

JEL Classification: I 20; J10

<https://doi.org/10.35945/gb.2020.10.017>

THE PROSPECTS OF DEVELOPING THE DISTANCE EMPLOYMENT UNDER THE CONDITIONS OF CORONOMIC IN GEORGIA

MURMAN TSARTSIDZE

Doctor of Economic Sciences,

Associate professor,

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University,

Academician of the Academy of Economic Sciences of Georgia, Georgia

murman.tsartsidze@tsu.ge

Abstract. In the era of current globalization, when the whole world is faced with the qualitatively new economic crisis, for the purpose of raising the living standards of population the great importance is attached to ensuring their effective employment. The latter belongs to the major social-economic issues and poses quite a serious challenge to a country. The aforesaid is also conditioned by the fact that at the current stage of formation and operation of labour market the unemployment is regarded as the key factor causing poverty. Under the conditions of coronomics the problem is more exacerbated by thousands of workplaces having been temporarily suspended and lost due to the spread of Covid19 within the country.

In such a situation it would be difficult to cope with the unemployment and make progress in effective employment without developing the socio-labour relations and applying its qualitatively new forms. Occasioned by the above mentioned, the paper aims at the profound study of peculiarities of the forms of distance employment, which are widespread in the international practice, and focuses on the formulation of certain directions and recommendations relating to the potential and prospects of their utilization in the country. In particular, on the basis of the research and analysis conducted the following key recommendations and conclusions have been reached:

1. In the contemporary world the expansion of non-standard employment including the distance employment has radically changed the tendencies of developing the labour market. The mentioned forms of employment are characterized by: labour flexibility; the application of non-standard organizational-legal forms of labour; the adaptation of employers and employees to the constantly changing economic conditions; the realization of their interests, etc.;

2. In the developed countries the distance employment greatly contributes to the increase in the overall level and scales of employment. Its main distinctive mark is the existence of workplaces out of enterprise (outworks). Accordingly, the distance employment is examined in the context of non-standard employment represented as the form of long-term labour relations with a single employer, which diverges from the standard model of full, regulated and open employment according to one or several criteria (performance, labour regime, labour hours, working conditions, work outcomes, working hours, work place and its location, social protection, the correlation between the subjects of labour relations, etc.);

3. Based on its attractiveness as well as by popular demand, the distance employment is recently developing and enhancing at a fast pace all over the world. For instance, while at the outset of the 2000s approximately 30.0 million people were employed on distance jobs in the USA and EU countries, in the second decade of XXI century their number increased to 55.0 – 60.0 million. The quantity of distance employers is annually growing by 20%-30% worldwide. In 2019, the number of outworking employees equaled to 39.0% all over the world. In addition, 28% more of employees had the right to distance jobs. The USA, Canada, Finland, Denmark and Sweden lead this sphere;

4. The advantages of distance employment are as follows: 1. On behalf of employees: flexible working hours; the standard, comfortable conditions of employment; the opportunity to get education and participate in the socially useful activities; extra income; contracts with outer organizations; the possibility to schedule the working time and the labour optimization; the provision of high efficiency and quality of work; the maintenance of the personal rhythm, resting and working time and their protection; saving of expenses; the decrease in time of communications; comfortable working space; the lack of corporate culture; the distance employment is the basis of creative self-realization, pleasure and satisfaction for a number of employers. 2. On behalf of employers: employing the professionals and providing the flexibility of personnel; raising the labour productivity and efficiency; ensuring the personnel loyalty; providing the clients with round –the-clock information services; forming the flexible organizational structure for enterprises; work site arrangement, saving rental costs. 3. On behalf

of a state: the increase in the level of employment and the decrease in the level of unemployment; the development of distance employment involving the disabled persons; the decrease in traffic in the country; the increase in the number of economically active population; scaling down the migration;

5. Apart from the positive points, the expansion of distance employment is related to the significant risk factors, which necessitate the introduction of their controlling mechanism by the state. It should be focused on reducing the aforesaid risk-factors to minimum level and protecting social and legal rights of employees;

6. Occasioned by the goals of ensuring the effective employment as well as according to National Strategy for Labour Market and Employment Policy of Georgia 2019-2023, the provision of developing the non-standard forms of employment assumes the great importance in the country. It is also essential to regularly conduct the impact assessment defining the scales of distance jobs and the pace of their expansion at the level of total employment;

7. In order to conduct the comprehensive analysis and evaluation of distance employment at the overall level of employment, we deem it expedient to make its classification not in terms of the scope of fields but according to the professions, which are currently singled out as being in great demand. Currently, at the labour market of Georgia the following specialties are most demanded by employers: 1. A specialist in marketing; 2. Sales manager; 3. The specialist in the area of internet-technologies; 4. A web-designer; 5. A programmer; 6. Distributer; 7. Tourism (where the demands have, accordingly, increased on the specialties such as a waiter, a barman, a hotel manager, a guide); 8. Audit; 9. Accountant – financier; 10. A doctor; 11. A lawyer; 12. A teacher; 13. A construction manager; 14. Translator, etc. Exactly the mentioned professions are attractive in terms of developing the distance employment in a number of developed countries abroad;

8. With the aim of raising the efficiency of state programs for employment and regulating the distance employment, the regular researches should be necessarily implemented in the direction of determining the real demands on working forces at the labour market. This is the only way offering the real prospects for developing the distance employment and their involvement in the state and regional programs of employment. The latter will considerably contribute to improving the quality of working life of population and ultimately, the raise of living standards.

KEYWORDS: DISTANCE EMPLOYMENT, NON-STANDARD EMPLOYMENT, LABOUR MARKET, UNEMPLOYMENT, CORONOMICS.

For citation: Tsartsidze, M., (2020). The prospects of developing the distance employment under the conditions of coronomics in Georgia. *Globalization and Business*, 10. 138-149. (In Georgian) <https://doi.org/10.35945/gb.2020.10.017>

დისტანციური დასაქმების განვითარების პერსპექტივები საქართველოში კორონომიკის პირობებში

მურმან ტარსიძე

ეკონომიკურ მეცნიერებათა დოქტორი,

ასიცირებული პროფესორი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

საქართველოს ეკონომიკურ მეცნიერებათა აკადემიის აკადემიკოსი, საქართველო

murman.tsartsidze@tsu.ge

საკვანძო სიტყვები: დისტანციური დასაქმება, არასტანდარტული დასაქმება, შრომის ბაზარი, უმუშევრობა, კორონომიკა

ციტირებისთვის: ცარიძე მ. (2020). დისტანციური დასაქმების განვითარების პერსპექტივები საქართველოში კორონომიკის პირობებში. *გლობალიზაცია და ბიზნესი*, №10, გვ. 138-149. <https://doi.org/10.35945/gb.2020.10.017>

გლობალურმა ეკონომიკურმა პროცესებმა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების სწრაფი ტემპებით განვითარებამ XXI საუკუნეში საფუძველი ჩაუყარა ახალი „gig-ეკონომიკის“ (გიგონომიკა) ფორმირებას¹, რომელიც დაფუძნებულია არასტანდარტული დასაქმების, განსაკუთრებით კი დისტანციურ შრომაზე. ეს უკანასკნელი გულისხმობს შრომის პირობების (ადგილი, დრო, ინტენსივობის ხარისხი და სხვა) აბსოლუტურად თავისუფალ არჩევანს დამსაქმებლის დავალების შესასრულებლად, მისი საჭიროებისათვის. განვითარებულ ქვეყნებში კომპანიებმა და ზოგადად ბიზნესის სფეროს საწარმოებმა დაიწყეს თანმიმდევრული ინტეგრაცია ამ აბსოლუტურად ახალ ციფრულ სივრცეში, რამაც თავის მხრივ ძირულად შეცვალა შრომის ბაზარზე სოციალურ-შრომითი ურთიერთობების განვითარების ტენდენციები. სწორედ ამიტომ, არასტანდარტული დასაქმების კვლევას საკმაოდ დიდი ყურადღება ექცევა საერთაშორისო მასშტაბით. ეკონომიკურ ლიტერატურაში მასთან დაკავშირებით უკვე არსებობს რამდენიმე კონცეპტუალური მიდგომა. უპირველეს ყოვლისა, იგი განიხილება როგორც შრომის ბაზრის მოქნილობის განმსაზღვრელი ფაქტორი (Musaev, 2017:125). მეორეს მხრივ, გამოყოფენ განსაკუთრებულ, არასტანდარ-

