

მურმან ცარციძე

ეკონომიკის მეცნიერებათა დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ირმა ტყემალაძე

დოქტორანტი, ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი
ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თანამედროვე გლობალური პანდემიის პირობებში ეკონომიკური განვითარების აუცილებელ პირობას წარმოადგენს მოქნილი შრომის ბაზრის ფორმირება, რომელიც ადეკვატურად რეაგირებს ეკონომიკური სისტემის სწრაფად ცვალეზად პირობებზე. ეს უკანასკნელი გულისხმობს დასაქმების თანამედროვე მოქნილი ფორმების განვითარებასა და ეფექტიან გამოყენებას. შედეგად საერთაშორისო პრაქტიკაში გავრცელდა ისეთი არასტანდარტული დასაქმების ფორმები და სამუშაო დროის რეჟიმები, როგორიცაა: ნასესხები შრომის სხვადასხვა სახეობა (პერსონალის ლიზინგი, აუტსორსინგი, აუტსტაფინგი); დისტანციური დასაქმება, ტელესამუშაოს სხვადასხვა ფორმა; ფრილანსერები და სხვა. ისინი განიხილება როგორც ეკონომიკის უწყვეტად ცვლად პირობებთან ადაპტაციის ინსტრუმენტები და შესაბამისად მათი გამოყენების მთავარ მიზანს წარმოადგენს შრომის ბაზრის სუბიექტების ინტერესების რეალიზაცია. გარდა აღნიშნულისა დასაქმების თანამედროვე ფორმების გამოყენების პრაქტიკა ხასიათდება სამუშაო დროის რაციონალური გამოყენებით და იგი მნიშვნელოვნად აფართოებს მოსახლეობის სოციალურად დაუცველი ფენების (ახალგაზრდები, ქალები, ინვალიდები, პენსიონერები და სხვა) დასაქმების შესაძლებლობებს, ასევე მიმდინარე პერიოდში იგი ხელს უწყობს საწარმოებს კრიზისის დაძლევაში. ეხმარება მათ შრომითი რესურსების ოპტიმალური გამოყენების ხარჯზე, სამუშაოს ეფექტიანობის გაზრდასა და წარმოების ხარჯების შემცირებაში.

შესაბამისად სამეცნიერო ნაშრომში წარმოდგენილია მიმდინარე გლობალური პანდემიის პირობებში დასაქმების ძირითადი ფორმების ტრანსფორმაციის თავისებურებები განვითარებულ ქვეყნებში. განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა დასაქმების არასტანდარტული ფორმების განვითარების კვლევას და მისი ეფექტიანობის შეფასებას. კერძოდ განხილულია მასთან დაკავშირებითარსებული ძირითადი კონცეპტუალური მიდგომები. შესწავლილია კოვიდ 19-ის გავლენა დასაქმებაზე და ეკონომიკური განვითარების საერთო პროცესზე.

საკვანძო სიტყვები: დასაქმება, პანდემია, გლობალური კრიზისი, არასტანდარტული დასაქმება, დისტანციური დასაქმება.

თანამედროვე გლობალური პანდემიის პირობებში ეკონომიკური განვითარების აუცილებელ პირობას წარმოადგენს მოქნილი შრომის ბაზრის ფორმირება, რომელიც ადეკვატურად რეაგირებს ეკონომიკური სისტემის სწრაფად ცვალეზად პირობებზე. მოქნილი შრომის ბაზრის მახასიათებელია სამუშაო დროის მოქნილობა. შედეგად საერთაშორისო პრაქტიკაში გავრცელდა ისეთი არასტანდარტული დასაქმების ფორმები და სამუშაო დროის რეჟიმები, რომელთა მახასიათებლები განსხვავებულია სტანდარტული დასაქმებისგან¹. განვითარებულ ქვეყნებში არას-

¹ სტანდარტული დასაქმების ქვეშ იგულისხმება დაქირავებით დასაქმება საწარმოებსა და ორგანიზაციებში სრული სამუშაო დღის განმავლობაში, საქართველოს შრომითი კოდექსის მე-12 მუხლის შესაბამისად განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, როცა ნორმირებული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა კვირაში არ აღემატება 40 საათს.

არასტანდარტული დასაქმების ქვეშ კი იგულისხმება საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული დასაქმების სტანდარტული ფორმებისაგან განსხვავებული შრომითი საქმიანობის ნებისმიერი სახეობა, რომელიც არ აკმაყოფილებს ამ კოდექსით განსაზღვრული კრიტერიუმებიდან თუნდაც ერთს მაინც. ეს კრიტერიუმებია: მუშაობა ერთ დამსაქმებელთან; სამუშაო ადგილი, აღჭურვილობა და მისი განთავსების ადგილი, შენობა დამსაქმებლის საკუთრებაში; სტანდარტულიდ ატვირთვა; განუსაზღვრელი ვადით დადებული შრომითი ხელშეკრულების არსებობა; შრომის პირობების დაცვა რომელიც უზრუნველყოფილია საქართველოს შრომის კოდექსის მოთხოვნების გათვალისწინებით.

