



უხილავი ხელები: ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაცია საქართველოში



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Cooperation Office
South Caucasus



With funding from

Austrian
Development
Cooperation



დოკუმენტი მომზადებულია საქართველოს პროგრესული ფორუმისა და საქართველოს ძიებებისა და საოჯახო მშრომელების ასოციაციის მიერ, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის პროექტის “ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება სამხრეთ კავკასიაში” ფარგლებში. პროექტი ხორციელდება შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოსა და ავსტრიის განვითარების სააგენტოს მხარდაჭერით.

დოკუმენტში გამოთქმული მოსაზრებები არ წარმოადგენს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის, შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოსა და ავსტრიის განვითარების სააგენტოს ოფიციალურ პოზიციას. დოკუმენტის შინაარსზე პასუხისმგებელი არიან ავტორები.

© გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women), 2024

ISBN 978-9941-8-6808-5

უხილავი ხელები: ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაცია საქართველოში



გაეროს ქალთა ორგანიზაცია
(UN WOMEN)

თბილისი, საქართველო; 2024

ავტორები:

ვახტანგ ნაცვლიშვილი
ანა დიაკონიძე

ფოტო გარეკანზე:

ნათელა გრიგალაშვილი

დიზაინერი:

მაკა ცომაია

შინაარსი

შესავალი	4
მეთოდოლოგია	6
ნაწილი 1.	
ოჯახში დასაქმება საქართველოში	9
თავი 1.	
ოჯახში დასაქმების სპეციფიკა	10
თავი 2.	
ოჯახში დასაქმებულის პროფილი	14
თავი 3.	
ოჯახში დასაქმებულთა შრომის პირობები	16
თავი 4.	
არაფორმალუბა და სოციალური უსაფრთხოება	20
თავი 5.	
ოჯახური ურთიერთობები	24
თავი 6.	
დასაქმების სააგენტოები	26
ნაწილი 2.	
კონვენცია: ცნებები და პრინციპები	29
თავი 1.	
კონვენციური განმარტება	30
თავი 2.	
კონვენციური პრინციპები	32

ნაწილი 3.	
საერთაშორისო გამოცდილება	35
თავი 1.	
ფორმალუბა-არაფორმალუბის კონტინუუმი	36
თავი 2.	
ფორმალიზაციის სტრატეგია	39
თავი 3.	
ფორმალიზაციის მიდგომები	41
შრომითი ურთიერთობის აღიარება	42
შრომის ინსპექციის მანდატი	46
სოციალური უსაფრთხოების გაფართოება	47
ფისკალური ზომები	51
საინფორმაციო ზომები და სანქციები	53
ნაწილი 4.	
ხედვა საქართველოსთვის	55
შრომითი ურთიერთობის აღიარება	56
შრომის ინსპექცია	57
დამსაქმებლის სტატუსი	58
სოციალური უსაფრთხოება	59
გადასახადები	61
საინფორმაციო ზომები	62
ბიბლიოგრაფია	63

შესავალი

2023 წლის მონაცემებით, საქართველოში 17 ათასი ადამიანი ეწევა ისეთ შრომას, რომელიც ოჯახში ანაზღაურებად დასაქმებას გულისხმობს.¹ ოჯახში დასაქმება არაფორმალური დასაქმების ფორმაა, რაც, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით, დაქირავებულს დაუცველ მდგომარეობაში აყენებს. არაფორმალურად დასაქმებულების შრომით საქმიანობას ვერ ხედავს და ვერ იცავს შრომისა და სოციალური უსაფრთხოების კანონები. ამდენად, ოჯახში დასაქმებულები ვერ სარგებლობენ იმ საბაზისო უფლებებითა და სიკეთებით, რომლებიც ბოლო წლებში საქართველოში შრომით კანონმდებლობაში შეტანილი ცვლილებებით დადგინდა.² ადგილობრივი შრომის კანონმდებლობა ოჯახში დასაქმების ცნებას არ იცნობს და ამ დრომდე არც სასამართლოს უმსჯელია, წარმოადგენს თუ არა ოჯახში დასაქმება შრომითი კანონებით გათვალისწინებულ შრომით ურთიერთობას. 2024 წლის თებერვალში საქართველოს შრომის ინსპექციამ, ოჯახში დასაქმებული ძიძის მიმართვის საფუძველზე, განმარტა, რომ მისი მანდატი დამსაქმებელ შინამეურნეობებზე არ ვრცელდება.³

ოჯახში დასაქმებულთა განსაკუთრებით დაუცველ მდგომარეობას პერსონალიზებული ურთიერთობებიც განაპირობებს. ოჯახში დასაქმება, ჩვეულებრივ პირდაპირ ან არაპირდაპირ ზრუნვის შრომას გულისხმობს, რომელიც, სხვა შრომითი საქმიანობისგან განსხვავებით, გარკვეულ ემო-

ციურ დამოკიდებულებას წარმოშობს როგორც დასაქმებულსა და მისი ზრუნვის ობიექტს, ასევე, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის. ამის გამო, ოჯახში დასაქმებულებს უჭირთ თავიანთ დამსაქმებლებთან საკუთარ შრომის უფლებებზე პრეტენზიის წაყენებაც კი. ოჯახის წევრით ვარ, - გვითხრა არაერთმა დასაქმებულმა კვლევის ფარგლებში.

წინამდებარე პოლიტიკის დოკუმენტი სწავლობს ოჯახში დასაქმებულთა უფლებრივ მდგომარეობას საქართველოში და მიზნად ისახავს სახელმწიფო ინსტიტუტებსა და საკითხით დაინტერესებულ ადამიანებს შესთავაზოს ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციის ხედავ. პოლიტიკის დოკუმენტის პირველი ნაწილი აანალიზებს ოჯახში დასაქმების სპეციფიკას, საქართველოს შრომით და სოციალურ კანონმდებლობას, დასაქმების კერძო სააგენტოების როლს და აღწერს ოჯახში დასაქმებულთა შრომითი პირობების სურათს. ამავე ნაწილში მოცემულია მსჯელობა იმის შესახებ, თუ რატომ არის ოჯახში დასაქმება ქალთა უფლებების საკითხი და რას გულისხმობს პერსონალიზებული ურთიერთობები, რითაც გამსჭვალულია ოჯახში ანაზღაურებადი დასაქმების სფერო.

