

# არასტანდარტული და არაფორმალური დასაქმება - კონცეპტები და მათი რელევანტურობა საქართველოსთვის

## 1. რას ნიშნავს არასტანდარტული დასაქმება?

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში აკადემიურ თუ პოლიტიკის წრეებში აქტიურად დაიწყო საუბარი “სამუშაოს ახალი სამყაროს” (new world of work) შესახებ. ამ კონცეფციით აღნიშნება ის ზოგადი ტენდენცია, როდესაც “სტანდარტული შრომითი ურთიერთობები” ნელ-ნელა რღვევას განიცდის და ადგილს უთმობს შრომისა და დასაქმების ახალ, უფრო მოქნილ და არატრადიციულ ფორმებს. “სტანდარტული შრომითი ურთიერთობა” ან იგივე “სტანდარტული სამუშაო” დასავლური კონცეპტია, რომელიც ფორდიზმის ხანაში აღმოცენდა. ზოგადი განმარტებით ეს არის “სტაბილური, უვადო და პირდაპირი შრომითი ურთიერთობა სრულგანაკვეთზე დასაქმებულსა და მის ერთადერთ დამსაქმებელს შორის” (Walton, 2016). თავის მხრივ, შრომით ურთიერთობას განსაზღვრავს შემდეგი მახასიათებლები: არსებობს პირდაპირი სუბორდინაცია დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, ორივე მხარეს გააჩნია ერთმანეთის მიმართ ვალდებულებები და რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია დასაქმებულისათვის შემოსავლის ერთადერთი წყარო ამ სამუშაოზე მიღებული ხელფასია, ანუ ის ეკონომიკურად დამოკიდებულია დამსაქმებელზე (Schoukens & Barrio, 2017). აღსანიშნავია, რომ ფორდიზმის ეპოქაში ჩამოყალიბებულმა ამ დეფინიციებმა მომდევნო ათწლეულებში სერვის სექტორის განვითარების პარალელურად ცვლილება განიცადეს. მაგალითად, თუ ფორდიზმის ხანაში სუბორდინაცია უშუალო მეთვალყურისგან მიღებული ბრძანებების შესრულებას აღნიშნავდა, დღეს სუბორდინაცია უფრო მეტად გაიგება როგორც ერთი რგოლის მუშაკების ფუნქციური დაქვემდებარება მეორის მიმართ. აღნიშნული განაპირობა სერვის სექტორის განვითარებასთან ერთად სამუშაო ძალაში მაღალკვალიფიციური შრომით დაკავებულთა რაოდენობის ზრდამ, რომელთაც სამუშაოს შესრულების დროს გაცილებით მეტი ავტონომია გააჩნიათ ვიდრე ფიზიკური შრომით დაკავებულ პირებს (Veneziani, 2009). ასევე მნიშვნელოვანია ითქვას, რომ სტანდარტული შრომითი ურთიერთობა დასაქმების სტაბილურობას და სოციალური დაცვის გარანტიებს გულისხმობს.

აღნიშნულის საპირისპიროდ, არასტანდარტული შრომა ზოგადი კონცეფციაა, რომელიც ისეთ შრომით ურთიერთობებს მიემართება, რომლებიც სტანდარტული შრომითი ურთიერთობის მახასიათებლებს მოკლებული არიან. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია არასტანდარტული დასაქმების ოთხ ძირითად ფორმას გამოყოფს: ა) დროებითი (განსაზღვრული ვადით) დასაქმება, ბ) არასრულ განაკვეთზე დასაქმება, გ) ქვეკონტრაქტირებით

დასაქმება და გ) შენიღბული (ცრუ) თვითდასაქმება (ILO, 2016). თავიდანვე უნდა აღინიშნოს რომ არასტანდარტული დასაქმების ეს სხვადასხვა ფორმა არ არის ურთიერთგამომრიცხავი და მათ შორის საზღვრები პირობითია.

**დროებითი დასაქმება** განისაზღვრება იმით, რომ სტანდარტულისგან განსხვავებით, იგი უვადო დასაქმებას არ გულისხმობს. თუმცა ტერმინი “დროებითი” საკმაოდ ფართო გაგებით გამოიყენება. დროებითი შეიძლება იყოს რამდენიმეწლიანი კონტრაქტით დასაქმებულიც და ისიც ვინც ე.წ. არარეგულარულ და არასტაბილურ სამუშაოზე მუშაობს (ე.წ. casual worker). ამ უკანასკნელის მაგალითია გამომძახებაზე და/ან დღიური შრომით დაკავებული (wage workers) პირები. შრომითი ურთიერთობა პირველ შემთხვევაში უფრო ხანგრძლივია ვიდრე მეორეში, თუმცა მათთვის საერთოა ის რომ სამუშაო გარკვეული ვადით არის შემოფარგლული.

არარეგულარული და არასტაბილური სამუშაო (casual work), ძირითადად, განვითარებად ეკონომიკებშია გავრცელებული. შეიძლება ითქვას რომ აქ იგი დასაქმების დომინანტურ ფორმასაც კი წარმოადგენს. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ მსგავსი ტიპის შრომითი გარიგებების რაოდენობა ასევე იზრდება განვითარებულ ქვეყნებში. მაგალითად, ე.წ. zero hour workers ევროპაში, რომელიც გულისხმობს ისეთი კონტრაქტის არსებობას, როდესაც კომპანია არ არის ვალდებული რაიმე მინიმალური სამუშაო საათები და შესაბამისად მინიმალური ანაზღაურება მისცეს დასაქმებულს. ეს უკანასკნელი მზად უნდა იყოს შეასრულოს სამუშაო მაშინ როდესაც საჭირო იქნება და იმდენი საათით რამდენიც საჭირო იქნება (მაგ. კომპანიას შეიძლება ჰქონდეს მსგავსი შეთანხმება თარჯიმანთან).

**ცხრილი 1: არასტანდარტული დასაქმების სახეები**

| არასტანდარტული დასაქმების სახე | მაგალითები                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| დროებითი                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- დროებითი კონტრაქტის საფუძველზე კონკრეტულ პროექტებში დასაქმებულები</li> <li>- გამომძახებით/გამომუშვებაზე მყოფები (on-call workers)</li> <li>- დღიურად მომუშავეები (wage workers)</li> <li>- ოჯახში დასაქმებულები</li> </ul> |
| არასრულგანაკვეთზე დასაქმება    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ნახევარგანაკვეთზე დასაქმებულები</li> <li>- გამომძახებით/გამომუშვებაზე მყოფები (on-call workers)</li> <li>- დღიურად მომუშავეები (wage workers)</li> <li>- სეზონურად დასაქმებულები</li> </ul>                                |
| ქვეკონტრაქტორებით დასაქმებული  | - დროებითი დასაქმების სააგენტოების მიერ დასაქმებული მუშახელი (მიძები, ოჯახში დამხმარეები, დასუფთავებისა და ა.შ. სერვისებში დასაქმებულები)                                                                                                                           |
| შენიღბული (ცრუ)                | - ონლაინ აპლიკაციების საშუალებით მომუშავე ტაქსის                                                                                                                                                                                                                    |

|               |                                               |
|---------------|-----------------------------------------------|
| თვითდასაქმება | მძღოლები, კურიერები და ა.შ.<br>- ფრილანსერები |
|---------------|-----------------------------------------------|