ტანდარტული დასაქმების კვლევას საკმაოდ დიდი ყურადღება ექცევა. ეკონომიკურ ლიტერატურაში მასთან დაკავშირებით უკვე არსებობს რამდენიმე კონცეპტუალური მიდგომა. უპირველეს ყოვლისა, იგი განიხილება როგორც შრომის ბაზრის მოქნილობის განმსაზღვრელი ფაქტორი (Mycaev, 2017). მეორეს მხრივ გამოყოფენ განსაკუთრებულ, არასტანდარტულ ორგანიზაციულ-სამართლებრივ საფუძვლებს, რომლებსაც იგი ეფუძნება და მას განიხილავენ როგორც დამსაქმებლებისა და მომუშავეების მხრიდან ეკონომიკის უწყვეტად ცვლად პირობებთან ადაპტაციის ინსტრუმენტს. შესაბამისად იგი მიმდინარე კრიზისის პირობებში უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის სუბიექტების ინტერესების რეალიზაციას. კერძოდ, დამსაქმებლების ინტერესების დაკმაყოფილება ხდება ბოლო პერიოდში საერთაშორისო პრაქტიკაში გავრცელებული შრომითი ურთიერთობების ისეთი არასტანდარტული ფორმების გამოყენებით როგორიცაა: ნასესხები შრომის სხვადასხვა სახეობა (პერსონალის ლიზინგი, აუტსორსინგი, აუტსტაფფინგი); დისტანციური დასაქმების, ტელესამუშაოს სხვადასხვა ფორმა; სამუშაოს მოქნილი ფორმები; ფრილანსერები. მომუშავეთა ინტერესებში კი შედის შრომის ორგანიზაციის არასტანდარტული ფორმების (ტელესამუშაო, მოქნილი სამუშაო გრაფიკი და სხვა) გამოყენება. დასაქმების არასტანდარტული ფორმის გამოყენებისას „სამეწარმეო რისკები გადადის დასაქმებულზე“ (Котляров, 2015). ხოლო მოქნილი სამუშაო დროის მოდელისთვის დამახასიათებელია საწარმოში დასაქმებულის განსხვავებული დროით ყოფნა დღის, კვირის თუ თვის მანძილზე. ანუ, დასაქმებული თვითონ მონაწილეობს სამუშაო დროის ფორმირებაში. ამიტომ ინდივიდუალური სამუშაო დრო ზოგიერთ შემთხვევაში შეიძლება მნიშვნელოვნად განსხვავდებოდეს საწარმოს შრომის რეჟიმით განსაზღვრული სტანდარტული დროისაგან. ასევე ძალზე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ისიც, რომ „რომ დასაქმების არასტანდარტული ფორმების გამოყენების პრაქტიკა ხასიათდება სამუშაო დროის რაციონალური გამოყენებით და იგი მნიშვნელოვნად აფართოებს მოსახლეობის სოციალურად დაუცველი იმ ფენების (ახალგაზრდები, ქალები, ინვალიდები, პენსიონერები და სხვა) დასაქმების შესაძლებლობებს, რომლებიც დაბალკონკურენტუნარიანი არიან შრომის ბაზარზე“ (Разумов...2019). სპეციალური ორგანიზაციულ-სამართლებრივი პირობების წარმოქმნას მხარს უჭერს მეცნიერთა დიდი ნაწილი რადგან ცნობილია, რომ დასაქმებულთა ცალკეული ჯგუფების მოთხოვნა არასრულ სამუშაო დღეზე, ხელს უწყობს უმუშევრობის მაჩვენებლის გარკვეულ დონემდე შემცირებას. მეცნიერთა სხვა ჯგუფი აქცენტს აკეთებს შრომითი ურთიერთობების ტიპებსა და გარიგების ფორმებზე და მათი მოსაზრებებით არასტანდარტული დასაქმება ეს არის „პოსტინდუსტრიული ეკონომიკის შრომითი ურთიერთობის ტიპი, რომელიც ხასიათდება შრომითი გარიგების სხვადასხვა ფორმით, განსაზღვრული პირობების შესაბამისად“ (Ваенкевич...2015). არსებობს ძალზე საინტერესო მოსაზრებაც რომლის მიხედვით, არასტანდარტული დასაქმება არის დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების ადაპტაციის ინსტრუმენტი მუდმივად ცვალებად ეკონომიკურ პირობებთან. კერძოდ, არასტანდარტული დასაქმების ფორმები წარმოიქმნება არასტანდარტული სამუშაო დროის, მუშაკთა დაქირავებისა და განთავისუფლებისადმი გაზრდილი მოქნილობის და მოქნილი სახელფასო სისტემის გამო, რომლებიც ამცირებენ წარმოების ხარჯებს. დასაქმების არასტანდარტული ფორმა ხელს უწყობს საწარმოებს კრიზისის დაძლევაში. ეხმარება მათ შრომითი რესურსების ოპტიმალური გამოყენების ხარჯზე, სამუშაოს ეფექტიანობის გაზრდასა და წარმოების ხარჯების შემცირებაში. აღნიშნული პოზიციიდან საინტერესოა განმარტება, რომლის მიხედვითაც არასტანდარტული დასაქმება არის დამსაქმებელთა დაქირავების პოლიტიკის შედეგი, რომელიც მიმართულია დასაქმე-

ბულების რაოდენობის შემცირების ან მინიმუმამდე დაყვანისკენ. ეს დამსაქმებელს ეხმარება მაქსიმალურად გაზარდოს მოქნილობა შრომითი რესურსების გამოყენებაში და მთელი რისკები გადაიტანოს დასაქმებულზე. ცალკეული მკვლევარები არასტანდარტული დასაქმებისას განმარტებისას აქცენტს აკეთებენ მისი გავრცელების სოციალურ შედეგებზე. კერძოდ, მათი აზრით, არასტანდარტული დასაქმება „ზრდის რისკებს და ამცირებს დასაქმებულის შრომითი უფლებების გარანტიებს“ (Потуданская...2012).