პოლიტიკის დოკუმენტის მეორე ნაწილი მიმოიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 2011 წელს მიღებულ *ოჯახში დასაქმებულთა შესახებ კონვენციის* (C189) ძირითად დებულებებს,

1 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური ასეთად მოიაზრებს მზარეულებს, აღმზრდელებს, ბავშვის მომვლელებს, მიმტანებს, მრეცხავებს, მებაღეებს, კარისკაცებს, მეჭინიბეებს, მძღოლებს, დარაჯებს, საშინაო მასწავლებლებს, მდივნებს და სხვა დასაქმებულებს, რომელთაც შინამეურნეობები ქირაობენ საოჯახო საქმეების შესასრულებლად.
იხ. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, სამუშაო ძალის გამოკვლევა/დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ვებგვერდი

geostat.ge, 2023. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevro-ba> [ბოლო ნახვა: 20.05.2023].

2 საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში 2013 წლის შემდეგ განხორციელებული ცვლილებების ანალიზისთვის იხ. დ. ცქიტიშვილი, ვ. ნაცვლიშვილი, ს. ქაჯაია, ზ. შველიძე, „ღირსეული შრომის დღის წესრიგი: საჭიროებების შეფასება და გზამკვლევი. საქართველოს პროგრესული ფორუმი“, თბილისი, 2022, გვ. 151-დან.
3 სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის პასუხი მოქალაქე შ.ფ.-ს საჩივარზე (15 თებერვალი, 2024).

რომლებიც სახელმძღვანელო პრინციპებს წარმოადგენს ოჯახში დასაქმების სფეროს ფორმალიზაციის დროს. პოლიტიკის დოკუმენტის მესამე ნაწილი საერთაშორისო გამოცდილებაზე ფოკუსირდება და შეისწავლის სხვადასხვა ქვეყნის მიდგომას ოჯახში დასაქმების შრომით ურთიერთობად აღიარების, ოჯახში დასაქმებულებზე შრომითი და სოციალური უსაფრთხოების უფლებების

გავრცელების, ფორმალიზაციის წამახალისებელი ფისკალური ზომების დანესების მიმართულებით. ბოლო, მეოთხე ნაწილში დოკუმენტი უბრუნდება საქართველოს და წარმოადგენს ხედვის ძირითად კონტურებს, თუ როგორი უნდა იყოს ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციის მიმართ მიდგომა საქართველოში.

მეთოდოლოგია

პოლიტიკის დოკუმენტის მიზანია, შეიმუშაოს ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციის ხედვა საქართველოსთვის.

ამ მიზნით, კვლევა სწავლობს და აანალიზებს:

- (ა) ოჯახში დასაქმების სპეციფიკას და ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციის საერთაშორისო გამოცდილებას;
- (ბ) ოჯახში დასაქმების მარეგულირებელ ქართულ კანონმდებლობასა და ოჯახში დასაქმების სფეროში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებულ სტანდარტებსა და პრინციპებს;
- (გ) ოჯახში დასაქმებულთა შრომის პირობებსა და სოციალურ უსაფრთხოებას საქართველოში;
- (დ) ოჯახში დასაქმების პირობების მიმართ დასაქმებულების, დამსაქმებლებისა და დასაქმების კერძო სააგენტოების დამოკიდებულებას საქართველოში;
- (ე) ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციის მიმართ დასაქმებულების, დამსაქმებლებისა და დასაქმების კერძო სააგენტოების დამოკიდებულებას საქართველოში.

კვლევის ფარგლებში გამოყენებულია სამაგიდე ანალიზის (ლიტერატურის მიმოხილვა), სამართლებრივი მასალის ნორმატიული ანალიზის, ფოკუსჯგუფური დისკუსიისა და სიღრმისეული ინტერვიუს მეთოდები.

სამაგიდე ანალიზის (ლიტერატურის მიმოხილვა) ფარგლებში კვლევა ეყრდნობა შემდეგ წყაროებს:

- (ა) შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისა და მასთან დაკავშირებული ორგანიზაციული ერთეულების (მაგ. შრომის საერთაშორისო ოფისის) მიერ მომზადებულ ინგლისურენოვან ანგარიშებს, გზამკვლევებს, კვლევებს და ნარკვევებს ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციის შესახებ;
- (ბ) ოჯახში დასაქმების შესახებ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (საქსტატის) მიერ შეგროვებულ მონაცემებს და კვლევებს; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 189-ე კონვენციის რატიფიკაციასთან დაკავშირებით

რეგულირების გავლენის შეფასების ანგარიშს, რომელიც გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ეგიდით მომზადდა; საქართველოს შრომისა და სოციალური უსაფრთხოების სისტემის შესახებ ანგარიშებსა და კვლევებს;

- (გ) ამ წყაროების გარდა, რელევანტური ლიტერატურის მოსაძიებლად კვლევა იყენებს Google Scholar-ის საძიებო სისტემაში მოძიებულ პუბლიკაციებს ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციის შესახებ. ლიტერატურის მოსაძიებლად გამოყენებული იყო შემდეგი საძიებო სიტყვები: formalisation of domestic work (ენა: ინგლისური; ლიტერატურის გამოქვეყნების თარიღი: 2011 წლის შემდეგ).

სამართლებრივი მასალის ნორმატიული ანალიზის მეთოდის გამოყენებით კვლევა მიმოიხილავს და აანალიზებს:

- (ა) საქართველოს კანონმდებლობას შრომისა და სოციალური უსაფრთხოების სფეროში და, საჭიროების შემთხვევაში, საქართველოს უზენაესი სასამართლოსა და საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახურის გადაწყვეტილებებს ამავე კანონმდებლობასთან მიმართებით;
- (ბ) შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ ოჯახში დასაქმების სფეროში მიღებულ კონვენციებსა და რეკომენდაციებს.

