

შრომა დასაქმების მიღმა

ნებისმიერი ქვეყნისთვის, შრომის ზოგადი პოლიტიკების განსასაზღვრად, აუცილებელი საფუძველია შრომის ბაზრის ადგილობრივი სტრუქტურის როგორც თვისებრივი, ისე რაოდენობრივი, სტატისტიკური აღწერა და ანალიზი. იმისათვის, რათა ქვეყნებმა შეძლონ შრომის ბაზრის სტრუქტურის აღწერა, საერთაშორისო ორგანიზაციები, უპირველესად კი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, წლების განმავლობაში ამუშავეს და სთავაზობს სახელმწიფოებს მშრომელთა და ზოგადად, შრომის ფორმების კლასიფიკაციის ცვლადებს. აღნიშნული კლასიფიკატორები მნიშვნელოვანია ქვეყნებს შორის მონაცემების თავსებადობის მიზნითაც და ისინი გაზიარებულია საერთაშორისო დონეზე, ცხადია, გარკვეული მოდიფიკაციებით ადგილობრივი კონტექსტების გათვალისწინებით.

გარდა ამისა, შრომის ფორმების კლასიფიკაცია მნიშვნელოვანია საკანონმდებლო დონეზე, შრომის კანონმდებლობის მოქმედების არეალისა და შრომითი ურთიერთობის აქტორების განსასაზღვრად.

სხვადასხვა ქვეყანა დასაქმებისა და შრომის ფორმების კლასიფიკაციის სხვადასხვა მოდელს იყენებს, თუმცა კლასიფიკაცია უმეტესწილად საერთაშორისო ცვლადებს ეფუძნება. გამონაკლისს არც საქართველო წარმოადგენს. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურიც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციებს ეყრდნობა.

დასაქმებისა და შრომის ფორმების კლასიფიკაციაში ვხვდებით სამ ძირითად განზომილებას, ესენია:

- ფორმალური და არაფორმალური დასაქმება
- დასაქმების სტანდარტული და არასტანდარტული ფორმები
- დაქირავებით დასაქმება და თვითდასაქმება (რაც იკვეთება წინა ორ კატეგორიასთან)

თითოეულ ამ კონცეპტს გააჩნია განსაზღვრული ცვლადები, თუ რის მიხედვით ექცევა დასაქმების ესა თუ ის ფორმა კონკრეტულ კატეგორიაში, თუმცა არსებობს შრომის ისეთი პრაქტიკებიც, რომელთა აღწერაც კლასიფიკაციის სტანდარტული ცვლადებით რთულია ან კლასიფიკაციის მიჯნაზე ექცევა. ამ სირთულეს პირველ რიგში წარმოშობს ის, რომ ზოგჯერ რთულია არათუ დასაქმების კონკრეტული ტიპის განსაზღვრა, არამედ იმის დადგენაც, გვაქვს თუ არა საქმე დასაქმებასთან - დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებულ შრომით ურთიერთობასთან? არსებობს მშრომელთა ჯგუფები, რომლებიც არ არიან დაქირავებით დასაქმებულები, თუმცა არც თვითდასაქმებულებად კვალიფიცირდებიან, ისინი ე.წ. „რუხ სივრცეში“ ექცევიან დაქირავებით დასაქმებასა და თვითდასაქმებას შორის, მათი შრომის ფორმები

შეიძლება განსხვავებული იყოს და, რიგ შემთხვევაში, სამეწარმეო ან სხვა ტიპის ურთერთობების ფორმით გამოიხატებოდეს. ამავე დროს, ის შეიძლება მიეკუთვნებოდეს როგორც ფორმალურ, ისე არაფორმალურ სექტორს და, რიგ შემთხვევებში, შეიძლება ჰგავდეს როგორც სტანდარტულ დასაქმებას, ასევე, დასაქმების არასტანდარტულ ფორმებს.

განვითარებად ქვეყნებში, როგორც საქართველოა, მცირე ბიზნეს სუბიექტები განსაკუთრებით არიან მიდრეკილნი შრომით ურთიერთობაში შესვლისა და დამსაქმებლის ვალდებულებებისა და პასუხისმგებლობების აღებისგან თავის არიდებისკენ. შედეგად, მთელ რიგ ეკონომიკურ სექტორებში სხვადასხვა ტიპის ფორმალური თუ არაფორმალური სახის ურთიერთობები ფორმირდება. ასეთ დროს, ხშირად საქმე გვაქვს შრომის არასტანდარტულ ფორმებთან, შენიღბულ დასაქმებასთან/დამოკიდებულ თვითდასაქმებასთან. როგორც წესი, ისეთ შემთხვევებში, როდესაც დამსაქმებელი ცდილობს თავი აარიდოს დაქირავებით დასაქმებას, ძალთა ბალანსი მხარეთა შორის დისპროპორციულია და შედეგად ვიღებთ დასაქმების უფრო მოწყვლად, არასტაბილურ ფორმებს, შრომის კოდექსისა და სოციალური გარანტიების გარეშე დარჩენილ სამუშაო ძალას. ამ სისტემაში შრომის ფორმები და სტრუქტურა ქაოტური და მრავალფეროვანია, და მათი აღწერა სტანდარტული შრომითი ურთიერთობების პარამეტრებისა და კლასიფიკატორების გამოყენებით, რთულია. ხშირად, ერთ საწარმოში, ერთდროულად, სხვადასხვა ტიპისა და ფორმის შრომით ურთიერთობას ან შრომითი ურთიერთობის მსგავს სამეწარმეო ურთიერთობებს ვაწყდებით.

ქვემოთ განხილულია საქართველოში გავრცელებული რამდენიმე შრომითი პრაქტიკის მაგალითი, რომელთა აღწერისას, რთულია, ცალსახად ვისაუბროთ, არსებობს თუ არა კონკრეტულ შემთხვევაში შრომითი ურთიერთობა (დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობა) და არსებობის შემთხვევაში, დასაქმების რა ფორმასთან გვაქვს საქმე.

ვაჭრობა ბაზრობებზე

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ინფორმაციით¹, 2020 წელს საქართველოში ფუნქციონირებდა ბაზრების და ბაზრობების ორგანიზებით დაკავებული 201 ეკონომიკური სუბიექტი, რომელთა 30,3% (61 ერთეული) თბილისშია. რაც შეეხება მოვაჭრეთა რაოდენობას, საქართველოში მოქმედი ბაზრებისა და ბაზრობების ტერიტორიაზე 53 900 სავაჭრო ადგილია, სადაც **სამუალოდ დღეში 37 800 ადამიანი ვაჭრობს.**

¹ https://www.geostat.ge/media/39643/ბაზრების და ბაზრობების ორგანიზებით დაკავებული ეკ. სუბიექტები_2020.pdf