დასაქმების განხილულ არასტანდარტულ ფორმებთან ერთად თანამედროვე გლობალური პანდემიის პერიოდში სულ უფრო პოპულარული ხდება სოციოლოგ გაია სტენდინგის (Standing, 1999) ნაშრომი „პრეკარიāti: ახალი საშიში კლასი“, რომელიც ეხება ცვალებად გარემოსთან და ახალ პირობებთან ინდივიდის ადაპტაციის და შესაბამისად, დასაქმების სპეციფიკურ პრობლემას. ტერმინი პრეკარიāti ლათინურიდან ნიშნავს უგარანტიო, არასტაბილურ დასაქმებას. ამ ტერმინს იყენებდნენ 1980-იან წლებში ფრანგი სოციოლოგები სეზონური დასაქმების შესწავლის დროს. პრეკარიატის წარმომადგენლები, სტენდინგის მიხედვით, განსხვავდებიან მუდმივი დასაქმების არარსებობით, ხოლო შრომითი ურთიერთობების სპეციფიკა მოიაზრებს სამართლებრივი გარანტიების ნულოვან დონეს. სტენდინგის საზოგადოების სტრუქტურა წარმოადგენს პირამიდას, რომლის მწვერვალზე პლუტოკრატები არიან, ქვეშ სალარიატები (სტაბილური დასაქმების და სოციალური გარანტიების მქონე კლასი), შემდეგ პროლეტარიატები, პრეკარიāti და ლიუმპენი. პრეკარიზაცია მოიცავს დასაქმების ისეთ არასტანდარტულ სახეებს როგორცაა: საკონტრაქტო სამუშაო, დაქირავებული შრომა, მუშაობა გამომცხეებით, მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებები, დასაქმება არასრული სამუშაო დღით და სხვა. მისი წარმომადგენლები ცხოვრობენ „ერთი დღით“. დახმარება, სოციალური გარანტიები, პენსია მათთვის არაა ხელმისაწვდომი. თვითრწმენის ნაკლებობას და არასტაბილობის განცდას აუტსორსინგის და ლიზინგის ეპოქაში განაპირობებს სწორედ მოქნილი შრომის ბაზრის სპეციფიკა. სტენდინგი მომხრეა სახელმწიფოს შემოსავლების გადანაწილებისა თითოეულ მოქალაქეზე. პრეკარიატის გადაჭრის როლში ავტორი გვთავაზობს „სამოთხის პოლიტიკას“ ანუ უფრო ზუსტად, მოქალაქეებისათვის სახელმწიფო მხარდაჭერის სისტემის რადიკალურ გარდაქმნას.

მუდმივად ცვალებად გარემოში ფორმირებადი და განვითარებადი შრომის ბაზრის შესახებ მოსაზრებებს გვთავაზობს მიუნხენის უნივერსიტეტის პროფესორი, სოციოლოგი ულრიხ ბეკი (Beck, 2014). იგი იკვლევს, როგორ გახდა სამუშაო არასტაბილური თანამედროვე სამყაროში და მომავლის ახალ ხედვას გვთავაზობს. ნაშრომი იწყებს იმის განხილვას, როგორ მუშაობს ტრადიციული საზოგადოება მთელი ამ ხნის განმავლობაში და როგორმევედით იმ საზოგადოებამდე, სადაც უნარ-ჩვევები შეიძლება მოულოდნელად გაუფასურდეს, ცალკეული სამუშაო ადგილები კი შეიძლება უბრალოდ გაქრეს. იგი ასკვნის, რომ დასაქმების ტრადიციული ფორმების დასასრულისკენ მივდივართ და დროა მსოფლიომ იზრუნოს დასაქმების სფეროში ახალი თანამედროვე მოდელების დანერგვაზე.

ჯერ კიდევ 1970-1986 წლებში 119 ქვეყნების მაგალითზე შრომის ბაზრის რიგიდულობის გავლენა ეკონომიკურ განვითარებაზე შეისწავლეს ფორტეზა და რამა (Forteza & Rama, 2000). შრომის ბაზრის პირობებზე დამოკიდებულია სწორედ რეფორმების წარმატება და წარუმატებლობა. მათი აზრით, მაღალი მინიმალური ხელფასიარ არის ეკონომიკური ზრდის შემაფერხებელი ფაქტორი, ხოლო შრომითი ხარჯების შეუსაბამობა შრომის მოთხოვნების ცვლილებასთან შეიძლება თავის მხრივ გახდეს გამოშვების შემცირების საფუძველი. რიზუდმა და სხვებმა

(Riboud, Sanchez-Paramo and Silva-Jauregui, 2002) შეისწავლეს, რამდენად ცდილობდა ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნები ევროკავშირში მიღების წინა პერიოდში ევროკავშირის მსგავსი შრომის ბაზრის ინსტიტუტების გადმოტანას და რაზე გავლენას ახდენდა ეს ყველაფერი ტრანზიციის პროცესზე.

