



International
Labour
Organization

ფორმალიზაციისა და შრომითი უფლებების დაცვის გზები ზრუნვის ეკონომიკაში

GTUC-ის სტრატეგია პროფკავშირული დაცვისა და სერვისების გაძლიერებისთვის
ზრუნვის ეკონომიკაში

ოქტომბერი, 2021

ანგარიშის ავტორი: გიორგი ჭანტურიძე

პასუხისმგებლობა: წინამდებარე კვლევა განხორციელებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) მხარდაჭერით, დანიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს (DANIDA) დაფინანსებული პროექტის ფარგლებში. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია არ არის პასუხისმგებელი პუბლიკაციის შინაარსზე. კვლევაში ასახული მოსაზრებები ეკუთვნის მხოლოდ ავტორს.

შინაარსი

1. შესავალი	4
2. ზრუნვის ეკონომიკის არსი	6
3. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიდგომები	9
4. საოჯახო მეურნეობებში დასაქმების არაფორმალური სახე.....	14
5. აუნაზღაურებელი შრომა.....	19
6. „ზრუნვის ეკონომიკის“ მომავალი.....	21
7. კოოპერატივი “ზრუნვის ეკონომიკაში”	24
8. სტრატეგია პროფესიული კავშირებისთვის „ზრუნვის ეკონომიკაში“ დასაქმებულთა ორგანიზებისა და ამ სფეროში შრომითი ურთიერეთობების ფორმალიზების პროცესში მათი როლის გააქტიურებისთვის.....	29
გამოყენებული ლიტერატურა:	38

შესავალი

ზრუნვის საქმიანობაში დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვა, არსებითი მნიშვნელობისაა ყველა კატეგორიის მშრომელისთვის, განსაკუთრებით კი ქალებისთვის შრომის ბაზარზე თანასწორობის მიღწევის პროცესში, ვინაიდან სწორედ ქალები წარმოადგენენ მსოფლიო მასშტაბით ამ სფეროში დასაქმებულთა უდიდეს ნაწილს.

ზრუნვის საქმიანობა შეიძლება იყოს როგორც ფორმალური, ასევე არაფორმალური ხასიათის. ფორმალური ზრუნვის საქმიანობა უმეტესად ხორციელდება ჯანდაცვის სექტორის მიერ და წარმოადგენს საჯარო მომსახურებას. ზრუნვასთან დაკავშირებული საჯარო სერვისები მოიცავს ასევე - ბავშვზე ზრუნვას, ბავშვთა ადრეული ასაკის განათლებას (საბავშვო ბაღები), შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებზე ზრუნვას, ხანდაზმულ პირებზე ზრუნვას და სხვა სფეროებს.¹

„ზრუნვის ეკონომიკა“ შეიძლება დაიყოს ორ ნაწილად: 1.სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული საჯარო საქმიანობა; 2. კერძო პირების მიერ განხორციელებული საქმიანობა.

წინამდებარე კვლევის მიზანია შეისწავლოს ზრუნვის სფეროში იმ კერძო პირების უფლებრივი მდგომარეობა, რომლებიც დაქირავებული არიან საოჯახო მეურნეობების მიერ. ასეთი პირები როგორც წესი საქმიანობენ არაფორმალურად. შესაბამისად კვლევის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენენ- ძიძები, მომვლელები, დამლაგებლები, მზარეულები, რეპეტიტორები, დამხმარეები და სხვა პირები, რომლებიც საოჯახო მეურნეობების მიერ არიან დაქირავებული.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2019 წლის ანგარიში - „გენდერული თანასწორობის კვანტური ნახტომი“, აუნაზღაურებელ ზრუნვასთან დაკავშირებულ სამუშაოს უწოდებს წინაღობას ქალთა ფორმალური დასაქმებისთვის, ვინაიდან მსოფლიოში 18-54 წლის ასაკის ქალების 21,7%-ია ასეთ საქმიანობაშია ჩართული, მაშინ, როცა მამაკაცების მხოლოდ 1,7% ეწევა აუნაზღაურებელ ზრუნვას.

მნიშვნელოვანია, რომ სახელმწიფოს გააჩნდეს ყოვლისმომცველი ზრუნვის პოლიტიკა, რომელიც უნდა მოიცავდეს, როგორც სახელმწიფო ზრუნვის დაწესებულებებსა და სოციალურ გარანტიებს ისე მშობლების ხელის შეწყობას

¹[Care work and care jobs for the future of decent work, 2018, ILO](#)

შრომის კანონმდებლობით და კერძო სექტორის ხელშეწყობას ზრუნვასთან დაკავშირებული სერვისების განვითარებაში.

სახელმწიფოს უნდა გააჩნდეს სოციალური პოლიტიკა ბავშვის მოვლის, ხანდაზმულთა მოვლის, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებზე ზრუნვის მიმართულებით. სახელმწიფოს ასევე უნდა გააჩნდეს კანონმდებლობა, რომელიც შექმნის „ოჯახისადმი მეგობრულ“ გარემოს. ასეთი კანონმდებლობა უნდა ითვალისწინებდეს, როგორც ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების შესაძლებლობას, ისე საოჯახო ვალდებულებების მქონე პირთათვის მოქნილი სამუშაო გარემოს არსებობას. სამუშაო გარემო კი უნდა მოიცავდეს, ნახევრ-განაკვეთიან, მოქნილ-განაკვეთიან, დისტანციურ და სხვა სახის სამუშაო განრიგებს.

ზრუნვის სფეროში განსაკუთრებით კი, შინამეურნეობებში დასაქმებული პირების ფორმალიზაცია და მათი უფლებების უკეთ დაცვა ერთ-ერთი პრიორიტეტი უნდა იყოს, როგორც სახელმწიფოსთვის ისე სოციალური პარტნიორებისთვის.

არასრულწლოვნებზე და ჩვილ ბავშვებზე ზრუნვა ყოველთვის წარმოადგენდა ცხოვრების უმნიშვნელოვანეს ელემენტს ოჯახებისა და საზოგადოებისათვის. დღეს კი ასევე დიდ მნიშვნელობას იძენს ხანდაზმულებზე ზრუნვა, ვინაიდან სიცოცხლის ხანგრძლივობა მრავალ ქვეყანაში იზრდება.

საქართველოში 65 წელს გადაცილებული მოსახლეობის წილი მთლიან მოსახლეობაში 2001 წლიდან 2021 წლამდე 13,1%-დან 15,2%-მდე გაიზარდა. შესაბამისად იზრდება იმ პირთა რაოდენობა ვისაც სჭირდება ზრუნვა, ხოლო შრომისუნარიანი მოსახლეობის წილი მოსახლეობაში იკლებს. ამასთან სიცოცხლის საშუალო მოსალოდნელი ხანგრძლივობა დაბადებისას ამავე წლებში 70,2 -დან გაიზარდა 73,4 წლამდე.

მსოფლიოში 2015 წლიდან 2030 წლამდე ზრუნვის პოტენციურ მიმწოდებელთა რაოდენობის 17,9%-იანი ზრდაა ნავარაუდები (6 მილიარდი). მაშინ, როცა ზრუნვის საჭიროების მქონეთა ზრდამ 8,1% უნდა შეადგინოს (2,3 მლრდ.). მათ შორისაა 2 მლრდ. 15 წლამდე ბავშვი. ²

ამჟამად, ზრუნვაზე მოთხოვნის 90%³ მოდის 14 ლამდე ბავშვებზე. ასაკოვანი ზრუნვის საჭიროების მქონე პირები კი მხოლოდ 10%-ს შეადგენენ. თუმცა ეს გამოწვეულია განვითარებად ქვეყნებში მაღალი შობადობით. განვითარებულ

²[ILO, 2018, Care work and care jobs for the future of decent work](#)

³2015 წლის მდგომარეობით

ქვეყნებში კი პირიქით დაბერების ტენდენცია ფიქსირდება. საქართველო იმ ქვეყნების რიცხვს მიეკუთვნება სადაც საშუალო სიცოცხლის ხანგრძლივობა იზრდება, შობადობა კი იგივე რჩება ან იკლებს (2020 წელს დაფიქსირდა შობადობის კლება). შესაბამისად საქართველოს მოსახლეობა დაბერებისკენაა მიდრეკილი და მომავალში ზრუნვის სფეროში დასაქმებულთა რაოდენობის ზრდაა მოსალოდნელი

ზრუნვის ეკონომიკის არსი

„ზრუნვის ეკონომიკა“ საკმაოდ ფართო ცნებაა და ეკონომიკის სხვადასხვა დარგებს აერთიანებს. ფართო გაგებით მასში შეიძლება მოიაზრობოდეს, როგორც ცალკეულ ადამიანებზე ზრუნვა, ისე ეკონომიკის ისეთი სექტორები, როგორცაა ჯანდაცვის სფერო და განათლების სფერო. ამასთან ზრუნვა შეიძლება იყოს ანაზღაურებადი და არაანაზღაურებადი.

კვლევის ინტერესის სფეროს წარმოადგენს ის დასაქმებულები, რომელთა უფლებები ყველაზე ნაკლებადაა დაცული და რომელთა წარმომადგენლობაც არ არის უზრუნველყოფილი პროფესიული კავშირების მიერ. ამიტომ კვლევაში ყურადღება გამახვილებულია ძირითადად ზრუნვის ეკონომიკაში არაფორმალურად დასაქმებულებზე.

ზრუნვის სფეროში საქმიანობა შეიძლება დაიყოს: 1. უშუალოდ ადამიანზე ზრუნვად, სადაც შედის ბავშვის კვება, ავადმყოფის მოვლა, მოხუცის დახმარება გადაადგილებაში, ჯანმრთელობის კონტროლში დახმარება, ბავშვების სწავლება და 2. ზრუნვასთან დაკავშირებულ სხვა საქმიანობად, რომელიც უშუალოდ (პერსონალურად) და პირდაპირ ადამიანის მოვლაში არ გამოიხატება, თუმცა მათი კეთილდღეობისკენაა მიმართული. ასეთი საქმიანობები ხშირად ასევე იწოდება „საშინაო საქმეებად“, მათ შორისაა: დასუფთავება, საკვების მომზადება, რეცხვა, დალაგება და სხვ.⁴

ასეთი „საშინაო“ საქმეები ქმნის წინაპირობებს პერსონალური ზრუნვის მომსახურებისთვის და ხშირად ზრუნვის ეს ორი სახე გადაჯაჭვულია ერთმანეთთან. აქედან გამომდინარე დასაქმებულს ხშირად უწევს მსგავსი, თუმცა ერთმანეთისგან განსხვავებული ამოცანების შესრულება.

⁴[ILO, 2018, Care work and care jobs for the future of decent work](#)

შესაბამისად ჩვენი ინტერესის საგანს მომვლელებთან და ძიძებთან ერთად წარმოადგენენ დამლაგებლები, მზარეულები, რეპეტიტორები და ზოგადი დამხმარეები.

ზრუნვის სფერო მსოფლიოში საკმაოდ მრავალფეროვანია და მრავალ განსხვავებულ სერვისს მოიცავს. მათგან ზოგი უსასყიდლო საქმიანობაა, რომელსაც ზრუნვის საჭიროების მქონე პირის ახლობლები ან საქველმოქმედო ორგანიზაციები ეწევიან. ზოგი კი სტანდარტულ სამუშაო ადგილს წარმოადგენს, რომლის სანაცვლოდაც დასაქმებული ანაზღაურებას იღებს.

შესაბამისად ზრუნვა შეიძლება განხორციელდეს ოჯახის წევრების მიერ, სახელმწიფო სერვისების გზით, კერძო დასაქმებულთა, მოხალისეების და საქველმოქმედო ორგანიზაციების მიერ.

ზრუნვის საჭიროების მქონე პირებს შორის არიან: ჩვილი ბავშვები და არასრულწლოვნები; დროებით შრომისუუნაროები; ქრონიკული ავადმყოფები და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონენი; ხანდაზმულები და სხვ.

ზრუნვის საქმიანობით, მიუხედავად იმისა ვინ საჭიროებს ზრუნვას, ძირითადად დაკავებულნი არიან ერთი და იგივე პირები/ორგანიზაციები. თუმცა არსებობს გარკვეული განსხვავებები-

ჩვილი ბავშვების და არასრულწლოვნების შემთხვევაში ზრუნავენ:

- მშობლები;
- ნათესავები;
- მეგობრები, მოხალისეები, საზოგადოების წევრები, საქველმოქმედო ორგანიზაციები;
- ძიძები;
- საშინაო საქმეებით დაკავებული პირები;
- ბავშვზე ზრუნვის სერვისი; სუბსიდირებული საშინაო ზრუნვა; მედდა;
- სკოლის შემდგომი ზრუნვა;
- სპეციალური საჭიროებების სერვისები;
- თავშესაფრები;⁵

დროებითი შრომისუუნარობა (მოკლევადიანი); ქრონიკული ავადმყოფობა და შეზღუდული შესაძლებლობები (გრძელვადიანი):

⁵[S. Maybud PPT presentation](#) “Decent Work and the Care Economy”

ვინ ზრუნავს?

- ნათესავები;
- მეგობრები, მოხალისეები, საზოგადოების წევრები, საქველმოქმედო ორგანიზაციები;
- საშინაო საქმეებით დაკავებული პირები;
- ჯანდაცვის მუშაკები: მედდა, საშინაო ზრუნვა;
- ჰოსპიტალი; პაციენტთა სარეაბილიტაციო ცენტრი; ჰოსპისი⁶;

ხანდაზმულები:

ვინ ზრუნავს?

