

## Features of remote employment in Georgia

### დისტანციური დასაქმების თავისებურებები საქართველოში

**Irma Tkemaladze**

Doctor of Economics

Tbilisi State University

Tbilisi, University str., №5, Georgia,

+995 599280771, [Irma.tkemaladze@tsu.ge](mailto:Irma.tkemaladze@tsu.ge)

<https://orcid.org/0000-0001-7880-2562>

**Abstract.** In the conditions of the global pandemic, remote employment has become an important factor in ensuring the continuity of labor activities of individual socio-demographic groups of the population. At the same time, its spread in Georgia has a kind of "forced" character, and it is not an evolutionary way of replacing standard forms of employment with non-standard ones approved in the West. In fact, the process has evolved in a revolutionary way under the influence of the Covid-19 pandemic. As empirical research has shown, the legal remote employment market is characterized by a growth trend according to the following indicators: number of participants, volume of turnover of the projects, professional status, age limit, involvement of low-competitive population, including people with disabilities, overcoming regional imbalances, reduction of general and administrative costs of business.

Two forms of remote employment are identified: full and hybrid. Empirical research has established the attitudes of employees towards the mentioned form of employment in the post-pandemic period. It turns out that more than half of the surveyed employees (52%) will continue to work remotely if employers agree. In our opinion, the given percentage allows us to assert that remote employment has real prospects for spreading and developing in the national labor market. We also believe that if it were not for various hindering factors, the share of respondents wishing to have standard employment would be even lower than the results of the survey show.

**Key Words:** Remote employment, Economic Development, nonstandard forms of employment, freelance.

ირმა ტყემალაძე

ეკონომიკის დოქტორი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის

სახელმწიფო უნივერსიტეტი, საქართველო

თბილისი, უნივერსიტეტის ქ. №5

+995 599280771, [Irma.tkemaladze@tsu.ge](mailto:Irma.tkemaladze@tsu.ge)

<https://orcid.org/0000-0001-7880-2562>

**ანოტაცია.** სტატიაში განხილულია პოსტინდუსტრიული ეკონომიკის ფორმირების თანმდევი და პანდემიური კრიზისისგან გამოწვეული ცვლილებების ზეგავლენა შრომის ბაზარზე, კერძოდ, დასაქმების ფორმების ტრანსფორმაციის პროცესი, აღნიშნულიდან გამომდინარე დასაქმების სტრუქტურის ცვლილება და დისტანციური დასაქმების მნიშვნელობის ზრდა ეროვნული შრომის ბაზრის ნორმალურ ფუნქციონირებაში.

**საკვანძო სიტყვები:** დისტანციური დასაქმება, დასაქმების არასტანდარტული ფორმები, არასრული დასაქმება, ზეგანაკვეთური დასაქმება, ფრილანსერი, ეკონომიკური განვითარება

**შესავალი.** ცვალებადი გარემოს და გაზრდილი ცხოვრების ხარისხის პირობებში სულ უფრო აქტუალური ხდება ეფექტიანი დასაქმების მიღწევა, დასაქმების სტანდარტული და არასტანდარტული ფორმების სიმბიოზური განვითარების ხელშეწყობა, დასაქმებულთა უფლებების დაცვა და მათი ღირსეული შრომის პირობებით უზრუნველყოფა. საკითხი აქტუალურია, განსაკუთრებით პანდემიის პირობებში, როდესაც სახლიდან მუშაობა არამარტო ეკონომიკურად აუცილებელ, არამედ კრიტიკულ იარაღად იქცა პანდემიასთან ბრძოლაში. ჩვენი აზრით და ემპირიული კვლევის შედეგების გამოყენებით, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ დისტანციური დასაქმების ფორმაზე მოთხოვნა იარსებებს პანდემიის დასრულების შემდეგაც. შესაბამისად, ჰიბრიდული მუშაობის ფორმა შრომის ბაზრის მნიშვნელოვან ელემენტად გადაიქცევა და დასაქმების არასტანდარტული ფორმები მუდმივად ჩაანაცვლებენ დასაქმების სტანდარტულ ფორმებს. შედეგად, მოცემული საკითხი ითხოვს სისტემატურ კვლევას, იმისათვის, რომ დაძლეულ იქნას პრობლემები და გამოყენებული იქნას შესაძლებლობები, რასაც ეკონომიკური გარემოს ცვლილებები გვთავაზობს.

**კვლევის აქტუალობა.** საკითხის კვლევის აქტუალობას კიდევ უფრო ზრდის ეროვნულ შრომის ბაზარზე ტრანსფორმაციის პროცესთან თანხვედრაში მყოფი ბევრი გამოწვევა, მაგალითად, ისეთები, როგორცაა შრომის ბაზრის წინააღმდეგობრიობა,

დისბალანსი სამუშაო ძალის მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის, ახალაზრდების დასაქმების მწვავე პრობლემა, არაფორმალური დასაქმების ზრდადი მასშტაბები. არაფორმალურობისგან გამოწვეული “ღირსეული შრომის” პირობების არასათანადო უზრუნველყოფა, დაბალი შემოსავლები, პრეკარიატის (precariat) მაღალი ხარისხი. საქმე გვაქვს არაეფექტიან დასაქმებასთან. დასაქმების სტრუქტურაში ჯერ კიდევ მაღალია დაბალმწარმოებლურ დარგებში დასაქმებულთა წილი. არ მიმდინარეობს აღნიშნული დარგების რაციონალიზაცია, არ ხორციელდება მათი მწარმოებლურობის ზრდისკენ მიმართული ღონისძიებები. იშვიათია ინოვაციური პროექტები. დასაქმების საკითხის მოგვარებას ხელს უშლის ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის დაბალი ტემპი, რაც, თავის მხრივ, ეკონომიკის მწარმოებლური დარგების განვითარების შეფერხების შედეგია.