წყარო: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2016

**არასრულგანაკვეთზე დასაქმება** - აღნიშნულ ჯგუფში მოიაზრება ნებისმიერი სამუშაო, რომელიც სრულგანაკვეთიანი არაა. მსგავსი ტიპის დასაქმების კლასიკური ფორმაა ნახევარგანაკვეთიანი სამუშაო, რომელიც განვითარებული და განვითარებადი ქვეყნების უმეტესობაში კანონის დონეზეა რეგულირებული. ევროკავშირის დირექტივების<sup>1</sup> და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების<sup>2</sup> მიხედვით ნახევარგანაკვეთზე დასაქმებულად ითვლება პირი, რომლის სამუშაო საათები ნაკლებია მსგავსი ტიპის სამუშაოზე დასაქმებული სრულგანაკვეთიანი პირის სამუშაო საათებისგან. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (OECD) ნახევარგანაკვეთზე მუშაობას განსაზღვრავს, როგორც კვირაში 30 საათზე ნაკლებ მუშაობას<sup>3</sup>.

ისევე როგორც არასტანდარტულად დასაქმებულთა პირველი ჯგუფის შემთხვევაში, არასრულგანაკვეთზე დასაქმებას სხვადასხვა დატვირთვა გააჩნია სხვადასხვა ქვეყანაში. მაგალითად, მაღალშემოსავლიან ქვეყნებში მსგავსი ტიპის დასაქმების ქოლგის ქვეშ მოიაზრება ისეთი სამუშაო გარიგებები როგორიცაა სამუშაო ადგილის გაზიარება (job sharing), სამუშაო დროის ეტაპობრივი შემცირება როგორც პენსიაზე გასვლისთვის მზადება (progressive retirement) და ა.შ. თუმცა, მსგავსი პრაქტიკები განვითარებადი სამყაროსთვის ნაკლებად დამახასიათებელია. ამ უკანასკნელის შემთხვევაში არასტანდარტული დასაქმების მოცემულ კატეგორიაში ხვდებიან უკვე ნახსენები “გამოძახებაზე და გამომუშავებაზე მყოფი” მშრომელები და ზოგადად ისინი, ვისი სამუშაოც არასტაბილური და არაპროგნოზირებადია. მნიშვნელოვანია, რომ არასრულგანაკვეთზე დასაქმება განვიხილოთ დროის გარკვეულ პერიოდში (მაგ. ერთი წლის განმავლობაში), რადგანაც შეიძლება კონკრეტული დღეების განმავლობაში დასაქმებული სრული დატვირთვით მუშაობდეს, თუმცა მთლიან წელს თუ შევხედავთ მას სრული დატვირთვა შეიძლება არ ქონდეს - აღნიშნულის კარგი მაგალითია სეზონურად დასაქმებულები.

**ქვეკონტრაქტირება** - ქვეკონტრაქტირებით დასაქმებული არიან ის მშრომელები, რომელთაც არა აქვთ პირდაპირი კონტრაქტუალური ურთიერთობა იმ კომპანიასთან/პირთან ვისთვისაც ასრულებენ სამუშაოს. მათ შორის არის მესამე მხარე - სააგენტო ან კომპანია, რომელიც ქირაობს

<sup>1</sup> [https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j4nvk6yhcbpeywk\\_j9vvik7m1c3gyxp/vitgbgi1btxs](https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j4nvk6yhcbpeywk_j9vvik7m1c3gyxp/vitgbgi1btxs)

<sup>2</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C175](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175)

<sup>3</sup> <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>

მშრომელებს კონკრეტული სამუშაოს შესასრულებლად. მსგავსი ტიპის გარიგებების სხვადასხვა ფორმა არსებობს. რიგ შემთხვევაში, დროებითი დასაქმების სააგენტოები ქირაობენ მშრომელებს და შემდეგ მიაქირავენ მათ კომპანიას/შინამეურნეობას, სადაც უშუალოდ უნდა განხორციელდეს სამუშაო. მომსახურების მიმღები (კომპანია ან კერძო პირი) საფასურს უხდის სააგენტოს, რომელიც, თავის მხრივ, ვალდებულია გადაუხადოს ხელფასი და ზოგიერთ შემთხვევაში, სოციალური კონტრიბუციებიც დასაქმებულს. ამ ფორმით ხშირად ხდება ოჯახში დამხმარეების, მიძების, დასუფთავებისა და სხვა ტიპის სერვისებში მომუშავეთა დასაქმება.

ქვეკონტრაქტორების მცირედ მოდიფიცირებული ვარიანტია ისეთი შემთხვევა, როდესაც ერთ კომპანია მეორე კომპანიისგან ქირაობს არა მუშახელს, არამედ უკვეთს მას კონკრეტულ მომსახურებას (მაგ. დასუფთავება, უსაფრთხოების სამსახური, ქეითერინგი და ა.შ.). ეს უკანასკნელი კი აწვდის მომსახურებას მის მიერ დაქირავებული მშრომელებით. ქვეკონტრაქტორების შემთხვევაში დასაქმებულსა და მას შორის ვინც უკვეთს სამუშაოს შეიძლება არსებობდეს არა ერთი, არამედ რამდენიმე რგოლიც კი, რის შედეგადაც, ხშირად, ბუნდოვანი ხდება თუ ვის მიმართ არის დასაქმებული ანგარიშვალდებული და ვის შეიძლება მოსთხოვოს პასუხი მისი უფლებების დარღვევის შემთხვევაში. უფრო მეტიც, დასაქმების აღნიშნული ფორმის გავრცელება დამსაქმებლის ინტერესებში შედის, რადგანაც მას შეუძლია ყველანაირი პასუხისმგებლობა მოიხსნას “დასაქმებულის” წინაშე. ეს უკანასკნელი ხომ ფორმალურად შრომით ურთიერთობაში არც კი იმყოფება კომპანიასთან.

**შენიღბული (ცრუ) თვითდასაქმება** - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ერთმანეთისგან განასხვავებს “ნამდვილ/წმინდა” თვითდასაქმებას და “ცრუ” თვითდასაქმებას. ამათგან პირველი მიემართება ისეთ მშრომელებს, რომლებიც შრომით ურთიერთობაში არ იმყოფებიან დამსაქმებელთან - მათ დამსაქმებელი არა ყავთ! ეს იმას ნიშნავს, რომ შრომითი ურთიერთობა სახეზე არა გვაქვს. (ამის კარგი მაგალითია ნატურალური მეურნეობით დაკავებული მუშაკები საქართველოში, ასევე სტომატოლოგი, მასაჟისტი ან სხვა პროფილის ექიმი, რომელსაც კერძო კაბინეტი აქვს სახლში (ან ქირაობს ფართს) და არ ჰყავს დასაქმებულები). შესაბამისად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია “ნამდვილ თვითდასაქმებას” არ განიხილავს დასაქმების არასტანდარტულ ფორმად.