- ზრდასრული შვილები და შვილიშვილები;
- ნათესავები;
- მეგობრები, მოხალისეები, საზოგადოების წევრები, საქველმოქმედო ორგანიზაციები;
- საშინაო საქმეებით დაკავებული პირები;
- ზრდასრულთა „დღის ზრუნვა“⁷;
- ჯანდაცვის მუშაკები: მედდა, „საშინაო ზრუნვა“;
- მოხუცთა თავშესაფარი⁸;
- ჰოსპიტალი, სარეაბილიტაციო სახლი⁹;
- სოციალური მუშაკები;

ზემოთ ჩამოთვლილი საქმიანობების გათვალისწინებით, ზრუნვის სფეროში შეიძლება გამოვყოთ შემდეგი ასპექტები:

- აუნაზღაურებელი შრომა, რომელსაც ოჯახის წევრები (უმეტესად ქალები) უსასყიდლოდ გასწევენ.
- დაქირავებით დასაქმება, როდესაც დამსაქმებელი ფორმალურად ასაქმებს პირს და უზრუნველყოფს შრომით უფლებებსა და სოციალურ შენატანებს.
- თვითდასაქმება/არაფორმალური დასაქმება- შინამეურნეობაში დასაქმება, რომელიც თავისი არსით ხშირად უფრო ახლოსაა დაქირავებით დასაქმებასთან, თუმცა იმის გამო, რომ დამქირავებელი არის, არა საწარმო, არამედ ოჯახი, მას სახელმწიფო არ მიიჩნევს, როგორც დაქირავებით დასაქმებას და ასეთი ხელშეკრულება (უმეტესად მხოლოდ ზეპირი

⁶Hospice

⁷Senior day care

⁸Services retirement homes/communities

⁹ Convalescent home

შეთანხმება) მხარეების მიერ აღიქმება, როგორც მომსახურების ხელშეკრულება და არა შრომის ხელშეკრულება.

- დასაქმებულები საოჯახო ვალდებულებებით - ეკონომიკის ნებისმიერ სფეროში დასაქმებულები, რომელთაც გააჩნიათ საოჯახო ვალდებულებები და ამ ვალდებულებების შეთავსება უწყვეტ სამუშაოსთან. მათ შორის მანიშვნელოვანია ბავშვის ან ჩვილის მოვლა, რაც საკმაოდ დიდ დროსთანაა დაკავშირებული და დამსაქმებლის მხრიდან საჭიროებს გარკვეულ შეღავათებს. აღნიშნული საკითხები შრომის კანონმდებლობით რეგულირების სფეროა.
- დასაქმების სააგენტოები/ციფრული პლატფორმები - შუამავალი კომპანიები, რომლებიც სამუშაოს მაძიებელს აკავშირებენ დამსაქმებელთან. ასეთი ორგანიზაციები უმეტესად გამოიყენება შინამეურნეობებში დასაქმების დროს. თანამედროვე ტექნოლოგიების განვითარების პარალელურად, შუამავალმა ორგანიზაციებმა დაიწყეს ელექტრონული პლატფორმების გამოყენება, რითაც ისინი არა უბრალოდ აკავშირებენ სამუშაოს მაძიებელსა და დამსაქმებელს, არამედ გარკვეულ პასუხისმგებლობას იღებენ დასაქმებულის მიერ მიწოდებული შრომის/მომსახურების ხარისხზე.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიდგომები

ზრუნვის ეკონომიკასთან პირდაპირ თუ არაპირდაპირ დაკავშირებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) არაერთი კონვენცია და რეკომენდაცია. მათ შორისაა „დედობის დაცვა“ (კონვენცია №183)¹⁰, „სოციალური დაცვის მინიმალური სტანდარტები“ (კონვენცია №102¹¹, რეკომენდაცია №202¹²), „დასაქმებულები საოჯახო პასუხისმგებლობებით“ (კონვენცია №156¹³, რეკომენდაცია №165¹⁴); „ნახევარ-განაკვეთიანი სამუშაო“ (კონვენცია № 175)¹⁵, „სამუშაო დრო“ (კონვენცია №30¹⁶, კონვენცია №47¹⁷).

ზრუნვის ეკონომიკასთან კავშირშია ასევე რეკომენდაცია „არაფორმალური დასაქმების ფორმალიზაციის შესახებ“ (რეკომენდაცია № 204)¹⁸, „შინამეურნეობებში

¹⁰[C183 - Maternity Protection Convention, 2000 \(No. 183\)](#)

¹¹[C102 - Social Security \(Minimum Standards\) Convention, 1952 \(No. 102\)](#)

¹²[R202 - Social Protection Floors Recommendation, 2012 \(No. 202\)](#)

¹³[C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 \(No. 156\)](#)

¹⁴[R165 - Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 \(No. 165\)](#)

¹⁵[C175 - Part-Time Work Convention, 1994 \(No. 175\)](#)

¹⁶[C030 - Hours of Work \(Commerce and Offices\) Convention, 1930 \(No. 30\)](#)

¹⁷[C047 - Forty-Hour Week Convention, 1935 \(No. 47\)](#)

¹⁸[R204 - Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 \(No. 204\)](#)

დასაქმებულების შესახებ“ (კონვენცია № 189)¹⁹, „საექთნო პერსონალის შესახებ“²⁰ (კონვენცია №149).

მნიშვნელოვან საკითხებს ეხება კონვენცია №156 „დასაქმებულები საოჯახო პასუხისმგებლობებით“. აღნიშნული კონვენცია განსაზღვრავს იმ დასაქმებულთა მხარდაჭერის საჭიროებებს, რომელთაც გააჩნიათ საოჯახო პასუხისმგებლობები, როგორცაა ბავშვის მოვლა ან ხანგრძლივი მოვლა (შშმ პირის ან დროებით შრომისუუნარო პირის), დეკრეტული შვებულების საკითხები და სხვ.

კვლევის მიზნებისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვან კონვენციას წარმოადგენს შინამეურნეობებში დასაქმებულთა ღირსეული შრომის შესახებ კონვენცია, 2011 (№ 189).

შინამეურნეობებში დასაქმებას ახასიათებს არაფორმალური სახე და ეს სფერო განსაკუთრებით ფემინიზირებულია. შინამეურნეობებში დასაქმებულთა უმეტესობა სწორედ ზრუნვის ეკონომიკის სფეროს მიეკუთვნება და განსაკუთრებულ ყურადღებას საჭიროებს არაფორმალური ხასიათის გამო.

შინამეურნეობებში დასაქმებულები, ხშირ შემთხვევაში ეროვნული შრომის კანონმდებლობის და სოციალური დაცვის მექანიზმების მიღმა რჩებიან, რაც ერთის მხრივ დაკავშირებულია დასაქმების არაფორმალურ ხასიათთან, ხოლო მეორეს მხრივ დამსაქმებლის, ამ შემთხვევაში ოჯახების, მხრიდან კანონმდებლობის არცოდნასთან. ერთ-ერთი მიზეზი ასევე არის შრომის ბაზრის ინსტიტუტების მიერ, მათ შორის შრომის ინსპექციის მიერ, ოჯახის შესაძლო სამუშაო ადგილად აღქმის პრობლემა. ასეთი კონსერვატიული მიდგომა განსაკუთრებით ძლიერია ტრადიციულ საზოგადოებებში და ხელს უშლის შინამოსამსახურეთა შრომითი და სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების და ინტერესების დაცვას.

შინამეურნეობებში დასაქმებულთა შესახებ კონვენცია საქართველოს არ აქვს რატიფიცირებული. შესაბამისად კანონმდებლობაში არ არის ასახული მათი დაცვის მექანიზმები და ათიათასობით დასაქმებული შრომის კოდექსის მოქმედების მიღმა დარჩენილი.

კონვენციის მთავარი მიზნებია:

¹⁹[C189 - Domestic Workers Convention, 2011 \(No. 189\)](#)

²⁰[C149 - Nursing Personnel Convention, 1977 \(No. 149\)](#)

- შინამეურნეობებში მომუშავეების აღიარება დასაქმებულებად. მათ უნდა გააჩნდეთ დაცვის ისეთივე მექანიზმები, როგორც ყველა სხვა დასაქმებულს.
- ყველა შინამეურნეობაში დასაქმებულის ფუნდამენტური უფლებების ეფექტური ხელშეწყობა და დაცვა.

კონვენციის მიხედვით შინამეურნეობაში შრომა არის სამუშაო შესრულებული შინამეურნეობებში, ან შინამეურნეობებისთვის.

შინამეურნეობაში დასაქმებული არის პირი, რომელიც ჩართულია შინამეურნეობის საქმიანობაში შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში.

ამავე დროს, პირი რომელიც საოჯახო მეურნეობაში საქმიანობს არარეგულარულად და არა დასაქმების მიზნით არ ჩაითვლება შინამეურნეობაში დასაქმებულად.

ფუნდამენტური პრინციპები და უფლებები სამუშაოა დგილზე რომელიც ამ საერთაშორისო აქტითაა განსაზღვრული:

- ასოციაციის თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლება.
- იძულებითი შრომის აღმოფხვრა.
- ბავშთა შრომის ეფექტური გაუქმება.
- დისკრიმინაციის აღმოფხვრა.

წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა დაადგინონ მინიმალური ასაკი შინამეურნეობაში დასაქმებულებისთვის, რომელიც თანხვედრაშია შემდეგ აქტებთან:

- მინიმალური ასაკის შესახებ კონვენცია, 1973 (N 138);
- ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების შესახებ კონვენცია, 1999 (N 182);
- [ასაკი] უნდა იყოს არანაკლები ვიდრე ზოგადად დადგენილი ეროვნული კანონმდებლობით და რეგულაციებით დასაქმებულთათვის;
- წევრებმა უნდა გადადგან ნაბიჯები, რომ 18 წლამდე ოჯახში დასაქმებულები არ იყვნენ მოკლებულნი სავალდებულო განათლებას, შემდგომი განათლების საფეხურებს ან პროფესიულ განათლებას.

საქართველოს შრომის კოდექსი, წესით, ვრცელდება ყველა დაქირავებით დასაქმებულზე. თუმცა საქართველოში შინამეურნეობებში დასაქმებულებს ხშირად განიხილავენ არა როგორც დაქირავებით დასაქმებულს, არამედ, როგორც თვითდასაქმებულს. თვითდასაქმებული კი ფაქტიურად გამორიცხულია შრომის კოდექსის მოქმედების არეალიდან. თვითდასაქმებულების შრომის პირობებს არ

ამოწმებს არც შრომის ინსპექცია, შესაბამისად მათი უფლებების დარღვევის შემთხვევაში არ ხდება რეაგირება.

კონვენციის მიხედვით სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზურნველყოფონ ეფექტური დაცვა შინამეურნეობაში დასაქმებულების, ძალაუფლების ბოროტად გამოყენებისგან, შევიწროებისგან და ძალადობისგან, მათ შორის:

- ფიზიკური,
- ფსიქოლოგიური ან მორალური,
- სექსუალური.

მნიშვნელოვანია შინამეურნეობებში დასაქმებულებმა იცოდნენ საკუთარი უფლებები. აღნიშნული ხელს უწყობს დასაქმებულთა უფლებების უკეთეს დაცვას. დასაქმებულები ასავე უნდა იცნობდნენ დასაქმების პირობებს, კონვენცია განსაზღვრავს იმ პირობებს, რომელსაც შრომის ხელშეკრულება უნდა მოიცავდეს:

- სამუშაოს სახე;
- მუშაობის ნორმალური საათები;
- ზეგანაკვეთური ანაზღაურება;
- ყოველდღიური და ყოველკვირეული დასვენება;
- ანაზღაურებადი ყოველწლიური შვებულება;
- საჭიროების შემთხვევაში ინფორმაცია კვებისა და განთავსების შესახებ;
- ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობები და სხვ.

კონვენციის მიხედვით მინიმალური სახელფასო დაფარვა, სადაც ეს არსებობს უნდა ვრცელდებოდეს შინამეურნეობებში დასაქმებულებზე.

ამ შემთხვევაში კიდევ ერთხელ ესმევა ხაზი მინიმალური ხელფასის არსებობის საჭიროებას ქვეყანაში. მინიმალური ხელფასი კერძო სექტორში საქართველოში კვლავაც 20 ლარია თვეში, რაც არაადეკვატური მაჩვენებელია და მას დასაქმებულთა ცხოვრების დონეზე მხოლოდ უარყოფითი გავლენის მოხდენა შეუძლია

მნიშვნელოვანია, რომ კონვენცია კრძალავს კერძო დასაქმების სააგენტოების საფასურის ჩამოჭრას შრომის ანაზღაურებიდან.

კონვენციაში ასახულია ასევე შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესახებ ნორმები:

- ეფექტური ზომები უნდა იქნას მიღებული შრომის უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის უზრუნველსაყოფად.
- გათვალისწინებული უნდა იქნას შინამეურნეობაში დასაქმების სპეციფიური მახასიათებლები.
- შესაბამისი ზომების მიღება უნდა მოხდეს თანდათან, გარდამავალ პერიოდში, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციის საფუძველზე.

სოციალური დაცვა:

- სოციალური დაცვით უზრუნველყოფა, მათ შორის დედობის ბენეფიტები, უნდა გავრცელდეს შინამეურნეობებში დასაქმებულებზე.
- პირობები არ უნდა იყოს იმაზე ნაკლები ვიდრე სხვა დასაქმებულების.
- ზომები უნდა იქნას მიღებული თანდათან, გარდამავალ პერიოდში, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებთან კონსულტაციებით.