ფოკუსჯგუფური დისკუსიისა და სიღრმისეული ინტერვიუების მეთოდების გამოყენებით, პოლიტიკის დოკუმენტი სწავლობს დასაქმებულთა შრომის პირობებსა და ფორმალიზაციის შესაძლო მოდალობების მიმართ დასაქმებულების, დამსაქმებელი შინამეურნეობებისა და დასაქმების კერძო სააგენტოების დამოკიდებულებებს. კერძოდ, ისეთ საკითხებს, როგორიცაა:

- 1) ოჯახში დასაქმების სპეციფიკა - რა მსგავსება და რა განსხვავებაა ოჯახში დასაქმებასა და ჩვეულებრივ შრომით ურთიერთობას შორის; რა პირობებით (სამუშაო დრო, დასვენება, ზეგანაკვეთური შრომა და სხვ.) მუშაობენ ოჯახში დასაქმებულები საქართველოში? რა გავლენას ახდენს ოჯახური გარემო შრომით პირობებზე? რა როლსა და ფუნქციას ასრულებენ დასაქმების სააგენტოები?

2) ფორმალიზაციის მიმართ ხედვა - რა დამოკიდებულება აქვთ დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და დასაქმების კერძო სააგენტოებს ფორმალიზაციის სიკეთეებისა და ფორმალიზაციასთან დაკავშირებული ვალდებულებების მიმართ? მზად არიან თუ არა დასაქმებულები - და რის სანაცვლოდ - გადაიხადონ გადასახადები და შენატანები? როგორ უნდა მოხდეს საგადასახადო ტვირთისა და სხვა ფინანსური ვალდებულებების განაწილება დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და დასაქმების სააგენტოებს შორის? როგორ, რა მექანიზმით უნდა გახდეს ფორმალიზაცია მიმზიდველი დასაქმებულებისა და სხვა დაინტერესებული პირებისთვის?

ფოკუსჯგუფური დისკუსიისა და ჩაღრმავებული ინტერვიუს სამიზნე აუდიტორიად განისაზღვრა შემდეგი ჯგუფები:

(ა) ძიძები, რომლებიც მუშაობენ როგორც სტანდარტული რეჟიმით (დილიდან საღამომდე), ისე სადღეღამისო რეჟიმით (live-in);

(ბ) დამხმარეები, რომლებიც სტანდარტული (დილიდან საღამომდე) ან სადღეღამისო (live-in) რეჟიმით შინამეურნეობებში ასრულებენ საკვების მომზადების, საცხოვრებლის დალაგების, საოჯახო ჰიგიენის დაცვის ან ავადმყოფის მოვლის სამუშაოს;

(გ) შინამეურნეობები, რომლებიც ასაქმებენ ძიძებს ან ოჯახში დამხმარეებს;

(დ) დასაქმების კერძო სააგენტოები.

კვლევის ფარგლებში ჩატარდა ოთხი ფოკუსჯგუფი, რომლებშიც მონაწილეობა მიიღო ოცმა მონაწილემ. ძიძების, დამხმარეების და დამსაქმებელი შინამეურნეობის წარმომადგენლების მოძიება მოხდა ააიპ საქართველოს ძიძებისა და საოჯახო მშრომელების ასოციაციის დახმარებით. მონაწილე ძიძებისა და დამხმარეების ასაკი 30-დან 65 წლამდე მერყეობს. ფოკუსჯგუფების შემადგენლობა და მონაწილეთა შერჩევის კრიტერიუმები მითითებულია ქვემოთ მოყვანილ ცხრილში.

ცხრილი N1.

ფოკუსჯგუფის მონაწილეები და შემადგენლობა

სამიზნე ჯგუფი	ფოკუსჯგუფების მონაწილეთა შერჩევის კრიტერიუმები	ფოკუსჯგუფების რაოდენობა	მონაწილეთა რაოდენობა
ძიძები და დამხმარეები	სტანდარტული რეჟიმით დასაქმებული ⁴ ძიძები და ოჯახში დამხმარეები თბილისში	1	5
	სადღეღამისო რეჟიმით დასაქმებული ⁵ ძიძები და დამხმარეები თბილისში	1	5
	რეგიონებში დასაქმებული ძიძები და ოჯახში დამხმარეები, რომლებიც მუშაობენ სტანდარტული ან სადღეღამისო რეჟიმით	1	5
შინამეურნეობები	საოჯახო მშრომელების დამსაქმებლები თბილისში	1	5
სულ		4	20

4 სტანდარტული რეჟიმით დასაქმებულებად კვლევა მოიაზრებს პირებს, რომლებიც მუშაობენ კვირაში 40-48 საათს და, იმავდროულად, არ ცხოვრობენ დამსაქმებელი შინამეურნეობის საცხოვრებელ ტერიტორიაზე. ამ რეჟიმით დასაქმებულები სამუშაო ადგილზე, როგორც წესი, მიდიან დილით და მას ტოვებენ საღამოს.

5 სადღეღამისო რეჟიმით დასაქმებულებად კვლევა მოიაზრებს პირებს, რომლებიც ცხოვრობენ იმ შინამეურნეობის ტერიტორიაზე, რომელიც მათ ასაქმებს, რის გამოც მათი სამუშაო საათების ზუსტი განსაზღვრა შეუძლებელია. ამ რეჟიმით დასაქმებულები დამსაქმებლის საცხოვრებელ ტერიტორიას, როგორც წესი, ტოვებენ კვირაში ან თვეში ერთხელ - ერთი, ორი ან რამდენიმე დღით.

რაც შეეხებათ დასაქმების კერძო სააგენტოებს, საქართველოში არ არსებობს ოჯახში დასაქმებაზე მომუშავე კერძო სააგენტოების რეესტრი. შესაბამისად, სამიზნედ განისაზღვრა ყველა ის სააგენტო, რომელიც დასახელდა ძიებთან და დამხმარეებთან ფოკუსჯგუფური დისკუსიების დროს. ასეთი იყო თბილისში მოქმედი სამი სააგენტო: ბაია, მერი პოპინსი და ბაბილინა. ჩალ-რმავებული ინტერვიუების ჩატარება მოხერხდა დასაქმების მხოლოდ ორ კერძო სააგენტოსთან (ბაიასთან და მერი პოპინსთან).

