

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

სალომე ქაჯაია

მიკროავტობუსების მძღოლების სამუშაო პირობები

სამაგისტრო პროგრამა - სოციოლოგია

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ნაშრომის ხელმძღვანელი: სოციოლოგიის მეცნიერებათა დოქტორი,
პროფესორი იაგო კაჭკაჭიშვილი

თბილისი, 2017 წელი

აბსტრაქტი

წინამდებარე კვლევა ეხება თბილისის შიდა და თბილსი-რუსთავის სამარშრუტო ხაზებზე მოძრავი მიკროავტობუსების მძღოლების შრომის პირობებს; კვლევა მიზნად ისახავდა, შეესწავლა მიკროავტობუსის მძღოლების შრომითი პირობები, ასევე გამოეკვლია თუ რა ურთიერთობები არსებობს მძღოლებსა და იმ კომპანიას შორის, რომელიც ფლობს მიკროავტობუსებს და სამარშრუტო ხაზებს თბილისსა და რუსთავში.

ნაშრომის პირველ ნაწილში განხილულია არაფორმალური ეკონომიკისა და არაფორმალური დასაქმების ცნებები. ასევე, მიმოხილულია შრომითი ურთიერთობის მნიშვნელობა; თუ როდის იდენტიფიცირდება ურთიერთბა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შრომით ურთიერთობად, რა პრობლემები არსებობს სხვადასხვა ქვეყნებში შრომითი ურთიერთობების თანამედროვე, არატრადიციული ფორმების გაჩენის პირობებში.

კვლევის შედეგად გაირკვა, რომ მიკროავტობუსის მძღოლებსა და „შპს თბილისის მიკროავტობუსებს“ შორის გაფორმებულია იჯარის ხელშეკრულება, რომლის თანახმადაც მძღოლები იჯარით იღებენ კომპანიის ავტომობილებს, ასევე, სამარშრუტო ხაზებზე მოძრაობის უფლებას და ამისთვის იხდიან ყოველდღიურ გადასახადს. მძღოლები ვალდებული არაინ მიკროავტობუსები გამოიყენონ მხოლოდ სამარშრუტო ხაზებზე მოძრაობისთვის, საჭიროების შემთხვევაში შეაკეთონ და გაუწიონ ავტომობილებს აუცილებელი საექსპლუატაციო შემოწმება. ასევე, მძღოლებს კონტრაქტით გაწერილი აქვთ ქცევის წესები, მუშაობის თვიური გრაფიკი და სხვ.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა ძირითადი პრობლემები, რის წინაშეც დგანან მძღოლები:

- არანორმირებული სამუშაო საათები, მძღოლები მუშაობენ საშუალოდ 15-16 საათი დღეში;

- მძღოლებს ეკისრებათ მიკროავტობუსების ტექნიკური დათვალიერებისა და გამართვის პასუხისმგებლობა;
- მძღოლებისთვის გეგმით დაკისრებული ყოველდღიური გადასახადის მაღალი განაკვეთი და დაბალი შემოსავალი; სამუშაოს მოცულობისა და ანაზღაურების შეუსბამობა;
- არანორმირებული სამუშაო საათებიდან გამოწვეული გადაღლა და შრომის პირობები, რომელიც იწვევს ჯანმრთელობის პრობლემებს;
- გადაღლილობისგან გამოწვეული ყურადღების შემცირება მიკროავტობუსის მართვის, მგზავრების გადაყვანის დროს.

კვლევამ აჩვენა, რომ მძღოლებსა და კომპანიას შორის გაფორმებულ იჯარის ხელშეკრულებაში იკვეთება შრომითი ურთიერთობის ელემენტები. მაგალითისთვის, მძღოლები ემორჩილებიან კომპანიის შიდაგანაწესს. ისინი ვალდებული არაიან დაიცვან პროცედურები და წესები, რომელსაც კომპანია ადგენს. მძღოლების ნაწილი გაწევრიანებულია პროფკავშირში და ორგანიზებულად ცდილობენ საკუთარი ინტერესების დაცვას კომპანიასთან ურთიერთობისას და სხვა.

გამოიკვეთა შრომითი ურთიერთობების უპირატესობა საიჯარო ურთიერთობებთან მიმართებაში. შრომითი კონტრაქტები მოაგვარებდა მძღოლთა არანორმირებულ სამუშაო დროისა და გადაღლის პრობლემას, რაც დადებითად აისახებოდა მძღოლთა შრომით უსაფრთხოებაზე და ზოგადად, მნიშვნელოვნად გააუმჯობესებდა მძღოლების სამუშაო გარემოს.

Abstract

The present study refers to labor conditions of drivers who work at Tbilisi and Tbilisi-Rustavi routes. The research aimed to study minibus drivers' working conditions and also examine the type of relationship that exists between drivers and owner company of minibuses and minibuses routes in Tbilisi and Rustavi.

First part of the report dedicated to literature review including definitions of informal (shadow) economy, informal employment, and labor relation. When labor relation is observed? Problems emerged by contemporary, new forms of employment in various countries.

The research revealed that there is a signed leasing agreement between minibuses drivers and "LTD Tbilisi Minibusses", according to an agreement drivers lease company cars, also they are given permission to rotate on bus lines and pay fees for it daily. Drivers are obliged to use minibuses only for rotating to minibuses routes, also, repair and provide required operational checking if needed. In addition, the code of conduct, the monthly work schedule and etc. is stipulated by a contract.

The survey revealed the major problems drivers faced with:

- Excessive working hours, drivers work 15-16 hours a day on average;
- Drivers are responsible for technical inspection and fixing of minibuses;
- Planned imposed high rate daily tax and low income for drivers; Inconsistency between the work volume and compensation;
- Fatigue caused by excessive working hours and labor conditions, that cause health problems;
- Attention reduction caused by fatigue during driving and passenger transportation.

Research has shown that in leasing agreement between drivers and company revealed some labor relation elements. For instance, drivers obey the company regulations; they are required to abide the rules and procedures defined by a company. Some drivers are members of Trade union and they attempt to defend their interests organizationally while dealing with company and so on.

The research has revealed more advantage of labor relations than leasing relations. Employment contracts would solve excessive working hours and fatigue problem and that would have positive impact on drivers' labor safety and overall, it would significantly improve their working environment.

ტერმინთა განმარტებანი

ILO - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია

NSA - ეროვნული გამოთვლების სისტემა

ICLS - შრომის სტატისტიკოსების საერთაშორისო კონფერენცია

ILC - საერთაშორისო შრომის კონფერენცია

სარჩევი

აბსტრაქტი.....	1
შესავალი	6
კვლევის დიზაინი	8
არაფორმალური ეკონომიკა და არაფორმალური დასაქმება.....	11
არაფორმალურ სექტორში დასაქმების საერთაშორისო სტატისტიკური დეფინიცია	13
შრომითი ურთიერთობის აღწერა.....	21
არაფორმალური დასაქმება საქართველოში.....	31
მიკროავტობუსების სისტემის ბოლოდროინდელი განვითარების მოკლე მიმოხილვა	32
კვლევის ძირითადი მიგნებები	35
სამარშრუტო მიკროავტობუსების მძღოლებსა და კომპანიას შორის არსებული ურთიერთობების ლეგალური ჩარჩო	35
მხარეთა უფლებები და ვალდებულებები	36
სანქციები და საპირგასამტეხლო	37
მძღოლთა ქცევის ნორმები.....	37
მიკროავტობუსების მძღოლების ძირითადი პრობლემები სამუშაო ადგილზე	38
შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა	43
პროფესიული კავშირი და მისი როლი თბილისის მიკროავტობუსების მძღოლების სამუშაო პირობებზე	44
კვლევის დასკვნები	47
მოიჯარისა და მეიჯარის ურთიერთობა თუ შენიღბული შრომითი ურთიერთობა?	47
მიკროავტობუსის მძღოლების შრომის პირობები	49
შეჯამება.....	50
ბიბლიოგრაფია	52
დანართი 1.....	54
დანართი 2.....	55

შესავალი

არაფორმალური დასაქმება გამოწვევას წარმოადგენს მრავალი ქვეყნისთვის, განსაკუთრებით განვითარებადი და ტრანზიციის ეტაპზე მყოფი ქვეყნებისთვის. არაფორმალური დასაქმება უფრო მაღალია იმ ქვეყნებში, სადაც მაღალია არაფორმალური სექტორის წილი ეკონომიკაში და თვითდასაქმებულთა მაღალი წილი საერთო დასაქმებაში. თუმცა არაფორმალურ დასაქმებაში არ მოიაზრება მხოლოდ არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმება, არამედ იგულისხმება დაუცველი დასაქმება, რომელიც არ ექცევა შრომის კოდექსის მოქმედების არეალში, ამის მაგალითია თვითდასაქმება, ასევე დასაქმების ისეთი ფორმები, როდესაც შრომითი ურთიერთობა არის შენიღბული - ლეგალურად სხვა ტიპის ურთიერთობასთან, არ არსებობს შრომითი კონტრაქტი, თუმცა ფაქტობრივად შრომით ურთიერთობასთან გვაქვს საქმე. თანამედროვე ეპოქაში, ბიზნეს კომპანიები, რომლებიც კონკურენციის პირობებში იმყოფებიან, ცდილობენ გამოძებნონ დასაქმების ისეთი ფორმები, რაც საშუალებას მისცემთ, უფრო ეფექტიანად გამოიყენონ დასაქმებულის მომსახურება და ამავე დროს, თავი აარიდონ დამატებით პასუხისმგებლობებს დასაქმებულის წინაშე. ამისთვის ისინი ხშირად მომსახურებას იღებენ ადამიანებისგან შრომითი ხელშეკრულების გარეშე, ნაცვლად შრომითი ურთიერთობისა, მათ შორის ყალიბდება ლეგალურად სხვა ტიპის ურთიერთთანამშრომლობა. ამას შეიძლება ჰქონდეს ქვეკონტრაქტორობის, კომერციული ხელშეკრულების, იჯარის ხელშეკრულების და სხვა ფორმა. ასეთ დროს, დამსაქმებელი არ არის ვალდებული უზრუნველყოს დასაქმებული ანაზღაურებადი შვებულებით, გადაუხადოს ანაზღაურება ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის განსაკუთრებული ტარიფით და დაიცვას შრომის კოდექსით განსაზღვრული სხვა სტანდარტები. დღესდღეობით, როდესაც დასაქმების თანამედროვე, ახლებური, არატრადიციული ფორმები ტენდენციური ხდება, იზრდება არაფორმალურად დასაქმებულთა რიცხვი, შესაბამისად, დასაქმებულთა ეს ნაწილი არ არის დაცული შრომის კოდექსით, ვერ სარგებლობს სოციალური ბენეფიტებით, შესაძლოა

ირღვეოდეს მისი შრომითი უფლებები და შრომის პირობები არ შეესაბამებოდეს სტანდარტებს.

საქართველო მიეკუთვნება განვითარებადი ქვეყნების რიცხვს, სადაც შრომის სტანდარტები არც თუ ისე მაღალია, ხშირია მოწყვლადი, დაუცველი დასაქმების პრეცედენტები. 2006-დან 2015 წლამდე საქართველოში გაუქმებული იყო შრომის ინსპექცია - შრომის პირობებისა და უსაფრთხოების მარეგულირებელი ორგანო. 2015 წლიდან აღდგა შრომის ინსპექციის ინსტიტუტი, თუმცა შეზღუდული ფუნქცია-მოვალეობებით. დღესდღეობით შრომის ინსპექცია აღჭურვილია ქვეყანაში შრომის უსაფრთხოების კონტროლის ფუნქციით, თუმცა მას მხოლოდ რეკომენდაციების გაცემის პრეროგატივა აქვს. საქართველოში განსაკუთრებით პრობლემურია დაბალკვალიფიციური მუშახელის - მძღოლები, მშენებლები, მეშახტეები და სხვ. სამუშაო პირობები და შრომის უსაფრთხოება. შესაბამისად, ისინი პერიოდულად მიმართავენ ორგანიზებული პროტესტის სხვადასხვა ფორმებს, ეწყობა გაფიცვები.

წინამდებარე კვლევის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენენ მიკროავტობუსების მძღოლები. კვლევის მიზანს წარმოადგენს მათი დასაქმების სტატუსის გამოკვლევა და მძღოლების სამუშაო პირობების შესწავლა. საინტერესოა, სარგებლობენ თუ არა ისინი სხვადასხვა სოციალური ბენეფიტით, არის თუ არა დაცული საქართველოს შრომის კოდექსით დადგენილი სტანდარტები მათ სამუშაო პროცესში.

თვისებრივი კვლევის მეთოდად შეირჩა სიღრმისეული ინტერვიუები. ამ გზით შესაძლებელი გახდა მძღოლების სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული ძირითადი ტენდენციების გამოკვეთა, მძღოლების ძირითადი პრობლემატიკის იდენტიფიცირება.

მძღოლებსა და კომპანიას შორის ფორმალურად არსებული ურთიერთობის უკეთეს შესწავლის მიზნით მოხდა ორი მძღოლის სამუშაო კონტრაქტის შესწავლა, რის შემდეგაც შესაძლებელი გახდა შრომითი ურთიერთობების ელემენტების გამოკვეთა მძღოლებსა და სატრანსპორტო საშუალებების მფლობელ კომპანიას შორის.

კვლევის დიზაინი

კვლევა მიზნად ისახავს თბილისის შიდა და თბილისი-რუსთავის სამარშრუტო ხაზებზე მოძრავი მიკროავტობუსების მძღოლების შრომის პირობების შესწავლას, ასევე, მძღოლების სამუშაო სტატუსის (Status in employment) დადგენას.

კვლევის ამოცანები:

- სამარშრუტო მიკროავტობუსების მძღოლების შრომითი პირობების შესწავლა
 - დასაქმებულთა სამუშაო საათები კვირის განმავლობაში
 - შრომითი ანაზღაურების მოცულობა
 - სამუშაოს მდგრადობა, სამსახურის მუდმივობა
 - დასვენებისა და შესვენების დრო
- მიკროავტობუსების მძღოლების სამუშაოსთან დაკავშირებული პრობლემების იდენტიფიცირება;
- მძღოლების შრომის უსაფრთხოებისა და სამუშაო გარემოს შესწავლა;
- არაფორმალური დასაქმების ცვლადების გამოკვლევა;
- მიკროავტობუსების მფლობელ კომპანიასთან მძღოლების ურთიერთობის ფორმების გამოვლენა, არსებობის შემთხვევაში, არაფორმალური დასაქმების ნიშნების შესწავლა.

კვლევის მეთოდი:

კვლევის მეთოდად გამოყენებული იყო თვისებრივი სიღრმისეული ინტერვიუები და დოკუმენტების ანალიზი.

კვლევის პროცესში ინტერვიუები ჩატარდა შემდეგ სამიზნე ჯგუფებთან:

- 6 ინდივიდუალური და 2 ჯგუფური ინტერვიუ მიკროავტობუსების მძღოლებთან თბილისსა და რუსთავში (ჯამში გასაუბრება მოხდა 12 მძღოლთან);

- ინტერვიუ საქართველოს საავტომობილო ტრანსპორტისა და გზების მუშაკთა პროფესიული კავშირის წარმომადგენელთან;
- ინტერვიუ საქართველოს მძღოლთა ასოციაციის წარმომადგენელთან;
- ინტერვიუ შრომის ინსპექციის წარმომადგენელთან.

ინტერვიუ ვერ შედგა მიწოდებულ მფლობელი კომპანიის წარმომადგენლებთან დამოუკიდებელი მიზეზების გამო.

რესპონდენტების მოძიება მოხდება მიზნობრივი არაალბათური შერჩევის საფუძველზე, თოვლის გუნდის პრინციპით.

ინტერვიუების ჩატარების დგილი: თბილისი, რუსთავი; საქართველო

კვლევის ინსტრუმენტი: ნახევრადსტრუქტურირებული გაიდლაინი (სახელმძღვანელო კითხვები ინტერვიუსთვის).

