



აკადემიური საინჟინო ჯგუფი სერტიფიკაციის
სტანდარტებისა და კარგი პრაქტიკების უძრავი

EMC

არაფორმალური საშინაო შრომა საერთაშორისო სტანდარტებისა და კარგი პრაქტიკების შუქზე

(ანალიტიკური დოკუმენტი)

ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი

EMC

თბილისი, 2020



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი

EMC

Human Rights Education and Monitoring Center

დოკუმენტი მომზადებულია ნორვეგიის მთავრობისა და გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მხარდაჭერით. მის შინაარსზე სრულიად პასუხისმგებელია ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC) და შესაძლოა, რომ იგი არ გამოხატავდეს ნორვეგიის მთავრობისა და გაეროს განვითარების პროგრამის შეხედულებებს.

დოკუმენტის ავტორი: გიორგი ლანჩავა

დოკუმენტის ხელმძღვანელი: კოტე ერისთავი

რედაქტორი: მედეა იმერლიშვილი

გარეკანი: სალომე ლაცაბიძე

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალების გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება კომერციული მიზნით, ორგანიზაციის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

© ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC)

მისამართი: ი. აბაშიძის 12ბ, თბილისი, საქართველო

ტელ: +995 032 2 23 37 06

www.emc.org.ge

info@emc.org.ge

<https://www.facebook.com/EMCRIGH>

შესავალი

არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულებისა და მათი საჭიროებების გამოვლენა და აღნიშნული სექტორის ფორმალიზება ბევრი ქვეყნისთვის არის გამოწვევა. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) არაფორმალურ ეკონომიკას განმარტავს როგორც ეკონომიკურ საქმიანობას, რომელსაც ასრულებს კონკრეტული პირი თუ ეკონომიკური ერთეული და რომელსაც არ ფარავს კანონი, აღიარებული პრაქტიკის მიღმა იმყოფება და არ აღიარებს სამართლებრივი ძალის მქონე შეთანხმებებს; ამასთან, არ მოიცავს უკანონო საქმიანობას.¹

კვლევების თანახმად, მსოფლიოს დასაქმებული მოსახლეობის თითქმის 61% - თითქმის 2 მილიარდი ადამიანი - არაფორმალურ ეკონომიკაშია ჩაბმული. თუ განვითარებულ ქვეყნებში არაფორმალური სექტორის წილი დაახლოებით 25%-ია, განვითარებად და ე.წ. მესამე სამყაროს ქვეყნებში ეს მაჩვენებელი საშუალოდ 65-85%-ია.² საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, შრომის ბაზრის 49.2% არაფორმალურ სექტორსა და თვითდასაქმებულებს უჭირავს.³

არაფორმალური დასაქმების მნიშვნელოვანი წილი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მონაცემებით, საშინაო შრომაში დასაქმებულ ადამიანებზე მოდის.⁴ ILO-ს განმარტებით, საშინაო შრომა არის შრომა, რომელსაც დასაქმებული ერთ ან რამდენიმე შინამეურნეობაში ან შინამეურნეობისთვის ასრულებს და შეიძლება გამოიხატოს ბავშვებზე, ხანშიშესულებზე, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებზე, შინაურ ცხოველებზე ზრუნვაში, სახლის დასუფთავებაში, საჭმლის მომზადებასა და სხვა ტიპის საქმიანობაში. დასაქმებული შეიძლება მუშაობდეს მხოლოდ ერთი, ან ერთბაშად რამდენიმე მიმართულებით.⁵ საშინაო შრომაში ჩაბმული ადამიანების რიცხვი მსოფლიოს მასშტაბით 67 მილიონს აღწევს. აღსანიშნავია, რომ მათგან 80% ქალია. მსოფლიოს მასშტაბით, დასაქმებული ქალების 4% საშინაო შრომაშია ჩაბმული.⁶ სამწუხაროდ, შესაბამისი კვლევების სიმწირის გამო, საქართველოში საშინაო შრომაში ჩართული ადამიანების რაოდენობა უცნობია.