დასაქმების ფორმების ცვლილება, არასტანდარტული დასაქმების გავრცელების გზით, პრობლემის ერთგვარ შემამსუბუქებელ მოვლენად შეიძლება იქცეს. ამ კუთხით გარკვეული პოზიტიური მიმართულებები ჩანს, თუმცა საკითხი კვლავ მოუგვარებელია. ინფორმაციულ, რეკრეაციულ და მომსახურების მოდელზე გადასვლის მცდელობის პარალელურად, დასაქმების და ეკონომიკის სტრუქტურული შეუსაბამობისგან გამოწვეული მიზეზებით, მოკლევადიან პერიოდში მიღებულმა ეფექტებმა დროში არასტაბილურობა აჩვენა. პანდემიური კრიზისის დაწყებამ ლაკმუსის როლი შეასრულა და კიდევ ერთხელ გაუსვა ხაზი ქვეყნის ეკონომიკაში რეალური სექტორის ზრდის აუცილებლობას.

**კვლევის მეთოდოლოგია.** პრობლემის კვლევის პროცესში გამოყენებული იქნა სამეცნიერო აბსტრაგირების, სისტემური, სინთეზის და ანალიზის, ინსტიტუციური მიდგომები, სტრუქტურულ-ფუნქციური ანალიზი, ლოგიკურისა და ისტორიულის ერთიანობის, ევრისტიკული მეთოდები. დასაქმების ფორმების ცვლილების დასადგენად პირველადი მონაცემების შეგროვების მიზნით ჩატარებულია რაოდენობრივი კვლევა. გამოყენებულია სტატისტიკური ანალიზის სხვადასხვა მეთოდები. საკითხის შესწავლის დროს მონაცემთა ბაზად გამოყენებულია საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (Geostat), ევროსტატის (Eurostat), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO), საერთაშორისო სავალუტო ფონდის (IMF), ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკის (EBRD) ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემები.

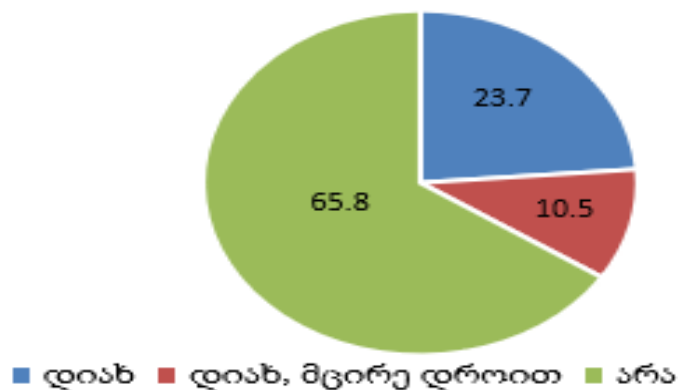
**შედეგები/დისკუსია.** დასაქმების ტრანსფორმაციის კვლევის პროცესში გამოვლინდა დასაქმების არასტანდარტული ფორმების გავრცელების დაჩქარებული პრაქტიკა, რასაც ხელი შეუწყო სხვადასხვა ფაქტორებმა, კერძოდ, გლობალიზაციით გამოწვეულმა ინტეგრაციის მაღალმა ხარისხმა, შრომითი მიგრაციის დაჩქარებულმა ტემპებმა, ეროვნული ეკონომიკის სტრუქტურის ცვლილებამ და მისმა გავლენამ შრომის ბაზრის სტრუქტურაზე, ტექნოლოგიური ცვლილებების ხასიათმა და განახლების

ხარისხმა, გაციფრულების პროცესის დაჩქარებამ, არაფორმალური სექტორის უკონტროლო ზრდამ და მისი მახასიათებლების ცვლილებამ, დასაქმების ახალი ფორმების გავრცელების არარეგულირებადმა პროცესმა, რომელსაც თან ახლავს დასაქმებულთა სამართლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური დაუცველობა. კოვიდ 19-ის პანდემიამ კი რადიკალურად შეცვალა შრომის ბაზრის სტრუქტურა დასაქმების ფორმების ჭრილში, დისტანციური დასაქმება გახდა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფორმა.

დისტანციური დასაქმების მნიშვნელობიდან და წილის ზრდიდან გამომდინარე, აღნიშნული მიმართულებით ჩავატარეთ ემპირიული კვლევა, რომელმაც მოგვცა გარკვეული დასკვნების გაკეთების საშუალება. როგორც კვლევიდან ჩანს, დასაქმებულთა უდიდეს ნაწილს პანდემიამდე პერიოდში ეროვნულ შრომის ბაზარზე არ ჰქონდა დისტანციური მუშაობის გამოცდილება. დასაქმების სტატუსისგან დამოუკიდებლად, მთლიანობაში გამოკითხულთა 34% ამბობს, რომ მცირე დროით მაინც ჰქონია პანდემიამდე დისტანციური მუშაობის გამოცდილება, თუმცა რესპოდენტები აქ მოიაზრებენ ინტერნეტის გარეშე დისტანციურ მუშაობასაც.