ფოკუსჯგუფები და ინტერვიუები ჩატარდა 2023 წლის დეკემბერსა და 2024 წლის იანვარში. ფოკუსჯგუფები ძიებთან და დამხმარეებთან გაიმართა პირისპირ, თბილისში. ფოკუსჯგუფი შინამეურნეობებთან და ინტერვიუები დასაქმების კერძო სააგენტოებთან ჩატარდა ციფრული ფორმით, პლატფორმა ზუმის გამოყენებით.

ამასთან, კვლევის ფარგლებში ჩატარდა ორი ვალ-დაციის შეხვედრა დაინტერესებულ მხარეებთან. ერთი შეხვედრა ჩატარდა იმ არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან, რომლებიც მუშაობენ ქალთა, შრომითი ან სოციალური პოლიტიკის საკითხებზე საქართველოში, ხოლო მეორე - ძიებისა და საოჯახო მშრომელების ასოციაციის დამფუძნებელ ოჯახში დასაქმებულებთან. ვალ-დაციის შეხვედრებზე წარდგენილი იყო კვლევის პირველადი მიგნებები. შეხვედრის მონაწილეების მხრიდან გაზიარებული უკუკავშირი მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა კვლევის საბოლოო დასკვნებისა და რეკომენდაციების შემუშავების მიზნებისთვის და ასახულია კვლევის ანგარიშში.

შეზღუდვები

კვლევას აქვს რამდენიმე შეზღუდვა:

- ოჯახში დასაქმება მოიცავს საქმიანობათა ფართო სპექტრს და აერთიანებს ძიებს, დამხმარეებს, მეზღუდვებს, კარისკაცებს, მძღოლებს, დარაჯებს, საშინაო მასწავლებლებსა და სხვა მშრომელებს, რომლებიც სამუშაოს ასრულებენ შინამეურნეობაში და/ან შინამეურნეობისთვის (იხ. ნაწილი I, თავი 1). კვლევის ფარგლებში ჩატარებულ ფოკუსჯგუფებში მონაწილეობდნენ მხოლოდ ძიები და დამხმარეები. სავარაუდოა, რომ სხვა ჯგუფებს - მაგ. მძღოლებს ან საშინაო მასწავლებლებს - ძიებისგან და დამხმარეებისგან

მცირედ განსხვავებული საჭიროებები და დამოკიდებულებები ჰქონდეთ.

- კვლევა არ ეხება ციფრულ პლატფორმებს, რომლებიც საოჯახო მომსახურებას უწევს შინამეურნეობებს და საათობრივად ან დღიურად ასაქმებს ძიებს, დამლაგებლებს, დამხმარეებს, ხელოსნებს და სხვა პირებს, რომლებიც პლატფორმის ეკონომიკაში დასაქმებულებად მოიაზრებიან (იხ. ნაწილი I, თავი 1).
- კვლევის ფარგლებში ორი ფოკუსჯგუფი ჩატარდა თბილისში დასაქმებული ძიებისა და დამხმარეების მონაწილეობით. რეგიონების ფოკუსჯგუფში მონაწილეობა მიიღეს დასაქმებულებმა თელავიდან, ბათუმიდან, რუსთავიდან და გორიდან. მათი გამოცდილება აჩვენებს, რომ თბილისსა და რეგიონებში მომუშავე დასაქმებულების შრომითი პირობები, თუ არ ჩავთვლით ანაზღაურების ოდენობას, მნიშვნელოვნად არ განსხვავდება. ამის მიუხედავად, ერთ-ერთ შეზღუდვად უნდა ჩაითვალოს ის, რომ კვლევა არ ასახავს საქართველოს ყველა რეგიონისა და, განსაკუთრებით, არასაქალაქო ტიპის დასახლებებში მომუშავე დასაქმებულების პერსპექტივას.
- დასაქმების კერძო სააგენტოების რეესტრის არარსებობის გამო, კვლევის ფარგლებში დაკავშირება მოხდა მხოლოდ ე.წ. პოპულარულ სააგენტოებთან - მათ, ვისაც თავად ძიები და სააგენტოები ახსენებდნენ კვლევის ფარგლებში ჩატარებული ფოკუსჯგუფების დროს. დასაქმების კერძო სააგენტოების წარმომადგენლებთან კვლევის ფარგლებში, როგორც ითქვა, მხოლოდ ორი ინტერვიუ ჩატარდა; ეს კი, შესაძლოა, არ ასახავდეს ყველა იმ სააგენტოს პერსპექტივას, რომლებიც საქართველოში საქმიანობენ.
- ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციის მიმართ უცხო ქვეყნების კარგი გამოცდილების შესწავლისას კვლევის ჯგუფი, ძირითადად, დაეყრდნო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ეგიდით მომზადებულ ანგარიშებსა და ნარკვევებს, რომლებიც ოჯახში დასაქმებულთა კონვენციის (C189) მიღების შემდეგ (2011) სწავლობს და აანალიზებს სხვადასხვა ქვეყნის ძალისხმევას ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციის სტრატეგიების შესახებ.

ოჯახში
დასაქმებია
საქართველოში

პოლიტიკის დოკუმენტის პირველი ნაწილი საქართველოს შეეხება და წარმოადგენს ოჯახში დასაქმებულთა შრომითი და სოციალური დაცვის მდგომარეობის ანალიზს, ოჯახში დასაქმებისა და ქალთა საკითხის თანაკვეთის შესახებ

დაკვირვებებს, გვთავაზობს ოჯახში დასაქმებულთა პროფილს, დასაქმების სააგენტოების როლის შესახებ მსჯელობასა და ცდილობს, აჩვენოს ოჯახური ურთიერთობების გავლენა შრომის პირობებზე.

