

„გიგ“ მუშაკები და მათი სოციალური დაცვის საჭიროებები საქართველოში

Gig workers and their social protection needs in Georgia

ანა დიაკონიძე - თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი ასოცირებული პროფესორი
ელ.ფოსტა: ana.diakonidze@tsu.ge

Abstract

Gig work has become a global phenomenon over the last decade. Gig workers are usually defined as workers who perform short-term, task based work for several organizations at a time as opposed to traditional long-term employer-employee relationship. This type of work arrangements have been rigorously studied in the context of advanced economies, where it is equated with sub-standard, precarious employment. Being outside of traditional employment relationship it provides workers with no social and employment guarantees.

The study of gig workers' labour conditions and most importantly their social protection needs are rather scarce in low to middle income economies however. The context in the latter case is qualitative different as these countries oftentimes lack well-developed social protection systems. Therefore, while discussion in advanced economies focuses on inclusion of gig workers in existing schemes, in less advanced economies these schemes may not exist at all. Given this background it is of critical importance to investigate the interplay of gig economy and social protection in low to middle income countries.

This paper aims at filling this gap by studying the taxi drivers using online ride-hailing applications in Tbilisi, Georgia, which represent a subset of gig workers. The research is based on 40 semi-structured interviewed with the app-based driver partners and it asks two main questions: what are the social protection needs of gig workers in Georgia and to what extent does the existing system meet their requirements. The study finds that lack of financial security represents the major concern for driver-partners in Tbilisi. The absence of income maintenance schemes (e.g. unemployment benefit/unemployment allowance) in Georgia makes them vulnerable as they depend on gigs for their daily subsistence and thus can not afford even short-term breaks in work. With the growing number of gig workers in Georgia these findings need to be given a serious consideration in the process of social policy reform.

Keywords: gig worker, transition economy, platform labor, social protection

საკვანძო სიტყვები: „გიგ“ მუშაკი, გარდამავალი ეკონომიკა, პლატფორმული შრომა, სოციალური დაცვა

აბსტრაქტი

ბოლო დეკადის განმავლობაში „გიგ“-ებზე მუშაობა გლობალური ფენომენი გახდა. „გიგ“ მუშაკი განისაზღვრება როგორც ადამიანი, რომელიც მოკლევადიან, კონკრეტულ დავალებებს ასრულებს ერთდროულად რამდენიმე ორგანიზაციისთვის და არ შედის ერთ დამსაქმებელთან ხანგრძლივადიან ურთიერთობაში დასაქმებულის სტატუსით. მსგავსი ტიპის შრომითი ურთიერთობები დიდი ხანია მეცნიერული კვლევის საგანია დასავლეთის განვითარებულ ეკონომიკებში, სადაც ის პრეკარული შრომის ექვივალენტად განიხილება იმდენად რამდენადაც არ უზრუნველყოფს დასაქმებისა და სოციალური დაცვის გარანტიებს დასაქმებულთათვის.

დაბალი და საშუალო ეკონომიკური განვითარების მქონე ქვეყნებში „გიგ“ მუშაკების შრომითი პირობებისა და მათი სოციალური დაცვის შესახებ კვლევები მწირია. აღნიშნულ ქვეყნებში კონტექსტი თვისებრივად განსხვავდება განვითარებული ეკონომიკებისაგან,

რადგანაც აქ სოციალური დაცვის სისტემები სუსტადაა განვითარებული. ამდენად, თუ განვითარებულ ეკონომიკებში საუბარია იმაზე თუ როგორ ჩართონ „გიგ“ მუშაკები სოციალური დაცვის არსებულ პროგრამებში, განვითარებად ეკონომიკებში მსგავსი პროგრამები შეიძლება საერთოდ არ არსებობდეს. შესაბამისად, განვითარებად კონტექსტში „გიგ“ ეკონომიკისა და სოციალური დაცვის სისტემების ურთიერთკავშირის შესწავლა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი ხდება.

მოცემული სტატიის მიზანია შეავსოს აღნიშნული დანაკლისი თბილისში აპლიკაციის საშუალებით მომუშავე მძღოლების (მძღოლი პარტნიორების) შესწავლის გზით. კვლევა ეფუძნება აპლიკაციის საშუალებით მომუშავე 40 მძღოლთან ჩატარებულ ნახევრად-სტრუქტურირებულ ინტერვიუს. კვლევის პროცესში ორი ძირითადი კითხვა იყო ჩამოყალიბებული: სოციალური დაცვის თვალსაზრისით როგორია აღნიშნული მუშაკების საჭიროებები და რამდენად ხდება ამ საჭიროებების გათვალისწინება არსებული სისტემით? კვლევის შედეგები გვიჩვენებს რომ ფინანსური უსაფრთხოება მძღოლი-პარტნიორების უმთავრეს პრობლემას წარმოადგენს. უმუშევრობის დაზღვევის სისტემის არარსებობის პირობებში „გიგ“ მუშაკები უკიდურესად დამოკიდებული ხდებიან სამუშაოზე და ვერ ახერხებენ თუნდაც მცირე ხნით სამუშაოდან ამორთვას. „გიგ“ მუშაკების მზარდი რაოდენობიდან გამომდინარე აღნიშნული საკითხის გათვალისწინება განაკუთრებით რელევანტური ხდება სოციალური პოლიტიკის რეფორმის პროცესში.

შესავალი

ტერმინი „გიგ“ მუშაკი (gig worker) 90-იანი წლების დასაწყისში გახდა პოპულარული იმ ტიპის მშრომელების აღსანიშნავად, რომლებიც არ მუშაობენ სტანდარტულ, სრულგანაკვეთიან სამსახურში, არამედ ასრულებენ დროებით, მოკლევადიან შეკვეთებს/დავალებებს ერთი ან ერთდროულად რამდენიმე კომპანიისთვის. „გიგ“ ეკონომიკისთვის სპეციფიურია ის რომ შრომა სრულად ან ნაწილობრივ ონლაინ პლატფორმის საშუალებით ხორციელდება. პირველ შემთხვევაში შეკვეთის მიღება და სამუშაოს განხორციელება ონლაინ ხდება (ვებ დეველოპერი ონლაინ იღებს დავალებას და ონლაინ წერს კოდს), მეორე შემთხვევაში კი შეკვეთის მიღება ხდება ონლაინ თუმცა სამუშაო ხორციელდება რეალურ სივრცეში (მაგ. ტაქსის სერვისზე გამოძახება შემოდის აპლიკაციის საშუალებით, თუმცა სერვისი ხორციელდება რეალურ სივრცეში). ამ უკანასკნელთ ხშირად, პლატფორმის მუშაკებსაც (platform worker) უწოდებენ (De Stefano 2016).

„გიგ“ მუშაკების რაოდენობა დღითი დღე იზრდება როგორც განვითარებულ, ისე განვითარებად ეკონომიკებში, რაც, თავის მხრივ, შინაარსობრივად ცვლის შრომითი ურთიერთობის ტრადიციულ გაგებას. „გიგ“ ეკონომიკაში „დამსაქმებელი“ და „დასაქმებული“ ტრადიციული გაგებით აღარ არსებობს (Friedman, 2014). კომპანია დროებით ქირაობს გარკვეული „სერვისის შემსრულებელს“ და მათ შესაბამისად, მოიხსენიებს როგორც „დამოუკიდებელ კონტრაქტორებს“ და არა როგორც „დასაქმებულებს“. მსგავსი სახის ტრანსფორმაციის შედეგად მშრომელი რჩება ყოველგვარი სოციალური დაცვის გარეშე, რაც შეიძლება მას ჰქონოდა „სტანდარტული დასაქმებულის“ სტატუსის ფლობის შემთხვევაში (Kuttner 2013, De Stefano 2016). განვითარებულ ეკონომიკებში არსებული სოციალური დაცვის სისტემები (ე.წ. კეთილდღეობის სახელმწიფოები) აგებულია სტანდარტული „დამსაქმებელი-დასაქმებულის“ ურთიერთობაზე. შესაბამისად, სამეცნიერო და პოლიტიკის წრეებში დღეს მწვავედ განიხილება ის თუ როგორ უნდა ადაპტირდეს არსებული სოციალური დაცვის სისტემები ისე რომ მოიცვას „გიგ“ მუშაკების მზარდი რაოდენობა სხვადასხვა ქვეყნის მასშტაბით.

„გიგ“ მუშაკების რაოდენობის ზრდის ტენდენცია შეინიშნება ასევე პოსტ-საბჭოთა ქვეყნებშიც (ILO, 2018; Shevchuk & Strebkov, 2012). თუმცა ამ სივრცეში სოციალური დაცვის სისტემები რადიკალურად განსხვავდება საშუალო და მაღალშემოსავლიან ქვეყნებში არსებულისგან. საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდგომ პოსტ-სოციალისტურ ქვეყნებში სოციალური პოლიტიკების ძირითადი ვექტორი უნივერსალურიდან მიზნობრივ პროგრამებზე გადართვისკენ იყო მიმართული (Cerami & Vanhuysse, 2009; Mitchell, 2011). უმეტეს შემთხვევაში სოციალური დაცვის სქემები ამ ქვეყნებში სუსტადაა განვითარებული და ვერ უზრუნველყოფენ მოქალაქეთა სრულყოფილ დაცვას. ამდენად, „გიგ“ მუშაკების სოციალური დაცვის საჭიროებების შესახებ დისკუსია მოცემულ კონტექსტში სრულიად განსხვავებულია. მაშინ როდესაც განვითარებულ ეკონომიკებში კითხვა ეხება არსებულ სისტემებში მუშაკების კონკრეტული ჯგუფის ჩართვას, პოსტ-საბჭოთა სივრცეში, ხშირ შემთხვევაში, მსგავსი სოციალური დაცვის სისტემები არც კი არსებობს. შესაბამისად, ვერც მათში „გიგ“ მუშაკების ინტეგრირებაზე იქნება საუბარი.