აქ განსაკუთრებულ ყურადღებას იმსახურებს დედობის ბენეფიტების შესახებ ჩანაწერი. საქართველოში არათუ თვითდასაქმებულები, არამედ ვერცერთი დასაქმებული გარდა სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულისა ვერ სარგებლობს გარანტირებული ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით. იქიდან გამომდინარე, რომ ზრუნვის ეკონომიკაში და მათ შორის საოჯახო მეურნეობებში ამ სფეროში დასაქმებულთა უმეტესობა ქალია, დედობის დაცვის მექანიზმები მათთვის განსაკუთრებით აქტუალურია.

შინამეურნეობებში მცხოვრები დასაქმებულების დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულს:

- უნდა ჰქონდეს ღირსეული ცხოვრების პირობები, რომელიც პატივს სცემს დასაქმებულის პირად სივრცეს.
- არ აქვს შინამეურნეობაში დარჩენის ვალდებულება შესვენების დროს დღის და კვირის მანძილზე და წლიური შვებულებისას.
- აქვს ხელმისაწვდომობა მესამე მხარის დახმარებაზე და ეფექტურ დაცვაზე დავის ან შეურაცხყოფის შემთხვევაში.

ასევე მნიშვნელოვან ნორმას წარმოადგენს „დაცვა შეურაცხმყოფელი პრაქტიკისგან“, რომელიც მოიცავს შემდეგ საკითხებს:

- საქმიანობის მარეგულირებელი პირობების განსაზღვრა;
- სააგენტოებისა და შინამეურნეობების შესაბამისი პასუხისმგებლობის მითითება; საჩივრების მექანიზმი;
- ჯარიმები, მათ შორის, სამართალდამრღვევი სააგენტოების აკრძალვა;
- თანამშრომლობა შსო-ს წევრ სახელმწიფოებს შორის;
- სოციალური დიალოგი და კარგი პრაქტიკის ხელშეწყობა.

გარდა ამისა, სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ ოჯახში დასაქმებულების ეფექტური წვდომა სასამართლოებზე, ტრიბუნალებზე და დავის გადაწყვეტის სხვა მექანიზმებზე.

საქართველოს შემთხვევაში დავის გადაწყვეტის მექანიზმებად შეიძლება განხილული იქნეს შრომის ინსპექცია და სასამართლო. თუმცა დღევანდელი მდგომარეობით შრომის ინსპექცია შინამეურნეობებში დასაქმებულების უფლებებს არ ამოწმებს, ხოლო სასამართლო პრაქტიკა მსგავსი დავების შრომითი დავის სახით განხილვაზე არ არსებობს. ამიტომ მნიშვნელოვანია აღნიშნული კონვენციის რატიფიცირება და პრაქტიკაში დანერგვა.

ზემოთაღნიშნული ნორმების განხორციელებასთან დაკავშირებით კონვენცია უთითებს შემდეგ გზებს:

- კანონები და რეგულაციები;
- კოლექტიური შეთანხმებები;
- საარბიტრაჟო, ორმხრივი და მრავალმხრივი შეთანხმებები, პოლიტიკა და პროგრამები, ხელშეკრულებები, ინფორმაციის მიწოდების ქცევის წესები, ცხელი ხაზი, დაფარვა და სხვა;

კონვენცია ასევე უთითებს, რომ ამ ნორმების განხორციელება უნდა მოხდეს სოციალურ პარტნიორებთან კონსულტაციით, მათ შორის ოჯახში დასაქმებულების ორგანიზაციებისა და დამსაქმებლების ჩართულობით (სადაც ეს არსებობს).

საოჯახო მეურნეობებში დასაქმების არაფორმალური სახე

კვლევის ძირითადი სამიზნე ჯგუფი ზრუნვის ეკონომიკაში ჩართული ის პირები არიან, რომლებიც კლიენტის სახლში საქმიანობენ. ეს ის კატეგორიაა, რომელიც

სტატისტიკურად დაქირავებით დასაქმებულად ითვლება, თუმცა ისინი ძირითადად დასაქმებულნი არიან არაფორმალურად და ვერ სარგებლობენ კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებებით.

ოფიციალურად არასასოფლო-სამეურნეო სფეროში დაქირავებით დასაქმებულთა შორის არაფორმალურად დასაქმებულთა წილი 31,7%-ია.²¹ თუმცა არ არსებობს არაფორმალური დასაქმების სტატისტიკა სფეროების მიხედვით.

ამის მიუხედავად შეგვიძლია ვივარაუდოთ ზრუნვის სფეროში, კერძოდ საოჯახო მეურნეობების მიერ არაფორმალურად დასაქმებული პირების მიახლოებითი რაოდენობა. 2020 წელს დასაქმებულთა 4,28% ამბობდა, რომ მისი ძირითადი სამუშაო ადგილი კლიენტის სახლი იყო.²² აღნიშნული წილი 53,2 ათას პირს შეესაბამება. იგივე მაჩვენებელი 2019 წელს 3,4% იყო. თუმცა აქ გასათვალისწინებელია განახლებული მეთოდოლოგია, რომლის მიხედვითაც დასაქმებულად აღარ ითვლება სოფლის მეურნეობაში მომუშავეთა თითქმის ნახევარი. ამ ცვლილებამ გამოიწვია დასაქმებულთა ბაზის დაკორექტირება. აღნიშნული მონაცემი კი სწორედ დასაქმებულთა ბაზიდან გამოითვლება.

2019 წელს არსებული მეთოდოლოგიით, ქვეყნის მასშტაბით, დასაქმებულად ითვლებოდა 1 690 200 პირი.²³ 2020 წელს დასაქმებულად უკვე ითვლებოდა 1 241 800 ადამიანი.²⁴ შესაბამისად დასაქმებულთა ბაზა რომელიც 2020 წელს გამოიყენეს არის 26,6% -ით ნაკლები წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელთან შედარებით.

იმ დასაქმებულების რაოდენობა, რომელიც სამუშაო ადგილად კლიენტის სახლს მიუთითებდა 2019 წელს შედგენდა 57 466-ს. მათი რაოდენობა 2020 წელს 53 149-მდე ჩამოვიდა. შესაბამისად იყო გარკვეული კლება (7,5%), ეს კლება პროცენტულად იმაზე მეტია ვიდრე დაქირავებით დასაქმებულთა რაოდენობის შემცირება 2020 წელს წინა წელთან შედარებით. 2020 წელს დაქირავებით დასაქმებულთა რაოდენობა 52,3 ათასით შემცირდა რაც 5,8%-იან შემცირებას შეესაბამება.²⁵

ვინაიდან „კლიენტის სახლში“ დასაქმებულთა 4,3 ათასით შემცირებას არ მოჰყოლია სხვა დასაქმების ადგილებში დასაქმებულთა რაოდენობის ზრდა, აღნიშნული სამუშაო ადგილების დაკარგვა შეიძლება მივიჩნიოთ კოვიდ პანდემიის ნეგატიურ

²¹ [საქსტატი. დასაქმება და უმუშევრობა. არაფორმალური დასაქმება 2020](#)

²² სამუშაო ძალის გამოკვლევის 2020 წლის მონაცემთა ბაზა, საქსტატი

²³ სამუშაო ძალის მაჩვენებლები 2020წ, საქსტატი

²⁴ ეს მონაცემები მოიცავს სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულებსაც

²⁵ სამუშაო ძალის მაჩვენებლები 2020წ, საქსტატი

შედეგად. ეს შედეგი კი ოჯახებში დასაქმებულთათვის უფრო დიდი იყო ვიდრე ქვეყნის საშუალო მაჩვენებელი.

„კლიენტის სახლში“ დასაქმებულები შეიძლება მოიცავდეს, როგორც ზრუნვის საქმიანობით დაკავებულ პირებს (ძიძა, მომვლელი, დამლაგებელი, დამხმარე, მზარეული, რეპეტიტორი), ასევე ხელოსნებს და სარემონტო სამუშაოებით დაკავებულ პირებს. კლიენტის სახლში დასაქმებული 53,2 ათასი პირიდან ზრუნვასთან დაკავშირებული საქმიანობით დაკავებულ პირების ზუსტი გამოყოფა სტატისტიკური მონაცემების არარსებობის გამო შეუძლებელია, თუმცა იქიდან გამომდინარე, რომ ზრუნვის სფეროში დასაქმებულთა კლიენტებთან ურთიერთობის ხანგრძლივობა უფრო დიდია, ვიდრე ხელოსნის ან „დღიური მუშის“, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული 53,2 ათასიდან უფრო მეტი წილი სწორედ ზრუნვის ეკონომიკაში დასაქმებულებს უკავიათ.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ საქსტატი მონაცემებს ასაშუალოებს. 53,2 ათასი ადამიანი საშუალო წლიურად მუდმივად საქმიანობდა კლიენტის სახლში, თუმცა ასეთი საქმიანობები შეიძლება დროებით ხასიათს ატარებდეს, რაც ნიშნავს იმას, რომ საერთო ჯამში ამ სფეროში ერთი დღით მაინც დასაქმებულ ადამიანთა რაოდენობა საშუალო სტატისტიკურ მონაცემზე მეტი უნდა იყოს.

კოვიდ პანდემიამ მნიშვნელოვანი უარყოფითი ეკონომიკური შედეგები გამოიწვია. დასაქმებულთა რაოდენობა 2020 წელს 5,8%-ით შემცირდა. ყურადსაღებია, რომ უმუშევრად დარჩენილთა უმეტესობა ქალია. 52,3 ათასი შემცირებული სამუშაო ადგილიდან 42 ათასი (80,3%) მოდის იმ სამუშაო ადგილებზე, რომელზეც ქალები იყვნენ დასაქმებული. მსგავსი ტენდენცია დაფიქსირდა 2008 წლის კრიზისის დროსაც, რაც ქალების კრიზისებისადმი განსაკუთრებულ მოწყვლადობაზე მეტველებს.

მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული ქალების რაოდენობა 42 ათასით შემცირდა, საქსტატის მიხედვით უმუშევარი ქალების რაოდენობა არ გაზრდილა და პირიქით შემცირდა კიდევ 6,1 ათასით. მაშინ როცა კაცებში უმუშევრობა გაიზარდა 11,1 ათასით.²⁶ აღნიშნული მეტყველებს იმაზე, რომ ქალები მიუხედავად იმისა, რომ მათ სამუშაო ადგილები დაკარგეს, აღარ ემებდნენ ახალ სამუშაოს. ქალების ისედაც დაბალი ეკონომიკური აქტიურობის დონე 43,1%-დან 40,4%-მდე შემცირდა. ერთ-ერთი მთავარი მიზეზი, რასაც ქალების ეკონომიკური აქტიურობის დონის შემცირება შეიძლება გამოეწვია არის საშინაო საქმეების გაზრდილი მოცულობა პანდემიის

²⁶[საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. 2020წ., ხელფასები ეკონომიკური სექტორების და სქესის მიხედვით.](#)

პირობებში. განსაკუთრებით კი ეს ეხება ბავშვის მოვლასთან დაკავშირებულ საქმიანობას, ვინაიდან სასწავლო დაწესებულებები ონლაინ რეჟიმზე გადავიდნენ, საბავშვო ბაღები კი დაიხურა. ქალები იძულებული გახდნენ, დარჩენილიყვნენ სახლში და დაკავებულიყვნენ საოჯახო საქმეებით.

შეიძლება ითქვას, რომ კრიზისის შედეგად ყველაზე მეტად დაზარალდა ის სექტორები სადაც დასაქმებული არიან ქალები. ასეთია მაგალითად მომსახურების სექტორი - სასტუმროები, რესტორნები, ვაჭრობის სექტორი. ქალების მიერ სამუშაოს დაკარგვამ და მათმა საოჯახო საქმიანობაში გადანაცვლებამ გამოიწვია ჯაჭვური ეფექტი და უმუშევრად დარჩნენ საოჯახო მეურნეობებში დასაქმებული ქალებიც - დამლაგებლები, ძიძები, მომვლელები, მზარეულები და ა.შ. ქალების დასაქმების დონე 3%-ით შემცირდა. შესაბამისად ის ქალები, რომლებიც მანამდე დასაქმებულნი იყვნენ გახდნენ საოჯახო საქმეების შემსრულებელნი. ამან კი თავის მხრივ გამოიწვია საუშაოს დაკარგვა იმ დასაქმებულების მიერაც, რომლებსაც აღნიშნული პირები ქირაობდნენ საოჯახო საქმეებისა და ზრუნვასთან დაკავშირებული საქმეების შესასრულებლად.

მნიშვნელოვანია სახელმწიფოს ჰქონდეს ჩამოყალიბებული ხედვა, როგორ უნდა მოხდეს არაფორმალური დასაქმების ფორმალიზაცია. პირველ რიგში კი ეს უნდა იყოს დამატებითი ბენეფიტების შექმნის გზით და არა იძულების ღონისძიებებით.

სახელმწიფოს მიერ ფორმალიზაციისკენ გადადგმული ნაბიჯები ძირითადად მიმართულია ბიზნესის წარმოების გამარტივებისკენ და ფორმალური თვითდასაქმების წახალისებისკენ (ინდმეწარმე, მცირე და მიკრო მეწარმე). თუმცა სახელმწიფო ნაკლებად ცდილობს ფორმალურ დასაქმებაში შექმნას ისეთი სოციალური ბენეფიტები და შრომითი პირობები, რაც არაფორმალურად დასაქმებულებისთვის მიმზიდველი იქნებოდა.

