



Global Compact
Network Georgia

საქართველოს 2020 წლის
ნაბაყოფლობით ეროვნულ მიმოხილვაში
მდგრადი განვითარების მიზნების შესახებ
კერძო სექტორის წვლილი

ივლისი 2020
რედაქციური ვერსია



კვლევა ჩატარდა ანალიზისა და კონსულტაციის ჯგუფის
ვისიტის მიერ გლობალური შეთანხმების საქართველოს
ქსელის დაკვეთითა და შვედეთის მთავრობის მხარდაჭერით

წინასიტყვაობა

გლობალური
შეთანხმების
საქართველოს ქსელის
აღმასრულებელი
დირექტორი



საქართველოში გლობალური შეთანხმების ქსელი 2016 წლის დასაწყისში ამოქმედდა. ქსელი წარმოადგენს გაეროს გლობალური შეთანხმების ინიციატივის ადგილობრივ პლატფორმას, რომლის მიზანია მდგრადი კომპანიებისა და დაინტერესებული მხარეების გლობალური მოძრაობის მობილიზება იმ სამყაროს შესაქმნელად, რომელშიც ცხოვრება გვსურს.

ჩვენ, გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელში, ვისწრაფვით შევქმნათ ბიზნესისთვის ხელსაყრელი გარემო, სადაც ვისწავლით, გავაზიარებთ გამოცდილებას და ვითანამშრომლებთ თანამოაზრე ორგანიზაციებთან. ჩვენ ხელს ვუწყობთ დაინტერესებულ მხარეებთან პარტნიორობას, რაც სარგებელს მოუტანს როგორც ბიზნესს, ასევე იმ საზოგადოებას, სადაც ისინი მუშაობენ. გაეროს ინიციატივით, ჩვენ მხარს ვუჭერთ გლობალურად აღიარებულ სტანდარტებს და ადგილობრივ განვითარებაში საერთაშორისო გამოცდილებას ვიყენებთ.

ბიზნეს სექტორთან ურთიერთობის გარდა, ქსელი და მისი მასპინძელი ორგანიზაცია - სამოქალაქო განვითარების სააგენტო (CIDA) მჭიდროდ თანამ-

შრომლობს საქართველოს მთავრობასთან პასუხისმგებელიანი ბიზნეს პრაქტიკის პოპულარიზაციის მიზნით. ჩვენი რეკომენდაციით, ადამიანის უფლებათა დაცვის 2016 წლის სამოქმედო გეგმას საქართველოს მთავრობის მიერ ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების თავი დაემატა. 2017 წელს, ადამიანის უფლებათა სამდივნოსთან და საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატთან თანამშრომლობით, ჩვენ ჩავატარეთ ბიზნესისა და ადამიანის უფლებების საკანონმდებლო ბაზისა და მისი განხორციელების მექანიზმების საფუძვლიანი შეფასება. 2018-2020 წლების ახალი სამოქმედო გეგმა ჩვენი კვლევის შედეგებსა და რეკომენდაციებს დაეყრდნო. გვსურს, გულწრფელი მადლობა გადავუხადოთ საქართველოს მთავრობას ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში აქტიური და ეფექტური თანამშრომლობისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენ საერთო მიზნების მიღწევის მიმართულებით წინ მივიწვევთ, გასაკეთებელი ჯერ კიდევ ბევრია.

2017 წელს გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელი, მასპინძელი ორგანიზაცია CIDA-ს მეშვეობით გახდა მდგრადი განვითარების მიზნების საბჭოს წევრი, რომლის მიზანია ხელი შეუწყოს



მრავალსექტორულ დიალოგს და ბიზნესის სექტორთან თანამშრომლობას საქართველოს 2030 წლის დღის წესრიგის განხორციელებაში. 2018 წლის ბოლოს სამოქალაქო განვითარების სააგენტომ / გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელმა შვედეთის მთავრობის მხარდაჭერით დაიწყო პროექტის „ლიდერობა მდგრადი განვითარებისათვის საქართველოში“ განხორციელება. პროექტის მიზანია მდგრადი განვითარების დღის წესრიგის განხორციელებაში კერძო სექტორის ჩართულობისა და კონტრიბუციის გაზრდა.

გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელმა 2020 წლის დასაწყისში მიმართა გლობალური განვითარების მიზნების საბჭოს და წარუდგინა წინადადება, შეეგროვებინა მონაცემები ქართული ბიზნესის მიერ მდგრადი განვითარების მიზნების მიმართულებით განხორციელებული საქმიანობების შესახებ ნებაყოფლობითი ეროვნული მიმოხილვისთვის. კომპანია ეისითის (ანალიზისა და კონსულტაციის გუნდის) / (ACT - Analysis and Consulting Team) ფასდაუდებელი დახმარებით, ჩვენ შევძელით ღირებული ინფორმაციის კონსოლიდირება საქართველოში არსებული საუკეთესო გამოცდილებების შესახებ. ამასთან, კვლევის ფარგლებში ვაკვირდებოდით დღის წესრიგის განხორციელების ტენდენციებს, შესაძლებლობებსა და გამოწვევებს. წინამდებარე ანგარიში არ ასახავს მთელი სექტორის საქმიანობის მიმართულებებს. ის აერთიანებს წამყვანი კომპანიების საუკეთესო ქცევით პრაქტიკებს,

რომელიც უფრო დიდი, საერთო მიზნებისკენ ისწრაფვის.

ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში, ჩვენ აქტიურად ვანვითარებთ მდგრადი განვითარების დღის წესრიგს და ვცდილობთ ბიზნეს საზოგადოებაში ცნობიერების ამაღლებას იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა მოხდეს გლობალური განვითარების მიზნების ინტეგრირება და რა სარგებელი ექნება ამგვარ ქმედებას. ამასთან, საქართველოში ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა ბიზნესის სექტორის ინფორმირებულობისა და ცოდნის ნაკლებობა იმის შესახებ, თუ რატომ და როგორ უნდა ჩაერთოს 2030 წლის დღის წესრიგი კომპანიების შიდა პოლიტიკასა და ყოველდღიურ საქმიანობაში.

ახლა, ისე როგორც არასდროს, მნიშვნელოვანია ბიზნეს სექტორის ჩართულობა პასუხისმგებელიანი ქცევის ხელშესაწყობად როგორც საქართველოში, ასევე მთელს მსოფლიოში. COVID-19-ით გამოწვეულმა გლობალურმა კრიზისმა ნათლად დაგვანახა სოციალური კეთილდღეობის მნიშვნელობა და ხაზი გაუსვა ფაქტს, თუ რამდენად ურთიერთდაკავშირებულია ის ეკონომიკურ აღმასვლასთან. ამიტომაც, ბიზნესის, მთავრობისა და სამოქალაქო საზოგადოებისათვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანია ერთად დგომა და ინვესტირება მდგრად მომავალში!

სალომე ზურაბიშვილი
აღმასრულებელი დირექტორი
გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელი

სარჩევნი

აკრონიმები	4
წინაპირობა	5
კვლევის მიზნები და ამოცანები	6
შეჯამება	8
კერძო სექტორის წვლილი მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელებაში: კვლევის შედეგები	12
I. ადამიანური რესურსების განვითარება და სოციალური კეთილდღეობა	12
ა) სიღარიბის დაძლევა და სოციალური ინკლუზია	13
ბ) ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა	18
გ) ხარისხიანი განათლება	20
II. ეკონომიკური ზრდა	27
ა) ენერგოეფექტურობა და გარემო	28
ბ) ზრდა	32
გ) ინდუსტრია, ინოვაცია, ინფრასტრუქტურა	38
დ) მდგრადი მოხმარება და წარმოება	40
III. დემოკრატიული მმართველობა	42
ა) თანასწორობა	43
ბ) მშვიდობა, სამართლიანობა, ძლიერი ინსტიტუციები	49
IV. გლობალური თანამშრომლობა	50
V. ახალი კორონავირუსის (COVID-19) პანდემიის დროს განხორციელებული საქმიანობები	53
დასკვნები	54
ადამიანური რესურსების განვითარება და სოციალური კეთილდღეობა	57
ეკონომიკური ზრდა	58
დემოკრატიული მმართველობა	59
დანართი:	60
თვისებრივ კვლევაში მონაწილე კომპანიების ჩამონათვალი	



აკრონიმები

CIDA	სამოქალაქო განვითარების სააგენტო
CR	კორპორაციული პასუხისმგებლობა
CSO	სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაცია
EBRD	ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკი
ESG	გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი
GCNG	გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელი
GITA	საქართველოს ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტო
HLPF	მაღალი დონის პოლიტიკური ფორუმი
IDP	იძულებით გადაადგილებული პირი
MBC	მიკრო ბიზნეს კაპიტალი
NGO	არასამთავრობო ორგანიზაცია
SDG	მდგრადი განვითარების მიზანი
UN	გაერთიანებული ერები
UNGC	გაეროს გლობალური შეთანხმება
VNR	ნებაყოფლობითი ეროვნული მიმოხილვა



წინაპირობა

2015 წლის 25 სექტემბერს გაერომ მიიღო რეზოლუცია, სახელწოდებით „ჩვენი სამყაროს გარდაქმნა: 2030 წლის დღის წესრიგი მდგრადი განვითარებისთვის“ და დაამტკიცა მდგრადი განვითარების მიზნები (SDGs). მდგრადი განვითარების დღის წესრიგი მოიცავს 17 მიზანს და 169 ამოცანას, რომლებიც 5 ძირითად მიმართულებადაა (5P) გაერთიანებული:

ხალხი	სიღარიბის და შიმშილის ყველა ფორმის აღმოფხვრა, ყველა ადამიანისათვის ღირსებისა და თანასწორობის უზრუნველყოფა ჯანსაღ გარემოში;
ვლანეთა	დედამიწის განადგურების ხელშეშლის მიზნით ითვალისწინებს ისეთი ქმედებების განხორციელებას, როგორცაა: ბუნებრივი რესურსების მდგრადი მართვა, კლიმატის ცვლილების პრევენცია და ა.შ;
კეთილდღეობა	უზრუნველყოს ყველა ადამიანისთვის წარმატებული ცხოვრების შესაძლებლობა;
მშვიდობა	მშვიდობიანი, სამართლიანი და ინკლუზიური საზოგადოების შექმნა, რომელიც თავისუფალი იქნება შიშისა და ძალადობისგან;
პარტნიორობა	მიზნების მისაღწევად გლობალური პარტნიორობის ხელშეწყობა (SDGs).

მდგრადი განვითარების მიზნების ეროვნულ დონეზე განხორციელების კოორდინაციისა და მონიტორინგის მიზნით, 2017 წელს საქართველოში ჩამოყალიბდა საჯარო ადმინისტრირების რეფორმისა და მდგრადი განვითარების საბჭო. მას თავმჯდომარეობს საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაციის ხელმძღვანელი. საბჭო შედგება ცენტრალური სახელმწიფო ინსტიტუციების ისეთი წარმომადგენლებისგან, როგორცაა: საჯარო სამსახურის ბიურო, სახელმწიფო სტატისტიკის ოფისი და სხვადასხვა სამინისტროები. საბჭომ 4 თემატური სამუშაო ჯგუფი დააფუძნა: (1) სოციალური ჩართულობა; (2) ეკონომიკური ზრდა; (3) დემოკრატიული მმართველობა; (4) მდგრადი ენერჯია და გარემოს დაცვა.

ვინაიდან მდგრადი განვითარების მიზნები მხოლოდ მთავრობის ძალისხმევით ვერ მიიღწევა, გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს როგორც ბიზნეს სექტორის, ასევე სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობას. არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლები, ისევე როგორც სახელმწიფო სააგენტოები, თემატური სამუშაო ჯგუფების ეფექტური ფუნქციონირებისთვის მნიშვნელოვან ელემენტებს წარმოადგენენ.

ამჟამად საქართველოში არ არსებობს კონსოლიდირებული ინფორმაცია და მონაცემთა ერთიანი



ბაზა, რომლითაც შეფასდება ბიზნეს და არასამთავრობო სექტორების მიერ 2030 წლის დღის წესრიგის განხორციელებისთვის მიღებული ღონისძიებები. შესაბამისად, CIDA/გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელის (GCNG) პროექტი „ლიდერობა მდგრადი განვითარებისთვის საქართველოში,“ რომელიც მხარდაჭერილია შვედეთის მთავრობის მიერ, მიზნად ისახავს SDG დიალოგში ბიზნეს სექტორისა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების ჩართვას და საქართველოში კერძო და არასამთავრობო სექტორების მიერ მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელების კუთხით მიღწეული პროგრესის მოძიებას, დამუშავებასა და გაანალიზებას.

2016 წელს მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელების შესახებ გაეროს ეკონომიკური და სოციალური საბჭოს მიერ გამართულ მაღალი დონის პოლიტიკურ ფორუმზე (HLPF), საქართველოს მთავრობამ მისი პირველი ნებაყოფლობითი ეროვნული მიმოხილვა (VNR) წარადგინა. 2020 წლის ივლისში გამართულ HLPF -ზე წარმოდგენილი იყო მეორე VNR. დღის წესრიგი 2030-ზე მთავრობის მიერ მიღწეული პროგრესის გარდა, ასევე CIDA/GCNG-ის მხარდაჭერის შედეგად საბოლოო ანგარიშში, როგორც ცალკეული დოკუმენტი, აისახა ინფორმაცია საქართველოში მდგრადი განვითარების მიზნების (SDG) განხორციელებაში კერძო სექტორის წვლილის შესახებ.

აღნიშნული ინფორმაცია საბოლოოდ გამოქვეყნდება მდგრადი განვითარების მიზნების კომპასის საჯარო პლატფორმაზე, რომელიც GCNG-ის მხარდაჭერით ფუნქციონირებას დაიწყებს 2021 წლიდან.

კვლევის მიზნები და ამოცანები

ამ ანგარიშის მთავარი მიზანია შეაფასოს კერძო სექტორში მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელების პროცესი და აღწეროს ბიზნეს სექტორის მიერ განხორციელებული აქტივობები.

ამ მიზნის მისაღწევად, კვლევისას განისაზღვრა შემდეგი პრიორიტეტული მიმართულებები:

- ადამიანური რესურსების განვითარება და სოციალური კეთილდღეობა;
- ეკონომიკური ზრდა;
- მმართველობა.

კვლევის მიზნებისა და ამოცანების შესაბამისად, შემუშავდა კომპლექსური კვლევის მეთოდოლოგია, რომელიც მოიცავდა სამაგიდე კვლევისა და უფრო ტრადიციული თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევების კომბინაციას.

სამაგიდე კვლევის ფარგლებში შესწავლილ იქნა წინასწარ შერჩეული ბიზნეს კომპანიების მიერ 2018–2020 წლებში გამოქვეყნებული წლიური CR ანგარიშები. კვლევის ამ მეთოდის ფარგლებში, მკვლევარების ჯგუფმა 16 სხვადასხვა კომპანიის CR საქმიანობა შეისწავლა.

თვისებრივმა კვლევამ კომპანიების მიერ მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელებაზე საკმაოდ

კომპლექსური ინფორმაცია მოიპოვა. თვისებრივი კვლევის სავსე სამუშაოების ჩატარებისას, ანალიზისა და კონსულტაციის გუნდი (ACT) დაუკავშირდა წინასწარ შერჩეულ 20 კომპანიას, რომელთაგან საბოლოოდ კვლევაში მონაწილეობა 15-მა მიიღო.

რაოდენობრივმა კვლევამ დღის წესრიგი 2030-ის განხორციელებაში კერძო კომპანიების ჩართულობის დონე შეისწავლა და მსხვილი და საშუალო კომპანიების მიერ კორპორაციული პასუხისმგებლობის სტრატეგიის ფარგლებში განხორციელებული კონკრეტული აქტივობები გაანალიზა.

რაოდენობრივ კვლევაში 176-მა მსხვილმა და საშუალო სანარმომ მიიღო მონაწილეობა. რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში პირველადი შერჩევის წერტილი საქართველოში რეგისტრირებული და მოქმედი ბიზნეს ორგანიზაციები იყო. კვლევაში გამოყენებულია სტრატეგიული შემთხვევითი შერჩევის მეთოდი. შესაბამისად, კომპანიები მათი ზომის მიხედვით (წლიური ბრუნვა და დასაქმებულთა რაოდენობა), (სტრატად) საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ შემოთავაზებული კლასიფიკაციების შესაბამისად, ორ ჯგუფად დაიყო.*¹ ბიზნეს კომპანიების მონაცემთა ბაზა სტატისტიკის ეროვნულმა სამსახურმა მოგვანოდა. კვლევაში მონაწილე 176 ბიზნეს კომპანია შემთხვევითი შერჩევის მეთოდით შეირჩა. 176 კომპანიიდან 143 საშუალო ზომის და 33 მსხვილი ბიზნეს ორგანიზაცია იყო. ამასთან, 176 ორგანიზაციიდან 125 (71%) მდებარეობდა თბილისში, ხოლო დანარჩენები (29%) რეგიონებში.

კვლევაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითი იყო და ინტერვიუს დაწყებამდე ყველა მონაწილისგან სიტყვიერი ინფორმირებული თანხმობა იქნა მიღებული. გარდა ამისა, ანგარიშში კომპანიის სახელის გამოყენება შესწავლილი კომპანიების წარმომადგენლებისგან წერილობით თანხმობას ემყარება. კომპანიები, რომლებმაც უარი თქვეს თავიანთი სახელის გამოყენებაზე და/ან არ უპასუხეს თხოვნას, წარმოდგენილი არიან მხოლოდ მათი საქმიანობის სფეროთი.

*¹ მსხვილ კომპანიებზე ითვლება ისეთი ბიზნესები, რომელთაც ჰყავთ 250-ზე მეტი დასაქმებული ან მათი წლიური ბრუნვა 60 მილიონ ლარზე მეტია; საშუალო კომპანიებზე ითვლება ისეთი ბიზნეს ორგანიზაციები, რომელთა დასაქმებულთა რაოდენობა 50-249-ია, ხოლო წლიური ბრუნვა მერყეობს 12-60 მილიონის ფარგლებში.



შეჯამება

კვლევის ზოგადი მიზანი ბიზნეს სექტორში მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელებასთან დაკავშირებული ინფორმაციის შეგროვება იყო. კვლევის შედეგების თანახმად, კერძო სექტორი აქტიურად მონაწილეობდა მდგრადი განვითარების დღის წესრიგის სხვადასხვა მიმართულების განხორციელებაში. თვისებრივი და სამაგიდე კვლევის შედეგების თანახმად, კვლევაში მონაწილე კომპანიებს გააჩნიათ თავიანთი სამოქმედო გეგმები, რომელშიც პრიორიტეტი ენიჭება რამდენიმე მიზანს, რომელთაც კომპანიის მენეჯმენტი წლების განმავლობაში ახორციელებს.

საქართველოს ბიზნეს საზოგადოებაში ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიმართულება ადამიანური კაპიტალის განვითარება და სოციალური კეთილდღეობა იყო. თავიანთი პრიორიტეტების განხორციელების მიზნით, კომპანიები ყურადღებას სამ მთავარ მიზანზე ამახვილებდნენ: (1) სიღარიბის აღმოფხვრა (პირველი მიზანი), (2) ჯანდაცვის გაუმჯობესება და ცხოვრების ჯანსაღი წესის ნახალისება (მესამე მიზანი) და (3) ხარისხიანი განათლების ხელშეწყობა (მეოთხე მიზანი). კვლევის პროცესში, ქართულ ბიზნეს საზოგადოებაში მდგრადი განვითარების მიზნების იმპლემენტაციის ზოგადი მოდელები გამოვლინდა. პირველ რიგში, ქართული კომპანიები პირველი მიზნის განხორციელებას ძირითადად საქველმოქმედო საქმიანობითა და სხვადასხვა მონყვლადი ჯგუფისთვის ფინანსური დახმარების უზრუნველყოფით ცდილობენ. მსგავსი კამპანიების ფარგლებში კომპანიები ჩვეულებრივ მხარს უჭერენ ხანდაზმულთა, მზრუნველობამოკლებულ ბავშვთა თავშესაფრებს და სოციალურად დაუცველ ოჯახებს (50%). საქველმოქმედო საქმიანობის გარდა, კერძო კომპანიების დაახლოებით მესამედი (33%) მონყვლადი ჯგუფების გაძლიერებას თავიანთ კომპანიაში დასაქმების შესაძლებლობების უზრუნველყოფის გზით უწყობს ხელს. 2020 წელს, პირველი და მეორე მიზნების განხორციელების თვალსაზრისით, კომპანიების 55% კორონავირუსის პანდემიის დროს წამოწყებულ საქველმოქმედო ინიციატივებში იყო ჩართული. კომპანიების უდიდესი ნაწილი (33%) პანდემიის წინააღმდეგ ბრძოლას სახელმწიფო ფონდში თანხის გადარიცხვის გზით უწყობდა ხელს. კომპანიების შედარებით ნაკლები რაოდენობა კორონავირუსის წინააღმდეგ ბრძოლაში რესურსების გარეშე დარჩენილი ოჯახებისთვის საკვები პროდუქტების გადაცემითა (29%) და ფინანსური დახმარების (21%) მიწოდებით იყო ჩართული. გაძლიერების თვალსაზრისით, ზოგიერთი კომპანია ხელს უწყობს რეგიონებში მცხოვრები მოსახლეობის გაძლიერებას მათ მიერ წარმოებული პროდუქტებისა და სერვისების შესყიდვის გზით. მონაცემების თანახმად, კომპანიების 11%-მა მონყვლადი მენარმეებისგან შეიძინა არასასოფლო-სამეურნეო პროდუქტები, ხოლო 15%-მა - სასოფლო სამეურნეო პროდუქტები. სამიზნე ოჯახების პირდაპირი ეკონომიკური სარგებლის გარდა, ამგვარი პროდუქტები როგორც წესი, პირდაპირ ან ირიბად ხელს უწყობს მდგრადი სოფლის მეურნეობის განვითარებას. კომპანიების კიდევ ერთი ჯგუფი ხელს უწყობდა შესაძლებლობების განვითარებას და მონყვლად ჯგუფებს მენარმეობასა და ფინანსური წიგნიერების თემატიკაზე ტრენინგებს უტარებდა. შედეგების თანახმად, კომპანიები ეკონომიკურად და სოციალურად მონყვლადი თემებისთვის უფრო ხშირად ზოგადსაგანმანათლებლო აქტივობებს ატარებენ, ვიდრე ბიზნესსა და მენარმეობასთან დაკავშირებულ ტრენინგებს. კომპანიები ასევე მიდრეკილი არიან, უფრო ხშირად პირველი მიზნის ზოგადი აქტივობები განახორციელონ, ვიდრე მეორე მიზნის დარგობრივი ტრენინგები, რომლებიც ასევე მენარმეობისა და ბიზნესის განვითარების საკითხებს უკავშირდება. მსგავსი მოდელები და ტენდენციები გამოვლენილი გამოკითხულ კომპანიებში, რომლებიც მესამე მიზნის გან-

ხორციელებას უწყობენ ხელს; კერძოდ, ისინი თავიანთ თანამშრომლებს ჯანმრთელობის დაზღვევით უზრუნველყოფენ (74%) და ჯანსაღი ცხოვრების წამახალისებელი ღონისძიებების ორგანიზებაში მონაწილეობენ (41%). კომპანიების დაახლოებით მესამედი (36%), განსაკუთრებით, კომუნიკაციებისა და ენერჯეტიკის სექტორების წარმომადგენლები, მაღალი რისკის შემცველ პოზიციებზე მომუშავე თანამშრომლებს დამატებითი მომსახურებებით და შეღავათებით უზრუნველყოფენ.

კვლევის შედეგების თანახმად, მეოთხე მიზანი (ხარისხიანი განათლება) თვისებრივ, რაოდენობრივ და სამაგიდე კვლევებში ჩართული კომპანიებისთვის ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიმართულება იყო. შიდა ორგანიზაციული აქტივობების თვალსაზრისით, გამოკითხული კომპანიების უდიდესი ნაწილი (52%) მხარს უჭერს თავიანთი თანამშრომლების პროფესიულ და პერსონალურ ზრდას. გამოკითხული კომპანიების მნიშვნელოვან ნაწილს ჰქონდა თავიანთი ტრენინგების ცენტრიც. გარე აქტივობებთან დაკავშირებით, გამოკითხული კომპანიები სტაჟირების, პრაქტიკისა და სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების უზრუნველყოფის გზით უპირატესობას ახალგაზრდა სამუშაო ძალის განვითარებას ანიჭებდა (53%). ამ ორი ძირითადი ტენდენციის გარდა, კომპანიების მნიშვნელოვანმა ნაწილმა განაცხადა, რომ მეოთხე მიზნის ფარგლებში ისინი (1) თანამშრომლობენ აკადემიურ დაწესებულებებთან (33%), (2) ზრუნავენ ორგანიზაციულ ზრდაზე, რომლის ფარგლებშიც ატარებენ თანამშრომელთა კმაყოფილების კვლევებს (30%) და ქმნიან თანამშრომლების განვითარების წლიურ გეგმებს (28%), (3) ახორციელებენ ინკლუზიური განათლების პროექტებს (11%), (4) აფინანსებენ ახალგაზრდების განათლებას საქართველოში ან მის ფარგლებს გარეთ (20%), (5) ავითარებენ პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამებს და შრომის ბაზარს ღირებული ტექნიკური სპეციალისტებით ამდიდრებენ (17%).

ეკონომიკური გაძლიერება მდგრადი განვითარების დღის წესრიგის კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი საკითხია, რომელიც ამ ანგარიშშია წარმოდგენილი. გამოკითხული კომპანიები ხელს უწყობენ მდგრად ეკონომიკურ ზრდას ენერჯეტიკური და ეკოლოგიურად სუფთა ტექნოლოგიების დანერგვის გზით. აღსანიშნავია, რომ საქართველოს მთავრობამ 2020 წელს მიიღო კანონი ენერჯეტიკური სექტორის შესახებ. ამჟამინდელი კვლევა აჩვენებს, რომ კომპანიებს ენერჯეტიკურობასთან დაკავშირებული პრაქტიკები ამ საკანონმდებლო ბაზის მიღებამდეც ჰქონდათ. გამოკითხული კომპანიების უდიდესი ნაწილი (57%) ოფისის განათებისთვის ენერჯეტიკურ ნათურებს იყენებს; სხვა კომპანიების მიერ გაზიარებული ინფორმაციის თანახმად, ისინი იყენებენ ენერჯეტიკურ ტექნოლოგიებსა და დანადგარებს (28%), ენერჯეტიკურ სამშენებლო და საწარმოო მასალებს (20%) ან თავიანთ ოფისებში იყენებენ ეკოლოგიურად სუფთა ენერჯის (ალტერნატიული) წყაროებს (10%). ელექტროენერჯის გამოყენების გარდა, კომპანიები თავიანთ ოფისებში სულ უფრო ხშირად ამონტაჟებენ მზის პანელებს (5%); მოსალოდნელია, რომ მსგავსი ზრდის ტენდენციები მომავალშიც შენარჩუნდება. კვლევის ზოგადი მიზნებით, კომპანიები მხარს უჭერენ ისეთ გარემოსდაცვით ღონისძიებებს, როგორცაა ტყეებისა და მწვანე ტერიტორიების აღდგენა.

რაც შეეხება მერვე მიზანს, რომელიც მხარს უჭერს ინკლუზიური და მდგრადი ეკონომიკური სისტემის შექმნას, კომპანიებმა ამ მხრივაც მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანეს. თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევების შედეგად, მერვე მიზნის განხორციელების სამი ძირითადი მოდელი გამოვლინდა: (1) 2019 წელს განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების გამო, ყველა კომპანია დიდ ყურადღებას აქცევს შრომის უსაფრთხოებას, მრეწველობის სექტორში მომუშავე კომპანიებს გააჩნიათ შრომის უსაფრთხოების მონიტორინგის სპეციალური მექანიზმები. შესაბამისად, კომპანიების 86% თანამშ-

რომლებს სთავაზობს უსაფრთხო სამუშაო გარემოს, ხოლო კომპანიების 75% თანამშრომლებს პერიოდულად უტარებს ტრენინგს შრომის უსაფრთხოების თემატიკაზე. გარდა ამისა, კომპანიების 56%-ის განცხადებით, ისინი თანამშრომლებს სთავაზობენ ღირსეულ სამუშაო პირობებს და თანაბრად შესრულებულ სამუშაოს თანაბრად ანაზღაურებენ. (2) კომპანიების ნაწილი, რომლებსაც აქვთ რეგიონული ფილიალები, უპირატესობას ადგილობრივების დასაქმებას ანიჭებენ, რაც ორგანიზაციის სტრატეგიულ დონეზე გაცხადებული მიზანი და უკვე დამკვიდრებული პრაქტიკაა; კომპანიების 44% უპირატესობას ანიჭებს ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებას; გარდა ამისა, კომპანიების 44% მხარს უჭერს ახალგაზრდების დასაქმებას და მათ საჭიროებებზე მორგებული, მოქნილი გრაფიკით უზრუნველყოფს. (3) კომპანიებმა ხელი შეუწყვეს პირდაპირ ეკონომიკურ ზრდას ბიზნესში რეინვესტირების, სტარტაპების ეკოსისტემისა და მენარმეობის განვითარების გზით. ამ უკანასკნელ საქმიანობასთან დაკავშირებით, კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ კომპანიები უფრო მეტ ინვესტიციას დებენ შიდა კორპორაციული პასუხისმგებლობის აქტივობების მიმართულებით, ვიდრე გარე აქტივობებში, რომელიც სხვა მცირე, საშუალო და მსხვილი ბიზნესისათვის შეიძლება იყოს სასარგებლო.

მეცხრე მიზნის (ინდუსტრია, ინოვაციები და ინფრასტრუქტურა) განხორციელების კუთხით, კომპანიებმა ხელი შეუწყვეს ინოვაციებისა და ინდუსტრიალიზაციის განვითარებას, თუმცა ამ აქტივობების ქვეშ გამოვლენილი სიხშირეები არ იყო მაღალი. კომპანიების მეხუთედმა ამ მიზნის განხორციელებას ინოვაციური ტექნოლოგიების დანერგვითა და თანამშრომლებს შორის ინოვაციური იდეების მხარდაჭერით შეუწყო ხელი.

კომპანიების გარკვეულმა ნაწილმა, მიუხედავად მათი სექტორისა, ხელი შეუწყო მეთორმეტე მიზნის - კომპანიის შიგნით მდგრადი მოხმარებისა და წარმოების პოპულარიზაციას. შედეგების თანახმად, (1) კომპანიების 44% ყურადღებას აქცევს სამრეწველო ნარჩენების მართვას, გადამუშავებასა და გამოყენებას, (2) კომპანიების 10% მონიტორინგს უწევს და სწავლობს გარემოზე მისი საქმიანობის გეგვლენას, (3) კომპანიების 32% ხელს უწყობს მდგრადი მოხმარების პრაქტიკის განვითარებას თავიანთი ოფისების ტერიტორიაზე (ნარჩენების მართვა, პლასტმასის მოხმარების შემცირება, საოფისე ნარჩენების გადამუშავება და ა.შ.).

თანაბარი მოპყრობის თვალსაზრისით, გამოკითხული კომპანიები აღნიშნავენ, რომ ისინი მხარს უჭერენ თანასწორობის პრინციპს. ზოგიერთ კომპანიას აქვს დისკრიმინაციის საწინააღმდეგო, ინკლუზიისა და გენდერული თანასწორობის დირექტივები. მეათე მიზნის განხორციელების თვალსაზრისით, კომპანიების უდიდესი წილი (63%) უთანასწორობის შემცირებას დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის გზით უწყობს ხელს; თუმცა, კომპანიების მხოლოდ 30% აცხადებდა, რომ მათ დასაქმებული ჰყავდათ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლები. კომპანიების კიდევ უფრო მცირე ნაწილს შშმ პირები და ყოფილი პატიმრები ჰყავდა დასაქმებული.