აღნიშნულ თემაზე კვლევები პოსტ-საბჭოთა სივრცის ქვეყნებში ფაქტიურად არ ჩატარებულა. სწორედ ამ დანაკლისის შევსებაზეა ორიენტირებული მოცემული ნაშრომი, რომელიც საქართველოში აპლიკაციის საშუალებით მომუშავე ტაქსის მძღოლების (იგივე მძღოლი-პარტნიორების (driver-partner) შრომას შეისწავლის და ორ მთავარ კითხვას სვამს:

- ა) როგორია „გიგ“ მუშაკების სოციალური დაცვის საჭიროებები საქართველოში?
- ბ) რამდენად პასუხობს მათ მოთხოვნილებებს არსებული სოციალური დაცვის სისტემა?

ამ კითხვებზე პასუხის გასაცემად ჩატარდა სიღრმისეული ინტერვიუები 40 მძღოლ-პარტნიორთან თბილისში და მათი ნარატივები გაანალიზდა ადგილობრივი კონტექსტიდან გამომდინარე. სტატიის შემდგომ ნაწილში მიმოხილულია „გიგ“ მუშაკების შრომის სპეციფიკა განვითარებულ და განვითარებად ეკონომიკებში, ადგილობრივი კონტექსტი საქართველოში და კვლევის ძირითადი შედეგები, რომელსაც მოყვება დისკუსია და შეჯამება. სტატია ასკვნის რომ არსებული სოციალური დაცვის სისტემა საქართველოში ძალიან სუსტად პასუხობს „გიგ“

მუშაკების საჭიროებებს, რაც რადიკალურ ცვლილებას მოითხოვს ქართულ სოციალურ პოლიტიკაში.

„გიგ“ მუშაკები განვითარებულ და განვითარებად ეკონომიკებში - ლიტერატურის მიმოხილვა

განვითარებულ ეკონომიკებში ჩატარებული კვლევები უმეტესწილად იმაზე მიუთითებს, რომ „გიგ“ მუშაკების უმეტესი ნაწილი სრულგანაკვეთიანი სამუშაოს მქონე პირებია, რომლებიც „გიგ“-ებს დამატებითი შემოსავლის მიღების მიზნით ასრულებენ (Hall & Krueger, 2015). ამ კვლევების უმეტესობა ასევე აღნიშნავს, რომ მსგავსი შრომითი საქმიანობა საკმაოდ პრეკარულია, რადგანაც არ აძლევს მასში ჩართულ ადამიანებს სოციალური თუ დასაქმების იმ გარანტიებს, რაც ახასიათებს სტანდარტული დასაქმების ტრადიციულ მოდელს. კერძოდ, ეს მუშაკები ვერ ერთვებიან უმუშევრობის, ჯანმრთელობის თუ სხვა ტიპის სოციალური დაზღვევის სისტემებში, რადგანაც მათი შემოსავალი არასტაბილური და არარეგულარულია. სოციალური დაზღვევის სისტემაში მონაწილეობის მისაღებად კი საჭიროა როგორც დასაქმებულის, ასევე დამსაქმებლის მხრიდან ყოველთვიური შენატანების განხორციელება (Palier, 2019; Behrendt et.al. 2019). ამასთანავე, იმდენად რამდენადაც ეროვნული კანონმდებლობებით ისინი არ განისაზღვრებიან როგორც „დაქირავებით დასაქმებულები“, „გიგ“ მუშაკები ვერ სარგებლობენ იმ სიკეთებით რასაც მათ ეროვნული შრომის კოდექსი შეიძლება სთავაზობდეს (მაგ. დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება, ყოველწლიური შვებულება, მინიმალური ხელფასი და ა.შ.). ამდენად, „გიგ“ ეკონომიკა დასავლეთის მაღალშემოსავლიან ქვეყნებში ჩამოყალიბებული „კეთილდღეობის სახელმწიფოსთვის“ სერიოზულ გამოწვევას წარმოადგენს (Behrendt et.al. 2019).

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში „გიგ“ ეკონომიკაში მუშაობის პრაქტიკა სწრაფად გავრცელდა დაბალ და საშუალო შემოსავლიან ქვეყნებშიც. მოცემულ კონტექსტში ჩატარებული კვლევები ხაზს უსვამს იმას რომ „გიგ“-ებზე მუშაობა აქ თვისებრივად სხვა ფენომენია, ვიდრე მაღალშემოსავლიან, განვითარებულ ეკონომიკებში. ზოგიერთი ავტორი აღნიშნავს, რომ მაღალი უმუშევრობა,

არაფორმალურობის მაღალი დონე და შემოსავლის ალტერნატიული წყაროების ნაკლებობა ის ძირითადი ფაქტორებია, რომლებიც მშრომელებს უბიძგებს “გიგ”-ებზე გადაერთონ (Wood et.al. 2019; Valente et.al. 2019). თუმცა, განვითარებული ეკონომიკებისგან განსხვავებით, სადაც “გიგ”-ები უმეტესად, დამატებითი შემოსავლის წყაროს წარმოადგენს, ნაკლებად განვითარებულ ეკონომიკებში ისინი მშრომელების ძირითად და ხშირად, ერთადერთ, შემოსავლის წყაროს წარმოადგენენ. მაგალითად, მექსიკაში და სამხრეთ აღმოსავლეთ აზიის ქვეყნებში აპლიკაციით მოსარგებლე ტაქსის და მოტოციკლის მძღოლების კვლევები აჩვენებს რომ ეს უკანასკნელნი აღნიშნულ საქმიანობას დღეში საშუალოდ 9-10 საათს უთმობენ ანუ იმაზე გაცილებით მეტად არიან დატვირთული ვიდრე ამას “სრულ განაკვეთზე” მუშაობა გულისხმობს (Valente, Patrus, & Guimaraes, 2019; Eisenmeier, 2018).

არსებული ლიტერატურის ერთი ნაწილი კონცენტრირდება დაბალი ეკონომიკური განვითარების ქვეყნებში “გიგ”-ების გავრცელების დადებით მხარეებზე. ასე მაგალითად, ანვარი და გრაჰამი აფრიკაში ჩატარებულ კვლევაზე დაყრდნობით აღნიშნავენ რომ მსგავსი სამუშაო მოცემულ კონტექსტში დასაქმების ფორმალიზების ერთ-ერთი საშუალებაა (Anwar and Graham, 2021). სხვა ავტორები მიუთითებენ, რომ “გიგ” მუშაკები ხშირად უფრო მეტს გამოიმუშავენ ვიდრე ადგილობრივ ბაზარზე “ტრადიციულ” სამსახურებში დასაქმებულები (Beerepoot and Lambregts, 2014; D’Cruz and Norohna, 2016, Surie and Koduganti, 2016). სხვა დადებით მხარეებს შორის ასევე გამოყოფენ მოქნილ სამუშაო გრაფიკს, სამსახურში სიარულისთვის საჭირო დროის დაზოგვას და დასავლეთის განვითარებულ სამყაროსთან სამუშაო კავშირების დამყარებას (D’Cruz and Norohna, 2016, Shevchuk et.al. 2019).

ავტორთა მეორე ჯგუფი, მართალია აღიარებს “გიგ” მუშაობის ეკონომიკურ მნიშვნელობას განვითარებად კონტექსტში, თუმცა ასევე აღნიშნავს რომ მსგავსი ტიპის შრომის ხარისხი საკმაოდ დაბალია. მაგალითად, ჰანტი (2019) სამხრეთ აფრიკისა და კენიის მაგალითზე ასკვნის რომ მუშაკებს ძალიან დაბალი სოციალური და დასაქმების გარანტიები აქვთ, ისინი ხშირად ფიზიკური საფრთხის ქვეშ არიან და ბევრი მათგანი საარსებო მინიმუმზე მეტის გამომუშავებასაც ვერ ახერხებს (Hunt et al. 2019). ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ “გიგ”-ებზე მუშაობა ხშირად არარეგულირებულ და ზედმეტად

ბევრ სამუშაო საათს ნიშნავს, რაც თავის მხრივ უარყოფითად აისახება სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსზე, იწვევს გადაღლას და უძილობას (Wood. Et. al. 2019, Chen, 2018; Fanggidae et.al. 2016).