ტულ ორგანიზაციულ-სამართლებრივ საფუძვლებს და მას განიხილავენ როგორც ადაპტაციის ინსტრუმენტს. შესაბამისად იგი უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის სუბიექტების ინტერესების რეალიზაციას. კერძოდ, დამსაქმებლების ინტერესების დაკმაყოფილება ხდება შრომითი ურთიერთობების ისეთი „არასტანდარტული ფორმების გამოყენებით როგორცაა: ნასესხები შრომა, აუტსორსინგი, ლიზინგი და სხვა“ (Varshanskaia, 2009:64). მომუშავეთა ინტერესებში კი შედის შრომის ორგანიზაციის არასტანდარტული ფორმების (ტელესამუშაო, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი და სხვა) გამოყენება. დასაქმების არასტანდარტული ფორმის გამოყენებისას „სამეწარმეო რისკები გადადის დასაქმებულზე“ (Kotliarov, 2015:3). გერმანელი მკვლევარების აზრით კი „მოქნილი სამუშაო დროის მოდელისთვის დამახასიათებელია საწარმოში დასაქმებულის განსხვავებული დროით ყოფნა დღის, კვირის თუ თვის მანძილზე“ (Fluter-Hoffman..., 2003:6). ანუ, დასაქმებული თვითონ მონაწილეობს სამუშაო დროის ფორმირებაში. ამიტომ, ინდივიდუალური სამუშაო დრო ზოგიერთ შემთხვევაში შეიძლება მნიშვნელოვნად განსხვავდებოდეს საწარმოს შრომის რეჟიმით განსაზღვრული სტანდარტული დროისგან, რომელიც თანაბრად ნაწილდება გარკვეული პერიოდზე და მის განმავლობაში არ იცვლება. მაგალითად, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის მიხედვით „დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს, არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს“ (Labor Code, 2010:6). ასევე ძალზე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ისიც „რომ დასაქმების არასტანდარტული ფორმების გამოყენების პრაქტიკა ხასიათდება სამუშაო დროის რა-

¹ თანამედროვე ეკონომიკურ ლიტერატურაში არსებული მიდგომებისა და ჩვენს მიერ ჩატარებული თეორიული-ემპირიული კვლევის შედეგების ანალიზის საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ „gig-ეკონომიკა“ (გიგონომიკა) თავისუფალ საბაზრო სისტემასთან დაკავშირებული, მოკლევადიანი, დროებითი კონტრაქტების ეკონომიკაა, რომელსაც საფუძვლად უდევს დამოუკიდებელ (არასაშტატო) მომუშავეთა შრომა. იგი დაკავშირებულია მოქნილი, დროებითი, სწრაფი და თავისუფალი სამუშაო ადგილების გამოყენებასთან, სადაც ურთიერთობაში შედის სამი ძირითადი სუბიექტი: დამოუკიდებელი მომუშავეები; დამსაქმებლები-კონკრეტული სახეობის სამუშაოს, მომსახურების მომხმარებლები და საშუალოდ კომპანიები.

ციონალური გამოყენებით და იგი მნიშვნელოვნად აფართოებს მოსახლეობის სოციალურად დაუცველი იმ ფენების (ახალგაზრდები, ქალები, ინვალიდები, პენსიონერები და სხვა) დასაქმების შესაძლებლობებს, რომლებიც დაბალკონკურენტუნარიანი არიან შრომის ბაზარზე“ (Razumov, ..., 2019:4). არასტანდარტულ დასაქმებას მრავალფეროვანი ბუნება გააჩნია. კერძოდ, ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგები საშუალებას გვაძლევს, ჩამოვაცალიბოთ არასტანდარტული დასაქმებისათვის დამახასიათებელი შემდეგი ძირითადი ნიშნები: შრომის მოქნილობა; შრომითი საქმიანობის არასტანდარტული ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმების გამოყენება; დასაქმებულებისა და დამსაქმებულების ადაპტირება უწყვეტად ცვლად ეკონომიკურ პირობებთან; დასაქმებულებისა და დამსაქმებულების ინტერესების რეალიზაცია; მომუშავეთა შრომის უფლებების უზრუნველყოფის მინიმალური გარანტია.

საერთაშორისო პრაქტიკაში გავრცელებული არასტანდარტული დასაქმების ფორმები შეიძლება დავყოთ ორ ძირითად ჯგუფად: 1. „ახალი“, რომელიც XXI საუკუნის დასაწყისში აღმოცენდა, პოსტინდუსტრიული ეკონომიკის ფორმირების პროცესში და 2. „ძველი“, ანუ ტრადიციული, რომელიც ფართოდ ჯერ კიდევ მეოცე საუკუნის 90-იან წლებში იყო გავრცელებული, როგორც საბაზრო ეკონომიკის, ისე პოსტ-საბჭოთა ქვეყნებში (იხ. სქემა 1).

არასტანდარტული დასაქმების ფორმებს შორის გამოირჩევა დისტანციური დასაქმება, რომელიც ამჟამად ყველაზე სწრაფი ტემპით ვითარდება. მისი მთავარი განმასხვავებელი ფაქტორი არის თანამშრომლის სამუშაო ადგილი, რომელიც მდებარეობს საწარმოს გარეთ. იგი მნიშვნელოვნად

უწყობს ხელს დასაქმების ზრდას. თანამედროვე პირობებში დისტანციური დასაქმება განიხილება არასტანდარტული დასაქმების კონტექსტში, რომელიც წარმოდგენილია როგორც სრული, რეგულირებადი და ღია დასაქმების სტანდარტული მოდელისაგან განსხვავებული შრომითი ურთიერთობების ფორმა, ერთ დამსაქმებელთან ხანგრძლივად, ერთი ან რამდენიმე კრიტერიუმის (სამუშაოს რეჟიმი, სამუშაო დრო, შრომის პირობები, შრომითი ურთიერთობების ხანგრძლივობა, სამუშაო ადგილი და მისი მდებარეობა, სოციალური დაცვა და ა.შ.) შესაბამისად (იხ. სქემა 2) (Razumov, ..., 2019:37-57).

„დისტანციური დასაქმების“ ცნება (ინგლისურად „telecommuting“, „telework“) შრომითი საქმიანობის პროცესში პირველად იქნა გამოყენებული, დასაბუთებული 1972 წელს ამერიკელი მეცნიერის ჯეკ ნილესის მიერ. ინტერნეტის განვითარების ეპოქაში იგი მნიშვნელოვანი მხარდაჭერის ობიექტი გახდა აშშ-ის მთავრობის მხრიდან, რაც განაპირობა სამუშაო ადგილების დეფიციტმა ეკონომიკური საქმიანობის სხვადასხვა სფეროში. თავისი მიმზიდველობისა და მოთხოვნიდან გამომდინარე, ბოლო პერიოდში დისტანციური დასაქმება სწრაფი ტემპით იზრდება მთელ მსოფლიოში. ასე მაგალითად, „1990-იანი წლების ბოლოსა და 2000-იანი წლების დასაწყისში აშშ-სა და ევროკავშირის ქვეყნებში დისტანციური სამუშაო ადგილების მიხედვით დასაქმებული იყო დაახლოებით 30.0 მლნ. ადამიანი. ხოლო XXI საუკუნის მეორე ათწლეულში მათი რიცხოვნობა 55.0-60.0 მლნ. კაცს აღწევს. დისტანციურად დასაქმებულ მომუშავეთა რიცხოვნობა მთელ მსოფლიოში ყოველწლიურად 20.0%-30.0%-ით იზრდება. შესაბამისად, 2019 წელს ოფისს გარეთ

სქემა 1. არასტანდარტული დასაქმების ფორმების კლასიფიკაცია სამუშაო დროის რაციონალური გამოყენების თვალსაზრისით

არასტანდარტული დასაქმების ფორმები	
არასტანდარტული დასაქმების ფორმები XXI საუკუნის დასაწყისამდე	არასტანდარტული დასაქმების „ახალი“ ფორმები პოსტინდუსტრიულ ეკონომიკაში XXI საუკუნის დასაწყისიდან
დროებითი, არამუდმივი, ანუ შემთხვევითი დასაქმება	ნასესხები შრომა (პერსონალის ლიზინგი, აუტსორსინგი, აუტსტაფინგი)
შინამუერნოებების შრომა	დისტანციური დასაქმება-ტელეშრომა
მცოცავი გრაფიკით მუშაობა, ცვლაში მუშაობა	შრომის მოქნილი ფორმები (მოქნილი სამუშაო დროის გრაფიკი სამუშაო დღის დასაწყისსა და დასასრულისას; მოქნილი მცოცავი სამუშაო გრაფიკი, სამუშაო დროის აღრიცხვა, ამორფული სამუშაო დრო, სამუშაო დრო ნდობის საფუძველზე, მოქნილი არასრული სამუშაო დრო, სამუშაო ადგილის გადანაწილება)
არასრული დასაქმება	ფრილანსერები
თვითდასაქმება	არაფორმალური დასაქმება
აღნიშნული ფორმები ხასიათდება სამუშაო დროის მოქნილობით	ამ ფორმებისათვის დამახასიათებელია სამუშაო დროის რაციონალური გამოყენება როგორც საწარმოს, ისე მომუშავეებისათვის განსაზღვრულ პირობებში

დისტანციური დასაქმების ელემენტები

სქემა 2.