კოვიდ პანდემიის შედეგად გამოწვეულმა ეკონომიკურმა შოკმა მნიშვნელოვანი გავლენა იქონია შემოსავლების შემცირების გამო შინამეურნეობების როგორც მიმდინარე მოხმარების დონეზე, ასევე შექმნა პესიმისტური მოლოდინები, რაც თავის მხრივ ასახვას პოვნებს მომავალ მოხმარებაზე. ამიტომ, მაკროეკონომიკური პოლიტიკის ინსტრუმენტთა ნაკრები სტაბილიზაციისა და ეკონომიკური აღდგენის ეფექტური პოლიტიკის შემუშავებისა და განხორციელების პროცესში, მნიშვნელოვნად შეიცვლება, ასევე შეიძლება გაჩნდეს ახალი ინდიკატორები. მაგალითად, ინტერნეტში ძიება შინამეურნეობებში ეკონომიკური განწყობის და შესაბამისად, მოლოდინების საზომი შეიძლება გახდეს. ასეთ პირობებში გვერდს ვერ ავუვლით დასაქმების პოლიტიკის მიმართულებების ცვლილებასაც. საკითხი აქტუალური გახდა და გაჩნდა კვლევები კოვიდ პანდემიის გავლენების შესასწავლად დასაქმების და უმუშევრობის პრობლემებზე. მაგალითად, გაერთიანებული სამეფოს, ვარვიკის უნივერსიტეტის პროფესორი თიემო ფეტცერი (Fetzer et al. 2020) აღნიშნავს, რომ კოვიდ პანდემიის პერიოდში დასაქმების ტენდენციების კვლევისას შეიმჩნევა დისტანციურ მუშაობაზე მოთხოვნის მნიშვნელოვანი ზრდა, რამდენადაც შინამეურნეობები ცდილობენ გაუმკლავდნენ იზოლაციის შედეგად მიღებული საქმიანობის შეჩერების ან აქტივობის შემცირების უარყოფით თანმდევ ეფექტებს. ამავდროულად იცვლება მოთხოვნის სტრუქტურა, ხანგრძლივი მოხმარების საქონელზე მოთხოვნა სულ უფრო მცირდება. ეს ძვრები შემფოთების წინაპირობაა. გამოიკვეთა, რომ რეალური მთლიანი სამამულო პროდუქტის, მოხმარების და იმპორტის ზრდა დაბალია კოვიდ რეცესიის გამწვავების პარალელურად. ეს მაჩვენებლები მკვეთრად გაუარესებულია პანდემიამდე პერიოდში უმუშევრობის მაღალი დონის მქონე ქვეყნებში. დისტანციური დასაქმების პოტენციალზე აქცენტს აკეთებენ ჩიკაგოს უნივერსიტეტის პროფესორები ჯონათან დინგელი და ბრენტ ნეიმენი (Dingel and Neiman, 2020), კვლევიდან ჩანს, რომ კრიზისის სიღრმე მწვავეა ქვეყნებში, სადაც დისტანციურ დასაქმებას ხელს არ უწყობს ქვეყნის ეკონომიკის სტრუქტურა და რომლებიც ცუდად იყვნენ მომზადებული სატელეკომუნიკაციო სამუშაოებზე გადასვლისთვის. ევროპის მასშტაბით ამ მხრივ ჩამორჩენილ პოზიციებზე შეიძლება დავასახელოთ ხმელთაშუაზღვისპირეთის ქვეყნები, ხოლო შვედეთმა, დიდმა ბრიტანეთმა, საფრანგეთმა, იტალიამ, ესპანეთმა, სადაც დისტანციური დასაქმების წილი 32-40%-ის ფარგლებშია საერთო დასაქმებიდან, შექმნილ მდგომარეობას შედარებით სწრაფად აუწყვეს ფეხი და თანმდევი უარყოფითი ეფექტებიც ნაკლები აღმოჩნდა. მკვლევარები საღვადორ ბარიოსი და ვიუტერ ვან დერ ვილენი (Barrios and Wielen, 2020) მიუთითებენ დასაქმების მოკლევადიანი სქემების, ისეთების როგორიცაა Cassa Integrazione იტალიაში, Kurzarbietergeld გერმანიაში, chômage partiel საფრანგეთში და ERTE (Expedientes de Regulación temporal de empleo) ესპანეთში, გავრცელებაზე და მათ ევროპის ქვეყნებში სამუშაო ადგილების შენარჩუნების ერთადერთ გზად მიიჩნევენ. ადარებენ რა დიდი რეცესიის და დიდი ლოქდაუნის შედეგებს ერთმანეთს, აღნიშნავენ, რომ სწორედ დისტანციური და დასაქმების მოკლევადიანი სქემების საშუალებით მოხდა უკანასკნელის მძიმე შედეგების შემსუბუქება. სწორედ ამიტომ 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-1), (ცარციძე, 2020:138).

სქემა 1



დისტანციურად დასაქმებულ მომუშავეთა რიცხოვნობა მთელ მსოფლიოში ყოველწლიურად 20.0%-30.0%-ით იზრდება. შესაბამისად, 2020 წელს ოფისს გარეთ მუშაობდა დასაქმებულთა დაახლოებით 39.0%. გარდა ამისა კიდევ 28.0%-ს ქონდა უფლება დისტანციურად მუშაობაზე. ამ სფეროში ლიდერები არიან: აშშ, კანადა, ფინეთი, დანიადაშვედეთი (ცარციძე, 2020:140). მაგალითად, ფინეთში, დისტანციურად დასაქმებული ადამიანების რაოდენობა შეადგენს მთლიანი დასაქმებული მოსახლეობის ერთ მესამედს. COVID-19 პანდემიის გამო, ამჟამად აშშ-ს მთლიანი სამუშაო ძალის 58.6% არის დისტანციური მუშაკები (NorthOne). მსოფლიოსმასშტაბით დისტანციური დასაქმება უპირატესად გავრელებულია შემდეგ დარგების მიხედვით: ფინანსები/დაზღვევა, სახელმწიფო სექტორი/განათლება, ჯანდაცვა/სამედიცინო მომსახურება, ტექნოლოგია/მარკეტინგი, ტრანსპორტი, მრეწველობა და სხვა. დისტანციური დასაქმების 2021 წლის სტატისტიკის შესაბამისად: მსოფლიოში კომპანიების 16.0% მუშაობს მთლიანად დისტანციურად. კომპანიების 44.0% კატეგორიულად არ უშვებს დისტანციურ მუშაობას. მთავარი მიზეზი, რის გამოც ადამიანები ირჩევენ დისტანციურ მუშაობას, არის სამუშაო და ცხოვრების ბალანსის გაუმჯობესება. დასაქმებულთა 77.0% ამბობს, რომ ისინი უფრო პროდუქტიულები არიან, სახლიდან მუშაობის პირობებში. დისტანციური თანამშრომლების საშუალო წლიური შემოსავალი უფრო მაღალია, ვიდრე სხვა თანამშრომლების. გამოკითხული ხელმძღვანელი მუშაკების 85.0% თვლის, რომ დისტანციური სამუშაო ჯგუფები ახალ ნორმად იქცევა. დასაქმებულთა 74.0% აღიარებს, რომ დისტანციურად მუშაობის უნარი მათ მიერ კომპანიის დატოვების ალბათობას ამცირებს. მათი შეფასებით დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებული სამი ყველაზე დიდი გამოწვევა არსებობს: სამუშაოს შემდეგ ქსელიდან გათიშვა (22.0%); მარტოობა (19.0%); კოლეგებთან ურთიერთობების არარსებობა (17.0%) (Promopolsk, 2021). მიუხედავად იმისა რომ კორონავირუსით გამოწვეული პანდემიის პირობებში ბევრი ადამიანი მუშაობს დისტანციურად