ბიზნეს საზოგადოებამ მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანა მდგრადი განვითარების მეთექვსმეტე მიზნის განხორციელებაში, რომელიც ეფუძნება იდეას, რომ მშვიდობიანი და ინკლუზიური საზოგადოება ხელს უწყობს მდგრად განვითარებას და სამართლიანობას ყველასთვის, რაც ძირითადად ყველა დონეზე ეფექტური, ანგარიშვალდებული და ინკლუზიური ინსტიტუტების მშენებლობის შედეგია. ამ მიმართულებით, თვისებრივი კვლევის მონაწილე კომპანიები აღნიშნავენ, რომ ისინი უზრუნველყოფენ თავიანთი სისტემის გამჭვირვალებას, იცავენ ბიზნეს ეთიკის პრინციპებს და გააჩნიათ ანტიკორუფციული მექანიზმები. რაოდენობრივი კვლევის შედეგების თანახმად, კომპანიების მნიშვნელოვანი

ნაწილი ხელს უწყობს მეთექვსმეტე მიზნის განხორციელებას კომპანიის შიგნით გამჭვირვალობისა და ეფექტური მმართველობის ნახალების გზით. თუმცა, გასათვალისწინებელია, რომ კომპანიების ნახევარზე ნაკლებმა დააფიქსირა, რომ ისინი კორუფციისა და ტრეფიკინგის წინააღმდეგ მიმართულ აქტივობებს ატარებდნენ.

რაც შეეხება მეჩვიდმეტე მიზანს, შედეგების თანახმად, კომპანიების 20%-ზე ნაკლები მიმართავს სექტორთაშორის თანამშრომლობას და ერთობლივ კორპორაციული პასუხისმგებლობის პროექტებს ახორციელებს. საგულისხმოა, რომ ბიზნეს კომპანიები მეტად დაინტერესებული არიან საჯარო და ბიზნესის სექტორებთან თანამშრომლობით, ვიდრე არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, მედიის ან აკადემიურ დაწესებულებებთან პარტნიორობით. კომპანიების მნიშვნელოვანი ნაწილი თვლის, რომ საერთო მიზნების მისაღწევად აუცილებელია უფრო აქტიური თანამშრომლობა. გამოკითხული კომპანიების ნახევარზე მეტი ნეიტრალურად აფასებს თანამშრომლობის არსებულ მექანიზმს; საინტერესოა, რომ პოზიტიური შეფასების მქონე კომპანიების წილი უფრო მაღალია ნეგატიური შეფასების მქონე კომპანიებთან შედარებით. იმპლემენტაციის პროცესის მეტი ეფექტურობისთვის, კერძო სექტორის წარმომადგენლებმა შემდგომი რეკომენდაციები განიხილეს:

- საჯარო სექტორი მეტად უნდა ითვალისწინებდეს კერძო სექტორის მოსაზრებებს, მხარს უნდა უჭერდეს მას და მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელების პროცესში ბიზნესები უფრო აქტიურად უნდა ჰყავდეს ჩართული;
- მეტი ინფორმირება უნდა ხდებოდეს მდგრადი განვითარების მიზნებზე, განხორციელების სტრატეგიასა და გეგმებზე. ამ მხრივ, ბიზნესმა ხაზი გაუსვა პასუხისმგებლიანი მედიის როლს. ბიზნეს კომპანიები მიიჩნევენ, რომ მედიას შეუძლია ხელი შეუწყოს კერძო სექტორში კორპორაციული პასუხისმგებლობისა და მდგრადი განვითარების მიზნების პოპულარიზაციას. მედიის წარმომადგენლებს ასევე შეუძლიათ ინფორმაცია გაავრცელონ ამ დროისთვის უკვე არსებულ კარგ პრაქტიკებზე;
- უნდა ამაღლდეს საზოგადოების ცნობიერება მდგრადი განვითარების მიზნებსა და მის ამოცანებზე.



კერძო სექტორის წვლილი მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელებაში: კვლევის შედეგები

კვლევა ნათლად ასახავს მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელების კუთხით ბიზნეს საზოგადოების ინტერესსა და ჩართულობის მაღალ დონეს. უფრო მეტიც, კერძო სექტორის ჩართულობა დღის წესრიგი 2030-ის განხორციელებაში თანმიმდევრული და მზარდია. ქვემოთ მოცემული თითოეული ქვეთავი მოკლედ მიმოიხილავს კომპანიების მიერ ფართო თემატურ ჯგუფებსა და მდგრადი განვითარების კონკრეტული მიზნების ქვემ განხორციელებულ საქმიანობას (სადაც ეს შესაძლებელია) და აღწერს, თუ როგორაა ჩართული ბიზნეს საზოგადოება ქვეყანაში დღის წესრიგი 2030-ის განხორციელებაში. ინფორმაცია სამი მთავარი მიმართულებითაა დაჯგუფებული. პირველი ქვეთავი ორიენტირებულია ადამიანური კაპიტალის განვითარებასა და სოციალურ კეთილდღეობაზე და წარმოადგენს კერძო სექტორის წვლილს პირველი, მეორე, მესამე და მეოთხე მიზნების ირგვლივ. მეორე ქვეთავში მოცემულია ეკონომიკური ზრდის მიმართულებით განხორციელებული საქმიანობის დეტალური აღწერა და ფარავს მდგრადი განვითარების იმ მიზნებს, რომლებიც პირდაპირ ან ირიბად უკავშირდება ეკონომიკური განვითარებისა და მდგრადი ზრდის საკითხებს (მეშვიდე, მერვე, მეცხრე, მეთერთმეტე და მეთორმეტე მიზნები). და ბოლოს, მესამე ქვეთავი განიხილავს თანასწორობისა და დემოკრატიული მმართველობის საკითხებს (მეხუთე, მეათე და მეთექვსმეტე მიზნები).

I. ადამიანური რესურსების განვითარება და სოციალური კეთილდღეობა

გამოკითხული კომპანიების უმეტესობას აქვს პროექტები, ინიციატივები ან სერვისები, რომლებიც მონაცემადი ჯგუფების მხარდაჭერას და პირველი, მეორე მიზნების განხორციელებას უწყობს ხელს. თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის შედეგების თანახმად, კომპანიების მნიშვნელოვანი ნაწილი ამ მიზნების მიღწევას თავიანთი საქველმოქმედო საქმიანობით უწყობს ხელს და ხშირად მსგავს საქმიანობას არ მიაკუთვნებენ კორპორაციული პასუხისმგებლობის მიმართულებას. შესაბამისად, კომპანიების 71%-მა პირველი მიზნის, ხოლო კომპანიების 29%-მა მეორე მიზნის განხორციელებას ხელი საქველმოქმედო საქმიანობით შეუწყო (იხ. ცხრილი 1). ზოგადი მიგნების თანახმად, პირველთან შედარებით, მეორე მიზნის განხორციელებაში კომპანიები მეტად აქტიურად იყვნენ ჩართული. მსგავსი მონაცემები შესაძლებელია მეორე მიზნის სპეციფიკური შინაარსით აიხსნას, რადგან ის მოიცავს სოფლის მეურნეობისა და სურსათის უვნებლობის საკითხებს მაშინ, როცა პირველი მიზანი მეტად ზოგადია. რაოდენობრივი მონაცემების თანახმად, ტურიზმისა და სოფლის მეურნეობის სფეროში მოქმედი ორგანიზაციები მეტად არიან ჩართული მეორე მიზნის განხორციელებაში სხვა სექტორების წარმომადგენლებთან შედარებით. შედეგების თანახმად, ადამიანური კაპიტალის განვითარებისა

და სოციალური კეთილდღეობის ფარგლებში კომპანიების უმრავლესობამ წვლილი მესამე მიზნის აქტივობების განხორციელებით შეიტანა. ამ თვალსაზრისით, კომპანიების უმრავლესობა თავის თანამშრომლებს ჯანმრთელობის დაზღვევით უზრუნველყოფს და დასაქმებულებს შორის ცხოვრების ჯანსაღი წესის პოპულარიზაციას უწყობს ხელს. მეოთხე მიზნის განხორციელების თვალსაზრისით, კომპანიების 75%-მა ხელი შეუწყო ამ მიზნის განხორციელებას და მის ფარგლებში მინიმუმ ერთი აქტივობა მაინც გაუკეთებია; კვლევის შედეგების თანახმად, გამოკითხულ კომპანიებს კომპანიის შიგნით თანამშრომლების განვითარების პოლიტიკა აქვთ და უფრო მეტიც, თავიანთი გარე აქტივობებით ხელს უწყობენ სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფში ხარისხიანი განათლების პოპულარიზაციას.

ცხრილი 1. იმ კომპანიების რაოდენობა, რომლებმაც პირველი, მეორე, მესამე და მეოთხე მიზნების შესაბამისად ერთი აქტივობა მაინც განახორციელეს.

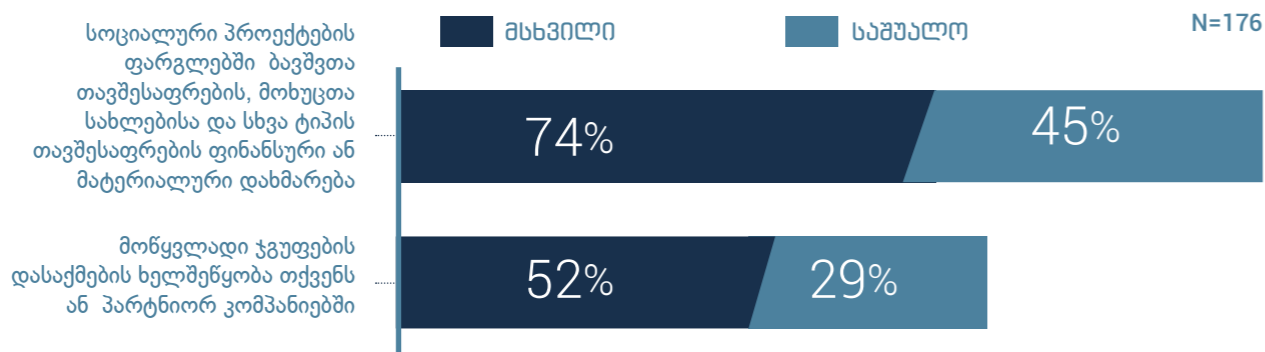
მიზნები	ჯამი	მსხვილი	საშუალო
მიზანი 1: სიღარიბის აღმოფხვრა	71%	96%	66%
მიზანი 2: შიმშილის აღმოფხვრა	29%	40%	26%
მიზანი 3: ჯანმრთელობა	83%	94%	83%
მიზანი 4: ხარისხიანი განათლება	75%	83%	73%

ა) სიღარიბის დაძლევა და სოციალური ინკლუზია

მდგრადი განვითარების მიზნების მთავარი მიზანი მსოფლიოში საყოველთაო კეთილდღეობის შექმნა და ყველა ადამიანისთვის დადებითი ცვლილებების მოტანაა. მდგრადი განვითარების პირველი და მეორე მიზნის მთავარი მისია ამ ზოგადი ხედვის განხორციელებაა მსოფლიოში სიღარიბისა და შიმშილის აღმოფხვრის გზით. მსოფლიოს მასშტაბით ქვეყნები ატარებენ პოლიტიკას, რომელიც მათ ეტაპობრივად ამ შედეგთან აახლოვებს. მთავრობების ძალისხმევით ამ მიზნების განხორციელებას კერძო კომპანიებიც ხელს უწყობენ ბიზნეს გეგმებში ამ მიზნების ინტეგრირებისა და კორპორაციული პასუხისმგებლობის კულტურის დანერგვის გზით. საქართველოში ზოგიერთი კომპანია ხელს უწყობს ამ მიზნების განხორციელებას და მათ თავიანთ ბიზნეს საქმიანობაში იყენებენ. კომპანიების ნაწილს წვლილი შეაქვს მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელებაში, თუმცა ისინი ვერ აცნობიერებენ, რომ მათი ზოგიერთი ქმედება პირდაპირ კავშირშია მდგრადი განვითარების რომელიმე მიზანთან. კომპანიები, რომლებიც თავიანთი გარემოსდაცვითი, სოციალური და მმართველობითი (ESG) ჩარჩოს ფარგლებში უპირატესობას პირველი და მეორე მიზნის განხორციელებას ანიჭებენ, ჩვეულებრივ, აცნობიერებენ თავიანთ კონტრიბუციას. თვისებრივი, რაოდენობრივი და სამაგიდე კვლევის შედეგების მიხედვით, ქართულ ბიზნეს საზოგადოებას აქვს პროექტები და ორგანიზაციული პრაქტიკები, რომლებიც მიზნად ისახავს ქვეყნის მასშტაბით ეკონომიკურად და სოციალურად დაუცველი ჯგუფების გაძლიერებას.

მდგრადი განვითარების პირველი და მეორე მიზანი ყველაზე ხშირად საქველმოქმედო საქმიანობის ფარგლებში ხორციელდებოდა, რაც კორპორაციული პასუხისმგებლობის პოლიტიკის ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიმართულება იყო. პირველი მიზნის ფარგლებში, გამოკითხული კომპანიების ნახევარი მატერიალურ და/ან ფინანსურ დახმარებას უწევდა მოხუცთა და მზრუნველობამოკლებულ ბავშვთა თავშესაფრებს (იხ. დიაგრამა 1). საგულისხმოა, რომ საქველმოქმედო საქმიანობაში ჩართული მსხვილი კომპანიების რაოდენობა აღემატება საშუალო ზომის საწარმოების რაოდენობას. საქველმოქმედო საქმის გარდა, კომპანიების 33%, მათ შორის 53% მსხვილი და 29% საშუალო ბიზნესი, აღნიშნავს, რომ ისინი მხარს უჭერენ მონყველად ჯგუფებს საკუთარ ან პარტნიორ კომპანიებში დასაქმების გზით (იხ. დიაგრამა 1). უფრო მეტიც, კომპანიების დიდ ნაწილს მსგავსი აქტივობების ფარგლებში დასაქმებული ჰყავდა 10 პირზე ნაკლები, თუმცა რამდენიმე კომპანიამ აღნიშნა, რომ მათ დასაქმებული ჰყავდათ 200-მდე პირი, რაც ამ საქმიანობის ყველაზე მაღალი ინდიკატორია. რაოდენობრივი კვლევის თანახმად, აღნიშნული აქტივობები მდგრადი და თანმიმდევრულია, კომპანიების უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ მათ მიერ გატარებული ღონისძიებები მრავალჯერადად ან რეგულარულად ხორციელდებოდა ბოლო ორი წლის განმავლობაში.

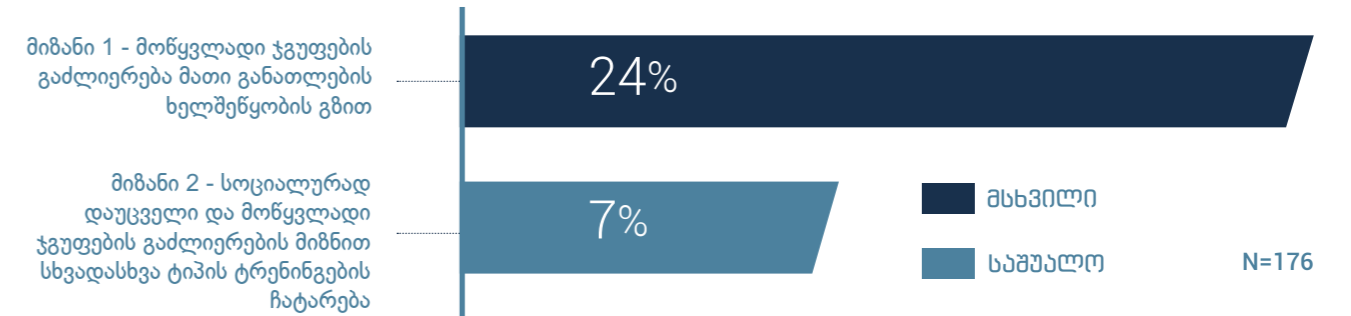
დიაგრამა 1. ბიზნეს კომპანიების მიერ პირველი მიზნის განხორციელება



სიღრმისეული ინტერვიუების დროს, კომპანიების მნიშვნელოვანმა რაოდენობამ აღნიშნა, რომ პირველი და მეორე მიზნის განხორციელების კუთხით ატარებენ საგანმანათლებლო ღონისძიებებს, რომელთა მიზანაც მონყველადი ჯგუფების გაძლიერება და მათი უნარების გამრავალფეროვნებაა. შედეგების თანახმად, კომპანიები ეკონომიკურად და სოციალურად მონყველადი თემებისთვის ზოგადსაგანმანათლებლო აქტივობებს მეტად ახორციელებენ, ვიდრე ბიზნესსა და მენარმეობასთან დაკავშირებულ ტრენინგებს. მონაცემების თანახმად, კომპანიების 24%-მა (176-დან 37-მა) საგანმანათლებლო აქტივობები ჩაუტარა მონყველად ჯგუფებს პირველი მიზნის ფარგლებში და კომპანიების უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ მათ აქტივობებში 10-დან 50-მდე ბენეფიციარმა მიიღო მონაწილეობა. ზემოთ აღწერილ ზოგად ტენდენციებთან ერთად, 7-მა კომპანიამ უპასუხა, რომ საგანმანათლებლო აქტივობებში 300-მდე ბენეფიციარი ჩართეს. პირველი აქტივობისგან განსხვავებით, გამოკითხული კომპანიების 7%-მა (176-დან 11) აღნიშნა, რომ მონყველადი ჯგუფებისათვის ჩაატარეს ბიზნესთან დაკავშირებული ტრენინგები, რომლებიც მეორე მიზნის ამოცანებს უკავშირდებოდა (მენარმეობა, მართვა, ფინანსური წიგნიერება, სოფლის მეურნეობისა და სოფლის მეურნეობის ბიზნესის მართვა და ა.შ.) (იხილეთ დიაგრამა 2). თითოეულმა კომპანიამ

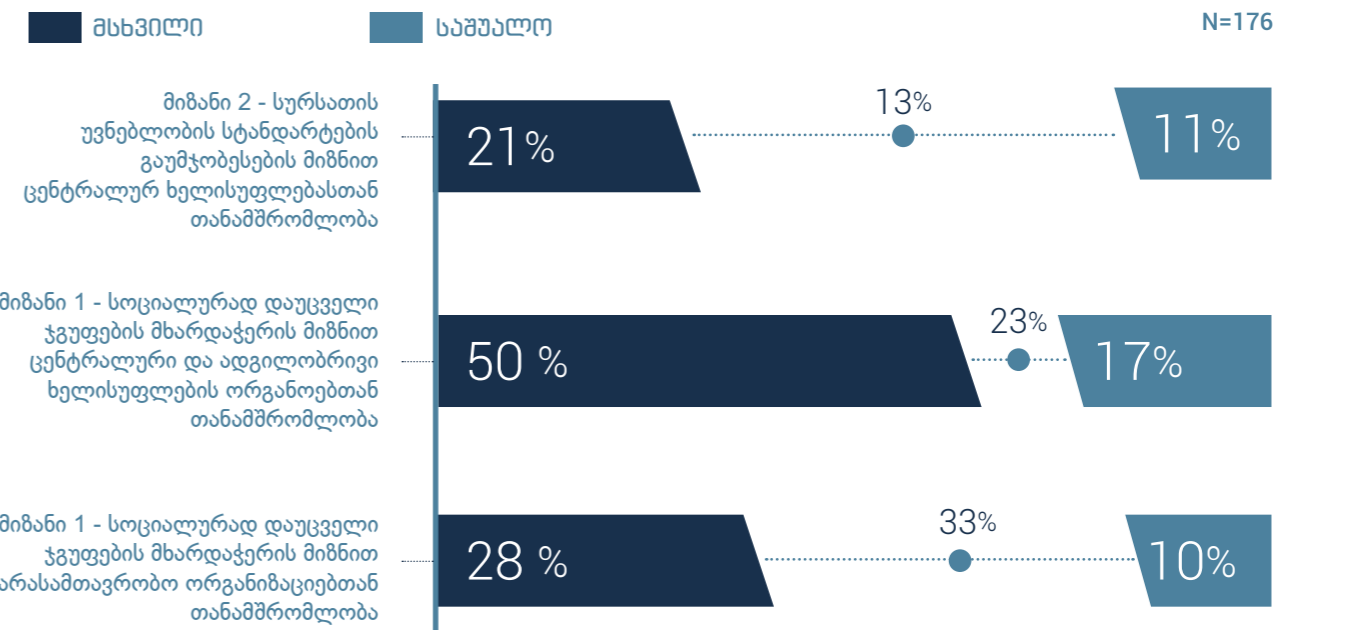
ბოლო ორი წლის განმავლობაში 50-მდე ბენეფიციარის ჩართვა შეძლო თავიანთ აქტივობებში. აღსანიშნავია, რომ კომპანიების 17%-მა (37-დან 6-მა), რომლებმაც წვლილი შეიტანეს პირველი მიზნის შესაბამისი საგანმანათლებლო საქმიანობის განხორციელებით, წვლილი შეიტანეს მეორე მიზნის განხორციელებაშიც იგივე ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებებით.

დიაგრამა 2. ბიზნეს საზოგადოების მიერ პირველი და მეორე მიზნის შესაბამისად შესაძლებლობების განვითარების კუთხით განხორციელებული აქტივობები



საერთო მიზნების მისაღწევად, კერძო კომპანიები ხშირად თანამშრომლობენ სხვადასხვა სექტორთან და ერთობლივ პროექტებსაც ახორციელებენ. კვლევის შედეგების თანახმად, პირველი მიზნის განხორციელების თვალსაზრისით, გამოკითხული კომპანიების 23% თანამშრომლობდა ცენტრალურ ან ადგილობრივ მთავრობასთან, ხოლო 3% არასამთავრობო ორგანიზაციებთან. მეორე მიზანთან დაკავშირებით, კვლევაში მონაწილე კომპანიების 13%-მა განაცხადა, რომ ისინი თანამშრომლობდნენ ცენტრალური ხელისუფლების წარმომადგენლებთან საქართველოში სურსათის უვნებლობის სტანდარტების გაუმჯობესების საკითხებზე (იხილეთ დიაგრამა 3).

დიაგრამა 3. კერძო სექტორის მიერ სხვა სექტორებთან თანამშრომლობა პირველი და მეორე მიზნის განხორციელების თვალსაზრისით



საინტერესოა, რომ მსხვილი კომპანიების რაოდენობა, რომლებიც ჩართული იყვნენ ცენტრალურ და ადგილობრივ მთავრობებსა და სამოქალაქო საზოგადოებასთან სექტორთაშორის თანამშრომლობაში, უფრო მაღალია საშუალო ზომის კომპანიების რაოდენობასთან შედარებით. სტატისტიკის მიხედვით, თბილისში, აჭარაში, შიდა ქართლში, ქვემო ქართლში, კახეთსა და სამეგრელო – ზემო სვანეთში მდებარე კომპანიები უფრო მეტად არიან მოტივირებულნი ჩაერთონ სექტორთაშორის თანამშრომლობაში პირველი და მეორე მიზნების შესაბამისად, ვიდრე კომპანიები, რომლებიც საქართველოს სხვა რეგიონებში ფუნქციონირებენ (იხ. ცხრილი 2). ამ რეგიონებში გამოვლენილი თანამშრომლობის სიხშირეები ხშირად უფრო უტოლდება ან აჭარბებს თბილისის მაჩვენებლებს. აღსანიშნავია, რომ პირველი და მეორე მიზნების განხორციელების ფარგლებში სექტორთაშორის თანამშრომლობაში ჩართული კომპანიების პასუხებს შორის განსხვავებები იყო მდგრადობისა და თანმიმდევრულობის თვალსაზრისით. მეორე მიზნის ფარგლებში, საჯარო სექტორთან თანამშრომლობა უმეტეს შემთხვევაში რეგულარული (44%) ან განმეორებადი (34%) აქტივობა იყო. ამის საპირისპიროდ, პირველი მიზნის განხორციელების თვალსაზრისით თანამშრომლობა ყველაზე ხშირად მრავალჯერადად ხორციელდებოდა (54-56%); გამოკითხული კომპანიების დაახლოებით 36% განცხადებით, მათ სამთავრობო ან არასამთავრობო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის მხოლოდ ერთი შემთხვევა ჰქონდათ და გამოკითხულთა ძალიან მცირე ნაწილმა (8-9%) აღნიშნა, რომ ეს თანამშრომლობა რეგულარული საქმიანობა იყო. შესაბამისად, მეორე მიზნის მიღწევის თვალსაზრისით განხორციელებული თანამშრომლობა მეტი მდგრადობითა და თანმიმდევრულობით ხასიათდებოდა, ვიდრე პირველი მიზნისა.

ცხრილი 2. პირველი და მეორე მიზნის განხორციელების ფარგლებში სექტორთაშორის თანამშრომლობა რეგიონების მიხედვით

რეგიონი	მიზანი 1		მიზანი 2
	ცენტრალურ და ადგილობრივ ხელისუფლებასთან თანამშრომლობა	არასამთავრობო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობა	ცენტრალურ ხელისუფლებასთან თანამშრომლობა
თბილისი	26%	17%	10%
იმერეთი	-	-	6%
აჭარა	29%	-	12%
შიდა ქართლი	14%	7%	57%
ქვემო ქართლი	31%	8%	16%
კახეთი	29%	14%	29%
სამეგრელო -ზემო სვანეთი	8%	8%	17%

კვლევის თვისებრივ ეტაპზე გამოვლენილი ერთ-ერთი კარგი პრაქტიკა იყო საქართველოს პერიფერიული რეგიონებიდან წარმოების მასალების შექმნა. ზოგიერთი კომპანია ცდილობს ქვეყნის რეგიონებსა და სოფლებში შექმნას განვითარების შესაძლებლობები და მხარს უჭერს სოფლად მცხოვრებ მოსახლეობას მათი პროდუქციის რეალიზაციის არხების შექმნის გზით. რაოდენობრივი კვლევის შედეგების თანახმად, კორპორაციული პასუხისმგებლობის აქტივობების ფარგლებში კომპანიების 11%-მა არასასოფლო-სამეურნეო, ხოლო კომპანიების 15%-მა მოწყვლადი ადგილობრივი მენარმეებისა და ფერმერებისგან სასოფლო-სამეურნეო პროდუქტები შეიძინა.

ალტიპატი აქტიურად უჭერს მხარს პირველი მიზნის განხორციელებას სოციალურად დაუცველი მოსახლეობის ეკონომიკურ საქმიანობაში ჩართვისა და მათგან პროდუქციის შესყიდვის გზით. მაგალითად, ალტიპატმა გორში მცხოვრები იძულებით გადაადგილებული პირებისგან სპეციალური მატყლის ლეიბები შეიძინა.

ჯგერა მხარს უჭერს ქალთა გაძლიერებას და საახალწლო საჩუქრებს ადგილობრივი ქალი მენარმეებისგან ყიდულობს.

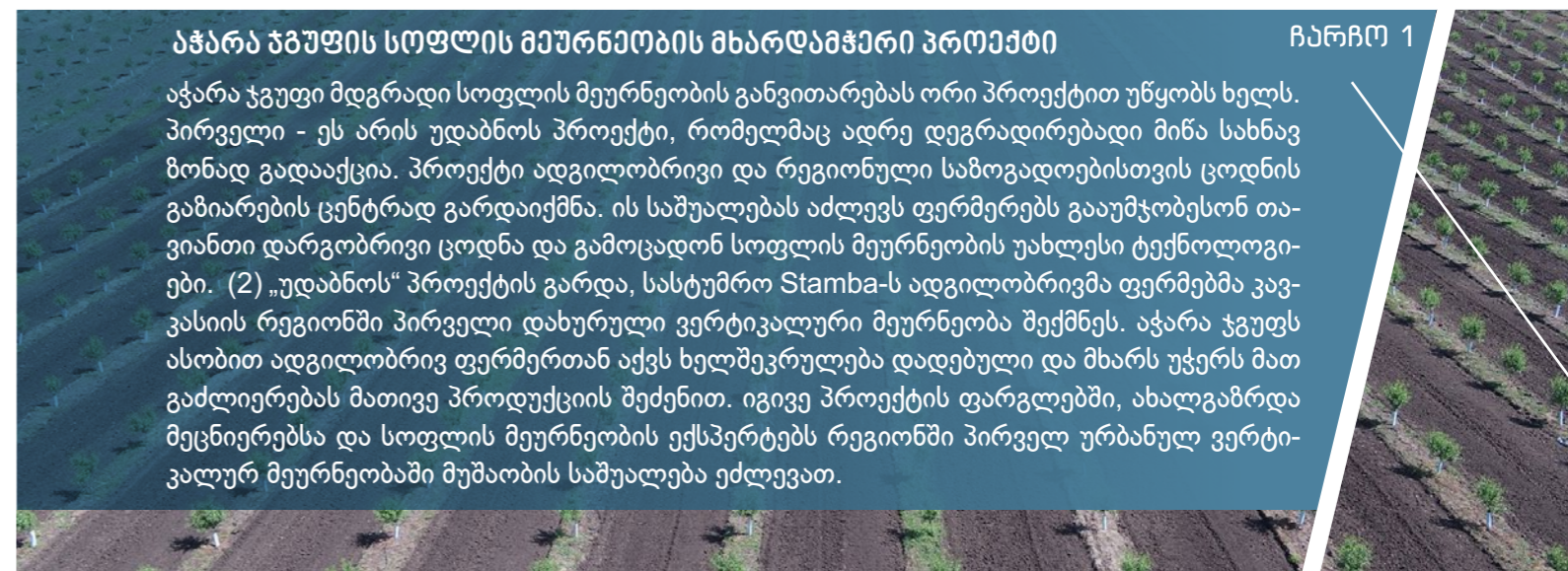
კვლევაში მონაწილე **რძის პროდუქტების მწარმოებელმა კომპანიამ** 2010 წელს დაიწყო რძის მიწოდების ინფრასტრუქტურის შექმნა და თავის ყველაზე ხანგრძლივ და მასშტაბურ პროექტს დღემდე აგრძელებს; პროექტის ფარგლებში, კომპანიამ უშუალოდ ფერმერებისგან საკუთარი წარმოებისთვის საჭირო რძის შეგროვება დაიწყო. პროექტი ხელს უწყობს მდგრადი განვითარების პირველ და მეორე მიზნებს, რადგან (1) მან პირდაპირი გავლენა მოახდინა სოფლებში მცხოვრებ ბევრ ოჯახზე და გაზარდა მათი შემოსავალი; (2) გარდა ფერმერების შემოსავლის გაზრდისა, პროექტმა ხელი შეუწყო სოფლის, სოფლის მეურნეობისა და რეგიონებში მცხოვრები ადამიანების განვითარებას. უფრო მეტიც, კომპანიამ ამ პროექტის ფარგლებში საგანმანათლებლო საქმიანობაც დაამატა და დაიწყო რძისა და რძის პროდუქტებზე ფერმერების ცნობიერების ამაღლება. რესპონდენტის მიერ გაზიარებული ინფორმაციის თანახმად, ფერმერის ცოდნა რძისა და რძის პროდუქტების ხარისხის შესახებ ძირითადად ძალიან დაბალია, რაც საბოლოო პროდუქტის დაბალ ხარისხს იწვევს.

ერთ-ერთი გამოკითხული ენერგოკომპანია საქართველოს პერიფერიულ რეგიონებში მცხოვრები მენარმე ქალების გაძლიერებაშია ჩართული. კომპანია მენარმე ქალებს თავიანთი პროდუქტის მათი ბრენდის ქვეშ მოქმედ მარკეტებში რეალიზაციის შესაძლებლობას სთავაზობს.