ბაზრობაზე დასაქმებულთა შრომის ორგანიზებაზე დაკვირვება გვაჩვენებს, რომ ფორმალურად აქ საქმე გვაქვს მეიჯარესა და მოიჯარეს შორის სამეწარმეო ურთიერთობასთან. მოვაჭრეები ბაზრის ადმინისტრაციას სხვადასხვა ტიპის ფორმალურ გადასახადს უხდიან. როგორც წესი, ეს გადასახადებია: 1. ერთჯერადი გადასახადი ვაჭრობის უფლების მოპოვებისთვის; 2. ყოველდღიური ან ყოველთვიური გადასახადი სავაჭრო ფართის დაქირავებისთვის; 3. ზოგიერთ ბაზრობაზე მოქმედებს სავალდებულო დაზღვევის გადასახადი, რაც ითვალისწინებს ხანძრისგან დაზღვევას. სანაცვლოდ, მოვაჭრეს უფლება აქვს განახორციელოს საქმიანობა ბაზრის კონკრეტულ ტერიტორიაზე. ძნელია ვისაუბროთ ბაზრის ადმინისტრაციასა და მოვაჭრეს შორის **შრომითი ურთიერთობის** არსებობაზე, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობის წარმოშობისთვის აუცილებელი ცვლადები არ კმაყოფილდება, პირველ რიგში, მოვაჭრე არ იღებს პერიოდულ ანაზღაურებას ბაზრის ადმინისტრაციისგან, მოვაჭრე ფორმალურად არ არის ვალდებული ყოველდღე იმუშაოს (თუმცა ის ვალდებულია ყოველდღე გადაიხადოს ფართის დაქირავების საფასური) და ა.შ. მეორე მხრივ, ბაზრისა და ბაზრობის მოვაჭრეები გარკვეულწილად აკმაყოფილებენ **თვითდასაქმებულის** კლასიფიკაციის ცვლადებს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტებით, თვითდასაქმებულები (Own-account workers) არიან ისინი, ვინც დამოუკიდებლად ან პარტნიორთან/ებთან ერთად მუშაობენ, მათი ანაზღაურება უშუალოდ არის დამოკიდებული პროდუქციისა თუ მომსახურების წარმოებისგან მიღებულ შემოსავალზე, და არ ჰყავთ რეგულარულად დაქირავებული სხვა თანამშრომლები.

პრობლემის არსი იმაში მდგომარეობს, რომ ბაზრობაზე დასაქმებულებს მძიმე სამუშაო პირობებში უწევთ მუშაობა, ხოლო ბაზრობის ადმინისტრაცია სრულიად გათავისუფლებულია მათ წინაშე ყველანაირი ვალდებულებისგან. საქართველოში იჯარის ხელშეკრულებები ხშირად მოკლევადიანია და ვადის გასვლის შემდეგ, ბაზრის ადმინისტრაციას შეუძლია თვითნებურად გაზარდოს იჯარის გადასახადი. გარდა ამისა, ბაზრის ადმინისტრაცია არ არის ვალდებული მოაწესრიგოს ბაზრის ტერიტორია, უზრუნველყოს მოვაჭრეებისთვის ინფრასტრუქტურა, რაც დასაქმებულებს ცივი ამინდისგან, წვიმისა და ქარისგან დაიცავდა. მოვაჭრეები თავად იხდიან კომუნალურ გადასახადებს. გარდა ამისა, მათ არ აქვთ ბაზრის ტერიტორიაზე პროდუქციის შესანახი ადგილი და პროდუქციის შესანახად საფასურის გადახდა უწევთ. ადმინისტრაცია არც საპირფარეოებსა და სუფთა წყალს უზრუნველყოფს მოვაჭრეებისთვის, და მათ ამისთვისაც დამატებითი გადასახადის გადახდა უწევთ.

მოვაჭრეები ვერც იმ მინიმალური ბენეფიტებით სარგებლობენ, რაც გააჩნიათ დაქირავებით დასაქმებულებს - ანაზღაურებადი შვებულება, დეკრეტული შვებულება და შვებულების ანაზღაურება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, მათ შეზღუდული აქვთ ავადმყოფობის დროს სამუშაოზე გამოუცხადებლობის უფლებაც, რადგან ასეთ შემთხვევაში მაინც უწევთ იჯარის გადახდა. ისინი ვერ მონაწილეობენ დაგროვებით საპენსიო სქემაში. ბაზრობაზე დასაქმებულები მოკლებულნი არიან ყველა ტიპის

სოციალურ გარანტიებს. ისინი ქმნიან საზოგადოების ყველაზე მოწყვლად ფენას, რომელსაც ყველაზე მეტად სჭირდება მყარი გარანტიები და სამუშაოს დაცულობა, მაგრამ ამის საპირისპიროდ, მათი სამუშაო ყველაზე მეტად დაუცველია.

რომ შევაჯამოთ, ბაზრობაზე დასაქმებულები, მართალია, არ არიან ჩართულნი შრომით ურთიერთობაში, მათსა და ბაზრის ადმინისტრაციას შორის არსებულ სამეწარმეო ურთიერთობაში შესამჩნევია ძალთა დისბალანსი ბაზრის ადმინისტრაციის სასარგებლოდ. ვიღებთ მშრომელების გარკვეულ კატეგორიას, რომელიც გასულია შრომის კოდექსის მოქმედების არეალიდან, სახელმწიფო ვერ ხედავს მათ, როგორც დასაქმებულებს, ვერ სთავაზობს სოციალურ ბენეფიტებს და მათი შრომა დაუცველია.

დასაქმება სილამაზის სალონებში

მცირე ზომის სილამაზის სალონები კარგი მაგალითია დასაქმების ისეთი ფორმების გამოსავლენად, როდესაც ერთ საწარმოში შეიძლება შევხვდეთ რამდენიმე ტიპის სამეწარმეო თუ შრომით ურთიერთობას. სწორედ დალაქების სამუშაო პრაქტიკის მაგალითია მოყვანილი ILO-ს 2018 წლის დოკუმენტში, „დამოკიდებული თვითდასაქმების სტატისტიკური დეფინიცია და საზომები“, როგორც შენიღბული დასაქმებისა თუ დამოკიდებული თვითდასაქმების თვალსაჩინო მაგალითი. ამ დოკუმენტის მიხედვით, სილამაზის სალონების საერთო მახასიათებელია ის, რომ დალაქები სალონის მფლობელისგან „ქირაობენ“ სავარძელს, ასევე, ყიდულობენ მისგან საჭირო მასალებს (შამპუნები, საღებავები და ა.შ.) და ვალდებულნი არიან დაემორჩილონ სალონის საფასო პოლიტიკას, ჰქონდეთ შესაბამისი ტარიფები, მომხმარებლებისგან აღებული სერვისის საფასურის ნაწილი უნდა გადაუხადონ სალონის მფლობელს. რიგ შემთხვევებში, თავად იხდიან სახელმწიფო გადასახადებს და ახორციელებენ სოციალურ შენატანებს. იმ შემთხვევაში, თუ არ ჰყავთ მომხმარებლები კონკრეტულ დღეს, გასამრჯელოს გარეშე რჩებიან. სამუშაო გრაფიკი, სალონის გახსნის დრო და ახალი კლიენტების განაწილება სალონში მომუშავე სხვადასხვა დალაქს შორის, შეიძლება განსაზღვროს სალონის მფლობელმა. ამ შემთხვევებში, დალაქები თვითდასაქმებულები არიან იმ გაგებით, რომ მათ შეიძლება ჰყავდეთ საკუთარი კლიენტები, მათ ჩადეს ინვესტიცია საკუთარ უნარებში და ასევე შეუძლიათ გამოიყენონ საკუთარი აღჭურვილობა. თუმცა სალონის მფლობელი აკონტროლებს ფასებს, ბაზართან წვდომის ზოგიერთ ასპექტს და სამუშაოს ორგანიზებას (ILO, 2018).²

² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636042.pdf

საქართველოში გავრცელებული პრაქტიკით, სალონის მფლობელი არის კერძო პირი ან პირები, რომლებიც შეგვიძლია თვითდასაქმებულებად/საკუთარი ბიზნესის მფლობელებად განვიხილოთ. მათ, როგორც წესი, არ ჰყავთ სალონში დაქირავებით დასაქმებული თანამშრომლები, ამის ნაცვლად, შეიძლება შევხვდეთ შრომის შემდეგ ფორმებს:

1. **თვითდასაქმება.** მფლობელი თავად ეწევა მომსახურებას;
2. **შენიღბული დასაქმება/არაფორმალური დასაქმება/არაფორმალური ბიზნეს ურთიერთობა/დამოკიდებული თვითდასაქმება.** მესაკუთრეებს ჰყავთ ე.წ. პარტნიორი სპეციალისტები, მაგალითად, დალაქები (ე.წ. სტილისტები), რომლებიც სერვისის მიმწოდებლები არიან. მესაკუთრესა და სტილისტს შორის შეიძლება არსებობდეს როგორც ფორმალური, წერილობითი შეთანხმება, ისე არაფორმალური გარიგება მიღებული შემოსავლის გადანაწილების წესის შესახებ.

არის შემთხვევები, როდესაც სტილისტები საქმიანობისთვის სალონის მფლობელის ტერიტორიას იყენებენ. სტილისტსა და მფლობელს შორის მოლაპარაკება კი, შეიძლება განსხვავებული იყოს, მაგალითად, სტილისტი იხდიდეს ყოველთვიურ იჯარას და მომხმარებელი სტილისტს უხდიდეს მომსახურების საფასურს ან მომხმარებელი საფასურს უხდიდეს სალონს, ხოლო სტილისტი სარგებლობდეს ჯამური მოგების გარკვეული წილით. ორივე შემთხვევაში, სალონის მფლობელი არ გვევლინება დამსაქმებლად, რომელიც სტილისტს ყოველთვიური ანაზღაურების სანაცვლოდ დაიქირავებდა. ასეთ შემთხვევაში, მას მოუწევდა თავად ეზრუნა სალონის მომხმარებლების რაოდენობის შენარჩუნებასა და ზრდაზე, გარდა ამისა, მისი საბუღალტრო პროცესებიც უფრო კომპლექსური იქნებოდა, მოუწევდა სტილისტისთვის ანაზღაურებადი ბიულეტენისა და 24-დღიანი ანაზღაურებადი შვებულების, დეკრეტული შვებულების და შრომის კოდექსით გათვალისწინებული სხვა ბენეფიტების უზრუნველყოფა. ცხადია, მცირე მეწარმისთვის ბევრად მომგებიანია დაქირავებით დასაქმებისთვის თავის არიდება და საწარმოო რისკების სხვა მშრომელებზე მაქსიმალურად განაწილება.

3. **არაფორმალური დასაქმება.** შესაძლოა, სალონში ასევე მუშაობდეს, მაგალითად, დამლაგებელი, რომელიც თავისი შინაარსით, შრომით ურთიერთობაში იმყოფება სალონის მფლობელთან, მაგრამ ამ ურთიერთობას შესაძლოა ჰქონდეს არაფორმალური დასაქმების სახე, შრომითი ხელშეკრულების გარეშე. ხშირად, ამ პოზიციაზე, შეიძლება, მფლობელების ოჯახის წევრები ან ახლობლები მუშაობდნენ.

მესამე შემთხვევაში ადვილია არაფორმალური დასაქმების დადგენა, რადგან, როგორც წესი, კმაყოფილდება იმ პარამეტრების უმრავლესობა, რომლებსაც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 198-ე რეკომენდაცია წევრ ქვეყნებს სთავაზობს შრომითი ურთიერთობის განსასაზღვრად:

- სუბორდინაციის არსებობა და დამსაქმებელზე დამოკიდებულება
- დამსაქმებლის მიერ სამუშაოს პირობების განსაზღვრა
- დასაქმებულის ინტეგრირებულობა კომპანიაში
- სამუშაოს მხოლოდ, ან ძირითადად ერთი მხარისთვის შესრულება
- სამუშაოს შესრულება თავად დასაქმებულის მიერ (არ ჰყავს დაქირავებული სხვა პირი)
- სამუშაოს შესრულება კონკრეტულ საათებში ან წინასწარშეთანხმებულ ადგილას
- სამუშაოს აქვს კონკრეტული ხანგრძლივობა და განგრძობითია
- სამუშაოს შესრულება მოითხოვს, რომ დასაქმებული იყოს ხელმისაწვდომი კონკრეტულ დროს
- დამკვეთი მხარის მიერ დასაქმებულისთვის სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო ინვენტარის მიწოდება
- დასაქმებული იღებს პერიოდულ ანაზღაურებას
- ეს ანაზღაურება დასაქმებულის ერთადერთი, ან ძირითადი შემოსავლის წყაროა
- უფლებების აღიარება (ყოველკვირეული დასვენება, წლიური შვებულება)
- დასაქმებულისთვის მივლინების/ტრანსპორტირების ხარჯების ანაზღაურება
- დასაქმებულს არ აქვს ფინანსური რისკები საქმის შესრულებასთან დაკავშირებით

ამავე პარამეტრების ნაწილი კმაყოფილდება ზემოთ წარმოდგენილი დასაქმების მეორე ფორმისთვისაც, თუმცა იქ უფრო რთულია იმის დადგენა, არსებობს თუ არა სალონის მფლობელსა და სტილისტს შორის შრომითი ურთიერთობა, რადგან სტილისტს, შესაძლოა, ჰქონდეს გარკვეული თავისუფლება საკუთარი შრომის ორგანიზების ფორმებთან დაკავშირებით (თუმცა ინდივიდუალური შემთხვევები, შესაძლოა, სრულიად განსხვავდებოდეს ერთმანეთისგან). ასევე, გასათვალისწინებელია სტილისტის თვითაღქმა, მოსალოდნელია, რომ უმეტეს შემთხვევებში ისინი თავს თვითდასაქმებულებად მიიჩნევენ და არა დაქირავებით დასაქმებულებად.

შრომითი ურთიერთობის გამოსავლენად, მნიშვნელოვანი ასპექტია დასაქმებულის დამსაქმებელზე ეკონომიკური და პიროვნული დამოკიდებულების ანალიზიც. შრომითი ურთიერთობა წარმოშობს დასაქმებულის **ეკონომიკურ და პიროვნულ დამოკიდებულებას** ერთ დამსაქმებელზე. **ეკონომიკური დამოკიდებულება** ნიშნავს, რომ დასაქმებული, თუნდაც ნაწილობრივ, მაგრამ საკუთარ თავზე იღებს წარმოების რისკებს. რადგანაც დასაქმებულებს ერთი ძირითადი დამსაქმებელი ჰყავთ, მათი შემოსავლის ძირითადი ნაწილი სწორედ ამ შრომითი ურთიერთობიდან გენერირდება. შესაბამისად, ისინი არ არიან ღია გარე ბაზარზე სხვა მოთამაშეებისთვის. ამ ორ მხარეს შორის დაკვეთა-მიწოდება, როგორც წესი, არ არის თანაბარზომიერი, შეკვეთის მოცულობა დამოკიდებულია კონკრეტულ მომენტში დამკვეთი კომპანიის ეკონომიკურ მდგომარეობაზე, შესაბამისად, აშკარაა, რომ