კვლევის ჰიპოთეზა

მიკროავტობუსის მძღოლების სამუშაო პირობები და დამსაქმებელთან ურთიერთობის ფორმა ძალიან გავს შრომით ურთიერთობას, თუმცა მძღოლებს არ აქვთ გაფორმებული შრომითი კონტრაქტები, შესაბამისად ისინი შეგვიძლია ჩავთვალოთ არაფორმალურად დასაქმებულებად, რის გამოც მძღოლები ვერ სარგებლობენ იმ სოციალური სიკეთეებით რითაც წესით, უნდა სარგებლობდნენ შრომით ურთიერთობაში მყოფი ადამიანები. მძღოლებსა და დამქირავებელს შორის ურთიერთობა არ რეგულირდება შრომითი კანონმდებლობით, შესაბამისად, შესაძლოა არსებობდეს მძღოლების შრომითი უფლებების დარღვევის მაღალი რისკი.

კვლევის შეზღუდვა

კვლევის შეზღუდვად უნდა ჩაითვალოს ინტერვიუების რაოდენობა, რაც არ უზრუნველყოფს ყველა განხვავებული ტიპის სამარშრუტო ხაზების მოცვას თბილისისა და რუსთავის მასშტაბით. ასევე, კვლევის პროცესში ვერ მოხერხდა ინტერვიუს ჩატარება მიროავტობუსების მფლობელი კომპანიის წარმომადგენელთან. ვერ მოხერხდა ინტერვიუს ჩატარება სახელმწიფოს მხრიდან შესაბამის პასუხისმგებელ პირთან, რადგან მომხდარიყო სახელმწიფო პოლიტიკის შეფასება არაფორმალური დასაქმების მიმართ.

არაფორმალური ეკონომიკა და არაფორმალური დასაქმება

არაფორმალურ ეკონომიკას (Shadow Economy) მრავალი ავტორი სხვადასხვაგვარად განმარტავს. ერთ-ერთი გავრცელებული განმარტებით, არაფორმალური ეკონომიკა მოიცავს ყველა დაურეგისტრირებელ ეკონომიკურ აქტივობას, რომელიც ჩათვლილია ერთიანი ეროვნულ პროდუქტის ოფიციალურ კალკულაციაში.¹ სმიტი (1994, გვ. 18) განსაზღვრავს არაფორმალურ ეკონომიკას, როგორც „პროდუქტებისა და სერვისების საბაზრო წარმოება, კანონიერი ან უკანონო, რაც არ მონაწილეობს ერთიანი შიდა პროდუქტის ოფიციალურ კალკულაციაში“. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, ერთ-ერთი ყველაზე ფართო განმარტება ასეთია: „...ეკონომიკური საქმიანობები და მათგან მიღებული შემოსავალი, რომელიც გვერდს უვლის სამთავრობო რეგულაციებს, ბეგარას და ზედამხედველობას.“²

არაფორმალური ეკონომიკის ფართო განსაზღვრება მოიცავს პროდუქციისა და სერვისის წარმოებით მიღებულ არადოკუმენტირებულ შემოსავალს, როგორც მონეტარულ, ასევე ბარტერულ ტრანზაქციებს - შესაბამისად, ის გულისხმობს ყველა პროდუქტიულ ეკონომიკურ აქტივობას, რაც შესაძლოა ყოფილიყო დაბეგრული სახელმწიფო (საგადასახადო) სტრუქტურებში მათი დოკუმენტირების შემთხვევაში.

არაფორმალური ეკონომიკის უფრო ვიწრო განმარტებით, ის მოიცავს პროდუქტებისა და სერვისების კანონიერ საბაზრო წარმოებას, რომელიც განზრახ არის დამალული ხელისუფლებისგან შემდეგი მიზეზებით:

- საშემოსავლო გადასახადის, დამატებითი ღირებულების ან სხვა გადასახადებისგან თავის არიდება;
- სოციალური დაცვის შენატანებისგან თავის არიდება;

¹ განმარტებას იყენებენ მაგალითად, ფეიჯი (1989, 1994), შნეიდერი (1994a, 2003, 2005) ფრეი და პომერენე (1984).

² დეფინიციის წყარო დელანო (2003), დელანო და შნეიდერი (2004) და ფეიჯი (1989); იხ. ასევე თომასი (1999), ფლეიმინგი, რომანი და ფარელი (2000) ან ფელდი და ლარსენი (2005, p. 25).

- შრომის ბაზრის სტანდარტებისგან თავის არიდება: მინიმალური ხელფასი, მაქსიმალური სამუშაო საათები, უსაფრთხოების სტანდარტები და სხვ.
- ადმინისტრაციული ვალდებულებებისგან (სტატისტიკური კითხვარები, სხვა ადმინისტრაციული ფორმები და ა.შ) თავის არიდება.

არაფორმალური ეკონომიკის ამ განმარტებაში არ მოიაზრება არალეგალური ეკონომიკური აქტივობები, რომელთაც აქვთ კრიმინალური ხასიათი: ძარცვა, ყაჩაყობა, ნარკოტიკებით ვაჭრობა და სხვ. ასევე, ამ განმარტებაში არ მოიაზრება არაფორმალური საოჯახო ეკონომიკა, რაც შედეგება საოჯახო სერვისებითა და ნაწარმით. (შნეიდერი, 2007, გვ. 4-5)

არაფორმალური ეკონომიკა, ფართო გაგებით, მოიცავს არაფორმალურ სექტორს და არაფორმალურ დასაქმებას. არაფორმალური სექტორი არის პროდუქცია და საქმიანობა არარეგისტრირებულ საწარმოში (1993 ICLS); ხოლო არაფორმალური დასაქმება არის დასაქმება ლეგალური და სოციალური დაცვის გარეშე - არაფორმალურ სექტორში ან მის გარეთ (2003 ICLS).

არაფორმალურ სექტორში დასაქმების საერთაშორისო სტატისტიკური დეფინიცია

რალფ ჰუსერმანის მიხედვით: *არაფორმალური დასაქმების განსაზღვრება და საზომები*, 2004, გვ. 2-8, 18.

1993 წლის იანვარში, შრომის სტატისტიკოსების მეთხუთმეტე საერთაშორისო კონფერენციაზე (the *Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (15th ICLS)*) მიღებულ იქნა არაფორმალური სექტორის საერთაშორისო სტატისტიკური დეფინიცია, რომელიც შემდგომში მიღებულ იქნა *ეროვნული დაანგარიშების სისტემის (SNA)*³ მიერ. არაფორმალური სექტორის საერთაშორისო დონეზე მიღებული განსაზღვრების შესამუშავებლად, ის უნდა განისაზღვროს წამოების ერთეულის (საწარმოს, enterprise) მახასიათებლების ჭრილში (საწარმოო მიდგომა) და არა დასაქმებული ინდივიდის ან სამუშაო ადგილის ჭრილში (შრომითი მიდგომა).

დასაქმება არაფორმალურ სექტორში მოიცავს ყველა სამუშაო ადგილს არაფორმალური სექტორის საწარმოებში ან ყველა ადამიანს, რომელიც მოცემული დროის განმავლობაში, დასაქმებულია არაფორმალური სექტორის მინიმუმ ერთ საწარმოში, მიუხედავად იმისა, ეს მისი ძირითადი საქმიანობაა თუ არა.

მე-15 ICLS-მა (ILO, 2000) განსაზღვრა **არაფორმალური სექტორის საწარმო** შემდეგი კრიტერიუმების საფუძველზე:

- კერძო არაკორპორატიული საწარმოები, რომლებიც არიან ინდივიდის ან ოჯახის მფლობელობაში და არ წარმოადგენს ცალკეულ იურიდიულ პირს, მისი

³ ეროვნული დაანგარიშების სისტემა - The System of National Accounts (SNA) არის საერთაშორისო დონეზე შეთანხმებული რეკომენდაციები ეკონომიკური აქტივობების გაზომვის შესახებ. SNA აღწერს თანმიმდევრულ, მდგრად და ინტეგრირებულ მაკროეკონომიკურ დაანგარიშებებს საერთაშორისო დონეზე შეთანხმებული კონცეპტების, განმარტებების, კლასიფიკაციების და დაანგარიშების წესების კონტექსტში. SNA მიღებულია გაეროს, საერთაშორისო სავალურო ფონდის და მსოფლიო ბანკის მიერ.

მფლობელისგან დამოუკიდებლად. ასეთი საწარმო ფინანსურადაც მიბმულია მისი მფლობელის/ების ფინანსურ აქტივობებზე, არ გააჩნია დამოუკიდებელი ფინანსური ანგარიში. ამ კატეგორიაში შედის არაკორპორატიული საწარმოები, რომელსაც ფლობს და მართავს კონკრეტული შინამეურნეობის (Household) წევრები ან სხვადასხვა შინამეურნეობის მიერ შექმნილი კოოპერატივები.

- პროდუქტები და სერვისი, რომელიც განკუთვნილია გასაყიდად ან გასაცვლელად, რომლებიც ნაწარმოებია სახლის პირობებში და გადახდილია ფული შინამეურნეობის წევრებისთვის ან სხვებისთვის, რომლებიც მუშაობდნენ ერთჯერადად.
- საწარმოების ზომა არის გარკვეულ ზღვარს ქვემოთ, ეს ზღვარი დგინდება ლოკალურ დონეზე თითოეული ქვეყნისთვის, ან/და არ არიან დარეგისტრირებული კანონმდებლობით განსაზღვრული რაიმე ლეგალური ფორმით, ან/და მათი დასაქმებულები (არსებობის შემთხვევაში) არ არიან დარეგისტრირებულები.
- არ არიან ჩართულები სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობაში, მათ შორის სოფლის მეურნეობის საწარმოების მეორად არასასოფლო-სამეურნეო აქტივობებში⁴.

ტერმინის „**სექტორი**“ (sector) აღებულია SNA 1993-დან. სექტორი (ინსტიტუციონალური სექტორი) განსხვავებული მნიშვნელობისაა და არ გულისხმობს ინდუსტრიას. სექტორი უბრალოდ აერთიანებს მსგავსი წარმოების ერთეულებს, რომლებსაც საერთო მახასიათებლები აქვთ ეკონომიკური ამოცანების, ფუნქციებისა და ქცევის კონტექსტში. არ არის აუცილებელი, რომ სექტორი მოიცავდეს წარმოების ჰომოგენურ ერთეულებს.

ტერმინი „**საწარმო**“ (enterprise) გამოყენებულია ფართო გაგებით, ეს არის ნებისმიერი ერთეული, რომელიც აწარმოებს პროდუქტებს ან სერვისებს გასაყიდად ან გასაცვლელად. ის ფარავს არა მხოლოდ მწარმოებელ ერთეულებს, რომელსაც ჰყავს დაქირავებით დასაქმებულები, არამედ იმ მწარმოებელ ერთეულებსაც, რომელსაც ფლობს და მართავს

⁴ სოფლის მეურნეობის და მასთან დაკავშირებული საწარმოების გამორიცხვა არაფორმალური სექტორის კვლევის ფარგლებიდან და მისი ცალკე გაზომვა გადაწყდა პრაქტიკული მიზეზებით, მონაცემების შეგროვების ეტაპზე დამატებითი გართულებების გამორიცხვის მიზნით.

ცალკეული ინდივიდი, როგორც თვითდასაქმებული. ის შეიძლება მუშაობდეს მარტო ან დაიხმარდეს ოჯახის წევრებს გასამრჯელოს გარეშე. ასეთი სწარმოს საქმიანობა შეიძლება მიმდინარეობდეს როგორც მფლობელის სახლში, ასევე, სახლს გარეთ. შესაბამისად, თვითდასაქმებული ქუჩის მოვაჭრეები, ტაქსის მძღოლები, სახლში მომუშავეები და სხვ. განიხილებიან, როგორც საწარმოები. და მაინც, დასაქმებულთა ოფიციალურ გამოკითხვებში, ძალიან მცირე მასშტბის საქმიანობის მქონე ადამიანებმა შეიძლება არ განაცხადონ, რომ არიან თვითდასაქმებულებად ან სულაც დასაქმებულები, მიუხედავად იმისა, რომ მათი საქმიანობა ექცევა საწარმოს ზემოთ მოყვანილ განსაზღვრებაში.

არაფორმალური დასაქმების განსაზღვრება

ბევრ ქვეყანაში არაფორმალური სექტორის ზრდის პარალელურად, შეიძლება შეინიშნებოდეს არაფორმალური (არასტანდარტული, არატიპური, ალტერნატიული, არარეგულარული, მოწყვლადი, ა.შ.) დასაქმების სხვადასხვა ფორმების ჩამოყალიბება. თავიდანვე ნათელი იყო, რომ არაფორმალური სექტორის საწარმოზე დაფუძნებული განმარტება, რომელიც მიიღო მე-15 ICLS-მა, ვერ შეძლებდა, მოეცვა დასაქმების მზარდი „არამოფმალიზების“ ყველა ასპექტი. არაფორმალური სექტორის სტატისტიკის ექსპერტთა ჯგუფმა (დელის ჯგუფი) გამოიტანა დასკვნა, რომ არაფორმალურ სექტორში დასაქმების განსაზღვრება და საზომები უნდა ითვალისწინებდეს არაფორმალური დასაქმების (CSO/India 2001) განსაზღვრებასა და საზომებს.

არაფორმალური დასაქმების კონცეფცია რელევანტურია არა მხოლოდ განვითარებადი და ტრანზიციის ეტაპზე მყოფი ქვეყნებისთვის, არამედ განვითარებული ქვეყნებისთვისაც. დასაქმების მზარდი „არაფორმალიზაცია“ შესაძლოა ეკონომიკური გლობალიზაციის თანმდევი პროცესი იყოს. საწარმოები იმყოფებიან კონკურენციის პირობებში და ისინი ხშირად მიმართავენ შერეული მოდელის შრომით ხელშეკრულებებს, სადაც შრომის რეგულაციების დაცვა, ზოგიერთი დასაქმებულისთვის, რთულია არასტანდარტული,

ატიპური, ალტერნატიული, არარეგულარული, მოწყვლადი და სხვა ტიპის შრომის ან ქვე-კონტრაქტურობის პირობებში.

2002 წლის ივნისში, *საერთაშორისო შრომითი კონფერენციის* 90-ე სესიაზე, სადისკუსიოდ წარდგენილ იქნა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ანგარიში „*ღირსეული შრომა და არაფორმალური ეკონომიკა*“, სადაც წარმოდგენილი იყო არაფორმალური დასაქმების კონცეპტუალური ჩარჩო (ჰუსმანსი 2001; ILO 2002a). აღნიშნული კონცეპტუალური ჩარჩო პოზიტიურად იქნა მიღებული საერთაშორისო შრომით კონფერენციაზე, ასევე დელის ჯგუფის მიერ და სხვა შეხვედრებზე. რამდენიმე ქვეყანაში (საქართველო, ბრაზილია, ინდოეთი, მექსიკა, მოლდოვას რესპუბლიკა) წარმატებით დაიტესტა აღნიშნული ჩარჩო/სტრუქტურა და 2003 წლის დეკემბერში მე-17 ICLS-ზე მოხდა შესაბამისი გაიდლაინების დადასტურება და აღნიშნული ჩარჩოს მიღება საერთაშორისო სტატისტიკურ სტანდარტად (ILO 2003). ეს გაიდლაინები არის მე-15 ICLS-ის რეზოლუციის დანამატი, რომელიც ეხება არაფორმალურ სექტორში დასაქმების სტატისტიკას.

ტერმინოლოგიაზე მსჯელობის დროს, ზოგი მიიჩნევდა, რომ ტერმინი „არაფორმალური დასაქმება“ ზედმეტად პოზიტიური იყო და შესაძლოა, არასწორად ყოფილიყო გაგებული, ზოგი კი შიშობდა, რომ რთული იქნებოდა განსხვავების დანახვა „არაფორმალურ დასაქმებასა“ და „არაფორმალურ სექტორში დასაქმებას“ შორის და მოხდებოდა ტერმინების არევა. მიუხედავად ამისა, შენარჩუნდა ტერმინი „არაფორმალური დასაქმება“, რადგან ვერ შეთანხმდნენ ალტერნატიულ ტერმინზე, როგორც იყო „დაუცველი დასაქმება“.