არაფორმალურად დასაქმების ნაკლოვანებები ყველაზე მძაფრად სწორედ საშინაო შრომაში დასაქმებულების მაგალითზე ჩანს. შრომითი ხელშეკრულებების არარსებობისა და ურთიერთობის სამართლებრივი მოუწესრიგებლობის პირობებში, საშინაო მშრომელები განსაკუთრებულად დაუცველი და მოწყვლადი ჯგუფია.⁷ მინიმალური ანაზღაურება, დასვენებისა და შესვენების უფლების გარეშე ხანგრძლივი სამუშაო კვირა⁸ და შეზღუდული

¹ Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, ILO 2015, №204. Art.1 - იხილეთ ბმული - https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

² https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627189/lang--en/index.htm

³ <https://www.geostat.ge/media/23681/dasaqmeba-da-umushevroba-cliuri-2018-%28geo%29.pdf>

⁴ <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--en/index.htm>

⁵ https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_24_engl.pdf - გვ. 7.

⁶ <https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/domestic-workers/lang--en/index.htm>

⁷ <https://www.wiego.org/typology-domestic-workers>

⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_156070.pdf

გადაადგილების უფლება,⁹ რასობრივი და გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია, სექსუალური და ფიზიკური ძალადობა საშინაო შრომასთან დაკავშირებული გავრცელებული პრაქტიკებია.

კორონავირუსის მსოფლიო პანდემიის პირობებში, საშინაო შრომაში დასაქმებული ადამიანების პრობლემები კიდევ უფრო მკაფიოდ და მწვავედ გამოიხატა. სამუშაო სპეციფიკის გათვალისწინებით, საშინაო მშრომელები Covid-19 ინფექციის რისკგუფის წინა ხაზზე აღმოჩნდნენ.¹⁰ ამასთან, შრომითი ხელშეკრულებების არარსებობის პირობებში, დასაქმებულებმა ვერ ისარგებლეს ბიულეტენის აღების შესაძლებლობით, უსაფრთხო შრომის, ხელშეკრულების უკანონოდ შეწყვეტისგან დაცვის გარანტიებითა თუ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული სხვა მნიშვნელოვანი მექანიზმებით. აღსანიშნავია, რომ საშინაო შრომაში დასაქმებული ადამიანების გამოვლენის პრობლემისა და არაფორმალურად დასაქმებულების მხრიდან შემოსავლის დაკარგვის ფაქტის დადასტურების სირთულის გამო, საქართველოს მთავრობის ანტიკრიზისული გეგმის ფულადი დახმარებით კერძო ოჯახებში დასაქმებული ძიძებისა და მომვლელების, ისევე როგორც არაფორმალურად დასაქმებული სხვა ადამიანების დიდი ნაწილი ვერ სარგებლობს. 21 ივლისის მონაცემებით, სახელმწიფოს დახმარებისთვის 220 000-მდე არაფორმალურად დასაქმებულმა მიმართა, დახმარება კი მხოლოდ 55%-ზე გაიცა.

ყოველივე ზემოაღნიშნული ნათლად აჩვენებს საშინაო შრომაში ჩაბმული ადამიანების გამოწვევების გააზრების მნიშვნელობას. სახელმწიფოს მხრიდან ამ ადამიანების დანახვა, მათი პრობლემების გამოვლენა, საქმიანობის ფორმალიზების მიზნით საკანონმდებლო რეფორმების გატარება და აღსრულების მექანიზმების შემუშავება ქვეყანაში ღირსეული შრომის დამკვიდრების აუცილებელი წინაპირობაა. რაც მთავარია, მნიშვნელოვანია სახელმწიფოებრივ დონეზე იმის გააზრება, რომ არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმება არა არჩევანი, არამედ ფორმალურ ეკონომიკაში შესაძლებლობებისა და საარსებო წყაროს სხვა საშუალების არარსებობის შედეგია.¹¹

წინამდებარე ტექსტის მიზანია საშინაო შრომის რეგულირების საერთაშორისო სტანდარტებისა და ქვეყნების საუკეთესო პრაქტიკისა და გამოცდილების მოკლე მიმოხილვა.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ დაწესებული სტანდარტები საშინაო შრომის მიმართ