სასურველია ზრუნვის სფეროში დასაქმებულ პირებს გააჩნდეთ გარკვეული შეღავათები, რომელიც წახალისებს მათ, მოახდინონ საკუთარი საქმიანობის ფორმალიზება. ასეთი შეღავათი შეიძლება იყოს საგადასახადო შეღავათი, რომელიც, შრომით უფლებებთან და სოციალურ ბენეფიტებთან კომბინაციაში უნდა უზრუნველყოფდეს არაფორმალურად დასაქმებულთა მოტივაციას გახადონ საქმიანობა ფორმალური. მსგავსი შეღავათების არსებობა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია პანდემიის პირობებში.

იმ თვითდასაქმებულებისთვის, რომლებმაც პანდემიის პერიოდში დაკარგეს შემოსავალი, რთული აღმოჩნდა სახელმწიფოსგან დაწესებული კომპენსაციის მიღება, რისი მიზეზიც ამ პირთათვის იურიდიული პირისგან გაცემული

დოკუმენტის მოთხოვნა იყო, რომლითაც დადასტურდებოდა შემოსავლის დაკარგვა. ასეთი დოკუმენტის მიღება არაფორმალურად ოჯახებში დასაქმებული პირებისთვის შეუძლებელი აღმოჩნდა, რაც თავიდანვე მარტივად განჭვრეტადი შედეგი იყო, იქიდან გამომდინარე, რომ არაფორმალური საქმიანობა საქართველოში, როგორც წესი, რეგისტრირებული შუამავლის გარეშე ხორციელდება, სახელმწიფო კი მათ ასეთი შუამავლის მიერ გაცემულ დოკუმენტს სთხოვდა.

პანდემიის ფონზე, სახელმწიფო კომპენსაციის მისაღებად სახელმწიფოს მიმართა 250 ათასამდე თვითდასაქმებულმა. მათგან 100 ათასამდე პირმა კომპენსაცია სწრაფად მიიღო (2020 წლის მაისი-ივნისი), რაც მიუთითებს იმაზე, რომ ეს პირები შემოსავლების სამსახურში რეგისტრირებულნი იყვნენ. დანარჩენი 150 ათასი მოქალაქის განაცხადის განხილვა კი ინდივიდუალურად მიმდინარეობდა. რამოდენიმე თვის შემდეგ მთავრობამ მიიღო გადაწყვეტილება და კომპენსაცია გასცა ყველა იმ პირზე, რომელმაც შეიტანა განაცხადი. ეს გადაწყვეტილება მიღებულ იქნა იმის გამო, რომ თვითდასაქმების ფაქტის შესაბამისი დოკუმენტით დადასტურება დასაქმებულთა უდიდესი ნაწილისთვის შეუძლებელი აღმოჩნდა, ბიუჯეტი კი აუთვისებელი რჩებოდა.

კრიზისმა ნათლად გამოაჩინა არაფორმალურად დასაქმებულთა პრობლემები, რომელსაც ისინი აწყდებიან ან შეიძლება წააწყდნენ. სახელმწიფო კომპენსაცია, რომელიც თვითდასაქმებულებმა მიიღეს ერთჯერადი ხასიათის იყო, დაქირავებით დასაქმებულთაგან განსხვავებით, ვისთვისაც კომპენსაცია 6 თვის განმავლობაში გაიცემოდა. საერთო ჯამში კი დაქირავებით დასაქმებულთა კომპენსაცია 4-ჯერ აღემატებოდა თვითდასაქმებულთა კომპენსაციას. არაფორმალურად დასაქმებულების უმეტესობა საქართველოში სწორედ თვითდასაქმებულებს განეკუთვნება და ისინი საჭიროებენ სახელმწიფოს დახმარებას რათა დასაქმდნენ ფორმალურად და გააჩნდეთ ღირსეული სამუშაო პირობები.

აუნაზღაურებელი შრომა

კაცები არასოდეს ყოფილან ჩართული საოჯახო საქმეებში ისეთ დონეზე, როგორც დღეს. თუმცა აუნაზღაურებელ ზრუნვასთან დაკავშირებული საქმიანობაში ქალებსა და კაცებს შორის ჩართულობის სხვაობა კვლავ დიდია და უმნიშვნელო ნაბიჯებით მცირდება. ამ ტემპით სხვაობის გაქრობას 210 წელიწადი დასჭირდება.²⁷

შრომა რომლებსაც ადამიანები უსასყიდლოს გასწევენ ოჯახებში, ძირითადად ბავშვის მოვლისა და სხვა საოჯახო საქმიანობებია, რომელსაც ყველაზე ხშირად ქალები ეწევიან.

მსოფლიოში 18-54 წლის ასაკის ქალების 21,7%-ია ასეთ საქმიანობაში ჩართული, მაშინ, როცა მამაკაცების მხოლოდ 1,7% ეწევა აუნაზღაურებელ ზრუნვას.²⁸

უსასყიდლო ზრუნვასთან დაკავშირებული შრომა არის ის, რის გამოც ქალები ხშირად საკმაოდ გრძელვადიანი პერიოდით ეთიშებიან სამუშაო ძალას. ეს კი, გარდა იმისა, რომ გავლენას ახდენს ქალების განკარგვად შემოსავალზე, აუარესებს ქალთა მდგომარეობას შრომის ბაზარზე დაბრუნების შემდგომ პერიოდში, ვინაიდან გაცდენილი დრო მოქმედებს მათ უნარებზე და კონკურენტუნარიანობაზე.

ქალების აუნაზღაურება კაცების ხელფასს საქართველოში 32,4%-ით²⁹ ჩამორჩება. აღნიშნული ერთის მხრივ შეიძლება აიხსნას იმით, რომ ქალებს ნაკლები დრო აქვთ სამუშაო უნარების გასავითარებლად და ნაკლებ დროს ატარებენ სამუშაო ძალაში (რაც მათ გამოცდილებაზე აისახება), მეორეს მხრივ კი ქალების დაბალი ხელფასების გამო ოჯახები თითქმის ყოველთვის ამჯობინებენ, რომ კაცმა, რომელსაც მაღალი ხელფასი აქვს იმუშაოს, ხოლო ქალმა შეასრულოს აუნაზღაურებელი საოჯახო საქმიანობა. შესაბამისად აღნიშნული ქმნის ერთგვარ წრეს, რაც ქალებს ყოველთვის არამომგებიან მდგომარეობაში აყენებს. ამის გამოსასწორებლად კი ერთადერთი გზა სახელმწიფოს მიერ დაწესებული რეგულაციებია, რომელიც დამსაქმებელს აიძულებს ქალებს თანაბარი ღირებულების შრომისთვის გადაუხადოს თანაბარი აუნაზღაურება და ამასთან ქვეყანაში შექმნის ისეთ გარემოს, სადაც შემცირდება სხვაობა კაცებისა და ქალების მიერ შესრულებულ აუნაზღაურებელ ზრუნვის საქმიანობასთან დაკავშირებით დახარჯულ დროში.

²⁷ [ILO, 2018, Care work and care jobs for the future of decent work](#)

²⁸ [Francis Kuriakose / Deepa Iyer 2019, Article 'Care' economy uncharitable to women](#)

²⁹ 2020წ.

მსოფლიოში ქალები ასრულებენ ზრუნვასთან დაკავშირებული აუნაზღაურებელი შრომის 75%-ს. მსოფლიოს არც-ერთ ქვეყანაში ქალები და კაცები არ ასრულებენ ერთნაირი მოცულობის „საშინაო“ საქმეებს. უსასყიდლო ზრუნვის საქმიანობას ქალები საშუალოდ 3,2-ჯერ მეტ დროს უთმობენ ვიდრე კაცები. რაც გამოიხატება ქალებისთვის ასეთი სამუშაოსთვის დახარჯულ დღიურ 4 საათსა და 25 წუთში, ხოლო კაცებისთვის მხოლოდ 1 საათსა და 23 წუთში. წლიურად ეს იმდენივეა, რაც 201 სამუშაო დღე ქალებისთვის, ხოლო კაცებისთვის 63 სამუშაო დღე.

მსოფლიოში 606 მილიონი ქალია, რომელიც აცხადებს, რომ მუშაობა არ შეუძლიათ, იმის გამო, რომ დაკავებულნი არიან არაანაზღაურებადი ზრუნვის საქმიანობით. კაცებში ასეთი მხოლოდ 41 მილიონია.

შსო ზრუნვის ეკონომიკას ანიჭებს ცენტრალურ როლს თავის ინიციატივებში - „ქალები სამუშაო ადგილებზე“ და „შრომის სფეროს მომავალი“. ზრუნვის ეკონომიკაში დასაქმებულთა უფლებების დაცვა მნიშვნელოვანი მდგენელია ასევე გაეროს მდგრადი განვითარების მე-5 მიზნისა - „გენდერული თანასწორობის მიღწევა და ქალებისა და გოგონების გაძლიერება“. აღნიშნული მიზანი მოიცავს 5.4 ქვემიზანს „აუნაზღაურებელი ზრუნვის საქმიანობისა და საოჯახო შრომის აღიარება და დაფასება, საჯარო სერვისების, ინფრასტრუქტურისა და სოციალური დაცვის პოლიტიკის გატარება, და შინამეურნეობებსა და ოჯახებში, პასუხისმგებლობების გადანაწილების წახალისება ეროვნული კონტექსტის გათვალისწინებით“.

მნიშვნელოვანი საკითხია ტერმინის „შრომა“ განმარტება სტატისტიკური კუთხით, რომელიც 2013 წელს სტატისტიკოსთა მე-19 საერთაშორისო კონფერენციაზე პირველად განისაზღვრა. ამ განმარტების მიხედვით შრომა არის - „ნებისმიერი საქმიანობა რომელსაც პირი, მიუხედავად სქესისა და ასაკისა, ასრულებს, და რომელიც მიმართულია საქონლის ან მომსახურების მიწოდებისკენ სხვებისთვის ან საკუთარი გამოყენების მიზნით.“³⁰ აღნიშნული ცვლილება აღიარებს სახლის პირობებში გაწეულ საქმიანობას, მათ შორის კი აუნაზღაურებელ საქმიანობასაც „შრომად“.

აუნაზღაურებელი შრომა არის ერთი-ერთი მნიშვნელოვანი მიმართულება, რომელზეც საჭიროა სახელმწიფოს ყურადღების გამახვილება. „საშინაო საქმეებში“ კაცების მეტ ჩართულობას, ქალთა ეკონომიკური აქტიურობის ზრდას და ქალისა და მამაკაცის ხელფასებში სხვაობის აღმოფხვრას მნიშვნელოვნად შეუძლია

³⁰[19th International Conference of Labour Statisticians, 2013, „Statistics of work, employment and labour underutilization“](#)

გააუმჯობესოს ქალების მდგომარეობა შრომის ბაზარზე, განსაკუთრებით კი ზრუნვის სფეროში.

„ზრუნვის ეკონომიკის“ მომავალი

ის პროფესიები, რომლებზეც უმეტესად თვითდასაქმებულები არიან ზრუნვის ეკონომიკაში მიდრეკილნი არიან გარდაიქმნან „პლატფორმულ დასაქმებად“. პლატფორმული დასაქმება გულისხმობს სამუშაოს მაძიებლის რეგისტრაციას ონლაინ პლატფორმაზე, რომლის საშუალებითაც სამუშაოს მიმცემი უკავშირდება სამუშაოს მაძიებელს.

დღეს უკვე რთულია ერთმანეთისგან გაიმიჯნოს თვითდასაქმება და დაქირავებით დასაქმება, მაშინ, როცა დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს საოჯახო მეურნეობისთვის.

ერთ-ერთი უმთავრესი ფაქტორი, რომელსაც გამიჯვნის პროცესში ყურადღება უნდა მიექცეს, ეს არის ურთიერთობის ხანგრძლივობა. ზოგიერთი პროფესიული საქმიანობა, როგორც წესი, უფრო გრძელვადიანია. ასეთი პროფესიებია მაგალითად -ძიძა, მომვლელი, მზარეული, რეპეტიტორი. სხვა პროფესიები კი უფრო ახლოს დგას მომსახურების ხელშეკრულებასთან, მაგალითად: დამლაგებელი, ხელოსანი. თუმცა ბოლო პერიოდში ონლაინ პლატფორმების განვითარებამ ეს ზღვარი შეუმჩნეველი გახადა - ამ პლატფორმების საშუალებით შესაძლებელი გახდა ოჯახმა ძიძა ან მომვლელი რამოდენიმე დღითაც კი დაიქირაოს.

მეორე მნიშვნელოვანი ფაქტორი, რომელსაც ყურადღება უნდა მიექცეს დაქირავებით დასაქმების თვითდასაქმებისგან გამიჯვნისას, ეს არის დასაქმებულის შესაძლებლობა პარალელურად მუშაობდეს სხვა დამსაქმებელთან (ან გაწევდეს მომსახურებას). თუ სამუშაო გრაფიკიდან, ან სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე შეუძლებელია პირი მუშაობდეს სხვა დამსაქმებელთანაც, მაშინ ეს საქმიანობა უფრო ახლოს დგას დაქირავებით შრომასთან.

საქართველოში ზრუნვის სფეროში დასაქმებულთა უფლებრივი მდგომარეობა, ბოლო წლებში, მნიშვნელოვნად არ შეცვლილა. ეს გამოწვეულია იმით, რომ მოვლასთან დაკავშირებული საქმიანობა ჯერ კიდევ უმეტესად არაფორმალურ ხასიათს ატარებს. ამიტომ ქვეყნისთვის მნიშვნელოვანია არაფორმალური

დასაქმების ფორმალიზაციის შესახებ შსო-ს №204 რეკომენდაციისა და შინამეურნეობებში დასაქმებულების შესახებ №189-ს კონვენციის რატიფიცირება და მათში მოცემული ნორმების პრაქტიკაში გამოყენება.