მე-17 ICLS-მა განმარტა არაფორმალური დასაქმება, როგორც არაფორმალური სამუშაო ადგილების საერთო რაოდენობა, მიუხედავად იმისა, სამუშაო ადგილი არსებობს ფორმალური სექტორის საწარმოში, არაფორმალური სექტორის საწარმოში თუ შინამეურნეობაში.

ILO-ს მიერ შემუშავებული კონცეპტუალური ჩარჩოს მიზანი იყო დაეახლოვებინა დასაქმების საწარმოზე დაფუძნებული კონცეპტი, სამუშაო ადგილზე დაფუძნებულ

კონცეპტთან და შესაბამისად, არსებული კონცეპტისთვის მიეცა უფრო ფართო განზომილება. ეს ორი კონცეპტი ავსებს ერთმანეთს, ისინი არ არიან ერთმანეთის ჩამნაცვლელები, რადგან სხვადასხვა ერთეულებს მოიცავენ.

ადამიანს ერთდროულად შესაძლოა ჰქონდეს ორი ან მეტი ფორმალური და/ან არაფორმალური სამსახური. ამის გამო, ანალიზის ცენტრში მოექცა *სამუშაო ადგილი* და არა *დასაქმებული ადამიანი*. დასაქმებულ ადამიანს აქვს სამსახური, რომელიც შეიძლება აღწეროს სამუშაოსთან/სამსახურთან დაკავშირებული სხვადასხვა მახასიათებლით; ეს სამუშაო კი არსებობს საწარმოო ერთეულებში (საწარმოებში), რომლებიც შეიძლება აღწეროს საწარმოსთან დაკავშირებული სხვადასხვა მახასიათებლით.

შესაბამისად, კონცეპტუალური ჩარჩო განასხვავებს დასაქმების ორ განზომილებას: მწარმოებელი ერთეულის ტიპი და სამუშაოს ტიპი (იხ. მატრიცა დანართის სახით). წარმოების ერთეულის ტიპი განისაზღვრება მისი ლეგალური ფორმით და საწარმოსთან დაკავშირებული სხვა მახასიათებლებით, ხოლო სამუშაოს ტიპი განისაზღვრება სტატუსით დასაქმებაში და სამსახურთან დაკავშირებული სხვა მახასიათებლებით.

საწარმოო ერთეულები კლასიფიცირებულია სამ ჯგუფად: ფორმალური სექტორის საწარმოები, არაფორმალური სექტორის საწარმოები და შინამეურნეობები. *ფორმალური სექტორის საწარმოები* არის კორპორაციები, არა-საფინანსო ინსტიტუციები, მთავრობის მფლობელობაში მყოფი არაკორპორაციული საწარმოები, კერძო არაკორპორატიული საწარმოები, რომლებიც აწარმოებენ პროდუქტებსა და სერვისებს გაყიდვის ან გაცვლის მიზნით და არ მიეკუთვნებიან არაფორმალურ სექტორს. *არაფორმალური სექტორის საწარმოების* განმარტება ზემოთ არის მოცემული. *შინამეურნეობები*, როგორც მწარმოებელი ერთეულები მოიცავს შინამეურნეობებს, რომლებიც აწარმოებენ პროდუქტებს საკუთარი მოხმარებისთვის (ფერმერობა, მშენებლობა და სხვ.) და ასევე შინამეურნეობებს, რომელთაც ჰყავთ დაქირავებული ანაზღაურებადი მუშაკები (შინამსამსახურე, მრეცხავი, მეზღვე, მცველი, მძღოლი და სხვა). შინამეურნეობები, სადაც ადამიანები შრომობენ ანაზღაურების გარეშე (მაგ. საშინაო საქმე, ოჯახის წევრებზე

ზრუნვა), არ კვალიფიცირდება ზემოთმოცემულ კლასიფიკაციაში, რადგან სტანდარტის მიხედვით, ეს არ მიიჩნევა დასაქმებად.

სამუშაო/სამსახური დაყოფილია დასაქმების სტატუსის მიხედვით და მისი ფორმალური თუ არაფორმალური ბუნებით. დასაქმების სტატუსის მიხედვით გამოყოფილია ხუთი ჯგუფი: თვითდასაქმებულები, დამსაქმებლები, ოჯახში მომუშავეები, დასაქმებულები, მწარმოებლების კოოპერატივების წევრები. მიმაგრებულ მატრიცაში არის უჯრები, რომლებიც გაფერადებულია მუქ ნაცრისფერ ტონალობაში. ეს არის ისეთი სამუშაოები, რომლებიც არ არსებობს განმარტების მიხედვით. ღია ნაცრისფერი უჯრები, ეს არის ფორმალური სამუშაო ადგილები. დანარჩენი უჯრები კი გამოხატავს არაფორმალური დასაქმების სხვადასხვა ფორმებს.

არაფორმალური სამუშაო ადგილების მნიშვნელობას საფუძლად უდევს ის ასპექტი, რომ ასეთი სამუშაო არ ექცევა კანონდებლობის ჩარჩოში იმიტომ, რომ (ა) საწარმო, სადაც არსებობს ეს სამუშაო ადგილი, არის ძალიან პატარა და/ან არ არის დარეგისტრირებული ან (ბ) შრომის კოდექსი არ ფარავს კონკრეტული ტიპის ატიპურ სამუშაოს (როგორც არის ნახევარი განაკვეთით მუშაობა, დროებითი ან სახლის პირობებში შესრულებული სამუშაო და სხვ.) ან ქვეკონტრაქტორობის შეთანხმებას წარმოების ქსელში (როგორცაა დაქირავებული ხელოსნები), შესაბამისად, სამუშაო (და დასაქმებული) არ არის დაცული შრომის კოდექსის მიერ. როგორც წესი, იმისთვის, რომ მოხდეს შრომის კოდექსის აღსრულება, აუცილებელია, რომ მოხდეს შრომითი ურთიერთობის არსებობის აღიარება დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის. თუმცა არაფორმალური დასაქმება/სამუშაო ადგილი მოიცავს დასაქმების ისეთ ფორმებსაც, სადაც ნათლად არ იკვეთება დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ურთიერთობა.

შესაბამისად, არაფორმალურად დასაქმებულად მიიჩნევა:

- თვითდასაქმებულები ან დამსაქმებლები, რომელიც მუშაობენ თავისივე მფლობელობაში მქონე არაფორმალური სექტორის საწარმოში (უჯრები 3 და 4). ამ შემთხვევაში, დასაქმების ფორმისა და საწარმოს ტიპის ერთმანეთისგან

განცალკევება ძალიან რთულია. დასაქმების არაფორმალურობა პირდაპირკავშირშია საწარმოს მახასიათებელთან (რადგან საწარმო არის არაფორმალური სექტორის ნაწილი).

- ადამიანები, რომლებიც შინამეურნეობის საქმიანობით არიან დაკავებული, არ აქვს მნიშვნელობა ეს საწარმო ფორმალური სექტორის ნაწილია თუ არაფორმალურის (უჯრა 1 და 5). არაფორმალურობის ბუნება მათ საქმიანობაში გამომდინარეობს იმ ფაქტიდან, რომ შინამეურნეობაში დასაქმებულებს, როგორც წესი არ აქვთ სამუშაო კონტრაქტი და როგორც წესი, ისინი არ არიან შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული მხარეები, არ ექვემდებარებიან სოციალური დაცვის რეგულაციებს, კოლექტიურ გარიგებებს და ა.შ.
- ადამიანები, რომლებიც დასაქმებული არიან არაფორმალურ თანამდებობაზე ფორმალური სექტორის საწარმოსა თუ არაფორმალური სექტორის საწარმოში, ან თუნდაც არის დაქირევებული შინამეურნეობის მიერ და იღებენ ანაზღაურებას (უჯრები 2, 6 და 10). ადამიანი ითვლება არაფორმალურ სამუშაო ადგილზე დასაქმებულად იმ შემთხვევაში, თუ მისი შრომითი ურთიერთობა (პრაქტიკულად ან სამართლებრივად) არ განისაზღვრება ეროვნული შრომითი კანონმდებლობით, საშემოსავლო გადასახადებით, სოციალური დაცვით ან კონკრეტული შრომითი ბენეფიტების უფლებით (განთავისუფლების შესახებ წინასწარი გაფრხილება, კომპენსაცია სამუშაოდან განთავისუფლების დროს, ანაზღაურებადი შვებულება ან ავადმყოფობის გამო განთავისუფლების უფლება და ა.შ.). ასეთი არაფორმალური სამუშაო ადგილები არსებობს ისეთი მიზეზებით, როგორებიცაა: დამსაქმებლის მიერ სამუშაო ადგილის ან თანამშრომლების არსებობის დეკლარირებისგან თავის არიდება; დროებითი, არარეგულარული სამუშაო ან სამუშაო მოკლე ვადით; სამუშაო, სადაც ხდება სამუშაო საათების გადაჭარბება ან არ არის დაცული მინიმალური ხელფასი; დამსაქმებელი არის არარეგისტრირებული საწარმო ან ცალკეული პირი; სამსახურები, სადაც დასაქმებულები მუშაობენ, მდებარეობს დამსაქმებლის საწარმოს შენობის გარეთ (მაგ. ხელოსნები შრომითი კონტრაქტის

გარეშე); სამსახურები, რომლებზეც შრომითი რეგულაციები არ არის გავრცელებული, არ ხდება მათი აღსრულება ან რეგულაციები არ სრულდება სხვა ნებისმიერი მიზეზით.⁵

- არაფორმალური მწარმოებლების კოოპერაციების წევრები (უჯრა 8). სამუშაოს არაფორმალური ბუნება გამომდინარეობს კოოპერატივების საქმიანობის ხასიათიდან (იგულისხმება კოოპერატივები, რომელიც არ არიან ფორმალურად დარეგისტრირებული, როგორც იურიდიული პირი და განეკუთვნებიან არაფორმალურ სექტორს).
- თვითდასაქმებულები, რომლებიც აწარმოებენ პროდუქტებს, მათ შორის, საკუთარი ან ოჯახის მოხმარებისთვის (როგორც არის ნატურალური სოფლის მეურნეობა ან საკუთარი სახლის მშენებლობა), თუ ითვლებიან დასაქმებულებად მე-13 ICLS-ის დასქმების განმარტებით (უჯრა 9).

განსაკუთრებით საინტერესოა არაფორმალური დასაქმების ის შემთხვევა, როდესაც დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობა არ განისაზღვრება ეროვნული შრომითი კანონმდებლობით, საშემოსავლო გადასახადებით, სოციალური დაცვით ან კონკრეტული შრომითი ბენეფიტების უფლებით. საკითხი საინტერესო და მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც არაფორმალურად დასაქმებულები / დამსაქმებელი კომპანია თავს არიდებს საბიუჯეტო გადასახადებს, ამავე დროს, არაფორმალურ დასაქმებას, მაღალი ალბათობით, ახასიათებს დასაქმებულების ნაკლები დაცულობა ხელფასების გადაუხდელობისგან, სავალდებულო ზეგანაკვეთური შრომა, სამსახურიდან დათხოვნა გაფრთხილებისა და კომპენსაციის გარეშე, დაუცველი შრომითი პირობები და სოციალური ბენეფიტების არარსებობა.

⁵ განმარტება ეხმიანება არარეგისტრირებული თანამშრომლების განმარტებას, რომელიც მოცემულია მე-15 ICLS-ის მიერ მიღებულ არაფორმალური სექტორის რეზოლუციის მე-9 (6) თავში. ის მოიცავს ICLS 93-ის განმარტებას არარეგულარული დასაქმებულის შესახებ (non-regular employee) - მოწყვლადი დასაქმება (არარეგულარული სამუშაო, სამუშაო მოკლე ვადით, სეზონური სამუშაო და ა.შ.) და კონტრაქტურობა.

შრომითი ურთიერთობის აღწერა

წყარო: *შრომითი ურთიერთობის აღწერა*. საერთაშორისო შრომითი კონფერენცია, 91-ე სესია, 2003 წელი, მე-5 რეპორტი. გვ. 9-31

„არაფორმალურად დასაქმებულები არ არიან აღიარებული, რეგისტრირებული, რეგულირებული და დაცული შრომითი კანონმდებლობით და სოციალური დაცვის სისტემებით. მაგალითად, როდესაც მათი დასაქმების სტატუსი არის ბუნდოვანი, ისინი ვერ სარგებლობენ თავიანთი ფუნდამენტური უფლებებით.... შრომის კოდექსი ხშირად არ ითვალისწინებს შრომის თანამედროვე ფორმების სპეციფიკას. დასაქმებულებისა და მშრომელების ცნებების არასრულფასოვანი განმარტების გამო ხშირად დასაქმებულები მიიჩნევიან თვითდასაქმებულებად და ისინი ექცევიან შრომის კოდექსის გარეთ“.

სხვადასხვა რეგიონში შრომის დაუცველობის საკითხის წამოჭრას განსხვავებული განმაპირობებელი მიზეზები აქვს, მაგრამ საერთო ჯამში ეს დაკავშირებულია დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის ფორმების ცვლასთან. ასევე, ფაქტორებია გლობალიზაციის პროცესი, ტექნოლოგიური ტრანსფორმაციები და სხვ, რაც იწვევს მუშაობის ტრადიციული ფორმების ცვლილებას. განვითარებად და გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში სამუშაოების დაცულობის დაბალი ხარისხი ხშირად კავშირშია პრივატიზაციასთან, ფინანსურ კრიზისებთან, საგარეო ვალებთან, არაფორმალური ეკონომიკის ზრდასთან და დაურეგისტრირებელ დასაქმებასთან.

საწარმოები ცდილობენ შეამცირონ დანახარჯები სამუშაო ძალაზე, მათ შორის სხვადასხვა სახის კონტრაქტების საშუალებით, მათი საქმიანობის დეცენტრალიზებით და ქვეკონტრაქტორების სისტემის გამოყენებით, ან მიმართავენ თვითდასაქმებულ მუშაკებს, იყენებენ სააგენტოებს, რომლებიც აწვდიან დროებით მუშახელს. ბიზნესის ასეთ მოქნილობას ხშირად თან სდევს შესაბამისი საკანონმდებლო ჩარჩო, რომელიც ახლისებს თვითდასაქმებას, დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნის მოტივით.

მშრომელების ნაკლები დაცულობა კანონის მიერ, რა თქმა უნდა, გავლენას ახდენს დასაქმებულებზე და მათ ოჯახებზე. თუმცა დასაქმებულების უფლებების და გარანტიების არარსებობა შესაძლოა არც კომპანიების ინტერესებს ემსახურებოდეს.

სამუშაოს დაცულობის დაბალი ხარისხის უკუეფექტი

ნაშრომში განხილულია ლათინური ამერიკის მაგალითი, სადაც სოციალური კვლევების უმრავლესობა აჩვენებს, რომ დასაქმებულების ძირითადი პრობლემა არის დაუცველობის შეგრძნება, მათ არ იციან, რას უნდა ელოდონ მომავალში. მსგავსი პრობლემები ხშირია უფრო მეტი რესურსებისა და უფრო ორგანიზებული შრომის ბაზრის მქონე ქვეყნებშიც.

აღსანიშნავია ის ფაქტორიც, რომ დასაქმებულებს ძალიან დაბალი მოტივაცია და დაბალი მიჯაჭვულობა აქვთ თავიანთი კომპანიების მიმართ, რადგან არ გააჩნიათ სტაბილურობის შეგრძნება. შრომის დაცულობის ნაკლებობას ასევე გავლენა აქვს დასაქმებულების და ზოგადად, საზოგადოების ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე. უბედურ შემთხვევებსა და მშორმელთა დაუცველობას შორის კავშირი აშკარად ჩანს ისეთ სიტუაციებში, როდესაც სახეზეა ქვეკონტრქტორობის სისტემის ექსტენსიური გამოყენება.