თავი 1. ოჯახში დასაქმების სპეციფიკა

2023 წლის მონაცემებით, საქართველოში 17 ათასი ადამიანი ეწევა ოჯახში ანაზღაურებად შრომას.⁶ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური ასეთად მოიაზრებს მზარეულებს, აღმზრდელებს, ბავშვის მომვლელებს, მიმტანებს, მრეცხავებს, მებაღეებს, კარისკაცებს, მეჯინიბეებს, მძღოლებს, დარაჯებს, საშინაო მასწავლებლებს, მდივნებს და სხვა დასაქმებულებს, რომელთაც შინამეურნეობი ქირაობენ საოჯახო საქმეების შესასრულებლად.⁷

ოჯახში დამხმარის დაქირავება ზოგჯერ ფუფუნებაც არის. მძღოლებს, მებაღეებს, დარაჯებს, როგორც წესი, ქირაობენ პირადი და ოჯახური კომფორტისთვის და მოცალეობითი დროის გამოსათავისუფლებლად. ამისგან განსხვავებით,

ძიძები⁸ და დამხმარეების⁹ დიდი ნაწილი, რომლებიც ოჯახში დასაქმებულთა დიდ უმრავლესობას წარმოადგენენ, უფრო მეტად, ავსებენ დანაკლისს, რომელსაც საჯარო ზრუნვის სერვისების ნაკლებობა, ან მათი უმოქმედობა იწვევს. ძიძის ან დამხმარის დაქირავება, ჩვეულებრივ, არა - ფუფუნება, არამედ აუცილებლობაა.¹⁰

როგორ უნდა მოიქცეს ქალი, რომელმაც, მაშინაც კი, როდესაც საჯარო მოხელეა და მშობლის ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობს, ექვს თვეში უნდა დატოვოს ბავშვი და სამუშაო ადგილზე დაბრუნდეს, სახელმწიფო კი ჩვილი ბავშვისთვის საჭირო ზრუნვას ვერ უზრუნველყოფს? როგორ უნდა მოიქცნენ სკოლის ასაკის ბავშვე-

6 იხ. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, სამუშაო ძალის გამოკვლევა/დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ვებგვერდი [geostat.ge](https://www.geostat.ge), 2023. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevro-ba> [ბოლო ნახვა: 20.05.2023].

7 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური მონაცემების შეგროვებისას არ იყენებს ოჯახში დასაქმების ან ოჯახში დასაქმებულის ცნებას. ეკონომიკური საქმიანობის სახეების ეროვნული სტატისტიკური კლასიფიკატორის ოფიციალური ვერსიის მიხედვით, ოჯახში დასაქმებულების შესახებ მონაცემები გროვდება შინამეურნეობების, როგორც დამქირავებლის, საქმიანობების სექციის ფარგლებში. დეტალური განმარტებისთვის, იხ. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, საქართველოს ეროვნული კლასიფიკატორი. ეკონომიკური საქმიანობის სახეები (მეორე რედაქცია), თბილისი, 2016. ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://www.geostat.ge/media/61330/NACE-Rev_2_Geo_2023.pdf [ბოლო ნახვა: 20.05.2023].

8 საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური ოჯახ-

ში დასაქმებულთა ჩამონათვალში არ ახსენებს ძიძებს. ამის ნაცვლად, ის იყენებს შემდეგ ტერმინებს: აღმზრდელები და ბავშვის მომვლელები. კვლევის მიზნებისთვის, აღმზრდელები და ბავშვის მომვლელები კვლევაში მოხსენიებული არიან, როგორც ძიძები.

9 კვლევის მიზნებისთვის, დამხმარეებად მოვიაზრებთ მშრომელებს, რომლებიც სტანდარტული (დილიდან საღამომდე) ან სადღეღამისო (live-in) რეჟიმით შინამეურნეობებში ასრულებენ საკვების მომზადების, საცხოვრებლის დალაგების, საოჯახო ჰიგიენის დაცვის ან ავადმყოფის მოვლის სამუშაოს.

10 იხ. ი. ჩარკვიანი, „ოჯახის და სიყვარულის სახელით: ზრუნვის შრომა, შრომის ბაზარი და სახელმწიფოს პოლიტიკა საქართველოში“. ონლაინ-მედია პლატფორმა მაუნსკებელი - mauntskebeli.ge, 2024. სტატიაში მითითებულია, რომ საქართველოს ძიძებისა და საოჯახო მშრომელების ასოციაციამ ჩაატარა ონლაინ გამოკითხვა, რომელშიც მონაწილეობა 141-მა ძიძამ მიიღო; მონაწილეთა 71 პროცენტი ამბობს, რომ დამქირავებელი ოჯახი ძიძას ქირაობს დატვირთული სამუშაო გრაფიკის გამო.

ბის მშობლები, რომელთა სამუშაო დრო ბავშვის სკოლიდან გამოყვანის დროს ემთხვევა? როგორ უნდა მოიქცეს ხანდაზმულის, ავადმყოფის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ოჯახი, რომელსაც, სახელმწიფო ვერ სთავაზობს სათანადო ზრუნვის სერვისებს? ოჯახში დასაქმება საქართველოში, უფრო მეტად, გამოსავალია, რომ მათ, ვისაც შვილებზე, მშობლებზე, ნათესავებსა და მეგობრებზე ზრუნვის ვალდებულება აქვთ, დაიქირაონ სხვები, რომლებსაც, ანაზღაურების სანაცვლოდ, თავიანთი ზრუნვის ვალდებულებებს გადაანდობენ.¹¹

ოჯახში დასაქმება, ამავე დროს, ქალთა უფლებების საკითხია - არა მხოლოდ იმიტომ, რომ, რაოდენობრივად, ოჯახში დასაქმებულთა დიდი უმრავლესობა ქალია, არამედ იმიტომაც, რომ ოჯახში დასაქმებულები, ანაზღაურების სანაცვლოდ, იმ საოჯახო ზრუნვის შრომას ასრულებენ, რომელსაც, ჩვეულებრივ, ქალები ანაზღაურების გარეშე ასრულებენ თავიანთ ოჯახებში. საქართველოში დროის გამოყენების შესახებ ჩატარებული ვრცელი გამოკვლევა აჩვენებს, რომ საოჯახო და ზრუნვის ვალდებულებებზე - სავსების მომზადებასა და მართვაზე, საცხოვრებლის დალაგებაზე, საოჯახო ჰიგიენის დაცვაზე, ბავშვებისა და ზრდასრულების მოვლაზე - ქალები კაცებზე დაახლოებით ხუთჯერ მეტ დროს ხარჯავენ.¹² სრული განაკვეთით დასაქმებული ქალების შემთხვევაშიც კი, მათ მიერ ზრუნვის აუნაზღაურებელ შრომაზე დახარჯული დრო სამჯერ აღემატება სრული განაკვეთით დასაქმებული კაცების ანალოგიურ მაჩვენებელს.¹³ კვლევა აჩვენებს, რომ ქალები ცხოვრების მანძილზე