არაფორმალური დასაქმების ფართო მასშტაბი ზრუნვის ეკონომიკაში, საქართველოში ხელსაყრელ პირობებს ქმნის ელექტრონული პლატფორმებისთვის გააფართოვონ თავიანთი საქმიანობა ამ მიმართულებით. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ სახელმწიფოს არ აქვს ჩამოყალიბებული პოზიცია, რა შემთხვევაში უნდა ჩაითვალოს პლატფორმის გზით დასაქმებული დაქირავებით დასაქმებულად და რა შემთხვევაში - თვითდასაქმებულად. ამასთან არ არსებობს მკაფიო განსაზღვრება ვინ უნდა ითვლებოდეს დამქირავებლად - თავად პლატფორმით საქმიანობის განმახორციელებელი კომპანია, რომელიც შუამავლის ფუნქციას ხშირად ცდება, თუ ის პირი, რომლისთვისაც სრულდება მომსახურება.

აქ აღსანიშნავია, რომ შემკვეთისთვის შესაძლოა სრულდებოდეს გარკვეული მოსახურება, თუმცა თუ შუამავალი თავად გასცემს ანაზღაურებას დასაქმებულისთვის ეს არის არა მომსახურების გაწევა არამედ შრომითი ურთიერთობა, და ამ დროს შუამავალი კომპანია გამოდის დამსაქმებლის როლში.

რამოდენიმე შრომითი სფერო, ბოლო პერიოდში ფაქტიურად სრულად გადავიდა „პლატფორმულ“ დასაქმებაზე. ეს სფეროებია - საკურიერო და ტაქსის მომსახურება. არის თუ არა ზრუნვის სფეროში დასაქმებულთა მთავალი ამ სფეროების მსგავსი? ამ კითხვაზე პასუხის გასაცემად უნდა განვიხილოთ ის განსხვავებები, რომლებიც აღნიშნულ სექტორებს გააჩნიათ.

განსხვავება ონლაინ პლატფორმაზე დასაქმებული კურიერებისგან

საკურიერო მომსახურების მიმწოდებელი პლატფორმები ყველაზე ახლოს დგანან დაქირავებით დასაქმებასთან. ეს მომსახურება უმეტესად დაკავშირებულია კვების ობიექტიდან ამანათის დამკვეთთან მიტანასთან. დამკვეთი შეკვეთას აძლევს პლატფორმის მფლობელ კომპანიას, ხოლო ეს კომპანია თავის მხრივ ხელშეკრულების საფუძველზე პროდუქტს უკვეთავს რესტორანს. შეკვეთის რესტორნიდან დამკვეთამდე მიტანას უზრუნველყოფს დაქირავებული, რომელიც ხელფასს პლატფორმის მფლობელისგან იღებს.

დაქირავებულს არ აქვს ძალაუფლება მოლაპარაკება აწარმოოს დამკვეთთან ხელშეკრულების არსებით პირობებზე. მისი ხელფასი განისაზღვრება პლატფორმის მიერ. ამასთან კურიერს არ აქვს სახელშეკრულებო ურთიერთობა

არც რესტორანთან. შესაბამისად ერთადერთი დამქირავებელი მისთვის პლატფორმის მეშვეობითაა.

საქართველოში მოქმედი ზრუნვასთან დაკავშირებული პლატფორმები გარკვეულწილად განსხვავებულ მომსახურებას სთავაზობენ სამუშაოს მაძიებელს. ისინი აკავშირებენ სამუშაოს მაძიებელს დამსაქმებელთან (ოჯახთან), მაგრამ მათი ფუნქცია შუამავლის ფუნქციას არ ცდება. ტრადიციული საშუამავლო კომპანიებისგან განსხვავებით, პლატფორმა დამსაქმებელს სთავაზობს სერტიფიცირებული დასაქმებულების შრომას, რაც ნიშნავს იმას, რომ პლატფორმა პასუხისმგებელია შესრულებულ სამუშაოზე. ამასთან კლიენტის უკმაყოფილების შემთხვევაში პლატფორმას შეუძლია მას შესთავაზოს სხვა პირის მომსახურება.

საკურიერო პლატფორმისგან განსხვავებით, ზრუნვასთან დაკავშირებული პლატფორმა თვითონ არ უხდის დასაქმებულს ხელფასს. ამასთან იგი არ მონაწილეობს ხელშეკრულების დადების პროცესში, შესაბამისად სამუშაოს მაძიებელი კვლავაც მარტოა მოლაპარაკების დროს და მას დამსაქმებელთან მოლაპარაკების ძალაუფლება არ გააჩნია. ასეთ დროს დამსაქმებელი კვლავ გამოდის შინამეურნეობა, რომელიც ქირაობს პირს. დასაქმებულის პოზიციიდან, ერთადერთი ცვლილება პლატფორმის გამოყენებისას, სამუშაოს პოვნის გამარტივებაა, მათ შორის ხანმოკლე პერიოდებით დასაქმების გზითაც, რისი საშუალებაც მანამე შეზღუდული იყო.

მიუხედავად იმისა, რომ პლატფორმა ამ სფეროში თავად არ გვევლინება დამსაქმებლის როლში, მას შეუძლია მნიშვნელოვანი როლი შეასრულოს დასაქმებულთა მდგომარეობის გაუმჯობესებაში, თუკი ის იშუამდგომლებს ხელშეკრულების დადების პროცესშიც. იქიდან გამომდინარე, რომ ზრუნვის სფეროში ოჯახებში დასაქმების ძირითადი ნაწილი არაფორმალური ხასიათისაა, აქ დასაქმებულებს წერილობითი ხელშეკრულება თითქმის არასოდეს აქვთ. შესაბამისად რთულდება დასაქმებულთა უფლებების დაცვა. პლატფორმას წერილობითი ხელშეკრულების დადების პროცესში დახმარებით შეუძლია გააუმჯობესოს დასაქმებულთა მდგომარეობა. შესაძლებელია ასევე სტანდარტული პირობების გამოყენება, რომელიც იქნება არანაკლები სტანდარტის ვიდრე ამას შრომის კანონმდებლობა ითვალისწინებს. გადაწყვეტილება, რომლის მიღების უფლებაც დასაქმებულსა და დამსაქმებელს მოლაპარაკების საფუძველზე უნდა დარჩეთ შრომის ანაზღაურებაა.

ციფრული შრომითი პლატფორმები შეიძლება ითქვას, რომ არაფორმალური დასაქმების ფორმალიზაციის ერთგვარ გზად ყალიბდება. თუმცა მნიშვნელოვანია

მათი სახელმწიფოს მიერ რეგულირება და სწორი მიმართულების მიცემა, რათა ისინი არ იქცნენ დასაქმებულთა ექსპლოატაციის კიდევ ერთ ინსტრუმენტად.

კოოპერატივი “ზრუნვის ეკონომიკაში”

კოოპერატივები თანდათან ზრუნვის სერვისის მიმწოდებელ ინოვაციურ ტიპად ყალიბდება. კოოპერატივებს შეუძლია დასაქმებულებს შესთავაზოს უკეთესი სამუშაო პირობები ზრუნვის სფეროში. ეს პირობები გამოიხატება, როგორც უკეთესად დაცულ შრომით უფლებებში ისე სხვადასხვა ბენეფიტებში და გაზრდილ ძალაუფლებაში მოლაპარაკების პროცესში.

„კოოპერატივი ეს არის პირთა ნებაყოფლობითი, დამოუკიდებელი გაერთიანება, რომელიც იქმნება მათი საერთო ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული საჭიროებებისთვის და მისწრაფებებისთვის, საერთო საკუთრებაში არსებული და დემოკრატიული საწარმოს ჩამოყალიბების გზით“.³¹

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია კოოპერატივებს განიხილავს, როგორც მნიშვნელოვან ინსტრუმენტს არსებითი ინფრასტრუქტურის და სერვისების შესაქმნელად ისეთ სფეროებშიც კი, რომლებიც უფულებებელყოფილია სახელმწიფოსა და ინვესტორების მიერ. არსებობს მტკიცებულებები, რომლებიც ადასტურებს, რომ კოოპერატივები ქმნიან მდგრად სამუშაო ადგილებს. შსო-ს მონაცემებით კოოპერატივები დღეს მსოფლიოში 279 მილიონ ადამიანს ასაქმებენ. შსო კოოპერატივების მხარდაჭერის პროცესში ეყრდნობა მისსავე რეკომენდაციას №193 „კოოპერატივების მხარდაჭერის“ შესახებ (2002).³²

გარდა ამისა შსო-ს მიერ კოოპერატივების მხარდაჭერა თვალსაჩინო ხდება იმიტაც, რომ უკვე 100 წელზე მეტი ხნის განმავლობაში, შსო-ში მოქმედებს კოოპერატივების განყოფილება. დღემდე შსო წარმოადგენს გაეროს ერთადერთ ნაწილს, რომელსაც აშკარა მანდატი აქვს კოოპერატივების მიმართულებით.

კოოპერატივების მნიშვნელობას ხაზი გაესვა ასევე შსო-ს 100 წლის იუბილესთან დაკავშირებულ დეკლარაციაში.³³ კოოპერატივების წახალისება განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს კოვიდ პანდემიის ფონზე, როცა ათასობით მოქალაქემ

³¹[Cooperatives, Topics, International Labour Organization Web-page](#)

³²[ILO Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 \(No.193\)](#)

³³[ILO Centenary Declaration for the Future of Work](#)

დაკარგა სამუშაო ადგილი, ხოლო მათ ვინც ჯერ კიდევ მუშაობს, სამუშაო პირობები გაუუარესდათ. ეს ეხება განსაკუთრებით არაფორმალუად დასაქმებულებს, მათ შორის ზრუნვის ეკონომიკაში დასაქმებულებს.

საქართველოს „მეწარმეთა შესახებ“³⁴ კანონის მიხედვით: კოოპერატივი არის წევრთა შრომით საქმიანობაზე დაფუძნებული ან წევრთა მეურნეობის განვითარებისა და შემოსავლის გადიდების მიზნით შექმნილი საზოგადოება, რომლის ამოცანაა წევრთა ინტერესების დაკმაყოფილება და იგი მიმართული არ არის უპირატესად მოგების მიღებაზე.

კანონი გვთავაზობს კოოპერატივის საქმიანობის სრულ ჩამონათვალს, რომელიც ძირითადად სოფლის მეურნეობის სფეროს მოიცავს. აღნიშნული არ არის მომსახურების გაწევა, როგორც კოოპერატივის დასაშვები საქმიანობა. თუმცა ჩამონათვალში ხვდება „სამომხმარებლო მრავალდარგოვანი კოოპერატივები“, რომელთა რეგულირებაც ხდება ცალკე კანონით.³⁵

„სამომხმარებლო კოოპერაციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით სამომხმარებლო კოოპერატივი არის – ფიზიკურ და იურიდიულ პირთა გაერთიანება, რომელიც ნებაყოფლობით იქმნება ერთობლივი საქმიანობისათვის საპაიო შენატანების გაერთიანებით, ურთიერთდახმარების პრინციპებზე წევრთა მატერიალურ-კულტურულ მოთხოვნილებათა დაკმაყოფილების, მატერიალური და ფინანსური რესურსების მოზიდვისა და ეფექტიანი გამოყენების მიზნით;³⁶ ამასთან სამომხმარებლო კოოპერაცია არის – „ნებაყოფლობით შექმნილი მრავალდარგოვანი სამომხმარებლო კოოპერატივებისა და მათი კავშირების ერთობლიობა, რომელიც საქართველოს კანონმდებლობით ნებადართულ საქმიანობას წარმართავს თავისი წევრებისა და მოსახლეობის მოთხოვნილებათა დასაკმაყოფილებლად. ამ მიზნით სამომხმარებლო კოოპერაციის ორგანიზაციები ახორციელებენ საცალო და საბითუმო ვაჭრობას, კვებითი და **საყოფაცხოვრებო დანიშნულების მომსახურებას**, სახალხო მოხმარების საქონლისა და სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციის წარმოებას, აგრეთვე აღნიშნული პროდუქციის შესყიდვას, გადამუშავებას და რეალიზაციას;³⁷

აღნიშნული ჩანაწერი არ გამორიცხავს ასეთი კოოპერატივების მიერ ზრუნვის სერვისის მიწოდებას და უფრო მეტიც, ზრუნვასთან დაკავშირებული საქმიანობა

³⁴ [საქართველოს კანონი მეწარმეთა შესახებ მ.60. ნ.1](#)

³⁵ საქართველოს კანონი „სამომხმარებლო კოოპერაციის შესახებ“ 1997წ.

³⁶ საქართველოს კანონი „სამომხმარებლო კოოპერაციის შესახებ“ მ1. 51,ბ.

³⁷ იქვე მ.1. 51,ა.

ემთხვევა სამომხმარებლო კოოპერაციის კანონისმიერ განმარტებას - „საყოფაცხოვრებო დანიშნულების მომსახურება“.