დასაქმებულების დაცულობის დაბალ დონეს გავლენა აქვს სახელმწიფოს ფინანსურ ცხოვრებზეც. საწარმოები, სადაც არსებობს არაფორმალური სამუშაო ადგილები, არ იხდიან გადასახადებს და არ გასწევენ სოციალურ ხარჯებს თავიანთი დასაქმებულებისთვის. მაგალითად, ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ფინანსთა სამინისტროს დათვლებით, დასაქმებულების (dependent workers) მისკლასიფიკაციამ დამოუკიდებელ მუშაკებად (independent workers) სახელმწიფოს დააკარგინა დაახლოებით 2.6 მილიარდი აშშ დოლარი, კომპანიების მიერ გადაუხდელი კონტრიბუციები სოციალური დაცვისთვის, ჯანდაცვისთვის და ფედერალური

უმუშევრობის დაზღვევის სქემისთვის ასევე 1.6 მილიარდი აშშ დოლარი - საშემოსავლო გადასახადი.

შენიღბული და ობიექტურად ბუნდოვანი შრომითი ურთიერთობები

შრომითი ურთიერთობების არსებობის დასაბუთება

ადამიანებს შეუძლიათ განახორციელონ ნებისმიერი საქმიანობა როგორც დასაქმებულებმა შრომითი ხელშეკრულებით და როგორც თვითდასაქმებულებმა საჯარო ან კომერციული ხელშეკრულებით. კონტრაქტის თითოეულ ტიპს აქვს თავისი მახასიათებლები, რაც განსხვავებულია სხვადასხვა ქვეყანაში.

არსებობს შრომითი კონტრაქტის სამი ძირითადი ტიპი: კონტრაქტი განუსაზღვრელი ვდით, კონკრეტული ვადით და კონტრაქტი კონკრეტული სამუშაოსთვის, დროის შეზღუდვის გარეშე. შრომითი კონტრაქტები უფრო დივირსიფიცირებული გახდა ბოლო წლების განმავლობაში და სხვადასხვა სახეს იღებს სხვადასხვა ქვეყანასა და სფეროში. დასაქმება გახდა უფრო მრავალმხრივი, მრავალფეროვანი და დასაქმების ტრადიციულ, სრულ განაკვეთიან ფორმასთან ერთად, დამსაქმებლები უფრო და უფრო მიიღებენ მოძებნონ დასაქმების ისეთი ფორმა, რაც მათ საშუალებას მისცემს, გამოიყენოს დაქირავებულის მომსახურება მაქსიმალურად ეფექტიანად. შესაბამისად ჩნდება დასაქმების ახალი ფორმები, რაც კანონმდებლობის თვალსაზრისით, სცდება შრომითი ურთიერთობის ფორმებს.

კანონმდებლობა და შრომითი ურთიერთობა

ზოგადად, შრომითი ურთიერთობა აყალიბებს კანონიერ კავშირს „დასაქმებულს“ ანდა „მშრომელსა“ და „დამსაქმებელს“ შორის. დასაქმებული ახორციელებს კონკრეტულ

სამუშაოს ანაზღაურების სანაცვლო. ზოგიერთი კანონმდებლობა განმარტავს შრომითი ხელშეკრულებას, როგორც ამ ორ სუბიექტს შორის ურთიერთობის ჩარჩოს, ასევე, ადგენს „დასაქმებულის“ და „დამსაქმებელის“ ცნების დეფინიციას. კონტრაქტორი ან დასაქმების სააგენტო ასევე, შესაძლოა ნაგულისხმევი იყოს, როგორც „დამსაქმებელი“ და კანონი შესაძლოა აკისრებდეს გარკვეულ მოვალეობებს მათ, ვინც სარგებლობს კონტრაქტორის ან სააგენტოს სერვისით.

არსებობს სხვადასხვა კრიტერიუმები იმისთვის, რომ მოხდეს შრომით ურთიერთობასა და სხვა სახის ურთიერთობას შორის განსხვავების დადგენა. არსებული კრიტერიუმის მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არსებობს მაშინ, როდესაც ადამიანი მუშაობს ან ასრულებს გარკვეულ მომსახურებას და არსებობს სუბორდინაცია, ექვემდებარება დასაქმებულს; ან მუშაობს სხვა ვინმესთვის; ან ინტეგრირებულია ორგანიზაციაში. რიგ შემთხვევებში, კანონი ერთი ნაბიჯით წინ მიდის და დასაქმებულად მიიჩნევს ადამიანს, ვის სიტუაციაშიც შრომითი ურთიერთობა შეიძლება ბუნდოვანი იყოს, ან იძლეოდეს იმის ვარაუდის შესაძლებლობას, რომ არსებობს შრომითი ურთიერთობა. არსებობს საწინააღმდეგო შემთხვევები, როდესაც კანონმდებლობით, დასაქმების კონკრეტული ფორმები არ ითვლება შრომითი ურთიერთობის ნაწილად.

შრომითი ურთიერთობის არსებობა - არ არსებობის განსაზღვრა უნდა ხდებოდეს იმის მიხედვით, თუ რაზე თანხმდებიან რეალურად მხარეები და არა იმის მიხედვით, თუ რა ტიპის კონტრაქტი არსებობს მათ შორის. ამის საჭიროება დგება იქედან გამომდინარე, რომ შრომითი ურთიერთობის არსებობა დამოკიდებულია კონკრეტულ ობიექტურ პირობებზე (როგორი პოზიციები უჭირავთ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს, როგორია მათი უფლებები და მოვალეობები, როგორია რეალურად შესრულებული სერვისი) და არა იმაზე, თუ როგორ აღწერენ მხარეები ამ ურთიერთობას. კანონის ენაზე, ამას ეწოდება ფაქტის პრიმატი, რაც მკაფიოდ არის დაცული ზოგიერთი ეროვნული კანონმდებლობების მიერ.

მზარდია ისეთი შემთხვევების რაოდენობა, როდესაც არსებობს გაურკვეველობა შრომის ან სერვისის მიწოდების ლეგალურ ფორმასთან დაკავშირებით. შრომითი ურთიერთობა

შესაძლოა იყოს შენიღბული ან ობიექტურად ბუნდოვანი. ორივე შემთხვევაში წარმოიშვება გაუგებრობა. ორივე შემთხვევაში საქმე გვაქვს კანონის აღსრულებასა და რეალობის ერთმანეთისგან განსვლასთან.

შენიღბული შრომითი ურთიერთობა

შენიღბული არის შრომითი ურთიერთობა, რომელიც გამოიყურება როგორც რეალობისგან განსხვავებული ტიპის ურთიერთობა. მისი მიზანია კანონით დაწესებული სამუშაოს დაცულობის გაუქმება ან შესუსტება. შესაბამისად, ეს არის შრომითი ურთიერთობის დამალვა ან დამახინჯება, როდესაც შრომითი ურთიერთობა ინიღბება სხვა კანონიერი სახით ან მას ეძლევა სხვა ფორმა და დასაქმებულს ეძლევა ნაკლები დაცულობა. შენიღბული შრომითი ურთიერთობა ასევე შესაძლოა ნიღბავდეს დამსაქმებელს, როდესაც პიროვნება, რომელიც წარდგენილია, როგორც დამსაქმებელი, რეალურად არის შუამავალი და რეალური დამსაქმებელი არ არის ჩართული შრომით ურთიერთობაში, შესაბამისად თავიდან იშორებს ყველანაირ პასუხისმგებლობას დასაქმებულის მიმართ.

შრომითი ურთიერთობის შენიღბვის ყველაზე რადიკალური ფორმა არის ამ ურთიერთობისთვის სხვა კანონისმიერი ფორმის, მაგალითად საჯარო, კომერციული, კოოპერატიული, ოჯახთან დაკავშირებული და სხვა ფორმის მიცემა.

კვლევებმა, სხვადასხვა ქვეყანაში, გამოავლინა საკონტრაქტო ზომები, რაც ყველაზე ხშირად გამოიყენება შრომითი ურთიერთობის შესანიღბად. მათ შორისაა საჯარო და კომერციული ხელშეკრულებების სხვადასხვა ფორმები, რაც დასაქმებას აძლევს თვითდასაქმების იერს.

შრომითი ურთიერთობის შენიღბვის მეორე ფორმაა თავად ამ ურთიერთობის ასპექტები. მაგალითად, არსებობს კონტრაქტები, რომლებიც დადებულია კონკრეტული ვადით ან კონკრეტული სამუშაოს შესასრულებლად და ხდება კონტრაქტის მუდმივი განახლება, წყვეტებით ან წყვეტების გარეშე. ამ ტიპის მანიპულაციის შედეგი არის ის, რომ

დასაქმებული ვერ იღებს დამსაქმებლისგან დამატებით ბენეფიტებს, რაც მას ეკუთვნის შრომის კოდექსით ან კოლექტიური შეთანხმებით.

ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტმა, 1995 წლის კონვენციისა და რეკომენდაციების განხორციელების საითხებში, აღნიშნა შრომითი კონტრაქტების სხვა ტიპის კონტრაქტებით ჩანაცვლების ტენდენცია. ამ ჩანაცვლების მოტივად კი დაასახელა დასაქმებულთა დაცვის სისტემებისთვის თავის არიდება, რაც გულისხმობს 1982 წლის დასაქმების კონვენციის (N 158) დარღვევას.

ობიექტურდ ბუნდოვანი შრომითი ურთიერთობები

სტანდარტულ შრომით ურთიერთობაში, დასაქმებულის სტატუსი, როგორც წესი, ექვემდებარება არ დგას. ზოგ შემთხვევებში კი დასაქმებულს აქვს ავტონომიის ფართო საზღვრები და ეს ფაქტორი ბადებს ექვს მისი დასაქმების სტატუსის შესახებ. ზემოთ აღწერილ შენიღბულ შრომით ურთიერთობათა ერთად, არსებობს სიტუაციები, როდესაც შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი ასპექტები არ არის თვალსაჩინო. ამ შემთხვევაში საქმე არ გვაქვს შრომითი ურთიერთობის შენიღბვის წინასწარ განზრახულ მცდელობასთან, არამედ არსებობს სამართლიანი ექვი შრომითი ურთიერთობის არსებობის შესახებ. მსგავსი სიტუაცია შეიძლება შეიქმნას როდესაც, არსებობს სპეციფიკური, კომპლექსური ურთიერთობა მუშასა და სერვისის / სამუშაოს მიმღებ პიროვნებას შორის ან დროთა განმავლობაში ხდება მათი ურთიერთობის ფორმის ევოლუცია.

შენიღბული ან ობიექტურად ბუნდოვანი: სატრანსპორტო საშუალებების მძღოლების შემთხვევა

სატრანსპორტო კომპანიებში ავტომობილების მძღოლების მაგალითები არის კარგი ილუსტრაცია იმის, თუ როგორ იცვლება მშრომელთა სტატუსი კონკრეტულ სექტორში. რამდენიმე ქვეყანაში, ბევრი დასაქმებული მძღოლი „გარდაიქმნა“ კონტრაქტორად ან თვითდასაქმებულ მძღოლად, რომლისთვისაც აუცილებელი პირობა გახდა კომპანიის ავტომობილის ფლობა ან მისი იჯარით აღება. ხშირად მხოლოდ ამ პირობით ხდებოდა მძღოლებთან საქმიანი ურთიერთობის გაგრძელება. შესაბამისად, ამ სექტორში სწრაფად გაიზარდა თვითდასაქმებულების რიცხვი.

გერმანიაში ე.წ. „არადაქვემდებარებული“ („independent“) მძღოლების რიცხვი საგრძნობლად გაიზარდა ბოლო წლების განმავლობაში. ისინი ასრულებენ სამუშაოს სხვა ადამიანისთვის, მაგრამ ითვლებიან თვითდასაქმებულებად.

არგენტინაში მზარდი კონკურენციის პირობებში მყოფმა კომპანიებმა გადაწყვიტეს, ემუშავათ მძღოლებთან, რომლებიც თავად ფლობდნენ მანქანებს, რადგან ეს კომპანიას შეუმცირებდა ხარჯს. მძღოლების დიდი ნაწილი იყო კომპანიის მიერ დასაქმებული მძღოლები, რომელებსაც მიჰყიდა კომპანიამ საკუთარი მანქანები.

ფინეთში არსებობს „არამოხალისეობრივი მეწარმე“ მძღოლების ჯგუფი, რომელთა უმრავლესობაც იჯარით იღებს სატვირთო მანქანებს თავიანთი ყოფილი დამსაქმებლისგან (ან დგება ქირავნობა-შემქნის გეგმა).

ასეთ შემთხვევებში, მძღოლი ლეგალურად არის კომპანიისგან ცალკემდგომი პირი, მაგრამ აგრძელებს არსებითად იმავე საქმიანობას, ამავე დროს, ისევ იმყოფება დაქვემდებარებულ პოზიციაში ყოფილი დამსაქმებლის მიმართ. განსხვავება არის ის, რომ მძღოლი უკვე არის თვითდასაქმებული და იძულებულია საკუთარ თავზე აიღოს სატვირთო მანქანის ხარჯები, ასევე არის შრომითი გარანტიებისა და დაცვის გარეშე. ფაქტობრივად, მძღოლსა

და კომპანიას შორის ურთიერთობა კვლავ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ურთიერთობის ტოლფასია.

ერთ-ერთ სტაბილურ, ტრადიციულ სექტორში, დასაქმების სტანდარტული ფორმის ამგვარი ცვლილება არის კარგი მაგალითი იმისა, თუ როგორ იცვლება შრომითი ურთიერთობები სხვადასხვა ქვეყანაში, სხვადასხვა კანონმდებლობის ფარგლებში.

შენიღბული შრომითი ურთიერთობების წევრები ფორმალურად წარმოდენილნი არიან, როგორც თვითდასაქმებულები ან დამოუკიდებელი მშრომელები. ეს ნიშნავს, რომ მათ არ შეუძლიათ მოითხოვონ შვებულება, ანაზღაურება ავადმყოფობის გამო გაცდენილი დღეებისთვის, სამუშაოს დაცულობა ორსულებისთვის, კომპენსაცია სამსახურიდან განთავისუფლებისთვის, ასევე, სამუშაოს მიერ გამოწვეული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკებიც თავად დასაქმებულის პასუხისმგებლობაა. აგრეთვე, შრომის სასამართლოსთან წვდომა არ აქვთ „კვაზი დასაქმებულებს“. მაგალითად, ამერიკის შეერთებულ შტატებში თვითდასაქმებულები შრომის კოდექსის მოქმედების არეალის მიღმა იმყოფებიან.

მსგავსი შენიღბული ან ობიექტურად ბუნდოვანი შრომითი ურთიერთობის შემთხვევები არის იმის ილუსტრაცია, თუ როგორ შეიძლება მომუშავე ადამიანი ახორციელებდეს საქმიანობას / მომსახურებას, იღებდეს სანაცვლოდ თანხას, მაგრამ მისი ფორმალური სტატუსი შრომით ურთიერთობაში იყოს ბუნდოვანი და საეჭვო. ზემოთ მოყვანილ შემთხვევებშიც კი, კომპანიის გადაწყვეტილებები და ქცევა არის ლეგიტიმური, კანონისმიერი ქცევა, რასაც მივყავართ დასაქმებულთა ნაკლებ დაცულობამდე, შრომის კოდექსის ფარგლებიდან ნაწილობრივ ან მთლიანად გასვლამდე.

გარდასვლა თვითდასაქმებისა და კონტრაქტორი კომპანიებისკენ:

ავსტრალია: 1956 წელს, სატვირთო ავტომობილების მძღოლების 80%, ხოლო 1982 წელს - 70% იყო კომპანიების დაქვემდებარებაში. 1984 წელს კი მათი წილი 20%-ზე ნაკლები იყო.