აღნიშნულისგან განსხვავებით, მსოფლიოს მასშტაბით იზრდება ისეთი მშრომელების რაოდენობა, რომლებიც, ერთი შეხედვით, თვით-დასაქმებული არიან, თუმცა სინამდვილეში შრომით ურთიერთობაში იმყოფებიან “დამკვეთის მიმცემთან” (კვაზი დამსაქმებელთან). აღნიშნულის კარგი მაგალითია ონლაინ აპლიკაციებით მომუშავე ტაქსის მძღოლები და

კურიერები, რომლებიც კომპანიების მხრიდან მოიხსენიებიან როგორც “დამოუკიდებელი პარტნიორები”. თუმცა, “ნამდვილი თვითდასაქმებისაგან” განსხვავებით აღნიშნული მუშაკები დამოუკიდებლად ვერ წყვეტენ როდის იმუშაონ და რამდენი, მათი საქმიანობა მუდმივად კონტროლს ქვეშაა და რაც მთავარია, ისინი ხშირად ეკონომიკურად დამოკიდებული არიან კონკრეტულ კომპანიაზე/აპლიკაციაზე. აღნიშნულის კარგი მაგალითია ასევე საქალაქთაშორისო მიკროავტობუსების მძღოლები საქართველოში, რომლებიც ფორმალურად სამარშრუტო ხაზს ქირაობენ სატრანსპორტო კომპანიისგან და შემდეგ უშუალოდ ახორციელებენ მგზავრთა გადაყვანას. კომპანიასა და მძღოლს შორის მომსახურების ხელშეკრულება ფორმდება, თუმცა მძღოლი არ წარმოადგენს დამოუკიდებელ სუბიექტს, რადგანაც მისი შრომის პირობები (მოდრაობის განრიგი, მარშრუტი, გადაყვანის პირობები) სრულად კონტროლდება სატრანსპორტო კომპანიის მიერ. ამასთანავე, მძღოლები ეკონომიკურად სრულად დამოკიდებული არიან აღნიშნულ საქმიანობაზე.

დასაქმების არასტანდარტული ფორმების გავრცელებას ბევრმა ფაქტორმა შეუწყო ხელი. განსაკუთრებით აღსანიშნავია ბიზნესის გლობალიზება - მულტინაციონალური კომპანიების აღმოცენება, რომლებიც გლობალური მიწოდების ჯაჭვის საშუალებით ოპერირებენ, ტექნოლოგიების განვითარება, წარმოების გადატანა განვითარებულიდან განვითარებად სამყაროში და სერვის ეკონომიკის ზრდა. აღნიშნულმა ტენდენციებმა თავდაყირა დააყენა შრომითი კანონმდებლობა, რომელიც ფორდისტულ ერაში, კონკრეტული ქვეყნის ეროვნულ კონტექსტზე დაყრდნობით იყო შემუშავებული. შრომითი პროცესების გლობალურ მასშტაბზე გადატანამ შექმნა ბევრი ისეთი რეალობა, რომელიც ეროვნული შრომითი კანონმდებლობით ვეღარ რეგულირდებოდა. 70-იანი წლებიდან მოყოლებული ნეოლიბერალური პარადიგმის გაძლიერებასთან ერთად შრომითი კანონმდებლობები და ზოგადი პოლიტიკა ბევრ ქვეყანაში მაქსიმალურ ლიბერალიზაციას დაექვემდებარა. შესაბამისად, გლობალურად დამსაქმებლებს მიეცათ შესაძლებლობა მათი პროდუქტებისა თუ სერვისების მწარმოებელი მუშაკები აღარ გაეფორმებინათ როგორც “თანამშრომლები”, არამედ გადაეციათ ისინი “დამოუკიდებელ პარტნიორებად” ან ქვეკონტრაქტორი კომპანიების ხარჯზე საერთოდ გაეწყვიტათ მათთან პირდაპირი კავშირი.

## ***2. არაფორმალური დასაქმება და მისი გადაკვეთის წერტილები არასტანდარტულ დასაქმებასთან***

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2015 წელს გამოცემული 204-ე რეკომენდაციის მიხედვით არაფორმალურობა განისაზღვრება, როგორც ყველა ის ეკონომიკური აქტივობა მუშაკებისა და თუ ეკონომიკური ერთეულების

მიერ, რომლებიც ლეგალური ან პრაქტიკული თვალსაზრისით სრულად ან ნაწილობრივ ფორმალური გარიგებების მიღმა იმყოფება (ILO, 2018). მნიშვნელოვანია აღინიშნოს რომ საერთაშორისო სტანდარტით ერთმანეთისგან უნდა განვასხვავოთ დასაქმება არაფორმალურ სექტორში და არაფორმალური დასაქმება. ამათგან პირველი განისაზღვრება იმის მიხედვით თუ როგორია ადამიანის სამუშაო ადგილი. მისგან განსხვავებით არაფორმალური დასაქმება სამუშაო ადგილზე დაფუძნებული კონცეპტია და განისაზღვრება იმის მიხედვით თუ როგორია შრომითი ურთიერთობა კონკრეტულ სამუშაო ადგილზე. ეს განსხვავება მნიშვნელოვანია იმდენად რამდენადაც არაფორმალურ სექტორში დასაქმება, ცხადია, თავისთავად არაფორმალურია. თუმცა არაფორმალური დასაქმება არ შემოიფარგლება მხოლოდ არაფორმალური სექტორით - ბევრ ქვეყანაში არაფორმალური დასაქმება გვხვდება ფორმალურ სექტორშიც (ILO, 2018).

არაფორმალური სექტორი, როგორც წესი, მოიცავს არარეგისტრირებული საწარმოების ერთობლიობას, რომლებიც არ არსებობენ დამოუკიდებელი იურიდიული ფორმით. ისინი არიან შინამეურნეობის წევრ(ებ)ის მფლობელობაში და როგორც წესი, ოპერირებენ ძალზე მცირე მასშტაბით. მათ შემთხვევაში არ არსებობს დაყოფა კაპიტალსა და შრომას შორის (მშრომელიც და კაპიტალის მფლობელიც ერთი და იგივეა). აღნიშნულის მაგალითია, მცირე საოჯახო საწარმოები სოფლის მეურნეობაში და ა.შ. რაც შეეხება “არაფორმალურ დასაქმებას” იგი განისაზღვრება, როგორც შრომითი გარიგება რომელიც დეფაქტო ან დეიურე არ წარმოადგენს ეროვნული შრომითი კანონმდებლობის საგანს, არ ექვემდებარება საშემოსავლო გადასახადის გადახდას და არ წარმოქმნის დასაქმებულისათვის სოციალური უსაფრთხოების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული სხვა ბენეფიტების (მაგ. ანაზღაურებადი შვებულება, გათავისუფლების შესახებ წინასწარი შეტყობინება და ა.შ.) გაცემის საფუძველს (ILO/OECD, 2019).