დასაქმებული იზიარებს წარმოების რისკებს. დამატებით, დასაქმებულის საქმის და, შესაბამისად, შემოსავლის მოცულობაც, შესაძლოა, გაიზარდოს და შემცირდეს პროდუქციაზე მოთხოვნის ზრდის ან შემცირების ფონზე, მაშინ როდესაც, დაქირავებით დასაქმებულს მსგავსი რყევები არ ეხება, მისი სტაბილურობის ხარისხი მაღალია. თვითდასაქმებულების მდგომარეობასთან ეკონომიკური დამოკიდებულების თვალსაზრისით შედარებისას კი, ვნახავთ, რომ, მართალია, თვითდასაქმებულებიც იზიარებენ წარმოების რისკებს, თუმცა მათ მეტი შესაძლებლობა აქვთ, რადგან მხოლოდ ერთ დამკვეთზე არ არიან დამოკიდებულები. რაც შეეხება **პიროვნულ დამოკიდებულებას**, ანუ სუბორდინაციას, ბუნებრივია, დამკვეთი კომპანია მკაცრად განსაზღვრავს სამუშაო პირობებს, დროს, ადგილს, სამუშაოს შინაარსს (Muehlberger 2007b). სწორედ ამიტომ გამოიყენება ხშირად ტერმინი „დამოკიდებული თვითდასაქმება“ ისეთი შემთხვევების აღსაწერად, როდესაც დასაქმებულს სხვა პირი ჰყავს დაქირავებული, როგორც თვითდასაქმებული, თუმცა იკვეთება დასაქმებულის ეკონომიკური და პიროვნული დამოკიდებულება მასზე, როგორც დამსაქმებელზე.

სალონში მომუშავეთა შემთხვევაში, ცალსახაა, რომ ზემოთ განხილულ ორივე ტიპის ურთიერთობაში, დამლაგებლებიც და სტილისტებიც ეკონომიკურ და პიროვნულ დამოკიდებულებას განიცდიან სალონის მფლობელის მიმართ, თუმცა წარმოების რისკები უმეტესად მათ მხარესაა გადანაწილებული. კლასიკური დაქირავებით დასაქმების დროს დასაქმებულები ნაკლებად იზიარებენ საწარმოო რისკებს, მაგალითად, კომპანიის შეკვეთების პერიოდულად შემცირების დროს, მათი ხელფასი არ იცვლება. რა ხდება, მაგალითად, სალონში მომუშავე სტილისტის შემთხვევაში? ისევე როგორც ნებისმიერი გამომუშავეებით დასაქმებულისთვის, მისი შემოსავალი მიღებული შეკვეთების პირდაპირპროპორციულია. მომხმარებელთა რაოდენობის შემცირება იწვევს შემოსავლის შემცირებასაც. სწორედ ეს არის ერთ-ერთი ის მთავარი ფაქტორი, რაც აღწერილ საქმიან ურთიერთობაში, სტილისტის სამსახურს მოწყვლად და დაუცველ სამუშაოდ აქცევს.

სილამაზის სალონების მსგავსი შრომითი ფორმები გვხვდება ასევე სამკერვალო სალონებში, კოსმეტიკურ სალონებში, სილამაზის ცენტრებში, ავტოტექნომსახურების სივრცეებში, სწრაფი კვების ობიექტებში, თონეებში და სხვ.

ამ სექტორებში საქმიანი თუ შრომითი ურთიერთობების ზემოთ აღწერილი ქაოტური ფორმები ყველაზე ხშირად მაინც წარმოადგენს მეიჯარე-მოიჯარეს შორის ურთიერთობისა და შრომითი ურთიერთობის გარკვეულ ჰიბრიდს, სადაც ძალთა წონასწორობა, როგორც წესი, დარღვეულია საკუთრების მფლობელის სასარგებლოდ. რატომ არის პრობლემური საქმიანობის ეს ფორმა დასაქმებულ-მოიჯარისთვის? ქვემოთ განხილულია რამდენიმე ძირითადი პრობლემა:

1. მსგავსი ურთიერთობები ყველაზე მეტად პრობლემური მაშინ ხდება, როდესაც საქმიანი ურთიერთობის აქტორებს შორის ხელშეკრულება არ ფორმდება და მხარეები მხოლოდ ზეპირი მოლაპარაკებით შემოიფარგლებიან. ამ შემთხვევაში, არცერთი მხარე, განსაკუთრებით დასაქმებული, არ არის დაცული, რომ შეიძლება ზეპირი **პირობის ცალმხრივი ცვლილების მსხვერპლი** გახდეს. მაგალითად, არის შემთხვევები, როდესაც ტერიტორიის მფლობელი დასაქმებულს სთხოვს დამატებითი გადასახადების გადახდას, უძვირებს ქირას ან უძვირებს მოგების წილს. იმ პირობებში, როდესაც ქვეყანაში მაღალია უმუშევრობა, სავსებით სავარაუდოა, რომ არსებული ურთიერთობის მოშლა უფრო დამაზიანებელი აღმოჩნდეს დასაქმებულისთვის, ვიდრე დამსაქმებლისთვის/ტერიტორიის მფლობელისთვის, შესაბამისად, მხარეებს შორის მოლაპარაკების ძალაც არათანაბარია.

2. როგორც აღინიშნა, საწარმოო რისკების დასაქმებულის მხარეს გადატანა ამ ურთიერთობებს მოწყვლადი დასაქმების კატეგორიას აკუთვნებს და ამავე დროს, დასაქმებულები **მუდმივად განიცდიან ფინანსური უსაფრთხოების ნაკლებობას**. ეს პრობლემა, როგორც წესი, ჯაჭვური რეაქციით იწვევს სამუშაოსგან გადაწვის პრობლემასაც. რადგან მათი შემოსავალი მომხმარებელთა რაოდენობის პირდაპირპროპორციულია, დასაქმებულები ორიენტირებულები არიან, მაქსიმალური რაოდენობის მომხმარებელს მოემსახურონ, მეტი დრო დაუთმონ მუშაობას და ნაკლები - დასვენებას.

3. სამუშაო ადგილზე არ არსებობს **შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგება**, არ ხდება შრომის კოდექსით გათვალისწინებული სამუშაო და შესვენების დროის დაცვა, დასაქმებულები ვერ სარგებლობენ იმ ბენეფიტებით, რითაც დაქირავებით დასაქმებულები - ანაზღაურებადი შვებულება, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, ბიულეტენი, დეკრეტული შვებულება და სახელმწიფოს მხრიდან დეკრეტული შვებულების თუნდაც მინიმალური ანაზღაურება, ანაზღაურება ოფიციალურ დასვენების დღეებში მუშაობის შემთხვევაში და სხვ. როგორც არაფორმალურად დასაქმებულებისთვის, ისე შენიღბული თვითდასაქმების შემთხვევაშიც, დიდია ალბათობა, რომ მშრომელები ვერ სარგებლობენ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ბენეფიტებით.

4. დასაქმებულები ექცევიან **სოციალური დაცვის სისტემების მიღმა**. შრომის ზემოთ აღწერილ ფორმებში ჩართული დასაქმებულები არ არიან დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მონაწილეები. მართალია, საქართველოში არც ფორმალურ და სტანდარტულ შრომით ურთიერთობაში ჩართულთათვის არის ხელმისაწვდომი სოციალური დაცვის სხვადასხვა გარანტია, როგორცაა, უპირველეს ყოვლისა, უმუშევრობის დაზღვევა, თუმცა არაფორმალური და შენიღბული დასაქმების შემთხვევაში, ისინი აპრიორი მოკლებულნი არიან მსგავს პერსპექტივას.