რაც შეეხება უშუალოდ სოციალური დაცვის საკითხს, არსებულ ლიტერატურაში ძირითადი აქცენტი კეთდება იმაზე რომ “გიგ” მუშაკების სოციალური დაცულობის ხარისხი დაბალია, სტანდარტულად დასაქმებულებთან შედარებით. მაგალითად, აიზენმაიერი (2018) აღნიშნავს რომ მექსიკელი აპლიკაციით მომუშავე ტაქსის მძღოლების სოციალური დაცვის ხარისხი გაცილებით დაბალია ვიდრე ტრადიციული ტაქსის მძღოლებისა, რომლებიც, ეროვნული კანონმდებლობით, ფორმალურ სექტორში დასაქმებულად ითვლებიან და შესაბამისად, ჩართული არიან ეროვნული სოციალური დაზღვევის სქემაში (Eisenmeier, 2018). მეორეს მხრივ, კოდუგანტი და სური ინდოელი ფრილანსერების კვლევაში შენიშნავენ რომ მართალია ინდოეთში არსებობს სპეციალური პროგრამები მათთვის ვინც ფორმალურ სექტორში არ მუშაობს, მაგრამ ინდოელი „გიგ“ მუშაკები, არაფორმალურად დასაქმებულთა მსგავსად, ნაკლებად არიან ჩართული აღნიშნულ სისტემაში (Surie and Koduganti, 2016).

არსებულ ლიტერატურაში ნაკლებად გვხვდება „გიგ“ მუშაკების სოციალური დაცვის საჭიროებების უფრო სიღრმისეული ანალიზი. კერძოდ, ძალიან მწირია დისკუსია იმაზე თუ რამდენად დაცულად აღიქვამს თავს მშრომელთა ეს ჯგუფი, როგორია მათი სუბიექტური აღქმები და საჭიროებები. სწორედ, ამ დანაკლისის შევსებას ცდილობს მოცემული კვლევა, რომელიც აღნიშნულ საკითხებს საქართველოს მაგალითზე აანალიზებს. ცხადია გასათვალისწინებელია, რომ “გიგ” მუშაკების სოციალური დაცვის საჭიროებები ყოველთვის დამოკიდებული იქნება იმ ქვეყნის სოციალური დაცვის სისტემის სპეციფიკაზე, რომელშიც ისინი მუშაობენ. საქართველოს შემთხვევა ამ მხრივ, საილუსტრაციოა პოსტ-საბჭოთა სივრცის ქვეყნებისთვის, რომელთა სოციალური დაცვის სისტემები ჯერ კიდევ ჩამოყალიბების პროცესშია.

ადგილობრივი კონტექსტი: სოციალური დაცვის სისტემა და შრომის ბაზარი საქართველოში

სოციალური დაცვის სისტემა საქართველოში სუსტადაა განვითარებული და ვერ აკმაყოფილებს დასაქმებულთა საჭიროებებს. არსებული სისტემა სოციალური კეთილდღეობის მიწოდების უნივერსალური და მიზნობრივი (ტარგეტირებული) მიდგომების ერთიანობას წარმოადგენს. კრიტიკულად მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საქართველოში არ ფუნქციონირებს შემოსავლის კომპენსირების სისტემები, როგორცაა უმუშევრობის დაზღვევის ან უმუშევრობის შემწეობის სისტემა. ერთადერთი ფინანსური შემწეობის პროგრამა საქართველოში მიზნობრივი სოციალური დახმარებაა, რომელიც შინამეურნეობის შემოსავლების და ქონების შეფასების საფუძველზე გაიცემა სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფ ოჯახებზე (UN Women, 2020).

ეროვნული კეთილდღეობის სისტემის სხვა მნიშვნელოვანი კომპონენტებია პენსია და საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამა. 2017 წლამდე საქართველოში არსებობდა მხოლოდ საბაზისო, ასაკობრივი პენსია, რომელიც ბიუჯეტიდან ფინანსდება და საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ გაიცემა ყველა მოქალაქეზე (საქართველოს მთავრობა, 2018). 2017 წელს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო ახალი კანონი, რომლის მიხედვითაც ასაკობრივ პენსიას დაემატა მეორე, დაგროვებითი პენსიის შრე. აღნიშნული ითვალისწინებს, იმას რომ დასაქმებული, დამსაქმებელი და სახელმწიფო ყოველთვიურად იხდიან დასაქმებულის დარიცხული ხელფასის 2%-ს საპენსიო დაზღვევის ფონდში. დაზღვევის სქემაში თვითდასაქმებულებსაც შეუძლიათ ჩართვა, თუმცა ამ შემთხვევაში მათ თავად უნდა დაფარონ დამსაქმებლის წილი 2%, ანუ მათი ყოველთვიური შენატანი ხელფასის 4%-ს შეადგენს. დაგროვებითი პენსიის სისტემაში მონაწილეობა სავალდებულოა 40 წლამდე ასაკის მოსახლეობისათვის, ხოლო დანარჩენი მოქალაქეებისათვის მონაწილეობა ნებაყოფლობითია (საქართველოს მთავრობა, 2018).

რაც შეეხება საყოველთაო ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამას იგი თითქმის მთელ მოსახლეობას მოიცავს. აღნიშნული სისტემა არ ემყარება დაზღვევის მოდელს, არამედ ფინანსდება ზოგადი გადასახადებით, ბიუჯეტიდან. თუმცა აღსანიშნავია, რომ პროგრამა მოქალაქეებს სთავაზობს ჯანდაცვის მხოლოდ საბაზისო პაკეტს. შესაბამისად, მოქალაქეთა ჯიბიდან დანახარჯი მაინც საკმაოდ მაღალია.

განსაკუთრებულ პრობლემად რჩება მედიკამენტებზე დანახარჯი, რომელიც პროგრამით არ ფინანსდება (UN Women, 2020).

რაც შეეხება დასაქმების უსაფრთხოებას, საქართველოს შრომის კოდექსი უზრუნველყოფს დასაქმებულთა ბაზისურ უფლებებს, როგორცაა კოლექტიური გარიგების უფლება, ასოცირებისა და გაერთიანების თავისუფლება, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების, ანაზღაურებადი შვებულების, დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის და ა.შ. უფლებას. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ კანონის აღსრულება სუსტია და შრომითი პირობები, განსაკუთრებით სერვის სექტორის დაბალკვალიფიციურ სამსახურებში -საკმაოდ მძიმე (EMC, 2017). ადგილობრივი ანგარიშების მიხედვით ყველაზე გავრცელებული დარღვევები მოიცავს: სამუშაო ადგილზე ჯანდაცვისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის დაბალ დონეს, წერილობითი კონტრაქტის გარეშე დასაქმებას დადგენილ ვადაზე მეტი პერიოდით, ზეგანაკვეთურის აუნაზღაურებლობას და ყოველწლიური თუ დეკრეტული შვებულების გამოყენების უფლების შეზღუდვას. მაგალითად, საცალო ვაჭრობის სფეროში დასაქმებულები აცხადებენ რომ ისინი ფაქტიურად ვერ სარგებლობენ ანაზღაურებადი შვებულებით, რადგანაც დამსაქმებელი აკლებს მათ თანხას ხელფასიდან ყოველი დღისთვის, როდესაც ისინი სამსახურში არ იმყოფებიან. შესაბამისად, მათ რეგულარულ რეჟიმში უწევთ ზეგანაკვეთური შრომა (მათ შორის ღამის ცვლაში) შესაბამისი ანაზღაურების გარეშე (EMC, 2017).

დასასრულს აუცილებლად უნდა ვახსენოთ რომ დასაქმებულთა უმეტესობის წუხილს საქართველოში ანაზღაურების საკითხი წარმოადგენს (სიჭინავა, აჭაიძე, 2020). სერვის სექტორის ყველაზე დაბალ სეგმენტში საშუალო თვიური ანაზღაურება დაახლოებით 400-500 ლარია (EMC, 2017). აღსანიშნავია, რომ ქვეყანაში არ არის განსაზღვრული მინიმალური ხელფასი და კოლექტიური გარიგებების სისტემაც საკმაოდ სუსტია, აღნიშნული კი მნიშვნელოვანწილად განაპირობებს ანაზღაურების დაბალ დონეს. ერთიან პერსპექტივაში თუ შევხედავთ ქართული შრომის ბაზარი ძლიერ პოლარიზებულია, ერთის მხრივ, მცირე რაოდენობის მაღალკვალიფიციურ და მაღალანაზღაურებად, ხოლო მეორეს მხრივ, დიდი რაოდენობის დაბალკვალიფიციურ და დაბალანაზღაურებად სამუშაო ადგილებად. ქვეყანაში ჩატარებული არაერთი

კვლევა აღნიშნავს, რომ სამუშაო ადგილების უმეტესობა სერვის სექტორის დაბალ რგოლში იქმნება, რომლებიც შესაბამისად დაბალი დამატებითი ღირებულების მქონეა და ვერ უზრუნველყოფენ ღირსეულ ანაზღაურებასა და სამუშაო პირობებს (ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2020).

აღნიშნულის ფონზე, საქართველოში მნიშვნელოვანი სიახლე იყო ისეთი კომპანიების გამოჩენა, რომლებიც აპლიკაციის საშუალებით ტრანსპორტირების სერვისს სთავაზობენ მოსახლეობას. ერთ-ერთი პირველი მათ შორის იყო “ბოლტი” (Bolt) (ყოფილი „ტაქსიფაი”/Taxify), რომელიც საქართველოში 5 წლის წინ შემოვიდა. კვლევის პროცესში ვერ მოხერხდა “ბოლტი“-სგან ოფიციალური მონაცემის მიღება მასში გაწევრიანებული მძღოლი-პარტნიორების შესახებ. თუმცა, მათი რაოდენობის შესახებ წარმოდგენას გვიქმნის “ბოლტის” ქართველი მძღოლი-პარტნიორების ფეისბუქ გვერდი, სადაც 4000-მდე ადამიანია გაერთიანებული. “ბოლტი“-ის შემდგომ საქართველოში არაერთი სხვა მსგავსი კომპანია დარეგისტრირდა.