საკითხის დაკონკრეტების მიზნით რესპოდენტებს დაესვათ კითხვა: თუ რა კვალიფიკაციას აძლევდნენ თავიანთ დასაქმებას პანდემიამდე და პანდემიის შემდეგ? პასუხების ვარიანტები საშუალებას გვაძლევდა გაგვეგო ერთის მხრივ, პანდემიის პერიოდის გავლენით დასაქმების ფორმების ცვლილება და მეორე მხრივ, იდენტიფიცირებული ყოფილიყო მისი სტრუქტურა.

**სქემა 1. პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: COVID 19-ის პანდემიამდე გქონდათ თუ არა დისტანციური დასაქმების გამოცდილება (q18)**

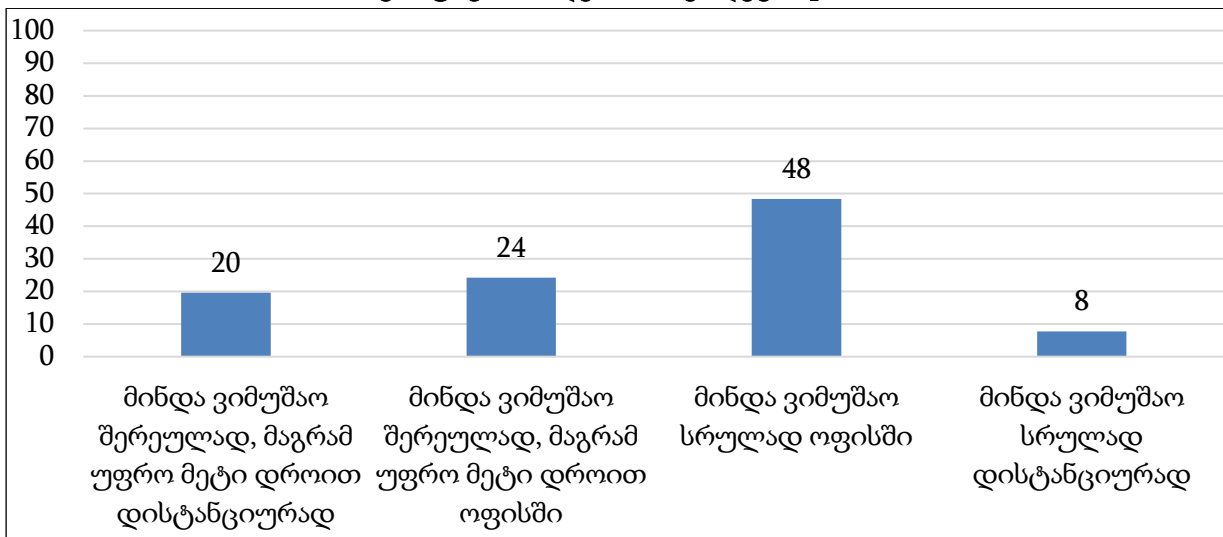


აღმოჩნდა, რომ პანდემიამდე პერიოდში გამოკითხულთა 54,3% სტანდარტული სამუშაო დროით მუშაობდა, მაჩვენებელი პანდემიის პერიოდში შემცირდა 40,6%-მდე. ფრილანსერობას ეწეოდა გამოკითხულთა 2,7%, რომელიც 0,5%-მდე შემცირდა. არასრული დასაქმებით მოცული იყო რესპოდენტთა 5,9%, რომელიც პანდემიის პერიოდში გაიზარდა 9,6%-მდე. პანდემიის პერიოდში ზეგანაკვეთური დასაქმება 2,2 პროცენტული პუნქტით გაიზარდა (4,6%-დან 6,8%-მდე). გამოკითხვის მიხედვით დროებით დასაქმებაზე პანდემიას გავლენა არ მოუხდენია, ასევე უცვლელი დარჩა

შინმუშაობა (ინტერნეტის გარეშე), დისტანციური დასაქმება (ინტერნეტის გამოყენებით) 3,2%-დან 14,2%-მდე გაიზარდა.

გამომდინარე იქედან, რომ დისტანციური მუშაობის პრაქტიკა არ იყო შრომის ბაზრის კანონზომიერი განვითარების შედეგი და მან უფრო მეტად კოვიდ-19-ის პანდემიისგან იძულებით გავრცელების ხასიათი მიიღო, რესპოდენტებისგან მიღებული პასუხებით შევეცადეთ დასაქმების აღნიშნული ფორმის განვითარების ტენდენციების დადგენასაც. გამოკითხულთა უმრავლესობას (48%) სურს მუშაობის სრულად ოფისიდან გაგრძელება. 24%-სთვის სასურველია შერეული სახით მუშაობა, თუმცა სამუშაო დროის უმეტესი ნაწილის ოფისში გატარება. 20%-სთვის სასურველი იქნება მეტი დრო დისტანციურ მუშაობას დაუთმოს, ხოლო მხოლოდ 8%-ს სურს სრულიად დისტანციურად იმუშაოს პანდემიის შემდეგ.