5. ზემოთ აღწერილი დასაქმების ტიპები პრაქტიკულად **გამორიცხავს დასაქმებულთა უნიონიზაციის შესაძლებლობებს**, რასაც ორი ძირითადი მიზეზი შეიძლება ჰქონდეს: პირველ რიგში, ეს არის თვითაღქმა. თუკი პიროვნება თავად არ აღიქვამს თავს დასაქმებულად, ხოლო დამსაქმებელს - დამსაქმებლად, ცხადია, მას საკუთარ თავშივე არ წარმოეშვება რაიმე ტიპის შრომითი უფლებები, რისი მოთხოვნისა და აღსრულების სურვილიც შეიძლება გასჩენოდა. მეორე მიზეზი არაფორმალური და არასტანდარტული მშრომელების დეზინტეგრირებულობა და გაფანტულობაა, მათ არ აქვთ ფიზიკური თავშეყრის სივრცე, რაც ამცირებს ორგანიზების პერსპექტივას.

სახელმწიფოს როლი და საუკეთესო პრაქტიკების მიმოხილვა

ათწლეულების განმავლობაში, საქართველოში დამკვიდრებულია დაქირავებით დასაქმებისგან განსხვავებული შრომითი ურთიერთობების ფორმირების მყარი ტენდენცია, რასაც თავისი ლოგიკური ისტორიული ახსნა აქვს. საბჭოთა კავშირის დაშლისა და ე.წ. „შოკური თერაპიის“ გზით განხორციელებული სტრუქტურული ტრანსფორმაციების შედეგად (Bernabe, 2005), საქართველოში ვერ მოხერხდა მყარი ინსტიტუტებისა და ფორმალური ეკონომიკური ურთიერთობების ფორმირებისთვის საჭირო გარემოს შექმნა, ეკონომიკური და შრომითი ურთიერთობები, ძირითადად, არაფორმალურ ხასიათს ატარებდა. საერთაშორისო სავალუტო ფონდის მონაცემებით, 1991-1999 წლებში ჩრდილოვანი ეკონომიკის წილი საქართველოს მთლიან ეკონომიკაში 62%-დან 72%-მდე მერყეობდა (Medina, Schneider, 2018).³ მიუხედავად იმისა, რომ ამავე მაჩვენებლებით ვხედავთ ჩრდილოვანი ეკონომიკის შემცირების ტენდენციას (53.07% - 2015 წლის მდგომარეობით), კვლავ შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ქვეყანაში მაღალია ჩრდილოვანი ეკონომიკის წილი, რაც, ბუნებრივია, არაფორმალურ ეკონომიკურ და შრომით ურთიერთობებზეც მიანიშნებს. ამასთანავე, 2020 წლის მდგომარეობით, საქართველოში არასასოფლო-სამეურნეო სექტორში დასაქმებულთა 31.7% არაფორმალურადაა დასაქმებული (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული დეპარტამენტი).

არაფორმალური ეკონომიკური და შრომითი ურთიერთობები უფრო მეტად არის მოსალოდნელი მცირე ზომის ბიზნეს საქმიანობების განხორციელების დროს. მცირე მეწარმეები, როგორც წესი, ცდილობენ თავი აარიდონ ისეთ საქმიან ურთიერთობებს, რომლებიც ბიზნესს მეტი პასუხისმგებლობების წინაშე აყენებს, ცდილობენ თავი აარიდონ შრომითი ურთიერთობების წამოწყებას ან სულაც ნებისმიერი ტიპის ფორმალიზებას. როგორია სახელმწიფოს პოლიტიკა, ერთი მხრივ, არაფორმალური

³ <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2018/01/25/Shadow-Economies-Around-the-World-What-Did-We-Learn-Over-the-Last-20-Years-45583>

ურთიერთობების, და მეორე მხრივ, შრომითი ურთიერთობებისგან გასხვავებული ფორმების დამკვიდრების მიმართულებით?

იმის გამო, რომ საქართველოში მოქალაქეები მოკლებულნი არიან ფორმალურად დასაქმების შესაძლებლობებს, ცხადია, არაფორმალური ან არადაქირავებით დასაქმება მათთვის შემოსავლის მიღების ერთადერთი საშუალებაა. სახელმწიფოც, რომელიც ვერ სთავაზობს მოქალაქეებს ალტერნატივებს, თვალს ხუჭავს არა მარტო შრომითი ურთიერთობების შენიღბვასა თუ შეფარულ შრომით ურთიერთობებზე, არამედ არაფორმალურ ეკონომიკურ აქტივობებზეც კი.

თუკი ზოგადად შევაფასებთ სახელმწიფო მიდგომებსა და სტანდარტებს, შეიძლება ითქვას, რომ სახელმწიფო სტრუქტურები არაფორმალური ბიზნეს საქმიანობების აღკვეთისა და მათი ფორმალიზების მიმართულებით უფრო მეტ ძალისხმევას დებენ, ვიდრე არაფორმალური დასაქმების გამოვლენის მიმართულებით. ამაზე მიუთითებს ფიქსირებული გადასახადის გადამხდელთა რეესტრის არსებობაც. საქართველოს კანონმდებლობით, ფიქსირებული გადასახადის გადამხდელის სტატუსი შეიძლება მიენიჭოს ფიზიკურ პირს, რომელიც რეგისტრირებულია ინდივიდუალურ მეწარმედ, არ არის დამატებული ღირებულების გადასახადის გადამხდელი და ეწევა ფიქსირებული გადასახადით დასაბეგრ ერთ ან ერთზე მეტ საქმიანობას, კერძოდ, აქვს თონე, სილამაზის სალონი ან ეწევა ავტომობილების ტექნიკურ მომსახურებას და რემონტს.⁴ ამ საქმიანობებისთვის რეგისტრირებული პირები იხდიან ყოველთვიურ გადასახადს, რომელიც დაბეგრის თითო ობიექტზე 30-100 ლარით განისაზღვრება. სილამაზის სალონების შემთხვევაში გადასახადი განისაზღვრება 50 ლარით ერთი სკამის/მაგიდისთვის. მსგავსი გადასახადის დაწესება სახელმწიფოს მხრიდან იმაზე მიუთითებს, რომ ის დაინტერესებულია, მოახდინოს მსგავსი საქმიანობის გარკვეული ფორმალიზება და გადასახადების სახით მიიღოს სახელმწიფო მოსაკრებელი, თუმცა არ ინტერესდება სალონებში, თონეებსა თუ ავტომომსახურების ობიექტებში შრომითი ურთიერთობების გამოვლენითა და ამ ურთიერთობების ფორმალიზების საკითხით. ფიქსირებული გადასახადის გადამხდელების რეესტრში, დღეის მდგომარეობით, 25 274 სუბიექტია აღნუსხული. უხეში დაშვებით, ეს ნიშნავს ამდენივე მცირე ორგანიზაციას, სადაც მოსალოდნელია, რომ არსებობს არაფორმალური ან შრომითი ურთიერთობისგან განსხვავებული შრომის ფორმები, რომლებიც მოწყვლად მდგომარეობაში აყენებს სამუშაოს მფლობელს.