და ახორციელებს თავისი შრომითი ვალდებულებების სახლიდან შესრულებას, არუნდა დავი-
ვიწყოთ ისიც, რომ არსებობს გარკვეული სამუშაოები რომლის შესრულებაც აღნიშნული ფორ-
მით შეუძლებელია. ასევე დისტანციური ფორმით შესრულებული სამუშაოების, პროფესიების
სახეობები და რაოდენობა განსხვავებულია ქვეყნების მიხედვით. ჩიკაგოს უნივერსიტეტის თა-
ნამშრომლებმა ჯონათან დინგელმა და ბრენტ ნოიმანმა თავიანთ კვლევაში წარმოადგინეს იმ
პროფესიების წილი, რომლებსაც აქვთ დისტანციურად მუშაობის შესაძლებლობა სხვადასხვა
ქვეყანაში(vesti.ru). პირველ რიგში, ექსპერტებმა გაანალიზეს შრომის ბაზარი მსოფლიოს ყვე-
ლაზე განვითარებულ ქვეყნებში. კვლევის შედეგად ექსპერტები მივიდნენ დასკვნამდე, რომ რაც
უფრო დაბალია მთლიანი სამამულო პროდუქტი მოსახლეობის ერთ სულ, მით უფრო ნაკლებია
იმ პროფესიების რაოდენობა ქვეყანაში, რომლის მიხედვითაც შესაძლებელია დისტანციურად
დასაქმება. კვლევამ მოიცვა მსოფლიოს 12 მოწინავე ქვეყანა, მოსახლეობის ერთ სულზე მთლია-
ნი სამამულო პროდუქტის (მსპ) ყველაზე მაღალი მოცულობით, სადაც წარმოდგენილია დის-
ტანციურად დასაქმების მსურველთა წილობრივი მაჩვენებლის დინამიკა (იხ. ცხრილი-1).

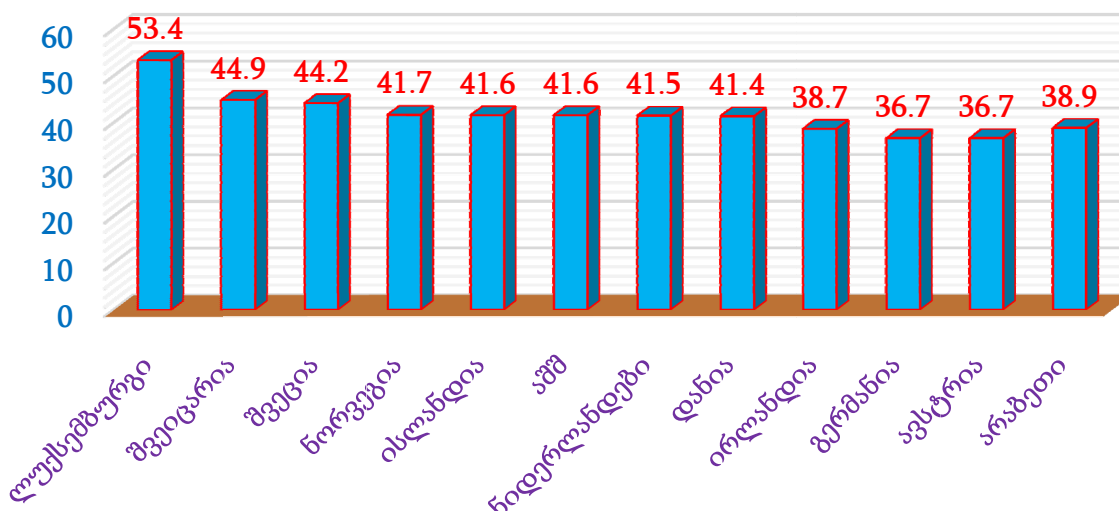
აშშ-ს ეკონომიკაზე დაკვირვებით და უმუშევრობასთან დაკავშირებული გამოკითხვებით
ევროპაში, გაირკვა, რომ სამუშაო ძალის აქტივობის შენელება უფრო შესამჩნევია ვირუსის გა-
მოვლენის შემდეგ პირველ ექვს კვირაში, რის შესახებაც სრულყოფილი ინფორმაციას გვაწვდის
ალან სტიუარტ ბლინდერი (Binder, 2020). ტეხასის უნივერსიტეტის პროფესორებმა ოლივიე კო-
იბიონმა და სხვებმა (Coibion et al., 2020), აშშ-ს მოქალაქეების მაგალითზე, აღმოაჩინეს არც თუ
ისე დამაიმედებელი სამუშაო ძალის ქცევის სტილის ჩამოყალიბება შენელებული აქტივობის სა-
ხით. მსგავს ტენდენციაზე მიუთითებს კარლეტონის უნივერსიტეტის (კანადა) პროფესორის
ლუის ფილიპ ბელანდის და მისი კოლეგების (Beland et al., 2020) კვლევა-აშშ-ში კოვიდპანდემი-
ის მოკლევადიანი გავლენა დასაქმებასა და ხელფასებზე.

ცხრილი-1

დისტანციური დასაქმება კოვიდ-19 პანდემიის პირობებში მსოფლიოს განვითარებული 12
მოწინავე ქვეყნის მიხედვით (vesti.ru)

	ქვეყანა	მოსახლეობა (ათასი კაცი)	მსპ მოსახლეობის ერთ სულზე (ათასი აშშ დოლარი)	დისტანციურად მუშაობის მსურველთა წილი (პროცენტებში)
	ლუქსემბურგი	600	126.6	53.4%
	შვეიცარია	8500	93.5	44.9%
	შვეცია	10000	54.5	44.2%
	ნორვეგია	5300	74.9	41.7%
	ისლანდია	357	70.3	41.6%
	აშშ	332278	66.1	41.6%
	ნიდერლანდები	17000	48.5	41.5%
	დანია	5800	56.4	41.4%
	ირლანდია	5000	76.1	38.7%
	გერმანია	83000	48.3	36.7%
	ავსტრია	9000	51.5	36.7%
	არაბთა გაერთიანებული სამამროეობი	10000	69.9	38.9%