კვლევის მეთოდოლოგია და მეთოდები

მოცემული კვლევა წარმოადგენს აპლიკაციით მოსარგებლე ტაქსის მძღოლების შემთხვევის შესწავლას საქართველოში. საქართველოს მაგალითი საინტერესოა როგორც სოციალური დაცვის ნაკლებად განვითარებული სისტემის მქონე გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყანა. მსგავსი ტიპის კონტექსტში “გიგ” მუშაკებზე ჩატარებული კვლევები, როგორც უკვე აღინიშნა, საკმაოდ მწირია.

კვლევაში გამოყენებულია თვისებრივი მეთოდოლოგია იმდენად რამდენადაც მის ძირითად ფოკუსს წარმოადგენს ა) აპლიკაციით მოსარგებლე მძღოლების შრომის სპეციფიკის და ბ) სოციალური დაცულობის შესახებ მათი დამოკიდებულებების შესწავლა. კვლევა ეფუძნება ინტერპრეტივისტულ მიდგომას (Pascale 2011).

კვლევის ფარგლებში ჩატარდა ნახევრადსტრუქტურირებული, პირისპირი ინტერვიუები. საველე სამუშაოები მიმდინარეობდა თბილისში, 2019 წლის მაისი-ივლისის პერიოდში. რესპონდენტების რეკრუტირებისთვის გამოყენებული იქნა შემდეგი მიდგომა: მკვლევარი იძახებდა ტაქსს აპლიკაციის საშუალებით. მგზავრობის დაწყების შემდეგ მკვლევარი აცნობდა მძღოლს კვლევის მიზანს და ეკითხებოდა

სურდა თუ არა მას კვლევაში მონაწილეობის მიღება. დადებითი პასუხის შემთხვევაში ინტერვიუ იწყებოდა მგზავრობის დასრულებისთანავე. საბოლოო ჯამში, მოხდა 52 მგზავრობის ინიცირება, ამათგან ინტერვიუზე თანხმობა გამოთქვა 40-მა რესპონდენტმა. მათი უმრავლესობა ვინც უარი განაცხადა კვლევაში მონაწილეობაზე მიზეზად ასახელებდა იმას რომ არ სურდათ სამუშაო დროის გაცდენა. ინტერვიუს საშუალო ხანგრძლივობა 40-დან 60 წუთამდე იყო. ინტერვიუს დასრულების შემდეგ რესპონდენტი იღებდა ფინანსურ საჩუქარს იმ განაცდურის ასანაზღაურებლად რაც გამოიწვია აპლიკაციის დროებით გათიშვამ და ინტერვიუსთვის დროის დათმობამ.

შერჩევა

კვლევაში გამოყენებული იყო მიზნობრივი შერჩევა. რესპონდენტების შერჩევის ერთ-ერთი უმთავრესი კრიტერიუმი გახლდათ მსგავსი საქმიანობის მინიმუმ ერთწლიანი გამოცდილება. ამასთანავე, შერჩევის სტრატეგია ეფუძნებოდა შემდეგ წინასწარ განსაზღვრულ მოსაზრებებს:

ა) სამუშაო საათები დამოკიდებული იქნება მათ შრომით სტატუსზე - ისინი ვინც სრულგანაკვეთზე დასაქმებული არიან სხვა სამსახურში, აპლიკაციით იმუშავებენ არასამუშაო საათებში/დღეებში; შესაბამისად, ინტერვიუების ნაწილი ჩატარდა სამუშაო საათებში, ნაწილი კი საღამოს, 6 საათის შემდეგ. ასევე ინტერვიუები განაწილდა და ჩატარდა როგორც კვირის დღეებში, ისე შაბათ-კვირას.

ბ) მძღოლების სოციო-ეკონომიკური სტატუსი განსხვავებული იქნება და მას სავარაუდოდ გავლენა ექნება მუშაობის სტილზე. სოციო-ეკონომიკური მდგომარეობის ინდიკატორად აღებული იქნა საცხოვრებელი ადგილი. ინტერვიუების ნახევრის ინიცირება მოხდა თბილისის ცენტრალურ უბნებში, ხოლო მეორე ნაწილის - გარეუბნებში. წინასწარი მოკვლევით ცნობილი იყო რომ მუშაობის დაწყებისას მძღოლი პირველ შეკვეთას სწორედ თავის საცხოვრებელ უბანში იღებს და შემდეგ გადადის სხვა უბნებში გამოძახების შესაბამისად.

ინტერვიუ ტარდებოდა ნახევრადსტრუქტურირებული გზამკვლევის მიხედვით. ეს უკანასკნელი შეიცავდა ღია კითხვებს მძღოლის განათლების, სამუშაო სტატუსის და დემოგრაფიული პარამეტრების შესახებ, ასევე კითხვებს სამუშაო დროის ორგანიზების, შემოსავლებისა და სოციალური დაცვის შესახებ. სავლელე

სამუშაოების დასრულების შემდეგ მოხდა ინტერვიუების ტრანსკრიპცია. მიღებული ტექსტების ანალიზის დროს გამოყენებული იქნა თემატური ანალიზი, დედუქციური მიდგომის გამოყენებით Braun and Clarke (2006). ანალიზის დროს გამოყენებული იყო სელექციური კოდირების მეთოდი - თავდაპირველად კოდების მინიჭება ხდებოდა ლიტერატურაში იდენტიფიცირებული ძირითადი საკითხების მიხედვით. მეორე ეტაპზე კი მკვლევარი შეეცადა მოეძიებინა დამატებითი კოდები. საბოლოო ჯამში მოხდა 30-მდე კოდის იდენტიფიცირება. კოდების ურთიერთმიმართების ანალიზის საფუძველზე კი გამოიყო შემდეგი ძირითადი თემები: სამუშაო პირობების მიმართ ამბივალენტური მიდგომა (ერთდროულად დადებითი/უარყოფითი), სოციალური დაცულობის შეგრძნების ნაკლებობა (განსაკუთრებით ფინანსური უსაფრთხოების) და უნდობლობა სახელმწიფო პროგრამების მიმართ. მონაცემები გაანალიზდა NVivo 12 პროგრამის გამოყენებით.

ძირითადი შედეგები

მძღოლი-პარტნიორების სოციალურ-ეკონომიკური პროფილი

კვლევაში ჩართული მძღოლი-პარტნიორების ჯგუფი საკმაოდ მრავალფეროვანი იყო (იხ. ცხრილი 1). მათ უმეტესობას უმაღლესი განათლება ჰქონდა მიღებული (ბაკალავრიატი და მაგისტრატურა), ხოლო დანარჩენებს - მხოლოდ საშუალო განათლება. ასევე საკმაოდ მრავალფეროვანი იყო მათი წარსული სამუშაო გამოცდილება, თუმცა ყველა მათგანს აერთიანებდა წინა სამუშაოების მიმართ უკმაყოფილებისა და იმედგაცრუების განცდა. ეს უკანასკნელი, პირველ რიგში, ფორმალურ სექტორში სამსახურის ან ბიზნესის დაკარგვას (ბევრმა აღნიშნა, რომ მათ ბიზნესი 2003 წლის რევოლუციის შემდეგ დაკარგეს და მას შემდგომ ვერ შეძლეს სათანადო სამსახურის პოვნა) და მძიმე სამუშაო პირობებს უკავშირდებოდა. უმეტესობა, ვინც მანამდე დაქირავებით შრომაში იყო ჩართული ამბობდა რომ მთელი შრომითი ცხოვრების მანძილზე ერთი პრეკარული სამუშაოდან მეორეზე გადადიდა და მუდმივად უჭირდა თავის რჩენა.

ცხრილი 1: მძღლოლი-პარტნიორების სოციო-დემოგრაფიული პროფილი	
დემოგრაფიული მონაცემები საშუალო ასაკი – 45 ყველა რესპონდენტი მამრობით სქესისაა	სხვა პლათფორმაზე მუშაობის გამოცდილება: დიახ – 45% არა – 55%
განათლება საშუალო – 22% პროფესიული – 5% უმაღლესი – 73%	დასაქმების სტატუსი: მუშაობს სრულ განაკვეთზე - 5% მუშაობს ნახევარ განაკვეთზე - 5% ასრულებს სხვა “გიგ”-ებს – 22% მუშაობს მხოლოდ აპლიკაციით – 68%
მანქანის ფლობის სტატუსი: ფლობს მანქანას – 52% ქირაობს მანქანას – 48%	საშუალო ყოველთვიური შემოსავალი: 1500 – 2000 ლარი – 86% 1000 – 15000 ლარი – 10% 1000 ლარზე ნაკლები – 4%

აღნიშნული მიზეზების გამო, ბევრმა დიდი შვებით მიმართა ტაქსის აპლიკაციებს. კვლევაში ჩართული მძღლოლი-პარტნიორების უმეტესობამ განაცხადა, რომ ისინი ერთდროულად მუშაობდნენ სხვადასხვა აპლიკაციის გამოყენებით (მაგ. Yandex, Bolt), თუმცა უპირატესობას ბოლტს ანიჭებდნენ, რადგან აქ “ტარიფები მაღალია და მომხმარებლებიც უფრო მაღალი კლასის არიან”, შესაბამისად მათ ნაკლებად ექმნებათ პრობლემები მუშაობის დროს. აღსანიშნავია, რომ ტაქსის აპლიკაციით მუშაობა უმეტეს შემთხვევაში (40-დან 25 შემთხვევა) მათი ძირითადი ეკონომიკური საქმიანობა იყო. საკმაოდ დიდი ნაწილი ამავდროულად, სხვა, დროებით საქმიანობას (სხვა “გიგ”-ებსაც) უთავსებდა ტაქსზე მუშაობას. მაგალითად, ზოგიერთი იღებდა შეკვეთებს ხის სამუშაოებზე, ან ამზადებდა შენობების ევაკუაციის გეგმებს, ყიდოდა სასოფლო-სამეურნეო პროდუქციას, გადაყავდა ტურისტები და ა.შ. რაც შეეხება სტანდარტულ, სრულგანაკვეთიანი სამუშაოს მქონეებს ასეთი მხოლოდ ორი რესპონდენტი იყო, კიდევ ორი ნახევარ განაკვეთზე მუშაობდა, ხოლო სამმა განაცხადა, რომ ჰქონდა ხილისა და ბოსტნეულის მაღაზიის საოჯახო ბიზნესი.