რატომ არის მნიშვნელოვანი, რომ სახელმწიფო დაინტერესდეს არა მხოლოდ ერთეული დალაქის/სამუშაო მაგიდის/სკამის ან თონედან მიღებული მოსაკრებლით, არამედ მათ უკან მდგომი მშრომელებით, მათი დასაქმების ფორმებითა და სამუშაო პირობებით?

⁴ <https://www.rs.ge/PersonsPreferentialTax?cat=3&tab=1>

პირველ რიგში, მნიშვნელოვანია იმიტომ, რომ შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს არაფორმალურ ბიზნეს ურთიერთობებს, სადაც, შესაძლოა, დაირღვეს ბიზნეს პარტნიორებს შორის თანაბარუფლებიანი მოლაპარაკებების წარმოების პრინციპი და, შეთანხმების დარღვევის შემთხვევაში, მოქალაქეებს შეეზღუდოთ სასამართლოსთვის მიმართვის უფლება.

სახელმწიფომ უნდა იზრუნოს მოქალაქეებისთვის იმ ბენეფიტების მიწოდებაზე, რაც მათ ეკუთვნით ფორმალური, დაქირავებით დასაქმების შემთხვევაში. დაქირავებით დასაქმება, ზოგადად, განიხილება როგორც შრომის ყველაზე დაცული ფორმა და პირიქით, არაფორმალური დასაქმებისა და არასტანდარტული დასაქმების მაღალი მაჩვენებლები ასოცირდება შრომის დაბალ სტანდარტებთან, არასაკმარის სოციალურ დაცვასთან, მიანიშნებს ქვეყანაში დაუცველი, მოწყვლადი დასაქმების მაღალ ნიშნულზე.

ფორმალური დაქირავებით დასაქმების ზრდა სახელმწიფოსთვის ორმაგად სარგებლიანია, ერთი მხრივ, მას აღარ აქვს საგადასახადო დანაკლისები, იზრდება საშემოსავლო გადასახადის გადამხდელთა რიცხვი, მეორე მხრივ, ფორმალური დაქირავებით დასაქმების ზრდა ხელს უწყობს უფრო სტაბილური სოციალური გარემოს ფორმირებას ქვეყანაში, მოქალაქეთა უფრო დიდი ნაწილის ჩართულობას სოციალური დაცვის სქემებში. დამატებით, ფორმალური დაქირავებით დასაქმება ხელს უწყობს დასაქმებულთა ორგანიზებას, ორგანიზება კი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პირობაა დასაქმებულების მიერ საკუთარი უფლებების რეალიზებისთვის.

ევროპული გამოცდილებით, ე.წ. რუხ სივრცეში დასაქმებულთათვის, მშრომელთა იმ ჯგუფისათვის, რომლებიც არ არიან არც თვითდასაქმებულები და არც დაქირავებით დასაქმებულები და ე.წ. რუხ ზონას მიეკუთვნებიან, მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში განსხვავებული მიდგომები გვხვდება. ყველა ტიპის დასაქმების დაქირავებით დასაქმებად გარდაქმნა, ცხადია, არარეალისტური მიზანი იქნებოდა, თუმცა ქვეყნები პოულობენ გზას, თუ როგორ შეიძლება დასაქმებულთა ამ ჯგუფისთვის სოციალური გარანტიებისა და უკეთესი შრომის პირობების შექმნა. ამისათვის, პილიტიკის ოთხი ძირითადი მიმართულება შეგვიძლია გამოვყოთ:

1. შრომითი ურთიერთობის აღიარება და დასაქმების მისკლასიფიკაციის პრობლემის გადაჭრა

უპირველეს ყოვლისა, მნიშვნელოვანია სახელმწიფოს მხრიდან ე.წ. რუხ სივრცეში მოხვედრილი მშრომელთა ჯგუფის დანახვა, აღიარება, კლასიფიკაცია და აღწერა. 2006 წლის შრომის საერთაშორისო კონფერენციაზე მიღებული რეკომენდაცია შრომითი ურთიერთობების შესახებ №198, ქვეყნებს დასაქმების მისკლასიფიკაციასთან გამკლავებაში ეხმარება. ეს რეკომენდაცია აფუძნებს „ფაქტის უპირატესობის“

პრინციპს, რაც იმას ნიშნავს, რომ უნდა შეფასდეს მხარეებს შორის არსებული ურთიერთობის ხასიათი, აქვს თუ არა ადგილი შრომით ურთიერთობას, იმის მიხედვით უნდა დადგინდეს, თუ რეალურად რა ტიპის ურთიერთობას აქვს ადგილი და არა იმის მიხედვით, თუ როგორ განსაზღვრავენ მხარეები ამ ურთიერთობას. ამ პრინციპს ბევრი კანონმდებლობა იყენებს სხვადასხვა ქვეყანაში, მაგალითად, ბულგარეთი, ირლანდია, იტალია, პოლონეთი და ბრიტანეთი (Williams, Lapeyre, 2017).

ევროკავშირის ზოგიერთ ქვეყანაში, მაგალითად, გერმანიაში, იტალიაში, ჰოლანდიასა და პორტუგალიაში, არსებობს ჰიბრიდული იურიდიული კატეგორია მშრომელთა იმ ჯგუფისთვის, რომლებიც არც დაქირავებით დასაქმებულებს მიეკუთვნებიან და არც თვითდასაქმებულებს. ამ გზით, ისინი მეტად აღიჭურვებიან გარკვეული უფლებებით და ერთვებიან სოციალური დაცვის სისტემებში. ზოგიერთი ქვეყანა (საფრანგეთი, საბერძნეთი, ლუქსემბურგი) კი, ე.წ. „დამოკიდებულ თვითდასაქმებულებს“, დაქირავებით დასაქმებულებად მიიჩნევს და მათზე ჩვეულებრივ ვრცელდება შრომის კოდექსი. ხოლო ზოგიერთ ქვეყანაში აპრობირებულია კონკრეტული კრიტერიუმების შემოღება, რის მიხედვითაც ხდება დასაქმებულის კლასიფიკაცია დაქირავებულად ან თვითდასაქმებულად. (ILO, 2016)

საქართველოში, პირველ ეტაპზე, სახელმწიფოს მიერ დასაქმების პოლიტიკების შესამუშავებლად, აუცილებელია დასაქმების სხვადასხვა პრაქტიკის გამოვლენა და აღწერა ეროვნულ დონეზე, იქნება ეს შრომითი ურთიერთობების სტანდარტული თუ არასტანდარტული ფორმები, თვითდასაქმება თუ დამოკიდებული თვითდასაქმება. მეორე ეტაპზე, მნიშვნელოვანია, გაჩნდეს ვალდებულება, რომ მხარეებმა მოახდინონ ამ ტიპის გარიგების ფორმალიზება და კარგ შემთხვევაში, დასაქმების კონკრეტული ფორმის დეკლარირება. ფორმალიზების მიზანი თავდაპირველად არ უნდა იყოს დამატებითი საგადასახადო ტვირთის დაკისრება მხარეებისთვის, არამედ სრული სურათისთვის ინფორმაციის მიღება.

