



ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
იურიდიული ფაკულტეტი

სამართლის ჟურნალი

№2, 2021



უნივერსიტეტის
გამომცემლობა

სამუშაო ადგილის არჩევა, როგორც დასაქმებულის გარანტირებული უფლება პოსტ-COVID სამყაროში

COVID-19-ის პანდემიის შედეგად კაცობრიობა იძულებული გახდა, მაქსიმალურად შეეზღუდა სახლის დატოვების შემთხვევები. ამან გამოიწვია დასაქმებულების მიერ საკუთარი შრომითი ვალდებულებების დისტანციურად შესრულება, რაც, არაერთი მოსაზრებით, მათზე დადებითად აისახა. ამასთან, არსებობს პოზიცია, რომ დასაქმებულთათვის სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობის მიცემამ დამსაქმებლების უფლებრივი მდგომარეობის გაუარესება არ გამოიწვია. აღნიშნულის გათვალისწინებით წარმოიშვა დისკუსია იმის თაობაზე, ხომ არ იქნება მიზანშეწონილი, მოხდეს ასეთი სტატუს-კვოს შენარჩუნება.

წინამდებარე ნაშრომში განხილულია დასაქმებულთათვის სახლიდან (ან მათი არჩეული სხვა ლოკაციიდან) მუშაობის უფლების გარანტირება. ასეთი ცვლილების შემთხვევაში, შესაძლებელი გახდება პანდემიის იშვიათი დადებითი შედეგის შენარჩუნება და შრომითი ურთიერთობების არსებულზე უკეთ მოწესრიგებისაკენ შესაბამისი ნაბიჯის გადადგმა.

მოცემული ნაშრომი იკვლევს დისტანციური მუშაობის რეჟიმის რეგულირების პრობლემას და მასთან დაკავშირებულ ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს, როგორცაა დასაქმებულთა ინტერესები და სახელშეკრულებო ავტონომია.

საკვანძო სიტყვები: შრომის სამართალი, პანდემია, დისტანციური მუშაობა, სამუშაო ადგილი.

1. შესავალი

COVID-19-ის გავრცელებით გამოწვეულმა პანდემიამ თანამედროვე სამყარო მძიმე კრიზისში ჩააგდო¹. სხვადასხვა სახელმწიფომ და ორგანიზაციამ მთელი რიგი ღონისძიებები გაატარეს აღნიშნულის გამოსწორებისა და პირვანდელი მდგომარეობის აღდგენის ხელშესაწყობად.^{2:3} აღნიშნულის პარალელურად გავრცელდა მოსაზრება, რომ პანდემია და მის მიერ გამოწვეული პრობლემები შეიძლება, უკეთესი გარემოს შესაქმნელად იდეალური შესაძლებლობა იყოს.^{4:5} სწორედ ამ თვალსაზრისით არის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი შრომითსამართლებრივი ურთიერთობების შეფასება და არსებული სტანდარტული მოდელის კრიტიკული ანალიზი. ფუნდამენტური რეფორმების განსახორციელებლად კრიზისის გამოყენებისას, ყველაზე რეალისტურია იმ სფეროს გაუმჯობესება, რომელშიც, ერთი

* ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის დოქტორანტი.

¹ *Michie J., Sheehan M., Building Back Better?*, International Review of Applied Economics, Vol. 35(2), 2021, 111-116.

² *Liu K., COVID-19 and the Chinese Economy: Impacts, Policy Responses and Implications* International Review of Applied Economics, № 35(2), 2021, 308-330.

³ *Pinna A. M., Lodi L., Trade and Global Value Chains at the Time of Covid-19*, The International Spectator – Italian Journal of International Affairs, № 56(1), 2021, 92-110.

⁴ *Michie J., Sheehan M., Building back better?* International Review of Applied Economics, № 35(2), 2021, 111-116.

⁵ *Beland D., Marier P., COVID-19 and Long-Term Care Policy for Older People in Canada*, Journal of Aging & Social Policy, № 32(4), 2020, 358-364.

მხრივ, ისედაც არაერთი პრობლემა აღინიშნებოდა⁶ და მეორე მხრივ, რომელსაც კრიზისი მნიშვნელოვნად შეეხო.⁷ აღნიშნული კრიტერიუმების გათვალისწინებით, სამართლის გან-შტოებათა შორის დადებითისკენ ცვლილების საუკეთესო კანდიდატად შრომის სამართალი უნდა იქნეს განხილული.

ის, რომ შრომის სამართალში არსებული პრაქტიკა ოპტიმალური არ არის, აკადემიურ ლიტერატურაში მიღებული აზრია.^{8:9} ნაშრომებში გაზიარებულია მოსაზრება, რომ ცვლილებები აუცილებელი და გარდაუვალიც კია.^{10:11} რაც შეეხება პანდემიის მოცემულ სფეროზე გავლენას, უნდა აღინიშნოს, რომ მოცემული დარგის სისუსტეები კრიზისმა სამართლის ყველა სხვა შტოზე მეტად გამოავლინა.¹²

შედეგად, გაჩნდა შესაძლებლობა, რომ შრომის სამართალში დადებითი ცვლილების შეტანა პანდემიის მიერ წარმოშობილი ფორს-მაჟორის პოზიტიურ ეფექტად იქცეს. COVID-19-ის გავრცელებით გამოწვეულ კრიზისთან გასამკლავებლად აუცილებელია არსებითი ცვლილებების არსებობა.¹³ ამ მიზნის მისაღწევად საჭიროა, რომ ყველა სხვა სფეროსთან ერთად, შრომის სამართალიც მაქსიმალურად მოერგოს პანდემიის შემდგომ რეალობას. შესაბამისად, თუკი მოხერხდება კრიზისის გამოყენება იმისათვის, რომ პანდემიამდე წარმოშობილი პრობლემები მოგვარდეს და შრომის სამართალმა უფრო ეფექტიანად უპასუხოს გამოწვევებს, ვიდრე ეს სტატუს-კვოს აღდგენის შემთხვევაში, მოცემული ცვლილებები შეიძლება, დადებით მოვლენად და წინგადადგმულ ნაბიჯად შეფასდეს.

ამავდროულად, იმისათვის, რომ რეფორმას ჰქონდეს აზრი, აუცილებელია, მოხდეს იმ კონკრეტული საკითხების იდენტიფიცირება, რომლის გაუმჯობესებაზე საუბარიც შესაძლებელია. ერთ-ერთი ცვლილება, რომელიც პანდემიით გამოწვეულ პოზიტიურ მოვლენად გვევლინება, არის შესაძლებლობა, დასაქმებულებმა იმუშავონ სახლიდან.¹⁴ წარსულში ეს შეუძლებელი იქნებოდა¹⁵, თუმცა დღეს, ტექნოლოგიური პროგრესის კვალობაზე, მილიონობით ადამიანი შინ, უსაფრთხოდ იმყოფება და ასე განაგრძობს საკუთარი სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებას.¹⁶

⁶ *Miele M. G., Sales E., The Financial Crisis and Regulation Reform, Journal of Banking Regulation, № 12(4), 2011, 277-307.*

⁷ *Thornton J., Post-crisis Financial Reform: Where Do We Stand?, Journal of Financial Regulation and Compliance, № 12(4), 2011, 277-307.*

⁸ *Shah H., Transition to Labor Law Reform: State-Level Initiatives & Informal Sector Labor Relations, Indian Journal of Industrial Relations, № 50(1), 2014, 33-50.*

⁹ *ქარდავა ე., შრომის სამართლის განვითარება ევროინტეგრაციული პროცესების ფონზე, „სამართლის ჟურნალი“, № 1, 2016, 148-160.*

¹⁰ *Santos A., Labor Flexibility, Legal Reform and Economic Development, Virginia Journal of International Law, № 50(1), 2009, 43-106.*

¹¹ *ქარდავა ე., ფიზიკურ პირებს შორის შრომითი ურთიერთობები, „სამართლის ჟურნალი“, № 2, 2013, 130-145.*

¹² *Soto-Acosta P., COVID-19 Pandemic: Shifting Digital Transformation to a High-Speed Gear, Information Systems Management, № 37(4), 2020, 260-266.*

¹³ *Baldwin C., Boothroyd I., Ross H., Convergence and Divergence: Environmental Implications of a Most Unusual Year, Australasian Journal of Environmental Management, № 27(4), 2020, 345-350.*

¹⁴ *Lord P., Changing World, Changing Work, Contemporary Social Science – Journal of the Academy of Social Sciences, № 15(4), 2020, 407-415.*

¹⁵ *Hantrais L., Allin P., Kritikos M., Sogomonan M., Anand P. B., Livingstone S., Williams M., Innes M., Covid-19 and the Digital Revolution, Contemporary Social Science, № 15(5), 2020, 595-611.*

¹⁶ *Hite L. M., McDonald K. S., Careers after COVID-19: Challenges and Changes, Human Resource Development International, № 23(4), 2020, 427-437.*

ამავე დროს, ისიც გასათვალისწინებელია, რომ პანდემიამდე სახეზე იყო არაერთი მცდელობა, არსებითად შეცვლილიყო მუშაობის საოფისე რეჟიმთან დაკავშირებული რეალობა.¹⁷ ისეთი საკითხები, როგორცაა: სამსახურში მისასვლელად დახარჯული დროის სამუშაო საათებში ჩათვლისა¹⁸ და სამუშაო კვირის შემცირების აუცილებლობა¹⁹ აკადემიურ ლიტერატურაში პოპულარობით სარგებლობდა. თუმცა ასეთ ცვლილებებს წინააღმდეგობას ხშირად უწევდნენ მსხვილი დამსაქმებლები.²⁰

შედეგად, შეიძლება იმის თქმა, რომ საოფისე გარემოში მუშაობის სტანდარტული რეჟიმი უამრავი დასაქმებულისათვის პრობლემას წარმოადგენდა, ხოლო პანდემიის გამო საჭირო ცვლილებებმა წარმოაჩინა, რომ შრომითი ურთიერთობისათვის სრულიად არ არის აუცილებელი თანამშრომლობის ეს ფორმატი. ამასთან, მათი წარსული წინააღმდეგობის გათვალისწინებით, ნაკლებად სავარაუდოა, რომ დამსაქმებელთა დიდმა ნაწილმა ნებაყოფლობით დაუჭიროს მხარი მოვლენათა ასეთ განვითარებას.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, წინამდებარე ნაშრომში იქნება წარმოდგენილი იმის ანალიზი, თუ რამდენად შესაძლებელია, დაავადების დამარცხების შემდეგ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის დისტანციურ რეჟიმში განხორციელება დასაქმებულთა საოფისე რეჟიმში დაბრუნების გარეშე. ამ მიზნით, განხილული იქნება ახალი შრომისსამართლებრივი კონცეფცია დასაქმებულის მიერ სამუშაო ადგილის არჩევის თავისუფლებასა და მისი სამართლებრივ საფუძვლების თაობაზე. აღნიშნული, პოტენციურად, ეფექტურად უზრუნველყოფს პანდემიის იშვიათი დადებითი შედეგის სამომავლოდ შენარჩუნებას.