სამუშაო პირობები

მძღოლი-პარტნიორებისთვის ბოლტზე მუშაობა “თავისუფლებასთან” და “მოქნილ სამუშაო გრაფიკთან” ასოცირდება. როგორც ერთ-ერთი აღნიშნავს: „შემიძლია ვიმუშაო მაშინ როცა მინდა და იმდენი საათი, რამდენიც მინდა, შემიძლია ჩემი ოჯახური საქმეებიც გავაკეთო თან და ყველაფერს ვუთავსებ რა”. უმეტესობისთვის სწორედ ეს იყო ერთ-ერთი მთავარი მოტივატორი იმისა რომ თავი დაენებებინათ სტანდარტული სამსახურისთვის და აღნიშნული საქმიანობა დაეწყოთ. თუმცა, სამუშაო პირობების უფრო სიღრმისეული ანალიზი აჩვენებს, რომ ეს “თავისუფლება” და “მოქნილობა” მოჩვენებითია და არსებობს ბევრი შემზღვეველი ფაქტორი. მათ შორის, უპირველესად აღსანიშნავია მანქანის ფლობის საკითხი. მოცემული კვლევის შემთხვევაში 15 რესპონდენტი ნაქირავებ მანქანას მართავდა. მათი სამუშაო პირობები რადიკალურად განსხვავდებოდა მათგან ვინც საკუთარ ავტომობილს ამუშავებდა.

აღმოჩნდა, რომ საქართველოში ტაქსის მძღოლებზე მანქანების გაქირავება მომგებიან ბიზნესად იქცა. მანქანის ქირაობა შესაძლებელია როგორც კომპანიისგან ისე ფიზიკური პირისგან. როგორც ერთ-ერთმა რესპონდენტმა ახსნა:

“ეს სამუშაო გაზეთში ვნახე, განცხადებით, ვიღაცა ეძებდა მძღოლს მანქანაზე რომ დაესვა, დავურეკე, შევხვდი და მოვეწონე. იფიქრა რომ საქმის გამკეთებელი ვიყავი და შევთანხმდით რომ დღეში 10 საათი ვიმუშავებდი.”

მანქანის ქირაობის შემთხვევაში მძღოლი-პარტნიორების სამუშაო გრაფიკი ხისტად არის გაწერილი და მას ავტომობილის მფლობელი განსაზღვრავს. უმეტეს შემთხვევაში ეს განრიგი ასეთია: დილის 10 საათიდან საღამოს 10 საათამდე (დღის ცვლა) და საღამოს 10 საათიდან დილის 10 საათამდე (ღამის ცვლა). ამ დროის განმავლობაში მძღოლს აქვს უფლება 2 საათი შეისვენოს. თუმცა, ბევრმა მძღოლმა განაცხადა, რომ ისინი, ჩვეულებრივ, ამდენ დროს არ უთმობდნენ შესვენებას, განსაკუთრებით დღის ცვლაში. აღნიშნული მიუთითებს იმაზე, რომ მანქანის სხვისგან ქირაობის შემთხვევაში მძღოლი-პარტნიორი ფაქტიურად სტანდარტულ “დაქირავებით დასაქმებულად” იქცევა, რომელსაც ხელფასს უხდიან და რომლის სამუშაო დრო კონტროლს ექვემდებარება.

ცხადია, მათ ვინც მანქანებს ფლობენ ავტონომიურობის გაცილებით მაღალი ხარისხი ქონდათ. თუმცა, მათ შემთხვევაში მთავარი “მადისციპლინირებელი” ფაქტორი ფინანსური საჭიროება იყო. ეს საკითხი განსაკუთრებით მწვავედ იდგა მათთვის ვისაც მანქანა სესხით ჰქონდა ნაყიდი ან იჯარით აღებული. იმდენად რამდენადაც “მეტი მუშაობა” “მეტ შემოსავალს” ნიშნავს მძღოლი-პარტნიორების ნარატივიდან ჩანს, რომ ისინი ცდილობენ მაქსიმალურად დიდი დრო დაუთმონ “ტაქსზე” მუშაობას. კერძოდ, კვლევის მონაწილეების უმეტესობა აცხადებდა, რომ ისინი დღეში საშუალოდ 10-დან 12 საათამდე მუშაობდნენ. ზოგიერთი ასახელებდა უფრო მეტ დროსაც (14-დან 16 საათამდე). აღსანიშნავია, რომ ბოლტმა რამდენიმე ხნის წინ შემოიღო მუშაობის 12 საათიანი ლიმიტი, რომლის შემდეგ სავალდებულოა 6 საათიანი შესვენება. სავარაუდოდ, აღნიშნული აუცილებელი გახდა სწორედ იმის გამო რომ მძღოლი-პარტნიორები ძალიან ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში მუშაობდნენ, რაც რისკს წარმოადგენდა უსაფრთხოების თვალსაზრისით.

მძღოლი-პარტნიორები დღის განმავლობაში გარკვეულ დროს შესვენებას უთმობდნენ. კვებისა და განტვირთვისთვის გამოყოფილი ეს დრო, უმეტეს შემთხვევაში, ნახევარი საათიდან ერთ საათამდე გრძელდება. თუმცა აღსანიშნავია, რომ მძღოლი-პარტნიორები დღის განრიგს მკაცრად არ არეგულირებენ. საჭიროების შემთხვევაში ისინი სხვა საქმეებსაც ასრულებდნენ (ბავშვების სკოლაში წაყვანა, ექიმთან ვიზიტი, მეგობრის ნახვა და ა.შ.), თუმცა, ზოგადად, ცდილობდნენ რომ აპლიკაცია მხოლოდ მაშინ გაეთიშათ როდესაც ამას აუცილებლობა მოითხოვდა. ამდენად, აპლიკაციის საშუალებით ტაქსის მომსახურებაზე მუშაობა მათთვის უწყვეტ საქმიანობას წარმოადგენს:

„მე ჩემს თავს აღარ ვეკუთვნი, ჩემს საჭეს ვეკუთვნი, ფაქტიურად შვილებს და ცოლს ვერ ვნახულობ, სახლიდან გავდივარ, როცა მათ ჯერ კიდევ სძინავთ და ვბრუნდები, როცა მათ უკვე სძინავთ“.

ძალიან ცოტა მძღოლმა-პარტნიორმა განაცხადა, რომ კვირის განმავლობაში ისვენებს. მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთმა ჩვევად აქცია შაბათს ან კვირას დასვენება, უმრავლესობა არ იცავს ასეთ ფიქსირებულ განრიგს და ისვენებენ მხოლოდ იმ დღეებში, როდესაც ამის საჭიროებას ხედავენ. ყოველწლიური შვებულების ცნება

ასევე, დიდწილად, არარელევანტურია მძღოლებისთვის, რადგან ხანგრძლივი ვადით დასვენება მათთვის შემოსავლების მკვეთრ შემცირებას ნიშნავს. მიუხედავად ამისა, ბევრი აღნიშნავდა, რომ წელიწადში 3-4 დღეს, ან მაქსიმუმ ერთ კვირას სოფელში ან ზღვაზე ატარებდა. საინტერესოა, რომ ბევრი მათგანი ამ პერიოდშიც აგრძელებდა მუშაობას:

„როდესაც ოჯახი ზღვაზე მიმყავს, აპლიკაციას არ ვთიშავ, ასე რომ შემძლია თან ზღვით ვისიამოვნო, მაგრამ თან გავაგრძელო შემოსავლის მიღება, მთელი დღე პლაჟზე ხომ არ ვიქნები?“

ცხადია, სამუშაო დატვირთვა გაცილებით მცირეა მათ შემთხვევაში ვინც სხვა, სრული ან ნახევარ-განაკვეთიანი სამუშაოთი არის დაკავებული. დანარჩენ შემთხვევაში მძღოლი-პარტნიორები აღნიშნავენ, რომ ფაქტიურად ისინი “სულ” მუშაობენ:

“სიმართლე გითხრა ვეღარ ვანსხვავებ როდის ვმუშაობ და როდის არა. ხანდახან შეკვეთას აიღებ, შეასრულებ, მერე უცებ შენ საქმეზე შეირბენ, მერე ისევ შეკვეთაა. წუთებს ვერ დაითვლი რა, ფაქტიურად მთელი დღე დავდივარ”.