აღნიშნულ კანონში ვხვდებით საინტერესო ჩანაწერს, რომლის მიხედვითაც: „სამომხმარებლო კოოპერაციის საქმიანობის უმნიშვნელოვანესი მიმართულებაა ქვეყნის ხელისუფლების მხარდაჭერა სოციალური პოლიტიკის განხორციელებაში.“³⁸

სამომხმარებლო კოოპერატივებისთვის, რომლებიც კერძო საკუთრებას წარმოადგენენ ერთ-ერთ მთავარ მიზანს წარმოადგენს ქვეყნის ხელისუფლების მხარდაჭერა სოციალური პოლიტიკის განხორციელებაში. ეს არის ერთადერთი შემთხვევა, როდესაც კერძო საკუთრებაში მყოფი ორგანიზაცია კანონით განიხილება, როგორც სახელმწიფოს სოციალური პოლიტიკის მხარდამჭერი. მართალია მსგავსი დატვირთვის კოოპერატივები ამ ეტაპზე ქვეყანაში არ არსებობს, თუმცა საკანონმდებლო ბაზა ასეთი კოოპერატივების განვითარების შესაძლებლობას იძლევა.

უნდა აღინიშნოს, რომ ზრუნვასთან დაკავშირებული მრავალი სერვისი, რომელიც დღეს ქვეყანაში არ არსებობს, სწორედ კერძო ინიციატივების საფუძველზე შეიძლება შეიქმნას და განვითარდეს. ასეთი კერძო ორგანიზაციების (კოოპერატივების) მიერ განვითარებული სერვისი შესაძლოა მომავალში სახელმწიფოს მიერ ინტერესის საგანი გახდეს და იქცეს სახელმწიფოს სოციალური პოლიტიკის ნაწილად, როგორც სახელმწიფო-კერძო კოოპერაციის მაგალითი.

ამის შესაძლებლობას უსვამს ხაზს კანონის კიდევ ერთი ჩანაწერი: „სამომხმარებლო კოოპერაციის ორგანიზაციები თანამშრომლობენ სახელმწიფო ხელისუფლების აღმასრულებელ ორგანოებთან მოსახლეობის სავაჭრო მომსახურების, სოფლის მეურნეობის პროდუქციის წარმოების, შესყიდვისა და გადამუშავების, სახალხო მოხმარების საქონლის წარმოების, **მოსახლეობისათვის სხვადასხვა მომსახურების გაწევის**, აგრეთვე წესდებითა და კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა საკითხებში.“³⁹

მნიშვნელოვანი კვლევა მიუძღვნა შსო-ს კოოპერატივების განყოფილებამ კოოპერატივების როლს ზრუნვის ეკონომიკაში 2016 წელს.⁴⁰ აღნიშნული კვლევა

³⁸ იქვე მ.9, ნ.5

³⁹ იქვე მ.11, ნ.1

⁴⁰ [International Labour Organization, Cooperatives Unit \(COOP\), Gender, Equality and Diversity Branch \(GED\), 2016, Providing Care through Cooperatives Survey and Interview Findings](#)

საინტერესო მიგნებებს გვთავაზობს. იგი ხაზს უსვამს ზრუნვის საქმიანობის მზარდ როლს თანამედროვე შრომის ბაზარზე.

კოოპერატივები ზრუნვასთან დაკავშირებულ მომსახურებას უწევენ როგორც საკუთარ წევრებს(მეპაიეებს), ისე გარეშე პირებს. ზემოთაღნიშნული კვლევის მიხედვით კოოპერატივის წევრები ყველაზე ხშირად არიან: იქ დასაქმებულები (45,3%), რომლებიც (ან რომელთა ოჯახის წევრებიც) იყენებენ ზრუნვის სერვისს; ბენეფიციარები, რომლებიც იყენებენ ამ სერვისებს- 31,9% (თუმცა კოოპერატივში არ არიან დასაქმებული), შერეული ფორმა, სადაც შედიან დასაქმებულები, ბენეფიციარები ან ადგილობრივი და სახელმწიფო ხელისუფლება -14,3; სხვა სახის წევრები -6,6%.

აქვე მომხმარებლებს წარმოადგენენ ისინი, ვის ზრუნვის საფასურსაც: იხდის სახელმწიფო სოციალური სისტემა - 36,0% ; იხდის საკუთარი „ჯიბიდან“ -29,1%; კერძო დაზღვევის გზით -17,4%.

ამ ჩამონათვალიდან ჩანს, თუ რამდენად ინტეგრირებულნი არიან მსოფლიოში ზრუნვის სერვისების მიმწოდებელი კოოპერატივები სახელმწიფოს სოციალურ სისტემასთან. მათი ნაწილი პირდაპირ იღებს ანაზღაურებას სახელმწიფო სოციალური დაზღვევიდან და სახელმწიფოს დაკვეთით გასწევს მომსახურებას. საქართველო, რომელიც ვერ დაიკვეხნის მრავალფეროვანი ზრუნვასთან დაკავშირებული სერვისებით, განსაკუთრებით საჭიროებს კოოპერატივების გზით ახალი სერვისების განვითარებას, რომელიც მომავალში შესაძლებელია იქცეს სახელმწიფოს სოციალური პოლიტიკის ნაწილად.

რაც შეეხება გაწეული მომსახურების სახეებს, ზემოაღნიშნული კვლევის ფარგლებში ჩატარებული გამოკითხვის მიხედვით ირკვევა, რომ სხვადასხვა ქვეყნებში კოოპერატივები მიერ მიწოდებულ სერვისებში პირველ ადგილზეა ხანდაზმულ ადამიანებზე ზრუნვა. შემდეგ მოდის: ზრუნვა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებზე; ზრუნვა ქრონიკული დაავადებების მქონე პირებზე; ბავშვებზე ზრუნვა; და საოჯახო სერვისების მიწოდება კლიენტის სახლში.

მიუხედავად იმისა, რომ მსოფლიოში ზრუნვის საჭიროების მქონე პირთა უმეტესობა ბავშვია, გასაკვირი არ უნდა იყოს ასეთი შედეგი, ვინაიდან ბავშვზე ზრუნვა, გარდა მშობლების მიერ გაწეული ზრუნვისა, ძირითადად საკუთარ თავზე სახელმწიფო ორგანიზაციებს აქვთ აღებული. ისეთებს, როგორცაა მაგალითად სკოლამდელი აღზრდის დაწესებულებები. ასეთი დაწესებულებები ბევრად ნაკლებია ზრუნვის საჭიროებების მქონე მოხუცთათვის.

სერვისებს შორის, რომელსაც ხანდაზმულები იღებენ ჭარბობს - „მოხუცთა მოვლის დაწესებულებები“⁴¹, „მოხუცთა დღის ზრუნვის“⁴² და „საექთნო“ კოოპერატივები⁴³.

კვლევის მიხედვით რესპოდენტთა 37%-მა აღნიშნა, რომ ზრუნვის სერვისების მიწოდება ხდება შესაბამის ცენტრში ან დაწესებულებაში. მაშინ, როცა 33% სერვისების მიწოდება ხდება კლიენტის სახლში. აღნიშნული მნიშვნელოვანია, იქიდან გამომდინარე, რომ შრომის უფლებების დარღვევა უმეტესად ხდება ბინაზე მომსახურების გაწევისას.

რაც შეეხება დასაქმებულებს, რომლებიც ზრუნვის სფეროში კოოპერატივებში მუშაობენ, უდიდესი წილი, - 35% უჭირავთ პარაპროფესიონალებს, შემდეგ მოდის სოციალური მუშაკები, ბავშვზე ზრუნვის ცენტრის მუშაკები, ექთნები, მენტალური ჯანმრთელობის თერაპევტები, საოჯახო დამხმარე მუშაკები და ბინაზე მომსახურე ძიძები.

გამოკითხვაზე დაყრდნობით, ზრუნვის სფეროში კოოპერატივები ყველაზე ხშირად ასაქმებენ სრულ განაკვეთზე, შემდეგ მოდის: ნახევარ განაკვეთიანი სამუშაო; მოკლევადიანი ხელშეკრულება; სახელშეკრულებო პროექტთან მიბმული დასაქმება; გამოძახების⁴⁴ საფუძველით მომუშავეები; მოხალისეები და სხვ.

რესპოდენტებმა აღნიშნეს, რომ ზრუნვასთან დაკავშირებულ კოოპერატივებში დასაქმებულთა ასაკი მერყეობს 18-25 წლამდე. შესაბამისად ასეთი კოოპერატივები ასაქმებენ ახალგაზრდებს, - სწორედ იმ კატეგორიას, რომელშიც უმუშევრობა ყველაზე მაღალია.

დასაქმების ბენეფიტების გარდა კოოპერატივები ხშირად უზრუნველყოფენ იქ დასაქმებულთა გადამზადებას. ტრენინგები ძირითადად ორი მიმართულებით ტარდება: ზრუნვასთან დაკავშირებული უნარების განვითარება და კოოპერატივის მართვასთან დაკავშირებული უნარები.

კოოპერატივების 3 ყველაზე დიდ დაფინანსების წყაროს წარმოადგენს: ბენეფიციართა მიერ გადახდილი მომსახურების საფასური; სახელმწიფოს მიერ გაწეული მომსახურების ანაზღაურება და საწევრო შენატანები. დაფინანსების სხვა წყაროები მოიცავს გრანტებს, კრედიტებს, შემოწირულობებს და სხვ.

⁴¹ eldercare facilities

⁴² day care

⁴³ nursing cooperatives

⁴⁴ On-call workers

ხელმისაწვდომობა, მომსახურების ხარისხი, საზოგადოების ჩართულობა ეს არის ძირითადი მახასიათებლები, რომლითაც კოოპერატივები ცდილობენ საკუთარი საქმიანობის რეკლამირებას.⁴⁵

კვლევაზე დაყრდნობით შეიძლება ითქვას, რომ კოოპერატივი ასრულებს შუამავლის ფუნქციას ზრუნვის საქმიანობით დაკავებულ დასაქმებულსა და კლიენტს შორის. თუმცა კოოპერატივები უზრუნველყოფენ დასაქმებულის ძალაუფლების ზრდას მოლაპარაკების პროცესში, რასაც მივყავართ უკეთესად დაცულ შრომით უფლებებამდე. დასაქმებული, როგორც წინასახელშეკრებო ეტაპზე, ისე მის შემდგომ მოქმედებს კოოპერატივის მხარდაჭერით. კოოპერატივები უფრო მეტად არიან ფორკუსირებული ოჯახებზე და უკეთ უზრუნველყოფენ კლიენტის საჭიროებებზე მორგებას.

სტრატეგია პროფესიული კავშირებისთვის “ზრუნვის ეკონომიკაში” დასაქმებულთა ორგანიზებისა და ამ სფეროში შრომითი ურთიერთობების ფორმალიზების პროცესში მათი როლის გააქტიურებისთვის

არაფორმალურად დასაქმებულები წარმოადგენენ ყველაზე რთულად ორგანიზებად პირებს პროფესიული კავშირებისთვის. მიზეზი რის გამოც რთულია მათი გაწევრიანება პროფესიულ კავშირებში შემდეგია: მათ არ ყავთ გამოკვეთილი დამსაქმებელი, რომელთან მოლაპარაკებაშიც პროფკავშირი შეძლებდა დახმებას. არაფორმალური დასაქმებისთვის უმეტესად დამახასიათებელია მოკლევადიანი შრომითი ურთიერთობები. ზრუნვასთან დაკავშირებული საქმიანობა სხვა არაფორმალურ დასაქმებასთან შედარებით უფრო გრძელვადიანია, თუმცა აქ თავს იჩენს კიდევ ერთი სირთულე, დამსაქმებელი არის შინამეურნეობა და არა საწარმო. ხშირად ასეთ გარემოში დასაქმებულები თავს აღიქვამენ, როგორც ამ „ოჯახის“ წევრს და უჭირთ საკუთარი შრომითი უფლებების შესახებ განაცხადის გაკეთება. თუმცა, მეორეს მხრივ, დამჭირავებელი ოჯახი თავს ვერ აღიქვამს დამსაქმებლად და შესაბამისად არ თვლის შრომითი უფლებების დაცვას საკუთარ ვალდებულებად. არაფორმალურად დასაქმებულები იშვიათად მიმართავენ პორფკავშირებს და არ

⁴⁵ [International Labour Organization, Cooperatives Unit \(COOP\), Gender, Equality and Diversity Branch \(GED\), 2016, Providing Care through Cooperatives Survey and Interview Findings](#)

მიდიან არც სასამართლოში, ვინაიდან ისინი წინასწარ შეგუებულნი არიან იმ ფაქტს, რომ მათი სამუშაო ადგილი მოკლევადიანია და ამ შრომით ურთიერთობას უფრო მომსახურების მიწოდებად აღიქვამენ.

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი მიზეზია სახელმწიფოს მიერ, კერძოდ, შრომის ბაზრის ინსტიტუტების მიერ (უპირველასდ, შრომის ინსპექცია), შინამეურნეობის/ოჯახის სამუშაო ადგილად აღქმის პრობლემა. შესაბამისად, სახელმწიფოს მიერ, ცნობიერად თუ გაუცნობიერებლად, შინამეურნეობებში დასაქმებულთა მიმართ შრომის და სოციალური დაცვის შესახებ კანონმდებლობის აღსრულებისთვის კონტროლზე უარის თქმა.

მსგავსი დამოკიდებულება არაფორმალურად, განსაკუთრებით კი ზრუნვის სფეროში შინამეურნეობებში დასაქმებულებს მძიმე პირობებში ამყოფებს. მათ ხშირად უწევთ მუშაობა ზეგანაკვეთურად დამატებითი ანაზღაურების გარეშე. ანაზღაურება, რომელსაც ისინი იღებენ მცირეა. გარემო კი ზოგ შემთხვევაში დამამცირებელი. ასევე, ისინი ვერ სარგებლობენ შსო-ის 102-ე კონვენციით განსაზღვრული მშრომელთა სოციალური დაცვის 9 ძირითადი ზომიდან თითქმის ვერცერთით.