მუშაობდა დასაქმებულთა დაახლოებით 39.0%. გარდა ამისა კიდევ 28.0%-ს ქონდა უფლება დისტანციურად მუშაობაზე. ამ სფეროში ლიდერები არიან: **აშშ, კანადა, ფინეთი, დანია და შვედეთი** (Moskaleva, 2019). მაგალითად, ფინეთში, დისტანციურად დასაქმებული ადამიანების რაოდენობა შეადგენს მთლიანი დასაქმებული მოსახლეობის ერთ მესამედს.

დისტანციურად დასაქმებულთა რაოდენობის ზრდის ძირითადი მიზეზი არის ცოდნის ეკონომიკაზე გადასვლა, რომელიც დაფუძნებულია საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების განვითარებაზე. მართლაც „გლობალიზაცია განაპირობებს ცოდნის ეკონომიკისთვის ისეთი გლობალური რაკურსის მქონე განზომილებების დამატებას, როგორიცაა, მაგალითად, რესურსულ-ტექნოლოგიური, ინფორმაციული, კომუნიკაციური და ინსტიტუციური სტრუქტურები.“ (Bedianashvili, 2018:58). ეს კი თავის მხრივ განსაზღვრავს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ახალი შრომითი ურთიერთობების ფორმების გაჩენას. დასაქმების ამ ფორმის გავრცელებისთვის შეიძლება გამოიყოს შემდეგი წინაპირობები:

- ინდუსტრიული ეკონომიკის პოსტინდუსტრიულ ეკონომიკაზე გადასვლამ განაპირობა სტანდარტული დასაქმების ნაწილობრივად, თანათან ჩანაცვლების ტენდენციის განვითარება;
- მომსახურების სფეროს ზრდამ და ინდუსტრიის შემცირებამ მოითხოვა დასაქმების არასტანდარტული ფორმების უფრო ფართო გამოყენება;
- მცირე ბიზნესის სწრაფ განვითარებას თან ახლდა შრომითი დანახარჯების შემცირება, რამაც გაზარდა მოთხოვნა დროებით და ნასესხებ შრომაზე;
- კომპიუტერების გავრცელებამ, კომუნიკაციის თანამედროვე საშუალებებმა და ინტერნეტთან წვდომამ შექმნა პირობები, რათა მრავალი სახის სამუშაო შესრულდეს დისტანციურად, დამსაქმებლისგან შორს, განცალკევებით;
- სამუშაო ძალის დემოგრაფიულმა ცვლილებებმა ხელი შეუწყო მოქნილ სამუშაო ადგილებზე მოთხოვნის ზრდას.

ეკონომიკური განვითარებისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციის (OECD) განმარტებით, „არასტანდარტული

დასაქმება წარმოადგენს შრომის ბაზრის მნიშვნელოვან და ერთ-ერთ ყველაზე დინამიურ სეგმენტს მსოფლიოს მრავალი ქვეყნის შრომის ბაზარზე“ (OECD, 2014). ხოლო დისტანციური დასაქმება საგრძნობლად უწყობს ხელს შრომის მწარმოებელობისა და ეფექტიანობის ამაღლებას. ასე მაგალითად, „კომპანიები, რომლებიც ატარებენ მოქნილი, დისტანციური სამუშაო რეჟიმის პოლიტიკას საკმაოდ დიდ სარგებელს იღებენ. FlexJobs-ის მიერ დადგენილი იქნა, რომ იმ კომპანიებიდან, რომლებიც უფლებას აძლევენ თანამშრომლებს იმუშაონ დისტანციურად, 85.0%-მა მნიშვნე-

ლოვნად გაზარდა მწარმოებელობა, 90.0%-მა აამაღლა თანამშრომელთა მორალური სულისკვეთება, ხოლო 77.0%-მა უზრუნველყო საექსპლუატაციო ხარჯების შემცირება“ (Veronica Krieg, 2019). აღნიშნულიდან გამომდინარე, მსოფლიოს მასშტაბით დისტანციური დასაქმება² უპირატესად გავრცელებულია შემდეგ დარგების მიხედვით: ფინანსები/დაზღვევა, სახელმწიფო სექტორი/განათლება, ჯანდაცვა/სამედიცინო მომსახურება, ტექნოლოგია/მარკეტინგი, ტრანსპორტი, მრეწველობა და სხვა (**იხ. ცხრილი 1**). ამჟამად, დისტანციურად დასაქმებულთა ყველაზე გავრცელებული ფორმაა **ფრილანსერები** – ანუ თავისუფალ რეჟიმში მომუშავე შემოქმედებითი პროფესიის სპეციალისტები (კრეატიული პროფესიონალები). ფრილანსერული დასაქმება შეიძლება ჩაითვალოს ინტერნეტის მეშვეობით დისტანციური დასაქმების ფორმად, რომლის ფარგლებშიც დამკვეთი და შემსრულებელი ერთმანეთს არ ხვდებიან, თუმცა სოციალური პორტალების მეშვეობით ასრულებენ შრომით ვალდებულებებს. ყველა წარმოებული ოპერაციის რეალიზება ხდება ქსელის მეშვეობით. ძირითადად, ამ ტიპის დასაქმებას უპირატესობას ანიჭებენ კრეატიული პროფესიის წარმომადგენლები: დიზაინერები, მხატვრები, საინფორმაციო ტექნოლოგიების სფეროს სპეციალისტები და ა.შ.

ასეთი დასაქმების მთავარი პრინციპი არის არჩევანის თავისუფლება სამუშაოს მოცულობის, ფასის, ვადის მიხედვით. ფრილანსერობის უარყოფითი მხარე ვლინდება სოციალურ-შრომით ურთიერთობების იზოლაციაში, რადგან ამ გზით დასაქმებული თანამშრომლები, ერთი მხრივ არ იხდიან გადასახადს ბიუჯეტში, მეორე მხრივ კი, არ იღებენ არანაირ სოციალურ სარგებელს. ბოლო პერიოდში მსოფლიოს განვითარებულ ქვეყნებში ფრილანსერების წილი მთლიან დასაქმებულ მოსახლეობაში ხასიათდება მზარდი

² დისტანციური დასაქმების შესახებ ინფორმაციის მოსაპოვებლად მთელს მსოფლიოში ამჟამად რეკომენდირებულია შემდეგი 25 საიტით სარგებლობა: **AngelList; Authentic Jobs; Avon; Career Builder; Dribbble; Elance; Fiverr; FlexJobs; Freelancermap.com; Guru; Indeed; Idealist; Monster; oDesk; PowerToFly; Ruby Now; SkillBridge; Skip The Drive; Stack Overflow; Staff.com; Stella & Dot; The Muse; Virtual Vocations; We Work Remotely; Working Nomads;**

ცხრილი 1. დისტანციური დასაქმების სტრუქტურა მსოფლიოს რეგიონების მიხედვით [The State of Remote Work Report, 2019]

მსოფლიოს რეგიონის დასახელება	ფინანსები/ დაზღვევა	სახელმწიფო/ განათლება	ჯანდაცვა/ სამედიცინო მომსახურება	მასპინძლობა/ ტრანსპორტი	საწარმოები/ მრეწველობა	ტექნოლოგია/ მარკეტინგი	სხვა
აფრიკა	17.0%	17.0%	9.0%	7.0%	10.0%	16.0%	24.0%
აზია	16.0%	19.0%	9.0%	5.0%	10.0%	16.0%	25.0%
ავსტრალია	10.0%	24.0%	10.0%	9.0%	10.0%	10.0%	27.0%
ევროპა	13.0%	20.0%	11.0%	6.0%	13.0%	8.0%	29.0%
ჩრდილოეთ ამერიკა	10.0%	27.0%	10.0%	4.0%	12.0%	8.0%	29.0%
სამხრეთ ამერიკა	8.0%	27.0%	10.0%	5.0%	11.0%	10.0%	33.0%

ტენდენციით. დაურეგისტრირებელი დისტანციურად დასაქმებული შრომითი ხელშეკრულების დომინირების გამო, ოფიციალური სახელმწიფო ორგანოები ვერ აღრიცხავენ ამ კატეგორიის დასაქმებულებს, ანუ ვერ აწარმოებენ შესაბამის ანგარიშებს. ამ ტიპის საქმიანობის ანალიზისთვის, საერთაშორისო პრაქტიკაში იყენებენ სხვადასხვა საიტების მონაცემებს, რომლებიც სთავაზობენ ფრილანსერებს მათი საქმიანობისთვის შესაბამისი სამსახურის მოძებნას. დისტანციური დასაქმების სპეციფიკისა და თავისებურებებიდან გამომდინარე, შეიძლება გამოვყოთ მისი ძირითადი ფორმები: „თავისუფალი აგენტები“ – ფრილანსერები, რომლებიც ირჩევენ სამუშაოს თავისი პროფესიული კარიერის სახით; „შემთხვევითი“ მომუშავეები – შტატგარეშე მომუშავე პროფესიონალები, პირადი შემოსავლების გაზრდის მიზნით (არასრული ფრილანსერები); „ცოცხლად დარჩენილები“ – სამუშაოს მექანიზმის მიხედვით ჰგვანან თავისუფალ აგენტებს, ხოლო დაკარგული აქვთ არჩევანის თავისუფლება. სამუშაოდან განთავისუფლება ან სხვა ვითარება არ აძლევთ მათ საშუალებას დაუბრუნდნენ ტრადიციულ სამუშაოს; „ფინანსურად დამოკიდებულები“ – ემსგავსებიან შემთხვევით მომუშავეებს, მუშაობენ აუცილებლობის შემთხვევაში

და არა თავისუფალი არჩევანის საფუძველზე. ისინი იძულებული არიან გაბარდონ თავისი ძირითადი შემოსავალი (**იხ. ცხრილი 2**).