2. დაქირავებით დასაქმების ინსენტივიზაცია

მთავრობას შეუძლია, სხვადასხვა მექანიზმის გამოყენებით ხელი შეუწყოს სხვადასხვა ტიპის სამეწარმეო ურთიერთობების გარდაქმნას შრომით ურთიერთობებად. როგორც ზემოთ აღინიშნა, ბიზნესის მთავარი მოტივაცია, შრომითი ურთიერთობის თავიდან არიდებისას, მეტი ფინანსური სარგებლის ნახვა და მეტი მოქნილობაა. როგორ უნდა დაარწმუნოს სახელმწიფომ ბიზნესის წარმომადგენლები, რომ მათ უპირატესობა მიანიჭონ შრომით ურთიერთობებში შესვლას? ერთ-ერთი მექანიზმია შრომითი ურთიერთობის განსასაზღვრად კონკრეტული კრიტერიუმების შემოღება და შესაბამისი სანქციები მათთვის, ვინც ეცდება შრომითი ურთიერთობის შენიღბვას. ზოგ ქვეყანაში სანქციად გამოიყენება შრომითი ურთიერთობის რეკვალიფიკაციის ვალდებულების დაკისრება, ზოგ ქვეყანაში კი დაწესებულია ფულადი თუ

სამოქალაქო სანქციები. ევროკავშირის ქვეყნების უმრავლესობაში სანქცია რეკვალიფიკაციის ვალდებულებაში გამოიხატება. არსებული საქმიანი ურთიერთობა კი არ უქმდება, არამედ, ამ ურთიერთობის დაწყების წუთიდან, მას შრომითი ურთიერთობის კვალიფიკაცია ენიჭება. ასეთ რეგულაციებს აქვს „დეკლარირების დასტიმულირების“ ეფექტი. გარდა ამისა, დასაქმებულს ენიჭება ყველა უფლება, განსაკუთრებით, მინიმალური ხელფასისა და საპენსიო შენატანების, და დამსაქმებელს წარმოეშვება მათი გადახდის ვალდებულება მასსა და დასაქმებულს შორის საქმიანი ურთიერთობის დაწყებიდან მოყოლებული პერიოდისთვის. ასე ხდება ჩეხეთში, ფინეთში, საფრანგეთში, გერმანიაში, ირლანდიაში, ლუქსემბურგში, პორტუგალიაში, შვედეთში, ბრიტანეთსა და ჰოლანდიაში. ევროკავშირის წევრ სხვა ქვეყნებში, რეკვალიფიკაცია ხორციელდება შეზღუდულად. (Williams, Lapeyre, 2017)

თუმცა ქართული კონტექსტის, უმუშევრობის მაღალი დონისა და დასაქმების ბაზრის სტრუქტურის გათვალისწინებით, შესაძლოა, უფრო გამართლებული იყოს არა სანქციების მექანიზმები, არამედ, პირიქით, ბიზნესისთვის ინსენტივების შექმნა დაქირავებით დასაქმების წასახალისებლად.

3. სოციალური დაცვის სისტემების ადაპტაცია

მიუხედავად იმისა, რომ ევროკავშირის ბევრ ქვეყანას აქვს სავალდებულო ან ნებაყოფლობითი სოციალური კონტრიბუციის სქემები თვითდასაქმებულთათვის, როგორც წესი, უფრო დაბალია მიღებული ბენეფიტების მოცულობა, ვიდრე დაქირავებით დასაქმებულთათვის. თვითდასაქმებულებსა და დაქირავებით დასაქმებულებს შორის მაინც არსებობს შესამჩნევი სხვაობა სოციალური დაცვის მიმართულებით. მაგალითად, გერმანიასა და საბერძნეთში, თვითდასაქმებულთა დიდი ნაწილი არ მონაწილეობს ჯანმრთელობისა და ორსულობის დაზღვევის სქემებში და მხოლოდ რამდენიმე ქვეყანას (ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, უნგრეთი) აქვს უმუშევრობის დაზღვევა თვითდასაქმებულებისთვის (OECD, 2015: 181). თუმცა არსებობს პოზიტიური მაგალითებიც, მაგალითად, ავსტრიასა და საფრანგეთში გვხვდება სავალდებულო დაზღვევები ფერმერებისთვის მათი საჭიროებებისა და სპეციფიკაციის გათვალისწინებით; ასევე, ხელოვანთა და მომიჯნავე სფეროში დასაქმებულთა დაზღვევა გერმანიაში (ხელოვანთა სოციალური დაზღვევის ფონდები). საფრანგეთში, 2008 წელს შემოიღეს „ავტომეწარმის“ სტატუსი, რამაც გააუმჯობესა გარკვეული კატეგორიის თვითდასაქმებულთა დაცულობა. (European Parliament, 2013)

გერმანიასა და იტალიაში, რეგულარული ხელფასის პრინციპით დაქირავებულთა შორის სხვაობის გასაქრობად, სხვადასხვა ზომას მიმართეს, და გაზარდეს წვდომა სოციალურ დაზღვევაზე. იტალიაში, ცალკე სოციალური დაცვის ფონდები შეიქმნა დამოკიდებული თვითდასაქმებულებისთვის, რათა აღეკვეთათ დასაქმების ამ

ფორმის გამოყენება სოციალური კონტრიბუციებისგან თავის ასარიდებლად. (European Parliament, 2013)

დასაქმების მსოფლიო კონფედერაცია (2016) აცხადებს, რომ სოციალური დაცვა უნდა ვრცელდებოდეს პიროვნების სრულ კარიერაზე და არა მხოლოდ შრომით კონტრაქტებსა და სტატუსებზე. სოციალური დაცვის სისტემები, რომლებიც ევროპაში დასაქმების სტანდარტული ფორმების დომინირებისას შეიქმნა, უნდა განვითარდეს, ხოლო განვითარებადმა ქვეყნებმა უნდა შექმნან ახალი სისტემები, რომლებიც შრომის ბაზრის არსებულ სისტემას და შრომის თანამედროვე ფორმებს მოერგება. თანამედროვე შრომის ბაზარზე, სოციალური ბენეფიტები უნდა აკმაყოფილებდეს მინიმუმ სამ კრიტერიუმს:

1. უნდა იყოს მობილური, მიბმული ინდივიდის სამუშაოზე და არა მის დამსაქმებელზე;
2. უნდა იყოს უნივერსალური, ვრცელდებოდეს ყველა დასაქმებულზე (დასაქმების სტატუსის მიუხედავად);
3. დასაქმებულის სოციალური შენატანები მიბმული უნდა იყოს ნამუშევარ საათებზე, შესრულებულ საქმეებსა და გამომუშავებულ შემოსავალზე. (ქაჯაია, 2020)

მართალია, საქართველოში, ძლიერი სოციალური სქემები დაქირავებით დასაქმებულთათვისაც კი არ არსებობს, თუმცა ზემოთ აღნიშნული რეკომენდაციები მაინც მხედველობაშია მისაღები, თუნდაც დაგროვებითი საპენსიო სისტემისა და ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების ასპექტში. მნიშვნელოვანია, რომ დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ჩართვა შეეძლოს, და წახალისებული იყოს ყველა ტიპის მშრომელისთვის, მიუხედავად მათი დასაქმების სტატუსისა. პირველ ეტაპზე, მნიშვნელოვანია, რომ თვითდასაქმებულებისთვის, რომლებიც ნებაყოფლობით მონაწილეობენ საპენსიო სქემაში, შენატანები შემცირდეს 4%-დან 2%-მდე, რადგან ეს მათთვის, შესაძლოა, დამატებითი ბარიერი აღმოჩნდეს საპენსიო სქემაში ჩასართავად, ხოლო სახელმწიფო კონტრიბუცია კი გაიზარდოს 2%-დან 4%-მდე, შესაბამისად, შენატანების ის წილი, რასაც დამსაქმებელი დაქირავებით დასაქმების შემთხვევაში იხდის, მნიშვნელოვანია, რომ სახელმწიფომ საკუთარ თავზე აიღოს.