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ კონვენციის მიღებამდე მომზადებულ ანგარიშში ვკითხულობთ: „ბევრ ქვეყანაში საშინაო შრომა ერთ-ერთი უძველესი და ბევრი ქალისთვის მნიშვნელოვანი პროფესიაა, რომელიც უკავშირდება მონათმფლობელობის, კოლონიალიზმის ისტორიასა და მორჩილების სხვა ფორმებს. მის თანამედროვე მანიფესტაციებში საშინაო საქმე გლობალური ფენომენია, რომელიც კვლავ აწარმოებს რასაზე, ეთნიკურობაზე, ეროვნებასა და სოციალურ სტატუსზე დაფუძნებულ იერარქიებს. შინამეორნეობებზე ზრუნვა ცალსახად

⁹ <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--en/index.htm>

¹⁰ <https://www.wiego.org/domestic-workers-frontline-care-workers-face-covid-19-challenges>

¹¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_218128.pdf - გვ. 3.

აუცილებელია შინამეურნეობის გარეთ არსებული ეკონომიკის გამართული მუშაობისთვის. მიუხედავად ამისა, საშინაო შრომა დღემდე დაუფასებელი და ცუდად რეგულირებულია“.

ამ პრობლემების გააზრებისა და მოწესრიგების მიზნით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ 2011 წელს მიიღო №189 კონვენცია საშინაო მშრომელთათვის.¹² დღეის მდგომარეობით, აღნიშნული კონვენცია 30 ქვეყნის მიერ არის რატიფიცირებული, მათ შორის საქართველო არ არის.¹³

საქართველოსა და ევროკავშირს შორის დადებული ასოცირების ხელშეკრულება მოიცავს მთელ რიგ ვალდებულებებს, მათ შორის, შრომით ურთიერთობებში ILO-ს სტანდარტების შესაბამისი საკანონმდებლო მოწესრიგების აღსრულებას, რაც არაფორმალური სექტორის გამოვლენას და მათი ფორმალიზებისკენ სახელმწიფოს სწრაფვასაც გულისხმობს.¹⁴

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 189-ე კონვენცია აყალიბებს საშინაო შრომაში დასაქმებული ადამიანების სამართლებრივ დეფინიციას.¹⁵ ამასთან, ყურადღებას ამახვილებს საშინაო მშრომელების ფუნდამენტური შრომითი უფლებების მნიშვნელობასა და ქვეყნების შიდა კანონმდებლობით ისეთი საკითხების მოწესრიგებაზე, როგორცაა გაერთიანებებისა და პროფესიული კავშირების შექმნის ხელშეწყობა, დისკრიმინაციისა და იძულებითი შრომის ყველა ფორმის აღმოფხვრისაკენ მიმართული ღონისძიებების წახალისება.¹⁶ კონვენცია ქვეყნებს შიდა კანონმდებლობაში ისეთი ქმედითი მექანიზმებისა და აღსრულების ბერკეტების შექმნაზე მიუთითებს, რომლებიც კონკრეტულად მოაწესრიგებს საშინაო შრომაში დასაქმებული პირების ღირსეულ შრომას, რაც, მათ შორის, მოიცავს სამუშაო საათების, შესვენებისა და დასვენების დროის დარეგულირებას, მინიმალური ხელფასის გავრცელების სავალდებულო ხასიათს (შიდა კანონმდებლობაში ასეთის არსებობის პირობებში), უსაფრთხო სამუშაო ადგილის შექმნასა და ხელშეკრულების არსებითი პირობების მკაფიო მოწესრიგებას.¹⁷

კონვენციის ფონზე, აღსანიშნავია ILO-ს 2011 წლის №201 რეკომენდაცია, რომელიც კონვენციის დებულებების ეფექტიანი აღსრულების მექანიზმებს უკავშირდება.¹⁸ რეკომენდაცია არასავალდებულო ხასიათის დოკუმენტია, რომელიც განსაზღვრავს საშინაო შრომაში ჩაბმული ადამიანების გაერთიანებების მნიშვნელობას და მიუთითებს პროფესიული კავშირების როლზე ღირსეული შრომის ჩამოყალიბების ისტორიულ ბრძოლაში. ამასთან,

¹² https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

¹³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460:NO

¹⁴ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0> - მუხლი 349.