აშშ-ში ფუნქციონირებს ფრილანსერების კავშირი (Freelancers Union), რომელიც ერთგვარი პროფკავშირული ორგანიზაციაა დისტანციურად დასაქმებულთათვის. 2016 წლიდან დიდტანციურად დასაქმებულთა კატეგორია სისტემატიზირებულია ახალი კლასიფიკაციის შესაბამისად (**იხ. ცხრილი 3**).

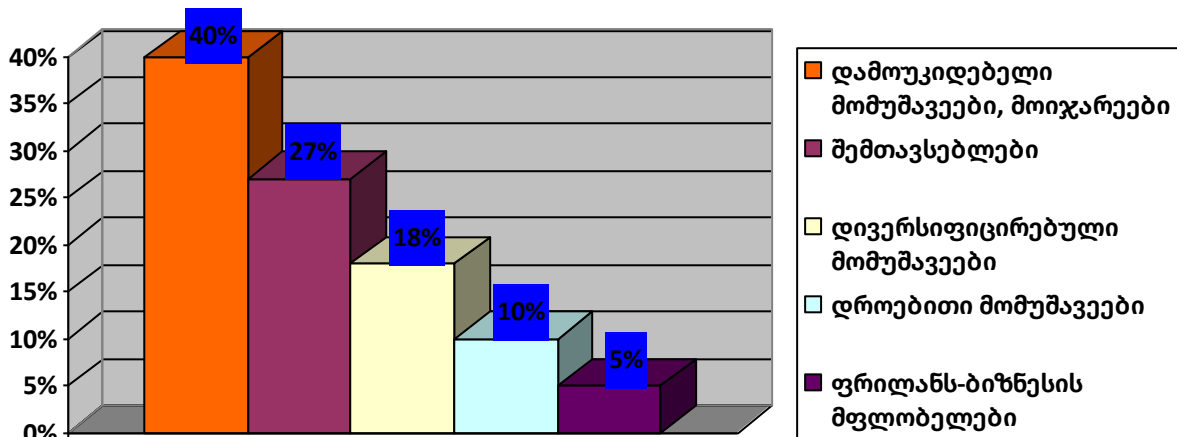
„FlexJobs და Global Workplace Analytics-ის მიერ ჩატარებული სპეციალური ანალიზის შედეგების მიხედვით აშშ-ში დისტანციურად დასაქმებულთა რიცხოვნობა მნიშვნელოვნად იზრდება. 2005 წლიდან 2017 წლამდე პერიოდში მისი სიდიდე 159.0%-ით გაიზარდა. თუ 2015 წელს დისტანციურად დასაქმებულთა რიცხოვნობა 3.9 მლნ. კაცს შეადგენდა, 2020 წლის დასაწყისისათვის მათი რაოდენობა 4.7 მლნ. კაცია, რაც ქვეყნის მთლიანი მოსახლეობის 3.4%-ია.“ (Remote Work Statistics, 2020). აშშ-ში მთლიანობაში 50.0 მლნ. ადამიანი (სამუშაო ძალის 45.0%) დასაქმებულია უფლებით, რომ დროის გარკვეულ პერიოდებში იმუშაოს დისტანციურად (სახლში დარჩენით). დამსაქმებლები წლის

ცხრილი 2. დისტანციური დასაქმების სტრუქტურა ამერიკის შეერთებულ შტატებსა და ევროპაში მისი სახეობების მიხედვით (distance employment in the world, 2020)

დისტანციური დასაქმების სახეობები	რაოდენობა, მლნ. კაცი	აშშ-სა და ევროპაში დასაქმებულ მომუშავეთა რიცხოვნობასთან მიმართებაში %-ში
„თავისუფალი აგენტები“ – ფრილანსერები	49.0	30.0%
„შემთხვევითი“ მომუშავეები – არასრულად მომუშავე ფრილანსერები	64.0	40.0%
„ცოცხლად დარჩენილები“ – დაკარგული აქვთ არჩევანის თავისუფლება	23.0	14.0%
„ფინანსურად დამოკიდებულები“ – მუშაობენ აუცილებლობის შემთხვევაში და არა თავისუფალი არჩევანის საფუძველზე	26.0	16.0%
სულ	162.0	100.0%

ცხრილი 3. დისტანციური დასაქმების კატეგორიები და მისი კლასიფიკაცია აშშ-ში (distance employment in the world, 2020)

დისტანციური დასაქმების სახეობები	დასაქმებულ მომუშავეთა რიცხოვნობასთან მიმართებაში %-ში
დამოუკიდებელი მომუშავეები, მოიჯარეები	40.0%
შემთავსებლები	27.0%
დივერსიფიცირებული მუშაკები	18.0%
დროებითი მომუშავეები	10.0%
ფრილანს - ბიზნესის მფლობელი	5.0%



განმავლობაში საშუალოდ ერთ მომუშავეზე გაანგარიშებით 10 000 აშშ დოლარის ეკონომიას აკეთებენ, მომუშავეს ძირითადი სამტატო პოზიციიდან დისტანციურად დასაქმებულის კატეგორიაში გადაყვანის შემთხვევაში. დიდ ბრიტანეთში კომპანიების 62.0%-ს ყავს დისტანციურად დასაქმებული მომუშავეები. ხოლო დასაქმებულთა 34.0% მუშაობს ოფისის გარეთ (Bart Turczynski, 2020), ანუ დისტანციურად. აშშ-ში, ევროპასა და იაპონიაში დასაქმებული ფრილანსერების უმრავლესობა მაღალი დონის პროფესიონალია, რომლებსაც აქვთ დიდი ნდობა კლიენტების მხრიდან. ისინი მუდმივად უზრუნველყოფილი არიან დაკვეთებით და შესაბამისად სტაბილურად მაღალ ანაზღაურებას იღებენ. ამ ქვეყნებში ფრილანსერების საქმიანობისათვის დამახასიათებელი თავისებურებაა ხელშეკრულების გაფორმება კონკრეტული სამუშაოს შესრულებაზე და სავალდებულო გადასახადების გადახდა მიღებული შემოსავლიდან.

რუსეთის ფედერაციაში, ექსპერტების აზრით, 2016 წელს დისტანციურად დასაქმებულთა რაოდენობამ შეადგინა დასაქმებული მოსახლეობის დაახლოებით 2.7%, ანუ 2.53 მილიონი დასაქმებული (Json&Jpartners Consulting, 2019). აღნიშნულთან დაკავშირებით შესაბამისი ცვლილებები ხორციელდება შრომის კანონმდებლობაში დამსაქმებლებსა და დასაქმებულს შორის დისტანციური შრომითი ურთიერთობის რეგულირებასთან მიმართებაში, რადგან შესამჩნევია შრომის ბაზრის ამ სეგმენტში დასაქმების მნიშვნელოვანი ზრდა. ამჟამად რუსეთში დისტანციურად მუშაობს დაახლოებით დასაქმებულთა 37.0%, რომლებიც უპირატესად ახალგაზრდა სპეციალისტები არიან (Martino-

va, 2016:542-545). ბევრი მათგანი, განსაკუთრებით ფრილანსერი ასეთ შრომით ურთიერთობას იურიდიულად არ აფორმებს. ამჟამად მოთხოვნილი სპეციალობებია: კოპირაიტერი; რეაიტერი; რედაქტორი; მთარგმნელი; დიზაინერი (ვებ-დისაინერი); ფოტოგრაფი; სხვადასხვა სპეციალობის პროგრამისტები; დიქტორი; ვიდეო და აუდიო სფეროს სპეციალისტები; არქიტექტორი; სოციალური ქსელების ადმინისტრატორი; ინტერნეტ-პროექტების მენეჯერი; ონლაინ-კონსულტანტი; ბლოგერი; მობილური პროგრამების სპეციალისტი. აღნიშნული სპეციალობებით დასაქმება შედარებით მაღალ ანაზღაურებადია.