შრომის სტატისტიკოსთა საერთაშორისო კონფერენციამ 2003 წელს არაფორმალური დასაქმების შემდეგი ფორმები გამოყო:

- 1) არაფორმალურ სექტორში არსებული თვითდასაქმებულები და საწარმოს მფლობელები
- 2) ოჯახის დამხმარე მუშაკები;
- 3) არაფორმალური (სასოფლო სამეურნეო) კოოპერატივების წევრები და
- 4) ფორმალურ სექტორში მომუშავე არაფორმალური სამუშაოს მქონე მუშაკები

აღნიშნული კატეგორიზაციიდან ჩანს რომ თვითდასაქმებულობა და არაფორმალური დასაქმება ერთმანეთს გადაფარავს, თუმცა დასაქმების ეს ორი ფორმა იგივეობრივი არ არის. თვითდასაქმებული ხშირად არაფორმალური შრომითაა დაკავებული (მაგ. გარემოვაჭრე), თუმცა შეიძლება

თვითდასაქმებული ფორმალურ საქმიანობასაც ეწეოდეს (მაგ. ინდივიდუალური მეწარმეები, რომელთაც თანამშრომლები არა ყავთ და მარტო მუშაობენ).

არასტანდარტული დასაქმების დიდი ნაწილი ამავდროულად არაფორმალური დასაქმებაა, თუმცა ეს ორი ცნება, ცხადია, ერთმანეთის იდენტური არ არის (ILO/OECD, 2019). იქიდან გამომდინარე, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია არაფორმალურ დასაქმებად განსაზღვრავს შრომით ურთიერთობებს, რომლებიც დეფაქტო ან დეიურე არ წარმოადგენენ ეროვნული შრომითი კანონმდებლობის საგანს, არ ექვემდებარებიან საშემოსავლო გადასახადის გადახდას და არ წარმოქმნიან დასაქმებულისათვის სოციალური უსაფრთხოების გარანტიებს, ნათელი ხდება რომ დროებითი და არასრულგანაკვეთზე დასაქმებული მუშაკების დიდი ნაწილი არაფორმალური დასაქმების კატეგორიაში ხვდება. არაფორმალურობის და არასტანდარტულობის დამთხვევა, ძირითადად ე.წ. casual worker-ების შემთხვევაში ხდება, რომლებიც კონტრაქტის გარეშე მუშაობენ და არა მაგალითად, რამდენიმეწლიან პროექტებში დასაქმებული ექსპერტების ან ფორმალურად ნახევარგანაკვეთზე დასაქმებულ პირების შემთხვევაში.

რაც შეეხება ქვეკონტრაქტირებით დასაქმებულებს და ცრუ თვითდასაქმებულებს, ერთი შეხედვით ისინი შეიძლება ფორმალურად დასაქმებულად მოგვეჩვენოს, რადგანაც, როგორც წესი, ისინი კონტრაქტის საფუძველზე მუშაობენ. თუმცა, კრიტიკულია აღინიშნოს ის რომ, უმეტეს შემთხვევაში, აღნიშნული კონტრაქტები სერვის ხელშეკრულებას წარმოადგენს და არა შრომით ხელშეკრულებას! ეს კი თავისთავად გამორიცხავს ამ მუშაკებს ეროვნული სოციალური დაცვის სისტემიდან და უსპობს შესაძლებლობას ისარგებლონ კანონმდებლობით დადგენილი შრომითი უფლებებით. აღნიშნული კრიტერიუმებით თუ ვიმსჯელებთ ეს მშრომელები “არაფორმალური დასაქმების” კატეგორიაში ხვდებიან. თუმცა, მდგომარეობას ართულებს ის ფაქტი, რომ ბევრი მათგანი (მაგ. აპლიკაციებით დასაქმებული მძღოლები, ფრილანსერები) შეიძლება დარეგისტრირებული იყოს ინდივიდუალურ მეწარმედ და გარკვეული სახის გადასახადებსაც იხდიდეს. ამდენად, უფრო სწორი იქნება თუ ვიტყვით რომ მშრომელთა ეს კატეგორია ერთგვარ “რუხ ზონაშია” ფორმალურსა და არაფორმალურს შორის.

### ***3. არასტანდარტულ და არაფორმალურ დასაქმებასთან დაკავშირებული პრობლემები***

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონაცემებით არასტანდარტულად დასაქმებულთა რაოდენობა ყოველწლიურად იზრდება, თუმცა მათი წილი სამუშაო ძალაში განსხვავდება მსოფლიოს რეგიონების მიხედვით (ILO, 2016).

მაგალითად, 2014 წელს ევროპაში დროებითი დასაქმების მაჩვენებელი მერყეობდა 5%-დან (რუმინეთში) 25%-მდე (პოლონეთში). მსოფლიოს ნაკლებად განვითარებულ ეკონომიკებშიც ვარიაცია საკმაოდ დიდია. მაგ. 2013 წლის მონაცემებით არასტანდარტულად დასაქმებულების წილი ყატარში 0.1% იყო, ხოლო ვიეტნამში 65% (ILO, 2016).

ყველაზე მნიშვნელოვანი პრობლემა რაც საერთოა არასტანდარტულად და არაფორმალურად დასაქმებულთა უმრავლესობისთვის ეს “დასაქმების უსაფრთხოების” (employment security) არარსებობაა. მსგავსი ტიპის მშრომელებს არ გააჩნიათ სტაბილური, პროგნოზირებადი სამუშაო, რაც თავის მხრივ ბევრ სხვა სირთულეს უკავშირდება. ლიტერატურაში (მაგ. Pulignano et. al.2021) მითითებული პრობლემური საკითხებიდან შეიძლება შემდეგნაირად შევაჯამოთ:

- ფინანსური უსაფრთხოების ნაკლებობა: არასტანდარტულად მშრომელები გაცილებით ნაკლებს გამოიმუშავენ ვიდრე სტანდარტული სამუშაოს მქონენი <sup>4</sup> . მაგ. ნახევარგანაკვეთიანი სამუშაო ევროპასა და აშშ-ში მნიშვნელოვან სახელფასო სანქციას გულისხმობს. სამუშაოს არაპროგნოზირებადი ხასიათის გამო მშრომელს შეიძლება ერთ თვეში ნორმალური შემოსავალი ჰქონდეს, თუმცა მეორე თვეში შეიძლება საერთოდ შემოსავლის გარეშე დარჩეს. ცხადია, ეს თავის მხრივ, უარყოფით გავლენას ახდენს მშრომელის ცხოვრების ყველა დანარჩენ ასპექტზე;
- დისბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის: არაპროგნოზირებადი და არაფიქსირებული სამუშაო საათები არღვევს ბალანსს პირად ცხოვრებასა და მუშაობას შორის;
- ჯანმრთელობის პრობლემები: არასტანდარტულად მშრომელებს ხშირად უწევთ სრულგანაკვეთზე უფრო მეტი საათის მუშაობა, რაც იწვევს გადაღლას, სტრესს და ზიანს აყენებს მშრომელის ჯანმრთელობას;
- სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების ნაკლებობა: არასტანდარტული და არაფორმალური შრომა ხშირად ფიზიკური საფრთხის შემცველია დასაქმებულისთვის. მაგალითად, გარემოვაჭრები მძიმე კლიმატურ პირობებშიც (ძლიერი სიციხე, სიცივე) აგრძელებენ მუშაობას. ბონუსების სისტემა აპლიკაციებით მომუშავე კურიერებში ზრდის ავტოსაგზაო შემთხვევების რისკს. კურიერები ბონუსს გამოიმუშავენ იმ შემთხვევაში თუ დროის გარკვეულ მონაკვეთში გარკვეული რაოდენობის შეკვეთას შეასრულებენ. ეს კი უბიძგებს მათ სიჩქარის გადაჭარბებით იმოდრონ, რაც, ცხადია უსაფრთხოების მხრივ დიდ რისკს წარმოადგენს.
- სოციალური დაცვის ნაკლებობა: არარეგულარული და არაპროგნოზირებადი შემოსავლის გამო დასაქმებულები ხშირად ვერ ერთვებიან ეროვნული

<sup>4</sup> ნახევარგანაკვეთზე დასაქმებულის საათობრივი ანაზღაურება ხშირად გაცილებით დაბალია ვიდრე იგივე სამუშაოზე სრულგანაკვეთზე მყოფი მუშაკის.

სოციალური დაცვის სისტემებში, რომლებიც უმეტეს შემთხვევაში, ყოველთვიურ სტაბილურ კონტრიბუციებს მოითხოვენ და ასევე სისტემაში ჩართვისათვის გარკვეულ წინაპირობებს აყენებს (მაგ. გარკვეული პერიოდის სამუშაო სტაჟის არსებობა) რასაც არასტანდარტულად მშრომელები აპრიორი ვერ დააკმაყოფილებენ.

- იუნიონიზაციის მწირი შესაძლებლობა: არასტანდარტულად დასაქმებულებისთვის ძალიან რთულია პროფესიულ კავშირებში გაერთიანება მათი გაფანტულობის გამო. შესაბამისად, ისინი მოკლებული არიან თავიანთი შრომითი უფლებების დაცვის საშუალებას;

- პროფესიული განვითარების შესაძლებლობის ნაკლებობა: არასტანდარტულ და არაფორმალურ სამუშაოებზე მინიმალურია ტრენინგისა და პროფესიული განვითარების შესაძლებლობა. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით, არასტანდარტულიდან სტანდარტულ სამუშაოზე ტრანზიციის შესაძლებლობა ძალზე დაბალია როგორც განვითარებად, ისე განვითარებულ ქვეყნებში (ILO, 2016). ამდენად, მსგავსი ტიპის სამუშაოები უფრო მეტად პროფესიულ “მახეს” წარმოადგენს, ვიდრე სტანდარტულ სამუშაოზე გადასვლის შესაძლებლობას.

#### **4. არაფორმალური და არასტანდარტული დასაქმება საქართველოში**

საქართველოსთვის არაფორმალური დასაქმება უცხო ნამდვილად არ არის. პოსტ-საბჭოთა ქვეყნების უმეტესობის მსგავსად საქართველო მოწინავე ქვეყანაა არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა მაჩვენებლით. სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2020 წლის მონაცემებით<sup>5</sup> არასასოფლო-სამეურნეო სექტორში<sup>6</sup> არაფორმალურად დასაქმებულთა წილი სამუშაო ძალაში 31.7%-ია.

რაც შეეხება არასტანდარტულად დასაქმებულებს მათ შესახებ ფორმალური მონაცემები მწირია. სამუშაო ძალის გამოკვლევის საფუძველზე სტატისტიკის სამსახური ითვლის “ატიპური შრომით” დაკავებულთა რაოდენობას, რომელიც 2019 წელს სამუშაო ძალის 52%-ს შეადგენდა.<sup>7</sup> აღნიშნულ კატეგორიაში სტატისტიკის სამსახური აერთიანებს სადამოს და ღამის ცვლაში, ასევე დასვენების დღეებში და/ან სახლიდან მომუშავე დასაქმებულებს. შესაბამისად, ეს მაჩვენებელი მხოლოდ ნაწილობრივ ასახავს

<sup>5</sup> <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevropa>

<sup>6</sup> სასოფლო-სამეურნეო სექტორში თვითდასაქმებულთა ჩათვლით ეს მაჩვენებელი გაცილებით მაღალი იქნება, თუმცა იმდენად რამდენადაც აღნიშნული მუშაკები “ნამდვილი თვითდასაქმებულის” კატეგორიაში ხვდებიან მათ არასტანდარტულ მშრომელებში ვერ მოვიარებთ და ამდენად მოცემული ანალიზისთვის რელევანტური არ არიან.

<sup>7</sup> ავტორის გამოთვლები სამუშაო ძალის გამოკვლევის ბაზაზე დაყრდნობით

არასტანდარტულად მშრომელთა რაოდენობას. საერთო ჯამში, აღნიშნული სტატისტიკების საფუძველზე შეგვიძლია დავასკვნათ რომ არაფორმალური და არასტანდარტული შრომა საქართველოში საკმაოდ გავრცელებულია.

საქართველოში არასტანდარტულ დასაქმებაზე საუბრის დროს მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ადგილობრივი კონტექსტის რამდენიმე სპეციფიკა. პირველი ეხება “დროებითი დასაქმების” ფენომენს. საერთაშორისო სტანდარტით “დროებითი დასაქმება” უვადო დასაქმების საპირწონედ განიხილება არასტანდარტულად. მაგალითად, ევროკავშირის დირექტივა 1999/70/EC (1999)<sup>8</sup> ფიქსირებული ვადით დასაქმებულების შესახებ ამბობს: “განუსაზღვრელი ვადის კონტრაქტები წარმოადგენს ურთიერთობის ზოგად, სტანდარტულ ფორმას, ზოგიერთ შემთხვევაში დასაშვებია ფიქსირებული ვადის კონტრაქტები, რომლებიც გარკვეულ შემთხვევებში პასუხობს როგორც დასაქმებულთა, ისე მშრომელთა საჭიროებებს”. თუმცა საქართველოში უვადო დასაქმება ნორმა არასდროს ყოფილა. დღესაც “უვადო” კონტრაქტები მხოლოდ საჯარო სექტორში გვხვდება, მაშინ როდესაც კერძო სექტორში დომინირებს რამდენიმეწლიანი კონტრაქტებით დასაქმება. შესაბამისად, ეს უკანასკნელი საქართველოში უფრო ნორმას წარმოადგენს, ვიდრე ნორმიდან გადახრას. ამდენად, ქართულ კონტექსტში უფრო სწორი იქნება “დროებითის” კატეგორია განვიხილოთ, როგორც დროის ძალიან მოკლე პერიოდით დასაქმება (რამდენიმე დღე ან თვე), რადგან თუნდაც ერთწლიანი კონტრაქტით მუშაობა ჩვენს კონტექსტში უკვე “სტანდარტულია”.