დისტანციური დასაქმება მსოფლიოს განვითარებულ ქვეყნებში (%)



შედეგები გვიჩვენებს, რომ პანდემიამ გაზარდა უმუშევრობის დონე, შეამცირა სამუშაო დროის ხაგრძლივობა, ეკონომიკური აქტიურობის დონე და არ მოახდინა განსაკუთრებული ზეგავლენა ხელფასების რაოდენობაზე. რაც შეეხება სოციალურ-დემოგრაფიულ ჯგუფებს, შრომის ბაზრის ნეგატიური შედეგები მწვავედ აისახა კაცებზე, ახალგაზრდებზე, ლათინური ამერიკიდან ემიგრირებულ და დაბალი განათლების მქონე სამუშაო ძალზე, რამაც კიდევ უფრო გაზარდა შრომის ბაზარზე მანამდე არსებული უთანაბრობის დონე. მათ ასევე ააგეს სამი ინდექსი (ACS და O*NET მონაცემებზე დაყრდნობით) სამუშაო ადგილების კლასიფიცირების მიზნით დაავადების ზემოქმედების, კოლეგებთან სიახლოვის და დისტანციური სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის მიხედვით. აღმოაჩინეს, რომ ის პროფესიები, რომლებიც დამოკიდებულია სხვებთან ფიზიკურ სიახლოვეზე, დიდი ალბათობით პანდემიისგან უფრო მეტ ეკონომიკურ ზემოქმედებას განიცდიან. იგივე შედეგები იქნა აღმოჩენილი ევროპის შემთხვევაშიც. კომერციული კვლევების უმაღლესი სკოლის (პარიზი) პროფესორი ჟან ნოელ ბარრო (Barrot et al., 2020) საფრანგეთის მონაცემებზე დაყრდნობით აჩვენებს სოციალური დისტანცირების მიზეზით დასაქმების დონის შემცირებას და გამოყოფს განსაკუთრებულად დაზარალებულ და ნაკლებდაზარალებულ სფეროებს. სარესტორნო და სასტუმრო ბიზნესი, ხელოვნება და გართობა, საბითუმო და საცალო ვაჭრობა, მშენებლობა - ეს ის დარგებია, რომლებმაც მწვავედ განიცადეს პანდემიის შედეგები, ხოლო კომპიუტერული მომსახურება, სატელეკომუნიკაციო-საკონსულტაციო და სამეცნიერო-ტექნიკური საქმიანობები ისაა, რომლებზეც კოვიდის მძიმე შედეგები მსუბუქად აისახა. კოვიდ 19-ის გავლენა დასაქმებაზე და ეკონომიკაზე საშუალოვადიან პერსპექტივაში შესწავლილია ჩრდილოეთ კაროლინის უნივერსიტეტის პროფესორის მარტინ ანდერსენის (Andersen et al. 2020) მიერ, რომელმაც დაადგინა, რომ შეზღუდვების სიმკაცრე ნაკლები ხარისხით მოქმედებს დასაქმების დონის ცვლილებაზე და იგი უფრო მეტად დამოკიდებულია ქვეყნებს შორის სტრუქტურულ და ინსტიტუციურ განსხვავებებზე. მაგალითად, როგორიცაა ქვეყნის სპეციალიზაცია, სოციალური დაცვა და შრომის ბაზრის რეგულირების ღონისძიებები (Andersen et al. 2020).

არასტანდარტული დასაქმების ზემოთ განხილული თითოეული მიდგომა ასახავს მის გარკვეულ სპეციფიკურ მხარეს, კონკრეტულადდამახასიათებელ მრავალმხრივ ნიშნებს, რაც საშუალებას გვაძლევს დავასკვნათ, რომ მას მრავალფეროვანი ბუნება გააჩნია. შესაბამისად, თეორიული, ემპირიული კვლევის შედეგები საშუალებას გვაძლევს ჩამოვაყალიბოთ არასტანდარტული დასაქმების ფორმებისათვის დამახასიათებელი შემდეგი ძირითადი ნიშნები: შრომის მოქნილობა; შრომითი საქმიანობის არასტანდარტული ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმების გამოყენება; ადაპტირება უწყვეტად ცვლად ეკონომიკურ პირობებთან; დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების ინტერესების რეალიზაცია; მომუშავეთა შრომის უფლებების უზრუნველყოფის მინიმალური გარანტია.

საჭიროა გავითვალისწინოთ, რომ აღნიშნული კრიტერიუმები ასახავს შრომის პროცესის ეფექტიანობას როგორც დამსაქმებლისთვის ასევე დასაქმებულისთვის. რადგან სამუშაო დროის მოქნილობა ორივე მხარისთვის მნიშვნელოვანია, ეს თანამშრომელს სამუშაო დღის თვითრეგულირებაში ეხმარება. არასტანდარტული ორგანიზაციულ-სამართლებრივი სამუშაო პირობები დამსაქმებელს აძლევს შესაძლებლობას შრომითი ურთიერთობების ხანგრძლივობის მანიპულაციისას, თანამშრომლის მუდმივი, დროე-ბითი თუ ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების კუთხით. უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ტიპის ურთიერთობები თანამშრომლებისთვის შეიცავს შრომითი ხელშეკრულების არ გაფორმების რისკს (არაფორმალური დასაქმება).