საქართველოში დისტანციური დასაქმების შესახებ ჯერჯერობით ოფიციალური ინფორმაცია და კვლევები არ არსებობს. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, ჩვენს მიერ ადრე ჩატარებულ კვლევებსა და სხვადასხვა სამეცნიერო შრომებში (Tsartsidze, 2019:82-100); (Tsartsidze, 2019:16-37); (Tsartsidze..., 2017:582-588) არაერთგზისაა ხაზგასმით საუბარი საქართველოს დასაქმების ისეთ არასტანდარტული ფორმების განვითარებაზე, როგორიცაა: თვითდასაქმება, არასრული სამუშაო დროით დასაქმება, არაფორმალური დასაქმება, შეთავსებით დასაქმება, დროებითი და ეპიზოდური დასაქმება, მეორადი დასაქმება და სხვა. „უმუშევრობისა და ოჯახების მცირე შემოსავლებიდან გამომდინარე, სავსებით ბუნებრივია, ადამიანთა აქტიურობა დაქირავებით დასაქმების ან დამატებითი შემოსავლის წყაროს ძიების მიმართულებით“...ამ მხრივ საქართველოს „შრომის ბაზრის ფუნქციონირების თავისებურებებიდან აღსანიშნავია მეორადი დასაქმების არსებობა. უმუშევრობის

მაღალი დონის პირობებში, სამუშაო ძალის გარკვეული ნაწილი ახერხებს დამატებით, სხვა ანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულებასაც“ (Tukhashvili, ..., 2012:37,130). თუმცა ხშირად სრულყოფილი ინფორმაციის არარსებობა ართულებს საჭირო პროფესიისა და კვალიფიკაციის მქონე კადრების დროულ დასაქმებას. მიმდინარე პერიოდში სხვადასხვა წყაროებიდან მოპოვებული ინფორმაციის საფუძველზე გამოვლენილი იქნა საქართველოს შრომის ბაზარზე დამსაქმებელთა მხრიდან ყველაზე მოთხოვნილი პროფესიები, რომელთა ჩამონათვალი რეიტინგის მიხედვით შეიძლება შემდეგნაირად წარმოვადგინოთ: 1. მარკეტინგის სპეციალისტი; 2. გაყიდვების მენეჯერი; 3. ინტერნეტ-ტექნოლოგიების სფეროს სპეციალისტი; 4. ვებ-დეველოპერები, ვებ-დიზაინერი (გრაფიკული დიზაინი, მულტიმედია, ვიზუალური ხელოვნება); 5. პროგრამისტი; 6. დისტრიბუტორი; 7. ტურიზმი (რომელმაც შესაბამისად გაზარდა მოთხოვნა: მიმტანის, ბარმენის, სასტუმროს ადმინისტრატორის; გიდის სპეციალობებზე); 8. აუდიტები; 9. ბუღალტერ-ფინანსისტი; 10. ექიმები; 11. იურისტები; 12. მასწავლებლები, 13. სამშენებლო მენეჯერი; 14. მთარგმნელი და სხვა. მათზე მოთხოვნა კიდევ უფრო გაიზარდა 2021 წლიდან, რომელიც ზოგიერთი სპეციალობის მიხედვით 30%-ს გადაჭარბებს. ეს პროფესიებია: პერსონალური ფინანსური მრჩეველი; მონაცემთა ბაზის ადმინისტრატორი; მარკეტინგული კვლევის ანალიტიკოსი; პროგრამული დეველოპერები; ვებ-დიზაინერები, ბუღალტრები, ფინანსური მენეჯერი³. სწორედ აღნიშნული პროფესიებია მიმზიდველი საზღვარგარეთის განვითარებულ ქვეყნებში დისტანციური დასაქმების განვითარების თვალაზრისით. გვაქვს საფუძველი, ვივარაუდოთ, რომ საქართველოში ეს პროცესი კარგა ხანია, დაიწყო. უბრალოდ მის შესახებ სტატისტიკური ინფორმაცია არ არსებობს. ახალ მაღალკვალიფიციურ სპეციალობებზე მოთხოვნამ მნიშვნელოვნად შეუწყო ხელი თანამედროვე ქართველი ახალგაზრდების თვითშეგნების ამაღლებას. მათთვის ძალზე მნიშვნელოვანი გახდა ეკონომიკური თავისუფლების მოპოვება და კარგი განათლების მიღება, კონკურენტუნარიანობის ამაღლება (Shelia, 2018:94-102), რაც თავის მხრივ განაპირობებს საერთაშორისო შრომითი და საგანმანათლებლო მიგრაციული პროცესების განვითარებას. ამ მიმართულებით ძალზე საინტერესოა კვლევა, რომლის შედეგადაც გამოკვეთილია სტუდენტი ახალგაზრდების საზღვარგარეთ ემიგრაციაში გადინების ძირითადი მიზეზები. კერძოდ, გამოკითხულ სტუდენტთა 38.0% ემიგრაციაში წასვლის ძირითად მიზეზად სწავლის გაგრძელებას მიიჩნევს; 18.0% - დასაქმება და შემოსავლების მიღებას; 15.0% უცხო ენების შესწავლას; 8.0% - დამოუკიდებლად ცხოვრებას. სტუდენტების 6.0% აღიარებს, რომ ქვეყანაში არ არსებობს სათანადო პირობები საკუთარი შესაძლებლობების რეალი-

ზაციისათვის (Tukhashvili, 2018:136). შრომის ბაზრის მიმდინარე მოთხოვნებიდან გამომდინარე, საკუთარი შესაძლებლობების რეალიზაციის, თვითდამკვიდრებისა და ცხოვრების პირობების გაუმჯობესების მიზნით შრომითი და საგანმანათლებლო მიგრაციის მასშტაბების ზრდას განაპირობებს სხვა ფაქტორებიც. ამ მხრივ ძალზე საინტერესოა და ობიექტურ შეფასებას ვხვდებით ქართველი მეცნიერების საერთაშორისო დონის სამეცნიერო ნაშრომებში, სადაც აღნიშნულია, რომ: “ახალგაზრდების მიგრაციის მაღალი ტემპი განპირობებულია შრომის ბაზარზე კონკურენციის მაღალი დონით, მაღალი ხარისხის განათლებისა და უფრო მაღალანაზღაურებადი სამუშაოების პოვნის სურვილით... კვალიფიციური მიგრანტების საზოგადოებაში ინტეგრაცია იწვევს ახალი ცოდნისა და ტექნოლოგიების დანერგვას, ქმნის მდგრადი და ინკლუზიური ეკონომიკური ზრდის პირობებს ქვეყანაში“ (Kharashvili, 2019). საგანმანათლებლოპროფესიონალური მოტივურობის ზრდა, განვითარება, თავის მხრივ ქმნის საფუძველს დისტანციური დასაქმების სხვადასხვა ფორმების განვითარებისათვის. მიმდინარე ეტაპზე საქართველოში დასაქმების მდგომარეობისა და მისი არასტანდარტული ფორმების განვითარების თავისებურებებიდან გამომდინარე, შეიძლება აღვნიშნოთ, რომ დისტანციური დასაქმების ფორმები მჭიდროდაა დაკავშირებული ეკონომიკის არაფორმალურ სექტორში დასაქმებასთან და ერთმანეთშია შეჭრილი.