მეორე მნიშვნელოვანი საკითხი “ნახევარგანაკვეთიან” დასაქმებას ეხება. საქართველოში, ისევე როგორც დანარჩენ მცირეშემოსავლიან ქვეყნებში, არასტანდარტულობა მიემართება არაიმდენად “ნახევარ განაკვეთს”, არამედ არაფიქსირებული და არაპროგნოზირებადი საათების განმავლობაში შრომას. ეს უკანასკნელი შეიძლება ნაკლები იყოს ან აღემატებოდეს კიდევ სრული განაკვეთით დატვირთვას. აღნიშნული კატეგორიის მსგავს ინტერპრეტაციას იძლევა თავად შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციაც, განსაკუთრებით როდესაც საუბარია განვითარებად ქვეყნებზე (ILO, 2016). ამდენად, ცხრილში ნომერი 2, რომელშიც მითითებულია არასტანდარტულად მომუშავეთა მაგალითები ქართული რეალობიდან, აღნიშნული ტიპის დასაქმება მოხსენიებულია როგორც “არაფიქსირებული სამუშაო საათები”.

მეორე ცხრილში მოყვანილი შრომის ფორმებიდან ზოგი საკმაოდ “ძველია” და ზოგიც შედარებით “ახალი” ქართული რეალობისთვის. კერძოდ, პირველი ორი ჯგუფის მუშაკები ჩვენთვის საკმაოდ ნაცნობია. სპეციფიკიდან გამომდინარე, მათ შორის გადაფარვა დიდია და ამიტომაც ცხრილში საერთო

<sup>8</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31999L0070>

მაგალითებია მოყვანილი. თუმცა, მითითებული მაგალითები საილუსტრაციაა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ცალკეულ შემთხვევაში შეიძლება სახეზე იყოს არასტანდარტული შრომის როგორც ორივე (დროებითობა და არაფიქსირებული საათები), ისე მხოლოდ ერთი მახასიათებელი.

კრიტიკულია აღინიშნოს, რომ ამ ჯგუფში მოხვედრილი მშრომელები ცალკეულ, ინდივიდუალურ შემთხვევაში შეიძლება საერთოდ არ განვიხილოთ არასტანდარტულად. მაგალითად, მიძა ან სილამაზის სალონის თანამშრომელი, რომელიც სრული განაკვეთით მუშაობს და თანაც რამდენიმე წლიანი (თუნდაც ერთწლიანი) ზეპირი შეთანხმება აქვს დამსაქმებელთან ვერ აკმაყოფილებს არასტანდარტულობის მითითებულ ორ კრიტერიუმს - მისი შრომა არაა დროებითი (ადგილობრივი გაგებით) და საათებიც ფიქსირებული აქვს. ის შეიძლება იყოს არაფორმალურად დასაქმებული, მაგრამ ჯდება "სტანდარტულის" გაგებაში. საინტერესოა, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციაც, ოჯახში დასაქმებულების მდგომარეობაზე მსჯელობისას მათ არასტანდარტულად მოიხსენიებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც ისინი ნახევარგანაკვეთზე, არასისტემატურად და/ან რამდენიმე შინამეურნეობაში ერთდროულად მუშაობენ (ILO, თარიღის გარეშე).

რაც შეეხება მესამე და მეოთხე ჯგუფებს, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ისევე როგორც დანარჩენ სამყაროში, საქართველოშიც მათი გამოჩენა ტექნოლოგიურ სიახლეებსა და ბიზნეს პროცესების ცვლილებას უკავშირდება. ამდენად, პირველი და მეორე ჯგუფის მუშაკებისგან განსხვავებით, ისინი არასტანდარტული მშრომელების შედარებით "ახალ" ფორმებს წარმოადგენენ. საინტერესოა აღინიშნოს, რომ დროებითობა და არაფიქსირებული სამუშაო საათები მესამე და მეოთხე ჯგუფში მოხვედრილი მუშაკების შრომის მახასიათებლადაც თავისუფლად შეგვიძლია მოვიჩაზროთ (ცხადია გარკვეული გამონაკლისებით).

## ცხრილი 2: არასტანდარტული დასაქმება საქართველოში

| არასტანდარტული დასაქმების სახე    | მაგალითები ქართული რეალობიდან                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. დროებითი                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- სილამაზის სალონში დასაქმებულები, რომლებიც მხოლოდ მაშინ მიდიან სამუშაოდ როდესაც კლიენტი ყავთ ჩაწერილი</li> <li>- ხელოსნები (გამომახებით მომუშავე)</li> </ul>                 |
| 2. არაფიქსირებული სამუშაო საათები | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ფიზიკური მუშები მშენებლობაზე</li> <li>- დღიური მუშები</li> <li>- სახლში დამხმარეები (რომლებსაც საჭიროების შემთხვევაში ქირაობენ ოჯახები რამდენიმე საათით ან დღით)</li> </ul> |
| 3. ქვეკონტრაქტორებით დასაქმებული  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- სააგენტოს შუამავლობით დასაქმებული მიძები</li> <li>- დაცვის თანამშრომლები</li> <li>- დასუფთავების სამსახურში დასაქმებულები</li> </ul>                                        |

|                                  |                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                  | - ქეითერინგის მომსახურებაში დასაქმებულები                                                                                                                                   |
| 4. შენიღბული (ცრუ) თვითდასაქმება | - აპლიკაციების საშუალებით მომუშავე კურიერები, ტაქსის მძღოლები, ძიძები და ტუტორები<br>- ფრილანსერები<br>- სილამაზის ინდუსტრიაში დასაქმებულები<br>- სამარშრუტო ხაზის მძღოლები |

წყარო: ავტორის ანალიზი

რაც შეეხება არასტანდარტულსა და არაფორმალურს გადაკვეთას ამ მხრივ საქართველოში რაიმე განსაკუთრებული სპეციფიკა არ არსებობს. როგორც დანარჩენ მსოფლიოში არასტანდარტულად მშრომელების დიდი ნაწილი აქაც არაფორმალურად არის დასაქმებული ან “რუხ ზონაში” იმყოფება.