აჭარა ჯგუფის სოფლის მეურნეობის მხარდაჭერი პროექტი

აჭარა ჯგუფი მდგრადი სოფლის მეურნეობის განვითარებას ორი პროექტით უწყობს ხელს. პირველი - ეს არის უდაბნოს პროექტი, რომელმაც ადრე დევრადირებადი მიწა სახნავ ზონად გადააქცია. პროექტი ადგილობრივი და რეგიონული საზოგადოებისთვის ცოდნის გაზიარების ცენტრად გარდაიქმნა. ის საშუალებას აძლევს ფერმერებს გააუმჯობესონ თავიანთი დარგობრივი ცოდნა და გამოცადონ სოფლის მეურნეობის უახლესი ტექნოლოგიები. (2) „უდაბნოს“ პროექტის გარდა, სასტუმრო Stamba-ს ადგილობრივმა ფერმებმა კავკასიის რეგიონში პირველი დახურული ვერტიკალური მეურნეობა შექმნეს. აჭარა ჯგუფს ასობით ადგილობრივ ფერმერთან აქვს ხელშეკრულება დადებული და მხარს უჭერს მათ გაძლიერებას მათივე პროდუქციის შექმნით. იგივე პროექტის ფარგლებში, ახალგაზრდა მეცნიერებსა და სოფლის მეურნეობის ექსპერტებს რეგიონში პირველ ურბანულ ვერტიკალურ მეურნეობაში მუშაობის საშუალება ეძლევათ.

ჩარჩო 1



იურიდიული ფირმის წარმომადგენლის თქმით, კომპანია უფასო იურიდიულ მომსახურებას და კონსულტაციებს სთავაზობს მცირე მეწარმეებს, რომლებიც მთიან რეგიონებში ცხოვრობენ და ბაზარზე ახლა შემოდიან. ეს შეიძლება მოიცავდეს მინის რეგისტრაციას ან სხვა სერვისების მიღებაში დახმარებას.

საქართველოს ბანკმა შეიმუშავა პროექტი, რომელმაც ხელი შეუწყო ფინანსური წიგნიერების გაუმჯობესებასა და საბანკო პროდუქტებისა და მომსახურებების გამოყენების ზრდას. ამ პროექტის ფარგლებში, მრავალი ადამიანი გახდა ბანკის მომხმარებელი, მათ გადაეცათ საბანკო ბარათები და დაიწყეს მომსახურების გამოყენება. მათ ასევე მიიღეს გარკვეული ფინანსური განათლება. ბანკს ჰქონდა მეორე პროექტი, რომელმაც შექმნა ფინანსური რესურსების შემგროვებელი პლატფორმა (DONATE.GE), რომელიც ადამიანებს აძლევს საშუალებას პერიოდულად ან რეგულარულად დაეხმარონ მოწყვლად ჯგუფებს. პროექტის მიზანი მოწყვლადი ჯგუფების გაძლიერება და თანასწორობის უზრუნველყოფა იყო. საბოლოო ჯამში, პროექტი ემსახურებოდა მდგრადი განვითარების პირველ და მეათე მიზნებს. აღსანიშნავია, რომ ეს არის პირველი პლატფორმა, სადაც საბანკო გადარიცხვები არ იბეგრება.

მეორე მიზნის განხორციელების ფარგლებში, **ვიპიემ ტერმინალს ფოთი** ფინანსურად დაეხმარა „კოალიციას სოციალური რეფორმებისათვის - ფოთის დღის ცენტრს სპეციალური საჭიროების მქონე ბავშვებისთვის“ და სასადილოს ხანდაზმულთათვის ფოთისა და ხობის ეპარქიაში, რათა საჭირო პროდუქტები შეეძინათ. გარდა ამისა, კომპანია აფინანსებს სადღესასწაულო სადილებს სოციალურად დაუცველი მოსახლეობისთვის სასადილოებში.

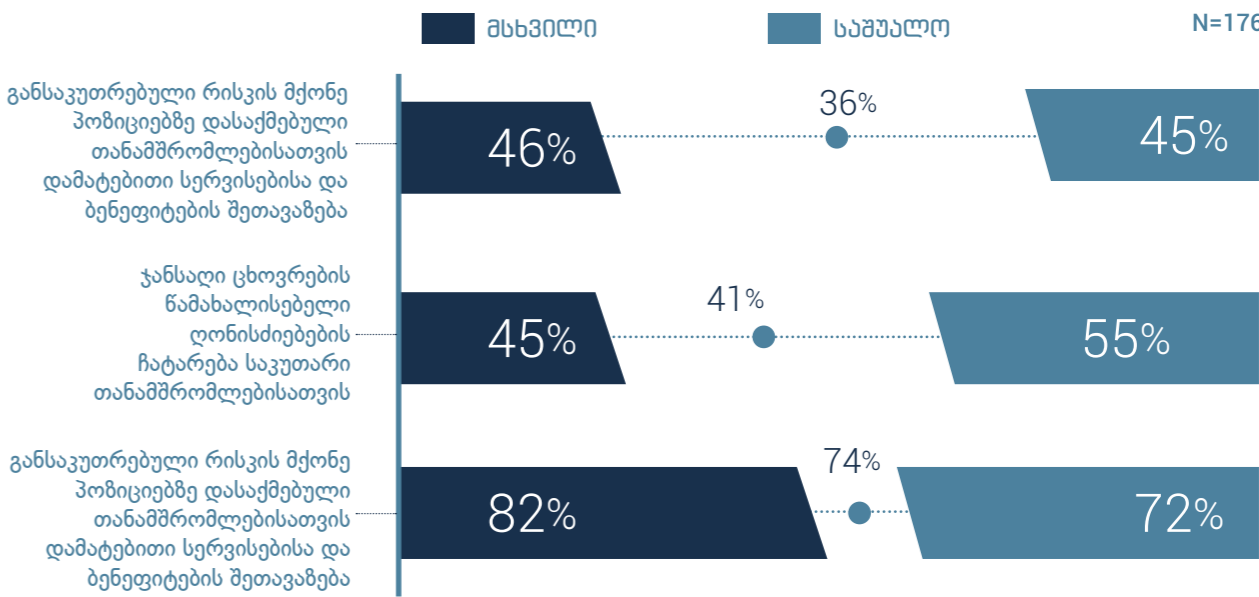
ეფეს საქართველო მატერიალურ დახმარებას უწევს სოციალურად დაუცველ ოჯახებს და საკუთარ პროდუქციას უფასოდ აძლევს მათ. გარდა ამისა, კომპანიამ დააფუძნა ფონდი „ნატახტარი“, რომელიც მიზნად ისახავს დაეხმაროს ახალგაზრდებს, რომლებსაც არ ჰყავს მზრუნველი და მხარდაჭერი ახალი, დამოუკიდებელი ცხოვრების დაწყების ეტაპზე. ფონდის მხარდაჭერითა და ადვოკატირებით, სახელმწიფო ინსტიტუტებმა და თვითმმართველმა ორგანოებმა აღნიშნული სამიზნე ჯგუფისთვის შექმნეს სპეციალური, დამატებითი სერვისები, რომლებიც მათ გაძლიერებას ისახავდა მიზნად.

ბ) ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა

2030 წლის დღის წესრიგის კიდევ ერთი მთავარი მიზანი ჯანმრთელობა და კეთილდღეობაა. თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის შედეგებმა, ამ მიზნის განხორციელების სამი მიმართულება გამოავლინა. პირველი, გამოკითხული კომპანიების 74% თანამშრომლებსა და მათი ოჯახის წევრებს ჯანმრთელობის დაზღვევის კომპლექსური სისტემის შეთავაზებით უზრუნველყოფს. აღსანიშნავია, რომ მსხვილი ბიზნეს კომპანიები საშუალო ზომის საწარმოებთან შედარებით უფრო ხშირად სთავაზობენ თანამშრომლებს ჯანმრთელობის დაზღვევას (იხ. დიაგრამა 4). მეორე, კომპანიები თავად ატარებენ ან თავიანთ თანამშრომლებს უფინანსებენ აქტივობებს, რომლებიც ჯანსაღი ცხოვრების წახალისებას ისახავს მიზნად. გამოკითხული კომპანიების 41%-მა ჯანსაღი ცხოვრების წესის წახალისების მიზნით სხვადასხვა სახის ღონისძიება დაგეგმა. საინტერესოა, რომ საშუალო კომპანიების რაოდენობა, რომლებიც ჯანსაღი ცხოვრების წესის პოპულარიზაციას ეწევა, მსხვილი კომპანიების რაოდენობას აღემატება. მესამე, გამოკითხული კომპანიების 36%, მათ შორის 47% მსხვილი და 33% საშუალო

კომპანია, აცხადებს, რომ ისინი დამატებით მომსახურებებსა და შეღავათებს სთავაზობენ მაღალი რისკის შემცველ პოზიციებზე მომუშავე თანამშრომლებს. საგულისხმოა, რომ მსგავსი სერვისების მიმწოდებელი კომპანიების უმრავლესობა კომუნიკაციებისა და ენერჯეტიკის სექტორებიდანაა. სტატისტიკის თანახმად, მსგავსი სერვისების მიმღები თანამშრომლების რაოდენობა 1-დან 600-მდე მერყეობს და ეს მეტწილად დამოკიდებულია კომპანიის ზომაზე. შედეგების თანახმად, მესამე მიზნის ქვეშ განხორციელებული აქტივობები მდგრადი და თანმიმდევრული იყო, რადგან კომპანიების უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ მათი აქტივობები განმეორებადი ან რეგულარული კორპორაციული პასუხისმგებლობის ღონისძიებები იყო.

დიაგრამა 4. ბიზნეს კომპანიების მიერ მესამე მიზნის განხორციელება



კვლევაში მონაწილე რძის პროდუქტების მწარმოებელი კომპანიის მიერ განხორციელებული ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის ხელშეწყობის პრაქტიკები

კვლევაში მონაწილე რძის პროდუქტების მწარმოებელი კომპანია მესამე მიზნის მიღწევას შემდეგი საქმიანობების მეშვეობით უწყობს ხელს: პირველი - კომპანია თანამშრომლებისა და მათი ოჯახის წევრებისთვის უზრუნველყოფს ჯანმრთელობის დაზღვევას. მეორე - კომპანია საზოგადოებრივი ჯანდაცვის მხარდაჭერის მიზნით საინფორმაციო ღონისძიებებს აორგანიზებს; მან დაიწყო ენდოკრინოლოგისა და ფიტნეს ინსტრუქტორების უფასო ონლაინ კონსულტაციის პროექტი, სადაც საუბრობენ ჯანსაღი კვების როლზე, ცხოვრების წესსა და ვარჯიშებზე. გარდა ამისა, კომპანიების თანამშრომლებს აქვთ ფასდაკლება რძის პროდუქტებზე და თანამშრომლები, რომლებსაც შეეხება აქვთ სპეციალურ აღჭურვილობასთან, უზრუნველყოფილი არიან უფასო პროდუქტით.

საქართველოს რკინიგზას და კვლევაში მონაწილე წყალმომარაგების კომპანიას აქვთ სოციალური ფონდი, რომელიც თანამშრომლებსა და მათ ოჯახებს საქართველოსა და მის ფარგლებს გარეთ ისეთ სამედიცინო სერვისებსა და მედიკამენტებს უფინანსებს, რომელიც დაზღვევის პირობებს სცდება. თანამშრომლების ინიციატივით, მსგავსი ფონდი **საქართველოს ბანკშიც** შეიქმნა. ფონდი მხარს უჭერს თანამშრომლებს ან/და მათი ოჯახის წევრებს, რომლებსაც ჯანმრთელობის პრობლემები აქვთ და დახმარება ესაჭიროებათ. მესამე მიზნის განხორციელების თვალსაზრისით, საქართველოს ბანკს ჰქონდა პროექტი, რომელიც მხარს უჭერდა შშმ პირებს და უზრუნველყოფდა მათ სპეციალური მექანიზმებით, რომლებიც მათ გადაადგილებასა და მოძრაობაში ეხმარებოდა. კორონავირუსის პანდემიის დროს, საქართველოს ბანკმა დააფინანსა 20 000 ლაბორატორიული ტესტის, 10 სასუნთქი აპარატის, 50 000-ზე მეტი სამედიცინო პირბადის, 60 000-ზე მეტი ხელთათმანის შესყიდვა და ჯანდაცვის სამინისტროსთან თანამშრომლობით აღნიშნული ნივთები საჭიროების მქონე პირებს გადაეცათ.

მიკრო ბიზნეს კაპიტალი (MBC) ხელს უწყობს ცხოვრების ჯანსაღ წესს ისეთი კომპანიების საშუალებით, როგორცაა თანამშრომლების წახალისება, რომ ველოსიპედით მოძრაობის დღეს საზოგადოებრივი ტრანსპორტით ან ველოსიპედებით იმგზავრონ.

ეფეს საქართველო აფინანსებს თანამშრომლების ჯანსაღი ცხოვრების წამახალისებელ ღონისძიებებში ჩართულობას. სამუშაო საათებში კომპანია თანამშრომლებს უფასო საკვებით უზრუნველყოფს და ყოველთვიურად უფასოდ გადასცემს პროდუქტებს.

ეპიემ ტერმინალს ფოთის თანამშრომლების ნაწილი მათი ასაკის, პროფესიის, სხვადასხვა საჭიროებების შესაბამისად, პერიოდულად სავალდებულო სამედიცინო შემოწმებას გადიან. ჯანსაღი ცხოვრების წამახალისებელი ღონისძიებების განხორციელების თვალსაზრისით, კომპანია ფეხბურთში, ფრენბურთსა და სირბილში ყოველწლიურ სპორტულ ღონისძიებებს ატარებს.

გ) ხარისხიანი განათლება

მდგრადი განვითარების სოციალურ-ეკონომიკური კომპონენტის ერთ-ერთი მიზანი ხარისხიანი განათლებაა, რომელიც მჭიდროდაა დაკავშირებული პირველ (სიღარიბის აღმოფხვრა) და მეორე მიზნებთან (კარგი სამუშაო და ეკონომიკური ზრდა), რადგან ხარისხიანი განათლების საბოლოო მიზანი ადამიანების საცხოვრებელი პირობებისა და სოციო-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებაა. თვისებრივი, რაოდენობრივი და სამაგიდე კვლევის შედეგების თანახმად, გამოკითხულ კომპანიებს აქვთ შიდა და გარე კორპორაციული პასუხისმგებლობის აქტივობები, რომელიც მხარს უჭერს ხარისხიან განათლებას. მეოთხე მიზნის ხუთი ძირითადი მიგნებიდან, სამი შიდა, ორი კი გარე კორპორაციული პასუხისმგებლობის აქტივობას წარმოადგენს.

თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის შედეგების მიხედვით, გამოკითხული კომპანიები კორპორაციული პასუხისმგებლობის გარე აქტივობების ფარგლებში ორი სახის საქმიანობას ახორციელებენ: (1) თანამშრომლობენ უნივერსიტეტებთან, სკოლებთან და სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან; (2) დაინტერესებულ ახალგაზრდებს აძლევენ სტაჟირებისა და პრაქტიკის გავლის შესაძლებლობას ან საგანმანათლებლო მიზნით ათვალთვლებინებენ თავიანთ სანარმოს. ზოგიერთმა კომპანიამ აღნიშნა, რომ მათ აქვთ მემორანდუმები უნივერსიტეტებთან, რაც კონკრეტული უნივერსიტეტების სტუდენტებს საშუალებას აძლევს სტაჟირება დაიწყოთ დიდ კომპანიებში და შემდგომ გახდნენ სრულგანაკვეთური თანამშრომლები. რაოდენობრივი კვლევის შედეგების თანახმად, მეოთხე მიზნის ყველაზე გავრცელებული

ბული საქმიანობა კომპანიების მხრიდან სტაჟირების პროგრამების შეთავაზებები იყო. კომპანიების 55%-მა, რომელშიც 68% მსხვილი და 53% საშუალო ზომის კომპანია იყო, აღნიშნა, რომ ისინი ახალგაზრდებსა და სტუდენტებს სტაჟირების შესაძლებლობებს აძლევდნენ (იხ. ცხრილი 3). კომპანიების უდიდესმა ნაწილმა აღნიშნა, რომ ორი წლის განმავლობაში მათ 10-ზე ნაკლები სტაჟირი ჰყავდათ. თუმცა ზოგიერთმა კომპანიამ განაცხადა, რომ 2018-2020 წლებში მათ კომპანიაში სტაჟირება გაიარა 60-100 და 100-500 ახალგაზრდამ. კვლევის შედეგების მიხედვით, სტაჟირების პროგრამების შეთავაზება გამოკითხულ კომპანიებში მეტნაკლებად მუდმივი კორპორაციული პასუხისმგებლობის აქტივობა იყო. გამოკითხული კომპანიების 80% ახალგაზრდებს სტაჟირებას მრავალჯერ არ რეგულარულად სთავაზობს. აკადემიურ დაწესებულებებთან სექტორთაშორისი თანამშრომლობის თვალსაზრისით, ბოლო ორი წლის განმავლობაში კომპანიების 33.1% თანამშრომლობდა უნივერსიტეტებთან, სკოლებთან და სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან. საინტერესოა, რომ მსხვილი კომპანიები უფრო მეტად თანამშრომლობდნენ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან, ვიდრე საშუალო ზომის კომპანიები. გამოკითხული კომპანიების დაახლოებით 85% აცხადებს, რომ 2018-2020 წლებში ისინი საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან რეგულარულად ან მრავალჯერადად თანამშრომლობდნენ.

რაც შეეხება კორპორაციული პასუხისმგებლობის შიდა მიმართულებას, კომპანიები ორიენტირებული არიან ორგანიზაციულ ზრდასა და თანამშრომლების განვითარებაზე. ორგანიზაციული ზრდის თვალსაზრისით, კომპანიების 34.4% ატარებს თანამშრომლების კმაყოფილების კვლევას, ხოლო კომპანიების 29.8% თითოეული თანამშრომლისთვის ადგენს ინდივიდუალური განვითარების ყოველწლიურ გეგმას (იხ. ცხრილი 3). კვლევის შედეგებით, მსხვილი ორგანიზაციები მეტად არიან ჩართული მსგავს აქტივობებში საშუალო ზომის სანარმოებთან შედარებით. გარდა ამისა, კომპანიები თანმიმდევრულად და მდგრადად არიან ამ აქტივობების განხორციელებისას, რადგანაც კომპანიების უმეტესობამ აღნიშნა, რომ ორგანიზაციული განვითარების პრაქტიკა განმეორებადი ან რეგულარული აქტივობებია. თანამშრომლების პროფესიული განვითარება და შესაბამისი მიგნებები შემდგომ ქვეთავშია განხილული.

ცხრილი 3. ბიზნეს კომპანიებში მეოთხე მიზნის განხორციელების თვალსაზრისით გამოვლენილი ძირითადი ტენდენციები

ღებულება	საშუალო	მსხვილი	მთლიანობაში
ახალგაზრდებისთვის სტაჟირების შესაძლებლობების მიცემა	53 %	68%	55%
უნივერსიტეტებთან, სკოლებთან და სხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობა	33%	41%	33%
თანამშრომელთა კმაყოფილების კვლევის ჩატარება	30%	52%	34%
თანამშრომელთა განვითარების წლიური გეგმების შედგენა	28%	52%	30%

მეოთხე მიზნის ფარგლებში გამოვლენილი ხუთი მთავარი ტენდენციის გარდა, თვისებრივმა კვლევამ წარმოაჩინა საინტერესო მიგნებები და იმპლემენტაციის მოდელები, რომლებიც არ წარმოადგენს ფართოდ გავრცელებულ პრაქტიკას, თუმცა ამ აქტივობებს სხვა საზოგადოებრივი ღირებულება გააჩნია და ხელს უწყობს ინდუსტრიისთვის სპეციფიკური ცოდნის გავრცელებას. თვისებრივი კვლევის სამი დამატებითი მიგნებით, კომპანიების 11% მხარს უჭერს ინკლუზიურ განათლებას; კომპანიების 20% სტიპენდიებს სთავაზობს ახალგაზრდებს და აფინანსებს მათ განათლებას საქართველოსა და მის ფარგლებს გარეთ; კომპანიების 17% ხელს უწყობს პროფესიული პროგრამების განვითარებას შრომის ბაზრისთვის ტექნიკური სპეციალისტების მიწოდების მიზნით. ინკლუზიური განათლება მსხვილი და საშუალო კომპანიებისთვის თანაბრად მნიშვნელოვანია, ხოლო სტიპენდიებისა და პროფესიული პროგრამების შემუშავების თვალსაზრისით, მსხვილი კომპანიები, საშუალოსთან შედარებით, მეტად არიან ჩართულნი.

სიღრმისეული ინტერვიუს დროს, **მიკრო ბიზნეს კაპიტალის** წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ ფინანსური განათლების ზრდა მათი კომპანიის მთავარი პრიორიტეტია. ამ მხრივ, მათი მთავარი სამიზნე ჯგუფი ახალგაზრდები, ქალები და მეწარმეები არიან. ისინი აწყობენ სემინარებს უნივერსიტეტებში, სკოლებში და მეწარმეებთან. კომპანია ატარებს ტრენინგებს ფინანსურ და/ან ბიზნესთან დაკავშირებულ საკითხებზე. ამ ინიციატივის საშუალებით, მიკრო ბიზნეს კაპიტალი რეგიონებში მცხოვრები ადამიანებისთვის რესურსებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდასა და ცოდნის გაზიარების ხელშეწყობას ცდილობს. აქედან გამომდინარე, ფინანსური წიგნიერების პროექტები ხელს უწყობს როგორც მეოთხე, ისე პირველი მიზნის მიღწევას.

რძის პროდუქტების მწარმოებელმა კომპანიამ მეოთხე მიზნის განხორციელებაში თავისი წვლილი შეიტანა შემდეგი ორი აქტივობით. (1) კომპანია თანამშრომლობს უნივერსიტეტებთან. (2) მეორე მიმართულება ეხება ინკლუზიურ განათლებას. კომპანია აფინანსებს სკოლის მშენებლობას, რომელიც ორიენტირებულია აუტიზმის სპექტრის აშლილობის მქონე ბავშვების საჭიროებებზე. გარდა ამისა, კომპანია იღებს პასუხისმგებლობას, რომ სკოლის კურსდამთავრებულებს მათთან გადაშვადების გავლა და სამუშაო გამოცდილებს მიღება შეეძლებათ.



საქართველოს ბანკის ხარისხიანი განათლების ხელშეწყობი პროექტები

ჩარჩო 3

საქართველოს ბანკს ყოველთვის შეჰქონდა წვლილი განათლების განვითარებაში ახალგაზრდების სწავლის დაფინანსების გზით საქართველოსა და მის ფარგლებს გარეთ. საქართველოს ბანკი ბევრ ქართულ და უცხოურ უნივერსიტეტსა და ფონდთან თანამშრომლობს. საგანმანათლებლო პროგრამების ფარგლებში, საქართველოს ბანკი აფინანსებს ახალგაზრდებს, რომლებიც სხვადასხვა პროგრამების გამარჯვებულები არიან. ამ თვალსაზრისით, ბანკი პარტნიორობს ფულბრაითის პროგრამასა და გაერთიანებული სამეფოს საელჩოსთან, აფინანსებს „Chevening“ პროგრამას; ამ უკანასკნელის ფარგლებში, საქართველოს ბანკს უკვე 12 სტიპენდიანტი ჰყავს. მიმდინარე წელს პარტნიორი უნივერსიტეტების ჩამონათვალს Miami Ad School Europe დაემატა და პირველი სტუდენტი უკვე წავიდა სასწავლებლად. აღსანიშნავია, რომ ბანკს ჰქონდა საქართველოს ბანკის უნივერსიტეტი, რომელიც უზრუნველყოფდა მაგისტრის სტუდენტების სრულ ან ნაწილობრივ დაფინანსებას. უკვე ორი წელია კომპანია თანამშრომლობს სან-დიეგოს სახელმწიფო უნივერსიტეტთან. შედეგად, 10-მა ყველაზე მაღალქულიანმა სტუდენტმა მიიღო საქართველოს ბანკის სტიპენდია. ბანკი ასევე აფინანსებს პროექტს „CHARTE.GE“, რომელიც საგანმანათლებლო ინიციატივაა და მიზნად ისახავს საქართველოში ინტერნეტის ხელმისაწვდომობის გაზრდას. პროექტის სამიზნე ჯგუფი სოციალურად დაუცველი ოჯახები და მათი შვილები არიან. პანდემიის ფონზე, საქართველოს ბანკმა აიღო დამატებითი ვალდებულება - მოახდინოს 300 სოციალურად დაუცველი ბავშვის ინტერნეტით უზრუნველყოფა. აღსანიშნავია, რომ CHARTE.GE-ს მხარდაჭერა ემსახურება არა მხოლოდ პირველ მიზანს, არამედ აძლიერებს თანასწორობას და ემსახურება მდგრადი განვითარების მეათე მიზანსაც. ბანკი ასევე სთავაზობს სასკოლო ბარათებს, რომლის აღებაც ნებისმიერი სკოლის მოსწავლეს ადრეულ ასაკშივე შეუძლია, რათა მისი მეშვეობით მიიღონ ფინანსური განათლება. ბანკი აქტიურად თანამშრომლობს საქართველოს ეროვნულ ბანკთან საგანმანათლებლო პროექტების განხორციელების კუთხით. ფინანსური წიგნიერების აქტივობების ფარგლებში, საქართველოს ბანკმა მხარი დაუჭირა კამპანიას „ლიდინგი“. საქართველოს ბანკი აქტიურად უწყობს ხელს არაფორმალურ განათლებას და მუშაობს ბათუმისა და ქუთაისის უნივერსიტეტებთან. კომპანია ატარებს მასტერკლასებსა და სემინარებს შესაძლებლობების გაძლიერებაზე საქართველოს სხვადასხვა რეგიონში. მეოთხე მიზნის ფარგლებში, ბანკი მხარს უჭერს მცირე ბიზნესების შექმნას, რომლებიც აღჭურვილია კომპიუტერებით. სტაჟირების ერთ-ერთი პროგრამაა „ლიდერატორი“, რომელიც წარმატებით ხორციელდება უკვე წლების განმავლობაში. ყველა ადამიანი, ვინც მონაწილეობდა ამ პროგრამაში, არის ბანკის სრულგანაკვეთური თანამშრომელი. ეს პროგრამა დასაქმების კარგ შესაძლებლობას უქმნის სტუდენტებს და ახალგაზრდებს. მეოთხე მიზნის განხორციელების კუთხით საქართველოს ბანკის ძალისხმევა რომ შევაჯამოთ, კომპანია 40-მდე მცირე სასწავლო პროექტს ახორციელებს და ჯამში 600-ზე მეტი სტუდენტის განათლება აქვს დაფინანსებული.



კვლევის შედეგების თანახმად, 28-დან 3-მა კომპანიამ ხელი შეუწყო მეოთხე მიზნის განხორციელებას პროფესიული განათლების პროგრამების შექმნის გზით. კვლევაში მონაწილე ენერჯო კომპანიას სხვადასხვა უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობის და ახალი სასწავლო პროგრამების დანერგვის დიდი ისტორია აქვს. პირველ რიგში, კომპანია თანამშრომლობდა თბილისის თავისუფალ უნივერსიტეტთან და დანერგა პროექტის მართვის სასწავლო პროგრამა. მეორე, კომპანია მუშაობდა საქართველოს ტექნიკურ უნივერსიტეტთან და წვლილი შეიტანა ტექნიკური განათლების ცენტრის დაარსებაში.

ცენტრის შექმნის მიზანია შრომის ბაზარი უზრუნველყოს შესაბამისი ტექნიკური სპეციალისტებით. გარდა ამისა, კომპანიამ წვლილი შეიტანა ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლის დაარსებაში და დააფინანსა Milky Way და კომპიუტერიზაციის პროგრამები. კვლევაში მონაწილე საწარმოო კომპანია მთავრობასა და პროფესიულ კავშირებთან ერთად, ჩართულია კომისიის მუშაობაში, რომელიც თანამშრომლობს უნივერსიტეტებთან პროფესიული განათლების პროგრამების განვითარების მიმართულებით. კომპანია ასევე ჩართულია დუალურ პროგრამებში და კომპანიაში სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების მეთოდის დანერგვას ცდილობს.

განათლების ხელშეწყობა თიბისი ბანკის კორპორაციული პასუხისმგებლობის პოლიტიკის ერთ-ერთი შემადგენელი ნაწილია; შესაბამისად, კომპანიას აქვს პროგრამები, რომლებიც მეოთხე მიზნის განხორციელებას სხვადასხვა ჯგუფის მხარდაჭერის გზით ცდილობს. თიბისი ბანკმა ჩაატარა ტრენინგები 15 სხვადასხვა მიმართულებით, რაც ბიზნესისა და ფინანსური წიგნიერების საკითხებს უკავშირდებოდა. 2019 წლის განმავლობაში, 4000-მდე ახალგაზრდა დაესწრო ბანკის მიერ ორგანიზებულ სხვადასხვა ტრენინგს. ბანკის მეორე პრიორიტეტი ახალგაზრდა თაობის მხარდაჭერაა. ამ მიმართულებით კომპანიას აქვს პროგრამა „TBC Grantees“, რომელიც ყოველთვიურ სტიპენდიას აძლევს 200 ნიჭიერ ახალგაზრდას საქართველოში და სპეციალურად მათთვის ორგანიზებული სხვადასხვა ტრენინგის საშუალებით ხელს უწყობს მათ განვითარებას. თიბისი ბანკს აქვს კიდევ ერთი პროექტი „სტატუსი გჩუქნის“, რომელიც ასევე მხარს უჭერს ნიჭიერ ახალგაზრდებს. 2019 წელს განათლებისა და პროფესიული ზრდისთვის 19-მა პირმა მიიღო მხარდაჭერა. გარდა ამისა, კომპანია თანამშრომლობს სხვადასხვა პლატფორმასთან, რომელიც ხელს უწყობს ინოვაციებს და STEM სფეროს განვითარებას საქართველოში.

ჩარჩო 4 „ვიპიემ ტერმინალს ფოთის“ ხარისხიანი განათლების ხელშეწყობის პროექტები

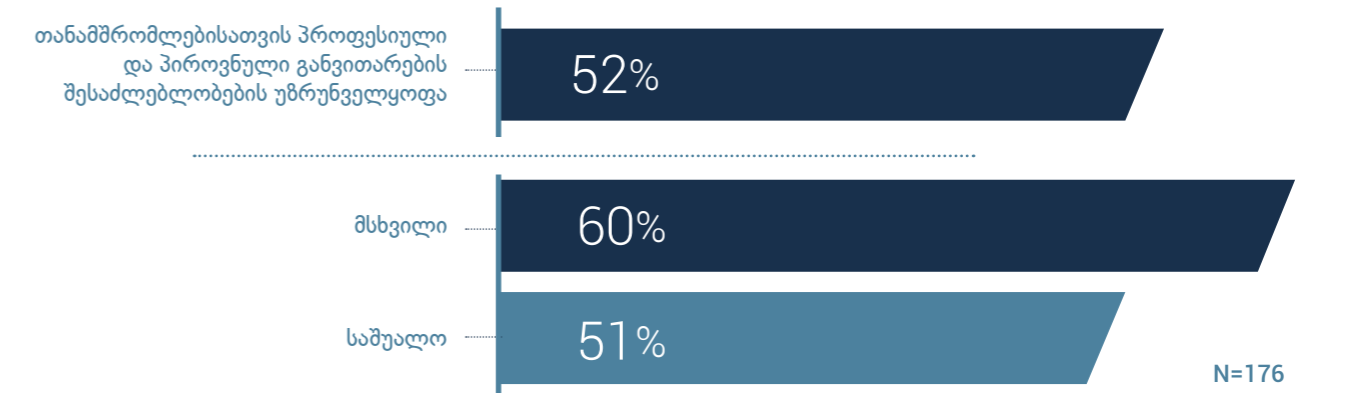
„ვიპიემ ტერმინალს ფოთის“ კორპორაციული პასუხისმგებლობის პოლიტიკის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი მიმართულება ხარისხიანი განათლების მხარდაჭერაა. ამ მხრივ, კომპანია მხარს უჭერს: (1) STEM განათლებას, (2) პროფესიულ განათლებას და (3) არაფორმალურ განათლებას. 2017-2019 წლებში კომპანიამ განახორციელა პროექტი „Inport“, რომელიც 5-6-თვიანი ანაზღაურებადი სტაჟირების პროგრამა იყო. ამ პროგრამის განმავლობაში, ახალგაზრდებმა მიიღეს პრაქტიკული და თეორიული ცოდნა, რაც მნიშვნელოვანია ორგანიზაციაში მუშაობისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ სტაჟირება არ იყო დასაქმების წინაპირობა, სტაჟიორთა 80% ვიპიემ ტერმინალს ფოთის სრულგანაკვეთური თანამშრომელია. „Inport 2019“-ის განხორციელებისას კომპანიამ მეტი ყურადღება გაამახვილა STEM მიმართულებასა და ტექნიკურ სპეციალობებზე, რომლებიც შრომის ბაზარზე ძალიან მოთხოვნადი და მნიშვნელოვანია, მაგრამ ახალგაზრდებში ნაკლებად პოპულარულია. ამ ფაზის ფარგლებში, კომპანია შეეცადა წახალისებინა ქალების ჩართულობა ისეთ „არატრადიციულ სპეციალობებზე“, როგორცაა შემდეგნაირად, შრომის უსაფრთხოების ოფიცერი და ამნის მძღოლი. არაფორმალური განათლების თვალსაზრისით, ვიპიემ ტერმინალს ფოთმა განახორციელა და/ან მხარი დაუჭირა შემდეგ პროექტებს: (1) „CHARTE“-რომელიც ერთი წლის განმავლობაში სკოლის მოსწავლეებს უზრუნველყოფს ლექტორებით და აწვდის უფასო ინტერნეტს; (2) ბიბლიოთეკების განახლება; (3) რეგიონებში „ახალგაზრდა ევროპული პარლამენტის“, სხვადასხვა კონფერენციებისა და სესიების დაფინანსება; (4) ასოციაცია „ათინათის“ მუშაობის მხარდაჭერა; (5) მოწყვლადი ჯგუფებისთვის ტრენინგების ჩატარება მათი ეკონომიკური საქმიანობის მხარდაჭერის მიზნით.