2. საოფისე რეჟიმთან დაკავშირებული პრაქტიკული პრობლემები პანდემიამდე

სამართლის სფეროში ოცდამეერთე საუკუნის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევად შრომის მომწესრიგებელი ნორმების რეფორმირების საჭიროება გვევლინება.²¹ დამსაქმებელთა მიერ დასაქმებულთა ექსპლუატაცია მუდმივ პრობლემად რჩება²² და აღნიშნულთან გამკლავება სათანადო სტრუქტურულ ცვლილებებს მოითხოვს²³. ბოლო წლების განმავლობაში, ერთ-ერთი მიმართულება, რომელზეც აკადემიურ ლიტერატურაში არსებული კრიტიკული მოსაზრებებია კონცენტრირებული, არის სამუშაო დროის არცთუ ოპტიმალურად განაწილება.^{24:25}

¹⁷ Travis M. A., Telecommuting: The Escher Stairway of Work/Family Conflict, *Maine Law Review*, № 55(1), 2002, 262-287.

¹⁸ Fleetwood S., Why Work-Life Balance Now?, *The International Journal of Human Resource Management*, № 18(3), 2007, 387-400.

¹⁹ Travis M. A., What a Difference a Day Makes, or Does It?, *Work/Family Balance and the Four-Day Work Week*, *Connecticut Law Review*, № 42(4), 2010, 1-44.

²⁰ Miller S. D., Revitalizing the FLSA, *Hofstra Labor and Employment Law Journal*, № 19(1), 2001, 1-124.

²¹ Darian-Smith E., The Crisis in Legal Education: Embracing Ethnographic Approaches to Law, *Transnational Legal Theory*, № 7(2), 2016, 1-29.

²² Livne-Ofer E., Coyle-Shapiro J. A. M., Pearce J., Eyes Wide Open: Perceived Exploitation and Its Consequences, *Academy of Management Journal*, № 62(6), 2019, 1989-2018.

²³ Rodriguez J. K., Johnstone S., Procter S., Regulation of Work and Employment: Advances, Tensions and Future Directions in Research in International and Comparative HRM, *The International Journal of Human Resource Management*, № 28(21), 2017, 2957-2982.

²⁴ Marcum T. M., Cameron E. A., Versweyveld L., Never Off the Clock: The Legal Implications of Employees' After Hours Work, *Labor Law Journal*, № 69(2), 2018, 73-82.

არსებული მდგომარეობის შეცვლის მსურველი პირები ორიენტირებულნი არიან ორ კონკრეტულ მიმართულებაზე. ერთი მხრივ, მოთხოვნილია, რომ სამუშაო დროის დეფინიცია შეიცვალოს და ის დრო, რაც სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების ადგილამდე მისვლას სჭირდება, მის შემადგენლობაში შევიდეს.²⁶ მეორე მხრივ კი, ასევე კრიტიკის საგანს წარმოადგენს ხუთდღიანი სამუშაო კვირა და მისი შემცირების მოთხოვნა,²⁷ რომელიც დასაბუთებულია იმით, რომ ასეთი რეჟიმი ხელს უშლის ეფექტიან მუშაობას და არღვევს შრომისა და პირადი ცხოვრების ბალანსს.^{28;29} გარდა ზემოაღნიშნულისა, აკადემიურ ლიტერატურაში³⁰ ასევე კრიტიკულად არის შეფასებული საოფისე მუშაობის რეჟიმი. გამოთქმულია მოსაზრება, რომ ოფისში მყოფი დასაქმებული პირები დროის დიდ ნაწილს უქმედ ხარჯავენ, სამუშაო ადგილამდე მისვლას გაუმართლებლად დიდ დროს ანდომებენ³¹ და მათი ეფექტიანობის ხარისხი არსებითად ზარალდება ოფისში ყოფნის ფაქტის გამო³². ეს სამი საკითხი, ერთი შეხედვით, კავშირში არ არის ერთმანეთთან. თუმცა მათი ანალიზი ცხადყოფს, რომ პრობლემის საფუძველი სამივე შემთხვევასთან მიმართებაში ერთი და იგივეა. დასაქმებულების და მათი პოზიციის გამზიარებელი მკვლევარების კრიტიკას იმსახურებს ის ფაქტი, რომ პირები ვალდებულნი არიან, სამუშაო ადგილზე იყვნენ და იქ მისასვლელადაც დრო დახარჯონ მაშინ, როცა შეიძლება, ამის აუცილებლობა არც არსებობდეს.

მართლაც, კრიტიკული მოსაზრებების დასაბუთების ანალიზისას, ჩანს, რომ ხშირად, სწორედ აღნიშნულ საკითხზე ხდება აქცენტის გაკეთება.^{33;34} დასაქმებული ზარალდება, რადგანაც ის ვალდებულია, იმყოფებოდეს ოფისში, სადამდე მისვლასაც დრო, ენერჯია და ფინანსური ხარჯები სჭირდება³⁵, მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთი შრომითი ურთიერთობის შემთხვევაში, ეს აუცილებელი არ არის მის მიერ საკუთარი ვალდებულებების ზედმიწევნით შესასრულებლად.^{36;37}

²⁵ *Tucker P. T., Working Time, Health and Safety: A Research Synthesis Paper, Conditions of Work and employment Series, № 31, 2012, 1-68.*

²⁶ *Alexander C. S., Prasad A., Bottom-Up Workplace Law Enforcement: An Empirical Analysis, Indiana Law Journal, № 89, 2014, 1069-1131.*

²⁷ *Travis M. A., What a Difference a Day Makes, or Does It? Work/Family Balance and the Four-Day Work Week, Connecticut Law Review, № 42(4), 2010, 1-44.*

²⁸ *Staines G. L., Pleck J., Non-Standard Work Schedules and Family Life, Journal of Applied Psychology, № 69(3), 1984, 515-523.*

²⁹ *Fleetwood S., Why Work-Life Balance Now?, The International Journal of Human Resource Management, № 18(3), 2007, 387-400.*

³⁰ *Cranwell-Ward J., Abbey A., Organizational Stress, Palgrave Macmillan Publishing, New York, USA, 2005, 47-93.*

³¹ *Hynes M., Mobility Matters: Technology, Telework, and the (Un)sustainable Consumption of Distance, National University of Ireland Publishing: Galway, Ireland, 2013, 11-30.*

³² *Cooke F. L., Earnshaw J., Marchington M., Rubery J., For Better and for Worse? Transfer of Undertaking and the Reshaping of Employment Relations, The International Journal of Human Resource Management, № 15(2), 2004, 276-294.*

³³ *Cranwell-Ward J., Abbey A., Organizational Stress, Palgrave Macmillan Publishing, New York, USA, 2005, 47-93.*

³⁴ *Travis M. A., What a Difference a Day Makes, or Does It? Work/Family Balance and the Four-Day Work Week, Connecticut Law Review, № 42(4), 2010, 1-44.*

³⁵ *Hynes M., Mobility Matters: Technology, Telework, and the (Un)sustainable Consumption of Distance, National University of Ireland Publishing: Galway, Ireland, 2013, 11-30.*

³⁶ *Travis M. A., What a Difference a Day Makes, or Does It? Work/Family Balance and the Four-Day Work Week, Connecticut Law Review, № 42(4), 2010, 1-44.*

საკითხის იმგვარად მოგვარების შემთხვევაში, თუკი დასაქმებული, რომელსაც მისი ფუნქციების განსახორციელებლად არ ესაჭიროება საოფისე გარემოში ყოფნა, გათავისუფლდება სამუშაოს ადგილზე შესრულების ვალდებულებისაგან, ეს ერთდროულად რამდენიმე პრობლემა მოგვარებს. აღნიშნული კი არსებული შრომის სამართლის კრიტიკის მნიშვნელოვან საგანს გამოასწორებს. მართალია, წარსულში ნამდვილად იყო შემოთავაზებული წინამდებარე საკითხთა გადაწყვეტის სხვადასხვა საშუალება, მაგალითად, ინიციატივა, კვირაში 5 სამუშაო დღის 4 დღემდე შემცირებასთან, სამსახურის გზაზე დახარჯული დროის სამუშაო საათებში ჩათვლასთან და მის ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, თუმცა ისინი, თითქმის ექსკლუზიურად, ორიენტირებული იყო არა პრობლემის, არამედ მისი სიმპტომის გადაჭრაზე. რაც შეეხება რეალური პრობლემის გამოსწორებას, ანუ საოფისე გარემოში აუცილებლობის გარეშე ყოფნის ვალდებულების გაუქმებას, პანდემიამდე აკადემიური ლიტერატურა აღნიშნულზე არ იყო ორიენტირებული.

