შეუსაბამობები არ დაფიქსირებულა.

2.4. მონაცემების დამუშავება

როგორც გამოკვლევის მონაცემების გაწმენდა და დამუშავება, ისე მონაცემთა ბაზის შექმნა განხორციელდა პროგრამა SPSS-ის მეშვეობით. მონაცემთა ანალიზისათვის გამოყენებულია პროგრამები – SPSS და MS Excel.

3 გამოკითხულ კომპანიათა მასშტაბები

3.1. ზოგადი ინფორმაცია კომპანიების შესახებ

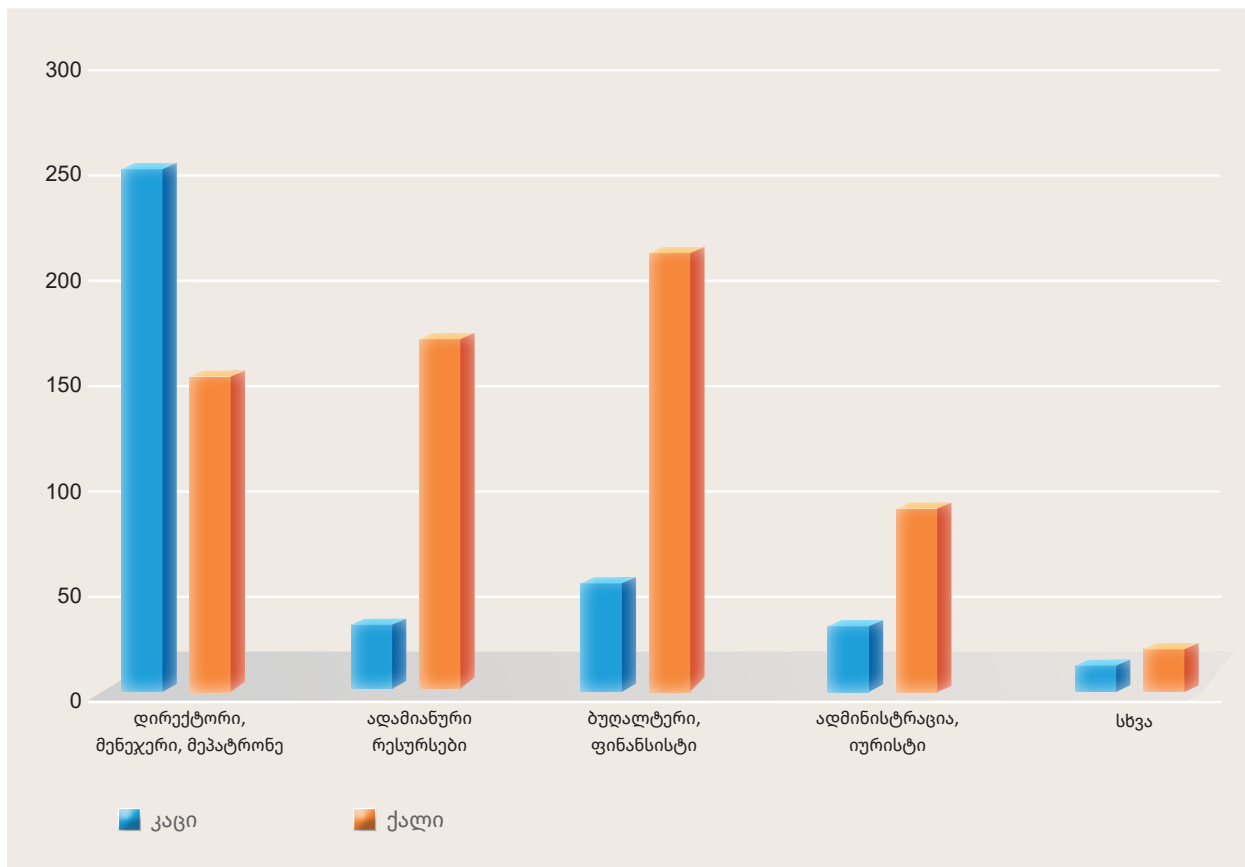
ბიზნესკომპანიათა დისტანციური მუშაობის მოთხოვნის გამოკვლევაში მონაწილე საწარმოები წარმოადგენენ ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების ყველა სექტორს (ცხრილი 3.1).

ცხრილი 3.1. გამოკითხული საწარმოების განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების (NACE, REV. 2) მიხედვით

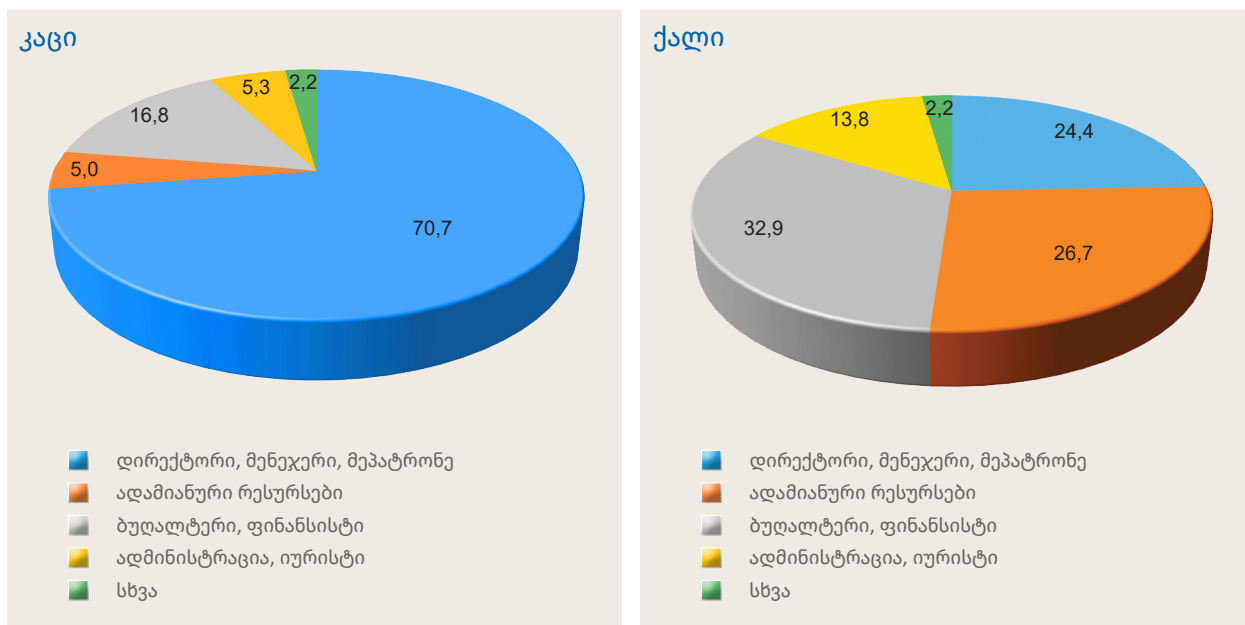
ეკონომიკური საქმიანობის სახე	NACE სექციის კოდი	საწარმოთა რაოდენობა	%
მრეწველობა	B, C, D, E	219	21.6
მშენებლობა	F	160	15.8
საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტი	G	231	22.8
ტრანსპორტი და დასაწყობება	H	70	6.9
განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობები	I	40	3.9
ინფორმაცია და კომუნიკაცია	J	37	3.7
უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები	L	30	3.0
პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები	M	36	3.6
ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები	N	22	2.2
განათლება	P	40	3.9
ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები	Q	105	10.4
ხელოვნება, გართობა, დასვენება და სხვა სახის მომსახურება	R,S	23	2.3
სულ		1 013	100.0

გამოკითხული კომპანიების მხრიდან რესპონდენტებად წარმოდგენილი იყვნენ უმთავრესად ხელმძღვანელები (კომპანიის მენეჯერები ან მფლობელები) და ბუღალტრები/ფინანსისტები. ამასთან, კომპანიის ხელმძღვანელებში ჭარბობდნენ კაცები, ხოლო ბუღალტრებში – ქალები.

დიაგრამა 3.1. კომპანიის რესკონდენტების განაწილება თანამდებობების მიხედვით



დიაგრამა 3.2. რესკონდენტების განაწილება სქესის მიხედვით



გამოკვლევა ქვეყნის 5 თვითმმართველი ქალაქის³ კომპანიებთან სატელეფონო ინტერვიუს მეშვეობით ჩატარდა. იქიდან გამომდინარე, რომ გამოკვლევა მიზნად ისახავდა დიდი ზომის კომპანიების შესწავლას, გამოკითხული კომპანიების 80% თბილისში მდებარეობდა. საწარმოების განაწილება ქალაქებისა და ეკონომიკური სექტორების მიხედვით მოცემულია ცხრილებში 3.2 და 3.3.

ცხრილი 3.2. საწარმოთა პროცენტული განაწილება ეკონომიკური საქმიანობისა და ქალაქების მიხედვით

ეკონომიკური საქმიანობის სახე	თბილისი	ბათუმი	ქუთაისი	რუსთავი	ფოთი	სულ
მრეწველობა	81.7	10.0	3.7	3.2	1.4	100.0
მშენებლობა	77.5	17.5	2.5	2.5	0.0	100.0
საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტი	82.7	6.9	8.2	1.3	0.9	100.0
ტრანსპორტი და დასაწყობება	67.1	14.3	1.4	2.9	14.3	100.0
განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფისა და საკვების მიწოდების საქმიანობები	82.5	15.0	0.0	2.5	0.0	100.0
ინფორმაცია და კომუნიკაცია	94.6	2.7	2.7	0.0	0.0	100.0
უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები	76.7	13.3	6.7	0.0	3.3	100.0
პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები	86.4	4.5	9.1	0.0	0.0	100.0
განათლება	80.0	17.5	2.5	0.0	0.0	100.0
ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები	66.7	13.3	14.3	4.8	1.0	100.0
ხელოვნება, გართობა, დასვენება და სხვა სახის მომსახურება	82.6	8.7	4.3	4.3	0.0	100.0