სქემა 2. პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: გსურთ შეცვალოთ თქვენი სამუშაო გრაფიკი პანდემიის შემდეგ? (q19)

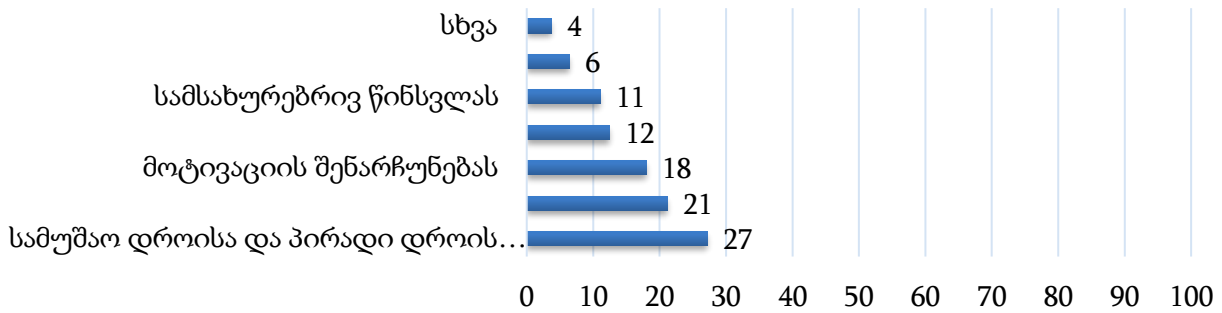


ფაქტობრივად, შეიძლება ითქვას, რომ დისტანციურად დასაქმებულთა 52% დამსაქმებლის თანხმობის შემთხვევაში სრულად ან ნაწილობრივ გააგრძელებს აღნიშნული ფორმით მუშაობას. ჩვენი აზრით, მოცემული პროცენტული მაჩვენებელი გვაძლევს იმის მტკიცების საშუალებას, რომ დისტანციურ დასაქმებას ქართულ შრომის ბაზარზე განვითარების რეალური პერსპექტივები გააჩნია. ასევე, მიგვაჩნია, რომ არა სხვადასხვა ხელისშემშლელი ფაქტორები, სტანდარტული დასაქმების ფორმით მსურველი რესპოდენტების წილი კიდევ უფრო ნაკლები იქნებოდა, ვიდრე ნაჩვენებია გამოკითხვის შედეგებით.

დისტანციური მუშაობის ხელისშემშლელი ფაქტორების შეფასებისათვის გამოვიკვლიეთ რესპოდენტთა პირობები დისტანციური მუშაობის პერიოდში. გამოკითხულთა 53,9%-ს ჰქონდა აღნიშნული პირობები, 18,3%-ს საერთოდ არ ჰქონდა და 27,9%-ს ნაწილობრივ ჰქონდა. ასევე, დისტანციური მუშაობის სუსტი და ძლიერი

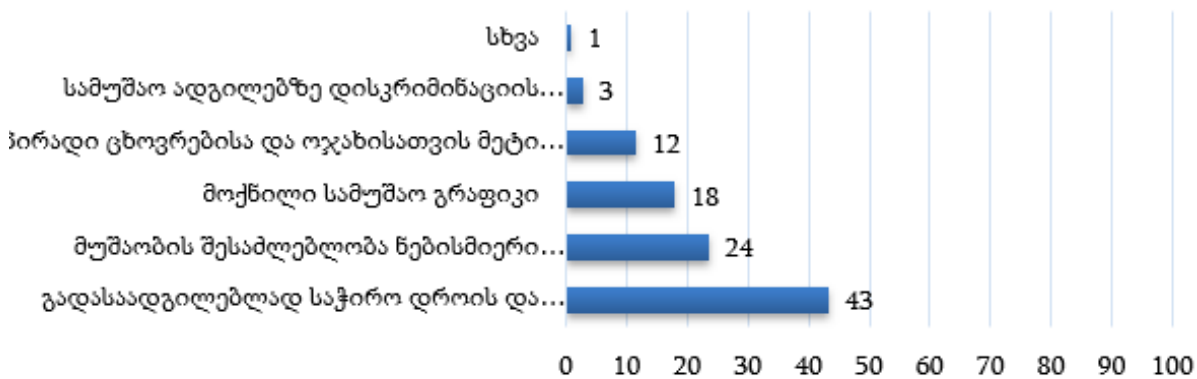
მხარეების ანალიზისათვის დავადგინეთ ფაქტორები, რომელთაც ხელს უშლის ან პირიქით ხელს უწყობს დისტანციური მუშაობა. ნაკლოვანებებში პირველ ადგილზეა სამუშაო დროისა და პირადი დროის გამოჯვნა (26,9%). დაახლოებით მეხუთედის (21%) აზრით დისტანციური მუშაობის უარყოფითი მხარე უწყვეტი კომუნიკაციის უზრუნველყოფაა თანამშრომლებთან, შემდეგ ადგილზეა მოტივაციის შენარჩუნება (17,8%), სამუშაო დროის სწორად დაგეგმვა (12,3%), სამსახურებრივი წინსვლა (11%). ყველაზე მცირე გავლენა დისტანციურ მუშაობას დავალების დროულად შესრულებაზე აქვს (6,4%).

სქემა 3. პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: თქვენი აზრით დისტანციური მუშაობა ხელს უშლის? (q23)



დისტანციური მუშაობის უპირატესობად გამოკითხულთა უმრავლესობისთვის (43%) გადასაადგილებლად საჭირო დროის და ფინანსური სახსრების ეკონომიაა. მეორე ადგილზეა მუშაობის შესაძლებლობა ნებისმიერი ადგილიდან, რომელსაც 24% ასახელებს. 18%-სთვის უპირატესობად მოქნილი სამუშაო გრაფიკი ითვლება. 12%-ს უპირატესობად მიაჩნია პირადი ცხოვრებისა და ოჯახისთვის მეტი დროის დათმობის შესაძლებლობა. ყველაზე ნაკლებად კი (2,7%) სამუშაო ადგილებზე დიკრიმინაციის აღმოფხვრა სახელდება.