ზემოთ მოცემული სტატუს-კვო შეიცვალა 2020 წელს, როდესაც COVID-19-ის გავრცელებით გამოწვეულმა პანდემიამ სამყარო აიძულა, შრომითი ურთიერთობისათვის ფუნდამენტურად გადაეხედა.³⁸ შედეგად, სწორედ ეს მძიმე კრიზისი და მისი შედეგები იქცნენ განხილული საკითხის პოტენციურ გასაღებად.

3. პანდემიით გამოწვეული პრაქტიკული ცვლილებები და მათი შედეგები

COVID-19-ის გავრცელებით გამოწვეული პანდემიის შედეგები მრავალგვარია³⁹ და იმის გათვალისწინებით, რომ კრიზისი ისევ მიმდინარეობს, რთულია მათი შეფასება.⁴⁰ თუმცა ერთი მნიშვნელოვანი ცვლილება, რომელიც ვირუსის გავრცელებიდან მალევე აისახა საზოგადოების მდგომარეობაზე, იყო საჭიროება, რომ ადამიანთა დიდი ნაწილი სახლიდან აღარ გასულიყო.⁴¹ ამ ფაქტმა, ე. წ. „ლოკდაუნმა“, განსაკუთრებით დიდი გავლენა იქონია შრომის სამართლით მონესრიგებულ ურთიერთობებზე⁴².

ოცდამეერთე საუკუნეში სულ უფრო და უფრო ხელმისაწვდომი გახდა დისტანციური მუშაობის რეჟიმი, როდესაც დასაქმებული საკუთარ ვალდებულებებს მის მიერ განსაზღვრული ადგილმდებარეობიდან ასრულებს.⁴³ ამისდა მიუხედავად, შრომითი ურთიერთობების უმრავლესობა მაინც მოიცავდა დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრულ ადგილზე დასაქმებულის გა-

³⁷ *Rodriguez J. K., Johnstone S., Procter S., Regulation of Work and Employment: Advances, Tensions and Future Directions in Research in International and Comparative HRM, The International Journal of Human Resource Management, № 28(21), 2017, 2957-2982.*

³⁸ *Liu K., COVID-19 and the Chinese Economy: Impacts, Policy Responses and Implications, International Review of Applied Economics, № 35(2), 2021, 308-330.*

³⁹ *Agostino D., Arnaboldi M., Lema M. D., New Development: COVID-19 as an Accelerator of Digital Transformation in Public Service Delivery, Public Money & Management, № 41(1), 2021, 69-72.*

⁴⁰ *Gabryelczyk R., Has COVID-19 Accelerated Digital Transformation? Initial Lessons Learned for Public Administrations, Information Systems Management, № 37(4), 2020, 303-309.*

⁴¹ *Kamal M. M., The triple-edged sword of COVID-19: Understanding the Use of Digital Technologies and the Impact of Productive, Disruptive, and Destructive Nature of the Pandemic. Information Systems Management, № 37(4), 2020, 310-317.*

⁴² *Lord P., Changing World, Changing Work, Contemporary Social Science – Journal of the Academy of Social Sciences, № 15(4), 2020, 407-415.*

⁴³ *Danielsson C. B., Bodin L., Office Type in Relation to Health, Well-Being, and Job Satisfaction Among Employees, Environment and Behavior, № 40(5), 2008, 636-668.*

მოცხადებას და სამუშაოს ადგილზე შესრულებას.⁴⁴ იმგვარი შრომითი ურთიერთობის, რომლის შესრულება შეუძლებელია დისტანციურად (მაგალითად: კვებისა და საცალო ვაჭრობის სექტორებში მომსახურება, სამედიცინო სფეროში დასაქმება და სხვა), სტატისტიკაში ჩათვლის გარეშე, პანდემიამდე პრაქტიკაში არსებობდა მიდგომა, რომლის თანახმად, ე. წ. „თეთრსაყელოანი“ სამუშაოს შემსრულებელი პირების არანაკლებ 99% ვალდებული იყო, ოფისში გამოცხადებულიყო საკუთარი ფუნქციების განსახორციელებლად⁴⁵.

COVID-19-ის გავრცელებამ და შედეგად წარმოშობილმა კრიზისმა სტატუს-კვოს შენარჩუნება შეუძლებელი გახადა. დაავადების გადადების რისკის გამო, სხვადასხვა ქვეყნებში აიკრძალა საოფისე მუშაობა ან ძალიან მკაცრი შეზღუდვები დაწესდა მასთან მიმართებით⁴⁶. იმ სახელმწიფოებშიც, სადაც ასეთი ნორმები არ მიღებულა, პანდემიის გამო დამსაქმებელთა ნაწილმა ნებაყოფლობით მისცა მათ მიერ დასაქმებულ პირებს უფლება, დისტანციურად ემუშავათ⁴⁷. დასაქმებულთა გამოკითხვები, რომლებიც ჩატარდა „ლოკდაუნის“ დაწყების შემდეგ, უნივერსალურად მიუთითებენ, რომ ისინი ბევრად უფრო კმაყოფილნი არიან სახლიდან მუშაობით, ვიდრე საოფისე რეჟიმით^{48;49}. მითითება ხდება იმაზე, რომ ცვლილების შედეგად დასაქმებულებს, შეუცვლელი რაოდენობის სამუშაოს შესრულების მიუხედავად, აქვთ ბევრად მეტი თავისუფალი დრო და შესაძლებლობა, იგი გამოიყენონ საკუთარი საჭიროებების შესაბამისად⁵⁰. ასევე შეინიშნება გარკვეული დადებითი გავლენა დასაქმებულ პირთა მენტალურ ჯანმრთელობაზე⁵¹. შრომის სამართლის ერთ-ერთი ძირითადი დანიშნულება დასაქმებული ინტერესების დაცვაა.⁵² ამიტომ, ცვლილების სახით განხორციელებული პროგრესი, რომელიც დასაქმებულ პირებსა და მათ ჯანმრთელობაზე არსებით გავლენას ახდენს, აუცილებელია, რომ არ დაიკარგოს და მათი მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად გადადგმული ნაბიჯები სამომავლოდაც შენარჩუნდეს.

ამავდროულად, ხაზგასასმელია ისიც, რომ დასაქმებულთა დაცვას არ უნდა შეენიროს დამსაქმებელთა უფლებები. ამ თვალსაზრისით, მნიშვნელოვან საკითხს დისტანციურად მუშაობის გავლენა შრომის ეფექტიანობაზე. თემის სიახლის გამო კონსესუსი ჩამოყალიბებული

⁴⁴ *Felstead A., Henseke G., Assessing the Growth of Remote Working and its Consequences for Effort, Well-Being and Work-Life Balance, New Technology, Work and Employment, № 32(3), 2017, 195-212.*

⁴⁵ *Ammons S. K., Markham W. T., Working at Home: Experiences of Skilled White Collar Workers, Sociological Spectrum, № 24(2), 2010, 191-238.*

⁴⁶ *Soto-Acosta P., COVID-19 Pandemic: Shifting Digital Transformation to a High-Speed Gear, Information Systems Management, № 37(4), 2020, 260-266.*

⁴⁷ *Gabryelczyk R., Has COVID-19 Accelerated Digital Transformation? Initial Lessons Learned for Public Administrations, Information Systems Management, № 37(4), 2020, 303-309.*

⁴⁸ *Waizenegger L., McKenna B., Cai W., Bendz T., An Affordance Perspective of Team Collaboration and Enforced Working from Home during COVID-19, European Journal of Information Systems, № 29(4), 2020, 429-442.*

⁴⁹ *Agostino D., Arnaboldi M., Lema M. D., New Development: COVID-19 as an Accelerator of Digital Transformation in Public Service Delivery, Public Money & Management, № 41(1), 2021, 69-72.*

⁵⁰ *Kamal M. M., The Triple-Edged Sword of COVID-19: Understanding the Use of Digital Technologies and the Impact of Productive, Disruptive, and Destructive Nature of the Pandemic, Information Systems Management, № 37(4), 2020, 310-317.*

⁵¹ *Kotera Y., Vione K. C., Psychological Impacts of the New Ways of Working (NWW): A Systematic Review, International Journal of Environmental Research and Public Health, № 17, 2020, 1-13.*

⁵² *Gelter M., Tilting the Balance between Capital and Labor? The Effects of Regulatory Arbitrage in European Corporate Law on Employees, Fordham International Law Journal, № 33(3), 2009, 792-857.*

არ არის, თუმცა, არსებობს მოსაზრება, რომ ნეგატიური გავლენა მინიმალურია.^{53;54} ზოგიერთი კვლევის მიხედვით კი, დასაქმებულ პირთა მიერ საკუთარი სამუშაოს შესრულების ხარისხი, სათანადო მხარდაჭერისა და ინფრასტრუქტურის არსებობის შემთხვევაში, საერთოდ არ მცირდება, მიუხედავად იმისა, რომ ისინი დავალებებს საკუთარ სახლში ასრულებენ.⁵⁵ აღსანიშნავია სანინალმდეგო მოსაზრებებაც, თუმცა მასზეც კონსესუსი არ არის მიღწეული.⁵⁶ მეტიც, დასაქმებულთა მიერ დისტანციურად მუშაობისას, დამსაქმებლისათვის ხარჯებიც მცირდება, რაც გამომდინარეობს იქიდან, რომ მას კომუნალური გადასახადების ნაკლები ოდენობის გადახდა უწევს და თუკი ასეთი რეჟიმით ყველა თანამშრომელი ისარგებლებს, მას საოფისე ფართთან დაკავშირებული ხარჯებიც აღარ ექნება საკისრებელი.⁵⁷