საქართველოს რკინიგზამ მეოთხე მიზნის განხორციელებას სამ დონეზე შეუწყო ხელი. პირველი, 2015 წელს კომპანიამ მხარი დაუჭირა პროფესიული განათლების განვითარებას. საქართველოს რკინიგზამ, ადგილობრივ და უცხოელ პარტნიორებთან თანამშრომლობით, დააფუძნა არაკომერციული იურიდიული პირი „სარკინიგზო ტრანსპორტის კოლეჯი“. ამ პროექტის მიზანი იყო ორმაგი სწავლების მეთოდოლოგიის დანერგვა, ახალი თანამედროვე ტექნოლოგიებისა და სიახლეების გათვალისწინებით სპეციალისტების მომზადება და ასევე რკინიგზის პერსონალის გადამზადება. 2019 წელს პირველად დაიწყო საქართველოში დუალური სწავლების მეთოდოლოგიის განხორციელების პროცესი. 2019 წელს სს საქართველოს რკინიგზამ ორმაგი სწავლების პროგრამაზე 88 სტუდენტი მიიღო. სწავლის პროცესში სტუდენტები იღებენ სტიპენდიას (მთელი 6-8 თვის განმავლობაში), ხოლო შემდგომ საქმედიან საქართველოს რკინიგზაში. 2020 წელს დაგეგმილია 70 სტუდენტის მიღება. მეორე, კომპანიას აქვს პროექტი ხაშურსა და სამტრედიისაში, რომლის მიზანია უმაღლესი განათლების პოპულარიზაციის ხელშეწყობა. ამ პროექტის ფარგლებში, 400 სკოლის მოსწავლე მომზადდა ერთიანი ეროვნული გამოცდებისათვის. გარდა ამისა, ზოგადი ჯგუფებია მოწყობილი სამტრედიისაში, სადაც სკოლის მოსწავლეები ინგლისურსა და მათემატიკას სწავლობენ. მესამე, წლების განმავლობაში, საქართველოს რკინიგზა ახორციელებდა „თანამშრომლების ერთგულების პროექტს“, რომელიც ხელს უწყობს განათლების პოპულარიზაციას და მხარს უჭერს იმ თანამშრომლების შვილებს, რომლებიც საშუალო სკოლას წარჩინებით ამთავრებენ.

თანამშრომელთა პროფესიული განვითარება

თვისებრივი და სამაგიდე კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ კომპანიებს ჰქონდათ როგორც გარე, ისე შიდა კორპორაციული პასუხისმგებლობის აქტივობები. შიდა აქტივობების თვალსაზრისით, კომპანიების აბსოლუტურმა უმრავლესობამ უპირატესობა მიანიჭა თანამშრომლებისთვის პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების მიცემას. რაოდენობრივი კვლევის შედეგების თანახმად, გამოკითხული კომპანიების 52.4%-მა თანამშრომლებს მისცა პროფესიული და პერსონალური ზრდის შესაძლებლობები (იხ. დიაგრამა 5); კერძოდ, კომპანიებმა თანამშრომლებს დაუფინანსეს ტრენინგები ან ჰქონდათ საკუთარი სასწავლო ცენტრი, რომელიც უზრუნველყოფდა თითოეული თანამშრომლის ეტაპობრივ განვითარებას. გარდა ამისა, კომპანიების უმეტესობამ აღნიშნა, რომ პროფესიული განვითარების შესაძლებლობის მიცემა მათი რეგულარული ან განმეორებადი აქტივობები იყო.

დიაგრამა 5. მეოთხე მიზნის ფარგლებში თანამშრომლებისათვის პროფესიული და პიროვნული განვითარების შესაძლებლობების მიცემა



აღსანიშნავია, რომ კომპანიებში არსებული პროფესიული და ორგანიზაციული განვითარების პრაქტიკები ერთმანეთისგან არსებითად განსხვავდებოდა. აღნიშნული კვლევა წარმოადგენს გამოკითხული ბიზნეს კომპანიების რამდენიმე შესანიშნავ მაგალითს და მათი თანამშრომლების განვითარების პრაქტიკას.

ალტიპატი ბრუნავს საკუთარი თანამშრომლების განვითარებაზე და უზრუნველყოფს პროფესიული განვითარების შესაძლებლობებს. კომპანია სისტემატურად ატარებს ტრენინგებს მთაში უსაფრთხოებისა და პირველადი სამედიცინო დახმარების თემატიკაზე. ასევე, კომპანიამ მიიწვია უცხოელი ექსპერტები თანამშრომელთა გადამზადების მიზნით. 2019 წელს შვეიცარიელმა გამოცდილმა ექსპერტებმა ალტიპატის თანამშრომლებისთვის ჩაატარეს სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების კურსი, რომელიც 15 დღე გაგრძელდა, იტალიელმა ექსპერტებმა კი მასტერკლასები და 10 დღიანი ტრენინგი ჩაატარეს მთის ქოხის მართვაზე.

კვლევაში ჩართულმა **საკონსულტაციო კომპანიამ** 2017 წელს დაიწყო თანამშრომელთა პერსონალური განვითარების პროგრამა, რომლის ფარგლებშიც თანამშრომლებისთვის მუშავდება ინდივიდუალური განვითარების პროგრამა მათი საჭიროებების გათვალისწინებით. მსგავსი განვითარების გეგმები ყოველწლიურად იქმნება, რასაც თან მოჰყვება ტრენინგები. მსგავსი ინიციატივები 2019 წელს კიდევ ორმა კომპანიამ განახორციელა. Nexia TA- მ 2018-2019 წლებში წამოიწყო პროექტი „თანამშრომელი ყველაზე შნიშვნელოვანი ღირებულებაა კომპანიაში“, რომლის ფარგლებშიც, კომპანიამ ჩაატარა თანამშრომლების კვლევა და გამოაქვეყნა შრომის, ჩართულობისა და ერთგულების თვალსაზრისით. გამოკითხვის შედეგების საფუძველზე, კომპანიამ შეიმუშავა სამოქმედო გეგმა გამოწვევების გადასაჭრელად. კვლევაზე დამყარებული განვითარების მსგავსი მიდგომა ჯეპრამ 2019 წელს მიიღო. ამ ახალი მიდგომის გარდა, GEPR ცდილობს განავითაროს მათ თანამშრომლებში უკუკავშირის კულტურა და დაიწყო კომპეტენციების შემუშავების პროცესი.

რძის პროდუქტების მწარმოებელი კომპანია ტრენინგების ჩატარებით ხელს უწყობს თანამშრომლების პროფესიულ და პერსონალურ ზრდას. კომპანიის ყველა დეპარტამენტს აქვს ტრენინგების ჩამონათვალი; მენეჯმენტი აფასებს თანამშრომელთა საჭიროებებს და წყვეტს მათი პერსონალისთვის რომელი ტრენინგების ჩატარებაა საჭირო. ტრენინგების ჩამონათვალი ყოვლისმომცველია და მოიცავს სხვადასხვა თემას, მათ შორის ინგლისურს, მოლაპარაკების ტექნიკას, ტექნიკურ ცოდნას და ა.შ.

კვლევაში მონაწილე **სადაზღვევო კომპანიას** გააჩნია სკოლა, რომელსაც აქვს კურსები სხვადასხვა განვითარების ეტაპებისთვის. ლიდერობის განვითარების პროგრამა სპეციალურად ამ კომპანიისთვის შეიქმნა, რომელიც გაყიდვების განყოფილების ხელმძღვანელებსა და თანამშრომლებს პოზიტიური ფსიქოლოგიის მიმართულებით ატრენინგებს.

აჭარა ჯგუფი თანამშრომლების სწავლებას ორი გზით უწყობს ხელს: (1) გაცნობითი ტრენინგების ჩატარება თითოეული ახალი თანამშრომლისთვის. კომპანიამ შექმნა აჭარა ჯგუფის აკადემია, რომელიც ხელს უწყობს საკუთარი პერსონალის განვითარებას. (2) ყოველწლიურად, წლის დასაწყისში კომპანია ავლენს საუკეთესო თანამშრომლებს, რომლებსაც პროფესიული სწავლებისა და საგანმანათლებლო გრანტები გადაეცემა.

ეპიემ ტერმინალს ფოთი მუდმივად ხელს უწყობს თანამშრომლების პროფესიულ განვითარებას სხვადასხვა თემატიკაზე ჩატარებული ტრენინგებით, რომლებიც პრიორიტეტული და საინტერესოა კომპანიისთვის. სამაგიდო კვლევის შედეგების თანახმად, კომპანია ატარებს ტრენინგებს დროის მართვაში, პროექტის მართვაში, ცვლილებებსა და სტრესის მართვაზე, სამუშაო როლებისა და პასუხისმგებლო-

ბების განაწილებაზე, ქალთა გაძლიერების პრინციპებსა და დისკრიმინაციისგან თავისუფალ სამუშაო გარემოზე, კომპანიის ძირითად ღირებულებებზე, კომუნიკაციასა და კონფლიქტების მართვაზე, მომხმარებელთა მომსახურებაზე, პრობლემების მოგვარებაზე და ა.შ.

II. ეკონომიკური ზრდა

სამაგიდო, თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევების შედეგების თანახმად, გამოკითხული კომპანიები, განსაკუთრებით მსხვილი საწარმოები და გაეროს გლობალური შეთანხმების წევრები, ძალიან აფასებენ თავიანთ თანამშრომლებს. კვლევის შედეგების თანახმად, კომპანიების უდიდესი ნაწილი (91%) ხელს უწყობს მერვე მიზნის განხორციელებას - ღირსეული სამუშაო პირობები და ეკონომიკური ზრდა (იხ. ცხრილი 5). აღნიშნული მიზნის შესაბამისად, კომპანიები განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევენ შრომის უსაფრთხოებასა და უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნას. კვლევაში მონაწილე კომპანიების უმეტესობას აქვს პოლიტიკა და პრაქტიკა, რომელიც ემყარება ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნას, თანაბარი ანაზღაურების უზრუნველყოფას თანაბრად შესრულებული სამუშაოსთვის და ადამიანის ძირითადი უფლებების დაცვას კანონის შესაბამისად. სტატისტიკის თანახმად, კომპანიების 64% მონაწილეობს მეშვიდე მიზნის მიღწევაში - ხელმისაწვდომი და სუფთა ენერჯია (იხ. ცხრილი 4). მეშვიდე მიზანთან დაკავშირებით, კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ გამოკითხული კომპანიები თავიანთ საწარმოებში აქტიურად ნერგავენ ეკოლოგიურად სუფთა და ენერგოეფექტურ სამოქმედო სტრატეგიებს. სამრეწველო სექტორის მსხვილი საწარმოები მკაცრად არიან ორიენტირებულნი ინოვაციური ტექნოლოგიების შემოტანის გზით გარემოზე უარყოფითი ზეგავლენის შემცირებაზე. გამოკითხული კომპანიების დაახლოებით ნახევარს საკუთარი საქმიანობით წვლილი შეაქვს მეთორმეტე მიზნის განხორციელებაში, ხოლო კომპანიების ყველაზე მცირე ნაწილს განხორციელებული აქვს აქტივობები მეცხრე მიზნის შესაბამისი ეკონომიკური კომპონენტის მიმართულებით (იხ. ცხრილი 4). მეთორმეტე მიზანთან დაკავშირებით, კომპანიების უმრავლესობამ დაასახელა აქტივობები, რომელიც მიმართულია გარემოს დაცვასა და აღდგენაზე. აღსანიშნავია, რომ კორპორაციული პასუხისმგებლობის პრაქტიკა ძირითადად ერთგვაროვანია კომპანიებში და მოიცავს მწვანე ტერიტორიების აღდგენას და ნარჩენების მართვის პრაქტიკისა და პოლიტიკის შემუშავებას.

ცხრილი 4. კომპანიების რაოდენობა, რომლებსაც მინიმუმ ერთი აქტივობა მაინც აქვთ განხორციელებული მეშვიდე, მერვე, მეცხრე და მეთორმეტე მიზნის შესაბამისად

მიზნები	ერთიანობაში	მსხვილი	საშუალო
მიზანი 7: ხელმისაწვდომი და სუფთა ენერჯია	64%	81%	60%
მიზანი 8: ღირსეული სამუშაო და ეკონომიკური ზრდა	91%	85%	92%
მიზანი 9: ინდუსტრია, ინოვაცია და ინფრასტრუქტურა	29%	37%	27%
მიზანი 12: მდგრადი მოხმარება და წარმოება	50%	62%	47%

ა) ენერგოეფექტურობა და გარემო

სოციალურ-ეკონომიკური კომპონენტის შემდეგ, მდგრადი განვითარების მიზნების მეორე მნიშვნელოვან პრიორიტეტს ინკლუზიური და ეკოლოგიურად სუფთა მდგრადი ეკონომიკური სისტემის განვითარება წარმოადგენს. მდგრადი განვითარების მიზნების ეკონომიკური კომპონენტი იწყება მეშვიდე მიზნიდან - ხელმისაწვდომი და სუფთა ენერჯია.

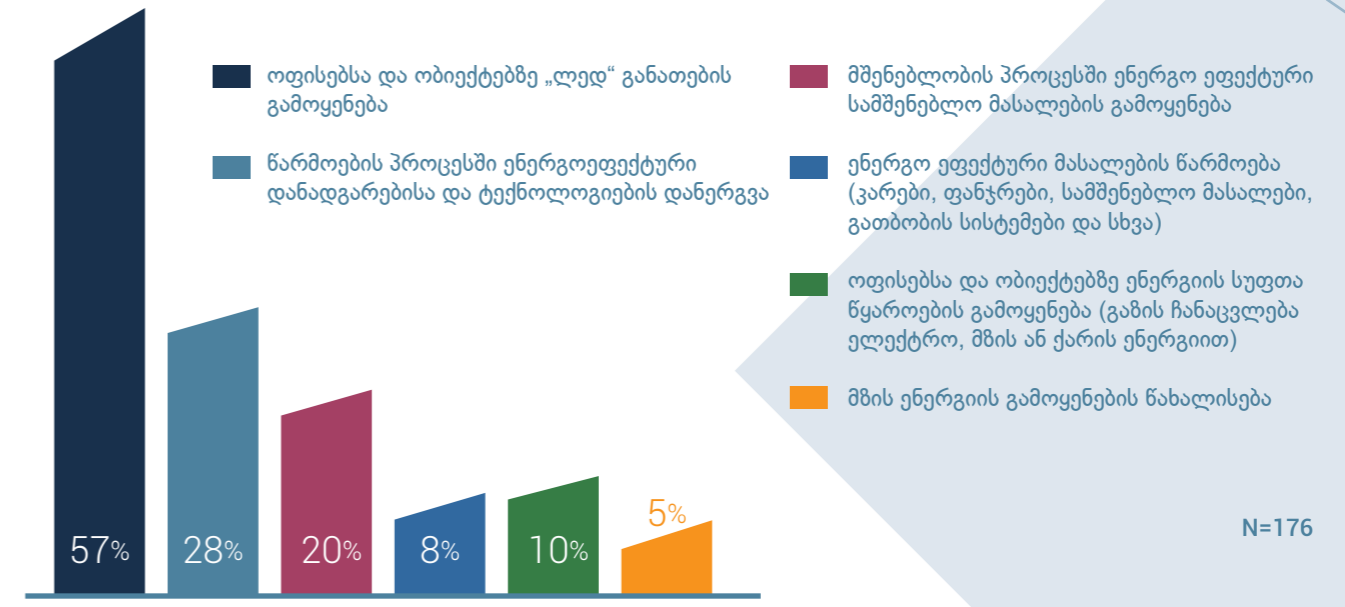
აღსანიშნავია, რომ საქართველოს პარლამენტმა 2019 წელს მუშაობა დაიწყო ახალ საკანონმდებლო ინიციატივაზე და, შესაბამისად, 2020 წლის მაისში ენერგოეფექტურობის შესახებ კანონი მიიღო. ახალი კანონი განსაზღვრავს საკანონმდებლო ჩარჩოს საქართველოში მოქმედი კომპანიებისთვის და ხელს უწყობს ქვეყანაში ენერგოეფექტური პოლიტიკისა და ტექნოლოგიების დანერგვას. გამოკითხული ბიზნეს კომპანიების მნიშვნელოვან ნაწილს, რომლებიც ხელს უწყობენ რესურსების ეფექტურ გამოყენებას და ამცირებენ გარემოზე ზემოქმედებას, უკვე გააჩნდათ პოლიტიკა, მეთოდური მითითებები, სამოქმედო გეგმები და პროცესები. ენერგოეფექტურობის შესახებ ახლად მიღებული კანონი არის საკმაოდ გავლენიანი ინსტრუმენტი და წარმოადგენს ბიზნესის ოპერირების განუყოფელ ნაწილს. შესაბამისად, მას გააჩნია პოტენციალი და უზრუნველყოფს კომპანიების ერთსულოვან ჩართვას მეშვიდე მიზნის განხორციელებაში.

რაოდენობრივი კვლევის შედეგების თანახმად, იკვეთება საქმიანობის სამი ძირითადი ტიპი, რომელსაც აქტიურად ახორციელებს ბიზნეს სექტორი მეშვიდე მიზნის განხორციელების მიმართულებით. (1) კომპანიების უდიდესი ნაწილი (57%) ცდილობს ოფისებსა და დაწესებულებებში გამოიყენოს „ლედ“ განათება (იხ. დიაგრამა 6). აღსანიშნავია, რომ საშუალო ზომის საწარმოებთან შედარებით, მსხვილი კომპანიები უფრო ხშირად ახორციელებენ ამ საქმიანობას. (2) გამოკითხული კომპანიების თითქმის მესამედმა (28%) აღნიშნა, რომ ისინი წარმოებაში იყენებენ ენერგოეფექტურ დანადგარებს და ტექნოლოგიებს. აღსანიშნავია, რომ დასახელებული საქმიანობის განმახორციელებელი კომპანიების უდიდესი ნაწილი მოდის ენერგო და სამრეწველო სექტორებზე, კერძოდ, კვების პროდუქტებისა და სხვა მასალების მწარმოებელ კომპანიებზე. ამ მხრივ, საშუალო და მსხვილ ბიზნესს შორის განსხვავება თვალსაჩინოა; მსხვილი კომპანიების 50% იყენებს ენერგოეფექტურ ტექნოლოგიებს, ხოლო საშუალო ზომის საწარმოებიდან იგივე საქმიანობას მხოლოდ 23% ახორციელებს. (3) კომპანიების 20% იყენებს ენერგოეფექტურ სამშენებლო მასალებს; გასაკვირი არ არის, რომ ენერგოეფექტური მასალების გამოყენებით კომპანიების უდიდესი წილი მშენებლობისა და დეველოპერულ სექტორებზე მოდის. აღსანიშნავია, რომ მსხვილი კომპანიების რაოდენობა, რომლებიც იყენებენ ენერგოეფექტურ სამშენებლო მასალებს, საშუალო ბიზნესის რაოდენობასთან შედარებით, ორჯერ მეტია. თუ ენერგოეფექტურ სამშენებლო მასალებს მხოლოდ კომპანიების მესამედი მოიხმარს, კომპანიების 10%-ზე ნაკლები მისი უშუალო მწარმოებელია (იხილეთ დიაგრამა 6). ენერგოეფექტური მასალების მწარმოებელი კომპანიების უმეტესობა სამეწარმეო სექტორიდანაა.

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ბევრმა ორგანიზაციამ აღნიშნა თავისი მცირე ან მასშტაბური პროექტები, რომლებიც ხელს უწყობდა მათი კომპანიის ან ქვეყნის მასშტაბით სუფთა ენერჯის წყაროების გამოყენებას. რაოდენობრივი კვლევის შედეგების თანახმად, სუფთა ენერჯის წყაროების გამოყენებას გამოკითხული ბიზნეს კომპანიები ნაკლებ პრიორიტეტს ანიჭებენ სხვა მიზნის შესაბამის საქმიანობებთან შედარებით. კომპანიების 10% აცხადებს, რომ ისინი თავიანთ ოფისებში და დაწესებულებებში იყენებენ სუფთა და განახლებადი ენერჯის წყაროებს; კერძოდ, ისინი ბუნებრივი აირის ენერჯიას

ანაცვლებენ ელექტრო, მზის ან ქარის ენერჯით (იხილეთ დიაგრამა 6). კომპანიების 5% ხელს უწყობს კომპანიის შიგნით ან მის გარეთ მზის ენერჯის გამოყენებას. საშუალო და მსხვილ ბიზნესებს შორის სუფთა ენერჯის წყაროების გამოყენების ან პოპულარიზაციის თვალსაზრისით მნიშვნელოვანი განსხვავება გამოვლინდა; მსხვილი კომპანიების წილი, რომლებიც ხელს უწყობენ სუფთა და განახლებადი ენერჯის წყაროების გამოყენებას, საშუალო ბიზნესთან შედარებით ორჯერ უფრო მეტია.

დიაგრამა 6. მეშვიდე მიზნის განხორციელებაში კერძო სექტორის წვლილი



N=176

თვისებრივმა კვლევამ კერძო სექტორის მიერ შეტანილი წვლილის შესახებ მეშვიდე მიზნის განხორციელების მიმართულებით, საკმაოდ მდიდარი და ფასეული ინფორმაცია მოიპოვა.

ჩაღრმავებული ინტერვიუს დროს, რძის პროდუქტების მწარმოებელმა კომპანიამ განაცხადა, რომ საწარმომ 2018 წელს განახორციელა ინვესტიცია და დანერგა ტექნოლოგიები, რომლებიც წარმოების დროს ამცირებს წყლისა და ელექტროენერჯის მოხმარებას. გარემოს დაცვის თვალსაზრისით, რძის პროდუქტების კომპანია მხარს უჭერს მწვანე ტერიტორიების აღდგენას. კომპანიამ მიიღო ზომები ეროვნული პარკის გადაშენების პირას მყოფი ხეების გადასარჩენად.

მიუხედავად იმისა, რომ საკანონმდებლო ცვლილებები 2020 წელს განხორციელდა, კვლევაში მონაწილე ერთ-ერთ სამშენებლო კომპანიას მანამდე უკვე ჰქონდა დანერგილი ენერგოეფექტურობის პოლიტიკა და შესაბამისი პრაქტიკა კომპანიის შიგნით. კერძოდ, კომპანია ცდილობს გამოიყენოს სამშენებლო მასალები, როგორცაა ენერგოეფექტური ბლოკები და ჩარჩოები (კარები, ფანჯრები), რომელიც გავლენას არ მოახდენს წარმოებული პროდუქციის ფასზე. გარდა ამისა, ერთ-ერთი ახალი პროექტის ფარგლებში, კომპანია უზრუნველყოფს ისეთი გათბობის სისტემის მოწყობას, რომელიც მაქსიმალურად ზოგავს ენერჯიას.

ალტიპატის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, კომპანიას საქართველოში ყველაზე ენერგოეფექტური შენობა აქვს, სადაც თვალსაჩინო ეკოლოგიური მიდგომებია გამოყენებული. შენობა იყენებს მზის ენერჯიას, რომელიც საკმარისია მათი ყველა საჭიროების დასაფარად.

განახლებადი ენერჯის მომხმარებელი აღმოჩნდა კვლევაში მონაწილე **წყალმომარაგების კომპანია**. კომპანიამ საკუთარი რესურსებით შექმნა მცირე ჰიდროელექტროსადგურები. ამ სადგურებში წარმოებული ელექტროენერჯია გამოიყენება წყლის განაწილებისთვის. გარდა ამისა, კომპანია ოფისში გასათბობად გაზის მაგივრად, ელექტროენერჯიას იყენებს.

საქართველოს ბანკმა ფშავის სკოლაში დაამონტაჟა მზის პანელები. პროექტი განხორციელდა ბანკის კორპორატიული კლიენტების დახმარებით. მსგავსი პროექტის განხორციელება იგეგმება ბარისახოს და ხევსურეთის სკოლებში. საქართველოს ბანკმა გარემოსდაცვითი საქმიანობის მიმართულებით შექმნა პროგრამა „On The Way“. ეს პროგრამა მიზნად ისახავდა ეკოლოგიური ზემოქმედების კუთხით ავტომობილების ემისიის შემცირებას. კერძოდ, მიუხედავად იმისა, რომ თითქმის ყველას ჰყავდა საკუთარი ავტომობილი, ბანკი თანამშრომლებს მოუწოდებდა, მსგავსი მარშრუტის მქონე სხვა თანამშრომლები გაეყოლათ გზად. სექტორის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ბანკს არ ძალუძს მნიშვნელოვანი ზემოქმედება მოახდინოს გარემოზე; შესაბამისად, კომპანია უპირატესობას ანიჭებს გარემოს დაცვის შესახებ ცნობიერების ამაღლებისკენ მიმართული ღონისძიებების განხორციელებას. ბანკს აქვს ეკო-ბანაკები ლაგოდეხში. ბანაკი არის სოციალური საწარმო, რომელიც შეიქმნა ლაგოდეხის ნაკრძალის ტერიტორიაზე. ეკო-კლუბი არის საერთო სივრცე, სადაც ბავშვები და ახალგაზრდები იკრიბებიან და განიხილავენ ინფორმაციას გარემოსდაცვითი საკითხების შესახებ.

მიკრო ბიზნეს კაპიტალი ხელს უწყობს ენერჯის სუფთა წყაროებს და ელექტრომობილებისა და ველოსიპედებისთვის უზრუნველყოფს სპეციალურ სადგომებს. კომპანიის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, თანამშრომელთა 10% იყენებს ელექტრო ტრანსპორტს ან ველოსიპედებს, რაც ამცირებს ავტომობილების ემისიას და ზოგადად გარემოზე ზემოქმედებას.

ეფეს საქართველო არის ერთ-ერთი კომპანია, რომელმაც ენერგოეფექტურობა მათი კორპორაციული პასუხისმგებლობის პოლიტიკის პრიორიტეტულ მიმართულებად აქცია. კომპანიამ ამ მიზნის მისაღწევად საკმაოდ თამამი ნაბიჯები გადადგა. 2014 წელს ეფეს საქართველო ერთადერთი კომპანია იყო ქვეყანაში და რეგიონში, რომელმაც მიიღო ენერჯის მართვის სისტემის სერტიფიკატი ISO 50001. კომპანიას აქვს ენერგო პოლიტიკა, სახელმძღვანელო მითითებები, დირექტივები და შესაბამისი პროცედურები. გარდა ამისა, წყლისა და ენერგორესურსების სწორი გამოყენება ასახულია ქარხნის თანამშრომლების მიზნებში და ეს მათი საქმიანობის შეფასების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია. მანქანა-დანადგარების შესყიდვის დროს კომპანია უპირატესობას ანიჭებს ენერგოეფექტურ ტექნოლოგიებს. რაც შეეხება ქარხნის აღჭურვილობას, სენსორულმა განათებებმა შეამცირეს ელექტროენერჯის მოხმარება. ქვაბი და ქვაბიდან გამოსული ყველა მილი დაფარულია ჰიდროსაიზოლაციო მასალით, რაც ამცირებს ბუნებრივი აირის მოხმარებას. ლიმონათის ჩამოსხმისთვის საჭირო ტრადიციული ბოთლის სარეცხი მანქანა შეიცვალა უახლესი აპარატებით, რაც ასევე ამცირებს წყლის და ელექტროენერჯის მოხმარებას. გარდა იმ პოლიტიკისა, რომელიც ემყარება „არ ავნო“ მიდგომას, კომპანიამ ჩაატარა ტრენინგები პერსონალისთვის ეკოლოგიური, ემისიების და ნარჩენების მართვის საკითხების გარშემო.

გარემოსდაცვითი საქმიანობის თვალსაზრისით, **საქართველოს რკინიგზა** გარემოს მარადმწვანე მცენარეებით ალაგმავს. პროექტის მიზანი სხვადასხვა უბნისა და სარკინიგზო ლიანდაგების განვითარებაა. ნერგების დარგვის მთავარი მიზანი თოვლისა და ქარსაცავი ხაზების შექმნაა. საქართველოს რკინიგზა მონაწილეობს გამწვანების სხვადასხვა კამპანიასა და ინიციატივაში, რომლებიც მიზნად ისა-

პროგრადიტ ბანკის ენერგოეფექტურობის ხელშეწყობი პროექტები

ჩარჩო 5

პროგრადიტ ბანკში დანერგილი გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის სისტემის ფარგლებში, კომპანია ამცირებს გარემოზე ჰირდაჰირ ზემოქმედებას და ანალოგიური მიდგომების დანერგვას უწყობს ხელს საკუთარ კლიენტებს შორის. მწვანე სესხების პოლიტიკის საშუალებით, ბანკი აქტიურად უწყობს ხელს ინვესტიციების განხორციელებას ენერგოეფექტურობის, განახლებადი ენერჯის ტექნოლოგიებისა და სხვა გარემოსდაცვითი ღონისძიებების მიმართულებით. თავად დაწესებულება ჰიონერია მწვანე ტექნოლოგიებში ინვესტიციების განხორციელების მიმართულებით, რომლის მიზანია (ა) შიდა მოხმარების შემცირება; (ბ) წარმატების მოდელების შექმნა ბაზრისთვის და (გ) აქციონერებისა და ფართო საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება. კომპანია ზომავს მოხმარებული ენერჯის და რესურსების რაოდენობას და მისი მუშაობის გასაუმჯობესებლად გეგმა ყოველწლიურად აქვს შემუშავებული. ახლახან ბანკმა სათავო ოფისის სახურავზე დაამონტაჟა ფოტოელექტრონული სისტემა და ჰირადი მოხმარებისთვის განახლებადი ენერჯის გამოიყენებს. თითქმის ორი წლის განმავლობაში ბანკი აგროვებდა წვიმის წყალს, რომელსაც ჰირადი ტექნიკური მიზნებისთვის იყენებენ. ენერგოეფექტურობის მხრივ, ბანკმა შეცვალა განათების სისტემა და მთლიანად გადავიდა LED-ზე. გარდა ამისა, პროგრადიტ ბანკის ავტოპარკი თანდათან ეკოლოგიურად სუფთა ხდება, მას უკვე გააჩნია ათი ერთეული ელექტრომობილი. კომპანია ფართო საზოგადოებას უფასოდ სთავაზობს ელექტრომობილების დამტენებს, რომლებიც მდებარეობს სათავო ოფისთან. სამომავლოდ იგეგმება ელექტრომობილების დამტენების დაყენება ქუთაისსა და ბათუმშიც. ეკოლოგიური და სოციალური რისკის შეფასება არის საკრედიტო საქმიანობის განუყოფელი ნაწილი. გამოკითხული კომპანიის თანახმად, კომპანიის შიგნით შემუშავებული სექტორული მეთოდური მითითებები მიზნად ისახავს მოხმარებელთა გარემოსდაცვითი საქმიანობის გაუმჯობესებას. ბანკს აქვს სპეციალური განყოფილება, რომლის ფუნქციას გარემოსდაცვით საკითხებზე მუშაობა წარმოადგენს. წარმატებით დანერგილი გარემოს მართვის სისტემა აუდიტირებულია და მინიჭებული აქვს ISO 14001: 2015, რომელიც წარმოადგენს გარემოსდაცვითი მენეჯმენტის საერთაშორისო დონეზე აღიარებულ სერთიფიკატს.