საკუთარი დროის თითქმის მეხუთედს საოჯახო ზრუნვის შრომას ახმარენ.¹⁴

ოჯახში დასაქმება ფართო კონტექსტში საჭიროებს გააზრებას. ის, უპირველეს ყოვლისა, ზრუნვის საჯარო სერვისების ნაკლებობისა და კულტურული რწმენა-წარმოდგენებით გამოწვეული დროითი ზენოლისა და დროითი სიღარიბის პრობლემის¹⁵ შემსუბუქების ინდივიდუალური გზაა ქალებისთვის. ძიძის ან დამხმარის დაქირავება ქალის სამუშაოზე გასვლის ან სამუშაოს შენარჩუნების წინაპირობაა.

კვლევის ფარგლებში ჩატარებული ფოკუსგუფები აჩვენებს, რომ ოჯახში დასაქმების დროს დამსაქმებლის როლს ძირითადად ოჯახის ქალი წევრი ირგებს - ის იძიებს და არჩევს ძიძასა თუ დამხმარეს, თანხმდება მათთან შრომისა და ანაზღაურების პირობებზე და შესრულებულ სამუშაოზე ზედამხედველობას ახორციელებს. ოჯახში დასაქმებულის სამუშაო და დასვენების დროც, როგორც წესი, დამსაქმებელი ქალის დროსთან ხშირად პირდაპირ არის დაკავშირებული.

„3 მაჩგი მოდიოდა და [ბავშვის დედას] ვუთხაი, ჰა კახგია, დავისვენებ-მეთქი. ახო, ვეჩ დავისვენებო, დხო აჩ მყოფნის და დასვენების დღეებში თუ მოვასწიებ ხამის გაკეთებასო. მე ვუთხაი, შენ ჰა იცი, მე ხაში მყოფნის ის დასვენების დღეები, ჰაც მაქვს.“

ფოკუსგუფი 2,
ძიძა, 54 წ. თბილისი.

11 საჯარო ზრუნვის სერვისების შესახებ საქართველოში ჩატარებული კვლევები აჩვენებს როგორც ცალკეული ზრუნვის სერვისების არარსებობას, ისე მათ არაქმედითობასა და არასაკმარისობას. მაგ. იხ. გაეროს ბავშვთა ფონდი, ბავშვთა კეთილდღეობა საქართველოში, თბილისი, 2023; ლ. ღვინიაძე, „დედობის და მშობლობის შვებულება საქართველოში“, ღია საზოგადოების ფონდი, თბილისი, 2023; ლ. ღვინიაძე, „დედობის და მშობლობის შვებულება საქართველოში“, ღია საზოგადოების ფონდი, თბილისი, 2023; ა. გოგბერაშვილი, „ხანდაზმულებზე ზრუნვა საქართველოში: მზრუნველთა პერსპექტივა“, ჰაინრიხ ბიოლის ფონდი, თბილისი 2023; კონსულტაციებისა და

ტრენინგების ცენტრი, „ზრუნვის სისტემის შეფასების ანგარიში“, თბილისი, 2018.

12 გამოკვლევის მიხედვით, ქალების მიერ დახარჯული დროის წილი 17.8 პროცენტს შეადგენს, რაც 4.8-ჯერ აღემატება კაცების შესაბამის მაჩვენებელს. იხ. მარგარიტა ფ. გუერერო და სხვები, „დროის გამოყენების გამოკვლევა საქართველოში - 2020-2021“, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2022. გვ. 14.

13 იქვე, გვ. 14.

14 იქვე, გვ. 14.

15 იქვე, გვ. 133-დან.

„შევთანხმდით იმაზე, რომ მე თუ ვგეგმავ
შვებულებას, ვთქვათ, ივნისში და ივლისში,
[ძიდაც] ამაზე აწყობს თავისას. ვეხ ვიგყვი,
რომ სხუდგ მე მეწყობა, თუმცა მაქსიმალურად
ვცდილობ.“

ფოკუსჯგუფი 4,
შინამეუხნეობის წახმომადგენელი,
32 წ. თბილისი.

მეორე მხრივ, თავად ოჯახში დასაქმებულ ქალებს, ანაზღაურებად სამუშაოსთან ერთად, საშინაო ზრუნვის ვალდებულებებიც აქვთ და სახლში დაბრუნებულები აუნაზღაურებელ მეორე ცვლაში აგრძელებენ მუშაობას. სტატისტიკურად, ოჯახში დასაქმებულთა ნახევარს სახლში დაბრუნებულს ხვდება ბავშვი, მესამედს - პენსიონერი, მეხუთედს - ქრონიკული პაციენტი, მცირე ნაწილს - შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი (ცხრილი N3).¹⁶ ოჯახში დასაქმებულ ქალებს თავად არ ჰყავთ დაქირავებული დამხმარეები ოჯახში, რომლებიც მათ დროით ზენოლასა და დროით სიღარიბეს შეამსუბუქებდა.

კვლევის ფარგლებში ჩატარებული ფოკუსჯგუფები ფორმალური და არაფორმალური შრომის თანაკვეთის ნიშანდობლივ სურათს სახავს. ოჯახში არაფორმალურად დასაქმებული ქალის სამუშაო და დასვენების დრო და შრომის პირობები ხშირად დამსაქმებელი ოჯახის ფორმალურად დასაქმებული წევრის, ჩვეულებრივ, ქალის სამუშაო და დასვენების დროსა და შრომის პირობებს ირეკლავს. ფორმალურად დასაქმებული ქალები, რომლებიც, თავის მხრივ, ძიძებს და დამხმარეებს არაფორმალურად ასაქმებენ, სამსახურში თავადაც ვერ სარგებლობენ სტაბილური და ნორმირებული სამუშაო დროით, რის გამოც, სახლში დაბრუნება აგვიანდებათ; ეს კი აისახება ოჯახში არაფორმალურად დასაქმებული ქალის სამუშაო დროზე.