შემოსავლები და ფინანსური უზრუნველყოფა

ცხადია, რომ მძღოლი-პარტნიორების შემოსავლები განსხვავდება ნამუშევარი საათების რაოდენობის მიხედვით. თუმცა მოცემული ანალიზისთვის საშუალო დროდ აღებულია 10 საათი, რადგან კვლევის მონაწილეთა უმეტესობა აღნიშნავდა რომ დღეში 10 საათი ის მინიმუმი იყო რაც საჭირო იყო “ნორმალური” ანაზღაურების გამომუშავებისთვის:

„თუ გინდა ფული მიიტანო სახლში, დღეში მინიმუმ 10 საათი უნდა იმუშაო, 10 საათზე მეტსაც ვცდილობდი ხანდახან, მაგრამ მკვდარი ვარ მერე“.

დღეში 10 საათიანი მუშაობით, მძღოლი-პარტნიორები დღეში დაახლოებით 80-100 ლარს გამოიმუშავებდნენ, რაც თვეში 1800-2000 ლარამდე აღწევდა. აღსანიშნავია, რომ ეს არის სუფთა შემოსავალი ბოლტის მიერ დაკისრებული საკომისიოსა და სხვა ტექნიკური ხარჯების (საწვავი, მანქანის შეკეთება) გათვალისწინების შემდეგ, რომელიც საშუალოდ 300 ლარს აღწევს თვეში. სტანდარტული შეთანხმების თანახმად,

ბოლტის საკომისიო თითოეული მგზავრობის შემთხვევაში 17%-ია, საკომისიო უფრო დაბალია (12%), თუ მანქანა ბრენდირებულია (აქვს ბოლტის სტიკერი).

აპლიკაციის საშუალებით მიღებული შემოსავალი შედარებით ნაკლებია მათთვის, ვინც მანქანას ქირაობს. გაქირავების დღიური განაკვეთი/ტარიფი 35-45 ლარის ფარგლებშია, რაც თვეში 800-900 ლარს შეადგენს. მანქანის მფლობელებთან შეთანხმება არ არის ერთგვაროვანი: ზოგიერთ შემთხვევაში მფლობელი თავის თავზე იღებს ყველა ტექნიკურ/ავტოსარემონტო ხარჯს (საწვავი, მანქანის შეკეთება და ა.შ.) და უზრუნველყოფს მძღოლს ყოველთვიური ფიქსირებული ხელფასით. სხვა შემთხვევაში, მფლობელი და მძღოლი თანხმდებიან მიღებული შემოსავლის პროცენტულ განაწილებაზე. ასეთ შემთხვევაში ტექნიკური/სარემონტო ხარჯები მძღოლის პასუხისმგებლობაა.

ქვეყანაში არსებული კონტექსტის გათვალისწინებით, მძღოლი-პარტნიორები აღნიშნულ შემოსავალს დადებითად აფასებდნენ. ყველაზე კრიტიკულად განწყობილი რესპონდენტებიც კი აღნიშნავდნენ რომ აპლიკაციით მუშაობა გაცილებით ჯობდა “ჩვეულებრივ სამსახურში” მიღებულ ხელფასს:

“დიდი დიდი 600 ან 700 ლარი გადაგიხადონ ჰო, და მთელი დღე ერთ ადგილას უნდა იყო, ხანდახან მეტსაც გამუშავებენ, მაგრამ ფულს არავინ არ გიხდის მაგაში.”

სოციალური დაცვა

მძღოლი-პარტნიორებისთვის უმთავრეს პრობლემას ფინანსური უსაფრთხოება წარმოადგენდა. მიუხედავად იმისა, რომ მათი უმეტესობა შემოსავალს არ უჩიოდა, ისინი აღნიშნავდნენ რომ ეს საქმიანობა არ იძლეოდა უსაფრთხოების არავითარ განცდას. ნებისმიერი შემთხვევა, რომელიც მათ გაჩერებას იწვევდა (ავადმყოფობა, ავტოსაგზაო შემთხვევა ან უბრალოდ მომხმარებლისგან უარყოფითი შეფასების მიღება, რის გამოც აპლიკაცია დროებით ითიშება) მძღოლებისთვის შემოსავლის შეწყვეტას ნიშნავს. ეს კი მათ ძალიან დაუცველად აგრძნობინებს თავს:

„ჩემი მეგობარი დაბლოკა ბოლტმა სამუდამოდ, ვეღარ იმუშავებს რა და ძალიან დელავს, მეც ძალიან შემეშინდა, ახლა ვხვდები, რამდენად დამოკიდებული გავხდი ამ კომპანიაზე”

აღნიშნული საქმიანობით დანაზოგის კეთება მძლოლი-პარტნიორების აზრით არარეალისტურია. კვლევაში მონაწილე თითქმის ყველა მძლოლი-პარტნიორს ან ბანკის სესხი ჰქონდა ან მანქანის იჯარის საფასურს იხდიდა. მათთვის, ვისაც ოჯახური პასუხისმგებლობები გააჩნდა, ხარჯები ცხადია, კიდევ უფრო მაღალი იყო. უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ გაუთვალისწინებელი ხარჯებისთვის 100-200 ლარს ინახავენ, რომელიც, პირველ რიგში, მანქანის შეკეთების და საწვავის თანხად მოიაზრება. თუმცა, მათ არ გააჩნდათ დანაზოგი, რომლითაც შეძლებდნენ თავის გატანას დროებით უმუშევრობის პერიოდში. ამ თემაზე საუბრის დროს ერთ-ერთმა მონაწილემ შენიშნა:

„ადამიანს უნდა გააჩნდეს ძირითადი შემოსავალი, როცა რაიმე მიზეზით არ შეგიძლია მუშაობა, ვთქვათ ავადმყოფობის გამო, ეს არ უნდა იყოს ტრაგედია და გარკვეული მინიმალური თანხა უნდა გქონდეს“.

ისეთ შემთხვევებში, როდესაც გარკვეული მიზეზის გამო ვერ მუშაობდნენ და შესაბამისად, შემოსავლის გარეშე რჩებოდნენ, მძლოლი-პარტნიორები სამ ძირითად სტარტეგიას მიმართავდნენ: ოჯახის წევრების/ახლობლების დახმარება, საზღვარგარეთ მყოფი ოჯახის წევრებისგან ფულადი გზავნილების მიღება და/ან სესხის აღება. ეს უკანასკნელი ალტერნატივა თავისთავად იმას ნიშნავს, რომ სამუშაოზე დაბრუნების შემდეგ მძლოლმა კიდევ უფრო მეტი უნდა იმუშაოს, რომ აღებული ვალი დაფაროს.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მძლოლი-პარტნიორების უმეტესობა აცნობიერებდა რომ ისინი სტანდარტული გაგებით დასაქმებულები არ იყვნენ, თუმცა თავიანთი შრომითი ურთიერთობის სახელდება უჭირდათ. აღნიშნულის მიუხედავად ყველა მათგანი კომპანია “ბოლტს” თავის დამსაქმებლად აღიქვამდა. ამ აღქმის ფორმირებაში კრიტიკული იყო კომპანიაზე მათი ფინანსური დამოკიდებულების საკითხი: “დამსაქმებელია აბა რა არის, ფულს ხო ამით ვმოულობ არა?” აღნიშნა ერთ-ერთმა მძლოლი-პარტნიორმა.

ის ფაქტი, რომ დაქირავებით დასაქმებულებისთვის კანონით უზრუნველყოფილი უფლებებით ვერ სარგებლობდნენ კვლევის მონაწილეებისთვის დიდ დისკომფორტს არ წარმოადგენდა:

“მართალია ახლა არც ყოველწლიური შვებულება მაქვს და არც ჯანმრთელობის დაზღვევა რაზეც შენ ლაპარაკობ, მაგრამ ვისა აქვს რო? სადაც მიხვალ ვირივით გამუშავენ, ხელფასი დაბალია, ზეგანაკვეთურსაც არ გიხდიან და არაფერი.”

სხვა რესპონდენტმა ასევე გაიხსენა, რომ კერძო კომპანიაში მუშაობის დროს 10 წლის განმავლობაში სულ ორჯერ ჰქონდა შვებულება გამოყენებული, ისიც არაანაზღაურებადი. ამდენად, მიუხედავად არსებული დაუცველობის შეგრძნებისა, ფორმალურ სექტორში სტანდარტული დასაქმება მათთვის მიმზიდველ ალტერნატივას არ წარმოადგენდა.

საინტერესოა, რომ ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა მძლოლი-პარტნიორებისთვის მძიმე სამუშაო პირობების ერთგვარი ლეგიტიმაციის წყაროს წარმოადგენდა. ეს განსაკუთრებით თვალსაჩინო იყო უმუშევრობის პერიოდში ფინანსური დახმარების საკითხზე მსჯელობის დროს. ბევრისთვის სრულიად ბუნებრივი მოცემულობა იყო ის რომ: “თუ არ მუშაობ, შემოსავალიც არ გექნება”. რამდენიმემ ისიც ახსენა, რომ ეს სრულიად სამართლიანია და დასაქმებულს არ შეუძლია თანხა მოსთხოვოს დამსაქმებელს, თუკი რაიმე მიზეზის გამო ვერ მუშაობს: “თუ არ ვმუშაობ, ესე იგი ფული არ იქნება. ასეა ეს და ამაში არც მძლოლია დამნაშავე და არც კომპანია. ასეა და მორჩა”.