შედეგად, ერთი მხრივ, დისტანციურად მუშაობა ნამდვილად შესამჩნევ დადებით გავლენას ახდენს დასაქმებულთა მდგომარეობაზე, მეორე მხრივ კი შესაძლოა, არანაირი ნეგატიური ეფექტი გააჩნდეს დამსაქმებლების ინტერესებზე. აღნიშნული შეიძლება, საკმარისი ყოფილიყო იმისათვის, რომ შრომის სამართლის რეფორმა, რომელიც არსებული მდგომარეობის შენარჩუნებას უზრუნველყოფდა, სასურველად ყოფილიყო მიჩნეული.⁵⁸

დამატებით ასევე იკვეთება შშმ პირების დისკრიმინაციისაგან დაცვის შესაძლებლობა, რომლის უგულებელყოფა შრომის სამართლისათვის დაუშვებელიც კი შეიძლება, იყოს. მიუხედავად ბოლო ათწლეულებში გადადგმული პოზიტიური ნაბიჯებისა⁵⁹, შშმ პირები კვლავ დისკრიმინაციის მსხვერპლნი არიან, რაც ნაწილობრივ სამუშაო ადგილის ხელმისაწვდომობას უკავშირდება⁶⁰. ერთი მხრივ, მთელი რიგი სამუშაო ადგილებისა კვლავ არ არის ადაპტირებული და ამის გამო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს დასაქმების შანსი უმცირდებათ.⁶¹ მეორე მხრივ კი, მიუხედავად დამსაქმებლის მხრიდან სამუშაო გარემოს უნაკლოდ იყოს მონყოფისა, შშმ ადამიანისათვის სამუშაო ადგილამდე მისვლა მაინც შესამჩნევად მეტ დაბრკოლებასთან და სირთულესთან ასოცირდება, ვიდრე მისი თანამშრომლებისათვის.⁶² აღ-

⁵³ Hite L. M., McDonald K. S., Careers after COVID-19: Challenges and Changes, Human Resource Development International, № 23(4), 2020, 427-437.

⁵⁴ Lord P., Changing World, Changing Work, Contemporary Social Science – Journal of the Academy of Social Sciences, № 15(4), 2020, 407-415.

⁵⁵ Waizenegger L., McKenna B., Cai W., Bendz T., An Affordance Perspective of Team Collaboration and Enforced Working from Home during COVID-19, European Journal of Information Systems, № 29(4), 2020, 429-442.

⁵⁶ Hacker J., Brocke J. V., Handali J., Otto M., Schneider J., Virtually in This Together – How Web-Conferencing Systems Enabled a New Virtual Togetherness during the COVID-19 Crisis, European Journal of Information Systems, № 29(5), 2020, 563-584.

⁵⁷ Fonner K. L., Roloff M. E., Why Teleworkers Are More Satisfied with Their Jobs Than Are Office-Based Workers: When Less Contact Is Beneficial, Journal of Applied Communication Research, № 38(4), 2010, 336-361.

⁵⁸ Yavson R., Strategic Flexibility Analysis of HRD Research and Practice Post COVID-19 Pandemic, Human Resource Development International, № 23(4), 2020, 406-417.

⁵⁹ Bonaccio S., Connely C. E., Gellatly I. R., Jetha A., Ginis K. A. M., The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence, Journal of Business and Psychology, № 35, 2020, 135-158.

⁶⁰ Kessler L. T., Employment Discrimination and the Domino Effect, Florida State University Law Review, № 44, 2017, 261-339.

⁶¹ Butterfield T. M., Ramseur J. H., Research and Case Study Findings in the Area of Workplace Accommodations Including Provisions for Assistive Technology: A Literature Review, Technology and Disability, № 16(4), 2004, 201-210.

⁶² Swinton K., Accommodating Equality in the Unionized Workplace, Osgoode Hall Law Journal, № 33(4), 1995, 703-747.

ნიშნულის გათვალისწინებით, აკადემიურ ლიტერატურაში გამოთქმულია მოსაზრება, რომ დისტანციურად მუშაობის შესაძლებლობას შეუძლია, დიდი როლი ითამაშოს შრომით ურთიერთობებში არსებული დისკრიმინაციის დონის არსებითად შემსუბუქებაში.⁶³ იმის გათვალისწინებით, რომ დისკრიმინაცია შრომის სამართალში არსებული ერთ-ერთი ყველაზე მტკივნეული პრობლემაა⁶⁴, მისი დამარცხება ცალსახად პრიორიტეტული უნდა იყოს.⁶⁵ შესაბამისად, ნებისმიერი ცვლილება, რომელიც ამ მიზნისაკენ გადადგმულ ნაბიჯად შეიძლება ჩაითვალოს, როგორც მინიმუმ, სერიოზულ განხილვას მაინც იმსახურებს.

ყოველივე ზემოთ მოცემულის გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმებულთა მიერ საკუთარი ვალდებულებების სახლიდან შესრულების ფაქტს მათზე დადებითი გავლენა აქვს, არ აქვს უარყოფითი ეფექტი დამსაქმებელზე და ამასთან, დიდი რაოდენობის დასაქმებულებს იცავს დისკრიმინაციისაგან. შესაბამისად, საჭიროა სფეროს რეფორმირება, რათა პანდემიის მიერ უნებურად გაუმჯობესებული ეს მდგომარეობა შენარჩუნებული იყოს. წინამდებარე ნაშრომში წარმოდგენილია პოზიცია, რომლის მიხედვით ასეთი შედეგის მისაღწევად საუკეთესო გზა დასაქმებულისათვის სამუშაო ადგილის არჩევის უფლების გარანტირებაა.

4. სამუშაო ადგილის არჩევა, როგორც დასაქმებულის გარანტირებული უფლება

თანამედროვე შრომის სამართალში, იქნება ეს საერთაშორისო პრაქტიკა⁶⁶ თუ საქართველოს კანონმდებლობა⁶⁷, სამუშაო ადგილის არჩევა მხარეთა შეთანხმების საგანია. ამასთან, ხშირად დამსაქმებელს აქვს ფართო დისკრეცია იმასთან დაკავშირებით, რომ დამოუკიდებლად, დასაქმებულის ნების გარეშე შეცვალოს მის მიერ შრომითი ვალდებულებების შესრულების ადგილმდებარეობა.^{68;69} ამასთან, ხაზგასასმელია, რომ შრომის სამართლებრივი ურთიერთობა ისედაც ინჰერენტულად არათანასწორია და დამსაქმებელი შესამჩნევად უფრო ძლიერ პოზიციას იკავებს, ვიდრე დასაქმებული.⁷⁰ შედეგად, სამუშაო ადგილის არჩევა მთლიანად დამსაქმებლის ნება-სურვილზეა დამოკიდებული.

დამსაქმებლის ინტერესები შრომის სამართლისათვის უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია.⁷¹ თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ მათი სურვილი ყოველთვის გადამწყვეტი უნდა იყოს. თუკი სახეზე

⁶³ Schur L. A., Ameri M., Kruse D., Telework after COVID: A “Silver Lining” for Workers with Disabilities?, Journal of Occupational Rehabilitation, № 30, 2020, 521-536.

⁶⁴ Bagenstos S. R., The Future of Disability Law, Yale Law Journal, № 114, 2004, 1-84.

⁶⁵ Middlemiss S., Downie M., Anglo-American Comparison of Employers’ Liability for Discrimination in Employment Based on Weightism, The Equal Rights Review, № 15, 2015, 87-111.

⁶⁶ Wilkinson K., Tomlinson J., Gardiner J., The Perceived Fairness of Work–Life Balance Policies: A UK Case Study of Solo-Living Managers and Professionals Without Children, Human Resource Management Journal, № 28(2), 2018, 325-339.

⁶⁷ მუხლი 14.1.დ., საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს, 17/12/2010.

⁶⁸ Bomball P., Statutory Norms and Common Law Concepts in the Characterization of Contracts for the Performance of Work, Melbourne University Law Review, № 42(2), 2019, 370-405.

⁶⁹ მუხლი 20.4.ა., საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს, 17/12/2010.

⁷⁰ Daniel M., Protecting Workers’ Rights in a Labour Environment Dominated by Nonstandard Work Arrangements and Unfair Labour Practices: An Empirical Study of Nigeria, International Journal of Interdisciplinary Research and Innovations, № 3(1), 2015, 65-83.

⁷¹ Botero J. C., Djankov S., La Porta R., Lopes-de-Silanes F., Shleifer A., The Regulation of Labor, The Quarterly Journal of Economics, № 119(4), 2004, 1339-1382.

იქნება მონესრიგება, რომელიც შრომის ბაზარზე არსებულ მდგომარეობას შესამჩნევად გააუმჯობესებს, შესაძლოა, გამართლებული იყოს ასეთი რეგულაციის მიღება იმისდა მიუხედავად, დააზარალებს თუ არა ეს სამუშაო ადგილების შექმნაზე პასუხისმგებელ პირებს.⁷²

იმ შემთხვევაში, თუკი შეიცვლება არსებული დინამიკა და სამუშაო ადგილის არჩევის უფლება მთლიანად დასაქმებულს გადაეცემა, შესაძლებელი გახდება პანდემიით გამოწვეული დადებითი შედეგების შენარჩუნება. დასაქმებული პირები, რომლებისთვისაც დისტანციური მუშაობის რეჟიმი მოვლენათა პოზიტიურ განვითარებად იქცა, შეძლებენ, შეინარჩუნონ არსებული მდგომარეობა და განაგრძონ საკუთარი ვალდებულებების სახლიდან (ან მათი არჩეული ნებისმიერი სხვა ადგილმდებარეობიდან) შესრულება. ამავდროულად კი, ის პირები, ვისთვისაც ამა თუ იმ მიზეზით საოფისე გარემოში მუშაობას ამჯობინებენ, შეძლებენ, დაუბრუნდნენ COVID-19-ის გავრცელებამდე არსებულ სტატუს-კვოს.