მიუხედავად იმისა, რომ საერთაშორისო პრაქტიკაში დისტანციური დასაქმების ფართო გამოყენება დაკავშირებულია მის უპირატესობებთან, მასთან მიმართებაში განვითარდა სხვადასხვა მიდგომები. მკვლევარების უმრავლესობა ხაზს უსვამს დისტანციური სამუშაოს არჩევის მთავარ მოტივებს რომელთა შორისაა, სამუშაოს შესრულებისთვის დამოუკიდებლად დროის განაწილება დასაქმებულის საკუთარი პრიორიტეტებიდან გამომდინარე (Konobeztsev, 2011). მის უარყოფით მხარეს კი წარმოადგენს: სოციალური პაკეტის არარსებობა; შემოსავლის არასტაბილურობა, რადგან ფრილანსერის ანაზღაურება დამოკიდებულია დასრულებული შეკვეთების რაოდენობაზე; მხარეთა შორის შესაბამისი კონტრაქტის არარსებობის გამო, არსებობს დამსაქმებლის მხრიდან თაღლითობის მაღალი ალბათობა. ზოგიერთი მეცნიერის აზრით, იგი არის „გადაჭარბებული რეგულირების, მაღალი გადასახადების და თავისუფალ ბაზარზე სახელმწიფოს ჩარევის პირდაპირი შედეგი“ (Steger, 2010:144). ხოლო მისი მასშტაბების ზრდაზე კი დიდ გავლენას ახდენს „სახელმწიფოს მხრიდან ეკონომიკის რეგულირების დაბალი დონე და ხარისხი“ (Williams, 2013:261-278). აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნების ცალკეული მეცნიერები ხაზს უსვამენ დისტანციური დასაქმების ნეგატიურ გავლენას ქვეყნის ეკონომიკაზე, რომელიც დაკავშირებულია საშემოსავლო გადასახადის სახით საბიუჯეტო შემოსავლების შემცირებასთან. მათი აზრით არასტანდარტული დასაქმების სოციალური შედეგები ასევე

³ ინფორმაციის მოძიების წყარო. ვებ-გვერდები: www.geostat.ge; www.saqme.ge; www.myjobs.ge; www.hr.ge; www.jobs.ge; <http://geoeconomics.ge/>;

აისახება მოსახლეობის ცხოვრების ხარისხის შემცირებაში. არასტანდარტული სამუშაოს მზარდი წილი მნიშვნელოვნად ამცირებს შინამეურნეობების შემოსავლებს, მაშინაც კი, როდესაც უმუშევრობა მცირდება. ამავე დროს, უნდა აღინიშნოს არასტანდარტული სამუშაოს დამოკიდებულება უმუშევრობის დონეზე. ეს განსაკუთრებით შესამჩნევია ახალგაზრდებში, რომლებიც სამუშაოს ძიებისას თანახმანი არიან დასაქმების ნებისმიერ ფორმაზე (Bilobrova, 2015). დისტანციური დასაქმების შესწავლის მიზნით განვითარდა სოციალურ-სამართლებრივი მიდგომა, რომელიც აუცილებელია ეფექტიანი მარეგულირებელი, ნორმატიულ-სამართლებრივი პოლიტიკის შემუშავებისთვის (Thoenes Ulf, 2015).

ზემოაღნიშნული ანალიზიდან გამომდინარე, დისტანციური დასაქმების მიმდევრობის შესაფასებლად, შეიძლება საბოლოოდ ჩამოვადგინოთ მისი დადებითი და უარყოფითი მხარეები შრომითი ხელშეკრულებაში მონაწილე სამივე

მხარისთვის (დასაქმებული, დამსაქმებელი და სახელმწიფო) (იხ. სქემა 3). აღნიშნული ინფორმაცია საშუალებას გვაძლევს, მოვახდინოთ დისტანციური დასაქმების რამდენიმე სპეციფიკური მახასიათებლების იდენტიფიცირება და მათი გავლენის შეფასება შრომით ხელშეკრულებაში მონაწილე მხარეებზე.

ჩატარებული კვლევისა და ანალიზის საფუძველზე შეიძლება ჩამოვადგინოთ შემდეგი მნიშვნელოვანი დასკვნები და რეკომენდაციები:

1. თანამედროვე მსოფლიოში არასტანდარტული და მათ შორის დისტანციური დასაქმების განვითარებამ ძირეულად შეცვალა შრომის ბაზრის განვითარების ტენდენციები. დასაქმების აღნიშნული ფორმებისათვის დამახასიათებელია: შრომის მოქნილობა; შრომის არასტანდარტული ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმების გამოყენება; დამსაქმებულისა და მომუშავეების ადაპტირება ეკონომიკის უწყვეტად

სქემა 3. დისტანციური დასაქმების უპირატესობები და რისკები

სუბიექტები	უპირატესობები	რისკები
დასაქმებული	მოქნილი სამუშაო დრო დასაქმების ნორმალური, კომფორტული პირობების შექმნა	დასაქმებულის შრომითი უფლებების დარღვევა
	ოპტიმალური ბალანსი სამუშაოსა და ოჯახს შორის	დასაქმებულთა სოციალური გარანტიების დარღვევა
	განათლების მიღების შესაძლებლობა და სამოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში მონაწილეობა	სხვა ადამიანებთან, კოლეგებთან ურთიერთობის დეფიციტი
	დამატებითი გამომუშავება, კონტაქტები გარე ორგანიზაციებთან	ოჯახურ გარემოში ზემოქმედი გამცდენი ფაქტორები
	სამუშაო საათების დაგეგმვის შესაძლებლობა და შრომის ოპტიმიზაცია	ინფორმაციის გაცვლის სირთულეები, ტექნიკის, შესაძლო დამიანება
	სამუშაოს მაღალი ეფექტიანობისა და ხარისხის უზრუნველყოფა	პროფესიული და სხვა მახასიათებლების თვითშეფასების სირთულეები
	დასვენებისა და სამუშაო დროის, ინდივიდუალური ბიოლოგიური რიტმის შენარჩუნება, დაცვა	საკუთარი სახსრების ხარჯზე პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების აუცილებლობა
	ტრანსპორტირებისა და სხვა სამუშაო ვიზიტთან დაკავშირებული ხარჯების დაზოგვა	
დამსაქმებელი	სხვა რეგიონში მცხოვრები პროფესიონალების დაქირავება და შტატების მოქნილობის უზრუნველყოფა	პერსონალის გამოყენება იურიდიულად გაფორმების გარეშე, ცალკეული დამატებითი ხარჯები
	შრომის მწარმოებლურობის ამაღლება, პერსონალის ლოიალობის უზრუნველყოფა	მიმდინარე შრომით პროცესებზე კონტროლის ნაწილობრივ დაკარგვა
	კლიენტების სადღეღამისო საინფორმაციო მომსახურების უზრუნველყოფა	კორპორატიული კულტურის მნიშვნელობის შემცირება
	საწარმოებისთვის მოქნილი ორგანიზაციული სტრუქტურის ფორმირება	დისტანციურად დასაქმებულების ჩაურთველობა კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების რეგულირების სფეროში
	სამუშაო ადგილის მოწყობის, იჯარის ხარჯების დაზოგვა	
სახელმწიფო	დასაქმების დონის ზრდა და უმუშევრობის დონის შემცირება	თანხების დანაკარგი ბიუჯეტში
	შშპ ჩართულობით დისტანციური დასაქმების განვითარება	დასაქმებულების სოციალური უსაფრთხოების შემცირება
	ქვეყანაში სატრანსპორტო ნაკადების შემცირება	

ცვლად პირობებთან; მათი ინტერესების რეალიზაცია და სხვა;

2. თავისი მიზმიდგელობისა და მოთხოვნიდან გამომდინარე, ბოლო პერიოდში დისტანციური დასაქმება სწრაფი ტემპით ვითარდება და იზრდება მთელ მსოფლიოში (ყოველწლიურად 20.0%-30.0%-ით). ამ სფეროში ლიდერები არიან: **აშშ, კანადა, ფინეთი, დანია და შვედეთი;**

3. **დისტანციური დასაქმების უპირატესობები:** 1. **დასაქმებულისათვის:** მოქნილი სამუშაო დრო; დასაქმების ნორმალური, კომფორტული პირობები; განათლების მიღების შესაძლებლობა და საზოგადოებრივად სასარგებლო საქმიანობაში მონაწილეობა; დამატებითი გამოუმუშავება; კონტრაქტები გარე ორგანიზაციებთან; სამუშაო საათების დაგეგმვის შესაძლებლობა და შრომის ოპტიმიზაცია; სამუშაოს მაღალი ეფექტიანობისა და ხარისხის უზრუნველყოფა; დასვენებისა და სამუშაო დროის, ინდივიდუალური რიტმის შენარჩუნება, დაცვა; ხარჯების ეკონომია; კომუნიკაციაზე დროის შემცირება; კომფორტული სამუშაო სივრცე; კორპორატიული კულტურის არარსებობა; ბევრი მომუშავესათვის დისტანციური დასაქმება არის შემოქმედებითი თვითრეალიზაციის, სიამოვნებისა და კმაყოფილების საფუძველი; 2.