რაც შეეხება ანაზღაურებად დეკრეტულ შვებულებას, მნიშვნელოვანია, რომ პირველ რიგში, ანაზღაურების მოცულობა დეკრეტული შვებულების ვადის და დასაქმებულის ხელფასის ადეკვატური იყოს (არსებული 1000 ლარის ნაცვლად) და მეორე მხრივ, მნიშვნელოვანია ამ ბენეფიტის მოცვის გაფართოება და ყველა ტიპის დასაქმებულის მონაწილეობის უზრუნველყოფა ამ სქემაში.

4. დასაქმებულთა თვითაღქმის ფორმირება

გარდა სახელმწიფოს მხრიდან გატარებული პოლიტიკისა, არსებითია ქვეყანაში კოლექტიური მოლაპარაკებების გაძლიერება, რაშიც მნიშვნელოვანია როგორც მშრომელთა გაერთიანებებისა და ასოციაციების, ასევე, სამოქალაქო სექტორის როლი. მნიშვნელოვანია „რუხ სივრცეში“ მოხვედრილი დასაქმებულების შრომითი პრაქტიკებისა და ფორმების კვლევა, მათი სამუშაოს თავისებურებების სიღრმისეული შესწავლა, პრობლემური სექტორების გამოკვეთა და აღწერა. შემდგომ ეტაპზე კი, მნიშვნელოვანია საინფორმაციო და საგანმანათლებლო აქტივობების განხორციელება, რაც მშრომელებს დასაქმებულის თვითაღქმას გაუჩენს. რატომ არის მნიშვნელოვანი, რომ მშრომელები თავს დასაქმებულებად აღიქვამდნენ? ეს მათ სამუშაო ადგილზე შრომის ჯანსაღი გარემოსა და შრომის კოდექსის მიხედვით მოწესრიგებული სამუშაო პირობების ფორმირების სურვილსა და მოტივაციას უჩენს. გარდა ამისა, დასაქმებულად თვითაღქმა, შესაძლოა, მშრომელთა უნიონიზაციის ხელშემწყობ მნიშვნელოვან წინაპირობადაც განვიხილოთ.

ისევ სტილისტების მაგალითი რომ მოვიშველიოთ, წარმოვიდგინოთ სტილისტი, რომელიც მუშაობს სალონში და დროებით საქმიან ურთიერთობაში იმყოფება სალონის მფლობელთან. ისინი თანხმდებიან კონკრეტულ პირობებზე, რაც ძირითადად მოგების გადანაწილებას ეხება. ასეთ შემთხვევაში სტილისტისთვის სალონის მფლობელი არ არის დამსაქმებელი, ხოლო თვითონ უფრო თვითდასაქმებულის კატეგორიაში განიხილავს თავს, ვიდრე დასაქმებულის, ხოლო მისი სამუშაოს ორგანიზება და შრომის განაკვეთი გარკვეულწილად მოლაპარაკების საგანია ან გამომდინარეობს კონკრეტული ყოველდღიური საჭიროებებისგან. იმ პირობებში, როდესაც საწარმოო რისკების დიდი ნაწილი სტილისტის მხარესაა გადმოტანილი, მისი მოტივაციაა, რაც შეიძლება მეტ მომხმარებელს მოემსახუროს. მოსალოდნელია, რომ სამუშაო დროის მოცულობა, შვებულება, დასვენების დღეებში მუშაობა ორგანიზებულია არა შრომის კოდექსის ნორმების მიხედვით, როგორც ეს დაქირავებით დასაქმების შემთხვევაში ხდება, არამედ, ქაოტურად. თუმცა განხილულ შემთხვევაში არ არსებობს დამსაქმებელი და დასაქმებული, როგორც ასეთი, რომლებიც უნდა იყვნენ შრომის კოდექსით განსაზღვრული მხარეები და ექვემდებარებოდნენ მის რეგულირებას. სტილისტი, ამ შემთხვევაში, ვერც თავად აღიქვამს თავს შრომის კოდექსის აქტორად და შესაბამისად, არცერთი მხარე არ არის მოტივირებული დაიცვას კოდექსით გათვალისწინებული ნორმები, რაც სამუშაო გარემოს სამართლიანი და ჯანსაღი ორგანიზების აუცილებელი წინაპირობაა.

შეჯამების სახით უნდა ითქვას, რომ შრომა დასაქმების მიღმა მნიშვნელოვანი საკითხია და შემდგომ და უფრო სიღრმისეულ კვლევას საჭიროებს იმისათვის, რათა დასაქმებულთა ეს მრავალრიცხოვანი ჯგუფი ეტაპობრივად გახდეს შრომის პოლიტიკის ნაწილი. მნიშვნელოვანია დაისახოს კვლევაზე დაფუძნებული სტრატეგიები, თუ როგორ შეიძლება გარდაიქმნას მათი შრომის არსებული ფორმები

უფრო მეტად დაცულ დასაქმებად. მნიშვნელოვანია ვიკვლიოთ, თუ რა ტიპის სოციალური სქემების ინიცირებაა საჭირო სოციალური დაცვის სქემებში მშრომელთა ყველა ჯგუფის ჩართულობის უზრუნველსაყოფად, და საბოლოო ჯამში, მეტად დაცული, სამართლიანი შრომითი ურთიერთობებისა და დაცული სოციალური გარემოს მისაღებად.

ბიბლიოგრაფია

2012. *Handbook on the Extension of Social Security Coverage to the self-employed*. International Social Security Association

Aumayr-Pintar Ch., Gerf C., Agnès P., 2018. *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. Eurofound

Eichhorst W., Braga M., Famira-Mühlberger U., Gerard M., Horvath T., Kahanec M., ... White C., 2013. *Social Protection Rights of Economically Dependent Self employed Workers*. IZA Research Report No. 54

International Labour Organisation (2018) *Statistical definition and measurement of dependent “self-employed” workers. Rationale for the proposal for a statistical category of dependent contractors*. 20th International Conference of Labour Statisticians Geneva, 10–19 October 2018

International Labour Organisation (2018) *Paid employment vs vulnerable employment*. ILO Department of Statistics.

Medina, L. and Shneider, F. (2018) *Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last 20 Years?* International Monetary Fund

Spasova S., Bouget D., Ghailani D., and Vanhercke B., 2017. *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe*. European Commission

Williams C., Lapeyre F., 2017. *Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU*, EMPLOYMENT Working Paper No. 228. ILO

ქაჯაია ს., აროშვილის ა., 2018. *გარე ვაჭრობა და ბაზრებზე ვაჭრობა საქართველოში, როგორც არაფორმალური დასაქმების ფორმა*. სოლიდარობის ცენტრი

ქაჯაია ს., 2020. *დამოკიდებულ თვითდასაქმებულთა დაცვის მექანიზმები ევროკავშირის ქვეყნებში და პერსპექტივები საქართველოსთვის*. სოლიდარობის ცენტრი