მნიშვნელოვანია ცნობიერების ამაღლება შრომით უფლებებზე დამსაქმებელი ოჯახებისთვის, რომლებიც შრომის კანონმდებლობას შესაძლოა საერთოდ არ იცნობენ, თუმცა იმისათვის, რომ ზრუნვის სფეროში დასაქმებულთათვის ხელშესახები შედეგი დადგეს, საჭიროა სოციალური პარტნიორების და მთლიანად საზოგადოების ჩართულობა დასაქმებულთა ფორმალიზაციის პროცესში. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სახელმწიფოს მიერ ამ სფეროს რეგულირება/აღსრულების უზრუნველყოფა. ციფრული ტექნოლოგიებისა და ინტერნეტის მასობრივი განვითარების ეპოქაში, შინამეურნეობებში შრომის კანონმდებლობის აღსრულების ეფექტური მექანიზმების გამოყენება მხოლოდ პოლიტიკური ნების საკითხადღა რჩება. აქ იგულისხმება ოჯახის, როგორც განსაკუთრებული სახის სამუშაო ადგილის ფუნქციონირების პატივისცემის უზრუნველყოფის და მასში გადამეტებულად ჩარევის გამორიცხვის პარალელურად შინამოსამსახურეთა შრომის პირობებსა და უფლებების დაცვაზე ეფექტური კონტროლის განხორციელების შესაძლებლობა. ციფრული ტექნოლოგიები, ამ მხრივ, მნიშვნელოვან შესაძლებლობებს უხსნის თავად პროფესიულ კავშირებსაც შინამოსამსახურებთან რეგულარული კონტაქტის განხორციელების, კონსულტაციების ოპერატიულად გაწევისა და დახმარების აღმოჩენის მიმართულებით. აღნიშნული კი პროფკავშირის წევრობის მოტივაციის განმსაზღვრელ მნიშვნელოვან საკითხთა ფართო სპექტრს მოიცავს, რამაც

შეიძლება გზა გაუხსნას შინამოსამსახურეთა მასობრივ გაწევრიანებას პროფკავშირში.

სფეროს ფორმალიზაციისთვის საჭიროა არსებობდეს ფორმალური ურთიერთობა დასაქმებულსა და დასაქმებულს შორის. ამის ერთ-ერთი გზაა დასაქმება ორგანიზაციაში, რომელიც შემდგომ მომსახურებას მიაწვდის შინამეურნეობას. თუმცა არსებობს უფრო ეფექტური პრაქტიკა, როდესაც დასაქმებულები ერთიანდებიან კოოპერატივებში და საკუთარი რესურსებით უზრუნველყოფენ უფრო უკეთ დაცულ შრომით უფლებებს.

კოოპერატივი და ზრუნვასთან დაკავშირებული საქმიანობა. კოოპერატივები არის ერთ-ერთი საუკეთესო გზა მოხდეს არაფორმალური დასაქმების ფორმალიზება. შრომის საეთაშორისო ორგანიზაციას ცალკე კონვენცია აქვს მიღებული კოოპერატივების შესახებ და ასევე მის შემადგენლობაშია ცალკეული დანაყოფი, რომელიც კოოპერატივების საკითხებით არის დაკავებული.

კოოპერატივი საქართველოში წარსულიდან გამომდინარე აღიქმება, როგორც მხოლოდ სოფლის მეურნეობაში მოქმედი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა და ნაკლებ პოპულარულია. თუმცა მსოფლიოში მას ბევრად ეფექტურად იყენებენ და ამ ფორმის ორგანიზაციები დაფუძნებულია სოლიდარობაზე, რესურსების განაწილებაზე და საკუთარი შესაძლებლობების კოოპერატივის წევრების მიერ, მესამე პირის გარეშე განკარგვაზე.

კოოპერატივების, როგორც ორგანიზაციული ფორმის წახალისება პროფესიული კავშირებისთვის მნიშვნელოვანია რამოდენიმე თვალსაზრისით. პირველ რიგში კოოპერატივი წარმოადგენს საწარმოს ორგანიზაციულ ფორმას, რაც ნიშნავს იმას, რომ მასში გაწევრიანებული პირები თუკი ისინი მანამდე არაფორმალურ საქმიანობას ეწეოდნენ ხდებიან ფორმალურად დასაქმებულები. გარდა ამისა ეს არის საწარმოს ერთადერთი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა, რომელიც წევრობაზეა დაფუძნებული და იმართება წევრების მიერ. შესაბამისად დასაქმებული თავად წარმოადგენს გადაწყვეტილების მიმღებს, რაც უკეთეს სამუშაო პირობებში აისახება. ამასთან მოგების განაწილება ხდება უფრო სამართლიანად მონაწილეობის მიხედვით და ორგანიზაციის უკან არ დგას ბიზნესმენი რომელიც საკუთარ მოგებაზეა ორიენტირებული.

ასეთი ფორმა განსაკუთრებით მისაღებია იმ ადამიანებისთვის ვინც დაინტერესებულია მოქნილი სამუშაო გრაფიკით, ან მიჩვეულია ასეთ გრაფიკს არაფორმალური დასაქმების დროს.

კოოპერატივების შექმნა ფორმალიზაციის ერთ-ერთი ყველაზე უმტკივნეულო გზაა. კოოპერატივის წევრები აერთიანებენ საკუთარ შესაძლებლობებს, თუმცა მათ კვლავ არ ჰყავთ დამსაქმებლები და გადაწყვეტილებას კვლავაც თავად იღებენ. (თუმცა ეს არ გამორიცხავს კოოპერატივის მიერ დაქირავებული შრომის გამოყენებასაც). კოოპერატივების გამოყენება მიზანშეწონილია მაშინ, როცა რესურსების გაერთიანებით უკეთესი შედეგის მიღწევაა შესაძლებელი. რესურსი შეიძლება იყოს როგორც მატერიალური, ისე ადამიანური. ადამიანური რესურსის გაერთიანება დასაქმებულებს საშუალებას აძლევს უკეთესი პირობებით მოახდინონ დამსაქმებლებთან მოლაპარაკება და უკეთესად დაიცვან საკუთარი შრომითი უფლებები.

დასაქმების ფორმალიზაცია კოოპერატივების გზით პროფკავშირებს საშუალებას აძლევს გააწევრიანოს უკვე ფორმალურად დასაქმებული კოოპერატივის წევრები პროფკავშირში და დაეხმაროს მათ საკუთარი შრომითი უფლებების დაცვაში. თუმცა ამ შემთხვევაში პროფკავშირის როლი განსხვავებულია ტრადიციულისგან. ამის მიზეზი ისაა, რომ კოოპერატივის წევრები თავად არიან ორგანიზაციის დამფუძნებლებიც და დასაქმებულებიც. კოოპერატივის წევრებს დახმარება ჭირდებათ არა საკუთარ ორგანიზაციაში, დამსაქმებელთან ურთიერთობაში, არამედ მესამე პირთან მოლაპარაკების პროცესში. მათ პროფკავშირების დახმარება შესაძლოა გამოიყენონ წინასახელშეკრულებო ეტაპზე (აქ მნიშვნელოვანია, რომ ოჯახთან, რომელიც ზრუნვის მომსახურების მიმწოდებელს ქირაობს დაიდოს წერილობითი ხელშეკრულება) ხელშეკრულების მომზადების პროცესში, ხელშეკრულების დადების შემდეგ საკონსულტაციო კუთხით და საჭიროების შემთხვევაში სასამართლოში წარმომადგენლობის კუთხით.

ციფრული შრომის პლატფორმები. იმ სფეროების მომავალი განვითარების გზად, რომლებიც მომსახურების გაწევას ძირითადად არაფორმალური გზით გულისხმობს, ხშირად წარმოგვიდგება ხოლმე ციფრული შრომის პლატფორმები. მსგავსი პლატფორმები შუამავლის როლს კისრულობენ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, მიუხედავად იმისა, რომ ზოგ შემთხვევაში პლატფორმის მფლობელი კომპანია თავისი არსით თავად წარმოადგენს დამსაქმებელს. „ზრუნვის ეკონომიკაში“ დასაქმებულებიც იმ კატეგორიაში ექცევიან, რომელიც „პლატფორმული დასაქმების“ მიმართულებით ვითარდება. ერთის მხრივ პლატფორმის შუამავლობით დასაქმება მოქალაქეებს საშუალებას აძლევს უფრო მარტივად იპოვონ სამუშაო და უფრო მეტ დამსაქმებელთან ჰქონდეთ მოლაპარაკების შესაძლებლობა. თუმცა ყოველივე ეს უფლებრივი კუთხით არ აუმჯობესებს დასაქმებულთა მდგომარეობას. ასეთი პლატფორმა, რომელიც

სამუშაოს მაძიებელსა და ოჯახებს ერთმანეთთან აკავშირებს უკვე მოქმედებს საქართველოშიც. ისინი, მეტწილად, დასაქმების სააგენტოების ფუნქციას ასრულებენ.

პროფკავშირების სტრატეგია შეიძლება ეფუძნებოდეს ზრუნვის სფეროში დასაქმებულების მათივე ძალებით ფორმალიზაციის წახალისებას, კოოპერატივების შექმნის გზით, რაც შედარებით გრძელვადიანია და მოითხოვს, როგორც სამიზნე ჯგუფებში ისე ზოგადად საზოგადოებაში კოოპერატივებთან დაკავშირებით მნიშვნელოვან ცნობიერების ამაღლების კამპანიებს. პროფკავშირებს ასევე შეუძლია აირჩიოს შედარებით სწრაფად განხორციელებადი გზა და ითანამშრომლოს შუამავალ პლატფორმებთან, რომელიც სამუშაოს მაძიებლებს აკავშირებს დამსაქმებლებთან, თუმცა ხელშეკრულების არსებობასა და მის პირობებს აღარ აკონტროლებს. იმ შემთხვევაში, თუკი პლატფორმის მფლობელთან მოხდება შეთანხმება შრომითი ხელშეკრულების სავალდებულო გაფორმებასთან დაკავშირებით, დასაქმებულთა მდგომარეობა მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდება. პლატფორმის მფლობელ კომპანიასთან თანამშრომლობა გარკვეულწილად ამ კომპანიის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული, რამაც შესაძლოა გაართულოს ეს პროცესი. შესაძლებელია განხილული იქნეს მათთან მემორანდუმის გაფორმება. გარდა ამისა, არსებობს მაგალითები, როდესაც სამუშაოს მაძიებლები კოოპერატივის გზით გაერთიანების შემდეგ თავად ქმნიან ელექტრონულ პლატფორმას, რაც მათ მოქნილობასთან ერთად სრულიად დამოუკიდებლად საქმიანობის შესაძლებლობასაც აძლევს. მას შემდეგ რაც ისინი გახდებიან პროფკავშირის წევრები, პროფკავშირმა შეიძლება განიხილოს მათთვის პლატფორმის შექმნის საქმეში დახმარების გაწევა.

კოოპერატივების თუ პლატფორმის (რომელიც ამოწმებს სამუშაოს მაძიებლის კვალიფიკაციას) გზით დასაქმება ერთის მხრივ უზრუნველყოფს დასაქმებულის უფლებების უკეთესად დაცვას, მეორეს მხრივ კი დამქირავებელი იღებს კვალიფიციურ კადრს, რომლის კვალიფიკაცია შემოწმებულია. ამასთან დასაქმებულს მეტი საშუალება აქვს გაიაროს გადამზადება შესაბამისი მიმართულებით.

კერძო სექტორის განვითარების საჭიროება. სახელმწიფომ უნდა იზრუნოს ზრუნვის სფეროს გაფართოებაზე და ისეთი მიმართულებების დამატებაზე, რომელიც ჯერ-ჯერობით ქვეყანაში არ არის ფართოდ გავრცელებული. სახელმწიფოს მიერ ორგანიზებული ზრუნვის სერვისების პარალელურად აუცილებელია კერძო სექტორის განვითარება ამ მიმართულებებით. ზრუნვასთან დაკავშირებული კერძო სექტორის განვითარება წარმოადგენს ფორმალური

დასაქმების შესაძლებლობის გაჩენას. ამ სფეროში არაფორმალურად დასაქმებულთა უდიდესი ნაწილი დასაქმებულია სწორედ ისეთ სამუშაოზე, რომელსაც არც სახელმწიფო და არც კერძო ფორმალური გზით ალტერნატივა არ აქვს. სახელმწიფოს შეუძლია გარკვეული სახის ზრუნვასთან დაკავშირებული მომსახურება გაწიოს კერძო ორგანიზაციების საშუალებით, - დააფინანსოს ეს კერძო ორგანიზაციები და მათ მიერ შეთავაზებული მომსახურება აქციოს სახელმწიფოს სოციალური პოლიტიკის ნაწილად. მაგრამ ამისათვის საჭიროა ზრუნვის ეკონომიკაში კერძო სექტორის განვითარება და ახალი სერვისების დანერგვა.