დამსაქმებლისათვის: პროფესიონალების დაქირავება და შტატების მოქნილობის უზრუნველყოფა; შრომის მწარმოებლურობისა და ეფექტიანობის ამაღლება; პერსონალის ლოიალობის უზრუნველყოფა; კლიენტების სადღეღამისო საინფორმაციო მომსახურების უზრუნველყოფა; საწარმოებისთვის მოქნილი ორგანიზაციული სტრუქტურის ფორმირება; სამუშაო ადგილის მოწყობის, იჯარის ხარჯების დაზოგვა; 3. **სახელმწიფოსათვის:** დასაქმების დონის ზრდა და უმუშევრობის დონის შემცირება; შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ჩართულობით დისტანციური დასაქმების განვითარება; ქვეყანაში სატრანსპორტო ნაკადების შემცირება; ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის რაოდენობის ზრდა; მიგრაციის მასშტაბების შემცირება. ეს საქართველოსათვის განსაკუთრებით მწვავე პრობლემაა რადგან სწორედ „სამუშაო ადგილების დეფიციტი და დაბალი ანაზღაურება გახდა მიგრაციული პროცესების გასაძლიერებელი ნოყიერი ნიადაგი“ (Silagadze..., 2020:175-176);

4. დისტანციური დასაქმების განვითარება, დადებით მომენტებთან ერთად დაკავშირებულია მნიშვნელოვან რისკ-ფაქტორებთან (არაფორმალურ დასაქმებაში ტრანსფორმაციის შესაძლებლობა; ეკონომიკისათვის უარყოფითი ეფექტები-საბიუჯეტო გადასახადების შემცირება; დასაქმებულისაგან ძლიერი პიროვნული თვისებების ფორმირების მოთხოვნა; კარიერული ზრდის შესაძლებლობისა და სოციალური პავეტის არარსებობა; ზოგჯერ დამსაქმებლის მხრიდან დავალებები სტიქიური ხასიათი; თაღლითობის ფაქტები; კოლეგებთან ურთიერთობის დეფიციტი და სხვა) რაც სახელმწიფოს მხრიდან საჭიროებს შესაბამისი მარეგულირებელი მექანიზმის შემუშავებას. იგი მიმართული უნდა იყოს აღნიშნული რისკ-ფაქტორების მინიმალურ დონემდე

შემცირებასა და დასაქმებულის სოციალურ და სამართლებრივი უფლებების დაცვისკენ და მოიცავდეს: დისტანციური დასაქმების ფორმის (სამუშაოს ტიპის) მიხედვით საინფორმაციო სისტემის შექმნას, მისი საიმედოობის შეფასების მიზნით; თვითდასაქმებულთა რეგისტრაციისთვის მასტიმულირებელი ზომების გაფართოებას; დამსაქმებელთა პასუხისმგებლობის ზრდას, რათა თავიდან იქნას აცილებული შრომითი რესურსების გამოყენება შრომითი ხელშეკრულების გაფორმების გარეშე და სხვა;

5. ქვეყანაში დასაქმიანობის ეფექტიანობის უზრუნველყოფისა და საქართველოს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის 2019-2023 წლების ეროვნული სტრატეგიის (Government Resolution N662, 2019:4) მიზნებიდან გამომდინარე ძალზე მნიშვნელოვანი იქნება ქვეყანაში დასაქმების არასტანდარტული ფორმების განვითარების ხელისშეწყობა. აღნიშნულიდან გამომდინარე, სახელმწიფომ უფრო აქტიური როლი უნდა შეასრულოს შრომის ბაზარზე სამუშაო ადგილების მაღალი ხარისხის უზრუნველყოფასა და ახალი მოთხოვნი პროფესიების მიხედვით სამუშაო ძალის კონკურენტუნარიანობის ამაღლებაში, რაც მნიშვნელოვნად გაზრდის დასაქმების დონეს და საბოლოო ჯამში ხელს შეუწყობს მოსახლეობის ცხოვრების დონის გაუმჯობესებას, რადგანაც სწორედ ეკონომიკური განვითარების მიმდინარე ეტაპზე ქვეყანაში „სახელმწიფოს ეკონომიკური საქმიანობის მთავარი მიზანია საზოგადოების კეთილდღეობის მაქსიმალური გაზრდა“ (Mekvabishvili, 2019:22-23);

6. პერიოდულად უნდა ხორციელდებოდეს დისტანციური დასაქმების მასშტაბებისა და ზრდის ტემპის გავლენის შეფასება ზოგადად დასაქმების დონეზე. ეს უკანასკნელი თავის მხრივ მოითხოვს დასაქმების აქტიური პოლიტიკის რადიკალურ ცვლილებას და მის ფარგლებში ქმედითი ღონისძიებების შემუშავებას. მისი ეფექტიანობა შეიძლება განისაზღვროს არა მხოლოდ უმუშევრობის დონის შემცირებით, არამედ დასაქმების უფრო სრულყოფილი მოდელის შექმნით, სადაც „უმუშევრობის დაბალი დონისკენ მიმართული პოლიტიკა უნდა შეიცვალოს – ეფექტიანი დასაქმების პოლიტიკით“. იგი ითვალისწინებს „ჭარბი დასაქმებისა და დაბალი შრომის მწარმოებლურობის“ პირობებიდან „უმუშევრობის დაბალი დონისა და შრომის მწარმოებლურობის მაღალი დონის“ მიღწევამდე გადასვლას;

7. დისტანციური დასაქმების სრულყოფილი ანალიზისა და დასაქმების საერთო დონეზე შეფასების მიზნით, ასევე მიზანშეწონილად მიგვაჩნია მისი კლასიფიკაცია მოვადინოთ არა დარგობრივი, არამედ პროფესიული საქმიანობის სფეროების მიხედვით, რომლებიც მიმდინარე პერიოდში გამოირჩევიან მაღალი მოთხოვნით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმების სახელმწიფო პროგრამების ეფექტიანობის ამაღლებისა და დისტანციური დასაქმების რეგულირების მიზნით აუცილებელია შრომის ბაზარზე სისტემატურად განხორციელდეს კვლევა სამუშაო ძალაზე

რეალური მოთხოვნის განსაზღვრის მიმართულებით. მართ- არსებობას გულისხმობს“ (Tukhashvili..., 2012:59-60). მხო-
 ლაც, „დასაქმების ყველა პროგრამა უნდა დაეყრდნოს ლოდამგზოვებად შესაძლებელი დისტანციური დასაქმების
 შრომის ბაზრის კვალიფიციურ შეფასებას, რომელიც თავის განვითარების რეალური პერსპექტივების შემუშავება და
 მხრივ დაეფუძნება ეროვნული და რეგიონული შრომის დასაქმების სახელმწიფო და რეგიონულ პროგრამებში მისი
 ბაზრების შესახებ ინფორმაციის შეგროვებას, დამუშავე- ჩართვა. ეს უკანასკნელი კი მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს
 ბას და განზოგადდება. აღნიშნული პირველ ყოვლისა, მოსახლეობის შრომითი ცხოვრების ხარისხი გაუმჯობესებას
 სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შესახებ რეალური ინფორმაციის და საბოლოო ჯამში ცხოვრების დონის ამაღლებას.