¹⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 - მუხლი 1.

¹⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 - მუხლი 2.

¹⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 - მუხლი 4, 7, 11.

¹⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551502

აწესებს ყოველკვირეული დასვენების ღირებულებას, ანაზღაურებისა და ზეგანაკვეთური შრომის ტარიფის წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში მოწესრიგების მნიშვნელობას.¹⁹

კონვენციებისა და საერთაშორისოდ განსაზღვრული სტანდარტების შიდა კანონმდებლობაში აღსრულება მრავალი ქვეყნის მნიშვნელოვანი გამოწვევაა. №189 კონვენცია, ერთი მხრივ, საკანონმდებლო დონეზე დაყენებულ ინიციატივებს, კონკრეტულ კანონპროექტებს და აქტებს გულისხმობს, ხოლო, მეორე მხრივ, მისი აღსრულების სათანადო მექანიზმების შექმნას და განვითარებას. შემდეგ თავში, სხვადასხვა ქვეყნის მაგალითზე მიმოვიხილავთ არაფორმალური სექტორის გამოაშკარავებისა და ფორმალიზებისათვის საკანონმდებლო და ინსტიტუციურ დონეზე კომპლექსური ჩარევის პრაქტიკებს.

საერთაშორისო სტანდარტების შიდა კანონმდებლობაში აღსრულების მაგალითები

ILO-ს 189-ე კონვენციის შექმნის შემდეგ, ლათინური ამერიკის 12-მა ქვეყანამ მოახდინა მისი რატიფიცირება, მათ შორის, არგენტინამ, ჩილემ და პარაგვაიმ. ამ ქვეყნებში მწვავედ იდგა არაფორმალური ეკონომიკის პრობლემა, განსაკუთრებით, საშინაო შრომაში არაფორმალურად დასაქმებულების საკითხი. ქვეყნების შიდა კანონმდებლობაში საერთაშორისოდ განსაზღვრული სტანდარტების აღსრულებასმ ხელშესახები შედეგები მოჰყვა საშინაო შრომაში არსებული არაფორმალური დასაქმების ფორმალიზების პროცესში.

არგენტინაში, ჩილესა და პარაგვაიში სამუშაო ძალის 7-9% საშინაო შრომაში იყო ჩართული და ბევრი პრობლემის წინაშე იდგა. სამივე ქვეყანაში განსაკუთრებული ყურადღება მიექცა ILO-ს №189 კონვენციის მე-10, მე-11 და მე-14 მუხლების აღსრულებას.

სამივე ქვეყანამ, კონვენციის მე-14 მუხლის მიხედვით, რომელიც საშინაო მშრომელების სოციალურ დაცვას ეხება, საშინაო მშრომელებს შიდა კანონმდებლობებით დაურეგულირა სოციალური უსაფრთხოების სისტემებთან წვდომა, მათ შორის, საპენსიო შემოსავლებთან და სავალდებულო სადაზღვევო სისტემასთან.

კონვენციის მე-11 მუხლის მიხედვით, ჩილესა და არგენტინაში შეიმუშავეს საშინაო შრომაში დასაქმებული ადამიანებისათვის ქვეყნის შიდა კანონმდებლობაში არსებული მინიმალური ანაზღაურების გავრცელების სავალდებულო ხასიათი. პარაგვაიმ განსხვავებული გზა აირჩია და საშინაო შრომა მინიმალური ხელფასის მხოლოდ 60%-ით ანაზღაურებას დაუქვემდებარა.²⁰

კონვენციის მე-10 მუხლი, რომელიც სამუშაო დროს, ზეგანაკვეთურ შრომას, დასვენებისა და შესვენების უფლებებს ეხება, პარაგვაის კანონმდებლობაში შემდეგნაირად აისახა: მოწესრიგდა კვირის განმავლობაში სამუშაო საათების ოდენობა, კერძოდ, საშინაო მშრომელები, რომლებიც სამუშაო ადგილას არ ცხოვრობენ, სამუშაო დროის არსებულ ჩარჩოებში მოექცნენ, ხოლო

¹⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551502
- მუხლი 9, 10, 11, 15.