აღსანიშნავია, რომ ასეთი ცვლილების პრაქტიკაში განხორციელება ადვილი არ იქნება. მისი შედარება შეიძლება, მაგალითად, სქესის მიხედვით დისკრიმინაციის საკითხთან. მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული პირების მიმართ დისკრიმინაცია მათი სქესის საფუძველზე პირდაპირ ან ირიბად მსოფლიოს თითქმის ყველა ქვეყანაში აკრძალულია⁷³, პრობლემა მაინც არ არის აღმოფხვრილი. მეტიც, არათანასწორი ანაზღაურების პრობლემა უნივერსალურ დაბრკოლებად რჩება.⁷⁴ ქალთა ანაზღაურება, მათი ექვივალენტი კაცების ხელფასთან შედარებით, დაბალია⁷⁵ და დღემდე არ არის ასეთი მდგომარეობიდან რეალური გამოსავალი ნაპოვნი.⁷⁶ მაგრამ, ამავე დროს, აკადემიურ ლიტერატურაში ვერსად შევხვდებით პოზიციას, რომ აღნიშნული რეგულაცია უნდა გაუქმდეს მარტო იმიტომ, რომ მისი პრაქტიკაში გატარება პრობლემურია. შესაბამისად, იგივე მიდგომა უნდა იყოს გამოყენებული დისტანციურად მომუშავე პირებთან მიმართებით. აუცილებელია, აკრძალოს დისკრიმინაცია იმის მიხედვით, სახლიდან მუშაობს ადამიანი თუ ოფისიდან.

ზემოთ მოცემულთან ერთად, ასევე აუცილებელია დაზუსტდეს, რომ რიგი შრომითი ურთიერთობები საჭიროებს კონკრეტულ ადგილზე შესრულებას.⁷⁷ მაგალითად, მომსახურების სექტორში დასაქმებულთა უმრავლესობა დისტანციურად ვერ შეძლებს საკუთარი ვალდებულებების შესრულებას.⁷⁸ ამიტომ, წინამდებარე ნაშრომში წარმოდგენილი უფლებით ბოროტად სარგებლობის გამოსარიცხად აუცილებელია, შენარჩუნდეს შესაძლებლობა, რომ დამსაქმებელს, საჭიროების შემთხვევაში, შეეძლოს თანამშრომელთათვის სამუშაო ადგილის განსაზღვრა.

დისტანციური მუშაობის რეჟიმთან დაკავშირებით, შემუშავებული სამუშაო აღჭურვილობაზე დამატებითი მონესრიგების შემუშავების აუცილებლობა არ არსებობს. თუმცა ერთი

⁷² Miller S. D., Revitalizing the FLSA, Hofstra Labor and Employment Law Journal, № 19(1), 2001, 1-124.

⁷³ Verniers C., Vala J., Justifying Gender Discrimination in the Workplace: The Mediating Role of Motherhood Myths, PLOS One Journal, № 13(1), 2018, 1-23.

⁷⁴ Rolfsen R., College Experiences, the Gender Pay Gap, and Men and Women's Attitudes about Gender Roles in the Workplace, Xavier Journal of Politics, № 6(1), 2015, 46-71.

⁷⁵ Ross J., Equal Pay and Sex Discrimination Law in the UK and Europe: The Need for Coherence, Journal of Social Welfare and Family Law, № 18(2), 1996, 147-172.

⁷⁶ Verniers C., Vala J., Justifying Gender Discrimination in the Workplace: The Mediating Role of Motherhood Myths, PLOS One Journal, № 13(1), 2018, 1-23.

⁷⁷ Bomball P., Statutory Norms and Common Law Concepts in the Characterization of Contracts for the Performance of Work, Melbourne University Law Review, № 42(2), 2019, 370-405.

⁷⁸ Danielsson C. B., Bodin L., Office Type in Relation to Health, Well-Being, and Job Satisfaction Among Employees, Environment and Behavior, № 40(5), 2008, 636-668.

საკითხი, რომლის რეგულირებაც რეფორმის წარმატებისთვის სასარგებლო იქნება, გახლავთ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის კავშირის უზრუნველყოფაზე პასუხისმგებელი მხარის განსაზღვრა. COVID-19-ის გავრცელებით გამოწვეული პანდემიის შედეგად, არსებული მდგომარეობით, დისტანციურად მუშაობისას, ძირითადად, ეს ვალდებულება მხარეებს, გარკვეულწილად, განაწილებული აქვთ.⁷⁹ თუმცა გამართულ ინტერნეტზე წვდომაზე, რაც აუცილებელია სამსახურებრივი მოვალეობების შესასრულებლად⁸⁰, როგორც წესი, პასუხისმგებლობა დასაქმებულ პირს ეკისრება.⁸¹ იმის გათვალისწინებით, რომ წინამდებარე ნაშრომით შემოთავაზებული რეფორმის ერთ-ერთი ძირითადი მიზანია, პანდემიის შედეგად განვითარებული დადებითი შედეგების შენარჩუნება, განსხვავებული მონესრიგების საჭიროება არ არსებობს. ამდენად, თუკი დასაქმებული აირჩევს საკუთარი ვალდებულებების არა დამსაქმებლის ტერიტორიიდან, არამედ ნებისმიერ სხვა ადგილიდან შესრულებას, კომუნიკაციის საშუალების ქონაზე პასუხისმგებლობა მას ეკისრება.

აღნიშნულის გარდა, ასევე მნიშვნელოვანია შეთავაზებულ ცვლილებებთან დაკავშირებული რამდენიმე დეტალის განხილვა. წარმოდგენილი რეფორმის იდეას ნამდვილად ჰყავს ოპონენტები. ზემოთ განხილული არასათანადოდ დასაბუთებული პოტენციური ფინანსური რისკების გარდა, დასაქმებულისათვის შრომითი ვალდებულების შესრულების ადგილის არჩევის უფლების გარანტირებას აკადემიურ ლიტერატურაში უპირისპირდებიან ორ ძირითად არგუმენტზე დაყრდნობით, რომელიც ქვემოთ არის განხილული და შეფასებული.

პირველ რიგში, დისტანციური მუშაობის კრიტიკა, ძირითადად, უკავშირდება გამოთქმულ მოსაზრებებს, რომ ზოგიერთი დასაქმებული ვერ ახერხებს, სახლში ყოფნისას კონცენტრირდეს სამსახურზე და შედეგად, თავად ზარალდება ან დამსაქმებელს აყენებს ზიანს.^{82:83} ხშირად, სწორედ აღნიშნულ პოზიციაზე დაყრდნობით ხდება პოტენციური ცვლილებების უარყოფის მცდელობა, თუმცა წინამდებარე ნაშრომში შემოთავაზებული რეფორმის შემთხვევაში, ასეთი კრიტიკა მეტწილად აზრს კარგავს. აღნიშნული განპირობებულია იმით, რომ, ერთი მხრივ, სახეზეა დასაქმებულის არჩევანის უფლება. თუკი ის აღმოაჩენს, რომ ვერ ახერხებს სახლიდან ან მისთვის ხელმისაწვდომი ნებისმიერი სხვა ლოკაციიდან საკუთარ ვალდებულებების სათანადოდ შესრულებას, მას გააჩნია თავისუფლება, დაუბრუნდეს წარსულ მდგომარეობას და უარი თქვას დისტანციურად მუშაობის რეჟიმზე. შედეგად, მიღებული იქნება იდენტური მდგომარეობა იმისა, რაც დღეს, ყოველგვარი ცვლილებების გარეშე სახეზეა. ამის გათვალისწინებით, კრიტიკის დასაბუთება, რომ რეფორმის შემთხვევაში დასაქმებული დაზარალდება, ვერ იქნება გაზიარებული.

მეორე მხრივ კი, წინამდებარე ნაშრომში შეთავაზებული ცვლილება არ მოახდენს დისტანციური პასუხისმგებლობის ზომებზე ზეგავლენას. შესაბამისად, თუკი დისტანციური რეჟიმით მუშაობის გამო დასაქმებული ვერ შეძლებს, სათანადოდ შეასრულოს საკუთარი სამსა-

⁷⁹ *Michie J., Sheehan M., Building Back Better?*, International Review of Applied Economics, № 35(2), 2021, 111-116.

⁸⁰ *Lord P., Changing World, Changing Work*, Contemporary Social Science – Journal of the Academy of Social Sciences, № 15(4), 2020, 407-415.

⁸¹ *Hantrais L., Allin P., Kritikos M., Sogomonan M., Anand P. B., Livingstone S., Williams M., Innes M., Covid-19 and the Digital Revolution*, Contemporary Social Science, № 15(5), 2020, 595-611.

⁸² *Toniolo-Barrios M., Pitt L., Mindfulness and the Challenges of Working from Home in Times of Crisis*, Business Horizons, № 64(2), 2021, 189-197.

⁸³ *Yavson R., Strategic Flexibility Analysis of HRD Research and Practice Post COVID-19 Pandemic*, Human Resource Development International, № 23(4), 2020, 406-417.

ხურებრივი ვალდებულებები, დამსაქმებელს არაფერი უშლის, გამოიყენოს მისთვის ხელმისაწვდომი ზომები და მოიქცეს ისე, როგორც მოიქცეოდა, იგივე პრობლემა რომ საოფისე გარემოში წარმოშობილიყო.

შედეგად, რისკი იმისა, რომ დასაქმებული საკუთარ თავს ან დამსაქმებელს დააზარალებს შრომის დისტანციური რეჟიმის არსებობიდან გამომდინარე, ვერ იქნება სათანადოდ დასაბუთებულად განხილული. რისკები მინიმალურია და ამავდროულად, მათთან დაკავშირებული პოტენციური პრობლემების გამოსწორება არსებული ზომების მიღებით ნამდვილად შესაძლებელია.