ხავს ქალაქსა და რაიონებში მწვანე ადგილების აღდგენას. 2019 წელს ჩატარდა ზოგადი გამწვანების სამუშაოები (რკინიგზის სადგურებსა და ბაქნებთან ახლოს დარგეს 1000-მდე ნერგი). ასევე 2018-2019 წლების განმავლობაში ახალი ნერგები დარგეს „საქართველოს რკინიგზის სატრანსპორტო კოლეჯის“ მიმდებარე ტერიტორიაზე. 2018 წელს მთელი საქართველოს მასშტაბით დარგეს 4 998 მარადმწვანე ნერგი (მოქმედი სამართლებრივი ჩარჩოს საკანონმდებლო ვალდებულებების მიღმა) და სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტს უფასოდ გადასცეს 50 მარადმწვანე ნერგი.

თიბისი ბანკი ძალზე აქტიურად მუშაობს გარემოს დაცვისა და ენერგოეფექტურობის მიმართულებით. ISO 14001 სტანდარტის შესაბამისად, კომპანიამ შეიმუშავა გარემოს დაცვის პოლიტიკა, რომელიც განსაზღვრავს გარემოს სისტემას, მიზნებსა და ამოცანებს. აღნიშნული პოლიტიკის თანახმად, თიბისი ბანკმა დაიწყო საკუთარი მანქანების 70%-ის ჰიბრიდული და ელექტრომობილებით შეცვლა, რამაც ყოველთვიურად 30%-ით შეამცირა სანავის მოხმარება. გარდა ამისა, კომპანიამ 14 სხვადასხვა ადგილას ელექტრომობილებისათვის დაამონტაჟა ელექტრო დამტენები. კომპანია ამ მიმართულებით განვითარებას მომავალშიც გეგმავს. გარემოსდაცვითი საქმიანობის თვალსაზრისით, კომპანია დაკა-

ვებულის იყო ბორჯომის ტყის აღდგენით და 103ა ფართობზე დარგო კაკკასიური ფიჭვი. გარდა ამისა, კომპანიას 2012 წლიდან გააჩნია სოციალური და ეკოლოგიური რისკების მართვის პროცედურები და აქვს აკრძალული საქმიანობის ჩამონათვალი, რომელსაც არ აფინანსებს.

რამდენიმე ინტერვიუ ჩატარდა **ენერგოსექტორის კომპანიებთან**. გამოკითხულ კომპანიებს შორის გამოიკვეთა საერთო ტენდენცია; კერძოდ, ისინი გადადიან მზისა და ელექტროენერჯის წყაროებზე. გამოკითხული სამი ენერგოკომპანიიდან ერთმა აღნიშნა, რომ მან განახორციელა პროექტი, რომლის ფარგლებშიც თავიანთ სადგურებზე დამონტაჟდა ელექტროდამტენები, რომლის საშუალებითაც თბილისიდან ბათუმში მიმავალ მგზავრებს დანიშნულების ადგილამდე ელექტრომობილებით მისვლა შეეძლო. მეორე ენერგოკომპანიამ ისაუბრა საპილოტე პროექტზე, რომლის ფარგლებშიც საკუთარ სადგურებზე მათივე ობიექტების მოხმარებისთვის დამონტაჟდა მზის პანელები. აღნიშნა, რომ პროექტი საპილოტეა და წარმატების შემთხვევაში ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სადგურებზე გამოიყენებენ. მეორე ენერგოკომპანიამ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში გორის სადგურში ელექტრომობილების სწრაფი დატენვის სადგური დაამონტაჟა. მესამე ენერგოკომპანიას არ აქვს პროექტები ელექტროენერჯის მიმართულებით, მაგრამ კომპანია გეგმავს თავიანთ სადგურებში მზის პანელების დანერგვას, რომლებიც გამოიმუშავებენ ენერჯიას საკუთარი მოხმარებისთვის.

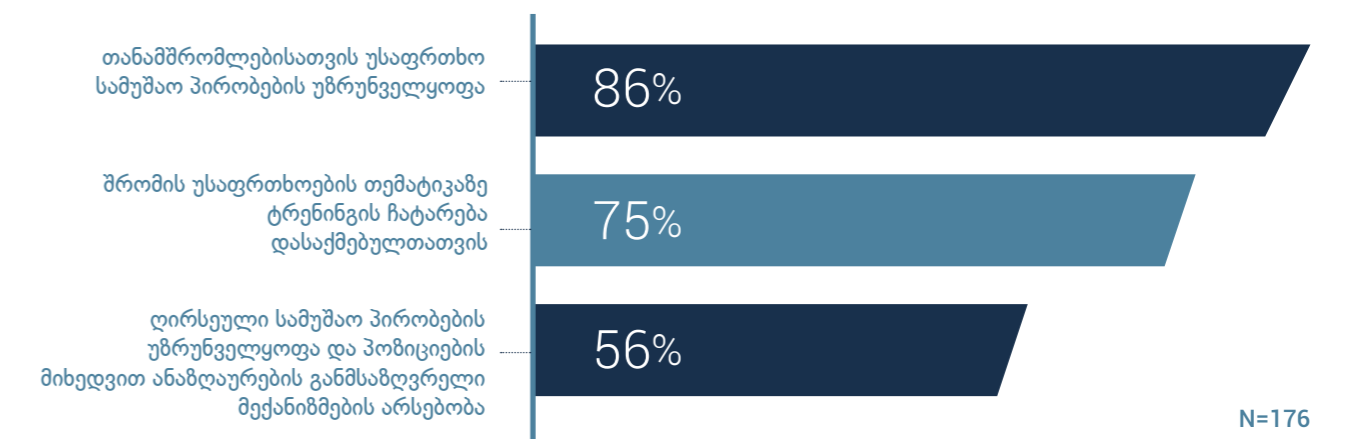
ბ) ეკონომიკური ზრდა

გლობალური მიზნების მერვე მიზანი ეხება ღირსეულ სამუშაო პირობებსა და ეკონომიკურ ზრდას. მერვე მიზნის მიმართულებები ძალიან მრავალფეროვანია და მოიცავს შრომითი უფლებებიდან დანყებულები, პირდაპირი ეკონომიკური ზრდითა და ინვესტიციით დამთავრებულ თემებს. საგულისხმოა, რომ მერვე მიზნის მიხედვით, თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის მიგნებები სამ ძირითად ნაწილად იყოფა; კერძოდ, კომპანიების მიერ შეტანილი წვლილი უკავშირდება ა) შრომითი პირობების შექმნასა და შრომის უსაფრთხოების გაზრდას; ბ) რეგიონული განვითარების მხარდაჭერისა და ახალგაზრდული სამუშაო ჯგუფების მხარდაჭერას და გ) წარმოების ზრდასა და განვითარებაში ინვესტიციების განხორციელებას.

საკანონმდებლო ცვლილებების გამო, ქართული კომპანიები ძალიან მგრძობიარენი არიან შრომის უსაფრთხოების საკითხების მიმართ. სიღრმისეული ინტერვიუების დროს, სამრეწველო და სამშენებლო სექტორების ზოგიერთმა კომპანიამ განაცხადა, რომ 2-3 თვეში ერთხელ ატარებენ შრომის უსაფრთხოების ტრენინგებს და მონიტორინგის სპეციალური მექანიზმები გააჩნიათ. ამიტომაც, გასაკვირი არ არის, რომ შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საკითხები მთავარ პრიორიტეტს წარმოადგენს მერვე მიზნის მიმართულებით. გამოკითხული კომპანიების 86% ქმნის უსაფრთხო სამუშაო გარემოს, 75% კი საკუთარ პერსონალს შრომის უსაფრთხოების შესახებ ტრენინგებს სთავაზობს (იხ. დიაგრამა 7). აღსანიშნავია, რომ საშუალო და მსხვილი კომპანიის პასუხებს შორის განსხვავება არ აღმოჩნდა სტატისტიკურად სარწმუნო. მერვე მიზნის მომდევნო ტენდენცია დაკავშირებულია ღირსეულ სამუშაო გარემოსა და პირობებთან. თვისებრივი კვლევის შედეგების თანახმად, კერძო კომპანიებისათვის პრიორიტეტს წარმოადგენს ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნა. გლობალური შეთანხმების საქართველოს ქსელის (GCNG) წევრ კომპანიებს თავიანთი კორპორაციული პასუხისმგებლობის ანგარიშებში განსაკუთრებული ყურადღება აქვთ გამახვილებული ღირსეულ სამუშაო პირობებზე, თანაბარ ანაზღაურებასა და შრომის უფლებებთან დაკავშირებულ სხვა საკითხებზე, რომელთა გადახედ-

ვაც განხორციელდა სამაგიდე კვლევის ფარგლებში. რაოდენობრივი კვლევის მონაცემების თანახმად, კომპანიების 56% თანამშრომლებს ღირსეულ სამუშაო პირობებს სთავაზობს და შემუშავებული აქვთ დოკუმენტი, რომელიც განსაზღვრავს ანაზღაურების პირობებსა და სქემებს თითოეული თანამდებობისთვის (იხ. გრაფიკი 7). უნდა აღინიშნოს, რომ საშუალო და მსხვილ ბიზნეს კომპანიებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება ამ მხრივ არ შეინიშნება; თუმცა, მსხვილ კომპანიებთან შედარებით, მაღალია იმ საშუალო კომპანიების წილი, რომლებიც უზრუნველყოფენ ღირსეულ სამუშაო პირობებსა და ანაზღაურების განსაზღვრის მექანიზმებს.

დიაგრამა 7. კერძო სექტორის მიერ შეტანილი წვლილი მერვე მიზნის განხორციელებაში



თვისებრივი კვლევის შედეგების თანახმად, ქართული კომპანიები ცდილობენ თავიანთი მომსახურების გავრცელებასა და საკუთარი პროდუქციის მიწოდებას საქართველოს ყველა რეგიონში. ამასთან, კომპანიების მიერ განხორციელებული საქმიანობა მეტწილად უკავშირდება იმ სექტორს, რომელშიც ისინი ოპერირებენ. გარდა ამისა, მსხვილ კომპანიებს უფრო მეტი შანსი აქვთ მიანოდონ საკუთარი პროდუქცია, მომსახურება და შესთავაზონ დასაქმების შესაძლებლობები საქართველოს რეგიონებში მყოფ მოსახლეობას. ამავდროულად, რეგიონებში ოფისების გახსნითა და დასაქმების შესაძლებლობების შექმნის გზით ისინი ხელს უწყობენ რეგიონულ განვითარებას. თვისებრივი კვლევის ფარგლებში, ზოგიერთმა კომპანიამ აღნიშნა, რომ განხორციელებულ პროექტებში ინტეგრირებული აქვთ ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობისკენ მიმართული აქტივობები. რაოდენობრივი კვლევის მონაცემების თანახმად, კომპანიების 44% პრიორიტეტს ანიჭებს რეგიონულ პროექტებსა და ოფისებში ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებას (იხ. ცხრილი 5). მსხვილი კომპანიების წილი, რომლებიც ადგილობრივი თანამშრომლების დასაქმებას ანიჭებენ პრიორიტეტს, მაღალია საშუალო ზომის საწარმოებთან შედარებით. ჩაღრმავებული ინტერვიუების ფარგლებში, რამდენიმე კომპანიამ აღნიშნა, რომ ახალგაზრდული სამუშაო ძალის განვითარება ძალიან მნიშვნელოვანია მათი კომპანიებისთვის. მე-8 მიზნის მიმართულებით, კომპანიების 44% აცხადებს, რომ ისინი ხელს უწყობენ ახალგაზრდობის დასაქმებას და, შესაბამისად მოქნილ გრაფიკს სთავაზობენ ახალგაზრდებს/სტუდენტებს (იხილეთ ცხრილი 5). ახალგაზრდების გაძლიერების ფარგლებში, ზოგიერთი კომპანია სხვადასხვა უნივერსიტეტებთან თანამშრომლობის გზით ხელს უწყობს ახალგაზრდების დასაქმებას; გარდა ამისა ახალი თანამშრომლების შერჩევის მიზნით მონაწილეობას იღებენ დასაქმების ფორუმებში. კვლევის შედეგად მიღებული მონაცემების თანახმად, უფრო მეტი კომპანია ახორციელებს ახალგაზრდების სტა-

ჯირებას (55%), ვიდრე დასაქმებას (44%), ხოლო ახალგაზრდა თანამშრომელთა პროცენტული რაოდენობა მაღალი არც კერძო სექტორშია. კომპანიების უმრავლესობაში ახალგაზრდა (18-25 წლის) თანამშრომლების წილი არ აღემატება 20%-ს.

ცხრილი 5. ბიზნეს კომპანიების მიერ მერვე მიზნის განხორციელება

დეპუტატები	საშუალო	მსხვილი	მთლიანობაში
რეგიონულ ფილიალებსა და პროექტებში ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმების პრიორიტეტულობა	42%	53%	44%
ახალგაზრდების/სტუდენტების დასაქმების წახალისება და მათთვის მოქნილი გრაფიკის შეთავაზება	42%	57%	44%

თვისებრივი და სამაგიდე კვლევების შედეგები მიუთითებს ეკონომიკური ზრდის მიმართულებით განხორციელებული აქტივობების ორ ძირითად მიმართულებაზე. აღსანიშნავია, რომ პირველი მიმართულება ეხება შიდა კორპორაციულ პასუხისმგებლობას, ხოლო მეორე უკავშირდება გარე კორპორაციული პასუხისმგებლობის ფარგლებში განხორციელებულ საქმიანობას:

- მატერიალური პროდუქტების მწარმოებელი ან რეალიზატორი კომპანიები ეკონომიკურ ზრდას თავიანთ ინფრასტრუქტურასა და წარმოებაში რეინვესტირების გზით უწყობენ ხელს. რაოდენობრივი კვლევის მონაცემებით, კომპანიების 30% ბიზნესსა და წარმოებაში რეინვესტირების გზით ხელს უწყობს ეკონომიკურ ზრდას. გარდა ამისა, შედეგებმა აჩვენა, რომ რეინვესტირება თანაბრად ღირებულია საშუალო და მსხვილი ბიზნეს კომპანიებისათვის, რადგან საშუალო და მსხვილი კომპანიების 30% ახდენს რეინვესტირებას.
- მომსახურების სექტორის კომპანიები ახორციელებენ მენარმეობისა და სტარტაპების ხელშეწყობას პროგრამებს. რაოდენობრივი კვლევის შედეგების თანახმად, კომპანიები მხარს უჭერენ სტარტაპებისა და ინოვაციური მენარმეობის განვითარებას. აღსანიშნავია, რომ მერვე მიზნის ქვეშ მოპასუხე კომპანიების რაოდენობა ძალიან მცირეა და საშუალოდ მთლიანი შერჩევის 10%-ს არ აღემატება. შესაბამისად, კომპანიების 10% მხარს უჭერს საქართველოში სტარტაპ ეკოსისტემის განვითარებას, კომპანიების 6% ხელს უწყობს კრიზისში მყოფი ბიზნესების განვითარებას მათთვის უფასო პროფესიონალური მომსახურების განვითარების გზით, კომპანიების 9% ხელს უწყობს მდგრადი ტურიზმის განვითარებას, ხოლო კომპანიების 6% ეხმარება სოციალური მენარმეობის მიმართულების განვითარებას. აღსანიშნავია, რომ ბოლო ორი წლის განმავლობაში აღნიშნული საქმიანობა ხორციელდება მრავალჯერ ან რეგულარულად. გარდა ამისა, კვლევამ აჩვენა, რომ მსგავსი გარე კორპორაციული პასუხისმგებლობის ღონისძიების გასატარებლად მსხვილ კომპანიებს ბევრად მეტი რესურსი და მოტივაცია გააჩნიათ საშუალო ზომის კომპანიებთან შედარებით. ამ ტენდენციიდან გამონაკლისს მდგრადი ტურიზმის მხარდაჭერი საქმიანობა წარმოადგენს, რომელშიც ჩართული საშუალო კომპანიების წილი (9%) მცირედით აღემატება მსხვილი ბიზნესის მაჩვენებელს (7%).

ერთიანობაში, თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის შედეგები მიანიშნებს, რომ კომპანიები უფრო მეტად არიან მოტივირებულნი, ჩაერთონ კორპორაციული პასუხისმგებლობის ისეთ საქმიანობებში, რომლებიც მათი კომპანიის ეკონომიკურ ზრდას უწყობს ხელს, ვიდრე გარე კორპორაციული პასუხისმგებლობის ღონისძიებების განვითარებაში, რომელიც ახალგაზრდა და დამწყები მენარმეების განვითარებას უწყობს ხელს.

კორონავირუსის პანდემიის ფონზე, **Nexia TA**-მ წამოიწყო ახალი პროექტი „Move on Georgia“, რომელიც პანდემიის პერიოდში დაზარალებულ ორგანიზაციებსა და ფიზიკურ პირებს საშუალებას აძლევს ჩაერთონ სხვადასხვა სასწავლო პროგრამაში და Nexia TA-ს ძირითადი სერვისები უფასოდ მიიღონ. პროექტის ძირითადი მიზანი კრიზისში მყოფი ბიზნეს კომპანიების მხარდაჭერაა. Nexia TA-მ 2019 წელს განახორციელა მეორე პროექტი - „Nexia TA - თქვენი უფლებების დასაცავად“. პროექტი მიზნად ისახავდა იმ კომპანიების მხარდაჭერას, რომლებსაც თავიანთი მწირი რესურსებით არ შეეძლოთ საკუთარი უფლებებისა და ინტერესების დაცვა. ამ პროექტის ფარგლებში, კომპანიებს, რომლებმაც საგადასახადო ვალდებულებები კანონმდებლობის დარღვევით მიიღეს საგადასახადო ორგანოდან, შესაძლებლობა ჰქონდათ მიეღოთ მაღალი ხარისხის მომსახურება და თავიანთი უფლებები შესაბამის პალატებში დაეცვათ.

მერვე მიზნის განხორციელების ფარგლებში, **ჯებრა** თავის თანამშრომლებს ღირსეულ სამუშაო პირობებს, სამართლიან მოპყრობასა და თანაბარ შესაძლებლობებს სთავაზობს. კომპანიის დასაქმების პოლიტიკა მოიცავს ყველა ასპექტს, რომელიც დასაქმებას, დანიშნულებას, ხელფასებისა და ხელფასების ადმინისტრირებას უკავშირდება. 2019 წელს განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების გამო, კომპანიას ჰყავს შრომის ინსპექტორი.

მიკრო ბიზნეს კაპიტალი ეკონომიკურ ზრდას რეგიონალურ ფილიალებში ადგილობრივი მოსახლეობისთვის დასაქმების შესაძლებლობების შექმნით უწყობს ხელს. გარდა ამისა, კომპანიამ შექმნა მუდმივი ცხელი ხაზი ქალი მენარმეებისა და სტარტაპებისთვის, სადაც მათ შეუძლიათ საბანკო სერვისებსა და ფინანსურ საკითხებთან დაკავშირებით უფასო კონსულტაცია მიიღონ.

აჭარა ჯგუფი მხარს უჭერს ახალგაზრდების დასაქმებასა და გაძლიერებას. ამჟამად კომპანიის თანამშრომლების 34.4% (555) 24 წლამდე ასაკის პირია და თითოეული მათგანი, საქმიანობის სფეროდან გამომდინარე, სხვადასხვა სახის გადამზადებას გადის კომპანიაში. იქიდან გამომდინარე, რომ კომპანიაში მომუშავე ბევრი ახალგაზრდა უნივერსიტეტის სტუდენტია, კომპანია მათ მოქნილ სამუშაო გრაფიკს სთავაზობს. ახალგაზრდების დასაქმების გარდა, კომპანია ეკონომიკურ ზრდასა და რეგიონალურ განვითარებას ადგილობრივების დასაქმებითაც უწყობს ხელს. ამჟამად, Rooms Hotel Kazbegi-ის თანამშრომელთა 46.5% (275 დასაქმებულიდან 128) ყაზბეგის მუნიციპალიტეტის მცხოვრებია. უდაბნოს პროექტის სრულგანაკვეთური თანამშრომლების 47.3% (55-დან 26) ადგილობრივი თემის წევრია და სემონურ სამუშაოებზე დასაქმებულების 100% მემობელი სოფლების მცხოვრებლები არიან. უფრო მეტიც, ახლახან გახსნილი Rooms Hotel Kokhta-ს დასაქმებულთა 44.5% (169-დან 75) რეგიონის მცხოვრებლები არიან. გარდა ამისა, აჭარა ჯგუფი რეგიონების განვითარებას ყაზბეგში, კობტა-მითარბსა და უდაბნოში თავიანთი პროექტების განხორციელების გზითაც უწყობს ხელს. ამ პროექტების ფარგლებში, კომპანია მუშაობს საოჯახო სასტუმროებთან, სატრანსპორტო კომპანიებთან, ადგილობრივ ტუროპერატორებსა და ფერმერებთან. ამრიგად, პროექტები მოტივაციას აძლევს ადგილობრივ ბიზნესებს და ზოგადად დადებითი ზეგავლენა აქვს რეგიონში არსებულ ეკონომიკურ კლიმატზე.

გამოკითხული **რძის პროდუქტების მწარმოებელი კომპანია** მერვე მიზნის განხორციელებას რეინვესტირებით უწყობს ხელს. კომპანიის სამომავლო გეგმები წარმოების მოცულობის გაზრდას და მათი პროდუქციის მეზობელ ქვეყნებში ექსპორტს უკავშირდება. მერვე მიზნის განხორციელების თვალსაზრისით, კომპანია მონაწილეობას იღებს უნივერსიტეტების მიერ ჩატარებულ დასაქმების ფორუმებში ახალი თანამშრომლების შერჩევისა და მოძიების მიზნით. გარდა ამისა, კომპანია მხარს უჭერს რეგიონალურ განვითარებას და საქართველოში მდებარე ყველა ქალაქსა და სოფელს ამარაგებს თავისი პროდუქციით. პროდუქტის მიწოდების განაწილება თბილისისა და რეგიონების მიხედვით, უხეშად რომ ვთქვათ, 50%-50%-ზეა. შრომითი უფლებების თვალსაზრისით, კომპანია ერთსა და იმავე პოზიციებზე მომუშავე პირებს თანაბარი ანაზღაურებით უზრუნველყოფს და ხელს უწყობს დასაქმებულების განვითარებას გადამზადების საშუალებით. მათ შორის, ყოველ 2 ან 3 თვეში ერთხელ დასაქმებულებს უტარდებათ შრომის უსაფრთხოების ტრენინგი.

ალტიპატის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, კომპანია ხელს უწყობს ყაზბეგის რეგიონსა და მიმდებარე ტერიტორიაზე სათავგადასავლო ტურიზმის განვითარებას. ინოვაციური და ეკოლოგიური მიდგომების გამოყენებით, კომპანიამ დანერგა ეკოტურიზმი და აღნიშნულ რეგიონში მოიზიდა მალაღმეომოსავლიანი ტურისტები. აღსანიშნავია, რომ კომპანია უპირატესობას აძლევს ადგილობრივების დასაქმებას ანიჭებს და ჰყავს კონტრაქტორები მიკრომწარმოებელი. კომპანიას მიმდებარე სოფლებიდან 20 მუდმივი კონტრაქტორი ჰყავს. მათი ნაწილი ალტიპატს სოფლის მეურნეობისა და რძის პროდუქტებით ამარაგებს, ნაწილი კი სატრანსპორტო მომსახურებას აწვდის მას. 2018 წლის ოქტომბერ-ნოემბერში, კომპანიამ კონტრაქტორ ცხენოსნებს სამშენებლო მასალების გადაზიდვაში 92 000 ლარი გადაუხადა. იმ პერიოდში, კონტრაქტორი ცხენოსნების შემოსავალი 300%-ით გაიზარდა. აღსანიშნავია, რომ კომპანია თავის კონტრაქტორებს მოტივაციას აძლევს, ჩაერთონ ლეგალურ ბიზნეს ოპერაციებში და გადასახადები გადაიხადონ. ზოგადად, ეს მათთან თანამშრომლობის ერთ-ერთი წინაპირობაა. გარდა ამისა, კომპანია დასაქმების შესაძლებლობებსაც ქმნის; სამრეცხაოში დასაქმებული ქალები მიმდებარე სოფლების მცხოვრებლები არიან.

გამოკითხულ **სამშენებლო კომპანიას** განვითარების გეგმები აქვს თბილისსა და სხვა რეგიონებში, თუმცა ბიზნეს საქმიანობის ბალანსი თბილისსა და რეგიონებს შორის 90%-10%-ზეა. საქმიანობის სფეროდან გამომდინარე, კომპანია განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს შრომის უსაფრთხოებას. მშენებლობას კონტრაქტორი კომპანიები ახორციელებენ და სტანდარტებთან შესაბამისობა მეტწილად მათი პასუხისმგებლობაა, თუმცა აღნიშნულ კომპანიას აქვს ხარისხისა და უსაფრთხოების კონტროლის დეპარტამენტი, რომელიც პირდაპირ აკვირდება სამშენებლო პროცესს უსაფრთხოებისა და სანიტარული ნორმების დაცვის თვალსაზრისით. აღნიშნული ნორმების დაცვა მათ ოფისებშიც კონტროლდება.

გამოკითხულ **იურიდიულ ფირმას**, რომელიც კორპორაციული პასუხისმგებლობის ღონისძიებებშია ჩართული, სტარტაპის სტატუსი აქვს და საქართველოს ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტოსთან (GITA) თანამშრომლობს. კომპანია სტარტაპებს ეხმარება 4 მიმართულებით უფასო მომსახურების განვითარებით: (1) ბიზნესის რეგისტრაცია, (2) სავაჭრო ნიშნის რეგისტრაცია, (3) ინტელექტუალური საკუთრების დაცვა და (4) ლიცენზიების მიღება. იურიდიული ფირმის პოლიტიკაში განვიხილავთ დასაქმებულთა განვითარებისა და ანაზღაურების შესაძლებლობები მათი პოზიციის შესაბამისად.

კვლევაში მონაწილე **ენერჯოკომპანიებმა** განაცხადეს, რომ ისინი ბრძაბე ორიენტირებულები არიან და ეკონომიკურ განვითარებას თავიანთი ბიზნესის გაფართოების გზით უწყობენ ხელს. ანაზღაურებისა და შრომითი უფლებების თვალსაზრისით, კომპანიებმა აღნიშნეს, რომ ანაზღაურების სისტემა

შიდა რეგულაციებშია განხორციელებული და კომპანიები თანაბრად შესრულებულ სამუშაოს თანაბარი ანაზღაურების მიცემით უზრუნველყოფენ. სამაგიდო კვლევაში ჩართული ერთ-ერთი ენერჯოკომპანიის 2019 კორპორაციული პასუხისმგებლობის ანგარიში განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებდა შრომის უსაფრთხოებაზე. აღნიშნული ანგარიშის მიხედვით, საჭიროების შემთხვევაში კომპანია თავიანთ თანამშრომლებს არააალებადი ტანისამოსით უზრუნველყოფს. აღსანიშნავია, რომ კომპანიაში ინდუსტრიული დაზიანების არც ერთი შემთხვევა არ გამოვლენილა. ეკონომიკური ზრდის ფარგლებში, იგივე კომპანიამ ხელი შეუწყო შიდა ტურიზმის განვითარებას და ნაკლებად ცნობილი ტურისტული მიმართულებების პოპულარიზაციას. მათ დაიწყო სოციალური კამპანია, რომლის ფარგლებშიც საქართველოს უნიკალურ და ბიომრავალფეროვნებით გამოირჩეულ დაცულ ტერიტორიებზე მომზადდა 16 ვიდეობლოგი. ბლოგებს ინტერნეტში 2 მილიონზე მეტი ნახვა ჰქონდა. ისინი საზოგადოებას აცნობდნენ ყველაზე პოპულარულ მარშრუტებს, სამთო-საფეხმავლო ბილიკებს და მოსახლეობას ახალი მიმართულებების აღმოჩენაში ეხმარებოდა. ვიდეობლოგები მაყურებელს ასევე კომპლექსურ ინფორმაციას აწვდიდა უსაფრთხო მოგზაურობაზე.

კვლევაში მონაწილე **სანარმოო კომპანიამ** ეკონომიკურ ზრდას ხელი შეუწყო თბილისსა და ქუთაისში ახალი ფილიალების გახსნით. ქუთაისში კომპანიამ უკვე დაასაქმა 15 ადამიანი. აღსანიშნავია, რომ კომპანია გაფართოებას სხვა რეგიონებშიც გეგმავს.

მერვე მიზნის განხორციელების ფარგლებში, **თიბისი ბანკმა** წვლილი შეიტანა ქვეყანაში ეკონომიკური ზრდისა და მენარმეობის განვითარებაში. 2019 წლის კორპორაციული პასუხისმგებლობის ანგარიშის თანახმად, კომპანია ხელს უწყობს ბიზნესის განვითარებას ფინანსური და არაფინანსური პროდუქტების მიწოდების გზით. კომპანიას აქვს პროგრამა „Start-upper“, რომელიც მხარს უჭერს სტარტაპების განვითარებასა და ბიზნესის სტიმულირებას. 2019 წელს, ამ პროგრამის ფარგლებში 700-ზე მეტმა სტარტაპმა გაიარა ტრენინგი, 2 სტარტაპ დისკუსია ჩატარდა და დაახლოებით 150 სტარტაპის წარმატების ისტორიაზე დაიწერა სტატია და ბლოგი. ამ პროგრამის ფარგლებში შეიქმნა პლატფორმა „Startuperi.ge“, რომელიც შეიცავს კონსოლიდირებულ ინფორმაციას საქართველოში მოქმედ 456 სტარტაპზე, რომელთაც ბანკის პარტნიორი კომპანიები სპეციალურ შეთავაზებებს სთავაზობენ.

ფეხს საქართველო განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობს თანამშრომლების უსაფრთხოებას. 2013 წლიდან კომპანია სერტიფიცირებულია ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების მართვის სისტემებში; მას ჰყავს ჯანმრთელობისა და შრომის უსაფრთხოების ორი კონსულტანტი. შრომის უსაფრთხოების თვალსაზრისით, კომპანია იყენებს 22 შიდა და 7 გარე შრომის უსაფრთხოების სახელმძღვანელო დოკუმენტს.

ვიპიემ ტერმინალს ფოთის ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიმართულება კომპანიის შიგნით შრომის უსაფრთხოებაა. კომპანიის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, კომპანია იყენებს „APM ჯგუფის გლობალური ფასეულობების“ პრაქტიკას, რომლის პრიორიტეტული მიმართულებებიც შრომის უსაფრთხოება, ჯანდაცვა, დაზღვევა და თანაბარი ანაზღაურებაა. კომპანიის შიგნით შრომის უსაფრთხოებაზე ერთი დიდი ერთეული მუშაობს - HSSE (შრომის, ზოგადი უსაფრთხოების და გარემოს დაცვის დეპარტამენტი). ყველა პოზიციისთვის დადგენილია რისკების შეფასების პროცედურა, რომელიც მუდმივად განახლებადია და ხდება მისი გადაფასება. რაც შეეხება სამომავლო განვითარებას, მნიშვნელოვანია ფოთის ზღვის პორტის გაფართოების პროექტი, რომელიც დამატებით სამუშაო ადგილებს და როგორც ადგილობრივი საზოგადოების, ისე მთლიანად რეგიონისთვის მნიშვნელოვან ეკონომიკურ შესაძლებლობებს შექმნის.