### **5. მშრომელთა საჭიროებები ქართულ რეალობაში**

არასტანდარტული და არაფორმალური შრომით დაკავებული მშრომელები საქართველოში მეტნაკლებად იგივე გამოწვევების წინაშე დგანან როგორც მათი კოლეგები მსოფლიოს სხვადასხვა წერტილში. ცხადია, ყველაზე მნიშვნელოვანი პრობლემა ორივე ჯგუფის მუშაკებისთვის დასაქმების სტაბილურობა და მასთან დაკავშირებული ფინანსური უსაფრთხოებაა. შემოსავლების დონის თვალსაზრისით მოსალოდნელია რომ არაფორმალურად და არასტანდარტულად მშრომელებში საკმაოდ დიდი ვარიაცია იქნება. სფეროში არსებული კვლევები (Beerepoot & Lambregts, 2014; D’Cruz, 2017; Eisenmeier, 2018;) მიუთითებს რომ აპლიკაციების საშუალებით დასაქმებული მძღოლები და ონლაინ პლატფორმაზე მომუშავე ფრილანსერები ხშირად ადგილობრივი კონტექსტისთვის საკმაოდ კარგ ანაზღაურებას გამოიმუშავენ. მეორეს მხრივ, ბევრი ავტორი ასევე მიუთითებს იმაზე რომ “გამოძახებით” დასაქმებულებს არანორმირებული შრომა უწევთ მინიმალური შემოსავლის გამომუშავებისთვის (Hunt & Machingura, 2016).

შემოსავლებში განსხვავების მიუხედავად აღნიშნული ტიპის ყველა მშრომელისათვის საერთო პრობლემაა სოციალური უსაფრთხოების ნაკლებობა. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ამ თვალსაზრისით ქართული კონტექსტი ერთგვარად განსხვავდება დასავლეთის განვითარებული ეკონომიკების და ზოგიერთი სხვა მცირეშემოსავლიანი ქვეყნებისაგან, იმდენად რამდენადაც ქვეყანაში არ არსებობს არც უმუშევრობის დაზღვევის და არც უმუშევრობის შემწეობის სისტემა. სოციალური უსაფრთხოების ერთადერთი ბადე მიზნობრივი სოციალური დახმარებაა, რომელიც არავითარ პირდაპირ კავშირში არ იმყოფება პიროვნების დასაქმების სტატუსთან. ამდენად, სოციალური უსაფრთხოების ეს უმნიშვნელოვანესი კომპონენტი არათუ არაფორმალურად და არასტანდარტულად დასაქმებულს, არამედ სტანდარტულად დასაქმებულებსაც კი არ გააჩნიათ. აღნიშნულის მიუხედავად არარეგულარული და არასტაბილური შრომით დაკავებულნი მაინც უარეს

მდგომარეობაში იმყოფებიან. ეს კარგად გამოჩნდა კოვიდ-19 პანდემიის დროს, როდესაც სახელმწიფომ დაიწყო ერთჯერადი უმუშევრობის კომპენსაციის გაცემა მათზე ვინც პანდემიის გამო სამუშაო დაკარგა. ყველაზე ნაკლებად აღნიშნული ფინანსური დახმარებით სწორედ არაფორმალურად დასაქმებულებმა ისარგებლეს, რადგან სახელმწიფოს არ გააჩნდა მათი იდენტიფიცირების მექანიზმი (Diakonidze, 2021).

როგორც უკვე ვახსენეთ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია არასტანდარტულ სამუშაოებს ძირითადად იმ “მახედ” განიხილავს, საიდანაც სტანდარტულ, კარგ სამუშაოზე ტრანზიციის შესაძლებლობა დაბალია. აღსანიშნავია, რომ სოციალური უსაფრთხოების გამართული სისტემის არარსებობა საქართველოში ამ პრობლემას კიდევ უფრო ამძაფრებს. “უკეთესი” სამუშაო ადგილის პოვნა, როგორც წესი, კომპეტენციებისა და კვალიფიკაციების უფრო მაღალ დონეს მოითხოვს<sup>9</sup>. მიუხედავად იმისა რომ საქართველოში არსებობს რეკვალიფიკაციის უფასო შესაძლებლობები (მაგ. სახელმწიფო პროფესიულ კოლეჯებში სწავლა უფასოა, ასევე უფასოა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს მიერ ადმინისტრირებული პროფესიული სწავლების კურსები) ისინი ნაკლებად ხელმისაწვდომია არასტანდარტული და არაფორმალური შრომით დაკავებულთათვის. მიზეზი კი ის გახლავთ რომ სწავლის პერიოდში ადამიანს სამუშაოსგან გათიშვა მოუწევს, შესაბამისად არ ექნება შემოსავალი, რისი ფუფუნებაც აღნიშნული ტიპის მუშაკებს ნამდვილად არ გააჩნიათ.

ასევე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ არაფორმალურად და არასტანდარტულად დასაქმებულები, ძირითადად, მოკლებული არიან შესაძლებლობას ისარგებლონ იმ უფლებებითა და სიკეთეებით რასაც მათ ქართული შრომის კანონმდებლობა სთავაზობს (დეკრეტული შვებულება, ყოველწლიური შვებულება, ზეგანაკვეთური ანაზღაურება და ა.შ.). აღსანიშნავია, რომ ამ თვალსაზრისით მნიშვნელოვანი სიახლე იყო 2020 წელს შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებები, რომლის მიხედვითაც კანონი არეგულირებს არასრული სამუშაო განაკვეთით დასაქმებული ადამიანების შრომას და ავრცელებს მათზე ყველა იმ გარანტიას რაც სრულ განაკვეთზე დასაქმებულს ეხება. ამასთანავე, ქართული შრომის კანონმდებლობა უპირატესობას ანიჭებს უვადო დასაქმებას.

---

<sup>9</sup> აქვე აუცილებლად შევნიშნავ რომ “უფრო მაღალი კვალიფიკაცია” აუცილებელი, მაგრამ არასაკმარისი პირობაა “კარგი სამუშაოსთვის”. ადამიანი არასტანდარტულ/არაფორმალურ შრომას შეიძლება მიმართავდეს იმიტომ რომ ქვეყანაში ძალიან მცირეა “კარგი სამუშაო ადგილები” და არა იმიტომ რომ მისი კვალიფიკაციაა დაბალი. მიუხედავად იმისა რომ საქართველოს შემთხვევაში მეორე სცენარი საკმაოდ რეალურია, ეს არ აკნინებს იმ არგუმენტს რომ “კარგი სამუშაოსთვის” შესაბამისი (უფრო მეტი) კომპეტენციებია საჭირო.