საყოველთაო ჯანდაცვისა და პენსიის არსებობა ქვეყანაში არ აღიქმებოდა სოციალური დაცულობის გარანტად. მძლოლების აზრით საბაზისო პენსია მინიმალურია და ღირსეული ცხოვრებისთვის სრულიად არასაკმარისი. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კვლევის მონაწილეთა დაახლოებით მეოთხედი ასაკით პენსიონერი იყო. საინტერესოა, რომ მძლოლების უმეტესობას გაგებული ჰქონდა საპენსიო რეფორმის (დაგროვებითი პენსიის შემოღების) შესახებ, თუმცა, უმეტესმა მათგანმა ყურადღება არ მიაქცია ამ სიახლეს, რადგან ჩათვალეს, რომ ეს რეფორმა მათ არ შეეხებოდათ. სქემაში ჩართვის პირობების გაგების შემდეგ კი ისინი არ გამოთქვამდნენ სურვილს მონაწილეობა მიეღოთ მასში.

ერთადერთი სფერო, რომელთან დაკავშირებითაც მძლოლ-პარტნიორებს განსაკუთრებული წუხილი არ გამოუთქვამთ ჯანდაცვა იყო. არცერთ მათგანს არ

უხსენებია ფაქტი, როდესაც მათ ან მათ ოჯახის წევრებმა ვერ შეძლეს საჭირო სამედიცინო სერვისის მიღება. თუმცა შეიძლება გამოვყოთ ორი თემა, რაც კვლევის მონაწილეების აზრით პრობლემატურია. პირველი ეხებოდა მედიკამენტების ფასს, რომელიც საყოველთაო ჯანდაცვის პაკეტით არ ფინანსდება. მედიკამენტებზე დანახარჯი სერიოზულ ფინანსურ დანახარჯად დასახელდა, განსაკუთრებით მათთვის ვისაც პენსიონერი ოჯახის წევრი ყავს. მეორე საკითხი იმას ეხებოდა, რომ საყოველთაო ჯანდაცვა გადაუდებელი შემთხვევების დროს ეფექტურია, თუმცა ნაკლებად გამოსადეგი ქრონიკული დაავადებების სამკურნალოდ. ამდენად, მძლოლების უმეტესობა აცნობიერებდა ჯანმრთელობის დაზღვევის კერძო პაკეტის უპირატესობას, თუმცა არ თვლიდნენ საჭიროდ ამაზე თანხა დაეხარჯათ - კვლევაში მონაწილე მხოლოდ ოთხი მძლოლი-პარტნიორი სარგებლობდა ჯანმრთელობის კერძო დაზღვევით.

დასასრულს უნდა აღინიშნოს, რომ მძლოლი-პარტნიორები მომავლის მიმართ არ არიან ოპტიმისტურად განწყობილი. უმრავლესობა ტაქსის მართვას დროებით სამუშაოდ მიიჩნევს („ღმერთმა არ ქნას, რომ ეს ჩემი ძირითადი საქმიანობა გახდეს“). მიუხედავად ამისა, ისინი არ აპირებდნენ კომპანიის დატოვებას უახლოეს მომავალში, რადგან ვერ ხედავდნენ რეალურ ალტერნატივას ადგილობრივ შრომის ბაზარზე.

დისკუსია და შეჯამება

მოცემულ კვლევაში გაანალიზებულია თბილისში აპლიკაციით მომუშავე მძლოლი-პარტნიორების სამუშაო პირობები და მათი სოციალური დაცვის საჭიროებები. სამუშაო პირობების ანალიზი გვიჩვენებს, რომ მძლოლი-პარტნიორების შრომა საკმაოდ პრეკარულია: ზღვარი მუშაობასა და დასვენებას შორის წაშლილია, მშრომელების უმეტესობა 10 ან მეტი საათის განმავლობაში მუშაობს დღის განმავლობაში ადექვატური შემოსავლის მისაღებად. დასაქმების არასტანდარტული ფორმიდან გამომდინარე მძლოლი-პარტნიორები ვერ სარგებლობენ ისეთი შრომითი უფლებებით, როგორცაა ანაზღაურებადი შვებულება, ზეგანაკვეთურის ანაზღაურება და ა.შ. უფრო მეტიც, საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე ეს საკითხები მათთვის

არარელევანტურია. აღნიშნული პრობლემა კარგადაა დოკუმენტირებული ლიტერატურაში. ქართველი „გიგ“ მუშაკების ეს პრობლემა არ არის უნიკალური საქართველოსთვის, იმდენად რამდენადაც „გიგ“ მუშაკების ლეგალური სტატუსი დღეს მსოფლიოს მასშტაბით დისკუსიის საგნად არის ქცეული (ჭანტურიძე, 2021).

კვლევის ერთ-ერთი მთავარი მიგნებაა ის რომ „გიგ“ მუშაკების მიმღე სამუშაო პირობებს ადგილობრივი კონტექსტის ფონზე შედარებით კარგი ანაზღაურება გადაწონის. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიხედვით ქვეყანაში საშუალო ხელფასი 2020 წელს 1191 ლარი იყო (სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2021). თუმცა სხვა წყაროების მიხედვით ცნობილია, რომ სერვის სექტორში საშუალო ანაზღაურება გაცილებით დაბალია. მაგალითად, სწრაფი კვების ობიექტებში დასაქმებულთა 59%-ის ანაზღაურება 300-დან 500 ლარამდე მერყეობს (საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანება, 2018), ხოლო სუპერმარკეტების ქსელებში დასაქმებულთა საშუალო ხელფასი 362 ლარს შეადგენს (გონგაძე et.al. 2018). აღნიშნულის ფონზე გასაკვირი არ არის მძღოლი-პარტნიორების კმაყოფილება თავიანთი გამომუშავებით, რომელიც საშუალოდ თვეში 1500-2000 ლარის ფარგლებშია.

კრიტიკულად მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მძღოლი-პარტნიორების მთავარი წუხილი უმუშევრობის პერიოდში ფინანსურ უსაფრთხოებას უკავშირდება. მათთვის თითოეული არასამუშაო დღე მნიშვნელოვან ფინანსურ დანაკარგთან ასოცირდება. უნდა ითქვას ისიც, რომ ამ თვალსაზრისით ქართველი „გიგ“ მუშაკები საქართველოში სტანდარტულად დასაქმებულებთან შედარებით ნაკლებ პრივილეგირებულად ვერ ჩაითვლებიან, რადგან ქვეყანაში არ არსებობს არც უმუშევრობის დაზღვევის და არც უმუშევრობის შემწეობის სისტემა. შესაბამისად, დროებით უმუშევრობის პირობებში ნებისმიერი დასაქმებული ისევე დაუცველია, როგორც, ამ შემთხვევაში, აპლიკაციით მომუშავე მძღოლი-პარტნიორები. ქვეყანაში არსებული სოციალური დახმარების სისტემა არ წარმოადგენს ამ პრობლემაზე საპასუხო მექანიზმს, რადგან იგი სიღარიბის შემცირებაზეა მიმართული და არა უმუშევარი პირისთვის უსაფრთხოების ბადის შექმნაზე. ეს უმნიშვნელოვანესი კონტექსტუალური განსხვავებაა მაღალ და საშუალო შემოსავლიან ქვეყნებთან

შედარებით, სადაც “გიგ” მუშაკების სოციალური დაცულობის დაბალი ხარისხი სწორედ იმასთან ასოცირდება რომ ისინი ეროვნული სოციალური დაცვის/დაზღვევის სქემებში ჩართული არ არიან.

თუმცა მოცემული საკითხის პრობლემურობა მხოლოდ აღნიშნულით არ შემოიფარგლება. იმ შემთხვევაშიც კი თუ საქართველო შემოიღებს უმუშევრობის კომპენსირების რომელიმე სქემას “გიგ” მუშაკების ჩართვა მასში ავტომატურად ვერ მოხდება. ამის მიზეზი ის გახლავთ, რომ “გიგ” მუშაკი თავისი არსით გულისხმობს არასტანდარტულ შრომაში ჩაბმულს, რომელსაც ოფიციალური დამსაქმებელი არა ყავს. ამდენად, უმუშევრობის დაზღვევის სისტემის შემოღების შემთხვევაში “გიგ” მუშაკს თავად მოუწევს შემოსავლის როგორც საკუთარი, ისე დამსაქმებლის წილი შენატანის გადახდა დაზღვევის ფონდში. მსგავსი პრინციპით მოქმედებს ამჟამად დაგროვებითი პენსიის სქემა საქართველოში, თუმცა მისი ადმინისტრირების გამოცდილება გვიჩვენებს რომ არათუ თვითდასაქმებულები, არამედ ზოგადად მოსახლეობის ის ნაწილი, ვისთვისაც მონაწილეობა სავალდებულო არ არის, მასში მონაწილეობაზე უარს აცხადებს (Business Media, 2022). კვლევაში მონაწილე მძღოლი-პარტნიორები ღიად გამოხატავდნენ უნდობლობას არამხოლოდ არსებული საპენსიო, არამედ ზოგადად სახელმწიფოს მიერ ინიცირებული სადაზღვევო პროგრამების მიმართ.