მერვე მიზნის განხორციელების თვალსაზრისით, საქართველოს ბანკი ბოლო ოთხი წლის განმავლობაში ხელს უწყობდა სოციალური სანარმოების შექმნას. ამ მიმართულებით განხორციელებული პროექტები მიზნად ისახავს მერვე და მეათე მიზნების განხორციელებას, რათა წახალისდეს როგორც ეკონომიკური ზრდა, ასევე მოწყვლადი ჯგუფების ჩართულობა. ბანკი 50 000 ლარამდე დაფინანსებას აძლევს მცირე მენარმეებს. გრანტის მიღების ორი მთავარი კრიტერიუმი ბიზნეს გეგმის მდგრადობა და სპეციალური საჭიროებების მქონე პირების დასაქმებაა. კომპანიამ დააფინანსა სოციალური სანარმოები კასპში, ლაგოდებში, წნორში, ბათუმში, ქუთაისსა და ზესტაფონში; ყველა დაფინანსებული სანარმო თანამშრომლებს ადაპტირებულ გარემოს სთავაზობს. გარდა ამისა, საქართველოს ბანკმა საქართველოს ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სააგენტოსთან (GITA) თანამშრომლობით წელს დაიწყო ახალი პროექტი - 500 start-up acceleration project - რომელიც ქვეყნის ეკონომიკისთვის ძალიან მნიშვნელოვანია. აღნიშნული პროექტი ხელს უწყობს ბიზნესისა და სტარტაპების განვითარებას. სახელმწიფო და საქართველოს ბანკი დიდ ძალისხმევას დებენ ამ პროექტის განხორციელებაში.

გ) ინდუსტრია, ინოვაცია, ინფრასტრუქტურა

შემდეგი მდგრადი განვითარების მიზანი ინდუსტრიას, ინოვაციებსა და ინფრასტრუქტურას უკავშირდება. თვისებრივი და სამაგიდე კვლევის შედეგების თანახმად, კომპანიები მეტად აქტიურად იყვნენ ჩართული ინფრასტრუქტურისა და ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობი ინოვაციური იდეების მხარდაჭერის თვალსაზრისით. რაოდენობრივმა კვლევამ მეცხრე მიზნის განხორციელების ორი ძირითადი მოდელი გამოავლინა: (1) კომპანიების 19% მეცხრე მიზნის განხორციელებას მდგრადი ინდუსტრიალიზაციის მხარდაჭერითა და ისეთი ინოვაციური ტექნოლოგიების დანერგვით ცდილობდა, რომლებიც მინიმუმამდე დაიყვანდა გარემოზე ბიზნესის უარყოფით ზეგავლენას. (იხ. დიაგრამა 8); (2) კომპანიების 19% ხელს უწყობდა თანამშრომლებს ინოვაციური იდეების შემუშავებაში (იხ. დიაგრამა 8). ორივე მიმართულებით განხორციელებული ღონისძიებები თანმიმდევრული იყო, რადგან კომპანიების განცხადებით ისინი ამ აქტივობებს რეგულარულად ან მრავალჯერადად ახორციელებდნენ ბოლო ორი წლის განმავლობაში. გარდა ამისა, დიდი კომპანიები, საშუალო კომპანიებთან შედარებით, უფრო აქტიურები იყვნენ მეცხრე მიზნის განხორციელების თვალსაზრისით.

ორი ძირითადი მოდელის გარდა, თვისებრივმა და რაოდენობრივმა კვლევებმა გამოავლინეს სხვა აქტივობებიც, რომლებიც ნაკლებად იყო დანერგილი ქართულ ბიზნეს საზოგადოებაში, თუმცა შინაარსობრივად ისინი ძალიან მნიშვნელოვანია და სამომავლოდ შესაძლებელია მათი მეტად განვითარება. შედეგების თანახმად, გამოკითხული კომპანიების 8%-მა ხელი შეუწყო სამეცნიერო საქმიანობას მომსახურებისა და ინოვაციური პროდუქტების განვითარების მიზნით, ხოლო კომპანიების 5% -მა აღნიშნა, რომ ისინი ინოვაციური პროდუქტების დანერგვის გზით მხარს უჭერენ რეგიონულ განვითარებას. ამ ორ უკანასკნელ საქმიანობაში ჩართული მსხვილი ბიზნესის რაოდენობა აღემატება საშუალო ზომის კომპანიების მაჩვენებელს.

დიაგრამა 8. ბიზნეს კომპანიების მიერ მეცხრე მიზნის განხორციელება



N=176

ეფეს საქართველო ერთ-ერთი კომპანიაა, რომელიც მეცხრე მიზნის განხორციელებას მდგრადი ინდუსტრიალიზაციის მხარდაჭერის გზით უწყობდა ხელს. კერძოდ, კომპანიამ შექმნა ჩამდინარე წყლების ბიოლოგიური გამწმენდი ნაგებობა, რომელიც წარმოების მთლიანი ციკლის შედეგად წარმოქმნილი ფეკალური მასებისა და ჩამდინარე წყლების წმენდასა და გადამუშავებას ახდენდა. გარდა ამისა, სანარმო აგროვებს წარმოების პროცესში ფერმენტაციის შედეგად წარმოქმნილ CO2-ს და ხელახლა იყენებს მას გაზის წარმოებისთვის.

თიბისი ბანკის ინოვაციების მხარდამჭერი პროექტი „START-UP LEAVE“

2019 წელს თიბისი ბანკმა წამოიწყო ინოვაციური პროექტი „Start-up Leave“, რომელიც „Start-uper“-ის ნაწილი იყო და კომპანიაში მენარმეობის განვითარების მიზანს ემსახურებოდა. პროექტის მთავარი მიზანი საქართველოში სტარტაპ ეკოსისტემის განვითარების ხელშეწყობა იყო. ამ მიზნით, კომპანიამ თანამშრომლებს, რომლებსაც ინოვაციური იდეები ჰქონდათ, საკუთარი იდეების განსახორციელებლად დრო და შესაძლებლობა მისცა. ბანკმა მათ მხარი დაუჭირა 6 თვიანი ანაზღაურებადი შვებულების მიცემის გზით. „Start-up Leave“-ის ფარგლებში, 24 ინოვაციური პროექტიდან 3 შეირჩა - „Ge Parts“, „Inventor“, „Soko“ - რომლებიც 2020 წლიდან ხორციელდება.

ჩარჩო 6

რძის პროდუქტების მწარმოებელ კომპანიას საზოგადოებრივი ინფრასტრუქტურის მხარდამჭერი პროექტი ჰქონდა. ამ პროექტის ფარგლებში, ზედაზენში აშენდა პარკი და კომპანიის დაფინანსებით ბავშვებისთვის საპიკნიკე და ლაშქრობის ზონები მოეწყო. გარდა ამისა, ზედაზენის ტყის 3 კილომეტრამდე ტერიტორია ყოველწლიურად ინმინდება და ნარჩუნდება იგივე კომპანიის მიერ.

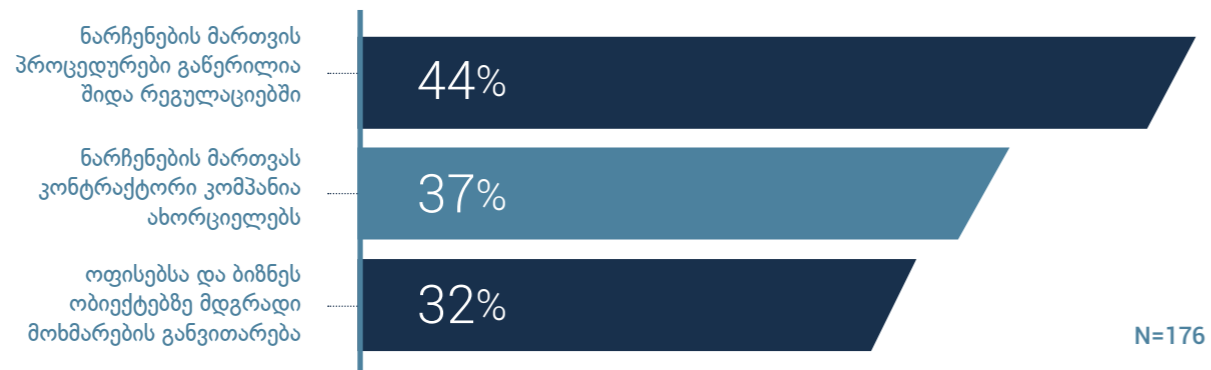
საქართველოს ბანკმა ინფრასტრუქტურისა და ქუჩების ადაპტირების გზით ხელი შეუწყო მეცხრე მიზნის განხორციელებას. კომპანიამ ადაპტაცია გაუკეთა 14-ზე მეტ ქუჩას და მოაწყო პანდუსები. თავდაპირველად ბანკი ამას საკუთარი რესურსებით აკეთებდა. ამ ეტაპისთვის მასზე პასუხისმგებლობა მთავრობამ აიღო.

დ) მდგრადი მოხმარება და წარმოება

მდგრადი განვითარების მეთორმეტე მიზანი მდგრადი მოხმარება და წარმოებაა. აღსანიშნავია, რომ გრძელვადიან პერსპექტივაში, ორივე მიმართულება ძალიან მნიშვნელოვანია. გამოკითხული კომპანიებისთვის აღნიშნული ორივე მიმართულება საინტერესო და რელევანტურია. თვისებრივი და სამაგიდე კვლევის შედეგების მიხედვით, კომპანიებმა თავიანთი საქმიანობის სფეროდან გამომდინარე, ძალიან დიდი ყურადღება მიაქციეს მდგრადი მოხმარების ამოცანებს. კვლევისას გამოკითხულ კომპანიებში მეთორმეტე მიზნის განხორციელების სამი მოდელი გამოიკვეთა: (1) კომპანიების ერთი ნაწილი ყურადღებას აქცევდა სამრეწველო ნარჩენების მართვასა და დამუშავებას, (2) კომპანიების მეორე ნაწილი მონიტორინგს უწევდა და იკვლევდა მათი საქმიანობის გარემოზე ზეგავლენას, (3) ზოგიერთი კომპანია, თავიანთ ოფისებსა და ობიექტებზე მდგრადი მოხმარების პრაქტიკების დანერგვას უწყობდა ხელს (ნარჩენების მართვა, პლასტმასის მოხმარების შემცირება, საოფისე ნარჩენების გადამუშავება და ა.შ.).

რაოდენობრივი კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ კომპანიების უდიდესმა ნაწილმა თავიანთი წვლილი კომპანიის შიგნით ნარჩენების მართვის მექანიზმების შემუშავების გზით შეიტანა. მონაცემების თანახმად, კომპანიების 44%-ს განერილი აქვს ნარჩენების მართვის პროცედურები, ხოლო კომპანიების 37%-ს დაქირავებული ჰყავს კონტრაქტორი კომპანია, რომელიც ნარჩენების განკარგვასა და გამოყენებაზე პასუხისმგებელი (იხ. დიაგრამა 9). აღსანიშნავია, რომ მსხვილი კომპანიების წილი, რომლებსაც განერილი აქვთ ნარჩენების მართვის პროცედურები, აღემატება საშუალო ზომის საწარმოების წილს. ამის საპირისპიროდ, საშუალო ზომის საწარმოების წილი, რომლებსაც ჰყავთ ნარჩენების განკარგვასა და გამოყენებაზე პასუხისმგებელი კონტრაქტორი კომპანია, აღემატება მსხვილი კომპანიების მაჩვენებლებს. ერთ-ერთი რესპონდენტის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, მსხვილ კომპანიებს აქვთ თავიანთი ნარჩენების მართვისა და გამოყენების მექანიზმები და არ საჭიროებენ კონტრაქტორების დაქირავებას. აღნიშნული განცხადება, შესაძლებელია ხსნიდეს კომპანიების სტატისტიკურ მაჩვენებლებს შორის განსხვავებებს. თვისებრივი კვლევის დროს, ბევრმა კომპანიამ აღწერა მათი ორგანიზაციული პრაქტიკა, რომელიც ოფისებში მდგრადი მოხმარების ნახალისებას ისახავდა მიზნად. რაოდენობრივი კვლევის შედეგების თანახმად, კომპანიების 32%-ს ჰქონდა დანერგილი მდგრადი მოხმარების სხვადასხვა პრაქტიკა, მათ შორის ქალაქის მოხმარების შემცირება, ქალაქის გადამუშავება, ბიოდეგრადირებადი ჭიქების გამოყენება, პლასტმასის გამოყენების შემცირება და სხვა. აღსანიშნავია, რომ მსხვილი კომპანიები, საშუალო ზომის კომპანიებთან შედარებით, მეტად არიან ჩართული მსგავს აქტივობებში.

დიაგრამა 9. ბიზნეს კომპანიების მიერ მეთორმეტე მიზნის განხორციელება



თვისებრივი და სამაგიდე კვლევის დროს, კომპანიებმა გააზიარეს თავიანთი გამოცდილება და ხედვა მეთორმეტე მიზანთან დაკავშირებით. აღნიშნული თავი წარმოადგენს კომპანიების ამ მიმართულებით გაღებულ წვლილს.

ალტიპატის ერთ-ერთი მიზანი საქართველოში ერთ-ერთ ყველაზე პოპულარულ ტურისტული დანიშნულების ადგილზე ნარჩენების მართვის სისტემის შექმნაა. მოგზაურები, რომლებიც მყინვარწვერს სტუმრობენ, ხშირად „მყინვარწვერის ენაზე“ რჩებიან, რაც ყაზბეგის ვიზიტორების ერთ-ერთი ყველაზე ხშირად მონახულებადი ადგილია. ისინი ადრე ტერიტორიას ნარჩენებითა და ექსკრემენტებით ანაგვიანებდნენ. კომპანიამ ინიციატივა აიღო ამ ტერიტორიის მონესრიგებაზე - ნარჩენებს აგროვებს და ბიოტუალეტებს აშენებს.

აჭარა ჯგუფისთვის აქტუალურია პლასტმასით გარემოს დაბინძურების საკითხი. ამ პრობლემის მოგვარების მიზნით, კომპანია Plasticwatcher.ge-სთან თანამშრომლობს. თანამშრომლობის ფარგლებში, გადამუშავებული პოლიესტერის ჩანთებისგან იქმნება ხელჩანთები, პალტოები და სხვა მოდური ნივთები.

თიბისი ბანკმა მნიშვნელოვანი ძალისხმევა ჩადო მდგრადი განვითარების მიზნების მხარდაჭერაში; კომპანიის პრაქტიკის თანახმად, სათავო ოფისში ნარჩენების განცალკევება ხდება. სათავო ოფისში შეგროვებული გამოყენებული ქალაქი გამოიყენება წიგნების დასაბეჭდად, რომლებიც მთიან რაიონებში მდებარე ბიბლიოთეკებს უფასოდ გადაეცემა. გარდა ამისა, კომპანია პროცესების გაციფრულებაზე ორიენტირებული, რაც მნიშვნელოვნად შეამცირებს ქალაქის მოხმარებას.

ეფეს საქართველომ წარმოებასა და მოხმარებაში მდგრადობის ინტეგრირება შემდგომი ნაბიჯებით მოახდინა: (1) კომპანია ხელახლა იყენებს მინის ბოთლებს; (2) ნარჩენები ცალკე გროვდება და კონტრაქტორ კომპანიასთან იგზავნება; (3) შემომავალი შესაფუთი მუყაო იჭრება და ქილებისა და ბოთლების საგებად გამოიყენება; (4) პეტ კაპსულის ყელის სიგრძის შემცირებით შემცირდა პეტის მასა, რამაც შეამცირა, როგორც პლასტიკის გამოყენების რაოდენობა, ასევე პეტის გაბერვის შედეგად ჰაერში გაფრქვეული სხვადასხვა ნივთიერებების რაოდენობები.

2018-2020 წლებში **ვიპიემ ტერმინალს ფოთი** მეთორმეტე მიზანს მხარს შემდგომი აქტივობებით უჭერდა: (1) წარმოების პროცესიდან ოზონის დამშლელი ნივთიერებების ამოღება; (2) ნარჩენების გამოყოფის მეთოდოლოგიის დანერგვა; ეს ტექნოლოგია ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი გარემოსდაცვითი საქმიანობაა, რადგან აღნიშნულმა მინიმუმამდე დაიყვანა არაორგანული მტვრის ატმოსფეროში გამოყოფა (სახიფათო და არასახიფათო ნარჩენების სეპარირება 2011 წლიდან ხდება, ხოლო სახიფათო ნარჩენების იზოლაციის პროექტი 2017 წლიდან დაიწყო); (3) გაგრილების სისტემიდან ფტორის-ქრომის-ნახშირწყალბადის შემცველი ნივთიერებების ამოღება; (4) კომპანია აგროვებს ადმინისტრაციულ შენობაში გამოყენებულ ქალაქს და ქალაქის გადამუშავების მიზნით საწარმო „მწვანე საჩუქართან“ თანამშრომლობს.

კვლევაში ჩართულ **იურიდიულ ფირმას** მდგრადი მოხმარების საკითხები სამუშაო პროცესში აქვს ინტეგრირებული. კომპანია ატარებს მწვანე პოლიტიკას და ყურადღებას აქცევს ოფისში ნარჩენების მართვას. პოლიეთილენის ჭიქები მუყაოს ჭიქებით ჩანაცვლდა. ოფისში შეგროვებული ქალაქი გადასამუშავებლად იგზავნება. კომპანიას სურს მეტი გააკეთოს ამ მიმართულებით; ის კონტრაქტორი კომპანიის მოძიების პროცესშია, რომელიც ნარჩენების მართვის სისტემის განვითარებაში დაეხმარება.

ერთ-ერთი **ენერჯოკომპანიისთვის** ნარჩენების მართვა პრიორიტეტული მიმართულება იყო. სიღრმი-

სეული ინტერვიუს თანახმად, აუტოსორსინგ კომპანია მუშაობს სტანდარტების შესაბამისად ნარჩენების განცალკევებაზე, მართვასა და გამოყენებაზე. მეორე ენერგოკომპანიის წარმომადგენლის განცხადებით, გარემოზე მათი საქმიანობის ზეგავლენის მონიტორინგი კომპანიისთვის ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიმართულება გახდა. კერძოდ, კომპანია გეგმავს მინიმუმამდე დაიყვანოს გაფანტვა. მდგრადი წარმოების თვალსაზრისით, აღნიშნული კომპანია ასევე ყურადღებას აქცევს მილსადენებთან ახლოს მდებარე კულტურული მემკვიდრეობის მდგომარეობას. ინდუსტრიული ნარჩენების მართვის მხრივ, კომპანიას აქვს ნარჩენების მართვის საერთაშორისო დოკუმენტი და თავისი ნაგავსაყრელი, რომელიც აკმაყოფილებს საერთაშორისო სტანდარტს.

III. დემოკრატიული მმართველობა

გამოკითხული კომპანიების უმეტესობისთვის გენდერული თანასწორობა კორპორაციული პასუხისმგებლობის სტრატეგიის ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიმართულება იყო. თვისებრივი კვლევის თანახმად, ამ მიზნის განხორციელების ორი ძირითადი მოდელი გამოვლინდა: (1) კომპანიები ცდილობენ შექმნან ანტი-დისკრიმინაციული დასაქმების სისტემები, რომელიც ქალებს თანაბარ შესაძლებლობებს სთავაზობს და ამცირებენ სექსუალური შევიწროების რისკებს და (2) კომპანიები ხელს უწყობენ ქალების არატრადიციულ სფეროებსა და თანამდებობებზე ჩართულობას. გარდა ამისა, შესწავლილი კომპანიებისთვის ძალიან მნიშვნელოვანია გამჭვირვალობა და ანტიკორუფციული ღონისძიებები. პროცესების გაციფრულება და სისტემატიზაცია პირდაპირ ამ მიზანს ემსახურება.

რაოდენობრივმა კვლევამ გამოავლინა, რომ კომპანიების აბსოლუტური უმრავლესობისთვის, კორპორაციული პასუხისმგებლობის ღონისძიებების ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიმართულება მეხუთე და მეათე მიზნების განხორციელება იყო, ხოლო მეექვსემეტე მიზანს გამოკითხული კომპანიების ნახევარზე ნაკლები უჭერდა მხარს. მონაცემების თანახმად, გამოკითხული 176 კომპანიის სრულ უმრავლესობას (90%) მდგრადი განვითარების მეხუთე მიზნის ქვეშ მინიმუმ ერთი აქტივობა მაინც ჰქონდა განხორციელებული. კომპანიების უმრავლესობამ (71%) სულ მცირე ერთი აქტივობა მაინც განახორციელა მეათე მიზნის შესაბამისად, გამოკითხული კომპანიების ნახევარზე ნაკლებმა (38%) კი სულ მცირე ერთი აქტივობა მეექვსემეტე მიზნის შესაბამისად განახორციელა. აღსანიშნავია, რომ დიდი კომპანიების მაჩვენებელი, რომლებსაც წვლილი შეჰქონდათ მეხუთე, მეათე და მეექვსემეტე მიზნების განხორციელებაში, საშუალო კომპანიების მაჩვენებელს აღემატება.

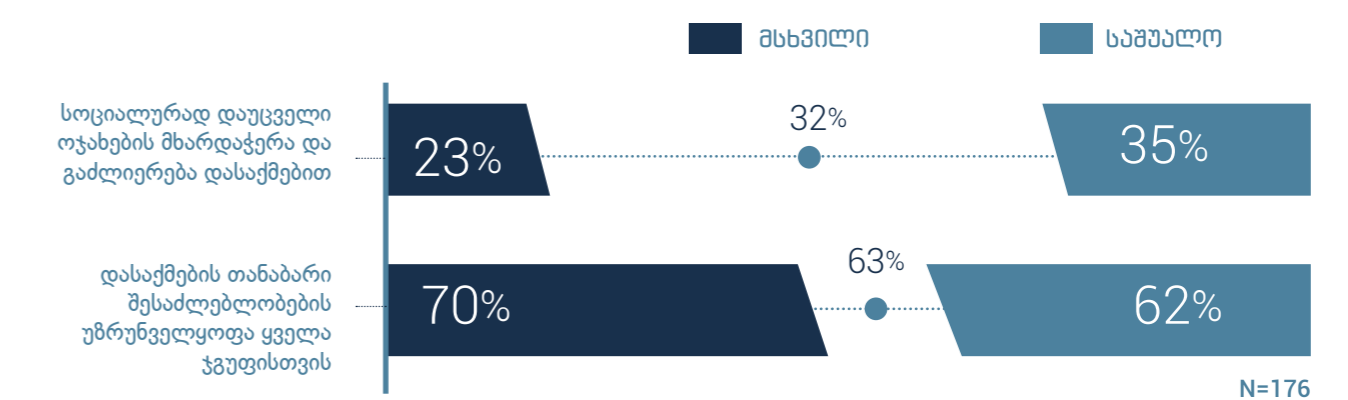
ცხრილი 6. კომპანიების რაოდენობა, რომლებმაც მინიმუმ ერთი აქტივობა მაინც განახორციელეს მეხუთე, მეათე და მეექვსემეტე მიზნების შესაბამისად

მიზნები	ერთიანობაში	მსხვილი	საშუალო
მიზანი 5: გენდერული თანასწორობა	90%	96%	89%
მიზანი 10: შემცირებული უთანასწორობა	71%	74%	70%
მიზანი 16: მშვიდობა, სამართლიანობა და ძლიერი ინსტიტუტები	38%	44%	36%

ა) თანასწორობა

თვისებრივი და სამაგიდე კვლევის შედეგების თანახმად, კომპანიები ახორციელებენ სხვადასხვა პრაქტიკასა და პოლიტიკას, რომლებიც თავიანთ კორპორატიულ სისტემებში ხელს უწყობს თანასწორობის პრინციპის დამკვიდრებას. კომპანიები აქტივობებს სხვადასხვა მიმართულებით ახორციელებენ; კერძოდ, მათ აქვთ ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკა, ხელს უწყობენ გენდერული თანასწორობის წახალისებას, ქალების გაძლიერებას მენარმეობის მხარდაჭერით და შშმ პირების ინკლუზიას. თვისებრივი კვლევის გარდა, რაოდენობრივმა კვლევამ ასევე საინტერესო მიგნებები წარმოაჩინა კერძო სექტორში მეხუთე და მეათე მიზნების განხორციელებაზე. მეათე მიზნის ფარგლებში 5 ძირითადი მიგნება გამოიკვეთა. პირველი ტენდენციის მიხედვით, (1) ბიზნესის ძირითადი ნაწილი (63%) თანასწორობის პოლიტიკას კომპანიის შიგნით საზოგადოების ყველა ჯგუფისთვის დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების შექმნის გზით უწყობს ხელს (იხ. დიაგრამა 10). აღსანიშნავია, რომ მსხვილი კომპანიები მეტად იძლევიან მსგავს შესაძლებლობებს საშუალო ზომის საწარმოებთან შედარებით. (2) შემდგომ ტენდენციას მსგავსება აქვს პირველ და მეორე მიზნებთან, რადგან ის მოწყვლადი ოჯახების გაძლიერებას უკავშირდება. კომპანიების 32%-ის განცხადებით, 2018-2020 წლების განმავლობაში დახმარება გაუწიეს სოციალურად დაუცველ ოჯახებს (იხ. დიაგრამა 10). პირველი და მეორე მიზნების ქვეშ მოპასუხე კომპანიების უმრავლესობა მსხვილი ბიზნესი იყო, ხოლო მეათე მიზნის ქვეშ მოპასუხეთა უმრავლესობა საშუალო ზომის საწარმო იყო. გარდა ამისა, კომპანიების უმრავლესობის განცხადებით, ბოლო ორი წლის განმავლობაში სოციალურად დაუცველ 5 ოჯახს დაეხმარნენ. კომპანიების მცირე ნაწილის თანახმად, ორი წლის განმავლობაში 20-50 ოჯახს დაეხმარნენ.

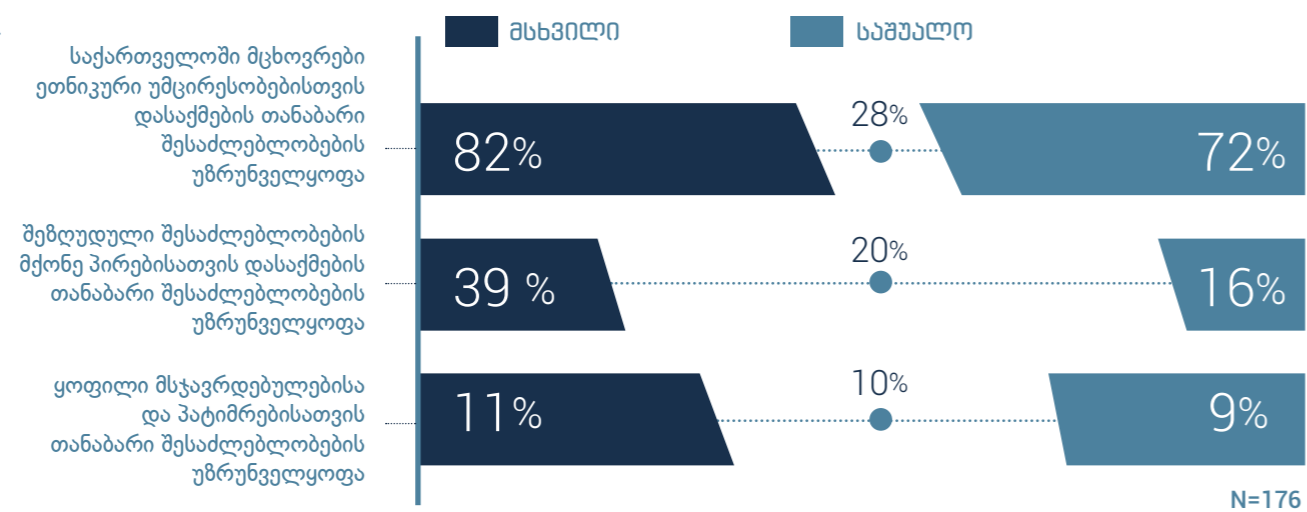
დიაგრამა 10. კერძო სექტორის მიერ მეათე მიზნის განხორციელება



(3) მეათე მიზნის შემდგომი ტენდენციები უმცირესობებისთვის დასაქმების შესაძლებლობების შექმნას უკავშირდება. სტატისტიკის მიხედვით, კომპანიების 28% დასაქმების შესაძლებლობებს სთავაზობს საქართველოში მცხოვრებ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებს (იხ. დიაგრამა 11). შემთხვევათა უმრავლესობაში, თანამშრომლების რაოდენობა, რომლებიც ეთნიკურ უმცირესობებს წარმოადგენენ, არ აღემატება 10-ს. ცალკეულ შემთხვევებში ეს რიცხვი შეიძლება 50-მდე გაიზარდოს, თუმცა ისინი გამონაკლისი შემთხვევებია და კვლევის ძირითად მიგნებებს არ წარმოადგენენ. (4) კომპანიების 20% დასაქმების თანაბარ შესაძლებლობებს სთავაზობს შშმ პირებს, ხოლო კომპანიების 11% ცდილობს გაზარდოს თანასწორობისა და ინკლუზიის საკითხებთან დაკავშირებული ცნობიერება (იხ. დიაგრამა 11). აღსანიშნავია, რომ კომპანიების დიდი ნაწილის განცხადებით, მათ დასაქმებული

ჰყავთ 1-2 შშმ პირი, ხოლო ერთმა მსხვილმა კომპანიამ განაცხადა, რომ მათ დასაქმებული ჰყავდათ 50 სპეციალური საჭიროების მქონე პირი. (5) კომპანიების მცირე ნაწილის (10%) თქმით, ყოფილ პატიმრებს დასაქმების შესაძლებლობებს სთავაზობენ (იხ. დიაგრამა 11). საშუალო ზომის კომპანიების მიერ გაცემული პასუხების თანახმად, ერთ კომპანიაში დასაქმებულ ყოფილ პატიმართა რაოდენობა არ აღემატება 3-ს. რაოდენობრივი კვლევის შედეგების მიხედვით, მეათე მიზნის ქვეშ განხორციელებული აქტივობები მდგრადი და თანმიმდევრულია, რადგან კომპანიების უმრავლესობის შეფასებით, ღონისძიებებს რეგულარულად ან მრავალჯერადად ახორციელებდნენ.

დიაგრამა 11. კერძო სექტორის მიერ მეათე მიზნის განხორციელება



კვლევაში მონაწილე **საწარმოო კომპანიის** მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, მათი კომპანიისთვის თანასწორობა ძალიან მნიშვნელოვანია და ყველას დასაქმების თანაბარ შესაძლებლობებს სთავაზობენ. კომპანიას ჰყავს ორი ინკლუზიური თანამშრომელი და სტიპენდია მიანიჭა ერთ ინკლუზიურ მოზარდს. კომპანიის 169 თანამშრომლიდან 10 (7%) საქართველოში მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლები არიან.

ალტიპატი დიდ ყურადღებას აქცევს კომპანიაში არსებულ თანასწორობას და გენდერულ ბალანსს. მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების მიღებისას, კომპანიის მენეჯმენტი მხედველობაში იღებს ამ საკითხებს. კომპანია უპირატესობას ანიჭებს ქალი კონტრაქტორების დაქირავებას და ასევე რამდენიმე ქალი მენეჯერი ჰყავს. კომპანიას 3 ქალი და 2 მამაკაცი მენეჯერი ჰყავს დასაქმებული. გარდა ამისა, კომპანიის პარტნიორებს შორის 2 ქალია, რომლებიც გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში არიან ჩართულები.

მდგრადი განვითარების მეათე მიზნის განხორციელების ფარგლებში, **აჭარა ჯგუფი** ფინანსურად ეხმარება აუტიზმის სპექტრის დარღვევის მქონე პირთა ეროვნულ ცენტრს, რომელიც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია საქართველოში მეტად ინკლუზიური და თანასწორი საზოგადოების შესაქმნელად. ცენტრი შექმნილია აუტიზმის სპექტრის დარღვევის მქონე პირების დასახმარებლად, რომელიც ითვალისწინებს დამოუკიდებელი ცხოვრებისთვის საჭირო უნარების განვითარებასა და ეკონომიკური სამუშაო ძალის აქტიურ წევრობას.