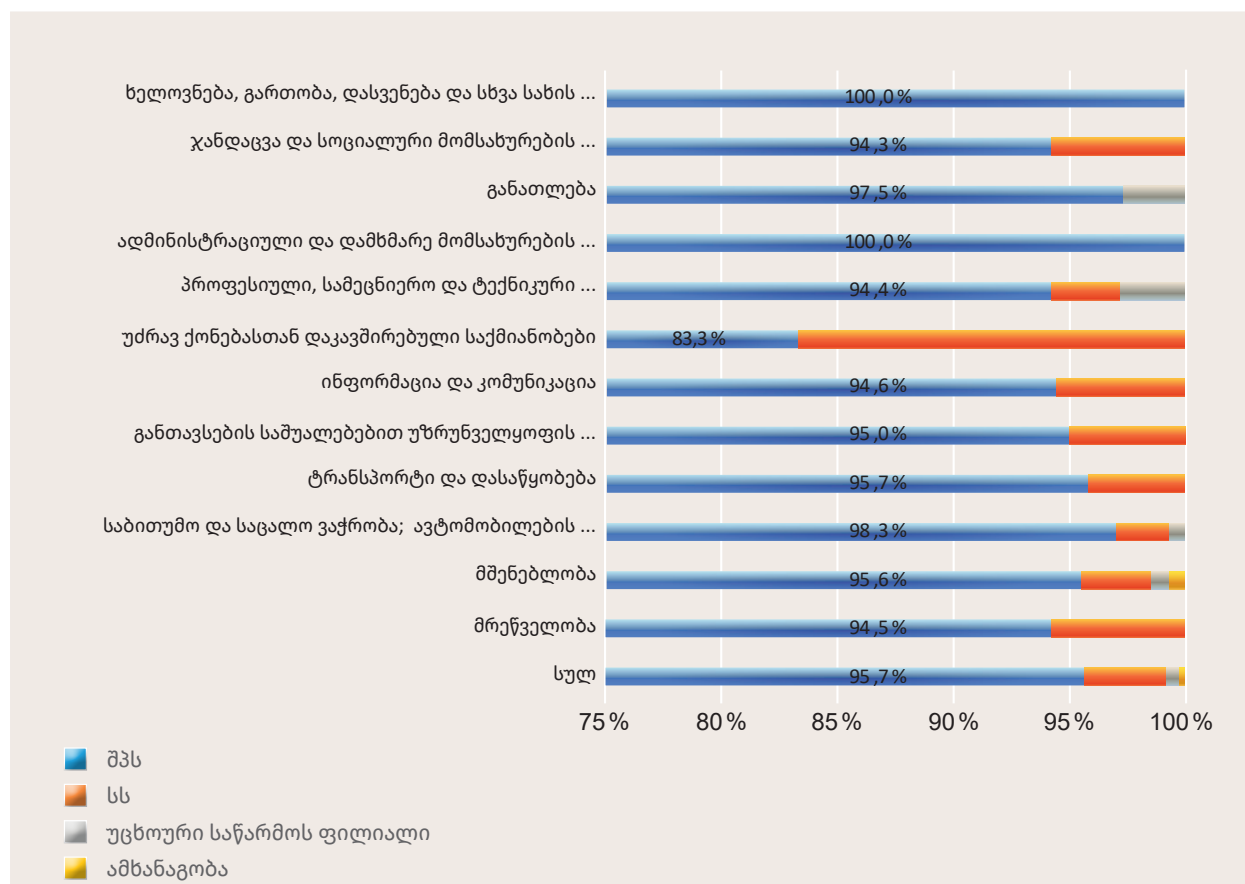
³ კომპანიის სათავო ოფისის მისამართის მიხედვით

ცხრილი 3.3. ხუთი ქალაქის საწარმოთა პროცენტული განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის ძირითადი სახეების (NACE-REV-2) მიხედვით

ეკონომიკური საქმიანობის სახე	თბილისი	ბათუმი	ქუთაისი	რუსთავი	ფოთი
მრეწველობა	22.2	19.8	14.8	30.4	17.6
მშენებლობა	15.3	25.2	7.4	17.4	0.0
საბითუმო და საცალო ვაჭრობა	23.6	14.4	35.2	13.0	11.8
ტრანსპორტი და დასაწყობება	5.8	9.0	1.9	8.7	58.8
განათლება	4.0	6.3	1.9	0.0	0.0
ჯანდაცვა და სოფ. მომსახურება	8.7	12.6	27.8	21.7	5.9
სხვა დარგები	20.4	12.6	11.1	8.7	5.9
სულ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

გამოკვლევაში მონაწილე საწარმოების აბსოლუტური უმრავლესობა (95.7%) შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებას წარმოადგენდა, რაც აჩვენებს შედარებით დიდი ზომის საწარმოებისათვის ამ ორგანიზაციულ-იურიდიული ფორმის ფართო გავრცელებას ქვეყანაში. გამოკითხულ საწარმოებში სააქციო საზოგადოების საწარმოთა წილმა 3.8% შეადგინა (დიაგრამა 3.3.).

დიაგრამა 3.3. გამოკითხულ საწარმოთა განაწილება ორგანიზაციული ფორმის მიხედვით



3.2. კომპანიების ფუნქციონირება

გამოკითხული კომპანიების უმეტესობა ფუნქციონირებდა 10-დან 19 წლის განმავლობაში, ხოლო ოთხიდან სამი კომპანია დაარსებულია 2002-2017 წლებში.

ცხრილი 3.4. კომპანიების განაწილება ფუნქციონირების პერიოდის მიხედვით

ეკონომიკური საქმიანობის სახე	საწარმოთა რაოდენობა				
	სულ	4 წლამდე	4-9	10-19	20 და მეტი
სულ	1013	68	347	417	181
მრეწველობა	219	19	73	86	41
მშენებლობა	160	10	74	61	15
საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტი	231	12	73	117	29
ტრანსპორტი და დასაწყობება	70	4	20	34	12
განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობები	40	7	23	7	3
ინფორმაცია და კომუნიკაცია	37	2	11	12	12
უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები	30	3	10	10	7
პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები	36	3	7	19	7
ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები	22	1	4	16	1
განათლება	40	2	7	12	19
ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები	105	3	36	35	31
ხელოვნება, გართობა, დასვენება და სხვა სახის მომსახურება	23	2	9	8	4

2020 წლის ბრუნვის მიხედვით, გამოკითხულთაგან ჭარბობენ 5 მლნ ლარზე ნაკლები ბრუნვის მქონე კომპანიები. უნდა აღინიშნოს, რომ კომპანიებისთვის, ტრადიციულად, არსებით გამოწვევას წარმოადგენს ბრუნვის მითითების საკითხი, რაც შესაბამის კითხვაზე უარით 30%-ში გამოიხატა.

ცხრილი 3.5. კომპანიების განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეებისა და 2020 წლის ბრუნვის მიხედვით

ეკონომიკური საქმიანობის სახე	სულ	5 მლნ ლარზე ნაკლები	5-12 მლნ ლარი	12-30 მლნ ლარი	30-60 მლნ ლარი	60 მლნ ლარზე მეტი	უარი პასუხზე
მრეწველობა	219	103	40	17	7	4	48
მშენებლობა	160	64	34	12	4	3	43
საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტი	231	72	45	16	14	8	76
ტრანსპორტი და დასაწყობება	70	20	9	12	2	1	26
განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობები	40	21	2	0	0	1	16
ინფორმაცია და კომუნიკაცია	37	18	4	1	0	1	13
უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები	30	14	0	0	1	1	14
პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები	36	14	6	0	0	0	16
ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები	22	11	3	1	0	1	6
განათლება	40	29	2	1	1	0	7
ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები	105	40	16	3	0	1	45
ხელოვნება, გართობა, დასვენება და სხვა სახის მომსახურება	23	16	0	0	0	0	7
სულ	1013	422	161	63	29	21	317

კომპანიებს ასევე დაესვათ შეკითხვა ბრუნვის ცვლილების მოლოდინთან დაკავშირებით, რაზეც კომპანიების თითქმის ნახევარმა ან უარი განაცხადა პასუხის გაცემაზე, ან უპასუხა, რომ არ იცოდა, როგორ შეიცვლებოდა აღნიშნული მაჩვენებელი 2021-2022 წლებში.

2021 წლის მე-2 კვარტალში კომპანიის ბრუნვის შემცირებას საწარმოთა 10.6% ვარაუდობს, ხოლო 2022 წლის ბოლოსთვის – საწარმოთა 4.8%.

2021 წლის მე-2 კვარტალში საწარმოს ბრუნვის ზრდას გამოკითხულ საწარმოთა 42.3% მოელის, ხოლო 2022 წლის მე-4 კვარტლისათვის – საწარმოთა 36.4%.

ცხრილი 3.6. 2020 წლის მე-4 კვარტალთან შედარებით, როგორია კომპანიის მოლოდინი ბრუნვის ცვლილების თაობაზე შემდეგი პერიოდებისთვის

	2021 წლის მე-2 კვარტალში	2021 წლის მე-4 კვარტალში	2022 წლის მე-4 კვარტალში
შემცირდება 5 პროცენტზე ნაკლებად	3.8	2.4	1.1
შემცირდება 5-დან 10 პროცენტამდე	3.1	1.9	1.0
შემცირდება 10-დან 20 პროცენტამდე	2.0	1.9	1.9
შემცირდება 20-დან 50 პროცენტამდე	1.1	0.9	0.5
შემცირდება 50 პროცენტზე მეტად	0.7	0.5	0.4
გაიზრდება 5 პროცენტზე ნაკლებად	15.4	7.8	4.9
გაიზრდება 5-დან 10 პროცენტამდე	15.8	12.6	6.5
გაიზრდება 10-დან 20 პროცენტამდე	6.7	15.2	11.2
გაიზრდება 20-დან 50 პროცენტამდე	4.0	4.6	12.6
გაიზრდება 50 პროცენტზე მეტად	0.3	0.7	1.2
არ ვიცი	43.1	47.5	54.5
უარი პასუხზე	3.3	3.3	3.5
არ არის მითითებული	0.8	0.8	0.8
სულ	100.0	100.0	100.0

3.3. დასაქმება

დასაქმების მოდელის დასადგენად გამოკვლევის კითხვარში შეტანილი იყო რაოდენობრივი კითხვები დასაქმებულთა განაწილების შესახებ პოზიციების მიხედვით. ამ მიზნით გამოყენებული იყო საქართველოში მოქმედი საერთაშორისო კლასიფიკატორი ISCO-2008 ერთნიშნა დონეზე, რომლის შესაბამისად, კომპანიებში დასაქმებულთა ჩაშლა მოხდა 9 ძირითადი პროფესიული ჯგუფის მიხედვით⁴. ანალიტიკური მიზნებისათვის აღნიშნული პროფესიული ჯგუფები გაერთიანდა შემდეგი სახით:

ჯგუფის დასახელება	შესაბამისობა ISCO-2008 კლასიფიკატორთან
მენეჯერები	1. მენეჯერები
მაღალი კვალიფიკაციის პერსონალი	2. სპეციალისტ-პროფესიონალები 3. ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები

⁴ დასაქმების სტანდარტული კლასიფიკაციის (ISCO – International Standard Classification of Occupations) მე-10 ჯგუფს წარმოადგენს შეიარაღებული ძალების პერსონალი, რომელიც, ცხადია, შეუსაბამოა გამოკვლევის მიზნებთან

საშუალო კვალიფიკაციის პერსონალი	4. ოფისის დამხმარე პერსონალი 5. მომსახურებებისა და გაყიდვების სფეროებში დასაქმებული პირები 6. სოფლის, სატყეო და თევზის მეურნეობის კვალიფიციური მუშაკები 7. ხელობა და მასთან დაკავშირებული სფეროების წარმომადგენლები 8. დანადგარებისა და მოწყობილობების ოპერატორები და ამწყობები
დაბალი კვალიფიკაციის პერსონალი	9. არაკვალიფიციური მუშაკები

გამოკითხულ საწარმოებში დასაქმებულთა 6.9% მენეჯერები არიან, ხოლო მაღალი და საშუალო კვალიფიკაციის ჯგუფებს დასაქმებულთა თითქმის თანაბარი რაოდენობა (38.3% და 40.0) განეკუთვნება. კომპანიებში დასაქმებულთაგან ყოველი მეშვიდე დაბალი კვალიფიკაციის მუშაკია.