16 ნ. პინიატი, მ. ჭითანავა, მ. ლოტჯანიძე, მ. ნულუკიძე, რეგულირების გავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი, 2021, გვ. 27.

„შაბათს და კვირას ვისვენებ, კიდეც
აღდგომას და ახად წერს. სხვა დასვენება ახ
მეხება იმიტომ, რომ ისიც [ბავშვის დედაც]
ვეხ ისვენებს.“

ფოკუსჯგუფი 2,
ძიდა, 60 წ. თბილისი.

„ჩვენთან ექვსის შემდეგ გიანსპოხი ალაჩ
მოდხაობს. ყოფიდა შემთხვევა, ამ გოგოს
[ბავშვის დედას] აგვიანდება სამსახურიდან
გამოსვლა. 10 წუთი რომ აკლია, მაგ დიხსაც მო-
დის ხოლმე და ასეთ დიხს თვითონ მივყავა
გარეხებამდე, რომ ავტობუსს მოვუსწო.“

ფოკუსჯგუფი 3,
ძიდა, 55 წ. გოჩი.

„ბავშვი საღამოს ექვს საათზე უნდა წაიყვა-
ნონ ჩემგან, მაგამ [დედა] სასამაჩთოლოში მუ-
შაობს და ხანდახან უცებ შემოდის პიოცელები
და ვეხ ასხუდებს [სამუშაოს ექვსამდე]. დღეს,
მაგადითად, გვიან წაიყვანა ბავშვები.“

ფოკუსჯგუფი 3,
ძიდა, 54 წ. ხუსთავი.

ხელფასების ცვლილებაზე დაკვირვებაც აჩვენებს, რომ შესაძლოა, გარკვეული კავშირი არსებობდეს ფორმალურ სექტორში საშუალო ხელფასის ზრდასა და ძიძის მომსახურების ღირებულებას შორის (იხ. ცხრილი N2).¹⁷ ნიშანდობლივია ისიც, რომ ოჯახში დასაქმებულთა ხელფასი საგრძნობ-

17 ამავე დროს, მნიშვნელოვანია, აღვნიშნოთ, რომ ძიძის მომსახურების ღირებულებაზე არაერთი ფაქტორი შეიძლება, ახდენდეს გავლენას და საშუალო ხელფასის ზრდა ყოველთვის არ გამოიწვევს ძიძის მომსახურების ღირებულების ზრდას.

ლად განსხვავდება თბილისსა და რეგიონებში. კვლევაში მონაწილე ძიების გამოცდილება აჩვენებს, რომ, თუ თბილისში ძიის საშუალო ხელფასი - უბნის მიხედვით - 1000-დან 1500 ლა-

რამდე მერყეობს, რეგიონებში ხელფასი 500-600 ლარის ფარგლებშია; გამონაკლისს წარმოადგენს ბათუმი, სადაც ძიის ანაზღაურება თბილისისას უტოლდება.

ცხრილი N2.

საქართველოში საშუალო ხელფასისა და ძიის მომსახურების ღირებულების ზრდა წინა წელთან მიმართებით

წელი	საშუალო ხელფასი	ძიის მომსახურების ღირებულება
2019	6%	6%
2020	5%	10%
2021	9%	4%
2022	18%	10%
2023	11%	14%
5 წლის საშუალო	10%	9%

წყარო: ავტორის გამოთვლები, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის სამუშაო ძალის გამოკვლევისა და სამომხმარებლო ფასების ინდექსზე დაყრდნობით.

თავი 2.

ოჯახში დასაქმებულის პროფილი

2021 წელს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის პროექტის „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება სამხრეთ კავკასიაში“ ეგიდით მომზადებული ანგარიში „რე-

გულირების გავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ“ ოჯახში დასაქმებულის პროფილს გვთავაზობს (იხ. ცხრილი N3).

ცხრილი N3.

ოჯახში დასაქმებულთა პროფილი საქართველოში¹⁸

		2017	2018	2019
ოჯახში დასაქმებულთა მთლიანი ოდენობა		14,191	19,430	17,994
ოჯახში დასაქმებულთა წილი დასაქმებაში		0.8%	1.1%	1.1%
სქესი	კაცი	2%	1%	1%
	ქალი	98%	99%	99%
დასახლების ტიპი	ქალაქი	72%	70%	68%
	სოფელი	28%	30%	32%
ასაკი	(20-35]	13%	15%	12%
	(35-50]	44%	45%	43%
	(50-70]	42%	40%	44%
ეროვნება	ქართველი	93%	94%	92%
	არაქართველი	7%	6%	8%
ოჯახური მდგომარეობა	ქორწინება და დაურეგისტრირებელი ქორწინება	70%	65%	68%
	დაუოჯახებელი	6%	7%	9%
	განქორწინებული და დაქვრივებული	24%	28%	23%
განათლება	წერა-კითხვის არმცოდნე, დაწყებითი და საბაზო ზოგადი განათლება	1%	4%	5%
	ზოგადი განათლება	29%	42%	41%
	პროფესიული განათლება	41%	32%	34%
	უმაღლესი და მეტი	29%	22%	20%
ბავშვი ოჯახში	დიახ	57%	52%	50%
შშმ პირი ოჯახში	დიახ	5%	8%	6%
ქრონიკული პაციენტი ოჯახში	დიახ	17%	19%	20%
პენსიონერი ოჯახში	დიახ	36%	41%	37%
საარსებო შემწეობის მიმღები	დიახ	7%	8%	6%

წყარო: ცხრილი აღებულია ნ. პინიატისა და სხვების ნაშრომიდან - *ჩვეულებების გავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ, გაეხოს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი, 2021, გვ. 27-28.*

18 ცხრილი N3-ში მოცემული მონაცემები საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის სამუშაო ძალის გამოკვლევას ეყრდნობა, მაგრამ მთლიან გამოკვლევაში

ოჯახში დასაქმებულთა მცირე რაოდენობის გამო, ეს სტატისტიკური მონაცემები წარმოადგენს მიახლოებით მაჩვენებელს, და არა - ზუსტს.