თანასწორობის თვალსაზრისით, **ჰეპრამ** რამდენიმე პრიორიტეტული მიმართულება განსაზღვრა, რო-

მელთაგან ერთ-ერთი ადამიანის უფლებების მხარდაჭერა და დისკრიმინაციის აკრძალვაა. ჰეპრა ქმნის უსაფრთხო სამუშაო გარემოს ყველასთვის და თანამშრომლებს იცავს ფსიქოლოგიური, ფიზიკური, სექსუალური და სიტყვიერი შევიწროვებისგან. კომპანიამ ამ მიზნით შექმნა მექანიზმი ადამიანის უფლებებისა და შრომითი უფლებების (დისკრიმინაცია, სექსუალური შევიწროვება) დარღვევის შემთხვევებისთვის.

მიკრო ბიზნეს კაპიტალი აქტიურად მუშაობს შემლუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხებზე და თანამშრომლობს ამ სფეროში მომუშავე სხვადასხვა ორგანიზაციასთან.

ეიპიემ ტერმინალს ფოთმა დიდი ძალისხმევა ჩადო მეათე მიზნის განხორციელებაში. კერძოდ, კომპანიამ 2019-2020 წლების მარტის თვეში „მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიის კვირეული“ აღნიშნა. ღონისძიება ეძღვნებოდა ინდივიდუალურ თუ ორგანიზაციულ კონტექსტში მონაცვლადი ჯგუფებისა და უმცირესობების მოტივირებას, მრავალფეროვნებასა და მათ მიმართ მეტ გახსნილობას. აღნიშნული კვირის ფარგლებში, ცნობიერების ამაღლებისა და საინფორმაციო შეხვედრები ისტორიების თხრობისა და გამოცდილებების გაზიარების ტექნიკების გამოყენების გზით ტარდებოდა.

2011 წელს **ეფეს საქართველომ** დააფუძნა „ფონდი ნატახტარი“, რომლის მიზანია მზრუნველობა-მოკლებული ბავშვების გაძლიერება და მათი დამოუკიდებელი ცხოვრებისთვის მომზადება იყო. 2011 წლიდან დღემდე, „ფონდმა ნატახტარმა“ 550 ბენეფიციარს გაუწია დახმარება; მათ შორის, ამჟამად 320-ზე მეტი დასაქმებულია, ხოლო 280-ზე მეტმა ახალგაზრდამ მიიღო განათლება. ფონდის სოციალური ადვოკატირების შედეგად, ახალგაზრდებს, რომლებსაც არ ჰყავთ მზრუნველები და სახელმწიფო ზრუნვის პროგრამების ბენეფიციარები არიან, შესაძლებლობა ეძლევათ „ფონდი ნატახტარის“ მხარდაჭერით დამატებითი მომსახურება მიიღონ. გარდა ახალგაზრდების გაძლიერებისა, ფონდის მიერ შემუშავებული სერვისების ფარგლებში დახმარება ეძლევათ კრიზისის ზღვარზე მყოფ ოჯახებს. აღსანიშნავია, რომ ფონდი ჩართული იყო რუსთაველი ორი სოციალური საწარმოს შექმნაში - ავტოსამრეცხაო, სადაც 2 შშმ პირი და 3 მცირე საოჯახო სახლის ბენეფიციარი ახალგაზრდაა დასაქმებული. სოციალურმა საწარმოებმა 2 წელი იფუნქციონირა. ამ ეტაპზე ის ინდივიდუალური მენარმის მფლობელობაშია, თუმცა დასაქმებულები აგრძელებენ მუშაობას და იღებენ ხელფასს.

რძის პროდუქტების მწარმოებელი კომპანია სხვადასხვა საქმიანობას ახორციელებს, რომლებიც თანაბარი შესაძლებლობების შექმნას უწყობს ხელს. სიღრმისეული ინტერვიუს დროს მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, ყოფილ პატიმრებს კომპანიაში დასაქმების მხრივ დაბრკოლებები არ ექმნებათ. კომპანიას ჰყავს თანამშრომლები, რომლებიც ყოფილი პატიმრები იყვნენ. გარდა ამისა, კომპანიას აქვს (1) ინკლუზიური განათლების პროექტი, რომლის ფარგლებშიც სპეციალური სკოლა შენდება და (2) ხელს უწყობს მონაცვლადი ჯგუფების გაძლიერებას დასაქმებით. ყველა აღნიშნული აქტივობა ხელს უწყობს მდგრადი განვითარების მეათე მიზნის განხორციელებას.

გენდერული თანასწორობა და ქალთა გაძლიერება

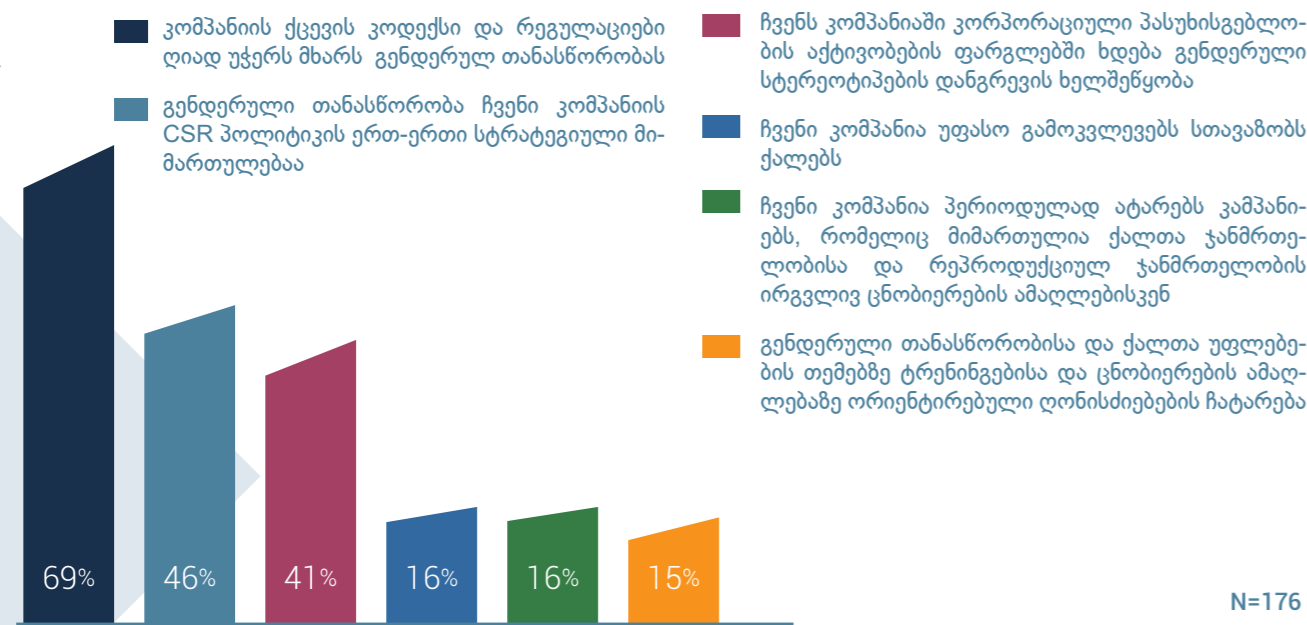
თანასწორობისა და ინკლუზიურობის ზოგადი განსაზღვრებების გარდა, თვისებრივი კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ კომპანიები თავიანთი აქტივობებით ხელს უწყობდნენ ქალების დანიშნულებასა და მათთვის უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნას.

თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ გამოკითხული კომპანიები ყურადღებას აქცევდნენ ქალთა უფლებებს, გენდერულ თანასწორობას და ხელს უწყობდნენ ქალთა წარმომად-

გენლობის გაზრდას სხვადასხვა მენეჯერულ პოზიციებსა თუ არატრადიციულ სფეროებში. მსგავსი მიზნების მქონე პროექტები პირდაპირ ემსახურებოდა მეხუთე მიზნის განხორციელებას, რომელიც ქალებისა და გოგონების გაძლიერებასა და მათთვის მეტი შესაძლებლობების შექმნას მოიაზრებს.

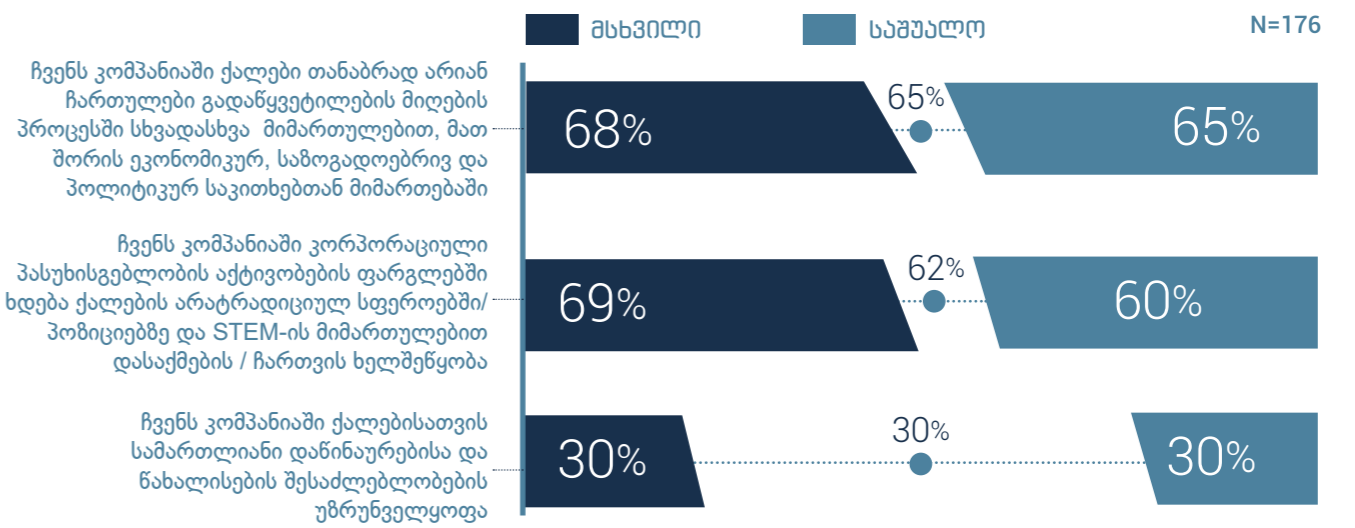
შედეგების თანახმად, კერძო სექტორმა ღონისძიებები ორ დონეზე განახორციელა. პირველ რიგში, კომპანიებისთვის გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების საკითხები სტრატეგიულ დონეზე იყო პრიორიტეტული. კერძოდ, აღნიშნული ორი პრინციპი მათი კორპორაციული პასუხისმგებლობის სტრატეგიისა და კამპანიების ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიმართულება იყო. მეორე, კომპანიებმა ნაბიჯები გადადგეს გადანყვეტილების მიღების პროცესებში და მენეჯერულ პოზიციებზე ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდის მხრივ. რაოდენობრივი კვლევის შედეგების თანახმად, კომპანიების უდიდესი ნაწილი (69%) გენდერულ თანასწორობას სტრატეგიულ დონეზე უჭერს მხარს და ეს ნათლად იყო გამოხატული მათი ეთიკის კოდექსში (იხ. დიაგრამა 12). გამოკითხული კომპანიების ნახევარზე ნაკლებმა (46%) აღნიშნა, რომ გენდერული თანასწორობა მათი კორპორაციული პასუხისმგებლობის პოლიტიკის ერთ-ერთი სტრატეგიული მიმართულებაა. ამ მხრივ, კომპანიები ატარებენ სხვადასხვა საგანმანათლებლო ღონისძიებასა და კამპანიას. შედეგების თანახმად, გამოკითხული კომპანიების 41%-ის განცხადებით, მათი კორპორაციული პასუხისმგებლობის ღონისძიებები ებრძვის სტერეოტიპებს, ხოლო კომპანიების 15%-ის შეფასებით, მათი კამპანია ატარებდა ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებებს გენდერული თანასწორობისა და ქალთა უფლებების თემატიკის ირგვლივ. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ რეპროდუქციული ჯანმრთელობა მეხუთე მიზნის ერთ-ერთი ყველაზე ნაკლებად განვითარებული მიმართულება იყო, რადგან კომპანიების მხოლოდ 16%-მა უპასუხა, რომ ისინი ატარებდნენ კამპანიებს რეპროდუქციული ჯანმრთელობის საკითხებზე და ქალ თანამშრომლებს უფასო გამოკვლევებს სთავაზობდნენ. აღსანიშნავია, რომ ქალთა უფლებები და გენდერული თანასწორობა თანაბრად მნიშვნელოვანია მსხვილი და საშუალო საწარმოებისთვის. შემთხვევათა უმრავლესობაში მონაცემებს შორის სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებები არ გამოვლენილა.

დიაგრამა 12. კერძო სექტორის მიერ მეხუთე მიზნის განხორციელება



აღსანიშნავია, რომ მაღალ მენეჯერულ პოზიციებზე ქალთა წარმომადგენლობის გაზრდა მეხუთე მიზნის ერთ-ერთი ყველაზე მხარდაჭერილი ღონისძიება იყო. შედეგების თანახმად, კომპანიების 65%-ის შეფასებით, ქალები თანაბრად არიან ჩართული გადანყვეტილების მიღების პროცესში მათ შორის, ეკონომიკურ, საზოგადოებრივ და პოლიტიკურ საკითხებში. გამოკითხული კომპანიების 62%-ის შეფასებით, მათი კომპანია ქალებს დანიშნულების შექმნილ და ზრდის შესაძლებლობებს სთავაზობს (იხ. დიაგრამა 13). უნდა აღინიშნოს, რომ რამდენიმე კომპანიამ მიუთითა მმართველ საბჭოსა და გადანყვეტილების მიღებზე პროცესში ჩართული ქალების რაოდენობა. შემთხვევათა უმრავლესობაში, გადანყვეტილების მიღების პროცესში ჩართული ქალების რაოდენობა არ აღემატება 5-ს. თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევების ერთ-ერთი საინტერესო მიგნების თანახმად, კომპანიების მესამედი ცდილობს თავისი წვლილი შეიტანოს არატრადიციულ პოზიციებსა და STEM-ის სფეროში ქალების ჩართულობის გაზრდით. გასათვალისწინებელია, რომ საშუალო და მსხვილი საწარმოები თანაბრად არიან ჩართულები ამ მიმართულებით, ხოლო გადანყვეტილების პროცესებში ქალების ჩართულობისა და ტოპ-მენეჯმენტში მათ წარმომადგენლობის გაზრდის თვალსაზრისით, საშუალო ზომის საწარმოებთან შედარებით, მსხვილი ბიზნესი მეტადაა ჩართული

დიაგრამა 13. ქალთა გადანყვეტილების მიღების პროცესებსა და არატრადიციულ სფეროებში ჩართულობა მეხუთე მიზნის შესაბამისად



საქართველოს ბანკი მხარს უჭერს გენდერულ თანასწორობას როგორც კომპანიის შიგნით, ისე მის გარეთ. გარე აქტივობებთან მიმართებაში, საქართველოს ბანკი ჩართული იყო EBRD-ის პროექტში „ქალები ბიზნესში“, რომელიც ქალების ხელმძღვანელობით შექმნილ სტარტაპებსა და ქალ მენარმეებს აფინანსებს. პროექტის ფარგლებში, ბანკმა ქალებზე გასცა სესხები სპეციალური პირობებით. ამავე პროექტის ფარგლებში, საქართველოს ბანკმა EBRD-სგან მსხვილი პორტფელიც მიიღო. სიღრმისეული ინტერვიუს დროს გამოარებული ინფორმაციის თანახმად, პროექტმა ბევრი ქალი მენარმე დააფინანსა. აღსანიშნავია, რომ საქართველოს ბანკის მხარდაჭერა მხოლოდ დაფინანსებას არ მოიცავს, კომპანია სამიზნე ჯგუფს სხვადასხვა სახის ტრენინგს უტარებს, რომლებიც შესაძლოა მათთვის ძალიან სასარგებლო იყოს. გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით, ბანკის ტოპ-მენეჯმენტში ქალები შედარებით ნაკლებად არიან წარმოდგენილი, თუმცა სხვა მენეჯერულ პოზიციებზე ქალების რაოდენობა აღემატება

მამაკაცებისას. ერთადერთი გამონაკლისი დირექტორთა საბჭოა, სადაც ისინი ნაკლებად არიან წარმოდგენილი.

პროკრედიტ ბანკი განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევს კომპანიის შიგნით გენდერულ თანასწორობას. რესპონდენტის მიხედვით, მთელს საქართველოში მათ ფილიალებში დასაქმებულთა 64% ქალია. ბანკის მმართველი საბჭოს 3 წევრიდან 2 ქალია. ქალ თანამშრომლებს ბანკი ჯანმრთელობის დაზღვევასა და დეკრეტული შვებულების მოქნილ სისტემას სთავაზობს. ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის თვალსაზრისით, ბანკი ყველა სტანდარტს იცავს. სიღრმისეული ინტერვიუს დროს გაზიარებული ინფორმაციის თანახმად, ბანკში თანამშრომლები დაცულები არიან ყველა ფორმის დისკრიმინაციისგან.

აჭარა ჯგუფის კორპორაციული პასუხისმგებლობის პოლიტიკის ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიმართულება გენდერული თანასწორობა და ინკლუზიაა, რაც კომპანიის შიდა რეგულაციებშიცაა ინტეგრირებული. გასათვალისწინებელია, რომ აჭარა ჯგუფი მიზნად ისახავს ქალების წარმომადგენლობა გაათანაბროს მართვის სამივე დონეზე. 2019 წლის ბოლოს, აჭარა ჯგუფის დირექტორთა საბჭოს 42% ქალი და 58% მამაკაცი იყო. უფრო მეტიც, კომპანიის სტუმართმოყვარეობის დანერგვების ყველა გენერალური და ოპერაციების მენეჯერი ქალია.

ჯეპრას ქვეყნის კოდექსი ღიად უჭერს მხარს გენდერულ თანასწორობას. კომპანიას სამოქალაქო ორგანიზაციებსა და სხვადასხვა ინსტიტუტებთან თანამშრომლობის გზით თანამშრომლებისთვის ჩატარებული აქვს ტრენინგები გენდერულ თანასწორობაზე, სექსუალურ შევიწროვებასა და გენდერული ძალადობის სხვა ფორმებზე.

მიკრო ბიზნეს კაპიტალი მხარს უჭერს თანასწორობას, განსაკუთრებით გენდერულ თანასწორობასა და ქალთა უფლებებს, როგორც ორგანიზაციის შიგნით, ისე მის გარეთ. კომპანიის მიერ მონოდედებული ინფორმაციის თანახმად, მიკრო ბიზნეს კაპიტალი ქალებს უფინანსებს პროექტებს და ატარებს ტრენინგებს მათი გაძლიერების მიზნით. რაც შეეხება შიდა ორგანიზაციულ ღონისძიებებს, პირველ რიგში, ქალებსა და მამაკაცებს შორის სახელფასო განსხვავებები დაბალანსებულია; მეორე, კომპანიას აქვს სპეციალური პროგრამა თანამშრომლებისთვის, თუ ისინი ოჯახში ძალადობის მსხვერპლნი არიან. ასევე არსებობს პროგრამა, რომელიც თანამშრომლებს საშუალებას აძლევს პირდაპირ მიმართონ გამგეობას სექსუალური შევიწროვების შემთხვევაში.

ეიპიემ ტერმინალს ფოთი „ქალთა გაძლიერების პრინციპების“ (WEP) ერთ-ერთი ხელმძღვანელი კომპანიაა. კომპანია მხარს უჭერს გენდერულ თანასწორობას ორგანიზაციის შიგნით და მის გარეთ. გენდერულ თანასწორობაზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით კომპანია თანამშრომლებისთვის ტრენინგს ატარებს გარდა ამისა, ის თანამშრომლობს არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, რომლებიც ხელს უწყობენ ქალების ეკონომიკურ საქმიანობაში ჩართულობას. კომპანიას აქვს პროექტი „Inport“, რომელიც ხელს უწყობს ქალების არატრადიციულ სფეროებში ჩართულობას; პროგრამის ფარგლებში კომპანიამ დაიქირავა ქალი სტაჟიორი შემდუღებელი, შრომის უსაფრთხოების ოფიცერი, ამნის მძღოლი და ა.შ.

მეხუთე მიზნის განხორციელების თვალსაზრისით, **ეფეს საქართველო** დასაქმებულებს სთავაზობს ანაზღაურებად დეკრეტულ შვებულებას და ხელს უწყობს ქალების მენეჯერულ და არატრადიციულ პოზიციებზე დასაქმებას. მაგალითად, ქალები წარმოდგენილი არიან ისეთ მენეჯერულ და აღმასრულებელ პოზიციებზე, როგორცაა დაგეგმვის, ლოჯისტიკისა და განვითარების დეპარტამენტის უფროსი, ინფორმაციული ტექნოლოგიების მენეჯერი, შესყიდვების მენეჯერი, ადამიანური რესურსების მართვის ხელმძღვანელი, ბრენდის მენეჯერი, მარკეტინგული კვლევების მენეჯერი, PR და ციფრული კომუნიკაციების მენეჯერი.

ბ) მშვიდობა, სამართლიანობა, ძლიერი ინსტიტუციები

მდგრადი განვითარების მეთექვსმეტე მიზანი მშვიდობიანი, სამართლიანი და ინკლუზიური საზოგადოებების პოპულარიზაციაა. საქართველოში კომპანიები მეთექვსმეტე მიზნის განხორციელების ხელშეწყობას გამჭვირვალე და ანგარიშვალდებული სისტემების შექმნის გზით ცდილობენ, რომლებიც ეთიკასა და ბიზნეს პრინციპებს ემყარება. მეთექვსმეტე მიზანი ანტიკორუფციული მექანიზმების შემუშავებასაც ითვალისწინებს; ამ მიმართულებით, ზოგიერთი კომპანია ატარებს ტრენინგებს კორუფციასა და მასთან დაკავშირებულ რისკებზე.

თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის შედეგების თანახმად, მეთექვსმეტე მიზანი კერძო სექტორის მთავარ პრიორიტეტებს შორის არ მოიაზრება, რადგან ამ მიზნის განხორციელებაში წვლილი ჯამში გამოკითხული კომპანიების მხოლოდ 38%-მა შეიტანა. სხვა მიზნებთან შედარებით, ეს მაჩვენებელი დაბალია. გარდა ამისა, შედეგები აჩვენებს, რომ ამ მიზნის ფარგლებში კომპანიები უფრო ზოგად ღონისძიებებს ახორციელებდნენ, ვიდრე სპეციფიკურსა და საგნობრივს. გამოკითხული კომპანიების უდიდესი ნაწილი მეთექვსმეტე მიზნის განხორციელებას მხარს გამჭვირვალე და ანგარიშვალდებული მმართველობის სტანდარტების შექმნის გზით უწყობს ხელს, თუმცა გამოკითხულთა 11%-ზე ნაკლები კონკრეტული ქმედებების და მეთექვსმეტე მიზნის ამოცანების განხორციელებაში იყო ჩართული. ბიზნესების შედარებით დიდი ნაწილისთვის მნიშვნელოვანი იყო კომპანიაში ანტიკორუფციული მექანიზმების განვითარება. შედეგების თანახმად, კომპანიების 11%-ს აქვს კორუფციის აღმომფხვრელი სახელმძღვანელო პრინციპები, კომპანიების 9%-ს აქვს სტრუქტურული ერთეული, რომელიც ანტიკორუფციულ მონიტორინგს ახორციელებს, ხოლო კომპანიები 4% თანამშრომლებს კორუფციასთან დაკავშირებულ რისკებზე უტარებს ტრენინგს. გამოკითხულმა კომპანიებმა ყველაზე ნაკლები ყურადღება მეთექვსმეტე მიზნის შემდგომ სამ ამოცანას დაუთმეს: (1) კომპანიების 5%-მა მხარი დაუჭირა კონფლიქტურ რეგიონებთან ახლოს მცხოვრებ დევნილებსა და ოკუპირებულ ზონებში მცხოვრებ ადამიანებს მათთვის დამატებითი სერვისებისა და პროგრამების შექმნით; (2) კომპანიების 4%-მა ტრეფიკინგის საწინააღმდეგო ღონისძიებები ჩაატარა, (3) კომპანიების 4%-მა კი ორგანიზებული დანაშაულის საწინააღმდეგო აქტივობები განახორციელა.

ჯეპრას 2019 წლის კორპორაციული პასუხისმგებლობის ანგარიშის თანახმად, შიდა პროცედურები მხარს უჭერს კომპანიის ანტიკორუფციულ ვალდებულებებს და ოპერაციების განხორციელებისას კომპანია მკაცრად იცავს ეთიკის პრინციპებს. ადამიანის უფლებების დარღვევების პრევენციისა და კონფლიქტების მოგვარების მიზნით, ჯეპრამ შესაბამისი მექანიზმი შექმნა.

ეიპიემ ტერმინალს ფოთისთვის სანდო ბიზნეს ოპერაციები მათი პროცესების განუყოფელი ნაწილია. კომპანიის დასაქმებულებს ყოველწლიურად სამი ტრენინგი უტარდება: (1) „სავალდებულო ანტიკორუფციული სწავლება“; (2) კომპანიის ქვეყნის კოდექსი; (3) „ტრენინგი ქონებრივი დანაშაულის შესახებ“. საჭიროების შემთხვევაში, წინასწარ შერჩეული თანამშრომლები ესწრებიან ლექციებს კონკურენციისა და საჯარო მოხელეებთან ურთიერთობის თემაზე.

KPMG საქართველოს აქვს რისკების მართვის დეპარტამენტი, რომელიც მკაცრად აკონტროლებს მოსყიდვისა და კორუფციის საკითხებს. კომპანიას კორუფციასთან მიმართებაში განვლილი პოლიტიკა აქვს და ყველა დასაქმებულს უტარებს სპეციალურ ტრენინგებს, რომლებიც მათ თაღლითობასა და კორუფციასთან დაკავშირებულ ყველა რისკს განუმარტავს.

IV. გლობალური თანამშრომლობა

მეჩვიდმეტე მიზანი განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს თანამშრომლობაზე და აცხადებს, რომ მდგრადი განვითარების მიზნების დღის წესრიგის განხორციელება მხოლოდ თანამშრომლობის და კოოპერაციის გზით შეიძლება. სახელმწიფო და სამოქალაქო საზოგადოების დონეებზე საქართველოში თანამშრომლობის რამდენიმე მექანიზმი არსებობს. საქართველოს მთავრობამ შექმნა მდგრადი განვითარების მიზნების საბჭო, რომლის მუშაობაშიც ჩართულები არიან ბიზნეს კომპანიები და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები. გარდა ამისა, კერძო კომპანიების ნაწილი ორი პლატფორმის - CSR კლუბისა და გაეროს გლობალური შეთანხმების - წევრები არიან და მდგრადი განვითარების დღის წესრიგის განხორციელებაზე მუშაობენ.

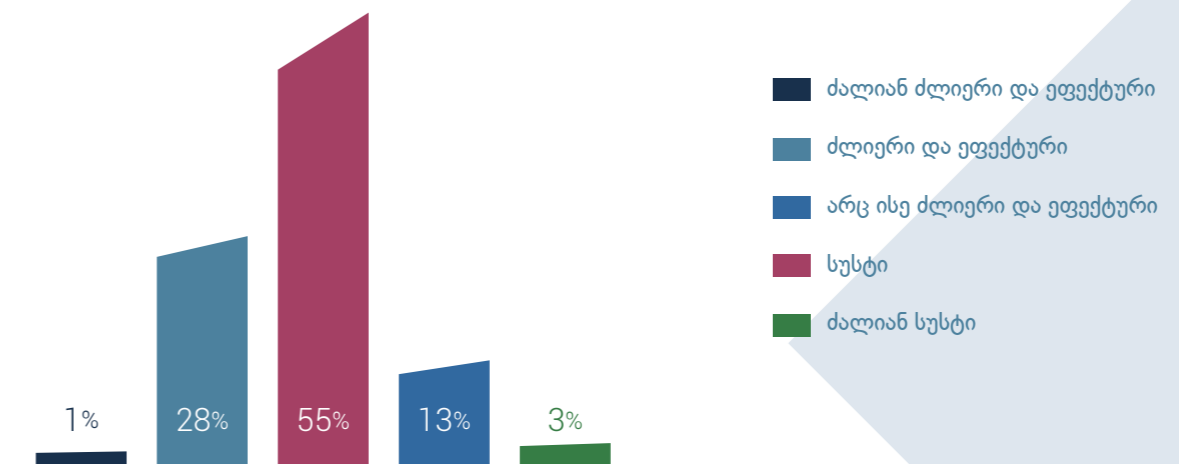
კვლევის შედეგების თანახმად, კომპანიების უმეტესობა ზოგადად იცნობს მდგრადი განვითარების მიზნებს და უმრავლესობისთვის ინფორმაციის წყარო ინტერნეტი და სოციალური ქსელები იყო. სექტორთაშორისი თანამშრომლობის მხრივ, კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ კომპანიები მეტად არიან დაინტერესებული კერძო და სახელმწიფო სექტორებთან თანამშრომლობით, სხვა დანარჩენებთან შედარებით. მონაცემების თანახმად, გამოკითხული კომპანიების 20%-ს ბოლო ორი წლის განმავლობაში სულ მცირე ერთი პროექტი მაინც განუხორციელებია საჯარო და ბიზნეს სექტორებთან ერთად, შესაბამისად, კომპანიების 26% და 29%-მა მომავალში ამ სექტორებთან თანამშრომლობის სურვილი გამოთქვეს (იხ. ცხრილი 7). კვლევის შედეგების თანახმად, სექტორთაშორისი თანამშრომლობის ფარგლებში კერძო კომპანიებს ერთობლივი პროექტები ყველაზე იშვიათად არასამთავრობო და მედია სექტორებთან ერთად აქვთ განხორციელებული, თუმცა ბიზნეს სექტორს მედიასთან შედარებით, არასამთავრობო სექტორთან თანამშრომლობის მეტი მოტივაცია აქვს. აღსანიშნავია, რომ კერძო კომპანიებს სექტორთაშორისი თანამშრომლობის ფარგლებში ბოლო ორი წლის განმავლობაში ყველაზე ხშირად 1 ან 2 პროექტი აქვთ განხორციელებული; ზოგიერთ შემთხვევაში, კომპანიები აღნიშნავენ, რომ 2018-2020 წლებში მათ 2 ან 3 პროექტი განახორციელეს სხვა ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის ფარგლებში. მიუხედავად იმისა, რომ კომპანიების მიერ იდენტიფიცირებული მაჩვენებლები 1-დან 3-მდე იცვლებოდა, ზოგიერთი კომპანიის შემთხვევაში აღნიშნული მაჩვენებელი 20-25 პროექტამდეც კი იზრდებოდა. აღსანიშნავია, რომ მსხვილი კომპანიები, საშუალო ზომის საწარმოებთან შედარებით, მეტად არიან ჩართული სექტორთაშორის თანამშრომლობაში.

ცხრილი 7. მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელების ფარგლებში სექტორთაშორისი თანამშრომლობის ტენდენციები

სექტორები	2018-2020 წლებში თანამშრომლობის შემთხვევები	მომავალი თანამშრომლობის შესაძლებლობა
არასამთავრობო	14%	24%
სახელმწიფო	20%	26%
მედია	14%	17%
აკადემიური დაწესებულებები	19%	21%
ბიზნესი	20%	29%

საგულისხმოა, რომ გამოკითხული კომპანიების ნახევარზე მეტმა ნეიტრალურად შეაფასა არსებული სექტორთაშორისი თანამშრომლობის მექანიზმი; ამასთან, დადებითი შეფასების მქონე კომპანიების რაოდენობა უარყოფითი მოსაზრების მქონე საწარმოების მაჩვენებლებს აღემატება (იხ. დიაგრამა 14). მდგრადი განვითარების მიზნების ფარგლებში შექმნილი თანამშრომლობის მექანიზმის მეტი ეფექტურობისა და გაძლიერებისთვის, კომპანიებმა შემდგომი რეკომენდაციები განიხილეს: (1) კომპანიების ნახევარზე მეტი მიიჩნევს, რომ ყველაზე მთავარი პროცესში ცენტრალური ხელისუფლების როლის გაძლიერებაა, (2) კომპანიების 36%-ის მოსაზრებით, თვითმმართველობების როლის გაზრდა ძალიან მნიშვნელოვანია თავად პროცესის მეტი პროაქტიულობისთვის და (3) კომპანიების 25% ფიქრობს, რომ მდგრადი განვითარების იმპლემენტაციის პროცესში უნდა გაიზარდოს კერძო სექტორის როლი.