ბრაზილია: დაახლ. 350 000 არადაქვემდებარებული მძღოლი, 12 000 გადამზიდი კომპანია და 20 000 კომპანია საკუთარი სატრანსპორტო სისტემით.

საფრანგეთი: 1995 წლისთვის, გადამზიდი კომპანიების 40%-ს არ ჰყავდა დასაქმებულები, ჰყავდა მხოლოდ თვითდასაქმებული მძღოლები; შრომის ინსპექცია რეგულარულად ახდენს ამ მძღოლების დასაქმებულებად კლასიფიკაციას, აჯარიმებს გადამზიდ კომპანიას „ფარული დასაქმებისთვის დასაქმებულების დაფარვის გზით“.

ამერიკის შეერთებული შტატები (სიეტლის და ტაკომას პორტები): დაახლოებით 1980 წლისთვის, გადამზიდი სატვირთო მანქანების მძღოლების უმრავლესობა იყო კომპანიების დასაქმებულები. 1999 წელს მათი წილი მხოლოდ 30%-ს შეადგენდა, დანარჩენი 70% (დაახ. 1 000 მძღოლი) გახდა არადაქვემდებარებული მუშაკი.

წყარო: ეროვნული კვლევები, მომზადებული ILO-ს 91-ე შრომის საერთაშორისო კონფერენციისთვის, 2003 წელი. ავსტრალია (გვ. 48), ბრაზილია (გვ. 37), საფრანგეთი (გვ. 35), აშშ (გვ. 96)

სატვირთო ავტომობილების თვითდასაქმებული მძღოლების სამუშაო პირობები:

არგენტინა: მძღოლები ხშირად მუშაობენ შეუსვენებლად მთელი წლის განმავლობაში, ზოგჯერ ბორტზე იმყოფებიან მათი ოჯახის წევრები, მძღოლებს არ აქვთ ანაზღაურებადი შვებულება.

ავსტრალია: გრძელ დისტანციებზე მომუშავე სატვირთოს მძღოლებს აქვთ რთული სამუშაო პირობები (მჭიდრო განრიგი, ცოტა დრო გრძელი დისტანციის დასაფარად, რასაც სჭირდება მაღალი სიჩქარით სარული. მუშაობენ სულ მცირე 55 საათი კვირში, საშუალოდ 75.4 საათი. ზოგიერთი არადაქვემდებარებული მძღოლის შემთხვევაში, ისინი მუშაობენ 20 საათით მეტს, ვიდრე მათ სთხოვდა კომპანია, როდესაც მის დასაქმებულად ითვლებოდა).

ანაზღაურება ითვლება განსხვავებულად და ხშირ შემთხვევებში ანაზღაურება არის უფრო დაბალი, ვიდრე იყო ფიქსირებული ხელფასის შემთხვევაში.

ფინეთი: მძღოლები ყოფილ დამსაქმებლებს უხდიან ავტომობილის საფასურს. ბევრ მძღოლს აქვს ხანგრძლივი სამუშაო საათები სწორედ იმ მიზეზით, რომ მოახერხონ ამ გადასახადის გადახდა კომპანიისთვის.

საფრანგეთი: „თვითდასაქმება“ ნიშნავს უფრო რთულ სამუშაო პირობებს, კონკრეტულად კი უფრო ხანგრძლივ სამუშაო საათებს.

აშშ: კვლევის მიხედვით, არადაქვემდებარებული მძღოლები სიეტლში და ტაკომაში გამოიმუშავებდნენ საშუალოდ 8.51 აშშ დოლარს, მუშაობდნენ 14 საათს არაკომპენსირებულ ზეგანაკვეთურს კვირის განმავლობაში, თითქმის არცერთ შემთხვევაში არ ჰქონდათ უზრუნველყოფილი სამედიცინო დაზღვევა კომპანიის მხრიდან და იშვიათად ჰქონდათ კერძო დაზღვევა თანხების უქონლობის გამო, აგვიანებდნენ მანქანის შეკეთებას თანხების უქონლობის გამო. თუმცა, ზოგადად სატვირთოს მძღოლების არადაქვემდებარებულად მომუშავედ არასწორად კლასიფიცირების პრაქტიკა ფართოდ გავრცელებული არ იყო.

წყარო: ეროვნული კვლევები, მომზადებული ILO-ს 91-ე შრომის საერთაშორისო კონფერენციისთვის, 2003 წელი. არგენტინა (გვ. 66), ავსტრალია (გვ. 50-52), ფინეთი (გვ. 42), საფრანგეთი (გვ. 35), აშშ (გვ. 96,99)

არაფორმალური დასაქმება საქართველოში

საქართველო განეკუთვნება იმ ქვეყანათა რიგს, რომლებიც ტრანზიციის პროცესში იმყოფებიან. საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ, მნიშვნელოვნად შეიცვალა ქვეყნის ეკონომიკური სტრუქტურა. როგორც ტრანზიციის ქვეყნის ეკონომიკებს ახასიათებთ, საკმაოდ მაღალი იყო არაფორმალური დასაქმება. 1998 და 1999 წლებში საქართველოში ჩატარდა სამუშაო ძალის კვლევა. კვლევის შედეგად, 1998 წელს დასაქმების 56.3% მოდიოდა არაფორმალურ დასაქმებაზე (სოფლის მეურნეობის ჩათვლით), 1999 წელს - იგივე მაჩვენებელი 37% შეადგენდა. 2007 წლის მსოფლიო ბანკის მონაცემებით კი საქართველოში ეკონომიკის 62.1% არაფორმალურ სექტორზე მოდიოდა. ამ მაჩვენებლით საქართველო მსოფლიოს 151 ქვეყნიდან 150-ე ადგილს იკავებდა.

2007 წელს საქართველოში გატარდა მნიშვნელოვანი რეფორმები საგადასახადო-საბიუჯეტო სექტორში. რეფორმები ემსახურებოდა არარეგისტრირებული, არაფორმალური საქმიანობის მქონე ეკონომიკური სუბიექტების ფორმალურ სექტორში გადაყვანას. „საგადასახადო ადმინისტრირების გაუმჯობესება და საბიუჯეტო-ფინანსური დისციპლინის დამყარება მიხეილ სააკაშვილის ხელისუფლების ძირითად მიღწევად შეიძლება ჩაითვალოს“ (ლიბერალური აკადემია თბილისი, 2012). აღნიშნულმა საგადასახადო რეფორმებმა, სავარაუდოა, რომ გარკვეული გავლენა იქონია არაფორმალურ დასაქმებაზეც, თუმცა უახლესი ოფიციალური მონაცემები არაფორმალური დასაქმების შესახებ არ მოიპოვება.

მიუხედავად ამისა, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული დეპარტმენტის 2015 წლის ინფორმაციით, ქვეყანაში მთლიან დასაქმებაში თვითდასაქმებულთა წილი 57.2% შეადგენს. შესაძლებელია ვივარაუდოთ, რომ თვითდასაქმებულების მაღალი რიცხვი არაფორმალური სექტორის სიდიდეზეც შეიძლება მიუთითებდეს. თუ ვივარაუდებთ, რომ არაფორმალურად დასაქმებულები შესაძლოა შრომითი კონტრაქტების გარეშე მუშაობდნენ, ვიღებთ სიტუაციას, როდესაც ქვეყანაში მაღალია შრომითი კანონმდებლობით დაურეგულირებელი დასაქმების წილი.

მიკროავტობუსების სისტემის ბოლოდროინდელი განვითარების მოკლე მიმოხილვა

ქალაქ თბილისში მოძრავი სამარშრუტო მიკროავტობუსები მუნიციპალური სატრანსპორტო საშუალებაა. მიკროავტობუსები წარმოადგენს შპს „თბილისის მიკროავტობუსების“ საკუთრებას, რომელიც ქართულ ბაზარზე 2011 წლიდან ოპერირებს. კომპანია თავის მხრივ აერთიანებს ოთხ კომპანიას (შპს „თბილ ლაინი, “ შპს „კაპიტალ გრუფი, შპს „ფაბლიქ ქარის“-ა და შპს „თბილ ქარი“) და ახორციელებს მათ მმართველობით ფუნქციას.

აღნიშნული კომპანიები წარმოადგენენ თბილისის სამარშრუტო ქსელის რეფორმირებისათვის 2011 წელს ჩატარებული ტენდერის გამარჯვებულ კომპანიებს. რეფორმის მიზანი ქალაქის ავტოპარკის განახლება იყო, რაც ძველი მიკროავტობუსების ახალით ჩანაცვლებას გულისხმობდა, რომელიც აღჭურვილი იქნებოდა ელექტრონული გადახდის მოწყობილობითა და კონდიციონერის სისტემით. ასეთმა მოთხოვნებმა არაკონკურენტულ მდგომარეობაში ჩააყენეს თბილისში არსებული ძველი მიკროავტობუსები, რომლებიც მოძრაობდნენ მუნიციპალურ სამარშრუტო ხაზებზე, რამაც წარმოშვა დაძაბულობა მერიას, სატრანსპორტო საშუალებების მფლობელ კომპანიასა და არსებულ მიკროავტობუსის მეპატრონეებს შორის. ვითარების გათვალისწინებით, გამარჯვებულ კომპანიებს, მერიის მხრიდან დაევალოთ არსებული მიკროავტობუსების მძღოლების ახალ კომპანიებში დასაქმება.

ტენდერის შედეგად, გამარჯვებულად გამოვლინდა ზემოთ აღნიშნული 4 კომპანია, რომელთაც წილად ხვდათ 5 ნაწილად დაყოფილი თბილისი 20 წლის ვადით. საერთო ჯამში კომპანიებს 3087 მიკროავტობუსის ჩამოყვანა დაევალოთ.

როგორც კომპანიის ოფიციალურ ვებგვერდზეა აღნიშნული, კომპანიის პრიორიტეტულ მიზანს თბილისში გადაადგილების კომფორტული, უსაფრთხო და ორგანიზებული

სისტემის შექმნა წარმოადგენს, თუმცა მისი დაარსების დღიდან, უფრო და უფრო აქტუალური და პრობლემური ხდება ამ სფეროში დასაქმებულთა შრომისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხები.

ამ პერიოდიდან, რამდენჯერმე დაფიქსირდა მძლოლთა საპროტესტო გამოსვლები. პირველ ჯერზე მძლოლებმა, რომლებმაც გაფიცვა გადაწყვიტეს, ძირითად მოთხოვნებად წამოაყენეს ინდ. მეწარმის სტატუსის მოხსნა, ყოველდღიური გეგმის შემცირება, არასამუშაო დღეებში გადასახადის გაუქმება და ღირსეული შრომის პირობების უზრუნველყოფა. პრობლემურად დასახელდა მიკროავტობუსების შეკეთების პროცედურაც, რაც მძლოლებს სავალდებულო წესით, კომპანიის მიერ მითითებულ ავტოსერვისებში უნდა მოეხდინათ. აღნიშნული პრობლემების ირგვლივ შედგა მოლაპარაკებები, სადაც ჩართული იყვნენ მძლოლები, კომპანიის წარმომადგენლები, მერიის წარმომადგენლები და პროფესიული კავშირები. მოლაპარაკების მეშვეობით, პრობლემების ნაწილზე შეთანხმება შედგა, თუმცა იგივე მოთხოვნებით 2015 წელს კვლავაც დაფიქსირდა საპროტესტო გამოსვლები.

პრობლემურ საკითხად გამოიკვეთა ზაფხულში მიკროავტობუსებში კონდიციონერების გამოყენების საკითხიც. მძლოლები ცდილობენ, რესურსების დაზოგვის მიზნით არ ჩართონ კონდინციონერები, რასაც მგზავრების პროტესტი მოჰყვება. კონდიციონერების საკითხი ქალაქის ავტოპარკის გნახლებისთვის ერთ-ერთ მთავარ მოთხოვნად იყო დაყენებული, თუმცა უკმაყოფილებას ამ საკითხზე ჯერ არც ერთ ზაფხულს არ დაუკარგავს აქტუალობა. საქმე იმაშია, რომ მძლოლები ხშირად აფიქსირებენ უკმაყოფილებას გეგმიური გადასახადის მოცულობის შესახებ, კონდენციონერის გამოყენება კი მძლოლებისთვის დამატებით ხარჯს გულისხმობს, რის გამოც ცდილობენ თავი აარიდონ მის გამოყენებას. ამის საპასუხოდ, გაიზარდა მგზავრების საჩივრების რაოდენობა თბილისის მიკროავტობუსების კომპანიის მიმართ, კომპანიამ კი პრობლემის აღმოსაფხვრელად მძლოლებს გარკვეული სანქციები დაუწესა, რაც მძლოლებს კომპანიის მხრიდან ტვირთად დააწვა.

2016 წელს საქართველოს ტრანსპორტისა და გზების ასოციაციის მიერ გამოქვეყნდა კვლევა - „თვისებრივი კვლევის ანალიზი მძღოლთა შრომითი უფლებების მდგომარეობის შესახებ საქართველოში“, რომლის მიხედვითაც გამოიკვეთა მძღოლების შემდეგი პრობლემები:

- მძღოლების არანორმირებული სამუშაო საათები (საშუალოდ დღეში 14-16 საათი);
- მიკროავტობუსების ტექნიკური დათვალიერების და გამართვის პასუხისმგებლობა;
- ხელშეკრულების პირობების არცოდნა/ვერ გარკვევა მძღოლების მიერ;
- გეგმით დაკისრებული ყოველდღიური გადასახადის ოდენობა.

კვლევის მიხედვით, მძღოლთა ნაწილი უკმაყოფილოა საკუთარი სამუშაო პირობებით, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს ამ სფეროში არსებულ პრობლემებს.

მღელვარების საგანი გახდა მიკროავტობუსების „გაზზე გადაყვანის“ საკითხიც. მიკროავტობუსის მძღოლებმა გადაწყვიტეს, სატრანსპორტო საშუალებებში გაზის სისტემის მონტაჟი, რაც მძღოლებისთვის ხარჯების შემცირების საშუალება უნდა ყოფილიყო, თუმცა საკითხი მასიური საზოგადოებრივი მღელვარების საფუძველი გახდა, რის გამოც მიკროავტობუსების მძღოლები იძულებული გახდნენ, უარი ეთქვათ ასეთ ჩანაფიქრზე.

სატრანსპორტო სფეროში დასაქმებული ადამიანები დგანან მრავალი პროფესიული დაავადებების რისკის წინაშე. აგრეთვე რეგიონებისა და სპეციფიკის გათვალისწინებით, განსხვავებულია მათი სამუშაო და უფლებრივი მდგომარეობა, რომელიც საჭიროებს საფუძვლიან შესწავლას.

აღნიშნული საკითხების გათვალისწინებით, შეიძლება ითქვას, რომ თბილისის მიკროავტობუსების მძღოლების შრომითი უფლებები და უსაფრთხოება პრობლემურ საკითხს წარმოადგენს და საჭიროებს სიღრმისეულ გამოკვლევას.

კვლევის ძირითადი მიგნებები

სამარშრუტო მიკროავტობუსების მძღოლებსა და კომპანიას შორის არსებული ურთიერთობების ლეგალური ჩარჩო

კვლევის ფარგლებში მოხდა თბილისის მიკროავტობუსების მძღოლების კონტრაქტების შესწავლა. შესაძლებელი გახდა ორი მძღოლის კონტრაქტის მოპოვება, რომლებიც დადებულია შპს „ფაბლიქ ქარ“-თან.

სამარშრუტო ტაქსის მძღოლებსა და მიკროავტობუსების მფლობელ კომპანიას (შპს „ფაბლიქ ქარ“) შორის დადებულია საიჯარო ხელშეკრულება. ხელშეკრულებით გაწერილია მხრეების მიერ ნაკისრი უფლებები და ვალდებულებები. იჯარის საგანს წარმოადგენს მეიჯარის საკუთრებაში არსებული 2011 წლის გამოშვება M2 კატეგორიის ავტობუსი Ford Transit.