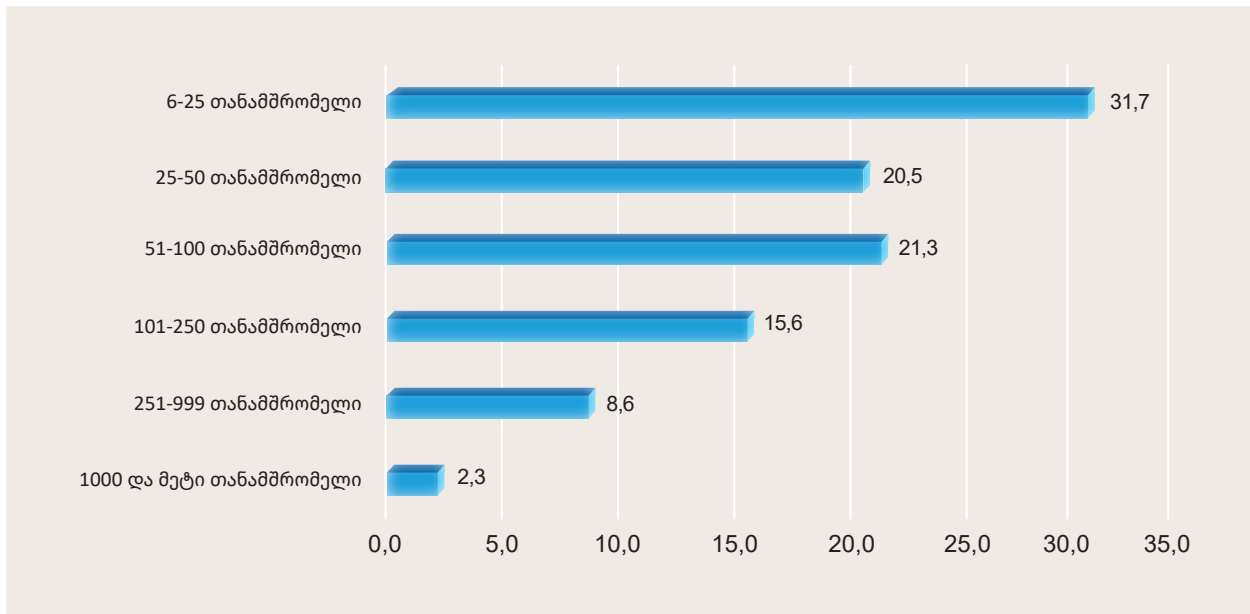
ცხრილი 3.7. დასაქმებულთა პროცენტული განაწილება კვალიფიკაციის დონეებისა და ეკონომიკური საქმიანობის სახეების (NACE REV.2) მიხედვით

ეკონომიკური საქმიანობის სახე	დასაქმებულთა, %			
	მენეჯერები	მაღალი კვალიფიკაციის	საშუალო კვალიფიკაციის	დაბალი კვალიფიკაციის
მრეწველობა	6.8	32.5	42.8	17.9
მშენებლობა	8.2	24.1	56.9	10.7
საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტი	8.8	23.8	56.6	10.8
ტრანსპორტი და დასაწყობება	6.8	19.3	57.2	16.6
განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობები	8.3	20.8	44.5	26.4
ინფორმაცია და კომუნიკაცია	7.9	62.2	24.2	5.7
უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები	8.5	23.3	39.9	28.4
პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები	12.0	75.7	10.2	2.2
ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები	3.3	16.5	32.2	48.0
განათლება	6.0	84.2	4.3	5.5
ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები	4.4	78.0	8.9	8.7
ხელოვნება, გართობა, დასვენება და სხვა სახის მომსახურება	5.5	29.1	50.6	14.8
სულ	6.9	38.3	40.0	14.9

გამოკითხული კომპანიების დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა 6-დან 10 000-ზე მეტ თანამშრომელს შორის მერყეობდა. საწარმოების თითქმის ნახევარს (52.2%) ჰყავდა

50 ან ნაკლები თანამშრომელი, დაახლოებით მესამედს – 25-მდე დასაქმებული, ხოლო იმ საწარმოთა რაოდენობა, რომლებსაც 1000-ზე მეტი თანამშრომელი ჰყავდა, 2.3%-ს შეადგენდა.

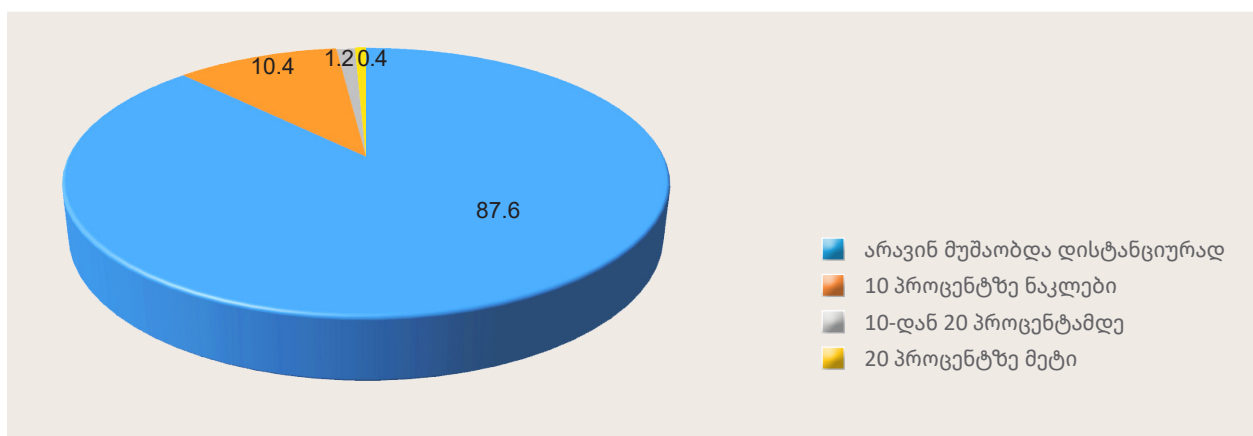
დიაგრამა 3.4. კომპანიების განაწილება დასაქმებულთა რაოდენობის მიხედვით



4 დისტანციური მუშაობა ბიზნესკომპანიებში

გამოკვლევის შედეგები ერთმნიშვნელოვნად აჩვენებს, რომ დისტანციური მუშაობის დანერგვის უმთავრეს მიზეზს პანდემია წარმოადგენდა. პანდემიის დაწყებამდე დისტანციური მუშაობის მასშტაბები ძალიან შეზღუდულ ხასიათს ატარებდა. კომპანიების 87%-ზე მეტმა განაცხადა, რომ პანდემიამდე ისინი საერთოდ არ მუშაობდნენ დისტანციურად⁵, ხოლო იმ კომპანიების რიცხვი, რომლებშიც თანამშრომელთა 20%-ზე მეტი დისტანციურ მუშაობაში იყო ჩართული, მხოლოდ 0.4%-ს შეადგენდა. აღნიშნულ მაჩვენებელთან მიმართებით, კომპანიების სხვადასხვა მახასიათებლების (მაგ., ქალაქების, ასაკობრივი ჯგუფების ან დასაქმებულთა სქესის) გათვალისწინებით არსებითი სხვაობები არ დაფიქსირებულა.

დიაგრამა 4.1. საწარმოთა პროცენტული განაწილება პანდემიამდე დისტანციურად კვირაში მინიმუმ 2 დღეს მომუშავე თანამშრომელთა რაოდენობის მიხედვით



შესაბამისად, გამოკვლევის ძირითად კითხვებს დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით წარმოადგენდა:

1. როგორი მასშტაბები მიიღო დისტანციურმა მუშაობამ პანდემიის პერიოდში, და;
2. როგორი გამოცდილება მიიღეს კომპანიებმა დისტანციური მუშაობიდან და რამდენად განიხილავენ ისინი დისტანციური მუშაობის რეჟიმს სამომავლოდ.

⁵ ამ შემთხვევაში, კომპანია ითვლებოდა დისტანციურად მომუშავედ, თუ მასში დასაქმებულები კვირაში საშუალოდ 2 დღეს მუშაობდნენ დისტანციურად.

4.1. ბიზნესკომპანიების დისტანციური მუშაობა პანდემიის პერიოდში

მიმოხილვა

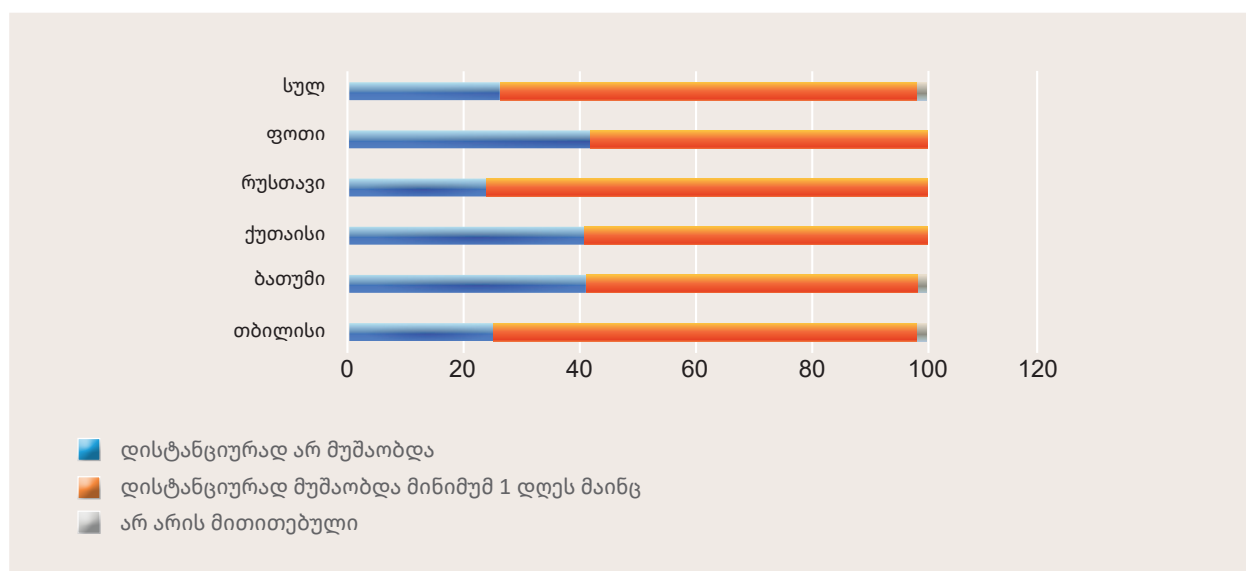
პანდემიის პერიოდში დისტანციური მუშაობის დასახასიათებლად გამოკვლევას უნდა ეპასუხა შემდეგ ძირითად კითხვებზე:

- ▶ როგორი იყო პანდემიის დროს დისტანციური მუშაობის გავრცელება ბიზნესკომპანიებში;
- ▶ როგორი განსხვავებები იყო დისტანციური მუშაობის მასშტაბებში სხვადასხვა მახასიათებლების გათვალისწინებით;
- ▶ რა პრობლემები, გამოწვევები და დადებითი მხარეები ჰქონდა დისტანციურ მუშაობას ბიზნესკომპანიებისთვის;
- ▶ რამდენად აპირებენ კომპანიები, გააგრძელონ დისტანციური მუშაობის რეჟიმის გამოყენება მომავალში.

კომპანიებს დაესვათ კითხვები, კვირაში საშუალოდ რამდენ დღეს მუშაობდნენ დისტანციურად მათი თანამშრომლები 2020 წლის ნოემბრიდან 2021 წლის თებერვლამდე პერიოდის განმავლობაში.

გამოკვლევის შედეგებით, პანდემიის პერიოდში დისტანციური მუშაობის გავრცელების⁶ მაჩვენებელი 70%-ის ღონეზე დაფიქსირდა. დისტანციურად მომუშავე კომპანიების წილმა თბილისში და რუსთავში 74%, ხოლო დანარჩენ სამ ქალაქში – 59% შეადგინა.

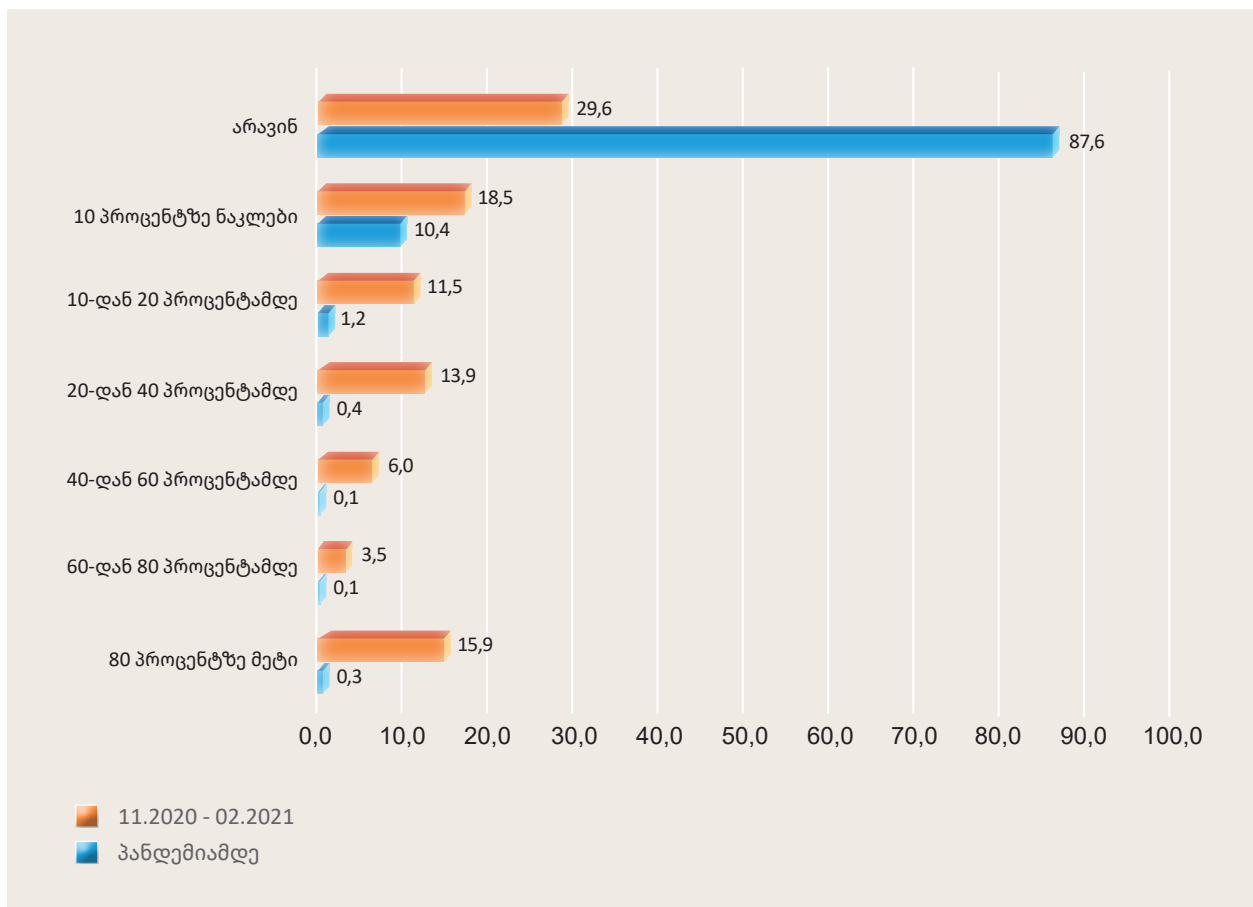
დიაგრამა 4.2. დისტანციური მუშაობის მასშტაბები 5 ქალაქში პანდემიის პერიოდში



⁶ დისტანციური მუშაობის გავრცელების ქვეშ იგულისხმება იმ კომპანიათა წილი, რომლებშიც თუნდაც ერთი თანამშრომელი მუშაობდა დისტანციურად თუნდაც ერთ დღეს.

პანდემიის ეფექტის საჩვენებლად ქვემოთ მოყვანილ დიაგრამაზე მოცემულია შედარება კვირაში ორი და მეტი დღის განმავლობაში დისტანციურად მომუშავე კომპანიებს შორის პანდემიამდელ და პანდემიის პერიოდებში. იმ კომპანიათა წილი, რომლებშიც პანდემიამდელ არც ერთი თანამშრომელი არ მუშაობდა დისტანციურად, 87,6%-დან შემცირდა 29,6%-მდე. მეორე მხრივ, იმ კომპანიების პროცენტულმა რაოდენობამ, რომელთა დასაქმებულების 20%-ზე მეტი მუშაობდა დისტანციურად, პანდემიის დროს 39,3% შეადგინა, რაც 44-ჯერ აღემატება პანდემიამდელი პერიოდის შესაბამის მაჩვენებელს.

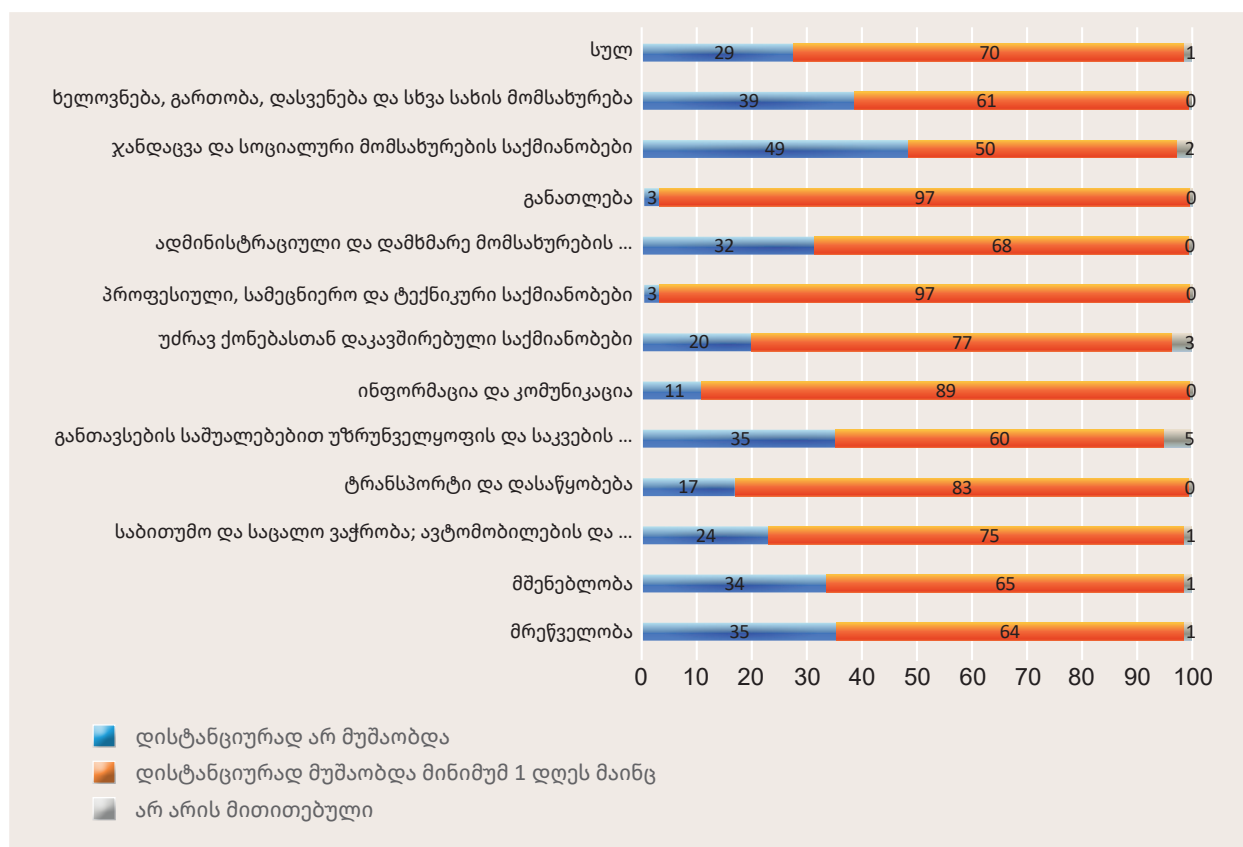
დიაგრამა 4.3. კომპანიების განაწილება კვირაში მინიმუმ 2 დღეს დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლების წილის მიხედვით პანდემიამდელ და პანდემიის პერიოდებში



ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით გაკეთებული მონაცემთა ანალიზი გვიჩვენებს, რომ მუშაობის დისტანციურ რეჟიმს იყენებდა თითქმის ყველა კომპანია განათლებისა (P) და პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობების (M) სექტორებში: ამ ორ დარგში დისტანციურად მომუშავე კომპანიათა წილმა თითოეულში 97% შეადგინა. დისტანციური მუშაობის გავრცელების მიხედვით აგრეთვე გამოირჩეოდნენ ინფორმაციისა და კომუნიკაციის (I) და ტრანსპორტისა და დასაწყობების (J) კომპანიები, რომლებშიც დისტანციური მუშაობის გავრცელების მაჩვენებლები 80%-ს აჭარბებდა.