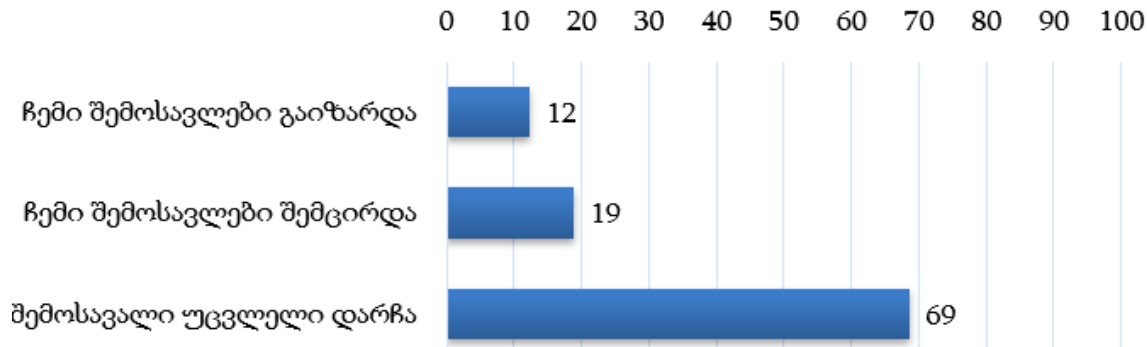
სქემა 4. პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: თქვენი აზრით დისტანციური მუშაობის უპირატესობებია? (q24)



კოვიდ-19-ის პანდემიას მნიშვნელოვანი გავლენა არ ჰქონია დასაქმებულთა ნომინალურ შემოსავლებზე, გამოკითხულთა 69%-ის შემოსავალი უცვლელი დარჩა.

დაახლოებით 1/5-სთვის შემოსავალი შემცირდა ხოლო 12%-ს შემოსავალი დისტანციური დასაქმების პირობებში გაეზარდა. თუმცა დასაქმებულთა 88%-თვის დაფიქსირდა რეალური შემოსავლის ცვლილება შემცირების მიმართულებით, რაც ეფექტიანი დასაქმების კრიზისზე მიუთითებს პანდემიის პირობებში.

სქემა 5. პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: შეიცვალა თუ არა თქვენი შემოსავლები დისტანციური დასაქმების პირობებში



საქართველოში დისტანციური დასაქმების გავრცელება ერთგვარად „იძულებით“ ხასიათს ატარებს და ეს არ არის დასავლეთში აპრობირებული სტანდარტული დასაქმების ფორმების არასტანდარტული ჩანაცვლების ევოლუციური გზა. ფაქტიურად, პროცესი კოვიდ პანდემიის მიზეზით რევოლუციური გზით განვითარდა. არ არსებობდა შესაბამისი ინფრასტრუქტურა დასაქმებულის მოვალეობის შესრულების სრულყოფილად გაგრძელებისათვის. გარკვეულწილად დადგა დამსაქმებლის ვალდებულებების წინ წამოწევის საჭიროება მინიმალური პირობებით უზრუნველყოფაში. რამდენად შესრულდა ეს პირობა და რამდენად აღმოჩნდნენ დამქირავებლები კეთილსინდისიერები, თუ მხოლოდ დასაქმებულის პირად პასუხისმგებლობაში მოექცა აღნიშნული საკითხები, გავარკვიეთ რესპოდენტებთან შემდეგი კითხვის დასმით: გიფინანსებთ თუ არა დისტანციური მუშაობისათვის საჭირო ხარჯებს თქვენი ორგანიზაცია? რესპოდენტთა 60%-მდე ამბობს, რომ არა, მხოლოდ 35,6% ადასტურებს დაფინანსების მიღებას ამ მიზნით, ხოლო ერთი პროცენტი ამბობს, რომ არ ქონია ამის საჭიროება. ამდენივე პროცენტი მიიჩნევს, რომ სხვა ხარჯების, მაგალითად, ტრანსპორტირების ხარჯების შემცირების საშუალებით შესაძლებელია დაიფაროს დისტანციური მუშაობით გამოწვეული გაზრდილი ხარჯების დაფარვა.

ინფრასტრუქტურულ უზრუნველყოფაში მნიშვნელოვანი საკითხი იყო საკომუნიკაციო საშუალებების როგორც ფლობა, ასევე მათი გამოყენების შესაძლებლობა. მიზანშეწონილი იქნებოდა ამ შემთხვევაშიც დამსაქმებლის აქტიური ჩართვა საკითხის მოგვარების პროცესში. თუმცა, უნდა თქვას, რომ რესპოდენტთა დიდმა ნაწილმა დამოუკიდებლად შეძლო თანამედროვე საკომუნიკაციო საშუალებების ათვისება და