მეიჯარე ფლობს ქ. თბილისის მერიის მიერ გაცემულ ნებართვას ქალაქ თბილისის ადმინისტრაციულ საზღვრებში M2 კატეგორიის ავტობუსებით ადგილობრივი, საქალაქო, რეგულარული სამგზავრო გადაყვანის შესახებ. ნებართვა ძალაშია 2031 წლამდე და მოიჯარეს ანიჭებს უფლებამოსილებას იჯარის საგნით განახორციელოს რეგულარული სამგზავრო გადაყვანა.

მოიჯარეს შეუძლია ავტობუსი გამოიყენოს ქალაქ თბილისი ადმინისტრაციულ საზღვრებში, მეიჯარის მიერ განსაზღვრულ მარშრუტზე. მოიჯარე ყოველდღიურად იხდის მარშრუტზე მოძრაობის ღირებულებას და სხვა გადასახადებს, რომელიც დადგენილი იქნება მეიჯარის შიდა ნორმატიული აქტებით.

მარშრუტზე მოძრაობის ქირა განსხვავდება მარშრუტის შემოსავლიანობის მიხედვით. საშუალოდ, ეს გადასახადი 15 დან 50 ლარამდე მერყეობს. ქირა შეიძლება შეიცვალოს მეიჯარის მიერ, იგი უფლებამოსილია 3 დღით ადრე აცნობოს მძღოლს ამის შესახებ.

მეოჯარე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად დარეგისტრირებულია გადასახადის გადამხდელად.

გარდა მარშრუტზე მოძრაობის ქირისა, მძღოლები ასევე იხდიან ყოველწლიურ საიჯარო ქირას, რომელიც მერყეობს 12 139 ლარიდან 13 416 ლარამდე (დღგ-ის ჩათვლით). საიჯარო ქირას მძღოლები იხდიან ყოველდღიური ავანსების სახით, რომელიც შეადგენს დღეში არანაკლებ 43 ლარს. ყოველდღიური გადახდების რაოდენობა თვის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს 26 გადახდას. თვის განმავლობაში მოიჯარეს 26-ზე ნაკლები გადახდის განხორციელება შეუძლია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ის იყენებს საშეღავათო პერიოდს, საშეღავათო პერიოდი შეადგენს წელიწადში მაქსიმუმ 28 კალენდარულ დღეს.

საიჯარო ქირა მოიცავს სხვადასხვა ტიპის ხარჯებს, როგორცაა, უნიფორმით უზრუნველყოფის, ავტომობილის ავტოსადგომში განთავსების, ავტომობილის რეცხვის და სხვა ადმინისტრაციულ პროცედურული ხარჯებს.

მხარეთა უფლებები და ვალდებულებები

მეიჯარეს უფლება აქვს პერიოდულად შეამოწმოს იჯარის საგნის მდგომარეობა. თუ საჭიროა, მოითხოვოს მისი გამოსწორება.

მეიჯარეს შეუძლია განათავსოს შიდა და გარე რეკლამა იჯარის საგანზე და აღნიშნული რეკლამიდან მიიღოს შემოსავალი.

შინაგანაწესის და შიდა ნორმატიული აქტების ცვლილების შემთხვევაში, ცალხმრივად მოახდინოს ხელშეკრულების კორექტირება.

მოიჯარეს აქვს უფლება იჯარის საგანი სამართავად გადასცეს მესამე პირს, რომელიც შერჩეული იქნება მძღოლების სარეზერვო ჯგუფიდან. ამ ჯგუფის არსებობა და შემადგენლობა განსაზღვრულია მეიჯარის შიდა სტანდარტების შესაბამისად.

თუ მოიჯარე ვერ ახერხებს მუშაობას საპატო მიზეზით, მან უნდა მიმართოს მეიჯარეს და შესთავაზოს უფლებამოსილი პირი სარეზერვო ჯგუფიდან.

ავტომობილის დაზიანების შემთხვევაში მოიჯარე (მძღოლი) ვალდებულია დაუყოვნებლივ, უმოკლეს დროში აღმოფხვრას პრობლემა თავისი ხარჯებით. საჭიროების შემთხვევაში, მეიჯარესთან შეთანხმებით, ჩაუტაროს ავტომობილს რემონტი საკუთარი ხარჯებით.

მძღოლი ვალდებულია, უზრუნველყოს ავტომობილის პერიოდული შემოწმება, რაც ავტომობილმა უნდა გაიაროს მეიჯარის მიერ მითითებულ ავტომომსახურების ცენტრში.

სანქციები და საპირგასამტებლო

იმ შემთხვევაში თუ მძღოლი (მოიჯარე) დაარღვევს საიჯარო ქირის ან სხვა გადასახადის გადახდის პირობას და ვადას, მას ეკისრება ჯარიმა პირგასამტებლოს სახით - გადასახდელი ყოველდღიური თანხის სრული ოდენობა ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე.

თუ მძღოლი დაარღვევს ავტომობილის სავალდებულო პერიოდული მომსახურების ვადებს და პირობებს, მეიჯარე უფლებამოსილია დააჯარიმოს მოიჯარე. თუ პირგასამტებლო და ჯარიმები არ იქნება დაფარული ვადებში, მეიჯარე უფლებამოსილია ცალმხრივად გაწყვიტოს კონტრაქტი და მოითხოვოს მიყენებული ზიანის ანაზღაურება.

მძღოლთა ქცევის ნორმები

- მძღოლები ვალდებული არიან დაემორჩილონ კომპანიის მიერ დადგენილ ქცევის ნორმებს;
- მძღოლი ვალდებულია გამოცხადდეს ავტოსადგომზე დათქმულ დროს, დაიცვას დადგენილი სამუშაო განრიგი და მარშრუტი;

- მძლოლი ვალდებულება ეცვას მისთვის განკუთვნილი მოწესრიგებული უნიფორმა. ამ ფორმის მიწოდებას უზრუნველყოფს მეიჯარე, ეს მომსახურება შედის იჯარის თანხაში.
- მძლოლი ვალდებულება მგზავრთან ურთიერთობისას დაიცვას ეთიკის ნორმები და პატისვიცემით მოეპყროს მას;
- არ შეცვალოს ტაბლო და ე.წ ტრაფარეტი;
- 6 თვის განმავლობაში საგზაო წესების დარღვევის რაოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს სამს;
- არ უნდა მოიხმაროს თამბაქო მიკროავტობუსის მართვის დროს;
- უზრუნველყოს მიკროავტობუსის სალონის სისუფთავე;
- დიცვას პირადი ჰიგიენა;
- მძლოლს ეკრძალება გადადგილებისას მგზავრებთან საუბარი;
- მძლოლი ვალდებულება უზრუნველყოს მიკროავტობუსის გათბობა და კონდენცირება დადგენილი წესების მიხედვით.

ამ და სხვა წესების შეუსრულებლობის შემთხვევაში მძლოლი იღებს შენიშვნებს, შემდეგ გაფრთხილებას და შესაძლოა მეიჯარემ შეუწყვიტოს მას იჯარის ხელშეკრულება.

მიკროავტობუსების მძლოლების ძირითადი პრობლემები სამუშაო ადგილზე

კვლევის პროცესში ჩატარდა სიღრმისეული ინტერვიუები მიკროავტობუსის მძლოლებთან. ინტერვიუები ჩატარდა სხვადასხვა სამარშრუტო ხაზების მძლოლებთან (თბილისი-რუსთავი; თბილისის შიდა ხაზები). მათი სამუშაოს სპეციფიკა და პრობლემები სამუშაო პროცესში ძირითადად, მსგავსია, თუმცა არსებობს მცირედი განსხვავებები იმ მძლოლების პირობებს შორის, რომლებიც მუშაობენ თბილისის შიგნით სამარშრუტო ხაზებზე და ვინც მუშაობს თბილისი-რუსთავის სამარშრუტო ხაზზე.

მძლოლებისთვის ძირითადი პრობლემატიკა უკავშირდება ერთი მხრივ, ფინანსურ ტვირთებს / დაბალ შემოსავალს და მეორე მხრივ, შრომა-დასვენების რეჟიმის დისბალანსს, დიდ სამუშაო დროს.

მძლოლების თქმით, ისინი იხდიან სხვადასხვა ტიპის გადასახადებს: მიკროავტობუსის იჯარის გადასახადი, რასაც მძლოლები იხდიან ყოველდღიური ავანსის სახით (საშუალოდ 43 ლარი დღის განმავლობაში); სამარშრუტო ხაზის ყოველდღიური გადასახადი (რაც ვარირებს 15-დან 50 ლარამდე); რიგ შემთხვევებში - მიკროავტობუსის პარკირების გადასახადი (დაახლ. 10 ლარი); საწვავის ხარჯი; მიკროავტობუსის დაზიანების შემთხვევაში შეკეთების ხარჯი; მიკროავტობუსის პერიოდული სავალდებულო შემოწმება და პროცედურები (ზეთის შეცვლა, ავტომობილის ცვეთასთან დაკავშირებული პროცედურები და სხვ.) მძლოლების თქმით, დაგეგმილი და გაუთვალისწინებელი ხარჯები, საერთო ჯამში, მძიმე ტვირთად აწევთ მათ. განსაკუთრებით იმ მძლოლებს, რომლებიც ნაკლებად შემოსავლიან სამარშრუტო ხაზებზე მუშაობენ.

მძლოლების შემოსავალი არასტაბილური და სეზონურია, შემოსავალი იცვლება მგზავრთა ნაკადის ცვლილებასთან ერთად, რაც დაკავშირებულია, ძირითადად, სასწავლო წელთან, მოსწავლეებისა და სტუდენტების ნაკადთან. ზაფხულის პერიოდში მგზავრთა ნაკადი დაბალია, შესაბამისად დაბალია შემოსავალიც. სეზონის ცვლილებასთან ერთად მძლოლებისთვის კორექტირდება სამარშრუტო ხაზის ღირებულება. მიუხედავად ამისა, სამუშაოს სეზონურობა, მძლოლებისთვის პრობლემატურია.

„მთავარი პრობლემა მაინც შემოსავალია. ხშირად ჩვენ თვითონ ჩვენს ფულს ვიხდით მარშუტკის იჯარაში. ასევე, არასტაბილურია რუსთავიდან თბილისში მგზავრების ნაკადი. არის პერიოდები, როდესაც ხალხი საერთოდ არ არის. ეს დამოკიდებულია უნივერსიტეტის დასვენებაზე და ბევრ რაღაცაზე.“

მძლოლების სამუშაო პროცესის მნიშვნელოვანი მახასიათებელია სამუშაო საათების მოცულობა. როგორც მძლოლები აღნიშნავენ, ისინი საშუალოდ დღეში 15 საათს, ხოლო კვირაში 90 საათს მუშაობენ, თუმცა ეს ყველა მძლოლისთვის უნივერსალური არ არის, რიგ

შემთხვევებში მძღოლები იყენებენ შემცვლელებს და კვირაში რამდენიმე დღე ისვენებენ, ხოლო მძღოლების ნაწილი კი პირიქით - სრული დატვირთვით მუშაობს კვირაში 7 დღე. რიგ შემთხვევებში, კვირაში ნამუშევარი საათების რაოდენობამ შესაძლებელია 100-საც კი გადააჭარბოს. სამუშაო საათების ასეთი რაოდენობა, ფაქტობრივად, მძღოლების არჩევანია, ტექნიკურად მათ აქვთ შესაძლებლობა მოითხოვონ შემცვლელები სარეზერვო ჯგუფიდან, თუმცა ბევრი მათგანი ამას არ აკეთებს, ურჩევნიათ, იმუშავონ დღეში 15-16 საათი და შესაბამისად, გაზარდონ შემოსავალი. კომპანიის წინაშე მძღოლები ვალდებული არიან, გადაიხადონ იჯარა ყოველდღიურად, თვეში 26 დღე, თუმცა მძღოლებს აქვთ უფლება მიკროავტობუსი სამარშრუტო ხაზზე ამუშავონ 26 დღეზე მეტი, მაგალითად, თვეში ყოველ დღე. რიგ შემთხვევაში, მძღოლები მუშაობენ თვეში 26 + რამდენიმე დღეს იმ მოტივით, რომ დამატებით დღეებში გამომუშავებული თანხით, რომელიც გათავისუფლებულია იჯარის გადასახადისაგან, გაზარდონ თავიანთი შემოსავალი.

„მძღოლებს უწევთ თვეში დაახლოებით 450 საათი მუშაობა, წარმოიძინეთ 450 საათი. როგორ შეიძლება ადამიანმა 450 საათი იმუშაო თვეში და ოჯახში პურის ფულის პრობლემა გაქონდეს, ჩაცმის პრობლემა გაქონდეს, შვილის პრობლემა ჰქონდეს“.

სამუშაო საათების დიდი რაოდენობა ბუნებრივია, იწვევს მძღოლების დაღლილობას, ისინი ხშირად უჩივიან ძლის უკმარისობას, დასვენების დეფიციტს, რაც იწვევს მათ როგორც ფიზიკურ, ასევე ემოციურ გადაღლას. მძღოლები აღნიშნავენ, რომ გადაღლილობის ფონზე, არსებობს საჭესთან არა მარტო ყურადღების შესუსტების, არამედ უნებლიე ჩაძინების პრეცედენტებიც. ამასთან, გასათვალისწინებელია მძღოლების სამუშაო სპეციფიკა, რაც დაკავშირებულია საათების მანძილზე ავტომობილის მართვასთან, მათ საათების განმავლობაში უწევთ მჯდომარე პოზიციაში ყოფნა, რაც იწვევს ხერხემლის ტკივილს და სხვა ფიზიკურ ჩივილებს.

მძღოლების სამუშაო სპეციფიკა დაკავშირებულია ფსიქოლოგიურ სტრესთანაც, როგორც ისინი აღნიშნავენ, სამუშაოს ყველაზე რთული ნაწილი ადამიანებთან ურთიერთობაა.

ხშირია კონფლიქტები და შელაპარაკებები როგორც მგზავრებთან, ასევე სხვა მძღოლებთან. მძღოლები, რიგ შემთხვევებში, თავს გრძნობენ ღირსებაშელახულად, მოძრაობისას, სხვა ავტომობილების მძღოლების მხრიდან, რაც ფსიქოლოგიური სტრესის ძლიერი საფუძველია.

„იქ მგზავრს რომ ვერ გაუჩერებ სასურველ ადგილას, ღორი, მათხოვარო დაგიძახებს. საშნელი სტრესია, ხანდახან მძღოლები მოდიან გაგაჩუბლები ვერ ვაწყნარებთ. მერე ვლაცა გამოივლის ბლატნოი, გადმოგიყოფს ხელს, შეგაგინებს, მერე უნდა აყვე და სულ სულ პრობლემებია. იქ მგზავრთან კონფლიქტი, იქ სხვა მძღოლებთან კოფლიქტი. რატომღაც მძღოლებს აბუჩად გვიგდებენ, პატივს არ სცემენ ჩვენებს. იქ მთვრალი ამოვა, ხან დაეძინებათ. ძალიან ხშირია ავადმყოფობები, გულის შეტევები.“

მძღოლების კიდევ ერთი პრობლემა უკავშირდება დღის განმავლობაში მოსასვენებელი სივრცეების არ არსებობას. როდესაც მძღოლი იწყებს მარშრუტს და კონკრეტული დროის შემდეგ მიდის მარშრუტის ბოლო პუნქტში, მათ აქვთ დასვენების დრო, თუმცა, მათი თქმით, არ არსებობს შესაბამისი დასასვენებელი პუნქტები მარშრუტის ბოლო წერტილში, რომელიც აღჭურვილი იქნება საპირფარეოთი, სასადილოთი, მოსასვენებელი სკამებით და სხვ.

მძღოლებმა ისაუბრეს მანქანის შეკეთებასთან და სავალდებულო შემოწმებასთან დაკავშირებულ პრობლემებზეც. მძღოლების თქმით, ყოველწლიურად კომპანია კონდენციონერების შესაკეთებლად გამოყოფს 200 000 ლარს. თუმცა ეს რემონტი, ხშირად უხარისხოა ან არ არის საკმარისი იმისთვის, რომ მძღოლმა ის მთელი ზაფხულის განმავლობაში გამოიყენოს. ხშირად ხდება ისე, რომ კონდენციონერი ფუჭდება. მთელი ზაფხულის განმავლობაში მძღოლები 2-3-ჯერ მიდიან სხვა სერვის-ცენტრებში და აკეთებინებენ კონდენციონერებს თავისი ხარჯებით.