უფრო მეტიც, პანდემიის დროს დაწესებული შეზღუდვების მიუხედავად, საწარმოთა დაახლოებით 29%-მა განაცხადა, რომ ისინი საერთოდ არ იყენებდნენ დისტანციური მუშაობის რეჟიმს. არადისტანციურად მომუშავე საწარმოთა ყველაზე მაღალი წილი – 49% – ჯანდაცვის სექტორზე (Q) მოდიოდა. ასევე, ერთ მესამედზე მაღალი იყო არადისტანციურად მომუშავე კომპანიების წილი ხელოვნების, გართობის, დასვენებისა და სხვა სახის მომსახურების (R-S), განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფისა და საკვების მიწოდების (I), მრეწველობისა (B,C,D,E) და სამშენებლო (F) სფეროებში.

დიაგრამა 4.4. პანდემიის პერიოდში საწარმოთა განაწილება დისტანციურად მუშაობის რეჟიმისა და ეკონომიკური საქმიანობის სახეობის მიხედვით



გამოკვლევამ მნიშვნელოვანი განსხვავებები გამოავლინა პანდემიის პერიოდში დისტანციური მუშაობის თვალსაზრისით. გამოკითხულ კომპანიათა თითქმის მეხუთედში დისტანციურად მუშაობდა თანამშრომელთა 10%-ზე ნაკლები, თუმცა, მეორე მხრივ, ექვსიდან ერთ კომპანიას შესაძლებლად მიაჩნდა თანამშრომელთა 80%-ის დისტანციურად მუშაობა. ქვემოთ გაანალიზებულია სექტორული სხვაობები დისტანციურ მუშაობაში სხვადასხვა ძირითადი მახასიათებლის მიხედვით.

გამოკვლევის შედეგებით, მთლიანი პერსონალის ჩართულობამ დისტანციურ მუშაობაში 19.1% შეადგინა⁷. აღსანიშნავია, რომ განათლების სექტორში თანამშრომელთა

⁷ მაჩვენებელი წარმოადგენს თითოეულ ეკონომიკურ სექტორში დისტანციურ მუშაობაში ჩართულ თანამშრომელთა რაოდენობის შეფარდებას მთლიან თანამშრომელთა რაოდენობასთან.

წილი, რომლებიც სულ მცირე 1 დღეს დისტანციურად მუშაობდნენ, 90.5% შეადგინა, მაშინ, როდესაც იგივე მაჩვენებელი ჯანდაცვის სექტორში 4.6%-ის დონეზე დაფიქსირდა.

დისტანციურ მუშაობაში ჩართულობის დონის საერთო მაჩვენებელთან ერთად, ცხრილი 4.1-ში აგრეთვე მოცემულია ანალოგიური მაჩვენებელი დასაქმებული ქალებისათვის. დისტანციურ მუშაობაში ქალების ჩართულობა 0.8 პროცენტული პუნქტით უფრო დაბალი აღმოჩნდა ჩართულობის საერთო დონესთან შედარებით და 18.3% შეადგინა. ერთი მხრივ, დისტანციურ მუშაობაში ქალების მაღალი ჩართულობა აღინიშნა მშენებლობის, ტრანსპორტისა და დასაწყობების, ინფორმაციისა და კომუნიკაციის, უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული და ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების სექტორებში. ხოლო, მეორე მხრივ, განათლებისა და პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობების სექტორებში, რომლებშიც დისტანციური მუშაობის გავრცელების ყველაზე მაღალი დონე იყო, დისტანციურ მუშაობაში ქალთა ჩართულობა ჩამორჩებოდა შესაბამის სექტორულ ინდიკატორებს.

ცხრილი 4.1. თანაგრომელთა დისტანციურ მუშაობაში ჩართულობის დონე ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით (%)

ეკონომიკური საქმიანობის სახე	სულ	მ.შ. ქალები
მრეწველობა	15.5	12.4
მშენებლობა	11.3	30.6
საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტი	16.4	9.7
ტრანსპორტი და დასაწყობება	15.4	29.9
განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობები	14.8	8.1
ინფორმაცია და კომუნიკაცია	52.6	57.4
უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები	24.5	38.3
პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები	78.8	68.4
ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები	7.4	8.1
განათლება	90.5	75.0
ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები	4.6	4.5
ხელოვნება, გართობა, დასვენება და სხვა სახის მომსახურება	6.2	6.1
სულ	19.1	18.3

ბიზნესკომპანიებში დასაქმებულთა განაწილება კვალიფიკაციის დონის მიხედვით გვიჩვენებს, რომ დასაქმებულთა ჩართულობა დისტანციურ მუშაობაში მათი კვალიფიკაციის დონის პირდაპირპროპორციულია.

ქვეყნის დონეზე, მენეჯერების ჩართულობა დისტანციურ მუშაობაში 52.7%-ის დონეზე დაფიქსირდა, ხოლო ეს მაჩვენებელი მაღალი და საშუალო კვალიფიკაციის

თანამშრომელთათვის 35.2% და 5.0%-ია. დისტანციურ მუშაობაში დაბალი კვალიფიკაციის თანამშრომლები ჩართულები არ ყოფილან, მათი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე.

დისტანციური მუშაობის ყველაზე მაღალი მაჩვენებლები კვალიფიკაციის ყველა დონისათვის გამოვლინდა განათლების სექტორში. ამ სფეროში მომუშავე მენეჯერებისა და მაღალი კვალიფიკაციის თანამშრომლების ჩართულობა დისტანციურ მუშაობაში 97%-ს აჭარბებდა, ხოლო საშუალო კვალიფიკაციის თანამშრომლებისათვის ეს მაჩვენებელი 52.0%-ით განისაზღვრა.

მეორე მხრივ, ყველაზე დაბალი ჩართულობა დისტანციურ მუშაობაში დაფიქსირდა ჯანდაცვის სფეროში. დისტანციურ მუშაობაში ჩართული იყო ამ სექტორის მენეჯერების 20%, ხოლო მაღალი და საშუალო კვალიფიკაციის დონის პერსონალის 5%-ზე ნაკლები.

ცხრილი 4.2. დასაქმებულთა დისტანციურ მუშაობაში ჩართულობის დონე ეკონომიკური საქმიანობის სახეებისა და კვალიფიკაციის დონის მიხედვით

ეკონომიკური საქმიანობის სახე	მენეჯერები	მაღალი კვალიფიკაციის	საშუალო კვალიფიკაციის	დაბალი კვალიფიკაციის
მრეწველობა	51.5	33.5	2.5	0
მშენებლობა	49.3	26.9	1.3	0
საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტი	53.1	26.8	9.5	0
ტრანსპორტი და დასაწყობება	50.0	53.8	2.8	0
განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობები	44.4	42.0	5.3	0
ინფორმაცია და კომუნიკაცია	66.7	69.7	16.6	0
უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები	80.5	61.8	8.4	0
პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები	94.6	86.0	23.9	0
ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები	64.8	29.5	1.1	0
განათლება	97.2	97.9	52.0	0
ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები	20.0	4.2	4.7	0
ხელოვნება, გართობა, დასვენება და სხვა სახის მომსახურება	44.8	12.7	0.1	0
სულ	52.7	35.2	5.0	0

ქვემოთ მოყვანილ ცხრილში ნაჩვენებია, კვირაში საშუალოდ რამდენ დღეს უთმობდნენ სხვადასხვა დარგისა და კვალიფიკაციის დონის თანამშრომლები დისტანციურ

მუშაობას. ქვეყნის დონეზე, ბიზნესკომპანიებში დასაქმებულები დისტანციურ მუშაობას კვირაში საშუალოდ 0.7 სამუშაო დღეს უთმობდნენ. მენეჯერები დისტანციურად მუშაობდნენ კვირაში 1.8 დღეს, მაღალი კვალიფიკაციის მუშაკები – 1.3 დღეს, საშუალო კვალიფიკაციის მუშაკები – 0.2 დღეს. დაბალი კვალიფიკაციის მუშაკები დისტანციურად არ მუშაობდნენ.

კვირაში დისტანციურად ნამუშევარი დღეების მიხედვით აგრეთვე გამოირჩეოდნენ განათლებისა და პროფესიულ, სამეცნიერო და ტექნიკურ საქმიანობათა დარგებში დასაქმებული მენეჯერები (შესაბამისად – 4.2 და 3.8 დღე კვირაში) და მაღალი კვალიფიკაციის თანამშრომლები (შესაბამისად – 4.3 და 3.5 დღე კვირაში). ხოლო, მეორე მხრივ, დისტანციური მუშაობის ყველაზე დაბალი ინტენსივობა დაფიქსირდა ჯანდაცვის სექტორის წარმომადგენლებში. ამ სფეროს მენეჯერები დისტანციურად კვირაში მხოლოდ 0.7 დღეს, ხოლო მაღალი კვალიფიკაციის თანამშრომლები – 0.2 დღეს მუშაობდნენ.

ცხრილი 4.3. დასაქმებულთა მიერ კვირაში დისტანციურად ნამუშევარი დღეების რაოდენობა ეკონომიკური საქმიანობისა და კვალიფიკაციის დონის მიხედვით

	სულ, დარგი	მენეჯერები	მაღალი კვალიფი- კაციის	საშუალო კვალიფი- კაციის	დაბალი კვალიფი- კაციის
მრეწველობა	0.6	1.8	1.3	0.1	0.0
მშენებლობა	0.4	1.8	1.0	0.1	0.0
საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტი	0.6	2.0	0.9	0.3	0.0
ტრანსპორტი და დასაწყობება	0.4	1.3	1.6	0.1	0.0
განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობები	0.6	1.9	1.8	0.2	0.0
ინფორმაცია და კომუნიკაცია	1.7	2.8	2.1	0.7	0.0
უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები	0.7	1.8	2.1	0.2	0.0
პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები	3.2	3.8	3.5	1.0	0.0
ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები	0.3	2.7	1.2	0.0	0.0
განათლება	4.0	4.2	4.3	2.3	0.0
ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები	0.2	0.7	0.2	0.1	0.0
ხელოვნება, გართობა, დასვენება და სხვა სახის მომსახურება	0.2	1.8	0.5	0.0	0.0
სულ, ბიზნესკომპანიები	0.7	1.8	1.3	0.2	0.0

გამოკვლევის ერთ-ერთ უმთავრეს საკითხს წარმოადგენდა იმ პროფესიების დადგენა, რომლებიც ყველაზე ხშირად გამოიყენებოდა დისტანციური მუშაობის პროცესში. ამ მიზნით, კითხვარში დანართის სახით იყო დისტანციური პროფესიების ჩამონათვალი დასაქმებულთა ISCO-ს კლასიფიკატორის მე-4 ნიშანზე, თითოეული დარგის სპეციფიკის გათვალისწინებით.