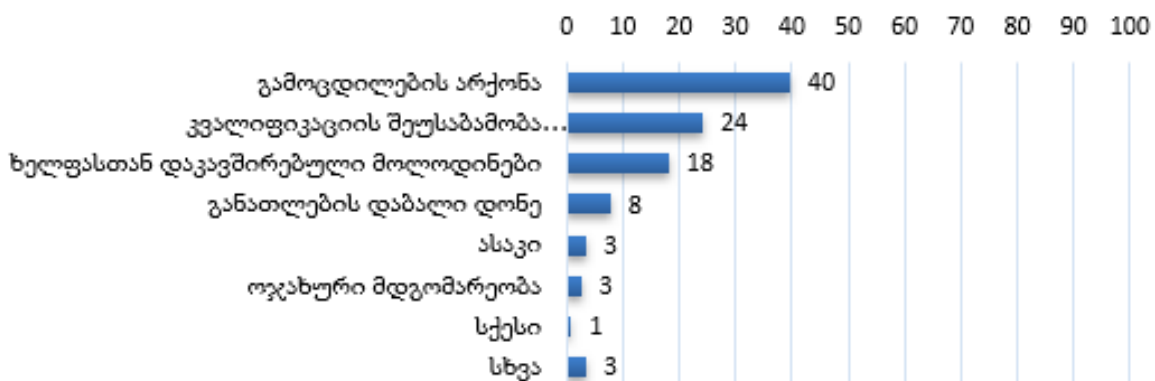
მათთან ადაპტირება. გამოკითხულთა 40,6% საკომუნიკაციო საშუალებად იყენებს ონლაინ პლატფორმა ZOOM-ს, შემდეგ ადგილზეა Microsoft Teams (22,4%), Email (15,8%), Messenger (11,5%), Moodle (1%), Google Meet (1%), Slack (0,6%), Discord (0,6%) და სხვა.

დისტანციური მუშაობათან დაკავშირებული საკანონმდებლო ბაზის არარსებობის გამო, მათ შორის დისტანციურად მომუშავეთა შრომითი უფლებების დაცვის, სამუშაო დროის აღრიცხვის, შესვენება-დასვენების და შვებულებაში გასვლის ჭრილში, საჭიროდ ჩავთვალეთ გაგვერკვია რესპოდენტების დამოკიდებულება აღნიშნული ფორმით დასაქმების შემთხვევაში სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას სამუშაო დღის მისაღებ ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით. მათმა უმრავლესობამ (53%) ასეთ დროდ 6-8 საათი დაასახელა, მეორე ნაწილმა (41,1%) ხუთ საათამდე დრო, მხოლოდ 5,9%-მა მიიჩნია დასაშვებად 9-12 საათით მუშაობის შესაძლებლობა. ფაქტიურად, გამოკითხულთა 90%-ზე მეტი თვლის, რომ დისტანციური მუშაობა მეტ ძალისხმევას მოითხოვს და სამუშაო დღის ხანგრძლივობა 8 საათს არ უნდა აჭარებდეს. სამომავლოდ, შრომის კოდექსში საჭირო გახდება დისტანციური დასაქმების რეგულირების ღონისძიებების და ამ ფორმით დასაქმებულთა უფლებების ცალკე გამოყოფა. ცვლილებების შემუშავების პროცესში რეკომენდაციის სახით შეიძლება გაიცეს სამუშაო დროის ხანგრძლივობის ოპტიმალური ვარიანტი.

დისტანციური დასაქმების გავრცელების პერსპექტივების დადგენის მიზნით შევისწავლეთ შრომის ბაზრის ინსტიტუციური ბაზის მდგომარეობა. რესპოდენტებს დაესვათ კითხვა როგორ დაიწყეს შრომითი საქმიანობა. 37% ამბობს, რომ პრესა, ტელევიზია ან ინტერნეტი გახდა ვაკანსიის მოძიების საინფორმაციო წყარო, მომდევო ეტაპზე კი გასაუბრების ან ტესტირების გავლის შემდეგ დასაქმდა. 26% ამბობს, რომ სამსახური ნაცნობების საშუალებით დაიწყო. 12,3%-ს დამსაქმებელმა შესთავაზა, მხოლოდ 2,3%-მა იპოვნა სამსახური დასაქმების სამსახურის საშუალებით.

დასაქმების პროცესისათვის ხელისშემშლელი ფაქტორების დადგენის მიზნით გავარკვეეთ, რა მიზეზები არსებობდა აპლიკაციის შეტანის შემდეგ სამსახურში არმიღებისათვის.

სქემა 6. პასუხების კონფიგურაცია კითხვაზე: სამსახურში არაყვანის მიზეზები (q38)





სამსახურში არ აყვანის ძირითადი მიზეზი გამოცდილების არქონა აღმოჩნდა. ოჯახურ მდგომარეობას, სქესსა და ასაკს თითქმის არ აქვს გადაწყვეტი მნიშვნელობა მუშაობის დაწყების დროს. მეორე მნიშვნელოვანი მიზეზი კვალიფიკაციის შეუსაბამობა, ხოლო მესამე ხელფასთან დაკავშირებული მოლოდინებია.

გამოცდილების არქონა უკავშირდება სტაჟირების პროგრამის არაეფექტიან ფუნქციონირებას. ასევე, ვაკანტური სამუშაო ადგილების გამოცხადებისას დამსაქმებლის გაუაზრებლად და დაუსაბუთებლად მოთხოვნილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს. ვაკანსიების კვლევის შედეგად ნათლად ჩანს შესასრულებელ ფუნქციებსა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს შორის აშკარა შეუსაბამობა. რაც დასაქმების ბაზარზე პირველად გასულ პირებს ხელოვნურ ბარიერს უქმნის შრომის ბაზარზე ადაპტირებისთვის. ოჯახური მდგომარეობის, სქესის და ასაკის გამო მხოლოდ მცირე ნაწილს უთხრეს დასაქმებაზე უარი. თუმცა გამოცხადებულ ვაკანსიებში ძალიან ხშირად არის მითითებული მოთხოვნა აღნიშნული კრიტერიუმების მიხედვით, ამიტომ პირველივე ეტაპზე (საკონკურსო საბუთების გაგზავნის) ხდება არასასურველი კატეგორიის სამუშაო ძალის გაფილტვრა და შესაბამისად, გამოკითხვის შედეგებში დაბალი პროცენტული მაჩვენებელი გასაკვირი არაა. ეროვნული შრომის ბაზრის მნიშვნელოვანი მახასიათებელი - სამუშაო ძალის მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის შეუსაბამობა - დასტურდება გამოკითხვის შედეგებით. სადაც კვალიფიკაციის შეუსაბამობის მიზეზით რესპოდენტთა 24%-ს უარი ეთქვა დასაქმებაზე, მიუხედავად არსებული ვაკანსიებისა.