რაც შეეხება კრიტიკის მეორე საფუძველს, რომლის თანახმად, დასაქმებულს სახლში ყოფნისას შეუძლია, დრო საკუთარი საქმიანობისამებრ გამოიყენოს და ამის კვალობაზე მიიღოს სამსახურებრივი სარგო⁸⁴. ამ პოზიციის საწინააღმდეგოდ აკადემიურ ლიტერატურაში მსჯელობა განვითარებულია ორი მიმართულებით.

ერთი მხრივ, შეიძლება იმაზე აპელირება, რომ დასაქმებულისათვის სამუშაო ადგილის შესრულების უფლების გარანტირებით აღნიშნულთან დაკავშირებით არაფერი შეიცვლება. არაერთი კვლევის თანახმად, საოფისე გარემოში, ხშირად დასაქმებულს აქვთ თავისუფალი დრო⁸⁵, რომელსაც სამსახურის საქმიანობის შესასრულებლად არ იყენებენ.⁸⁶ განსხვავება მდგომარეობს იმაში, რომ დისტანციურად მუშაობის რეჟიმის შემთხვევაში, რადგან დასაქმებული საკუთარ სახლში ან მისთვის სასურველ სხვა ადგილზეა, მას მეტი თავისუფლება გააჩნია.⁸⁷ ამიტომ, ნაცვლად დღევანდელ რეალობაში არსებული მდგომარეობისა და დროის ყოველად არაპროდუქტიულ საქმიანობაში დახარჯვისა⁸⁸, მას მეტი შესაძლებლობა უჩნდება, უქმე დრო საკუთარ თავს დაუთმოს.⁸⁹ მეტიც, გამოთქმული მოსაზრების თანახმად, როდესაც პირი სახლში, მყუდრო გარემოშია, მას შეიძლება, ნაკლებად გაუჩნდეს სურვილი, რომ დრო ტყუილად ფლანგოს და ამით დამსაქმებლისთვის უკეთესი შედეგი იქნეს მიღწეული.⁹⁰ მოცემულის გათვალისწინებით, ერთადერთი ცვლილება, რომელიც დასაქმებულისათვის სამუშაო ადგილის არჩევის უფლებას მოჰყვება დროის ფლანგვის თვალსაზრისით, არის ის, რომ მისი პირადი ინტერესები შეიძლება, უფრო მეტად იყოს დაცული. რაც შეეხება დამსაქმებელს, ის არ ზარალდება და შეიძლება, მცირედით უკეთესი მდგომარეობაც კი მიიღოს. აკადემიურ ლიტე-

⁸⁴ *Tabasum S., Kurasheed M. A., Iqbal M. M., Siddiqui I. H., The Impact of Telecommuting on Job Performance, Job Satisfaction, Work Life Balance, and Mental Health of Employees in Pakistan in Covid-19: Analyzing the Moderating Effect of Training, International Journal of Management, № 12(1), 2021, 889-928.*

⁸⁵ *Kamal M. M., The Triple-Edged Sword of COVID-19: Understanding the Use of Digital Technologies and the Impact of Productive, Disruptive, and Destructive Nature of the Pandemic, Information Systems Management, № 37(4), 2020, 310-317.*

⁸⁶ *Tabasum S., Kurasheed M. A., Iqbal M. M., Siddiqui I. H., The Impact of Telecommuting on Job Performance, Job Satisfaction, Work Life Balance, and Mental Health of Employees in Pakistan in Covid-19: Analyzing the Moderating Effect of Training, International Journal of Management, № 12(1), 2021, 889-928.*

⁸⁷ *Kamal M. M., The Triple-Edged Sword of COVID-19: Understanding the Use of Digital Technologies and the Impact of Productive, Disruptive, and Destructive Nature of the Pandemic, Information Systems Management, № 37(4), 2020, 310-317.*

⁸⁸ *Tabasum S., Kurasheed M. A., Iqbal M. M., Siddiqui I. H., The Impact of Telecommuting on Job Performance, Job Satisfaction, Work Life Balance, and Mental Health of Employees in Pakistan in Covid-19: Analyzing the Moderating Effect of Training, International Journal of Management, № 12(1), 2021, 889-928.*

⁸⁹ *Hantrais L., Allin P., Kritikos M., Sogomonan M., Anand P. B., Livingstone S., Williams M., Innes M., Covid-19 and the Digital Revolution, Contemporary Social Science, № 15(5), 2020, 595-611.*

⁹⁰ *Tabasum S., Kurasheed M. A., Iqbal M. M., Siddiqui I. H., The Impact of Telecommuting on Job Performance, Job Satisfaction, Work Life Balance, and Mental Health of Employees in Pakistan in Covid-19: Analyzing the Moderating Effect of Training, International Journal of Management, № 12(1), 2021, 889-928.*

რატურაში საკმაოდ გავრცელებული მოსაზრების მიხედვით, როდესაც დასაქმებული ხელმისაწვდომია დამსაქმებლისათვის, თუნდაც იმ მომენტში მას კონკრეტული საქმის კეთება არ ევალებოდა, ეს დრო მაინც სამუშაო პერიოდში უნდა იყოს განხილული.⁹¹ შესაბამისად, ნებისმიერი არგუმენტი იმასთან დაკავშირებით, რომ დისტანციურ რეჟიმზე გადასვლის შემთხვევაში დასაქმებულებს უსამართლოდ ბევრი თავისუფალი დრო ექნებათ, აზრს არის მოკლებული.

ყოველივე ზემოთ მოცემულის საფუძველზე, შეიძლება იმის დასაბუთება, რომ გავრცელებული მოსაზრებები, რომლებიც გამოიყენება სამუშაო ადგილის არჩევის, როგორც დასაქმებულის გარანტირებული უფლების კონცეფციის წინააღმდეგ, არ არის სათანადოდ გამყარებული ფაქტებით და მათზე დაყრდნობით რეფორმაზე უარის თქმა სამართლიანი ნაბიჯი არ იქნება.

პანდემიის დამთავრებამდე არსებობს შესაძლებლობა, რომ დისტანციური შრომითი ურთიერთობების მიმართულებით იძულებით გადადგმული ნაბიჯები შენარჩუნდეს. საწინააღმდეგო შემთხვევაში, არსებობს რისკი, რომ COVID-19-ის მიერ გამოწვეული კრიზისის დასრულების შემდეგ ყველაფერი მანამდე არსებულ სტატუს-კვოს დაუბრუნდება და ის რესურსები, რომლებიც დღეს დისტანციურად მუშაობას შესაძლებელს ხდის, შესამჩნევად ნაკლებად ხელმისაწვდომი გახდება. ეს კი, თავის მხრივ, წარმატებული რეფორმის ალბათობას საკმაოდ შეამცირებს.

5. სამუშაო ადგილის არჩევის უფლება და სახელშეკრულებო ავტონომია

შრომის სამართალი, მეტწილად, სამოქალაქო სამართალით მონესრიგებული ურთიერთობების ნაწილად განიხილება.⁹² სამოქალაქო სამართალში კი არსებობს სახელშეკრულებო ავტონომიის (იგივე მხარეთა ნების ავტონომიის ან სახელშეკრულებო თავისუფლების) კონცეფცია⁹³, რომელიც, რეალურად, ნიშნავს, რომ მხარეები უფლებამოსილი არიან, მათი ურთიერთობა დაარეგულირონ ხელშეკრულების გამოყენებით ისე, როგორც მათ სურთ.⁹⁴

სახელშეკრულებო ავტონომია სამოქალაქოსამართლებრივი ურთიერთობის მნიშვნელოვანი ნაწილია.⁹⁵ მასში ჩარევა და მხარეთათვის ამა თუ იმ საკითხის დამოუკიდებლად მონესრიგების უფლების წართმევა უმიზეზოდ არ უნდა მოხდეს.⁹⁶ აკადემიურ ლიტერატურაში გაბატონებულ პოზიციად მიიჩნევა, რომ ასეთი ჩარევისათვის, ჯერ ერთი, აუცილებელია, რომ სამართლებრივი მონესრიგება რაიმე მნიშვნელოვან სამართლებრივ სიკეთეს იცავდეს⁹⁷

⁹¹ Williams J. C., Bornstein S., The Evolution of “FRd”: Family Responsibilities Discrimination and Developments in the Law of Stereotyping and Implicit Bias, *Hastings Law Journal*, № 59, 2008, 1311-1358.

⁹² ფიფია ა., ხელშეკრულების შესრულების ეტაპზე უარყოფითი შედეგის დადგომის რისკის მონესრიგება – მიმართება სამართლის ეკონომიკურ ანალიზთან, „სამართლის ჟურნალი“, № 2, 2018, 85-118.

⁹³ ჯორბენაძე ს., ხელშეკრულების თავისუფლების ცნება, „სამართლის ჟურნალი“, № 1, 2014, 262-288.

⁹⁴ Johns F., Performing Party Autonomy, *Law and Contemporary Problems*, № 71, 2008, 243-271.

⁹⁵ Nishitani Y., Party Autonomy in Contemporary Private International Law – The Hague Principles on Choice of Law and East Asia, *Japanese Yearbook of International Law*, № 59, 2011, 300-344.

⁹⁶ Eller K. H., Comparative Genealogies of “Contract and Society”, *German Law Journal*, № 21(7), 2020, 1393-1410.

⁹⁷ Pertegas M., Marshall B. A., Party Autonomy and Its Limits: Convergence through the New Hague Principles on Choice of Law in International Commercial Contracts, *Brooklyn Journal of International Law*, № 39(3), 2014, 975-1005.

და ამასთან ერთად, ჩარევა არ იყოს არათანაზომიერი.⁹⁸ იმისათვის, რომ წინამდებარე ნაშრომში შემოთავაზებული რეფორმა მისაღებად ჩაითვალოს, აუცილებელია, რომ მან ასეთი სტანდარტი დააკმაყოფილოს.