შეღავათები ზრუნვის სფეროში დასაქმებულთათვის. მნიშვნელოვანია პროფკავშირებს გააჩნდეთ აქტიური პოზიცია ზრუნვის ეკონომიკაში დასაქმებული პირების ფორმალიზაციისა და მათი შრომითი უფლებების დაცვის კუთხით. ზრუნვის სფეროში დასაქმებულთა, ისევე როგორც სხვა სექტორებში დასაქმებულთა ფორმალიზაცია შეუძლებელია სახელმწიფოს აქტიური ჩარევის გარეშე. საჭიროა დასაქმებულთა წახალისება მოახდინონ მათი საქმიანობის ფორმალიზება. უმთავრესი წახალისების მექანიზმი არის საგადასახადო შეღავათები. მაგალითად, სოფლის მეურნეობის სფერო, რომელიც უმეტესად არაფორმალური საქმიანობით ხასიათდება არის გათავისუფლებული საშემოსავლო გადასახადისგან. ასევე სოფლის მეურნეობასთან დაკავშირებული კოოპერატივებიც გათავისუფლებულნი არიან გადასახადისგან. მსგავსი მიდგომის გამოყენება შესაძლებელია ზრუნვის სფეროსთან მიმართებითაც. შესაძლებელია სრულად ან ნაწილობრივ მოხდეს ზრუნვის სფეროში მოქმედი კოოპერატივების ან მთლიანად ამ სფეროში დასაქმებულების გათავისუფლება საშემოსავლო გადასახადისგან. პარალელურად კი უნდა მოხდეს ამ სფეროში დასაქმებულთა შრომის უფლებებითა და სოციალური გარანტიებით უზრუნველყოფა.

ცნობიერების ამაღლება შრომითი უფლებებისა და კანონმდებლობის შესახებ სამუშაოს მიმცემი შინამეურნეობებისთვის. შინამეურნეობები ხშირად ვერ აცნობიერებენ, რომ ისინი წარმოადგენენ დამსაქმებელს და მათზე ვრცელდება ყველა ის ვალდებულება, რომელიც ზოგადად დამსაქმებლებს აქვთ შრომის კოდექსით. მნიშვნელოვანია მთლიანად საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება მოხდეს იმასთან დაკავშირებით, რომ მიუხედავად დასაქმების არაფორმალური ხასიათისა, ამ დასაქმებულებსაც აქვთ იგივე შრომითი უფლებები, რაც ყველა სხვა დასაქმებულს. საკუთარი შრომითი უფლებები უნდა იცოდნენ დასაქმებულებმაც. მათ შორის მნიშვნელოვანია ხელშეკრულების დადების მომენტში განისაზღვროს: სამუშაოს სახე; მუშაობის ნორმირებული საათები; ზეგანაკვეთური ანაზღაურება;

ყოველდღიური და ყოველკვირეული დასვენების დრო; ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება; ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობები და სხვ.

შინამეურნეობებში დასაქმებულთა ოფიციალურად აღიარება დაქირავებით დასაქმებულებად. შინამეურნეობებში დასაქმებულები ხშირად მიიჩნევიან თვითდასაქმებულებად, რაც არ შეესაბამება რეალობას. შინამეურნეობებში დასაქმებულები არიან და უნდა ითვლებოდნენ ამ ოჯახის მიერ დაქირავებულად. აქ დასაქმებულთა ოფიციალურად დაქირავებით დასაქმებულად აღიარება განამტკიცებს მათი შრომითი უფლებების დაცვას. მათ შორის შრომის ინსპექციას საშუალებას მისცემს დასაქმებულთა უფლებების დარღვევაზე მოახდინოს რეაგირება.

საოჯახო მეურნეობებში დასაქმებულთათვის დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების უზრუნველყოფა. საოჯახო მეურნეობებში დასაქმებულთათვის დეკრეტული შვებულების და დედობის დაცვასთან დაკავშირებული მექანიზმები, ამ სექტორის ფემინიზებული ხასიათიდან გამომდინარე, განსაკუთრებით აქტუალურია. თუმცა იქიდან გამომდინარე, რომ ამ შემთხვევაში სამუშაოს მიმცემი არის არა კლასიკური გაგებით „დამსაქმებელი“, არამედ ოჯახი, რომელიც შესაძლებელია მხოლოდ ერთ ადამიანს ასაქმებდეს, განსაკუთრებით რთულდება სამუშაოზე აყვანის ან შემდგომ პერიოდში დისკრიმინაციის გამოვლენა, მათ შორის, სქესის ნიშნით. ამიტომ იმისათვის, რომ აქ დასაქმებული ქალები არ დარჩნენ სამუშაოს გარეშე სავარაუდო დეკრეტული შვებულების აღების მოტივით, სასურველია, რომ დეკრეტული შვებულების პერიოდის ანაზღაურება იკისროს სახელმწიფომ ან გარკვეული პროპორციით გაინაწილოს დამსაქმებელ შინამეურნეობასთან/ოჯახთან.

საექთნო პერსონალის უფლებები. ფართო გაგებით სრულიად სამედიცინო პერსონალი შედის ზრუნვის ეკონომიკის სფეროში. თუმცა საქართველოს კონტექსტიდან გამომდინარე საჭიროა ყურადღება გამახვილდეს ექთნების უფლებებზე. ექთნები გარდა ჰოსპიტალური და ამბულატორიული სექტორისა განვითარებულ ქვეყნებში წარმოადგენენ ასევე მოვლის სფეროში დასაქმებულ პირებს, როგორც ამ სფეროს პროფესიონალები. მსგავსი მომსახურება საქართველოში ნაკლებადაა განვითარებული და მომვლელები უფრო არაფორმალური განთლებითა და შესაბამისად არაფორმალური დასაქმებით ხასიათდებიან. თუმცა ზრუნვის სფერო წლიდან წლამდე მზარდია და საქართველოშიც ადრე თუ გვიან განვითარდება უფრო მრავალფეროვანი მომსახურებები.

ექთნების როლი როგორც ჰოსპიტალური და ამბულატორიული მომსახურებისას ისე ზრუნვის სფეროში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია და ამ მხრივ ქვეყნისათვის აუცილებელი გადასადგმელი ნაბიჯია შსო-ს კონვენციის „საექთნო პერსონალის შესახებ“1977 (№149) რატიფიცირება.

შსო-ს კონვენციებისა და რეკომენდაციების რატიფიცირება. საქართველოში ზრუნვის სფეროში დასაქმებულთა უფლებრივი მდგომარეობა, ბოლო წლებში, მნიშვნელოვნად არ შეცვლილა. ეს გამოწვეულია იმით, რომ მოვლასთან დაკავშირებული საქმიანობა ჯერ კიდევ უმეტესად არაფორმალურ ხასიათს ატარებს. ამიტომ ქვეყნისთვის მნიშვნელოვანია შინამეურნეობებში დასაქმებულების შესახებ №189-ს კონვენციის რატიფიცირება და არაფორმალური დასაქმების ფორმალიზაციის შესახებ შსო-ს №204 რეკომენდაციის პრაქტიკაში გამოყენება. ამასთან მნიშვნელოვანია „საექთნო პერსონალის შესახებ“№149 კონვენციის რატიფიცირება, რომელიც ექთნების შრომითი უფლებების განმტკიცებას ეხება. მნიშვნელოვანია ასევე სოციალური დაცვის მინიმალური სტანდარტების შესახებ კონვენცია №102რატიფიცირება და მისი თანამდევი რეკომენდაცია №202-ის(სოციალური დაცვის ქვედა ზღვარის) ნორმების დანერგვა. აღნიშნული კონვენცია და რეკომენდაცია აწესებს სოციალური დაცვის მინიმალურ სტანდარტებს, რამაც არაფორმალურად დასაქმებულებს ფორმალიზაციის მოტივაცია უნდა შეუქმნას. საჭიროა მოხდეს ასევე „დასაქმებულები საოჯახო პასუხისმგებლობებით“ კონვენცია №156 და მისი თანამდევი რეკომენდაცია№165-ის რატიფიცირება. აღნიშნული კონვენციითა და რეკომენდაციით გათვალისწინებული მოთხოვნების კანონმდებლობაში ასახვა უზრუნველყოფს დასაქმებულთათვის საოჯახო ვალდებულებების, განსაკუთრებით კი ბავშვის მოვლის შეთავსების შესაძლებლობას სამუშაოსთან. ეს კი, სხვა ყველაფერთან ერთად, ხელს შეუწყობს ქალთა ეკონომიკური აქტიურობისა და ზოგადად, ეკონომიკაში დასაქმების ზრდა-შენარჩუნებას.

ლობირებისა და ადვოკატირების სტრატეგიულად წარმართვა. ზრუნვის სფეროში დასაქმებულთა უფლებების დარღვევა, მათ შორის შინამეურნეობების მიერ, საკმაოდ გავრცელებულია. თუმცა, ასეთ ფაქტებზე შრომის ინსპექციისა და სასამართლო სისტემის მიერ რეაგირების შესახებ ინფორმაცია უკიდურესად მწირია. საჭიროა პროფკავშირებმა ამ მიმართულებით განახორციელოს ეფექტური და სტრატეგიული სამართალწარმოების ღონისძიებები და მიღებული შედეგების ანალიზისა და ლობირების გზით შეეცადოს შრომის კანონმდებლობის სრულყოფასა და მის აღსრულებაში არსებული ხარვეზების აღმოფხვრას.

რეკომენდაციები ეროვნული პოლიტიკის მიმართლებით:

- ზრუნვასთან დაკავშირებული შრომის ყველა ფორმის, მათ შორის აუნაზღაურებელი შრომის, შესახებ სტატისტიკის წარმოება და გათვალისწინება სახელმწიფო პოლიტიკის დაგეგმვის პროცესში.
- ხარისხიან ზრუნვის სერვისებსა და შესამაბის ინფრასტრუქტურაში ინვესტირება.
- აქტიური შრომის ბაზრის პოლიტიკის წარმოება, რომელიც უნდა ეხმარებოდეს აუნაზღაურებელ ზრუნვის საქმიანობაში ჩართულ პირებს დაუბრუნდნენ სამუშაო ძალას.
- საოჯახო ვალდებულებების მქონე პირების მიმართ „მეგობრული“ სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფა. აქ იგულისხმება კანონმდებლობაში ასეთი პირებისათვის შეღავათების არსებობა. მათ შორის დეკრეტული შვებულების დაფინანსება სახელმწიფოს მიერ ყველა დასაქმებულისთვის ან დამსაქმებელ შინამეურნეობებთან ფინანსური პასუხისმგებლობის განაწილება.
- ხარისხიან ზრუნვის სერვისებზე ხელმისაწვდომობის უნივერსალური გარანტიის არსებობა ქვეყნის მასშტაბით.
- ზრუნვის სერვისების წილის გაფართოება სახელმწიფო სოციალური დაცვის სისტემაში.
- ცნობიერების ამაღლების უზრუნველყოფა საზოგადოებასა და სამუშაო ადგილებზე, გენდერულად უფრო თანასწორი შინამეურნეობების წახალისების მიზნით.
- თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის დანერგვა და რეალიზაცია.
- ქალთა წახალისება და თანაბარი შესაძლებლობების შექმნა, იმისათვის, რომ დაიკავონ ხელმძღვანელი პოზიციები.
- ზრუნვის ეკონომიკაში დასაქმებულთა ეფექტური უზრუნველყოფა გაერთიანების თავისუფლებით.
- სოციალური დიალოგისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების გაძლიერება ზრუნვის ეკონომიკაში.
- ზრუნვის სფეროში, მათ შორის შინამეურნეობებში, შრომის კანონმდებლობის დაცვაზე ეფექტური ზედამხედველობის განხორციელება. ამისთვის, შრომის ინსპექციის მანდატის სფეროში ამ სექტორის უფრო ცხადად მოქცევა და პრაქტიკული საქმიანობისთვის ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენება.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. [ILO Sectoral Brief, October 2020, COVID-19 and care workers providing home or institution-based care](#)
2. [Care work and care jobs for the future of decent work, 2018, ILO](#)
3. [S. Maybud PPT presentation “Decent Work and the Care Economy”](#)
4. [Francis Kuriakose / Deepa Iyer 2019, Article ‘Care’ economy uncharitable to women](#)
5. [19th International Conference of Labour Statisticians, 2013, „Statistics of work, employment and labour underutilization“](#)
6. [Cooperatives, Topics, International Labour Organization Web-page](#)
7. [ILO Centenary Declaration for the Future of Work](#)
8. [International Labour Organization, Cooperatives Unit \(COOP\), Gender, Equality and Diversity Branch \(GED\), 2016, Providing Care through Cooperatives Survey and Interview Findings](#)
9. [C183 - Maternity Protection Convention, 2000 \(No. 183\)](#)
10. [C102 - Social Security \(Minimum Standards\) Convention, 1952 \(No. 102\)](#)
11. [R202 - Social Protection Floors Recommendation, 2012 \(No. 202\)](#)
12. [C175 - Part-Time Work Convention, 1994 \(No. 175\)](#)
13. [C030 - Hours of Work \(Commerce and Offices\) Convention, 1930 \(No. 30\)](#)
14. [C047 - Forty-Hour Week Convention, 1935 \(No. 47\)](#)
15. [R204 - Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 \(No. 204\)](#)
16. [C189 - Domestic Workers Convention, 2011 \(No. 189\)](#)
17. [C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 \(No. 156\)](#)
18. [R165 - Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 \(No. 165\)](#)
19. [საქსტატი, დასაქმება და უმუშევრობა, არაფორმალური დასაქმება 2020](#)
20. [საქართველოს კანონი მეწარმეთა შესახებ](#)
21. [საქართველოს კანონი „სამომხმარებლო კოოპერაციის შესახებ“ 1997წ.](#)
22. [სამუშაო ძალის გამოკვლევის 2020 წლის მონაცემთა ბაზა, საქსტატი](#)
23. [სამუშაო ძალის მაჩვენებლები 2020წ, საქსტატი](#)
24. [საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. 2020წ , ხელფასები ეკონომიკური სექტორების და სქესის მიხედვით.](#)