**დასკვნები და წინადადებები.** დისტანციური დასაქმება გლობალური პანდემიის პირობებში მოსახლეობის ცალკეული სოციალურ-დემოგრაფიული ჯგუფების შრომითი საქმიანობის უწყვეტობის უზრუნველყოფის მნიშვნელოვანი ფაქტორი გახდა. ამავდროულად, მისი გავრცელება საქართველოში ერთგვარად „იძულებით“ ხასიათს ატარებს და ეს არ არის დასავლეთში აპრობირებული სტანდარტული დასაქმების ფორმების არასტანდარტული ჩანაცვლების ევოლუციური გზა. ფაქტიურად, პროცესი კოვიდ 19-ის პანდემიის გავლენით რევოლუციური გზით განვითარდა. როგორც ემპირიულმა კვლევამ აჩვენა, დისტანციური დასაქმების ლეგალური ბაზარი ზრდის ტენდენციით ხასიათდება შემდეგი მაჩვენებლების მიხედვით: მონაწილეების რაოდენობა, ბრუნვისა და პროექტების მოცულობა, პროფესიული ნიშანი, ასაკობრივი ზღვარი, დაბალკონკურენტუნარიანი ფენების, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების ჩართულობა, რეგიონული დისბალანსის დაძლევა, ბიზნესის საერთო და ადმინისტრაციული ხარჯების შემცირება.

გამოვლენილია დისტანციური დასაქმების ორი ფორმა: სრული და ჰიბრიდული. ემპირიული კვლევით დადგენილია დასაქმებულთა დამოკიდებულებები პოსტპანდემიურ პერიოდში დასაქმების აღნიშნული ფორმის მიმართ. ირკვევა, რომ

დამსაქმებელთა სურვილთან თანხვედრის შემთხვევაში გამოკითხულ დასაქმებულთა ნახევარზე მეტი (52%) გააგრძელებს დისტანციურ მუშაობას. ჩვენი აზრით, მოცემული პროცენტული მაჩვენებელი გვამღვებს იმის მტკიცების საშუალებას, რომ დისტანციურ დასაქმებას ეროვნულ შრომის ბაზარზე გავრცელების და განვითარების რეალური პერსპექტივები გააჩნია. ასევე მიგვაჩნია, რომ არა სხვადასხვა ხელისშემშლელი ფაქტორები, სტანდარტული დასაქმების ფორმით მსურველი რესპოდენტების წილი კიდევ უფრო ნაკლები იქნებოდა, ვიდრე ნაჩვენებია გამოკითხვის შედეგებით.

პანდემიამ დაგვანახა შრომის ბაზრის რეგულირების ახალი მეთოდების გამოყენების საჭიროება. ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანი ცვლილებები ხდება საკანონმდებლო დონეზე, ბოლო პერიოდის კურსი რეალურად ეფექტიანი დასაქმების უზრუნველყოფისაკენ არის მიმართული, ამავე დროს ტარდება კომპლექსური ღონისძიებები შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის გაჯანსაღებისათვის. თუმცა დასაქმების აქტიური პოლიტიკის ღონისძიებებში ჯერ-ჯერობით არ ჩანს კონკრეტულად დასაქმების არასტანდარტული ფორმების ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის საჭირო მიმართულებები. ჩვენი აზრით, დისტანციური დასაქმების გავრცელების პირობებში საჭიროა საკანონმდებლო დონეზე ცვლილებების განხორციელება შეძლებისდაგვარად მოკლე დროში. ამ ეტაპზე შრომით კანონმდებლობაში არ გვხვდება არანაირი ჩანაწერი დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებით. მათ შორის შრომითი ხელშეკრულების დადებისას გათვალისწინებულ უნდა იქნას აღნიშნული ფორმით დასაქმების შესაძლებლობა (სრულად ან შერეულად), უნდა განისაზღვროს სამუშაო დღის ოპტიმალური ხანგრძლივობა (ემპირიული კვლევის შედეგების მიხედვით სარეკომენდაციო დროდ მიგვაჩნია მაქსიმუმ 8 საათი) და სხვა პირობები, რომლებიც განსაზღვრულია სტანდარტული დასაქმების ფორმით მომუშავე ადამიანებისთვის.

### გამოყენებული ლიტერატურა

- ბედიანაშვილი, გ. (2018). “კულტურა როგორც ცოდნის ეკონომიკის ფორმირების ფაქტორი პარადიგმული ცვლილებების სისტემური ინსტიტუციური კონტექსტით”. სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი *გლობალიზაცია და ბიზნესი*, N6, გვ. 59-62
- კაკულია, ნ. (2019). „საქართველოს ინსტიტუციური გარემოს შეფასება WGI ინდიკატორების მიხედვით და მისი გავლენა ეკონომიკურ ზრდაზე“. ჟურნალი *„ეკონომისტი“*, #2. გვ. 77-79
- კაკულია, ნ., ჩიქოვავა მ. (2017). „ეკონომიკური კრიზისის თეორიების შედარებითი ანალიზი“, აკადემიკოს ა. გუნიას დაბადებიდან 50-ე წლისთავისადმი