მნიშვნელოვანი სამართლებრივი სიკეთე, რომლის დასაცავად შესაძლებელია, მოხდეს შემოთავაზებული ცვლილებების შემოღება რამდენიმე კომპონენტისაგან შედგება. მის უმთავრეს ნაწილად უნდა იქნეს განხილული დასაქმებულის უფლებების დაცვა. იმის გათვალისწინებით, რომ იგი შრომის სამართლის მიერ დასაცავ მთავარ ღირებულებად განიხილება⁹⁹, მისი დიდი მნიშვნელობა ეჭვქვეშ არ უნდა იყოს. მასთან ერთად, ხდება ასევე ზოგადად შრომის ბაზრის ჯანსაღი მდგომარეობის დაცვა და მიიღწევა COVID-19-ის გავრცელებით წარმოშობილი პანდემიის მიერ მსოფლიოს სამართლებრივი და ეკონომიკური სტრუქტურებისათვის მიყენებული უდიდესი ზიანის გამოსწორებისაკენ გადადგმული ნაბიჯების ხელშეწყობამდგომარეობის უკეთესობისაკენ შესაცვლელად.

რაც შეეხება ცვლილების თანაზომიერებას, მიუხედავად დამსაქმებლისათვის სამუშაო ადგილის არჩევის უფლების ჩამორთმევისა, როგორც ზემოთ უკვე იყო წარმოდგენილი, მისი ინტერესები, რეალურად, არ ზარალდება. შესაბამისად, მისი უფლებები არსებითად დარღვეული არ არის.

საბოლოოდ კი, უნდა აღინიშნოს, რომ მოცემული ცვლილება და შესაბამისად, სახელშეკრულებო ავტონომიაში ჩარევა მიზანშეწონილია, რადგანაც, როგორც ილუსტრირებულია დამსაქმებელთა დიდი ნაწილის გამოკითხვით, ისინი გეგმავენ პანდემიის დასრულებისთანავე საოფისე რეჟიმში დაბრუნებას¹⁰⁰. ეს ნიშნავს, რომ მათი დასაქმებული პირები გარკვეულწილად დაზარალდებიან, მიუხედავად იმისა რომ მათი უფლებების დაცვა და მათთვის ოპტიმალური რეალობის შექმნა პრაქტიკაში ნამდვილად შესაძლებელია. ამიტომ, იმისათვის, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ჯანსაღი შრომითი ბაზრის არსებობა და COVID-19-ის შედეგებთან მაქსიმალურად ეფექტურად გამკლავება, აუცილებელია, რომ გაზიარებული იყოს წინამდებარე ნაშრომში წარმოდგენილი ცვლილებები.

6. დასკვნა

დასაქმებულთა დაცვის უფლება შრომის სამართლის უმნიშვნელოვანესი მიზანია. მის მისაღწევად საჭიროა თანამედროვეობის უდიდესი კრიზისის შედეგად მიღებული დადებითი ცვლილებების გამოყენება და შენარჩუნება. სწორედ ამიტომ, დასაქმებულისათვის სამუშაო ადგილის არჩევის უფლების გარანტირება უნდა იქნეს განხილული სწორი მიმართულებით გადადგმულ ნაბიჯად.

ასეთი ცვლილება მნიშვნელოვნად აუმჯობესებს დასაქმებულთა დიდი ნაწილის მდგომარეობას, არაფერს ცვლის მათი სხვა ნაწილისათვის და როგორც ნაშრომში წარმოჩენილი იქნა, დიდი ალბათობით არ აყენებს რაიმე ზიანს დამსაქმებულის ინტერესებს. ამასთან, ამ-

⁹⁸ *Schwartz A., Scott R. E., Contract Theory and the Limits of Contract Law, The Yale Law Journal, № 113, 2003, 541-619.*

⁹⁹ *Daniel M., Protecting Workers' Rights in a Labour Environment Dominated by Nonstandard Work Arrangements and Unfair Labour Practices: An Empirical Study of Nigeria, International Journal of Interdisciplinary Research and Innovations, № 3(1), 2015, 65-83.*

¹⁰⁰ *Miller S. D., Revitalizing the FLSA, Hofstra Labor and Employment Law Journal, № 19(1), 2001, 1-124.*

გვარი რეფორმის შემთხვევაში შეიძლება, გაუმჯობესდეს სხვა პრობლემების დაძლევის შანსები, როგორცაა, მაგალითად, შშმ პირთა წინააღმდეგ დისკრიმინაცია.

COVID-19-ის გავრცელების შედეგად წარმოშობილმა პანდემიამ გამოიწვია თანამედროვე საზოგადოების წინაშე არსებული უდიდესი კრიზისი. იმისათვის, რომ იგი დაძლეული იყოს, აუცილებელია, რომ გამოყენებული იქნას ყველა ზომა, რათა არათუ აღდგეს პანდემიამდე არსებული სტატუს-კვო, არამედ შენარჩუნდეს მის შედეგად მიღებული დადებითი ცვლილებები. ამ მიზნის მისაღწევად ღირებულ მექანიზმად უნდა ჩაითვალოს შრომის სამართლის რეფორმირება, კერძოდ კი სამუშაო ადგილის არჩევის, როგორც დასაქმებულის უფლების გარანტირება.

კვლევის ფარგლებში წარმოჩინდა დასაქმებულთა ინტერესების მაქსიმალურად დაცვის საჭიროება, ასევე მათთვის სამუშაო ადგილის არჩევის უფლების გარანტირების როგორც დადებითი, ისე უარყოფითი ასპექტები. წარმოდგენილი ანალიზი ცხადყოფს, რომ რეკომენდებული ცვლილებები მხოლოდ უმნიშვნელო რისკებთან ასოცირდება მაშინ, როდესაც მათ მიერ პოტენციურად მოტანილი სარგებელი განსაკუთრებით მოცულობითი შეიძლება, იყოს.

იმის გათვალისწინებით, რომ შრომის სამართლის ერთ-ერთი მთავარი ფუნქცია დასაქმებულთა კანონიერი ინტერესთა დაცვაა, მიზანშეწონილია, სამუშაოს დისტანციური ფორმით შესრულების შესაძლებლობა იქნეს შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებზე აქტიურად ინტეგრირებული და გამოყენებული. რა თქმა უნდა, ოპტიმალური მონესრიგების შემუშავება კომპლექსური პროცესია და მისი დეტალური შინაარსისა და პრაქტიკული შედეგების წინასწარ განსაზღვრა შეუძლებელია. მიუხედავად ამისა, როგორც ნაშრომში იქნა წარმოჩენილი, სამუშაო ადგილის არჩევა, როგორც დასაქმებულთა გარანტირებული უფლება, ნამდვილად არის ცნება, რომლის შემდგომი შესწავლა და შინაარსობრივი განხილვაც აუცილებელია ქართული და საერთაშორისო შრომის სამართლის დადებითი განვითარებისათვის.

ბიბლიოგრაფია:

1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს, 17/12/2010.
2. ფიფია ა., ხელშეკრულების შესრულების ეტაპზე უარყოფითი შედეგის დადგომის რისკის მონესრიგება – მიმართება სამართლის ეკონომიკურ ანალიზთან, „სამართლის ჟურნალი“, № 2, 2018, 85-118.
3. ქარდავა ე., ფიზიკურ პირებს შორის შრომითი ურთიერთობები, „სამართლის ჟურნალი“, № 2, 2013, 130-145.
4. ქარდავა ე., შრომის სამართლის განვითარება ევროინტეგრაციული პროცესების ფონზე, „სამართლის ჟურნალი“, № 1, 2016, 148-160.
5. ჯორბენაძე ს., ხელშეკრულების თავისუფლების ცნება, „სამართლის ჟურნალი“, № 1, 2014, 262-288.
6. Agostino D., Arnaboldi M., Lema M. D., New Development: COVID-19 as an Accelerator of Digital Transformation in Public Service Delivery, Public Money & Management, № 41(1), 2021, 69-72.
7. Alexander C. S., Prasad A., Bottom-Up Workplace Law Enforcement: An Empirical Analysis, Indiana Law Journal, № 89, 2014, 1069-1131.
8. Ammons S. K., Markham W. T., Working at Home: Experiences of Skilled White Collar Workers, Sociological Spectrum, № 24(2), 2010, 191-238.
9. Bagenstos S. R., The Future of Disability Law, Yale Law Journal, № 114, 2004, 1-84.
10. Baldwin C., Boothroyd I., Ross H., Convergence and Divergence: Environmental Implications of a Most Unusual Year, Australasian Journal of Environmental Management, № 27(4), 2020, 345-350.