დიაგრამა 14. კერძო კომპანიების მიერ არასამთავრობო, საჯარო, მედია, აკადემიურ და ბიზნეს სექტორებს შორის არსებული თანამშრომლობის მექანიზმების შეფასება.



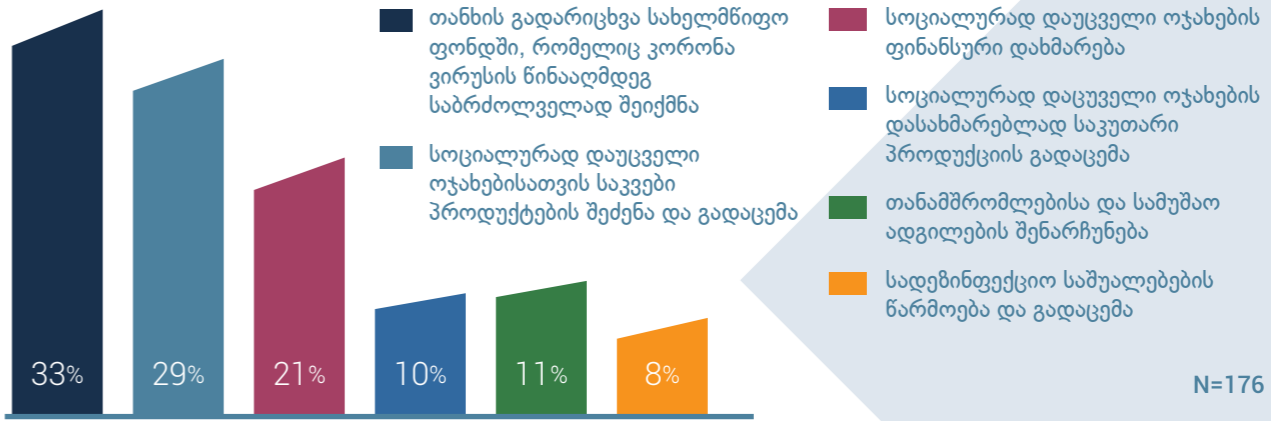
თვისებრივი კვლევის დროს, კერძო სექტორის წარმომადგენლებმა კვლევის გუნდს გაუზიარა თავიანთი ხედვა, თუ როგორ ხედავენ პროცესს და რა არის საჭირო განხორციელების პროცესის გასაუმჯობესებლად. სხვადასხვა სექტორში მომუშავე კომპანიები აღნიშნავენ, რომ საჭიროა ბიზნეს სექტორის მეტი მხარდაჭერა და სახელმწიფო მეტს უნდა აკეთებდეს ამ მიმართულებით. კომპანიები მიიჩნევენ, რომ სახელმწიფო უნდა ითვალისწინებდეს კერძო სექტორის ინტერესებს, აძლიერებდეს მათ სხვადასხვა პოლიტიკის შექმნით და ქმნიდეს მათი ზრდისა და განვითარებისთვის ხელსაყრელ გარემოს. კომპანიების მიერ გაზიარებულ ამ რეკომენდაციას ორმაგი ეფექტი აქვს: (1) ერთის მხრივ, ის ბიზნეს საზოგადოების ინტერესებს უსვამს ხაზს და აცხადებს, რომ კერძო სექტორი მეტ მხარდაჭერას ელოდება პრობლემების მოგვარების პროცესში; (2) მეორე მხრივ, ბიზნეს სექტორის განვითარება და ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა შეამსუბუქებს ქვეყანაში არსებულ მძიმე სოციალურ ფონს. რეკომენდაციების მეორე ნაწილი კომუნიკაციას, ინფორმაციასა და პროცესში მედიის როლს უკავშირდებოდა. კერძო კომპანიების მოსაზრებით, ბიზნესი მეტად უნდა იყოს ინფორმირებული ეროვნული იმპლემენტაციის გეგმასა და აღნიშნული მიზნების ირგვლივ განხორციელებულ ღონისძიებებზე. საერთო მიზნების მიღწევისთვის, კომპანიები ასევე ხედავენ სექტორებს შორის მეტი თანამშრომლობის საჭიროებასაც. ამასთან, მათ გაზიარებულ საზოგადოებაში ინფორმაციის ნაკლებობას და თვლიან, რომ ამ ხარვეზის გამოსწორება და სხვადასხვა სექტორში მომუშავე დაინტერესებული მხარეებისთვის ავთენტური და სანდო ინფორმაციის მიწოდება მედია სექტორის პასუხისმგებლობაა. რეკომენდაციების შესაბამისად, ზოგიერთი კომპანია მიიჩნევს, რომ კერძო სექტორმა უნდა მოახდინოს მდგრადი განვითარების მიზნების ბიზნეს პროცედურებსა და პროცესებში ინტეგრირება. ამრიგად, კერძო კომპანიებმა უნდა აიმაღლონ ცნობიერება კორპორაციულ პასუხისმგებლობასა და საზოგადოების კეთილდღეობაში მის მნიშვნელობაზე. ზოგიერთმა კომპანიამ აღნიშნა, რომ ბიზნესები მეტად უნდა იყვნენ ინფორმირებული მდგრადი განვითარების მიზნების ბიზნეს გეგმებში ინტეგრირების კარგ პრაქტიკებზე და სახელმწიფომ ეფექტური წახალისების მექანიზმების შექმნით ხელი უნდა შეუწყოს ბიზნეს სექტორში აღნიშნული კარგი პრაქტიკების დანერგვას.

V. ახალი კორონავირუსის (Covid-19) პანდემიის დროს განხორციელებული საემიანობები

თვისებრივი და სამაგიდე კვლევის შედეგების მიხედვით, საქველმოქმედო ინიციატივების განხორციელებას ბევრი ქართული კომპანია უჭერს მხარს. კორონავირუსის წინააღმდეგ მიმდინარე ბრძოლის დროს, ქართული საზოგადოება აქტიურად იყო ჩართული კორონავირუსის გავრცელებისა და შედეგების წინააღმდეგ მიმართულ საქველმოქმედო საქმიანობაში. თვისებრივი და სამაგიდე კვლევის შედეგების მიხედვით, გამოკითხული კომპანიები საქველმოქმედო საქმიანობას სამი მიმართულებით ახორციელებდნენ: (1) საკვები პროდუქტების მწარმოებელი კომპანიები თავიანთ პროდუქტებს უფასოდ გადასცემდნენ მოწყვლად თემებს; მაგალითად, საკვების გადამამუშავებელმა რამდენიმე კომპანიამ მონაწილეობა მიიღო ქალაქ თბილისის მერიის ინიციატივაში და საკვები პროდუქტები 1000 ოჯახს მიაწოდა. (2) ენერჯეტიკის სექტორში მომუშავე კომპანიებმა ყველაზე მოწყვლად ჯგუფებს სატრანსპორტო საშუალებებისთვის უფასოდ მიაწოდეს სანავაგი. (3) ზოგიერთმა კომპანიამ თანხა გადარიცხა სახელმწიფო ფონდში, რომელიც კორონავირუსის პანდემიის წინააღმდეგ საბრძოლველად შეიქმნა. ერთ-ერთი კომპანიის მიერ გაზიარებული ინფორმაციის თანახმად, მათ მხარდაჭერა აღმოუჩინეს განათლების სისტემას. კომპანიამ 2020 წელს კორონავირუსის დაწყებისას შექმნა პლატფორმა, რომელიც სკოლის მოსწავლეებისთვის ქმნიდა ონლაინ სწავლების შესაძლებლობებს. ეს აქტივობა იმ დროისთვის ძალიან მნიშვნელოვანი იყო, რადგან ეს გახლდათ განათლების მიღების ალტერნატიული გზა, სახელმწიფოს ონლაინ სწავლების სისტემის შემუშავებამდე.

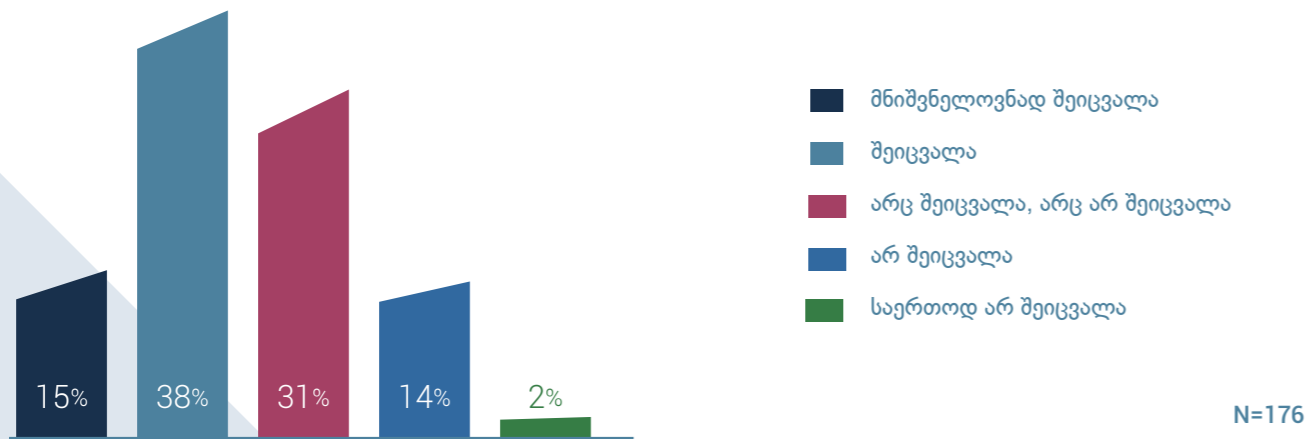
რაოდენობრივი კვლევის შედეგების თანახმად, გამოკითხული კომპანიების ნახევარზე მეტი (55%) ჩართული იყო კორონავირუსის წინააღმდეგ მიმართულ ღონისძიებებში. შედეგების თანახმად, კომპანიების უდიდესმა ნაწილმა თავისი წვლილი სახელმწიფო ფონდში თანხის გადარიცხვით შეიტანა (ცხრილი 15). კომპანიების 29%-მა საკვები და სხვა პროდუქტები, ხოლო კომპანიების 21%-მა ფინანსური დახმარება გაუწია მოწყვლად ოჯახებს. კომპანიების შედარებით მცირე ნაწილმა კონტრიბუცია განახორციელა მოწყვლადი ოჯახებისთვის თავიანთი პროდუქტის გადაცემითა (10%) და სადემინფექციო საშუალებების წარმოების გზით (8%). კომპანიების 10%-ის განცხადებით, მათ დიდი ძალისხმევა ჩადეს თავიანთი სამუშაო ძალის და თანამშრომლების შენარჩუნებაში, რომელსაც ხშირად მათ მიერ გატარებულ კორპორაციული პასუხისმგებლობის ღონისძიებად მოიაზრებდნენ.

ცხრილი 15. კერძო სექტორის წვლილი კორონავირუსის წინააღმდეგ ბრძოლაში



გასაკვირი არ არის, რომ ახალმა ვირუსმა შეცვალა მთლიანად სამყარო და ჩვენი ცხოვრების ყველა ასპექტი. ცვლილებები ქართულ ბიზნეს სექტორსაც შეეხო, რაც ბიზნეს სექტორის კორპორაციული პასუხისმგებლობის განვითარებასთან მიმართებაში დამოკიდებულების ცვლილებაში გამოიხატება. რაოდენობრივი მონაცემების თანახმად, გამოკითხული კომპანიების ნახევარზე მეტი თვლის, რომ პანდემიის შედეგად შეიცვალა მათი მიდგომა კორპორაციული პასუხისმგებლობის პოლიტიკისა და საქმიანობის მიმართ (იხ. დიაგრამა 16). შესაბამისად, კომპანიების უმრავლესობის განცხადებით, ისინი მეტად აქტიურნი გახდნენ ახალი კორპორაციული პასუხისმგებლობის ღონისძიებების დაგეგმვისა და განხორციელების მხრივ.

დიაგრამა 16. კორპორაციული პასუხისმგებლობის კუთხით საქმიანობის ტრანსფორმაცია კორონავირუსის შემდგომ პერიოდში



კვლევაში მონაწილე **რძის პროდუქტების მწარმოებელი კომპანია (1)** აქტიურად იყო ჩართული კორონავირუსის წინააღმდეგ მიმართულ ღონისძიებებში და ორგანიზება გაუწია ონლაინ გაკვეთილებს. ერთთვიანი პროექტი მთავრობის მიერ ტელესკოლის პროექტის დაწყების დღეს დასრულდა. გარდა ამისა, თბილისის მერიის ინიციატივის ფარგლებში, კომპანიამ თავისი პროდუქცია გადასცა მრავალშვილიან და გაჭირვებულ ოჯახებს. კორონავირუსის პანდემის დროს, კომპანია ასევე ჩაერთო ახალგაზრდულ ინიციატივაში, რომელიც მხარდაჭერის გარეშე დარჩენილი ხანდაზმულების დახმარებას ისახავდა მიზნად.

კორონავირუსის პანდემიის ფონზე, საქართველოს ბანკი თანამშრომლობდა ახლად დაარსებულ ფონდ „1ანობასთან“. ბანკმა გაიღო ფინანსური შეწირულობა, რომელიც სოციალურად დაუცველი 100 ოჯახისთვის საკვები პროდუქტების შეძენას მოხმარდა.

დასკვნები

დასკვნები

- კვლევის შედეგებით, ბიზნეს საზოგადოება დაინტერესებულია და აქტიურადაა ჩართული მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელებაში;
- უფრო მეტიც, დღის წესრიგი 2030-ის განხორციელებაში კერძო სექტორის ჩართულობა თანმიმდევრული და მზარდია. გამოკითხული კომპანიების უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ მთელი რიგი მდგრადი განვითარების მიზნები მათ თავიანთ ბიზნეს გეგმებში აქვთ ინტეგრირებული, რაც ხელს შეუწყობს კონტრიბუციის სტაბილურობის შენარჩუნებას მომდევნო ათწლეულის განმავლობაში.
- საგულისხმოა, რომ კვლევის შედეგების მიხედვით, კომპანიებმა, რომლებიც ბოლო 20 წლის განმავლობაში ჩართულები იყვნენ ისეთ „საქველმოქმედო საქმიანობაში“, რომელიც პირდაპირ ან ირიბად უჭერენ მხარს მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელებას, გადააფასეს თავიანთი კორპორაციული პასუხისმგებლობის აქტივობები და პრიორიტეტების მიხედვით უპირატესობას ანიჭებენ კონკრეტული სფეროს ამოცანების ან მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელებას.
- გამოკითხული კომპანიების დაახლოებით ნახევარზე მეტი ინფორმირებული იყო მდგრადი განვითარების მიზნებზე; კომპანიების მცირე ნაწილი რაღაც ფორმით მაინც ჩართული იყო მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელების პროცესში შექმნილ თანამშრომლობის მექანიზმებში (CSR კლუბი, გაეროს გლობალურ შეთანხმება) და ასევე ინფორმირებული იყვნენ 2030 წლის დღის წესრიგსა და მდგრად მიზნებზე.
- აღსანიშნავია, რომ თვისებრივ კვლევაში ჩართული კომპანიების აბსოლუტურ უმრავლესობას არ ჰქონდა ინფორმაცია მდგრადი განვითარების მიზნების საბჭოსა და განხორციელების დღის წესრიგზე. შედეგების თანახმად, კომპანიებს მიაჩნიათ, რომ მეტი ინფორმირებულობა შესაძლოა ყველასთვის სასარგებლო იყოს. ეს საშუალებას მისცემდა ბიზნესებს შეაფასონ მათი კორპორაციული პასუხისმგებლობის სტრატეგიების ეროვნულ სამოქმედო გეგმასთან შესაბამისობა და საერთო ხედვებში თავიანთი ნიშა იპოვონ. გარდა ამისა, კომპანიებს სჯერათ, რომ აღნიშნული ხელს შეუწყობს ბიზნეს სექტორის წარმომადგენლებს შორის თანამშრომლობასაც.
- კვლევის შედეგების თანახმად, მსხვილი კომპანიები უფრო მეტად არიან მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელებაში ჩართული, ვიდრე საშუალო საწარმოები. მსგავსი სტატისტიკა შეიძლება აიხსნას იმ გარემოებით, რომ მსხვილი კომპანიებს ამ მიზნების განხორციელების ბევრად მეტი რესურსი აქვთ.
- შედეგების მიხედვით, კომპანიებს განსაკუთრებით დიდი წვლილი შეაქვთ მესამე, მეხუთე და მერვე მიზნების განხორციელებაში. საინტერესოა, რომ კომპანიების აბსოლუტური უმრავლესობა ჩართული იყო პირველი მიზნის განხორციელებაშიც, თუმცა მსგავს აქტივობებს კომპანიები ხშირად საქველმოქმედო ღონისძიებებს მიაკუთვნებენ, რომელსაც კორპორაციული პასუხისმგებლობის აქტივობებისგან განყენებულად აღიქვამენ.

- რიგი კომპანიები ხაზს უსვამენ პასუხისმგებლიანი მედიის როლს ამ მიზნების განხორციელებაში. გამოკითხული კომპანიების მიერ გაზიარებული ინფორმაციის თანახმად, პასუხისმგებლიან მედიას შეუძლია ზეგავლენა მოახდინოს მცირე ან მსხვილი ბიზნესის დღის წესრიგზე და ხელი შეუწყოს მათ სისტემებში კორპორაციული პასუხისმგებლობის მიმართულების ინტეგრაციას. მდგრადი განვითარების მიზნებისა და კორპორაციული პასუხისმგებლობის ფარგლებში განხორციელებული წარმატების ისტორიების გაშუქების გზით, მედიას შეუძლია მეტი მოტივაცია მისცეს დიდ კომპანიებს, რომ კიდევ უფრო მეტი გააკეთონ და ხელი შეუწყონ მცირე კომპანიებში კორპორაციული პასუხისმგებლობის მიმართულების განვითარებას. გამოკითხული კომპანიები ფიქრობენ, რომ ამ მიმართულებით უამრავი სამუშაო გასაწევი.

ადამიანური რესურსების განვითარება და სოციალური კეთილდღეობა

- გამოკითხული კომპანიების უმრავლესობას (1-2 კომპანიის გამოკლებით) ჰქონდა პროექტები, ინიციატივები ან სერვისები, რომლებიც მოწყვლადი ჯგუფების მხარდაჭერას ემსახურებოდა და ხელს უწყობდა პირველი და მეორე მიზნების განხორციელებას. აღსანიშნავია, რომ ბევრი კომპანია პირველი და მეორე მიზნის ფარგლებში ახორციელებს საქველმოქმედო საქმიანობას და ამას არ მიაკუთვნებს თავიანთი კორპორაციული პასუხისმგებლობის მიმართულებას.
- გამოკითხული კომპანიების უფრო დიდი ნაწილი ჩართულია პირველი მიზნის განხორციელებაში მეორე მიზანთან შედარებით. მეორე მიზანი სპეციფიკური შინაარსისაა და ასევე ჰყავს თავისი სამიზნე ჯგუფი, რომელიც კონკრეტული ინდუსტრიების ყურადღებას იქცევს. შედეგების თანახმად, ტურიზმისა და სოფლის მეურნეობის სექტორების კომპანიები უფრო მეტად არიან მოტივირებულნი, რომ ჩაერთონ ამ მიზნის განხორციელების პროცესში.
- გამოკითხული კომპანიების უმრავლესობა, განსაკუთრებით მსხვილი საწარმოები, თანამშრომლებს სთავაზობს ჯანმრთელობის დაზღვევას და ცხოვრების ჯანსაღი წესის წამახალისებელ ღონისძიებებს აორგანიზებენ. კომპანიების მნიშვნელოვანი რაოდენობა მაღალი რისკის შემცველ პოზიციებზე მომუშავე თანამშრომლებს დამატებით შელავათებსა და მომსახურებას სთავაზობს. აღსანიშნავია, რომ მსგავსი მომსახურება ყველაზე ხშირად ენერგეტიკისა და კომუნიკაციების სექტორებში მომუშავე კომპანიებს აქვთ.
- კვლევამ მდგრადი განვითარების მეოთხე მიზნის განხორციელების ორ მოდელი გამოავლინა. კომპანიების აქვთ პოლიტიკა, რომელიც ხელს უწყობს მათი თანამშრომლების განათლებას და ასევე აქვთ გარე პროექტები, რომლებიც მხარს უჭერს ხარისხიან განათლებას სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფში. შიდა პოლიტიკის თვალსაზრისით, კომპანიებს ხშირად აქვთ სასწავლო ცენტრები ან თავიანთ თანამშრომლებს უფინანსებენ ტრენინგებს. გარე საქმიანობის თვალსაზრისით, ისინი ახალგაზრდებს უფინანსებენ განათლებას ან ახორციელებენ შესაძლებლობების გაძლიერების პროექტებს, რომლებიც პირდაპირ ან ირიბად ხელს უწყობს მეოთხე მიზნის განხორციელებას. მაგალითად, გამოკითხული კომპანიების უმეტესობა მხარს უჭერს გარემოსდაცვითი, ეკონომიკური ან გენდერული თანასწორობის მიზნებს და სხვადასხვა საგანმანათლებლო ღონისძიებების განხორციელებითა და ტრენინგების ჩატარებით ხელს უწყობს მეოთხე მიზნის განხორციელებას.

ეკონომიკური ზრდა

- მდგრადი განვითარების ეკონომიკურ მიზნებთან მიმართებაში, კომპანიები, განსაკუთრებით, მსხვილი საწარმოები და გაეროს გლობალური შეთანხმების წევრები, ძალიან აფასებენ თავიანთ თანამშრომლებს. გამოკითხულ კომპანიებს აქვთ პოლიტიკა და პრაქტიკა, რომელიც ემყარება ღირსეულ სამუშაო პირობებს, თანაბარ ანაზღაურებას თანაბრად შესრულებული სამუშაოსთვის და კანონის შესაბამისად ადამიანის უფლებების დაცვას. კვლევის შედეგების მიხედვით, კომპანიები ფოკუსირებული არიან ეკონომიკურ ზრდასა და ორგანიზაციულ განვითარებაზე, რაც მათ მიდგომებში აისახება.
- კომპანიების მნიშვნელოვანი ნაწილი თანამშრომელთა კმაყოფილების კვლევას ატარებს და კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით თანამშრომელთა განვითარების ინდივიდუალურ გეგმებს ადგენს. გარდა ამისა, კომპანიების ნაწილი მხარს უჭერს რეგიონულ განვითარებას და უპირატესობას ანიჭებს მათ ფილიალებსა და ოფისებში ადგილობრივების დასაქმებას. კომპანიების კიდევ ერთი ჯგუფი მხარს უჭერს ქვეყანაში ახალგაზრდული სამუშაო ძალის განვითარებას და მათ მოქნილი სამუშაო გრაფიკით უზრუნველყოფს. საგულისხმოა, რომ იმ კომპანიების რაოდენობა, რომლებიც მეოთხე მიზნის ქვეშ სტაჟირების შესაძლებლობებს სთავაზობს ახალგაზრდებს, აღემატება მერვე მიზნის ქვეშ მოპასუხე კომპანიების რაოდენობას, რომლებიც დასაქმების შესაძლებლობებს სთავაზობს მათ. გარდა ამისა, კომპანიებში ახალგაზრდული თანამშრომლების რაოდენობა მაღალი არაა; უმეტეს შემთხვევაში, მათი რაოდენობა 20%-ს არ აღემატება.
- კომპანიების შედარებით მცირე ნაწილ იმ ხარის უჭერს საქართველოში სტარტაპებისა და მენარშობის განვითარებას. იგივე ტენდენცია მეორდება ინოვაციებისა და კვლევების მხარდაჭერის მხრივ. საინტერესოა, რომ თვისებრივ კვლევაში მონაწილე ორმა კომპანიამ თავიანთ საწარმოებში დანერგეს კვლევაზე დამყარებული განვითარების მიდგომა, რაც ამ მიზნის ქვეშ გამოვლენილი ერთ-ერთი კარგი პრაქტიკაა და განვითარების კარგი პოტენციალი გააჩნია.
- გამოკითხულ კომპანიებს შორის გამოვლენილი კიდევ ერთი ახალი ტენდენციაა ოფისებში ეკოლოგიურად სუფთა და ენერგოეფექტურობის სტრატეგიების დანერგვა. ინდუსტრიული სექტორის მსხვილი საწარმოები ყურადღებას ამახვილებენ წარმოების პროცესში ინოვაციური ტექნოლოგიების დანერგვასა და გარემოზე ნეგატიური ზეგავლენის შემცირებაზე. გარდა ამისა, გამოკითხული კომპანიები სულ უფრო მეტად უწყობენ ხელს თავიანთ ოფისებსა და ფილიალებში ენერჯის სუფთა წყაროების გამოყენებას. რამდენიმე კომპანიამ დაიწყო ავტოსადგომების განახლება, სანავაგზე მომუშავე მანქანები ჩაანაცვლეს ელექტრომობილებით და ზოგადად ჩართულები არიან საზოგადოების მიერ ეკოლოგიურად სუფთა სატრანსპორტო საშუალებების ფართო გამოყენებისთვის საჭირო ინფრასტრუქტურის შექმნაში. ეს ტენდენცია ახლად დაწყებულია და მომავალი თანამშრომლობის მნიშვნელოვანი თემატიკა შეიძლება იყოს.
- გამოკითხული კომპანიების აბსოლუტურ უმრავლესობას ჰქონდა გარემოს დაცვასა და აღდგენაზე ორიენტირებული საქმიანობა. აღსანიშნავია, რომ კომპანიებში ამ მხრივ არსებული ორგანიზაციული პრაქტიკები ძირითადად ერთგვაროვანი იყო. მათ წვლილი შეიტანეს მწვანე ტერიტორიების აღდგენაში და ნარჩენების მართვასთან დაკავშირებული პრაქტიკა და პოლიტიკა ჰქონდათ შემუშავებული.

დემოკრატიული მმართველობა

- აღსანიშნავია, რომ ამ კომპონენტის ფარგლებში, მსხვილი კომპანიების უდიდესმა ნაწილმა უპირატესობა გენდერულ თანასწორობას მიანიჭა. კომპანიების დიდმა ნაწილმა აღნიშნა, რომ გენდერული თანასწორობა მათი კორპორაციული პასუხისმგებლობის ღონისძიებების ერთ-ერთი მთავარი მიმართულებაა. კვლევის თანახმად, იმპლემენტაციის ორი ძირითადი მიმართულება გამოიკვეთა: კომპანიები ცდილობენ შექმნან თანამშრომელთა შერჩევის არა-დისკრიმინაციული სისტემა, რომელიც თანაბარ შესაძლებლობას სთავაზობს ქალებს და ამცირებს სექსუალური შევიწროების რისკებს; მეორე მხრივ, კომპანიები ხელს უწყობენ არატრადიციულ პოზიციებსა და სფეროებში ქალთა ჩართულობის გაზრდას.
- შესწავლილი კომპანიებისთვის ძალიან მნიშვნელოვანია გამჭვირვალობა და ანტიკორუფციული ღონისძიებები. კომპანიები ცდილობენ ამ მიზნის განხორციელებას მათი სისტემების გაციფრულებისა და სისტემატიზაციის გზით. შედეგების თანახმად, კომპანიები მეთექვსმეტე მიზნის განხორციელებას ზოგადად სტრატეგიულ დონეზე გამჭვირვალობისა და ეფექტური მმართველობის მხარდაჭერის გზით ცდილობენ. შედარებით იშვიათად ატარებენ დარგობრივ აქტივობებს, როგორცაა კორუფციაზე, ტრეფიკინგსა და ორგანიზებულ დანაშაულზე ტრენინგების ჩატარება.
- შედეგების თანახმად, კერძო სექტორი არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, მედიასა და აკადემიურ დაწესებულებებთან შედარებით, უპირატესობას სახელმწიფო და ბიზნესის სექტორებთან თანამშრომლობას ანიჭებს.
- კომპანიები ზოგადად ნეიტრალურად აფასებენ კერძო, სახელმწიფო, არასამთავრობო, აკადემიურ და მედია სექტორებს შორის არსებულ თანამშრომლობის მექანიზმს. საინტერესოა, რომ დადებითი შეფასების მქონე კომპანიების რაოდენობა მეტია, უარყოფითი შეფასების მქონე კომპანიების რაოდენობასთან შედარებით.
- კერძო კომპანიები ელოდებიან საჯარო სექტორის უფრო აქტიურ ჩართულობას და ფიქრობენ, რომ საჭიროა მდგრადი განვითარების მიზნების უფრო პროაქტიული განხორციელება. შედეგების თანახმად, ბიზნეს კომპანიების მოსაზრებით, პროცესის ეფექტურობის გაზრდისთვის საჭიროა გაიზარდოს ცენტრალური მთავრობის, თვითმმართველობების და ბიზნეს სექტორის როლი.
- კვლევის შედეგების თანახმად, კომპანიები მეტად უნდა იყვნენ ინფორმირებული მდგრადი განვითარების მიზნების განხორციელების დღის წესრიგზე, რათა შეძლონ თავიანთი ადგილის პოვნა საერთო ხედვაში და შეიმუშაონ შესაბამისი სტრატეგიები. გარდა ამისა, აღნიშნული გაზრდის თანამშრომლობის პერსპექტივებს.

დასკვნის სახით რომ ვთქვათ, ზემოთ განხილული აქტივობები და ღონისძიებები ბიზნეს სექტორის დღის წესრიგის პრიორიტეტული მიმართულებებია. ამრიგად, შესაძლებელია შეიქმნას მეტი სივრცე თანამშრომლობისა და კოლაბორაციისთვის, რაც მეტ ხილულ და ხელშესახებ ცვლილებებს მოიტანს.

დანართი:

საერთაშორისო კვლევითი კომპანიების ჩამონათვალი

1	აჭარა ჯგუფი
2	ალდაგი
3	ალტა
4	ალტიპატი
5	ვიპიემ ტერმინალს ფოთი - კორპორაცია ფოთის საზღვაო ნავსადგური
6	არქი
7	საქართველოს ბანკი
8	British Petroleum - საქართველო
9	ბიზნეს მედია საქართველო
10	კრისტალი
11	დიო
12	ფეხს საქართველო
13	ფინკა
14	საქართველოს რკინიგზა
15	ჯორჯიან უოთერ ენდ ელექტრიკ
16	ჯეპრა
17	იურიდიული ფირმა GLCC
18	გალფ საქართველო
19	KPMG საქართველო
20	მიჯრო ბიზნეს კონსულტინგ
21	აუდიტორული და საკონსულტაციო კომპანია Nexia TA
22	პოლიტიკისა და მართვის კონსულტინგ ჯგუფი
23	პოლიტიკისა და მართვის კონსულტინგ ჯგუფი
24	პროკრედიტ ბანკი
25	სანტე ჯი-ემ-თი პროდუქტები
26	სოკარ საქართველო
27	თიბისი ბანკი
28	ვისალ პეტროლიუმ ჯორჯია

List of companies involved in the qualitative research

1	Adjara Group
2	Aldagi
3	Alta
4	Althut
5	APM Terminals Poti
6	Archi
7	Bank of Georgia
8	British Petroleum - Georgia
9	Business Media Georgia
10	Crystal
11	Dio
12	Efes Georgia
13	FINA
14	Georgian Railway
15	Georgian Water and Power
16	GEPRA
17	GLCC
18	Gulf Georgia
19	KPMG Georgia
20	MBC
21	Nexia TA
22	Palitra Media Holding
23	Policy and Management Consulting Group
24	ProCredit Bank
25	Sante GMT Products
26	SOCAR Georgia
27	TBC Bank
28	WISSOL Petroleum Georgia