- მიძღვნილი საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის მასალათა კრებული, გვ.177-187
- პაპავა, ვ. (2020). „კორონომიკა და თვისებრივად ახალი ეკონომიკური კრიზისი“, რეფერირებადი და რეცენზირებადი, საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“, ტომი XII, N2, გვ. 13-17
- შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემა - „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა“, 2020
- ჩიქობავა, მ. (2020). „კორონავირუსი - ბუნებრივი პანდემია თუ გლობალური სპეცოპერაცია“, პაატა გუგუშვილის სახელობის ეკონომიკის ინსტიტუტის სამეცნიერო შრომების „თანამედროვე ეკონომიკა, ეკონომიკური მეცნიერება და ეკონომიკის პანდემიური პრობლემები: გამოწვევები, გადაჭრის გზები“ კრებული, გვ. 288-294
- ცარციძე, მ., ლაცაბიძე, ნ. (2012). „შრომის ბაზრის განვითარების პერსპექტივები საქართველოში“. *ჟურნალი „ეკონომიკა და ბიზნესი“* #1, გვ. 77-80
- ცარციძე, მ. (2019). „ეფექტიანი დასაქმება - ადამიანის კეთილდღეობისა და ეკონომიკური ზრდის მნიშვნელოვანი ფაქტორი საქართველოში“, *ჟურნალი „ეკონომისტი“*; #2, გვ. 82-97
- ხადური, ნ. (2009). „საქართველოს ეკონომიკის დერეგულირების მაკროეკონომიკური ასპექტები“. *ჟურნალი ეკონომისტი*, №1, გვ. 50-57
- Arestis, P., Ferreiro, J., Gómez, C. (2020). “Quality of Employment and Employment Protection. Effects of Employment Protection on Temporary and Permanent Employment.” *Structural Change and Economic Dynamics*, vol. 53, issue C, p. 180-188
- Chassamboullia, A., Fontaine, I., Gomesc, P. (2020). „How important are worker gross flows between public and private sector?“ *p. 1-10*
- Dingel, J. I. and Neiman, B. (2020). “How many jobs can be done at home?” 26948, *National bureau of economic research*, Cambridge, MA 02138 Working Paper, p. 2-7.
- European Commission. “Eurostat regional yearbook”. Luxembourg: Publications Office of the European Union (2021): 66-81.
- European Council. “European Neighbourhood Policy Annual report – Georgia”. (2011):8-15.
- Fetzer, Thimo., Hensel, Lukas., Hermle, Johannes., Roth, Christopher. “Coronavirus Perceptions And Economic Anxiety”, *forthcoming at Review of Economics and Statistics*. (2020):13-35.
- ILO, “The role of digital labour platformes in transforming The world of work”, *World Employment and Social Outlook*, (2021):10-12.
- Lane, Marguerita. (2020), "Regulating platform work in the digital age". *OECD ,Going Digital Toolkit Policy Note*, No. 1 (2020):14-17.

## References

- Bedianashvili, G. (2018). "Culture as a factor of formation of knowledge economy with systemic institutional context of paradigmatic changes". *Scientific-practical Journal of Globalization and Business*, N6, p. 59-62
- Kakulia, N. (2019). "Assessment of Georgia's institutional environment using WGI indicators and its impact on economic growth". "Economist" magazine, #2. p. 77-79
- Kakulia, N., Chikobava M. (2017). "Comparative analysis of economic crisis theories", academician A. Collection of materials of the international scientific conference dedicated to the 50th anniversary of Gunia's birth, pp. 177-187
- Papava, V. (2020). "Coronomics and qualitatively new economic crisis", refereed and reviewed, international scientific-practical journal "Economy and Business", volume XII, N2, p. 13-17
- Tsartsidze, M., Latsabidze, N. (2012). "Prospects of labor market development in Georgia". "Economy and Business" magazine #1, p. 77-80
- Tsarsidze, M. (2019). "Effective employment - an important factor of human well-being and economic growth in Georgia", "Economist" magazine, #2, p. 82-97
- Khaduri, N. (2009). "Macroeconomic Aspects of Deregulation of Georgian Economy". *Economist Magazine*, No. 1, p. 50-57
- Arestis, P., Ferreiro, J., Gómez, C. (2020). "Quality of Employment and Employment Protection. Effects of Employment Protection on Temporary and Permanent Employment." *Structural Change and Economic Dynamics*, vol. 53, issue C, p. 180-188
- Chassamboullia, A., Fontaineb, I., Gomesc, P. (2020). „How important are worker gross flows between public and private sector?“ *p. 1-10*
- Dingel, J. I. and Neiman, B. (2020). "How many jobs can be done at home?" 26948, *National bureau of economic research*, Cambridge, MA 02138 Working Paper, p. 2-7.
- European Commission. "Eurostat regional yearbook". Luxembourg: Publications Office of the European Union (2021): 66-81.
- European Council. "European Neighbourhood Policy Annual report – Georgia". (2011):8-15.
- Fetzer, Thiemo., Hensel, Lukas., Hermle, Johannes., Roth, Christopher. "Coronavirus Perceptions And Economic Anxiety", *forthcoming at Review of Economics and Statistics*. (2020):13-35.
- ILO, "The role of digital labour platformes in transforming The world of work", *World Employment and Social Outlook*, (2021):10-12.
- Lane, Marguerita. (2020), "Regulating platform work in the digital age". *OECD ,Going Digital Toolkit Policy Note*, No. 1 (2020):14-17.