„კომპრესორები არ ვარგა, ხან შლანგმა გაუშვა, ხან ტრუპკები აპარებს, რის გამოც ხშირად ფუჭდება ეს კონდენციონერი.“

პრობლემად დასახელდა ისიც, რომ კომპანიის წინაშე მძღოლები ვალდებულნი არიან მიმართონ კონკრეტულ ავტო სერვის-ცენტრებს მიკროავტობუსების პერიოდული რეგულარული შემოწმებისა და გამართვისთვის (მაგ. ზეთის შეცვლა ავტომობილში). მძღოლების თქმით, აღნიშნული ავტო სერვის-ცენტრები უფრო ძვირიანი ცენტრებია, ვიდრე ბაზარზე არსებული სხვა სერვის-ცენტრები.

ინტერვიუების პროცესში მძღოლები აღნიშნავენ, რომ მათთვის მისაღებია, ჰქონდეთ ფიქსირებული ხელფასი და არ იყვნენ დამოკიდებული ყოველდღიურად გამომუშავებულ თანხაზე. მათი წარმოდგენით, ასეთ შემთხვევაში კომპანიამ უნდა აიღოს პასუხისმგებლობა განრიგის შემუშავებაზე, ავტომობილის გამართულობაზე და სხვ. მძღოლები თანახმა არიან, რომ მათ მხოლოდ მძღოლის მოვალეობები შეასრულონ და ჰქონდეთ ფიქსირებული გრაფიკი, თუმცა ცხადია, ისურვებდნენ იმავე ან არსებულზე უკეთეს ანაზღაურებას.

„-როგორ ფიქროთ უკეთესი იქნებოდა, რომ კომპანიამ დაგიქირაოთ სამსახურში და იმუშაოთ, როგორც დაქირავებით დასაქმებულმა და გადაგიხადონ ხელფასი?

-რათქმაუნდა, ყველა მძღოლი დათანხმდებოდა მაგაზე. მე რომ მქონდეს საშუალება ხელფასი ავიღო, აღარ ვიზრუნო მანქანის გარემონტებაზე, ყოველდღიურ გადასახადზე და ა პუნქტიდან ბ პუნქტამდე პატიოსნად გადავიყვანო მგზავრები... წესით ეგ კომპანიას უნდა გეკეთებინა, მაგრამ მათ პასუხისმგებლობა მოიხსნეს თავიდან და მძღოლებს აკიდეს“.

შრომის უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა

პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობა სატრანსპორტო სფეროში არსებითად, არ რეგულირდება. მძღოლებს, ხშირად ყოველდღიურად, მთელი თვის განმავლობაში უხდებათ მუშაობა. სამუშაო დრო დღის განმავლობაში 15-16 საათს უტოლდება, რაც ზედმეტად საფრთხისშემცველია. ევროპული სტანდარტის მიხედვით, მძღოლის სამუშაო დრო ყოველდღიურად არ უნდა აღემატებოდეს 9 საათს (დასაშვებია კვირაში ორჯერ 10 საათი), ხოლო ყოველკვირეული დაჯამებული სამუშაო დრო კი 56 საათს. დასვენების პერიოდი ყოველდღიურად არ უნდა იყოს 11 საათზე ნაკლები, ხოლო ყოველი 4.5 საათიანი მართვის შემდეგ აუცილებელია 45 წუთიანი შესვენება.

მოცემულ შემთხვევაში ფაქტიურად უგულვებელყოფილია აღნიშნული ნორმები და მძღოლი ყოველთვიურად შესაძლოა 390-450 საათსაც კი მუშაობდეს. ეს ნიშნავს იმას, რომ დასვენების პერიოდი ყოველდღიურად მინიმალური და შესაძლოა არასაკმარისი იყოს დახარჯული ძალების აღსადგენად.

შრომის ინსპექციის წარმომადგენლის თქმით, მუშაობის ასეთი განრიგი საფრთხეს უქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას, რაც შესაძლოა გახდეს სხვადასხვა პროფესიული დაავადებების მაპროვოცირებელი. კერძოდ, ამ სფეროში დასაქმებული ადამიანები დგანან ოსტეოქონდროზის, რადიკულიტის, მიოზიტის, პროსტატიტის, მომატებული წონის, გულ-სისხლძარღვთა დაავადებებისა და კუჭ-ნაწლავის დაავადების განვითარების რისკის წინაშე, რაც დამატებით შესწავლას საჭიროებს.

გარდა ამისა, მძღოლთა გადაღლილობა და სტრესი წარმოადგენს ერთ-ერთ ყველაზე საშიშ ფაქტორს. დღეში 15-16 საათიანი მუშაობისას მძღოლი ზედმეტად იტვირთება, ზედმეტი დატვირთვა კი ყურადღების მოდუნებას იწვევს, რაც თავის მხრივ შესაძლოა, სავალალო შედეგებით დასრულდეს. ხანგრძლივი დროის განმავლობაში მგზავრებთან კომუნიკაციმ კი შესაძლოა სტრესი გამოიწვიოს, რაც სხვადასხვა ფსიქოემოციური გამოვლინებებით გამოიხატება.

აღნიშნულ შესაძლო პროფესულ დაავადებებს აქვს ინკუბაციის ხანგრძლივი პერიოდი, რაც იმას ნიშნავს, რომ ასეთი გრაფიკით მომუშავე მძღოლების უმეტესობას გრძელვადიან პერიოდში შესაძლოა შეექმნათ ჯანმრთელობის სერიოზული პრობლემები. ყველაზე ხშირად ასეთ შემთვევაში ზიანდება ზურგის, კისრის, მხრის, გულმკერდის კუნთები. ასეთი დაავადებები ვლინდება ხელის, ფეხის, სხეულის კუნთების ლოკალური ტკივილით, რომელიც დამატებით მოძრაობისას ძლიერდება.

ასეთი სურათი საჭიროებს დროულ რეაგირებას და უფრო საფუძვლიან შესწავლას, რათა თავიდან იქნეს აცილებული ის დარღვევები, რომელიც შრომის უსაფრთხოებასა და ჯანმრთელობასთანაა დაკავშირებული.

პროფესიული კავშირი და მისი როლი თბილისის მიკროავტობუსების მძღოლების სამუშაო პირობებზე

მას შემდეგ, რაც თბილისის მერიამ მუნიციპალური ავტოპარკის განახლების ინიციატივა გააჟღერა, საქართველოს საავტომობილო ტრანსპორტისა და გზების მუშაკთა პროფკავშირი აქტიურად ჩაერთო დაგეგმილ პროცესებში. პირველი ინიციატივა, რომელიც პროფკავშირის მხრიდან იქნა დასმული, მძღოლთა დასაქმებას შეეხებოდა. პროფკავშირის მოთხოვნით, მერიის ტენდერში გამარჯვებულ კომპანიას, ახალ მიკროავტობუსებზე არსებული მძღოლების დასაქმება დაევალათ. ამასთან დაკავშირებით ტრანსპორტისა და გზების მუშაკთა პროფესიულ კავშირებსა და თბილისის სატრანსპორტო კომპანიასთან მემორანდუმიც გაფორმდა.

მას შემდეგ, რაც ტენდერის საფუძველზე გამოვლენილი იქნა გამარჯვებული კომპანიები, პროფკავშირმა მოლაპარაკებები უშუალოდ კომპანიებთან განაგრძეს. მართალია მძღოლთა დასაქმება მართლაც პირნათლად იქნა შესრულებული, თუმცა გამოიკვეთა სხვა პრობლემური საკითხები:

- იმისათვის, რომ მძღოლებთან მომხდარიყო იჯარის ხელშეკრულების გაფორმება, კომანიამ თითოეული მძღოლის ანგარიშზე დეპოზიტის სახით 500 ევროს არსებობა მოითხოვა.
- მანქანის ტექნიკური გაუმართაობის შემთხვევაში, თავდაპირველად, მძღოლებს ყოველდღიური გეგმის გადახდა ავტომატურად ევალებოდათ, მიუხედავად იმისა, რომ კონკრეტული დღის განმავლობაში ისინი ვერ შეძლებდნენ მუშაობას მიკროავტობუსის ტექნიკური შეფერხების გამო.
- მანქანის ტექნიკური გაუმართაობის შემთხვევაში, მძღოლები ვალდებული იყვნენ შეკეთება მოეხდინათ მხოლოდ მეიჯარე კომპანის მიერ მითითებულ ავტოსერვისებში, რაც მაღალი ფასების გამო მოიჯარეების უკმაყოფილებას იწვევდა.

ყოველივე ამ საკითხთან დაკავშირებით, პროფკავშირის ძალისხმევით, პერიოდულად ხორციელდებოდა მოლაპარაკება მეიჯარე კომპანიის წარმომადგენლებთან. შედეგად, გაუქმდა სადეპოზიტო მოთხოვნის, განსაზღვრულ ავტოსერვისებით სარგებლობისა და იძულებითი მოცდენის დროს გეგმიური გადახდის მოთხოვნის პუნქტები. ახალი წესებით, მძღოლი ვალდებულია ყოველდღიური გეგმა გადაიხადოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ უკვე შესრულებული აქვს სამუშაო დღის ნახევარზე მეტი. თუკი მძღოლს მანქანა გაუფუჭდება სამუშაო დღის პირველ ნაწილში, მათ იჯარის ყოველდღიური გადასახადი არ ეკისრებათ, ხოლო დაზიანებული მანქანის შეკეთება შეუძლიათ მათთვის სასურველ ნებისმიერ პუნქტში. წინასწრგანსაზღვრულ ავტო-ცენტრებში სავალდებულოა მხოლოდ რამდენიმე სერვისის განხორციელება, რომლითაც მეიჯარემ დაიტოვა ბერკეტი, გააკონტროლოს საიჯარო საგნის იმდროინდერი მდგომარეობა და აკონტროლოს ცვეთის/დაზიანების პრევენციისთვის გატარებული ზომები (მაგ. ავტომობილისთვის ზეთის დროული შეცვლა და სხვ).

პროფკავშირებსა და კომპანიას შორის მოლაპარაკების შედეგად, სადღესასწაულო დღეებში მოხდა გარკვეულ სამარშუტო ხაზებზე ყოველდღიური გადასახადის შემცირება და სამარშრუტო ხაზის საწყის და ბოლო პუნქტებში მოსასვენებელი ოთახების გამოყოფა.

„მივალწიეთ იმას, რომ მთავრობის მიერ დადგენილ უქმე დღეებში მძღოლები არ იხდიან გადასახადს, აგრეთვე სადღესასწაულო დღეებში მცირდება ყოველდღიური გეგმიური გადასახადი.“ (პროფესიული კავშირების წარმომადგენელი)

მიღწევები გაცილებით დიდია საქალაქთაშორისო სამარშრუტო მიკროავტობუსების მძღოლებისთვის. კერძოდ, 2014 წელს რუსთავის ავტოპარკის განახლება კომპანია „ინტერტრასს“ დაევალა, რომელმაც იმავე წელს დაიწყო რუსთავის ავტოპარკში ე.წ. ყვითელი ავტობუსების შეყვანა. ამ შემთვევაში დაძაბულობის მუხტი გაცილებით დიდი აღმოჩნდა, ვინაიდან არსებული მძღოლების უმეტესობას ახალი შექმნილი ჰქონდათ სამარშრუტო ხაზიც და საკუთარი მიკროავტობუსებიც, რაც დიდ ხარჯებს უკავშირდებოდა, ხშირ შემთვევაში კი ვალდებულება საბანკო სექტორის წინაშე იყო აღებული. შექმნილი მდგომარეობით, მძღოლებს აღარ ეძლეოდათ თავიანთი მიკროავტობუსების გამოყენების საშუალება, რაც პროტესტის საფუძველი გახდა.

გაიმართა მოლაპარაკებები პროფკავშირისა და მძღოლების ჩართულობით, რის შედეგადაც მიიღწა შეთანხმება, რომლის მიხედვითაც სამარშრუტო ხაზზე გადაადგილების ნებართვა საკუთარი მიკროავტობუსებით 280 ერთეულიდან 162 ერთეულს შეუნარჩუნდა ორი წლისა და ორი თვის ხანგრძლივობით. ამჟამად მიმდინარეობს მოლაპარაკებები და როგორც ტრანსპორტისა და გზების მუშაკთა პროფესიული კავშირების თავმჯდომარემ განაცხადა, შეთანხმება მიღწეულია და მძღოლებს ნებართვა გაუხანგრძლივდებათ.

მიუხედავად მიღწევებისა, მძღოლება გამოთქვეს პროფკავშირული საქმიანობის მეტად გააქტიურების სურვილი, რადგან ზოგიერთი მათგანის წარმოდგენით, პროფკავშირი უფრო მომთხოვნი უნდა იყოს კომპანიასთან მიმართებაში.

კვლევის დასკვნები

მოიჯარისა და მეიჯარის ურთიერთობა თუ შენიღბული შრომითი ურთიერთობა?

სამარშუტო ტაქსების მძღოლთა და კომპანიის ურთიერთობა, როგორც ფორმალური ისე არაფორმალური, ჰგავს შრომით ურთიერთობებს. საქართველოს შრომის კოდექსი შრომით ურთიერთობას განმარტავს შემდეგნაირად:

„შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“.

მძღოლებთან გაფორმებული კონტრაქტის მიხედვით, აშკარად იკვეთება შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგება, რომლის პირობებშიც მუშაობენ სამარშუტო ტაქსის მძღოლები. არსებობს სუბორდინაცია მძღოლებსა და კომპანიას შორის. მაგალითისთვის, კომპანია ადგენს მძღოლთა ქცევის წესებს, სთხოვს მძღოლებს უნიფორმის ჩაცმას და სხვა. მძღოლები მოქმედებენ მეიჯარის მიერ დადგენილი წესებით და ნორმატიული აქტებით.

მძღოლებს კომპანიის მიერ განსაზღვრული აქვთ მუშაობის გრაფიკი, წინასწარგანსაზღვრულია თუ თვეში რამდენი დღე უნდა იმუშავოს მიკროავტობუსმა სამარშუტო ხაზზე. ასევე, მძღოლების ნაწილს ხელშეკრულებით გათვალისწინებული აქვს ე.წ. საშელავათო პერიოდი, რაც თავისი არსით შვებულების ალტერნატივაა იმ განსხვავებით, რომ მეიჯარე არ იღებს ვალდებულებას, რომ ანაზღაურებადი შვებულება მისცეს მძღოლს, ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენებისას, დასაქმებული არ კარგავს ანაზღაურებას, ხოლო ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, მოიჯარე (მძღოლი), საშელავათო პერიოდის გამოყენებისას არ მუშაობს და შესაბამისად, კარგავს შემოსავალს, რომელსაც დღიურად გამოიმუშავებს. რაც შეეხება ოფიციალური დასვენების დღეებს, კომპანია თავისი ნებით წყვეტს დააკისრებს თუ არა გადასახადს მძღოლებს ასეთ დღეებში. როგორც აღმოჩნდა, გარკვეულ შემთხვევებში კომპანია მძღოლებს უწესებს შეღავათებს

ოფიციალური დასვენების დღეებში. მიუხედავად ამისა, ვინაიდან მიკროავტობუსების მძღოლები არ კვალიფიცირდებიან დასაქმებულებად, არამედ არიან მოიჯარეები, შესაბამისად მეიჯარეები ანუ კომპანია ოფიციალურად თავისუფლდება დამატებითი პასუხისმგებლობებისგან.