11. *Beland D., Marier P.*, COVID-19 and Long-Term Care Policy for Older People in Canada, *Journal of Aging & Social Policy*, № 32(4), 2020, 358-364.
12. *Bomball P.*, Statutory Norms and Common Law Concepts in the Characterization of Contracts for the Performance of Work, *Melbourne University Law Review*, № 42(2), 2019, 370-405.
13. *Bonaccio S., Connely C. E., Gellatly I. R., Jetha A., Ginis K. A. M.*, The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence, *Journal of Business and Psychology*, № 35, 2020, 135-158.
14. *Botero J. C., Djankov S., La Porta R., Lopes-de-Silanes F., Shleifer A.*, The Regulation of Labor, *The Quarterly Journal of Economics*, № 119(4), 2004, 1339-1382.
15. *Butterfield T. M., Ramseur J. H.*, Research and Case Study Findings in the Area of Workplace Accommodations Including Provisions for Assistive Technology: A Literature Review, *Technology and Disability*, № 16(4), 2004, 201-210.
16. *Cooke F. L., Earnshaw J., Marchington M., Rubery J.*, For Better and for Worse? Transfer of Undertaking and the Reshaping of Employment Relations, *The International Journal of Human Resource Management*, № 15(2), 2004, 276-294.
17. *Cranwell-Ward J., Abbey A.*, *Organizational Stress*, Palgrave MacMillan Publishing, New York, USA, 2005, 47-93.
18. *Daniel M.*, Protecting Workers' Rights in a Labour Environment Dominated by Nonstandard Work Arrangements and Unfair Labour Practices: An Empirical Study of Nigeria, *International Journal of Interdisciplinary Research and Innovations*, № 3(1), 2015, 65-83.
19. *Danielsson C. B., Bodin L.*, Office Type in Relation to Health, Well-Being, and Job Satisfaction Among Employees, *Environment and Behavior*, № 40(5), 2008, 636-668.
20. *Darian-Smith E.*, The Crisis in Legal Education: Embracing Ethnographic Approaches to Law, *Transnational Legal Theory*, № 7(2), 2016, 1-29.
21. *Eller K. H.*, Comparative Genealogies of "Contract and Society", *German Law Journal*, № 21(7), 2020, 1393-1410.
22. *Felstead A., Henseke G.*, Assessing the Growth of Remote Working and its Consequences for Effort, Well-Being and Work-Life Balance, *New Technology, Work and Employment*, № 32(3), 2017, 195-212.
23. *Fleetwood S.*, Why Work-Life Balance Now?, *The International Journal of Human Resource Management*, № 18(3), 2007, 387-400.
24. *Fonner K. L., Rollof M. E.*, Why Teleworkers Are More Satisfied with their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial, *Journal of Applied Communication Research*, № 38(4), 2010, 336-361.
25. *Gabryelczyk R.*, Has COVID-19 Accelerated Digital Transformation? Initial Lessons Learned for Public Administrations, *Information Systems Management*, № 37(4), 2020, 303-309.
26. *Gelter M.*, Tilting the Balance between Capital and Labor? The Effects of Regulatory Arbitrage in European Corporate Law on Employees, *Fordham International Law Journal*, № 33(3), 2009, 792-857.
27. *Hacker J., Brocke J. V., Handali J., Otto M., Schneider J.*, Virtually in This Together – How Web-Conferencing Systems Enabled a New Virtual Togetherness during the COVID-19 Crisis, *European Journal of Information Systems*, № 29(5), 2020, 563-584.
28. *Hantrais L., Allin P., Kritikos M., Sogomonan M., Anand P. B., Livingstone S., Williams M., Innes M.*, Covid-19 and the Digital Revolution, *Contemporary Social Science*, № 15(5), 2020, 595-611.
29. *Hite L. M., McDonald K. S.*, Careers after COVID-19: Challenges and Changes, *Human Resource Development International*, № 23(4), 2020, 427-437.
30. *Hynes M.*, Mobility Matters: Technology, Telework, and the (Un)sustainable Consumption of Distance, *National University of Ireland Publishing: Galway, Ireland*, 2013, 11-30.
31. *Johns F.*, Performing Party Autonomy, *Law and Contemporary Problems*, № 71, 2008, 243-271.

32. *Kamal M. M.*, The Triple-Edged Sword of COVID-19: Understanding the Use of Digital Technologies and the Impact of Productive, Disruptive, and Destructive Nature of the Pandemic, *Information Systems Management*, № 37(4), 2020, 310-317.
33. *Kessler L. T.*, Employment Discrimination and the Domino Effect, *Florida State University Law Review*, № 44, 2017, 261-339.
34. *Kotera Y., Vione K. C.*, Psychological Impacts of the New Ways of Working (NWW): A Systematic Review, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, № 17, 2020, 1-13.
35. *Liu K.*, COVID-19 and the Chinese Economy: Impacts, Policy Responses and Implications *International Review of Applied Economics*, № 35(2), 2021, 308-330.
36. *Livne-Ofer E., Coyle-Shapiro J. A. M., Pearce J.*, Eyes Wide Open: Perceived Exploitation and Its Consequences, *Academy of Management Journal*, № 62(6), 2019, 1989-2018.
37. *Lord P.*, Changing World, Changing Work, *Contemporary Social Science, Journal of the Academy of Social Sciences*, № 15(4), 2020, 407-415.
38. *Marcum T. M., Cameron E. A., Versweyveld L.*, Never Off the Clock: The Legal Implications of Employees' After Hours Work, *Labor Law Journal*, № 69(2), 2018, 73-82.
39. *Michie J., Sheehan M.*, Building Back Better?, *International Review of Applied Economics*, № 35(2), 2021, 111-116.
40. *Middlemiss S., Downie M.*, Anglo-American Comparison of Employers' Liability for Discrimination in Employment Based on Weightism, *The Equal Rights Review*, № 15, 2015, 87-111.
41. *Miele M. G., Sales E.*, The Financial Crisis and Regulation Reform, *Journal of Banking Regulation*, № 12(4), 2011, 277-307.
42. *Miller S. D.*, Revitalizing the FLSA, *Hofstra Labor and Employment Law Journal*, № 19(1), 2001, 1-124.
43. *Nishitani Y.*, Party Autonomy in Contemporary Private International Law – The Hague Principles on Choice of Law and East Asia, *Japanese Yearbook of International Law*, № 59, 2011, 300-344.
44. *Pertegas M., Marshall B. A.*, Party Autonomy and Its Limits: Convergence through the New Hague Principles on Choice of Law in International Commercial Contracts, *Brooklyn Journal of International Law*, № 39(3), 2014, 975-1005.
45. *Pinna A. M., Lodi L.*, Trade and Global Value Chains at the Time of Covid-19, *The International Spectator – Italian Journal of International Affairs*, № 56(1), 2021, 92-110.
46. *Rodriguez J. K., Johnstone S., Procter S.*, Regulation of Work and Employment: Advances, Tensions and Future Directions in Research in International and Comparative HRM, *The International Journal of Human Resource Management*, № 28(21), 2017, 2957-2982.
47. *Rolfson R.*, College Experiences, the Gender Pay Gap, and Men and Women's Attitudes about Gender Roles in the Workplace, *Xavier Journal of Politics*, № 6(1), 2015, 46-71.
48. *Ross J.*, Equal Pay and Sex Discrimination Law in the UK and Europe: The Need for Coherence, *Journal of Social Welfare and Family Law*, № 18(2), 1996, 147-172.
49. *Santos A.*, Labor Flexibility, Legal Reform and Economic Development, *Virginia Journal of International Law*, № 50(1), 2009, 43-106.
50. *Schur L. A., Ameri M., Kruse D.*, Telework after COVID: A "Silver Lining" for Workers with Disabilities?, *Journal of Occupational Rehabilitation*, № 30, 2020, 521-536.
51. *Schwartz A., Scott R. E.*, Contract Theory and the Limits of Contract Law, *The Yale Law Journal*, № 113, 2003, 541-619.
52. *Shah H.*, Transition to Labor Law Reform: State-Level Initiatives & Informal Sector Labor Relations, *Indian Journal of Industrial Relations*, № 50(1), 2014, 33-50.
53. *Soto-Acosta P.*, COVID-19 Pandemic: Shifting Digital Transformation to a High-Speed Gear, *Information Systems Management*, № 37(4), 2020, 260-266.

54. *Staines G. L., Pleck J.*, Non-Standard Work Schedules and Family Life, *Journal of Applied Psychology*, № 69(3), 1984, 515-523.
55. *Swinton K.*, Accommodating Equality in the Unionized Workplace, *Osgoode Hall Law Journal*, № 33(4), 1995, 703-747.
56. *Tabasum S., Kurasheed M. A., Iqbal M. M., Siddiqui I. H.*, The Impact of Telecommuting on Job Performance, Job Satisfaction, Work Life Balance, and Mental Health of Employees in Pakistan in Covid-19: Analyzing the Moderating Effect of Training, *International Journal of Management*, № 12(1), 2021, 889-928.
57. *Thornton J.*, Post-crisis Financial Reform: Where Do We Stand?, *Journal of Financial Regulation and Compliance*, № 12(4), 2011, 277-307.
58. *Toniolo-Barrios M., Pitt L.*, Mindfulness and the Challenges of Working from Home in Times of Crisis, *Business Horizons*, № 64(2), 2021, 189-197.
59. *Travis M. A.*, What a Difference a Day Makes, or Does It?, *Work/Family Balance and the Four-Day Work Week*, *Connecticut Law Review*, № 42(4), 2010, 1-44.
60. *Travis M. A.*, Telecommuting: The Escher Stairway of Work/Family Conflict, *Maine Law Review*, № 55(1), 2002, 262-287.
61. *Tucker P. T.*, Working Time, Health and Safety: A Research Synthesis Paper, *Conditions of Work and employment Series*, № 31, 2012, 1-68.
62. *Verniers C., Vala J.*, Justifying Gender Discrimination in the Workplace: The Mediating Role of Motherhood Myths, *PLOS One Journal*, № 13(1), 2018, 1-23.
63. *Waizenegger L., McKenna B., Cai W., Bendz T.*, An Affordance Perspective of Team Collaboration and Enforced Working from Home during COVID-19, *European Journal of Information Systems*, № 29(4), 2020, 429-442.
64. *Wilkinson K., Tomlinson J., Gardiner J.*, The Perceived Fairness of Work–Life Balance Policies: A UK Case Study of Solo-Living Managers and Professionals without Children, *Human Resource Management Journal*, № 28(2), 2018, 325-339.
65. *Williams J. C., Bornstein S.*, The Evolution of “FReD”: Family Responsibilities Discrimination and Developments in the Law of Stereotyping and Implicit Bias, *Hastings Law Journal*, № 59, 2008, 1311-1358.
66. *Yavson R.*, Strategic Flexibility Analysis of HRD Research and Practice Post COVID-19 Pandemic, *Human Resource Development International*, № 23(4), 2020, 406-417.