ლიტერატურა/REFERENCES

- Bedianashvili, G., (2018). Culture as a factor in the formation of the knowledge economy in a systemic institutional context of paradigm shift. *Globalization and Business*, 6, Tbilisi. 211-217. <http://www.eugb.ge/uploads/content/N6/Givi-Bedianashvili.pdf>; (In Georgian)
- Mekvabishvili, E., (2019). The economic role of the state in the context of globalization. *Globalization and Business*, 8; https://www.eugb.ge/view_content.php?content=content&id=228&THE%20ECONOMIC%20ROLE%20OF%20THE%20STATE%20IN%20CONDITIONS%20OF%20GLOBALIZATION; (In Georgian)
- Papava, V., & Charaia, V., (2020). The Coronomic Crisis and Some Challenges of The Georgian Economy. Expert Opinion. Georgian Strategy and International Relations Research Foundation Tbilisi. <HTTPS://WWW.GFSIS.ORG/FILES/LIBRARY/OPINION-PAPERS/136-EXPERT-OPINION-GEO.PDF>; (In Georgian)
- Papava, V., (2015). *Economy of Georgia. Reforms and Pseudo-Reforms*. Publishing Intellect. Tbilisi; (In Georgian).
- Tukhashvili, M., Ananiashvili I., Tsartsidze M., Latsabidze N., Shelia m., & Chelidze N. (2012) Labor Market and Reintegration of Returned Migrants in Georgia. *The publication was prepared with the support of the Danish Refugee Council project «Reintegration Activities in Georgia»*. Universal Publishing House, Tbilisi. (In Georgian)
- Gaganidze, G., (2018). Expert Aspects of Country Competitiveness Assessment. *Globalization and Business*, 6, European University, Tbilisi; 36-42. <http://www.eugb.ge/uploads/content/N6/Giorgi-Gaganidze.pdf>; (In Georgian)
- Tsartsidze, M., (2019). Effective employment - an important factor in human well-being and economic growth in Georgia. *Ekonomisty*, 2, e. Version; EISSN 2346-8432 Print ISSN 1987-6890. <http://ekonomisti.tsu.ge/?cat=nomer&leng=ge>; (In Georgian)
- Tsartsidze, M., (2019). Active labor market policy and peculiarities of youth employment in Georgia. *Economics and Business*, XI, 2. ISSN 1987-5789. 16-37. <http://eb.tsu.ge/?leng=ge>. (In Georgian)
- Tsartsidze, M., & Latsabidze, N. (2017). Unemployment and active employment policy at the current stage of labor market formation in Georgia. *II International Scientific Conference - Challenges of Globalization in Economics and Business*. TSU Faculty of Economics and Business. Proceedings. Tbilisi; ISBN 978-3-9941-13-650-4. https://www.tsu.ge/data/file_db/economist_faculty/global.pdf. (In Georgian)
- Resolution of the Government of Georgia, 662, On Approval of the National Strategy of Labor and Employment Policy of Georgia for 2019-2023, Tbilisi, December 30, 2019. (In Georgian)
- Organic Law of Georgia N4113, Labor Code of Georgia, Tbilisi, December 17, 2010; (In Georgian)
- Bilobrova, T., & Tul S. Jobless society – phenomenon of global economy. *Economic Processes Management*. http://nbuv.gov.ua/UJRN/EPM_2015_3_9.
- Turczynski, B., (2020). 2020 HR Statistics: Job Search, Hiring, Recruiting & Interviews. The definitive list of human resource statistics and research for 2020. See data on resumes, job interviews as well as hiring and recruiting. https://zety.com/blog/hr-statistics?gclid=EAlaIqobChMI-Pu10Y6G6QIVxeN3Ch0gYwsnEAAYASAAEgKDVvD_BwE.
- Chreneková, M., Melichová, K., Marišová, E., & Moroz S. (2016). Informal Employment and Quality of Life in Rural Areas of Ukraine. *European Countryside*. 8 (2):135-146.
- Fluter-Hoffman, C., & Solbrig J. (2003). Arbeitszeitflexibilisierung: Erfolgskonzept auch für kleine und mittlere Unternehmen. Köln.; https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2003/53867/trends02_03_3.pdf.
- Dorsam, P., (1997). Flexible Arbeitszeitgestaltung in mittelständischen Unternehmen. Stuttgart: Schaffer-Poeschel. <https://books.google.ge/books>.
- Json&Jpartners Consalting: http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlanyvodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-ijson-partnersconsulting20150617030352.
- Kharashvili E, Natsvlshvili I. (2019). Impact of International Educational Migration in The Context Of Globalization of Higher Education (Case Of Georgia). https://iased.org/concrete3/paper_detail.php?paper_id=73405. ISBN: 978-84-09-120314.
- OECD. 2014. Employment Review. <http://www.oecd.org/els/employmentoutlook-previouseditions.htm>.
- Pisica C., Vasile V., Voineagu V. (2012). The labor market between formal and informal, Expert Publishing House. (In Romanian)
- Remote Work Statistics: Shifting Norms and Expectations. February 13, 2020. <https://www.flexjobs.com/blog/post/remote-work-statistics/>.

- Steger, M., B., Neoliberalism. *Oxford University Press*. 144 2010. <https://global.oup.com/academic/product/>.
- Silagadze, A., Atanelishvili T., & Silagadze, N., (2020). Some Tendencies of Post-Soviet Migration and Unemployment. *BULLETIN OF THE GEORGIAN NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES*, vol. 14, no. 1. http://science.org.ge/bnas/t14-n1/27_Silagadze_Economis.pdf.
- Shelia, M., (2018). Reproductive Behavior of Students in Georgia. *Demography and social economy*, 2(33). 94-102; http://dse.org.ua/archive/33/33_7en.html. (In Ukrainian)
- Shelia M. (2014). Employers Demand on Labour Force in Georgia s Big Cities. *Interdisciplinary Perspectives on Social Sciences. Cambridge Scholars Publishing*, UK. 113-118.
- Shelia, M., (2015). Students' attitude towards the conflict in the family. *j. Humanities and Social Sciences Review*, 4 (2). URL: <http://www.universitypublications.net/hssr/0402/index.html>.
- Tukhashvili, M., (2012). Georgian Labour Market in the condition of Political and Economic Crisis. In the book: *Youth Employment: Challenges and Opportunités*. Timisoara. Eurostampa, 294-300.
- Tukhashvili, M., & Shelia, M. (2012). The impact of labor emigration on the demographic and economic development of Georgia in the post-Soviet period. <http://www.carim-east.eu/media/CARIM-East-2012-RR-29.pdf>.
- Tukhashvili, M., Tsartsidze M., Latsabidze, N., Shelia, M., & Lobzhanidze M., (2018). Emigration intentions of students of higher education institutions of Georgia (Examples From Ivane Javakhishvili Tbilisi State University). *European Journal of Humanities and Social Sciences*. ISSN 2414-2344. <http://eprints.tsu.ge/view/creators/Shelia=3AMzia=3A=3A.html>.
- Tsartsidze, M., (2018). Unemployment and the effective employment problems in Georgia under the modern globalization terms. Institute of Researches and International Symposiums IRIS-ALKONA. Latvia. *Journal of International Economic Research*. ISSN 2500-9656. Volume 4. No.1. <http://irissymposium.wixsite.com/website>.
- Tsartsidze, M. (2018). Problems of Labor Market Formation and the Strategic Directions for its Overcomings in Georgia. Institute of Researches and International Symposiums IRIS-ALKONA. Latvia. ISSN 2414-2344. *Journal of International Academic Research IJAR*. ISSN 2592-8600. VOLUME-1. NO.1. <http://irissymposium.wixsite.com/website-71>.
- Thoene, Ulf., (2015) A Socio-Legal Exploration of the Linkages between Informal Employment, Social Protection and Labour Law in Latin America. *Revista de Estudios Sociales*. <https://journals.openedition.org/revestudsoc/9412>.
- The State of Remote Work Report. How employees around the world think about working remotely, hybrid and fully remote companies, how learning styles affect remote teams, and more. A report published annually by Owl Labs. <https://www.owllabs.com/state-of-remote-work>.
- Veronica Krieg. (2019). How to Give Work from Home Call Center Agents the Support and Resources they Need to Keep Your Business Functioning at Its Best. <https://www.business2community.com/strategy/how-to-give-work-from-home-call-center-agents-the-support-and-resources-they-need-to-keep-your-business-functioning-at-its-best-02294442>.
- Williams, C., (2013). Tackling Europe's Informal Economy: A Critical Evaluation of the Neo-liberal De-regulatory Perspective. *Journal of Contemporary European Research*. <https://www.jcer.net/index.php/jcer/article/view/496>
- Varshavskaya, E. Ya. (2009). Employment flexibility: foreign experience and Russian practice. Kemerovo: Kemerovo State University: Kuzbassvuzizdat. <https://publications.hse.ru/books/71885100>; (In Russian)
- Distance Employment in the World. [https://www.google.com/search?q=distant+Employment in the world &tbm=isch&ved=2ahUKEwiz6sJJ5ToAhWK0oUKHTq5C3cQ2-cCegQIABAA&oeq](https://www.google.com/search?q=distant+Employment+in+the+world&tbm=isch&ved=2ahUKEwiz6sJJ5ToAhWK0oUKHTq5C3cQ2-cCegQIABAA&oeq); (In Russian)
- Konobevtsev, F., (2011). Remote work as a new form of employment // *Kadrovik. Personnel management*. (9):47-7. <http://трудоые-договоры.рф/article/385>; (In Russian)
- Kotlyarov, I. D., (2015). Non-standard forms of employment: positive, negative, neutral // *Journal of Economic Regulation*. 6. 4. 3. <https://cyberleninka.ru/article/n/>; (In Russian);
- What is distance employment in Russia? <http://www.iksmedia.ru/news/5254023-Kakova-distancionnaya-zanyatost-v.html#ixzz6JnTIH9d7>; (In Russian)
- Musaev, B.A., (2017). Non-standard employment as a form of realizing the conditions of the new economic order. *Science*, 9, 2. <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf>. <https://cyberleninka.ru/article/n/>; (In Russian)
- Musaev, B.A., (2019). The growth of distance employment as a new trend in the development of the Russian labor market. *Social and Labor Research*, 2 (35). <https://www.vcot.info/assets/img/magazine/issues/2019/35.pdf>; (In Russian)
- Moskaleva, M.V., (2019). Distance employment in the world. Legal distance employment: benefits for the state, company Workle – *Moscow State University of Economics, Statistics and Informatics*. <https://www.slideshare.net/OKorotkova/16052014-workle>; (In Russian)
- Martynova, O. V., (2016). Remote employment in Russia and the prospects for its development / OV Martynova. - Text: direct, electronic // *Young scientist*. 2 (106). URL: <https://moluch.ru/archive/106/25337/>; <https://yandex.ru/search/?text>; (In Russian)
- Razumov, A., Tsygankova, I., Antonova, G., & Nikishina O. (2019). *Non-Standard work as a form of using working time (Russian and foreign experience)*. Moscow. Publishing house - Dashkov and K. (In Russian)