როგორც ეს მცირე მიმოხილვა აჩვენებს არაფორმალური და არასტანდარტული შრომით დაკავებულთა წინაშე არსებული პრობლემები კომპლექსურია და მათი გადაწყვეტა, შესაბამისად, რთული. თუკი ზოგადად ვიმსჯელებთ საპასუხო პოლიტიკის გატარების დროს მნიშვნელოვანია ანალიტიკურ დონეზე განვასხვავოთ სამი კატეგორია: შრომის არაფორმალური ბუნება, “რუხ ზონაში” ყოფნა და უბრალოდ არასტანდარტული შრომითი საქმიანობა (რუხი ზონის მიღმა). არაფორმალურობის შემთხვევაში ერთ-ერთი გამოსავალია შრომითი ურთიერთობის ფორმალურ სექტორში გადატანა, რათა დასაქმებულმა შეძლოს სოციალური დაცვის სისტემაში ჩართვა და შრომითი უფლებებით სარგებლობა. თუმცა შრომითი ურთიერთობის “გაფორმალურება” საკმაოდ “ძვირია”: დასაქმებულს უწევს სამემოსავლო გადასახადის, ხოლო დამსაქმებელს სოციალური კონტრიბუციების გადახდა და ა.შ. ამდენად, იმისათვის რომ სახელმწიფომ შრომითი ურთიერთობების ფორმალიზება წახალისოს, მან აღნიშნული ხარჯების შემცირებას უნდა შეუწყოს ხელი. ამ თვალსაზრისით მსოფლიოში საკმაო გამოცდილება არსებობს. მაგალითად, სლოვენიაში 2000-იან წლებში კანონით განისაზღვრა “მცირე სამუშაოს” კონცეპტი, რომელიც ლეგალურ სტატუსს ანიჭებდა მათ ვინც კვირაში მაქსიმუმ 20 საათს ან თვეში მაქსიმუმ 40 საათს მუშაობდა და ვისი ანაზღაურებაც მინიმალური ხელფასის 50%-ზე მეტი არ იყო. ასეთი ადამიანის დამსაქმებელს სახელმწიფო არ ავალდებულებდა მათთან კონტრაქტის გაფორმებას იმ პირობით რომ ისინი დაარეგისტრირებდნენ მათ სოციალური უსაფრთხოების სისტემაში. დამსაქმებლებს ასევე უმცირებდნენ სოციალური კონტრიბუციების განაკვეთებს ჯანდაცვისა და საპენსიო დაზღვევის სისტემებში. აღნიშნულის შედეგად, ოჯახში დასაქმებულების 15% დაარეგისტრირდა სოციალური უსაფრთხოების სისტემაში (ILO).

არასტანდარტული შრომით დაკავებულთათვის მნიშვნელოვანია მათი შრომითი სტატუსის აღიარება კანონმდებლობის დონეზე, რასაც შემდეგ შეიძლება მოყვეს მათთვის გარკვეული სოციალური უფლებების გარანტირებაც. ასე მაგალითად, რიგ ქვეყნებში შრომითი კანონმდებლობა ცნობს შრომითი ურთიერთობის არასტანდარტულ ფორმებს და შესაბამისად გარკვეულ უფლებებს ანიჭებს მსგავსი სახით დასაქმებულებს. მაგალითად, ჩილეს კანონმდებლობა ცნობს “ოჯახში დასაქმებულის” სტატუსს. 2014 წელს ოჯახში მცხოვრები დასაქმებულების მაქსიმალურ სამუშაო საათებზე დაწესდა ზედა ზღვარი; ტაილანდში 2012 წელს სპეციალური ბრძანებით ოჯახში დასაქმებულებს ყოველწლიური შვებულება, ანაზღაურებადი დასვენების დღეები და კვირაში ერთი დასვენების დღე გამოეყოთ. ბრაზილიაში კი ოჯახში დასაქმებული შრომითი ურთიერთობის სუბიექტად განიხილება მხოლოდ სრულგანაკვეთიანი დასაქმების შემთხვევაში (თუ ის კვირაში ორზე ნაკლები დღე მუშაობს ოჯახში ის არ განიხილება ოჯახში დასაქმებულად). მსგავსი

სახის რეგულაციები არსებობს ასევე შვეიცარიაში, ურუგვაიში, ბურკინა ფასოში და ა.შ (ILO, 2016).

რაც შეეხება “რუხ ზონაში” მყოფ მშრომელებს, მათ შემთხვევაში პირველ რიგში მნიშვნელოვანია მსგავსი სახის “შრომითი გარიგებები” სახელმწიფოს მხრიდან აღიარებულ იქნას როგორც “შრომითი ურთიერთობა”, რის შემდეგაც მშრომელთა ეს ჯგუფი ავტომატურად შეძლებს შრომის კოდექსით მინიჭებული უფლებებით სარგებლობას. დღეისათვის მსოფლიოს მასშტაბით არსებობს არაერთი საინტერესო გამოცდილება აღნიშნული თვალსაზრისით. მაგალითად, 2016 წელს იტალიის მთავრობამ გამოსცა დადგენილება, რომლის მიხედვითაც განსაზღვრა თვითდასაქმებულთა სხვადასხვა კატეგორია, მათ შორის “კლიენტის მიერ კოორდინირებული საქმიანობის შემსრულებელი თვითდასაქმებულები”, რომელიც მოიცავს კურიერებს და პლატფორმით მომუშავე სხვა მშრომელებს. დადგენილების მიხედვით მათზე გავრცელდა რიგი შრომითი გარანტიები.<sup>10</sup>

განხილული მაგალითები, ცხადია, ამომწურავი არ არის. მათში მითითებული პოლიტიკის ზომებიც შეიძლება სრულყოფილად ვერ უზრუნველყოფდეს არასტანდარტულად და არაფორმალურად მომუშავეთა საჭიროებებს, თუმცა ისინი იძლევიან საკმარის საფუძველს იმისათვის, რომ საქართველოშიც დაიწყოს გამოსავლის გზებზე ფიქრი.

---

<sup>10</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/italy-new-rules-to-protect-self-employed-workers-and-regulate-ict-based-mobile-work>

## ბიბლიოგრაფია

Beerepoot, N. and Lambregts, B. (2014) Competition in online job marketplaces: towards a global labour market for outsourcing services. *Global Networks* 15(2): 236-255.

D'Cruz, P. (2017) Partially Empowering but not Decent? The Contradictions of Online Labour Markets. In E. Norohna, & P. D'Cruz (Eds.), *Critical Perspectives on Work and Employment in Globalizing India*. Singapore: Springer.

Diakonidze, A. (2021) The pandemic as a litmus test for social security systems in transition economies – the case of Georgia. *Social Policy Review* #33.

Hunt, A. & Machingura, F. (2016) – A good gig? The rise of on-demand domestic work. Overseas Development Institute.

International Labour Organization (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office – Geneva.

ILO/OECD, Tackling Vulnerability in the Informal Economy, Development Centre Studies, OECD Publishing, Paris, 2019, <https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en>,

ILO – Formalizing domestic work. Domestic Work policy brief 10

ILO (2018) – Informality and non-standard forms of employment; G20 Employment Working Group Meeting, 20-22 February, Buenos Aires;

Walton, M. J. (2016), 'The Shifting Nature of Work and Its Implications', *Industrial Law Journal*, 45/2,

Schoukens P, Barrio A. The changing concept of work: When does typical work become atypical? *European Labour Law Journal*. 2017;8(4):306-332.  
doi:[10.1177/2031952517743871](https://doi.org/10.1177/2031952517743871)

Veneziani, B. (2009), 'The Employment Relationship', in Hepple, B. and Veneziani, B. (eds.), *The Transformation of Labour Law in Europe: A Comparative Study of 15 Countries 1945–2004*, London: Hart Publishing, p. 112.

Pulignano, V. Murgia, A. Armano, E. And Briziarelli, M. (2021) – Editorail: Non-standard Work, Self-employment and Precariousness. *Frontiers in Sociology*