ზემოთ განხილული კრიტერიუმები გვიჩვენებს არასტანდარტული დასაქმების როგორც დადებით ასევე უარყოფით მხარეებს. ერთის მხრივ, ეს თანამშრომლებს აძლევს სამუშაო დღის მართვის, სხვა სამსახურის შეთავსების და შრომითი ურთიერთობების ხანგრძლივობის არჩევის შესაძლებლობას. მეორეს მხრივ, არსებობს შრომითი ხელშეკრულების არ გაფორმების რისკი, რაც რა თქმა უნდა ხელსაყრელია დამსაქმებლისთვის, მაგრამ დასაქმებულს სამართლებრივი დაცვის უფლებას ართმევს. აღნიშნული მახასიათებლები საშუალებას იძლევა გამოვლინდეს ის ნიშან-თვისებები რაც დასაქმების ამ ფორმას განასხვავებს სტანდარტული დასაქმებიდან. კერძოდ, არასტანდარტული დასაქმების ძირითადი მახასიათებლების რეალიზება ხდება შემდეგი კრიტერიუმებით: სამუშაო საათების მოქნილობა; შრომითი ორგანიზაციის მეთოდი და პირობები; შრომითი ურთიერთობების ფორმალურობის დონე; სამუშაო საათების ხანგრძლივობა; შრომითი ურთიერთობების ხანგრძლივობა; თანამშრომლების სოციალურ გარანტიებზე ხელმისაწვდომობა. ხოლო რაც შეეხება მოქნილ დასაქმებას, ვფიქრობთ, რომ იგი არის სამუშაო ფორმა, მოქნილი სამუშაო დროით, რომელიც დასაქმებულის შეხედულებისამებრ ნაწილდება დროის გარკვეულ პერიოდზე (დღე, თვე, წელი) და ორივე მხარის (დასაქმებული, დამსაქმებელი) ინტერესების გათვალისწინებით უზრუნველყოფს სამუშაო დროის რაციონალურ გამოყენებას, შრომის ნაყოფიერების ზრდას და შრომის საბოლოო შედეგებით კმაყოფილებას. თუმცა უნდა გავითვალისწინოთ ისიც, რომ არასტანდარტული დასაქმების ზოგიერთი ფორმა ყოველთვის არ ხასიათდება სამუშაო დროის მოქნილობით. კერძოდ, არატრადიციული დასაქმების ფორმები როგორცაა დროებითი, არაფორმალური, შემთხვევითი შესაძლებელია სრულდებოდეს სრული სამუშაო დროის განმავლობაში, სამუშაო დროის დაწყებისა და დამთავრების მკაცრად დადგენილი გრაფიკით. ასეთ შემთხვევაში მომუშავეს არ აქვს შესაძლებლობა თვითონ გაანაწილოს სამუშაო დრო და დამოუკიდებლად განსაზღვროს მისი გრაფიკი. ასე რომ არასტანდარტული დასაქმების ზოგიერთ ფორმას ვერ მივიჩნევთ როგორც ახალს და პროგრესულს, რომლებიც ხელს უწყობს თანამედროვე ინოვაციური ეკონომიკის შექმნას.

ლიტერატურა:

1. გელაშვილის., მინდორაშვილი მ., აბესაძე ნ., ოქრუაშვილი მ., ქუცურუა ქ., ფანცულაია ნ., გელაშვილი ნ. COVID-19 პანდემიის გავლენა საქართველოს მოსახლეობის ცხოვრების სტანდარტზე. მონოგრაფია. თსუ-ის გამომცემლობა, თბილისი, 2021 წელი;
2. გველესიანი რ. შრომის ბაზრისა და დასაქმების პოლიტიკის წინააღმდეგობები და წარმატების სტრატეგია. ეკონომიკა და ბიზნესი, №4, 2010 წელი;
3. მექვაბიშვილი ე. კორონომიკური კრიზისის გამოწვევები მსოფლიოსა და საქართველოსთვის. ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“. N1, 2021 წელი. (tsu.ge);
4. პაპავა ვ., ჭარაიავ. კორონომიკური კრიზისი და საქართველოს ეკონომიკის ზოგიერთი გამოწვევა. ექსპერტის აზრი. N136. საქართველოს სტატისტიკისა და საერთაშორისო ურთიერთობათა კვლევის ფონდი. თბილისი. 2020 წელი. (GFSIS.ORG);
5. პაპავა ვ. კორონომიკა და ეკონომიკა კრიზისის წინაშე. 21 მარტი, 2020. <https://for.ge/view/182671/koronomika-da-ekonomika-krizisis-winaSe.html>;
6. პაპავა ვ. კორონომიკა და თვისებრივად ახალი ეკონომიკური კრიზისი. ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“, „Economics and Business“ ტომი XII, N2, 2020 წ. <http://eb.tsu.ge/?cat=nomer&leng=ge>;
7. ტუხაშვილი მ. საქართველოს მოსახლეობის ტერიტორიული მობილობის კვლევის სტრატეგიის შესახებ. ჟურნალი „მიგრაცია“, N7. თსუ გამომცემლობა, 2017 წელი;
8. ტყეშელაშვილი ი. დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა კოვიდ-19-ის პანდემიით გამოწვეული კრიზისის პირობებში საქართველოში. ჟურნალი „გლობალიზაცია და ბიზნესი“, N12, 2021;
9. ტყეშელაშვილი ი. დისტანციური დასაქმების როლი COVID-19-ის პანდემიის უარყოფითი შედეგების შემცირებაში. თსუ-ის პაატა გუგუშვილის ეკონომიკის ინსტიტუტი. საერთაშორისო სამეცნიერო ინტერნეტკონფერენცია „თანამედროვე მსოფლიოს ეკონომიკური პრობლემები“. თბილისი, 2020 წელი;
10. ლაღანიძე. მსოფლიო ეკონომიკა პანდემიამდე, პანდემიის დროს და პანდემიის შემდეგ. ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“, ტომი XII, N2, 2020 წელი. <http://eb.tsu.ge/?cat=nomer&leng=ge>;
11. ჩიქოზაძე მ. COVID-19, როგორც ჰიბრიდული ომის ერთ-ერთი ფორმა. გლობალიზაცია და ბიზნესი, N10, 2020 წელი. eugb.ge;
12. ცარციძე მ. დისტანციური დასაქმების სგანვითარების პერსპექტივები საქართველოში კორონომიკის პირობებში. სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი „გლობალიზაცია და ბიზნესი“, N10, ევროპის უნივერსიტეტი, თბილისი 2020 წ. ISSN 2449-2396. eugb.ge;
13. ცარციძე მ., ლაცაბიძე ნ. შრომის ბაზარი და არაფორმალური დასაქმების თავისებურებები გლობალური პანდემიის პირობებში. სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი „გლობალიზაცია და ბიზნესი“, N12, ევროპის უნივერსიტეტი, თბილისი, 2021 წელი. ISSN 2449-2396. (eugb.ge);
14. Anderson, Heather., Caggiano, Giovanni., Vahid, Farshid., Wong, Benjamin. "Sectoral Employment Dynamics in Australia and the COVID-19 Pandemic". *The Australian Economic Review*, vol. 53, no. 3 (2020);
15. Beck, Ulrich. „The Brave New World of Work“. *Cambridge: Polity Press*, (2014);
16. Blinder, Alan S. "Building Bridges to Help the Economy Through Covid," *The Wall Street Journal*, December (2020);
17. Beland, Louis-Philipp. "COVID-19, Stay-At-Home Orders and Employment: Evidence from CPS Data" *IZA DP No. 13282* (2020);
18. Barrot, Jean-Noel. "The Employment Effects of Faster Payment: Evidence from the Federal Quickpay Reform". *Journal of Finance (The)*, vol. 75, n° 6, pp 3139-3173, (in coll. with R. NANDA). (2020). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jofi.12955>;
19. Coibion, Olivier., Gorodnichenko, Yuriy., Ropele, Tiziano. "Inflation Expectations and Firm Decisions: New Causal Evidence", *Quarterly Journal of Economics* 135, (2020);
20. Countries in 1990s". *World Bank, Social Protection Discussion Paper Series No. 2002*,
21. Dingel, Jonathan I. and Neiman, Brent. "How many jobs can be done at home?" 26948, *National bureau of economic research*, Cambridge, MA 02138 Working Paper, (2020);
22. Forteza, Alvaro; Rama, Martin. "Labor Market "Rigidity" and the Success of Economic Reforms across More than 100 Countries". *Policy Research Working Paper; No. 2521. World Bank, Washington, (2001)*;
23. Fetzter, Thimeo., Hensel, Lukas., Hermle, Johannes., Roth, Christopher. "Coronavirus Perceptions And Economic Anxiety", *forthcoming at Review of Economics and Statistics*. (2020);
24. Riboud, Michelle., Sanchez-Paramo, Carolina., Silva-Jauregui, Carlos. "Does Eurosclerosis Matter? Institutional Reform and Labour Market Performance in Central and Eastern European Countries in 1990s". *World Bank, Social Protection Discussion Paper Series No. 0202*. (2002);
25. Standing, Guy. "Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice". *Basingstoke: Macmillan*, (1999);.