²⁰ https://www.researchgate.net/profile/Lorena_Poblete/publication/326029446_The_influence_of_the_ILO_Domestic_Workers_Convention_in_Argentina_Chile_and_Paraguay/links/5e0d0e2d4585159aa4ab5c11/The-influence-of-the-ILO-Domestic-Workers-Convention-in-Argentina-Chile-and-Paraguay.pdf - გვ. 16.

სამუშაო ადგილას მცხოვრები მშრომელებისათვის დღეში 12-საათიანი შრომისა და კვირაში 24-საათიანი დასვენების სავალდებულო სტანდარტები დაწესდა.

ჩილეში, ახალ რეგულაციებზე გადასვლის გასაადვილებლად, საშინაო შრომისათვის რამდენიმე წლის განმავლობაში სამუშაო დროის კლებადი ლიმიტი შემოიღეს. პირველ წელს, საშინაო შრომისთვის 60-საათიანი სამუშაო კვირა დაწესდა, შემდეგი წლისთვის - 54, საბოლოო ჯამში, 45-საათიანი სამუშაო რეჟიმის დასადგენად. თუმცა შრომის სპეციფიკის გათვალისწინებით, საკანონმდებლო დონეზე მოწესრიგდა, რომ კვირაში 15 საათი ზეგანაკვეთური შრომა, 50%-ით გაზრდილი ტარიფით უნდა ანაზღაურდეს. ამასთან, განისაზღვრა კვირაში მინიმუმ ერთი სავალდებულო დასვენების დღე.

არგენტინაში სამუშაო ადგილას მცხოვრებ მშრომელებს აქვთ დღეში 3-საათიანი შესვენების, 9-საათიანი ძილის და კვირაში 35-საათიანი უწყვეტი დასვენების უფლება, ხოლო დასაქმებულები, რომლებიც სამუშაო ადგილზე არ ცხოვრობენ, უნდა მუშაობდნენ დღეში მაქსიმუმ 9 საათს კვირაში 5 დღის განმავლობაში.

საშინაო შრომის ფორმალიზების კუთხით განხორციელებული საკანონმდებლო რეფორმების გარდა, განსაკუთრებული გამოწვევაა კანონმდებლობის მონიტორინგისა და აღსრულების მექანიზმების შექმნა.

შრომის ინსპექციის მნიშვნელობა

შრომის ინსპექცია შრომის კანონმდებლობის აღსრულების უმნიშვნელოვანესი ინსტრუმენტი. მრავალი კვლევა აჩვენებს, რომ წარმატებული სოციალური რეფორმის, მათ შორის, არაფორმალური სექტორის გამოვლენის მთავარ დასაყრდენად სწორედ ქმედითი შრომის ინსპექცია იქცა.

შრომის ადმინისტრირების თაობაზე ILO-ს 150-ე კონვენცია ადგენს, რომ როდესაც ქვეყანაში შექმნილი პირობები და მდგომარეობა მოითხოვს, რაც არაფორმალურ ეკონომიკაში ჩაბმული მშრომელების უზარმაზარ რიცხვსა და შრომითი უფლებების მასობრივ დარღვევაში გამოიხატება, კონვენციის ხელმძღვრმა მხარეებმა უნდა უზრუნველყონ შრომის ინსპექციის მანდატის გაძლიერება და შესაძლებლობა, ინსპექტირება ჩატარდეს დასაქმების ყველა სექტორში.²¹

ILO-ს 81-ე კონვენცია ფარავს შრომითი ინსპექციის შემოწმების ფარგლებს და აკონკრეტებს ინსპექციის სამართლებრივ სახეს. საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით, შრომის ინსპექციას უნდა ჰქონდეს სამართლებრივი საფუძველი იმისათვის, რათა ნებისმიერ სექტორში, დღის ნებისმიერ მონაკვეთში შეამოწმოს შრომითი კანონმდებლობის აღსრულების სრული სპექტრი, მათ შორის, უსაფრთხო შრომის, სამუშაო, დასვენებისა და შესვენების საათების, სათანადო ანაზღაურების მიღების უფლებები და ანტიდისკრიმინაციული

²¹ Labour Administration Convention №150, 1978 - იხილეთ ბმული - https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312295, art. 7.