როგორც ზემოთ მოყვანილ მონაცემებში მკაფიოდ გამოიკვეთა, დისტანციური მუშაობის რეჟიმს ინტენსიურად იყენებდნენ ზედა დონის პროფესიული ჯგუფები. შესაბამისად, კომპანიების მიერ დასახელებული პროფესიების სიაში ჭარბობდნენ მენეჯერები და (მაღალი კვალიფიკაციის) სპეციალისტ-პროფესიონალები.

დისტანციურად მომუშავე თანამშრომლებს შორის ბიზნესკომპანიების უმეტესობა (57%) ყველაზე ხშირად ასახელებდა ბუღალტრებს. სხვადასხვა დონისა (მათ შორის უმაღლესი) და პროფილის მენეჯერებმა და სპეციალისტ-პროფესიონალებმა დაიკავეს ყველა ადგილი ტოპ-15 ყველაზე მოთხოვნად პროფესიათა სიაში (ცხრილი 4.4).

ცხრილი 4.4. პანდემიის პერიოდში ბიზნესკომპანიების მიერ დისტანციური მუშაობისათვის გამოყენებული ტოპ-15 პროფესია

რანგი	პროფესიის დასახელება	ISCO-08 კოდი
1	ბუღალტრები	2411
2	მმართველი დირექტორები და უმაღლესი რგოლის მენეჯერები	1120
3	ფინანსური მენეჯერები	1211
4	იურისტები	2611
5	ადამიანური რესურსების მენეჯერები	1212
6	გაყიდვებისა და მარკეტინგის მენეჯერები	1221
7	ეკონომისტები	2631
8	პროგრამისტები	2512
9	რეკლამირებისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის მენეჯერები	1222
10	რეკლამისა და მარკეტინგის სპეციალისტები	2431
	საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტები	2432
12	კომპიუტერული ქსელების სპეციალისტები	2523
13	ინფორმაციულ-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების მომსახურებების მენეჯერები	1330
14	კომერციული მომსახურებისა და ადმინისტრაციის მენეჯერები	1219
15	მომარაგების, დისტრიბუციისა და მსგავსი სფეროების მენეჯერები	1324

ბუღალტრები, მმართველი დირექტორები, უმაღლესი რგოლის მენეჯერები და იურისტები შედიოდნენ თითქმის ყველა ეკონომიკური სექტორის ტოპ-სამეულში. გამონაკლისს მხოლოდ ჯანდაცვის სექტორი წარმოადგენდა, რომელშიც დისტანციურ მუშაობაში ყველაზე ხშირად იურისტები იყვნენ ჩართულები.

აგრეთვე უნდა აღინიშნოს, რომ დისტანციურად მომუშავეთა პროფესიები მხოლოდ განათლების სექტორში განსხვავდებოდა არსებითად ზემოაღნიშნულ ცხრილში მოცემული პროფესიებისაგან: ამ სფეროს ტოპ-ათეულში დაფიქსირდა საშუალო სკოლის სხვადასხვა სპეციალობების (საბუნებისმეტყველო, ზუსტი, ჰუმანიტარული მეცნიერებისა და ხელოვნების, მუსიკისა და სპორტის) მასწავლებლები.

4.2. დისტანციური მუშაობის გამოწვევები და სარგებელი პანდემიის პერიოდში

გამოკითხულ კომპანიებს დაესვათ კითხვები, თუ რა პრობლემებსა და სირთულეებს წააწყდნენ დისტანციური მუშაობის პროცესში. ქვემოთ მოცემული შედეგი აჩვენებს, რომ კომპანიათა აბსოლუტური უმრავლესობისათვის ჩამოთვლილი 9 საკითხიდან არც ერთი არ წარმოადგენდა მეტ-ნაკლებად მნიშვნელოვან პრობლემას და საშუალო ქულები 1.5-ზე ნაკლებ დონეზე დაფიქსირდა.

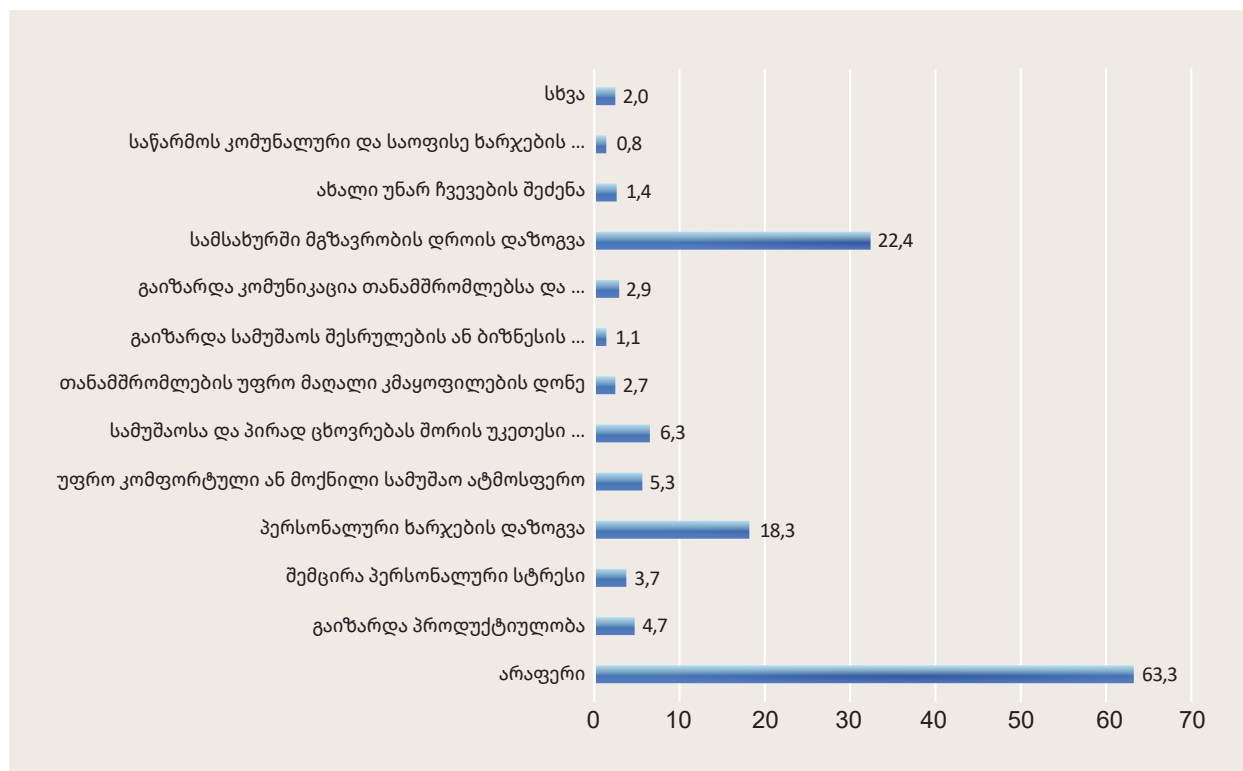
ცხრილი 4.5. კომპანიების პროცენტული განაწილება დისტანციური მუშაობის დროს წამოქმნილი პრობლემების მიხედვით (1-დან 5-მდე შკალა, სადაც 1 = არ წარმოადგენს პრობლემას, 5 = მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს)

	1	2	3	4	5	საშუალო ქულა
წვდომა საჭირო პროგრამულ უზრუნველყოფაზე, მონაცემთა ბაზებზე, ფაილებზე	84.1	5.9	6.4	2.4	1.2	1.3
ხელმისაწვდომობა საჭირო ტექნიკაზე (მაგ., კომპიუტერი, პრინტერი, სხვა სპეციალიზებული მოწყობილობები და სხვ.)	82.1	7.1	6.2	2.6	2.0	1.4
თანამშრომელთა დაკავშირება ინტერნეტთან/ონლაინშეხვედრების სისტემებთან	86.5	6.2	4.9	1.5	0.9	1.2
ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენების დაბალი უნარ-ჩვევები	92.6	2.9	3.0	0.8	0.8	1.1
კომპანიის ინფორმაციის დაცულობა და უსაფრთხოება	95.7	1.4	1.8	0.3	0.8	1.1
ხელმძღვანელობასა და თანამშრომლებს შორის კოორდინაცია/კომუნიკაცია	92.4	3.0	2.7	1.1	0.8	1.1
კოლეგებს ან გუნდის წევრებს შორის კოორდინაცია/კომუნიკაცია	92.8	3.0	2.7	0.8	0.6	1.1
კლიენტებთან/ მომხმარებლებთან კოორდინაცია/კომუნიკაცია	88.6	2.9	3.7	2.0	2.9	1.3
ბავშვ(ებ)ის მიმართ და მსგავსი სახის პასუხისმგებლობები	70.1	23.8	4.0	0.9	1.2	1.4

მეორე მხრივ, კომპანიების უმეტესობამ (63.3%) აღნიშნა, რომ მათთვის დისტანციურ მუშაობას არანაირი დადებითი ეფექტი არ მოუტანია. კომპანიათა პასუხებში