დასასრულს უნდა აღინიშნოს რომ ეს საკითხი მხოლოდ ადგილობრივ გამოწვევას არ წარმოადგენს. იგი მწვავედ დგას გლობალური მასშტაბით, როგორც განვითარებულ ისე განვითარებად ქვეყნებში. არსებული ლიტერატურა ნათლად მიუთითებს იმაზე რომ „გიგ“ მუშაკების მზარდი რაოდენობის გათვალისწინებით ქვეყნებმა უნდა გადახედონ თავიანთი სოციალური დაცვის სისტემებს. მთავარი აქცენტი იმაზე კეთდება რომ მშრომელების (განსაკუთრებით კი “გიგ” მუშაკების) სოციალური დაცვა არ უნდა იყოს მიზნული მათი ფორმალური დასაქმების სტატუსს. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, შენატანებზე დაფუძნებული დაზღვევის სქემებისგან განსხვავებით პრიორიტეტი ენიჭება უნივერსალური სოციალური დაცვის პროგრამებს, რადგანაც ეს უკანასკნელი არ მოითხოვს “დაქირავებით დასაქმებულის” სტატუსს, არამედ მხოლოდ და მხოლოდ “მოქალაქეობის” სტატუსზე დაყრდნობით

სთავაზობს ინდივიდებს სოციალურ დაცვას (მაგ. საყოველთაო ჯანდაცვა, უნივერსალური საბაზისო პენსია და ა.შ.) ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი საკითხია, რომელიც გათვალისწინებული უნდა იქნეს საქართველოში სოციალური პოლიტიკის შემდგომი რეფორმის პროცესში.

ბიბლიოგრაფია:

- Anwar, M. A. and Graham, M. (2021). Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa. *Competition & Change*, 25(2), 237-258.
- Beerepoort, N. and Lambregts, B. (2014). Competition in online job marketplaces: towards a global labour market for outsourcing services. *Global Networks* 15(2): 236-255.
- Behrendt, C., Nguyen, Q. A., & Rani, U. (2019). Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers. *International Social Security Review* , 72 (3).
- Business Media (2022). დაგროვებითი საპენსიო სისტემიდან 40 წელს ზემოთ დასაქმებულთა 42% გავიდა - ხელმისაწვდომია <https://bm.ge/ka/tv-inner/dagrovebiti-sapensio-sistemidan-40-wels-zemot-dasaqmebulta-42-gavida/28719> ბოლოს ნანახია 03.02.2022
- Cerami, A., & Vanhuyse, P. (Eds.). (2009). *Post-Communist Welfare Pathways*. UK.
- Chen, J. (2018) Thrown under the bus and outrunning it! The logic of Didi and taxi drivers' labour and activism in the on-demand economy. *New Media & Society*, 20(8): 2691-2711.
- Clarke, V. & Braun, V. (2013) Teaching thematic analysis: Overcoming challenges and developing strategies for effective learning. *The Psychologist*, 26(2), 120-123.
- D'Cruz, P. and Norohna, E. (2016) Positives outweighing negatives: the experiences of Indian crowdsourced workers. *Work organization, labour & globalisation* 10(1): 44-63.
- De Stefano, V. (2016) The Rise of The "Just-In-Time Workforce": On-demand work, Crowdwork, and Labour Protection in the "gig-economy". Geneva, International Labour Office.

Eisenmeier, S. (2018) Ride-sharing platforms in developing countries: effects and implications in Mexico City. Pathways for Prosperity Commission, Background Paper Series, no. 3. Oxford, United Kingdom.

EMC (2017). შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების მდგომარეობა საქართველოში. ხელმისაწვდომია: <https://socialjustice.org.ge/ka/products/kvleva-shromis-inspektirebis-mekanizmis-shefaseba-dadasakmebulta-shromiti-uflebebis-mdgomareoba-sakartveloshi> (ბოლოს ნანახია 02.12.2021).

Fanggidae, V., Sagala, M., Ningrum, D. and Prakarsa, P. (2016) On-Demand transport workers in Indonesia. Toward understanding the sharing economy in emerging markets. *JustJobs Network: Transformations in Technology, Transformations in Work*.

Friedman, G. (2014) Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics* 2(2): 171-188.

Hall, J., & Krueger, A. (2015, January). An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States. US: Princeton University .

Human Rights Monitoring & Education Centre (EMC) (2017) Assessing the labour inspection mechanism and worker rights in Georgia. Tbilisi.

Human Rights Monitoring & Education Centre (EMC) (2020) Labour Market Segmentation and Informal Labour During Crisis. Tbilisi

Hunt, A., Samman, E., Tapfuma, S., Mwaura, G., Omenya, R. and Kim, K. (2019) Women in the gig economy. Paid work, care and flexibility in Kenya and South Africa. Overseas Development Institute.

ILO, I. L. (2018). *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine*. Kiev: International Labour Office.

- Kuttner, R. (2013) The Task Rabbit Economy. *The American Prospect*. October 10, ხელმისაწვდომია <https://prospect.org/power/task-rabbit-economy/> ბოლოს ნანახია 03.02.2022
- Mitchell A., O. (2011). Out-liberalizing the EU: pension privatization in Central and Eastern Europe. *Journal of European Public Policy*, 899-917.
- Palier, B. (2019) Work, social protection and the middle classes: What future in the digital age? *International Social Security Review*, Vol. 72(3): 113-133.
- Pascale, C. (2011). Cartographies of knowledge: Exploring qualitative epistemologies. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Shevchuk, A., Strebkov, D. and Davis, S. N. (2019) The Autonomy Paradox: How Night Work Undermines Subjective Well-Being of Internet Based Freelancers. *ILR Review* 72(1): 75-100.
- Surie, A. and Koduganti, J. (2016) The Emerging Nature of Work in Platform Economy Companies in Bengaluru, India: The Case of Uber and Ola Cab Drivers. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies* 5(3).
- UN Women (2020) Assessment of the Social Protection System in Georgia. Final Report. ხელმისაწვდომია <https://georgia.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/12/assessment-of-the-social-protection-system-in-georgia#view> (ბოლოს ნანახია 03.02.2022).
- Valente, E., Patrus, R. and Guimaraes, R. C. (2019) Sharing economy: becoming an Uber driver in a developing country. *Revista de Gestao* 26(2): 143-160.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V. and Hjorth, I. (2019) Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society* 33(1): 56-75.
- გონგაძე, თ. ჯოხაძე, ლ. ეგრისელაშვილი, ლ. დოლაბერიძე, ნ. (2018). - სწრაფი კვების ობიექტები - შრომის პირობების კვლევა. ხელმისაწვდომია:

<http://gtuc.ge/wp-content/uploads/2019/11/kvleva-new.pdf> (ბოლოს ნანახია 23.03.2022).

საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო (2020). უნარებზე
საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა. ხელმისაწვდომია:
<http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Survey&ID=7d9ca7cd-cc1b-45ed-9f8f-394b060d9abe> (ბოლოს ნანახია 02.02.2022).

საქართველოს მთავრობა (2018) რეგულირების გავლენის შეფასება დაგროვებით საპენსიო
რეფორმაზე. ხელმისაწვდომია:
http://www.economy.ge/uploads/files/2017/reformebi/regulirebis_gavlenis_shefaseba_dagroveb_it_sapensio_reformaze.pdf (ბოლოს ნანახია 02.12.2021).

საქართველოს პროფკავშირების გაერთიანება (2018). - სუპერმარკეტებში დასაქმებულთა
მდგომარეობის გამოკვლევა. ხელმისაწვდომია:

<http://gtuc.ge/%e1%83%a9%e1%83%95%e1%83%94%e1%83%9c%e1%83%a1-%e1%83%a8%e1%83%94%e1%83%a1%e1%83%90%e1%83%ae%e1%83%94%e1%83%91/publications/> (ბოლოს ნანახია 23.03.2022).

სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (2020). დასაქმება და ხელფასები. ხელმისაწვდომია:
<https://www.geostat.ge/en/modules/categories/39/wages> (ბოლოს ნანახია 02.12.2021).

სიჭინავა, დ. აჭაიძე, მ. (2020) მინიმალური ხელფასი საქართველოში, საზოგადოებრივი აზრის
კვლევა. ფრიდრიხ ებერტის ფონდი. ხელმისაწვდომია: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/16227.pdf> (ბოლოს ნანახია 02.12.2021).

EMC (2017). შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი
უფლებების მდგომარეობა საქართველოში. ხელმისაწვდომია:
<https://socialjustice.org.ge/ka/products/kvleva-shromis-inspektirebis-mekanizmis-shefaseba-dadasakmebulta-shromiti-uflebebis-mdgomareoba-sakartveloshi> (ბოლოს ნანახია 02.12.2021).

ჭანტურიძე, გ. (2021). ციფრულ შრომით პლატფორმებზე დასაქმებულთა უფლებები.
ხელმისაწვდომია:

<http://gtuc.ge/%e1%83%a9%e1%83%95%e1%83%94%e1%83%9c%e1%83%a1-%e1%83%a8%e1%83%94%e1%83%a1%e1%83%90%e1%83%ae%e1%83%94%e1%83%91/publications/> (ბოლონ ნაწილი 23.03.2022).