სტანდარტები.²² საშინაო შრომის შესახებ №189-ე კონვენცია ასევე მიუთითებს შრომის ინსპექციის მანდატსა და როლზე, საშინაო შრომაში დასაქმებული ადამიანების შრომის ფორმალისების პროცესში.²³

შრომის ინსპექცია და საშინაო შრომა

შრომის ინსპექციის მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება საშინაო შრომაში დასაქმებული ადამიანების შრომითი უფლებების დაცვის მონიტორინგი და აღსრულება. მთავარ პრობლემას ის ფაქტი წარმოადგენს, რომ საშინაო შრომაში დასაქმებული ადამიანების შრომითი უფლებების, სამუშაო გარემოს შემოწმების უფლებამოსილება სხვის შინამეურნეობაში ჩარევის ფონზე უნდა განხორციელდეს, რაც ბალანსის დაცვის საჭიროებას მოითხოვს.

საშინაო შრომის თაობაზე გატარებული საკანონმდებლო რეფორმის აღსრულების საკითხი მწვავედ იდგა ჩილეში. მნიშვნელოვანი გამოწვევა იყო კერძო საკუთრების უფლების დაცვისა და შრომითი უფლებების შემოწმებისას ბალანსის დაცვა. ერთი მხრივ, საკანონმდებლო დონეზე განისაზღვრა შრომის სამინისტროსა და ინსპექციაში საშინაო შრომის თაობაზე დადებული ხელშეკრულებების ეგზემპლარის წარდგენის ვალდებულება, რათა სახელმწიფოს მსგავსი შრომის გამოვლენა შესძლებოდა. ასევე განისაზღვრა ონლაინ გამოკითხვის რეჟიმები, სადაც დამსაქმებელი ინსპექციას გარკვეულ ინფორმაციას აწვდიდა.

ინსპექტირების კუთხით, გაკეთდა დათქმა, რომლის მიხედვითაც, შრომის ინსპექციას, მხოლოდ მესაკუთრის თანხმობით აქვს უფლება შევიდეს და შეამოწმოს შრომითი უფლებების შესრულების ხასიათი. ასეთი თანხმობის არარსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი თავად უნდა გამოცხადდეს შრომის ინსპექციაში, სათანადო დოკუმენტაციით. აქვე განისაზღვრა, რომ გამოუცხადებლობა იწვევს დამსაქმებლის დაჯარიმებას.²⁴

ფინეთში უსაფრთხო შრომის შესახებ კანონმდებლობით განსაზღვრულია ინსპექტირების მანდატი, მათ შორის, კერძო საკუთრებაში განსახორციელებელი მონიტორინგით, როდესაც დასაბუთებული ეჭვი არსებობს შრომითი უფლებების მნიშვნელოვანი დარღვევების თაობაზე. კერძოდ, გარემოებები, რომლებიც საფრთხეს უქმნის დასაქმებულის სიცოცხლესა და ჯანმრთელობას. ეს შეიძლება იყოს დაურეგულირებელი სამუშაო დრო, შესვენებისა და დასვენების უფლებით სარგებლობის შეზღუდვა.²⁵ ბრაზილიაში შრომის ინსპექციას აქვს სრული მანდატი ზედამხედველობა გაუწიოს საშინაო შრომით ურთიერთობას.²⁶

²² Labour Inspection Convention №81, 1947 - იხილეთ ბმული -

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081

²³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 - მუხლი 17.

²⁴ https://www.researchgate.net/profile/Lorena_Poblete/publication/326029446_The_influence_of_the_ILO_Domestic_Workers_Convention_in_Argentina_Chile_and_Paraguay/links/5e0d0e2d4585159aa4ab5c11/The-influence-of-the-ILO-Domestic-Workers-Convention-in-Argentina-Chile-and-Paraguay.pdf - გვ. 25.