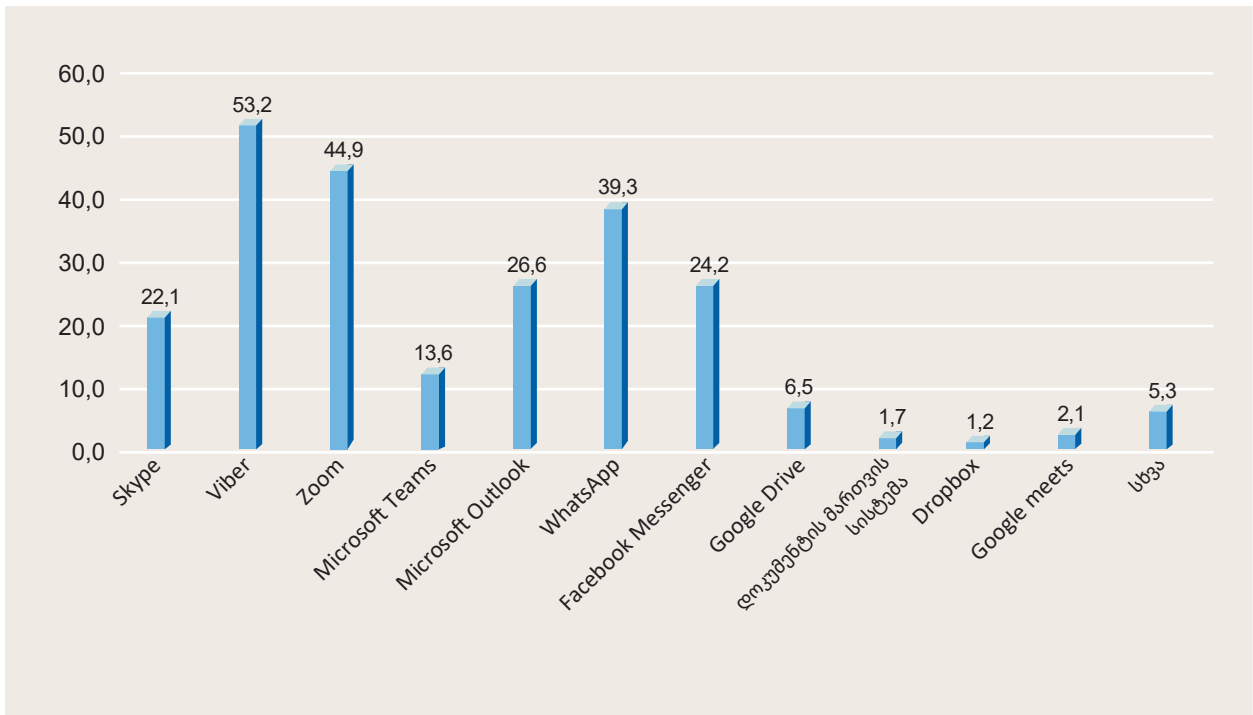
დისტანციური მუშაობის ისეთი ორი ძირითადი დადებითი ასპექტი გამოვლინდა, როგორიცაა სამსახურში მგზავრობის დროისა და პირადი ხარჯების დაზოგვა, რაც აღინიშნა კომპანიათა 22.4% და 18.3%-ის მიერ.

დიაგრამა 4.5. დისტანციური მუშაობის სარგებელი საწარმოებისათვის (%) (შესაძლებელი იყო რამდენიმე პასუხის მონიშვნა)



პანდემიის პერიოდში დისტანციური მუშაობის ან ონლაინშეხვედრებისთვის კომპანიების მიერ ყველაზე ხშირად გამოიყენებოდა საინფორმაციო-ტექნოლოგიური პროგრამები – ვაიბერი და ზუმი. კერძოდ, კომპანიათა უმრავლესობამ (53.2%) დაასახელა პროგრამა ვაიბერი.

დიაგრამა 4.6. კომპანიების მიერ გამოყენებული საინფორმაციო-თექნოლოგიური პროგრამები დისტანციური მუშაობის ან ონლაინშეხვედრებისთვის (%) (შესაძლებელი იყო რამდენიმე პასუხის მონიშვნა)



4.3. ბიზნესკომპანიების დისტანციური მუშაობა მომავალში

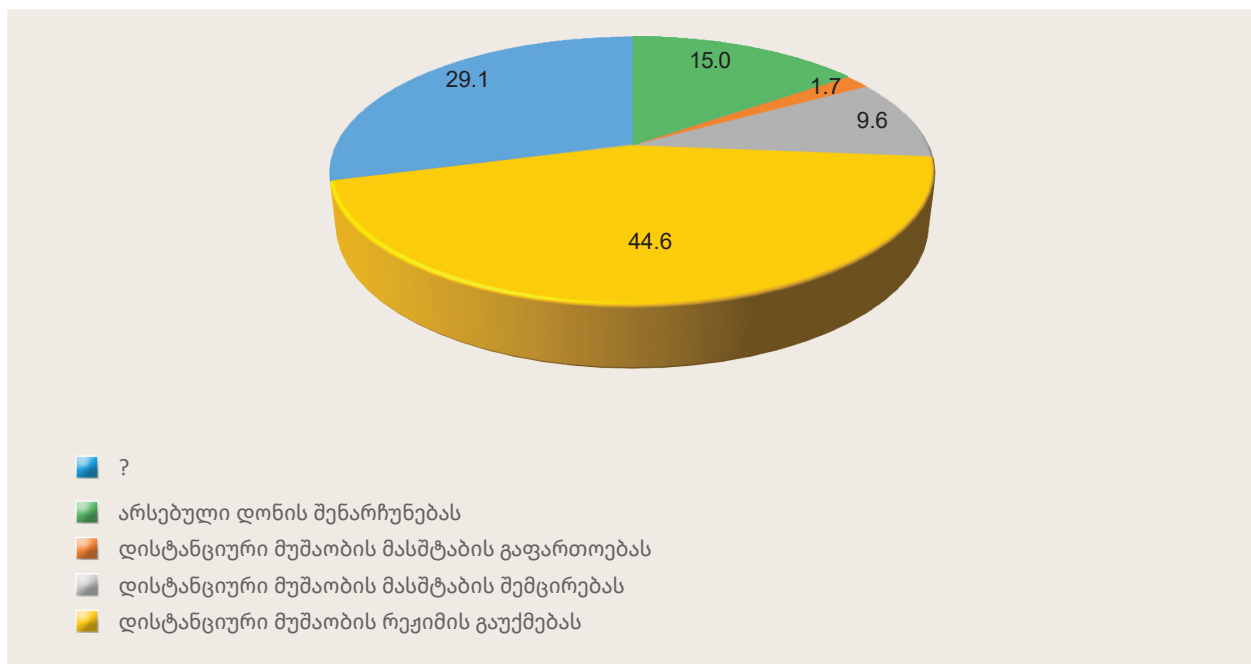
გამოკვლევის მონაცემებიდან ჩანს, რომ კომპანიების განწყობა დისტანციურად მუშაობის მიმართ უმეტესწილად უარყოფითი იყო. ეს არაპირდაპირ აისახა მათ პასუხებში დისტანციურად მუშაობის ხელშესაწყობად საჭიროებების დადგენისას. მიუხედავად იმისა, რომ პასუხების ჩამონათვალში ვარიანტი „არც ერთი“ არ იყო შეტანილი, კომპანიების 64%-მა სწორედ ასე გასცა პასუხი „სხვა“ პასუხების კატეგორიაში (ცხრილი 4.6). ჩამოთვლილ საჭიროებებში ყველაზე ხშირად სახელდებოდა ინტერნეტსერვისის გაუმჯობესების, ციფრული კომუნიკაციის საშუალებებზე მეტი ინფორმაციის მიწოდების ან ტრენინგების ჩატარების საკითხები.

ცხრილი 4.6. კომპანიების პროცენტული განაწილება დისტანციური მუშაობის ხელშესაწყობად მათი საშრომების მიხედვით (შესაძლებელი იყო რამდენიმე პასუხის მონიშვნა)

საშრომები დისტანციური მუშაობის ხელშესაწყობად	%
არაფერი	64.2
ინტერნეტსერვისის გაუმჯობესება (მაგ., უფრო მაღალი სიჩქარით მომსახურება, ფასის შემცირება)	28.5
დამსაქმებლის მკაფიოდ განსაზღვრული პასუხისმგებლობები და მოვალეობები	1.7
სახელმძღვანელო თანამშრომელთა კეთილდღეობის ასამაღლებლად	2.5
სახელმძღვანელო თანამშრომლებთან უკეთესი კომუნიკაციისთვის	4.0
დისტანციურად მუშაობისთვის საჭირო ციფრული კომუნიკაციის საშუალებებზე მეტი ინფორმაციის მიწოდება/ტრენინგები (მაგ., ვიდეოკონფერენციების ჩატარების, სამუშაოსა და დროის დაგეგმვის საშუალებები და სხვ.)	10.4
სახელმძღვანელო დისტანციურად მომუშავე თანამშრომელთა მონიტორინგისა და მართვისათვის	3.6
სხვ.	1.2

შესაბამისად, როდესაც კომპანიებს დაუსვეს კითხვა თავიანთი გეგმების შესახებ, მომავალში გარკვეული მასშტაბით დისტანციურად მუშაობის სურვილი გამოთქვა გამოკითხული კომპანიების 26.3%-მა. მათგან უმეტესობამ განაცხადა, რომ აპირებდა დისტანციური მუშაობის არსებული დონის შენარჩუნებას. გამოკითხული კომპანიების დაახლოებით 1.7%-მა განაცხადა, რომ გეგმავს დისტანციური მუშაობის მასშტაბების გაზრდას (დიაგრამა 4.7).

დიაგრამა 4.7. კომპანიების პროცენტული განაწილება დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებული სამომავლო გეგმების შესაბამისად



სამომავლო გეგმების ანალიზი ეკონომიკური სექტორების მიხედვით გვიჩვენებს, რომ სხვა სექტორებთან შედარებით დისტანციური მუშაობის გაფართოებას მეტად აპირებენ ის კომპანიები, რომლებიც მუშაობენ პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური მომსახურების, ტრანსპორტის და ინფორმაციისა და კომუნიკაციების სფეროებში. ხოლო, მეორე მხრივ, ბიზნესსექტორის საშუალო მაჩვენებელზე უფრო მეტად დისტანციური მუშაობის რეჟიმის გაუქმებას აპირებენ ის კომპანიები, რომლებიც მუშაობენ ვაჭრობისა და უძრავი ქონების სფეროებში.