ყურადსაღებია საიჯარო ხელშეკრულების ერთ-ერთი პუნქტი, სადაც გაწერილია, რომ თუკი მძღოლს სურს ისარგებლოს საშელვათო პერიოდით, მან თავად უნდა შესთავაზოს მეიჯარეს პირი, რომელიც შეასრულებს მძღოლის მოვალეობას, პირი შერჩეული უნდა იქნას კომპანიის სარეზერვო ჯგუფიდან. ეს გარემოება შეიძლება განვიხილოთ, როგორც ერთ-ერთი დამაბრკოლებელი ფაქტორი მძღოლების მიერ უქმე დღეებში დასვენების გამოყენებისთვის. შრომითი ხელშეკრულების არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი თავად უნდა იყოს პასუხისმგებელი დასაქმებულის მიერ შვებულებით სარგებლობისას მის ჩანაცვლებაზე დამხმარე პერსონალით.

უნდა აღინიშნოს, რომ იჯარის ხელშეკრულება მეიჯარეს უფრო ხელსაყრელ პოზიციაში აყენებს ვიდრე მძღოლებს. მეიჯარე იხსნის ფინანსურ პასუხისმგებლობას მიკროავტობუსის გამართულობაზე ექსპლუატაციის პროცესში, მძღოლებისთვის სოციალური სერვისების მიწოდებაზე, შრომა-დასვენების რეჟიმებისა და გრაფიკის რეგულირებაზე და სხვ. ხოლო მძღოლები ვალდებული არიან დაემორჩილონ კომპანიის შინაგანაწესს, გაწერილ ნორმებს. ვინაიდან ისინი საზოგადოებრივი ტრანსპორტის მძღოლები არიან, მათ აქვთ დამატებითი ვალდებულებები, როგორცაა უნიფორმა, ქცევის წესები, მგზავრებთან კომუნიკაციის ფორმები.

მძღოლთა ნაწილი გაწევრიანებულია პროფკავშირებში და ეწევიან პროფკავშირულ საქმიანობას. ეს ფაქტიც ხაზს უსვამს იმას, რომ საქმე გვაქვს დასაქმებულს და დამსაქმებელს შორის შრომითი ურთიერთობის ტიპთან.

კომპანიას, რომელიც იჯარის წესით გადასცემს მძღოლებს მიკროავტობუსებს ექსპლუატაციაში, არ აქვს არანაირი ვალდებულება, დაარეგულიროს მძღოლების სამუშაო გრაფიკი და დრო, ანაზღაურების მოცულობა ანდა უზრუნველყოს მძღოლები შესაბამისი

მოსასვენებელი სივრცეებით. მეორე მხრივ, უნდა აღინიშნოს, რომ მძღოლებს აქვთ ვალდებულება თვეში 26 დღე ამუშავონ მიკროავტობუსი და ემსახურონ მგზავრებს.

შეიძლება ითქვას, რომ კომპანიასა და მძღოლებს შორის არსებობს შენიღბული შრომითი ურთიერთობა.

მიკროავტობუსის მძღოლების შრომის პირობები

კვლევის პროცესში გამოიკვეთა, რომ მძღოლების შრომის უსაფრთხოებაზე და შრომით პირობებზე არ ხორციელდება ეფექტიანი ზედამხედველობა არც ერთი სტრუქტურის მიერ. არსებითად ეს საკითხები, სრულფასოვნად, არც კომპანიის პასუხისმგებლობაშია და არც თბილისის მერიის, მაშინ, როდესაც იკვეთება შრომის პირობების (სამუშაო საათების და სხვ.) და შრომის უსაფრთხოების ნორმების დარღვევა, რასაც მძღოლები ერთხმად აღნიშნავენ. ასეთ ვითარებაში რთულია, რომელიმე სტრუქტურას მოეთხოვოს პასუხი მძღოლთა ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე ან ინციდენტებზე, რომლებიც გამოწვეულია გადაღლილობის და ნერვიული დამაბულობის ფონზე.

მძღოლთა გადაღლილობა არის პრობლემა, როგორც შრომის უსაფრთხოების, ასევე მგზავრთა უსაფრთხოების თვალსაზრისით. მუნიციპალიტეტი უნდა დაინტერესდეს ამ საკითხით, მოახდინოს რისკების შეფასება და საჭიროების შემთხვევაში მოახდინოს მისი რეგულირება.

ყველა ამ ფაქტორის გათვალისწინებით, რეკომენდირებულია, რომ მძღოლებსა და კომპანიებს შორის დაიდოს შრომითი კონტრაქტი, რაც ერთი მხრივ გააუმჯობესებდა მძღოლთა შრომითი უსაფრთხოების და ზოგადად, შრომის პირობებს და მეორე მხრივ, მოაწესრიგებდა მოძრაობის დროს სამარშუტო ტაქსების ეგრეთ წოდებულ გადასწრების პრობლემას. როგორც მძღოლები აღნიშნავენ, ხშირად მათ უწევთ სხვა ხაზის ავტომობილებს გადასწრონ, რათა უფრო მეტი მგზავრი აიყვანონ. ამ დროს ხშირია კონფლიქტები და საავარიო სიტუაციები, რაც კიდევ უფრო ამძიმებს მოძრაობისას

უსაფრთხოების პირობებს. თუ მძღოლებს არ ექნებათ ინტერესი „მოსტაცონ“ მგზავრები სხვა მძღოლებს, ბუნებრივად გადაიჭრება ეს პრობლემაც.

გარდა ფიზიკური და ფსიქოლოგიური დადლილობისა, მძღოლების შრომითი გარემოს შემადგენელი ნაწილია მოსასვენებელი სივრცეები სამარშრუტო წრის ბოლო გაჩერებებზე. გამოიკვეთა სამარშრუტო ტაქსების ბოლო გაჩერებების შესაფერისად აღჭურვის საჭიროება. ეს პუნქტები აღჭურვილი უნდა იყოს საპირფარეშოებით და მძღოლთა მოსასვენებელი სივრეებით, სადაც შესაძლებელი იქნება გადადლილობის შემთხვევაში რელაქსაცია. ასევე, ბოლო გაჩერებებზე უნდა იყოს მცირე სამზარეულოები, სადაც მძღოლებისთვის ხელმისაწვდომი იქნება სასმელი წყალი და სასადილო ინვენტარი.

შეჯამება

როგორც კლევამ აჩვენა, მუნიციპალური ტრანსპორტის, კერძოდ, სამარშრუტო ტაქსების მიმართულებით არსებობს რიგი პრობლემები, შესძლოა ითქვას, პრობლემათა ჯაჭვი, რაც აისახება მიკროავტობუსების მძღოლებისთვის არანორმირებულ სამუშაო გრაფიკზე. იმის გამო, რომ მძღოლებს არ აქვთ ფიქსირებული ხელფასი, არ აქვთ შრომითი ხელშეკრულება დამსაქმებელთან, მათი შემოსავალი დამოკიდებულია მათ მიერ ყოველდღიურად გამომუშავებულ თანხასთან. სწორედ ამიტომ, მძღოლები, რომლებიც დღესდღეობით არ კვალიფიცირდებიან „დასაქმებულებად“ და მათი სამუშაო პირობები არ რეგულირდება შრომის კოდექსით, დღის განმალობაში მუშაობენ ნორმაზე გაცილებით მეტ ხანს.

აღნიშნული და სხვა პრობლემების მოსაგვარებლად აუცილებელია კომპლექსური ხედვის შემუშავება და პრობლემების გადაჭრის ეფექტინი გზების მოძებნა. საჭიროა პრობლემის სხვადასხვა ასპექტების მიმართ არა წერტილოვანი ჩარევები განხორციელება, არამედ ერთიანი, კომპლექსური ხედვის შემუშავება. საჭიროა მოხდეს მძღოლების შრომის პირობებისა და შრომის უსაფრთხოების გაუმჯობესება მეიჯარე კომპანიის ინტერესების გათვალისწინებით. პრობლემების მიმართ წერტილოვანმა მიდგომამ შესაძლოა გამოიწვიოს მძღოლების სამუშაო პირობების გაუარესებაც კი, მაგალითად, თუ მძღოლების მიმართ

დაწესდება დამატებითი შეზღუდვები და მათ კონტრაქტით აკრძალვით დღეში 8 საათზე მეტი დროით მუშაობა, პრაქტიკულად კი მათი შემოსავალი ისევ გამომუშავებაზე იქნება დამოკიდებული, მძღოლების ფინანსური მდგომარეობა ამით შესაძლოა გუარესდეს. ანდა, თუ მოხდება მათთვის შრომითი კონტრაქტების გაფორმება და ფიქსირებული ხელფასის დაწესება, მაგრამ კვლავ ექნებათ მიკროავტობუსის ტექნიკურ გაართულობაზე ზრუნვის ვალდებულება და ფიქსირებული ხელფასი არსებულზე უფრო დაბალი იქნება, ცხადია, ამან შესაძლოა ვითარება სოციალურ მღელვარებამდე მიიყვანოს.

მეორე მხრივ, კომპანიისთვის მტკივნეული იქნება ყველა ხარჯისა და დამატებით, მძღოლებისთვის სოციალური ბენეფიტების უზრუნველყოფის საკუთარ თავზე აღება. შესაბამისად, საჭიროა გამოიძებნოს კომპრომისული გზა კომპანიისა და მძღოლების ურთიერთ ვალდებულებებისა და უფლებების რეგულირებისთვის. პირველ ეტაპზე, რეკომენდირებულია დაიწყოს მუშაობა მძღოლებთან შრომითი ხელშეკრულებების გაფორმებისთვის, სადაც მაქსიმალურად ეფექტურად იქნება გაწერილი ორივე მხარის უფლება-მოვლებები და პასუხისმგებლობები. საჭიროა სახელმწიფო სტრუქტურების, ისევე, როგორც მძღოლების პროფესიული კავშირების აქტური მონაწილეობა პროცესებში და პრობლემების გადაჭრის კომპლექსული, კომპრომისული გზის შემუშავება.

ბიბლიოგრაფია

- შრომითი ურთიერთობების აღწერა. (2003). ქენევა: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია.
- ჰუსერმანსი, რ. (2004). *არაფორმალური დასაქმების განსაზღვრება და საზომები*. ქენევა: სტატისტიკის ბიურო, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია.
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. (2003). გაიდლაინები არაფორმალური დასაქმების სტატისტიკური დეფინიციისთვის.
- შნიდერი, ფ. (2012). *ჩრდილოვანი ეკონომიკა და მუშაობა ჩრდილში: რა (არ) ვიცით?* ბონი: შრომის კვლევითი ინსტიტუტი
- შნიდერი, ფ. (2007). *ჩრდილოვანი ეკონომიკა და კორუფცია მსოფლიოში: ახალი დაანგარიშებები 145 ქვეყნისთვის*. 5 აპრილი, 2017 წელი. <http://www.economics-ejournal.org/economics/journalarticles>
- დასაქმება არაფორმალურ ეკონომიკაში მოლდოვის რესპუბლიკაში*. (2004). ქენევა: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
- კომპიერი, მ.ა. (1996). ავტობუსის მძღოლები: სამსახურეობრივი სტრესი და სტრესის პრევენცია. ქენევა: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია.
- ბურდული, თ. (2015). ეკონომიკური გარდაქმნები საქართველოში: გზა შოკური თერაპიიდან ღრმა და ყოვლისმომცველ თავისუფალ სავაჭრო ზონამდე. *ეკონომიკა და საბანკო საქმე*, ტომი 3. N2, 31-51.
- ჩენი, მ. (2012). *არაფორმალური ეკონომიკა: დეფინიცია, თეორიები და პოლისები*. ქალები არაფორმალურ დასაქმებაში: გლობალიზაცია და ორგანიზება (WIEGO).
- საქართველოს ეკონომიკური ტრანსფორმაცია: დამოუკიდებლობის 20 წელი*. (2012). თბილისი: ევროპული ინიციატივა – ლიბერალური აკადემია თბილისი.

- შრომის ძალის, დასაქმების, უმუშევრობისა და არასრული მუშაობის სტატისტიკა: დღის წესრიგის მეორე საკითხი. (1982). ქენევა: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია.
- ჩანგავა, დ. (24 თებერვალი, 2011). ცოტაოდენი "ყვითელი მარშუტკების" ტენდერში გამარჯვებულებზე. 5 აპრილი, 2017 წელი. <https://www.radiotavisupleba.ge/a/2319382.html>
- რაინჰარტი, რ. (2004). არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმების პირობების გაუმჯობესების პროგრამები: ლიტერატურის მიმოხილვა. ქენევა: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
- ტოროსიანი, კ. და ფილერი, რ. (2012). საგადასახადო რეფორმა საქართველოში და ჩრდილოვანი ეკონომიკის ზომა. ბონი: შრომის კვლევითი ინსტიტუტი
- ჰასანი, მ. და შნეიდერი, ფ. (2016). ჩრდილოვანი ეკონომიკის ზომა და გნვითარება მსოფლიოს 157 ქვეყანაში: განახლებული და ახალი საზომები 1999-დან 2013-მდე. ბონი: შრომის კვლევითი ინსტიტუტი
- ბარნაბე, ს. (2002). არაფორმალური დასაქმების პროფილი: საქართველო. ქენევა: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია
- თვისებრივი კვლევის ანალიზი მძღოლთა შრომითი უფლებების მდგომარეობის შესახებ საქართველოში. (2016). თბილისი: საქართველოს ტრანსპორტისა და გზების ასოციაცია.
- ჭუბაბრია, თ. (2017) შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების მდგომარეობა საქართველოში. შრომითი ურთიერთობები და პირობები მძიმე, მსუბუქ მრეწველობაში, ტრანსპორტისა და მომსახურების სფეროში. თბილისი: ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი.
- შრომისა და დასვენების რეჟიმები პროფესიონალი მძღოლებისთვის. (2005). ბრიუსელი: ევროპარლამენტი.
- ევროკავშირის (EU) წესები მძღოლების სამუშაო საათების შესახებ. გამარტივებული სახელმძღვანელო (2014). ინგლისის ტრანსპორტის დეპარტამენტი

დანართი 1

არაფორმალური დასაქმება - კონცეპტუალური ჩარჩო

(შრომის სტატისტიკოსების მე-17 საერთაშორისო კონფერენცია)

წარმოების ერთეულები ფორმის მიხედვით	დასაქმების სტატუსის მიხედვით									
	თვითდასაქმებულ ები		დამსაქმებლები		ოჯახში მომუშავე ები	დასაქმებულები		მწარმოებელთა კოოპერატივის წევრები		
	არაფორ მალური	ფორმა ლური	არაფორ მალური	ფორმა ლური	არაფორმა ლური	არაფორ მალური	ფორმა ლური	არაფორ მალური	ფორმა ლური	
ფორმალური სექტორის საწარმო					1	2				
არაფორმალურ ი სექტორის საწარმო (ა)	3		4		5	6	7	8		
შინამეურნეობა (ბ)	9					10				

(ა) შრომის სტატისტიკოსთა მე-15 საერთაშორისო კონფერენციის განმარტების მიხედვით

(ბ) შინამეურნეობები, რომლებიც აწარმოებენ საკუთარი მოხმარებისთვის და შინამეურნეობები, რომელთაც ჰყავთ დაქირავებით დასაქმებულები.

მუქი რუხი უჯრები არის სამუშაო ადგილები, რომლებიც, განმარტების მიხედვით, არ არსებობენ მოცემულ წარმოების ერთეულებში. ღია რუხი უჯრები არის ფორმალური სამუშაო ადგილები. გაუფერადებელი უჯრები არის სხვადასხვა ტიპის არაფორმალური სამუშაოები.

დასაქმება არაფორმალურ სექტორში: უჯრები 3-8

არაფორმალური დასაქმება: უჯრები 1-6 და 8-10

არაფორმალური დასაქმება არაფორმალური სექტორის მიღმა: უჯრები 1, 2, 9, 10

დანართი 2

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Salome Kajaia

Minibus Drivers' Labor Conditions

Sociology

This Master's thesis is written to fulfil the requirements for the degree of Master of Sociology

Advisor: Ph.D. of Sociology, Professor Iago Kachkachishvili

Tbilisi, 2017