²⁵ https://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_429836/lang--en/index.htm - გვ. 32.

²⁶ Workplace solutions for childcare – Ilo - იხილეთ ბმული - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_110397.pdf

ინფორმირების როლი

მნიშვნელოვანი გარემოებაა ის ფაქტი, რომ არაფორმალურ სექტორში შრომითი უფლებების მასობრივი დარღვევა, მშრომელთა ექსპლუატირების პრაქტიკები, მათ შორის, ინფორმირების ნაკლებობის გამოძახილია. შრომის ინსპექციას, შრომითი უფლებების შესახებ ინფორმირების გაზრდის კუთხით, მნიშვნელოვანი როლი აკისრია. შრომითი ურთიერთობის ორივე მხარის მიმართ, შრომის ინსპექციის მხრივ მუდმივი სწავლება, ტრენინგები და აქტიური ჩართულობა, ამ პრობლემაზე მნიშვნელოვანი პასუხებია. შრომის ინსპექციას, საკუთარი მანდატის ფარგლებში უნდა ჰქონდეს მყარი საკანონმდებლო გარანტია, რომლითაც არაფორმალური სექტორის დაფარვის, შემოწმების, ინსპექტირების პირობებში შეძლებს შრომითი უფლებების თაობაზე ინფორმაციის მასობრივ გავრცელებას. აღსანიშნავია, რომ შრომის ინსპექციამ სათანადო რჩევებითა და ტრენინგებით უნდა უზრუნველყოს მშრომელთა ცნობიერების ამაღლება, დაეხმაროს მათ პროფესიული კავშირების შექმნასა და რეგისტრირებაში. მაგალითად, პერუში 2001 წლიდან შრომის კოდექსში მოქმედებს საკანონმდებლო ნორმა, რომლის თანამხადაც, თითოეული ინსპექტორი ვალდებულია მიაწოდოს ტექნიკური და უფლებრივი ინფორმაცია არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულ ადამიანებს.²⁷ კოსტა-რიკაში 2013 წელს, შრომის ინსპექტორებმა ჩაატარეს მასობრივი ინფორმაციული ტრენინგი საშინაო მშრომელებისთვის, სადაც მათ შრომის ძირითადი უფლებების თაობაზე ინფორმაცია მიაწოდეს.²⁸

დასკვნა

კორონავირუსის პანდემიამ ცხადად დაგვანახვა არაფორმულარად დასაქმებულების გარიყულობისა და დაუცველობის ხარისხი საქართველოში. სამწუხაროდ, არაფორმალურ სექტორში, და უშუალოდ საშინაო შრომაში ჩართული ადამიანების გაძლიერება და მათთვის ღირსეული სამუშაო პირობების შექმნა, დღემდე არ დგას პოლიტიკურ დღის წესრიგში; არ ტარდება სათანადო კვლევები, არ იდგმება ნაბიჯები შესაბამისი საკანონმდებლო რეფორმის და აღსრულების ქმედითი მექანიზმის შექმნის მიმართულებით.

არსებული გამოწვევების ფონზე, მნიშვნელოვანია, სახელმწიფომ დროულად დაიწყოს საშინაო შრომაში დასაქმებული პირების საჭიროებების კვლევა, მათი გამოვლენა და პრობლემების გადაჭრის გზების ძიება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შესაბამისი კონვენციების რატიფიცირება, საერთაშორისოდ განსაზღვრული სტანდარტების შიდა კანონმდებლობაში ასახვა, კანონმდებლობის აღსრულების ქმედითი ბერკეტების შექმნა, და ამ რეფორმის გზაზე უცხო ქვეყნების კარგი პრაქტიკების შესწავლა და უშუალოდ მშრომელების პოზიციების გაზიარება საშინაო მშრომელებისთვის ღირსეული სამუშაო პირობების უზრუნველსაყოფად, კრიტიკული მნიშვნელობის ამოცანებია.

²⁷ The Regulatory Framework and the Informal economy, capacity building and education - იხილეთ ბმული - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_210455.pdf

²⁸ file:///C:/Users/user/Desktop/wcms_429836.pdf - გვ. 30.