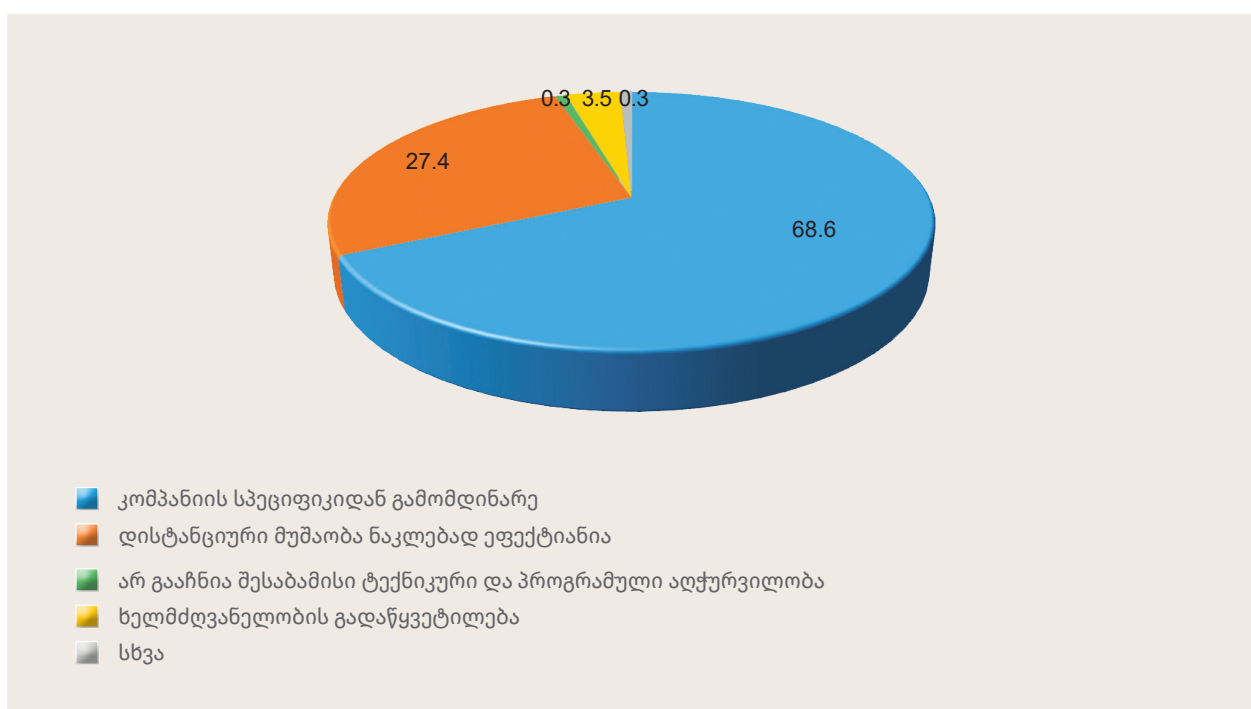
ცხრილი 4.7. კომპანიების პროცენტული განაწილება დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებული სამომავლო გეგმების შესაბამისად ეკონომიკური საქმიანობის მიხედვით (NACE REV.2)

	არსებული დონის შენარჩუნება	დისტანციური მუშაობის მასშტაბის გაფართოება	დისტანციური მუშაობის მასშტაბის შემცირება	დისტანციური მუშაობის რეჟიმის გაუქმება	არ მუშაობს და არც აპირებს დისტანციური მუშაობის დანერგვას
მრეწველობა	11.9	1.4	8.2	43.4	35.2
მშენებლობა	11.3	1.9	5.0	46.5	35.2
საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტი	9.1	0.9	6.5	58.9	24.7
ტრანსპორტი და დასაწყობება	25.7	4.3	20.0	34.3	15.7
განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობები	7.7	0.0	7.7	46.2	38.5
ინფორმაცია და კომუნიკაცია	37.8	2.7	18.9	29.7	10.8
უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები	13.3	0.0	10.0	56.7	20.0
პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები	33.3	8.3	11.1	44.4	2.8
ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები	22.7	0.0	4.5	40.9	31.8
განათლება	20.0	0.0	30.0	47.5	2.5
ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები	14.3	1.9	8.6	26.7	48.6
ხელოვნება, გართობა, დასვენება და სხვა სახის მომსახურება	34.8	0.0	13.0	17.4	34.8
სულ	15.0	1.7	9.6	44.6	29.1

იმ კომპანიებს, რომლებიც მომავალში აპირებენ დისტანციური მუშაობის შეწყვეტას ან რომლებსაც არასდროს უმუშავიათ დისტანციურად, დამატებით დაესვათ კითხვა ძირითადი მიზეზის შესახებ, თუ რატომ არ სურთ დისტანციური მუშაობა.

ამგვარი კომპანიების 68%-ზე მეტმა აღნიშნა, რომ მათი საქმიანობის სპეციფიკა დისტანციური მუშაობის საშუალებას არ იძლევა, ხოლო 27.4%-მა განაცხადა, რომ დისტანციური მუშაობა მათთვის ნაკლებად ეფექტიანია დასაქმებულებსა და მომხმარებლებთან კომუნიკაციის კუთხით (დიაგრამა 4.8).

დიაგრამა 4.8. ძირითადი მიზეზი, თუ რატომ არ განიხილავან კომპანიები დისტანციურ მუშაობას მომავალში (%)



იმ კომპანიათაგან, რომლებიც აპირებენ დისტანციური მუშაობის რეჟიმის გავრცელებას, დაახლოებით 40% მომავალში დისტანციურად მუშაობისთვის განიხილავს ბუღალტრის პროფესიას, ხოლო 35% – ფინანსური მენეჯერის.

უნდა აღინიშნოს, რომ პანდემიის პერიოდისაგან განსხვავებით, მომავალი დისტანციური მუშაობისათვის განკუთვნილ ტოპ-15 პროფესიაში, მენეჯერებისა და სპეციალისტ-პროფესიონალების გარდა, დასახელდა საშუალო კვალიფიკაციის ორი პროფესია, ესენია: სატელეფონო კომპიუტატორის ოპერატორი და ზოგადი პროფილის მდივანი.

ცხრილი 4.8. ტოპ-15 კოფიციეტი, რომლებსაც კომპანიები განიხილავენ დისტანციური მუშაობისათვის მომავალში

	პროფესიის დასახელება	ISCO-08 კოდი
1	ბუღალტრები	2411
2	ფინანსური მენეჯერები	1211
3	მმართველი დირექტორები და უმაღლესი რგოლის მენეჯერები	1120
4	იურისტები	2611
5	ადამიანური რესურსების მენეჯერები	1212
6	გაყიდვებისა და მარკეტინგის მენეჯერები	1221
7	პროგრამისტები	2512
8	ეკონომისტები	2631
9	რეკლამირებისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის მენეჯერები	1222
10	რეკლამისა და მარკეტინგის სპეციალისტები	2431
11	კომპიუტერული ქსელების სპეციალისტები	2523
12	საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტები	2432
13	ინფორმაციულ-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების მომსახურებების მენეჯერები	1330
14	სატელეფონო კომუტატორის ოპერატორები	4223
15	ზოგადი პროფილის მდივნები	4120

4.4. დისტანციური მუშაობის მასშტაბებზე მოქმედი ფაქტორები

ბიზნესკომპანიების გამოკვლევის რაოდენობრივ მონაცემებზე დაყრდნობით განხორციელდა მონაცემების რეგრესიული ანალიზი. მის მიზანს წარმოადგენდა იმ არსებითი ფაქტორების დადგენა, რომლებიც შეიძლება განაპირობებდეს დისტანციურ მუშაობას.

ანალიზი განხორციელდა დისტანციური მუშაობის მასშტაბებზე და დამოკიდებულ ცვლადად შეირჩა კომპანიაში დისტანციური მუშაობის კაც-დღეები. რეგრესიის საბოლოო სახე გამოისახა შემდეგი ფორმულით:

$$y = -0.58 + 0.37 * women\% + 0.44 * Age15_{29}\% - 3.86 * Age65\% + 1.78 * HighEduc\% + 0.42 * Prepandemic - 0.2 * Turnover + 0.01 * Turnover\%$$

რომელშიც,

y – კომპანიაში საშუალოდ ერთი დასაქმებულის მიერ დისტანციურად ნამუშევარი დღეების რაოდენობა;

$women\%$ – კომპანიაში დასაქმებული ქალების წილი;

$Age15_{29}\%$ – კომპანიაში 15-29 წლის ასაკობრივი ჯგუფის დასაქმებულთა წილი;

$Age65\%$ – კომპანიაში 65 წლის ასაკობრივი ჯგუფის დასაქმებულთა წილი;

HighEduc% – კომპანიაში უმაღლესი განათლების მქონე პირთა წილი;

Prepandemic – კომპანიაში პანდემიამდე დისტანციურად მომუშავეთა პროცენტული რაოდენობა;

Turnover – კომპანიის ბრუნვა 2020 წელს;

Turnover% – კომპანიის ბრუნვის ცვლილება 2020 წელს წინა წელთან შედარებით.

სტატისტიკური ინდიკატორები მოცემულია შემდეგ ცხრილში:

ცვლადი	t-სტატისტიკის მნიშვნელობა	p-მნიშვნელობა
Constant/მუდმივი	-4.263	0.000
women%/ქალები%	2.397	0.017
Age15-29%/ასაკი 15-29%	2.31	0.021
Age65%/ასაკი 65%	-5.21	0.000
HighEduc%/უმაღლესი განათლება%	13.11	0.000
Prepandemic/პანდემიამდე	5.75	0.000
Turnover/ბრუნვა	-0.47	0.641
Turnover%/ბრუნვა%	0.32	0.748
R square = 23.3/რეგრესიის ეფექტის სიძლიერე=23.3		

მთლიანობაში, დეტერმინაციის კოეფიციენტი (R^2) 23.3 პროცენტის დონეზე დაფიქსირდა, რაც ნიშნავს, რომ რეგრესიაში გამოყენებული ცვლადები დისტანციური სამუშაოს მასშტაბების ცვალებადობის დაახლოებით მეოთხედს ასახავს. როგორც წესი, სოციალურ მეცნიერებებში დეტერმინაციის კოეფიციენტი შედარებით დაბალია. ეს ასახავს სოციალური საკითხების კომპლექსურობას და ფაქტორების მრავალფეროვნებას.

როგორც ზემოთ მოცემული ცხრილიდან ჩანს, ბრუნვისა და ბრუნვის ცვლილების ცვლადები არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი. სტატისტიკურად ასევე უმნიშვნელო აღმოჩნდა ის ცვლადები, რომლებიც ასახავდა დასაქმებულთა რაოდენობაში წლიურ ცვლილებას 2020 წელს და კომპანიების მოლოდინებს მომავალი ბრუნვისა და დასაქმების კონტექსტში.

რეგრესიული ანალიზის შედეგად გამოვლინდა, რომ დისტანციური მუშაობის მასშტაბები მნიშვნელოვნად (სულ მცირე 98%-იანი მნიშვნელოვნების დონით) იყო დამოკიდებული კომპანიაში დასაქმებულ ქალთა, 15-29 და 65+ ასაკობრივი ჯგუფების, ასევე უმაღლესი განათლების მქონე პირთა წილებზე და პანდემიის წინა პერიოდში დისტანციური მუშაობის მასშტაბებზე. აღნიშნული ცვლადებიდან ოთხი ცვლადი დადებითად არის დამოკიდებული პანდემიის მასშტაბებზე, ხოლო 65 წლის და მეტი ასაკის დასაქმებულთა წილი – პირიქით, დისტანციური მუშაობის მასშტაბზე უარყოფითად დამოკიდებული აღმოჩნდა.