26. Silagadze A. Atanelishvili T. The Main Economic Indicators of the EU and Georgia "Topical Problems of the Development of Economy and Economic Science." Collection of scholarly works of Paata Gugushvili Institute of Economics TSU, 2014;
27. Tukhashvili M. Georgian Labour Market in the condition of Political and Economic Crisis. In the book: Youth Employment: Challenges and Opportunities. Timisoara. Eurostampa, 2012;
28. Wielen, van der Wouter, Barrios, Salvador. "Fear and Employment During the COVID Pandemic: Evidence from Search Behaviour in the EU", *JRC Working Papers on Taxation and Structural Reforms No 08/2020, European Commission*. (2020). <https://voxeu.org/article/fear-and-employment-during-covid-pandemic>;
29. Ваенкевич В.Е., Зайцева О.В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование// Белорусский экономический журнал. 2015. Стр. 131. <http://bem.bseu.by/rus/archive/3.15/BEJ-3-2015-vankevich-zaytseva.pdf>.
30. Котляров И.Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные// Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики) 2015. Том 6. №4. с. 3. <https://cyberleninka.ru/article/n/>.
31. Мусаев Б.А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада/ Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №2 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf>. <https://cyberleninka.ru/article/n/>;
32. Потуданская В.Ф., Мокрецова А.В. Классификация нестандартных форм занятости// Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012;(1)(18). Стр. 77. <https://www.elibrary.ru/item>.
33. Полная статистика по удалённой работе за 2021 год во всем мире - Promopost;
34. Разумов А., Цыганкова И., Антонова Г. Никишина О. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт). Москва. Издательство «Дашков и К», 2019г.
35. 12 стран мира с самой высокой долей удаленных сотрудников (vesti.ru);

Transformation of Forms of Employment in the Context of the Global Pandemic

Murman Tsartsidze

*Doctor of Economic Sciences,
Ivane Javakhishvili Tbilisi State University Associate Professor*

Irma Tkemaladze

*Ivane Javakhishvili Tbilisi State University
PhD Student*

SUMMARY

In the conditions of the modern global pandemic, a necessary condition for economic development represents the formation of a flexible labor market that adequately responds to the rapidly changing conditions of the economic system. Such non-standard forms of employment and working hours have spread, as: various types of borrowed labor (staff leasing, outsourcing, outstaffing); Remote employment, various forms of television work; Freelancers, and more. They are considered to be tools for adapting to the constantly changing conditions of the economy and therefore the main purpose of their use is to realize the interests of labor market entities. In addition, the practice of using modern forms of employment is characterized by the rational use of working time and it significantly expands the employment opportunities of vulnerable groups (youth, women, disabled people, retirees, etc.), as well as helps enterprises to overcome the crisis. Helps them to increase work efficiency and reduce production costs, at the expense of optimal use of labor resources.

Accordingly, the scientific paper presents the peculiarities of the transformation of the main forms of employment in developed countries, in the current global pandemic. Particular attention is paid to the study of the development of non-standard forms of employment and the evaluation of their effectiveness. In particular, the main conceptual approaches are discussed. The impact of Covid-19 on employment and the overall process of economic development is studied.

Keywords: *Employment, Pandemic, Global crisis, Non-standard employment, Remote employment*