ამ პროფილში განსაკუთრებით ნიშანდობლივი ოჯახში დასაქმებულთა განათლების მაჩვენებელია. გლობალური მონაცემებისგან განსხვავებით, რომლის მიხედვით არამიგრანტი ოჯახში დასაქმებულები, ჩვეულებრივ, განათლების ძალიან დაბალ დონეს ფლობენ,¹⁹ საქართველოში 2019 წლის მონაცემების მიხედვით, ოჯახში დასაქმებულთა 75 პროცენტს აქვს ზოგადი ან პროფესიული განათლება, ხოლო ყოველ მეხუთე ოჯახში დასაქმებულს - ბაკალავრის ან კიდევ უფრო მაღალი განათლების ხარისხი.²⁰ ნიშანდობლივია ისიც, რომ ოჯახში დასაქმებულთა დაახლოებით 77 პროცენტი ქალაქად მუშაობს, რაც დაკავშირებული უნდა იყოს იმასთან, რომ საშუალო შემოსავლის ოჯახები, რომელთაც ოჯახში დამხმარის დაქირავება შეუძლიათ, ქალაქებში და, ყველაზე ხშირად,

თბილისში ცხოვრობენ.²¹ გარკვეულწილად, ამ გარემოებით არის განპირობებული ოჯახში დასაქმებულთა შიდა მიგრაცია საქართველოში. კვლევის ფარგლებში ჩატარებული ფოკუსგუფები აჩვენებს, რომ თბილისში 24-საათიან ძიებად და დამხმარეებად ხშირად საქართველოს სხვა ქალაქებიდან და რაიონებიდან ჩამოსული ქალები მუშაობენ. ამასთან, საგულისხმოა, რომ „რეგულირების გავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ“ ფარგლებში ჩატარებული ციფრული გამოკითხვა აჩვენებს, რომ ოჯახში დასაქმების, როგორც ძირითადი სამუშაო ადგილის, არჩევის მიზეზებად ფინანსური აუცილებლობა (64 პროცენტი) და სხვა შედეგობების არარსებობა (37%) სახელდება.²²

19 F. Bonnet, F. Carre, J. Vanek, Domestic Workers in the World: A Statistical Profile. WIEGO Statistical Brief No 32, 2022, pp. 13-4.

20 ნ. პინიატი, მ. ჭითანავა, მ. ლობჯანიძე, მ. წულუკიძე, რეგულირების გავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი, 2021, გვ. 29-30.

21 კვლევა აჩვენებს, რომ საშუალო კლასს მიკუთვნებული შინამეურნეობების 81 პროცენტი ქალაქში, ხოლო 47 პროცენტი თბილისში ცხოვრობს. იხ. მ. კაკულია, ნ. კაპანაძე, საშუალო კლასი საქართველოში: რაოდენობრივი შეფასება, დინამიკა და პროფილი, ეკონომიკურ-სტატისტიკური გამოკვლევა, საქართველოს სტრატეგიისა და საერთა-

შორისო ურთიერთობების კვლევის (რონდელის) ფონდი, თბილისი, 2018, გვ. 62.

22 რეგულირების გავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ ფარგლებში ჩატარებული რაოდენობრივი გამოკითხვა, მათივე შენიშვნით, ხასიათდება გარკვეული შერჩევითი მიკერძოებით უფრო ახალგაზრდა თაობის მიმართ, რადგან ის Facebook-ის საშუალებით ჩატარდა. იხ. ნ. პინიატი, მ. ჭითანავა, მ. ლობჯანიძე, მ. წულუკიძე, რეგულირების გავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი, 2021, გვ. 35.

თავი 3.

ოჯახში დასაქმებულთა შრომის პირობები

საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ოჯახში დასაქმებულის ცნებას არ მოიცავს. იურიდიულ საზოგადოებაში არ არსებობს თანხმობა იმის თაობაზე, აკმაყოფილებს თუ არა ოჯახში დასაქმება იმ მახასიათებლებს, რომლებიც, საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, შრომით ურთიერთობას უნდა გააჩნდეს. შრომის კოდექსი შრომით ურთიერთობად მიიჩნევს *ოჩგანიზაციული მოწყობის პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის სამუშაოს შესრულებას ანაზღაურების სანაცვლოდ*.²³ იურიდიულ ექსპერტთა ერთი ნაწილი მიიჩნევს, რომ ოჯახში დასაქმება ვერ აკმაყოფილებს ე.წ. ორგანიზაციული მოწყობის კრიტერიუმს, რადგან დამსაქმებლად გვევლინება არა ორგანიზაციული ფორმის მქონე სუბიექტი, არამედ შინამეურნეობა. მეორე ნაწილი ამ კრიტერიუმის ქვეშ დამსაქმებლის კონტროლისა და ზედამხედველობისადმი დაქვემდებარებულ ურთიერთობას მოიაზრებს და ოჯახში დასაქმებას შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ ჩარჩოში აქცევს.²⁴ 2024 წლის თებერვალში საქართველოს შრომის ინსპექციამ, ოჯახში დასაქმებული ძიძის მიმართვის საფუძველზე, განმარტა, რომ მისი მანდატი არ ვრცელდება დამსაქმებელ შინამეურნეობებზე,²⁵ თუმცა არ უმსჯელია, არის თუ არა ოჯახში დასაქმება საქართველოს შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობა.

საქართველოს სასამართლოებს ამ დრომდე არ

განუმარტავთ, წარმოადგენს თუ არა ოჯახში დასაქმება შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ შრომით ურთიერთობას. ამის მიუხედავად, შრომითი ურთიერთობის შესახებ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებებში²⁶ არსებული განმარტებები, არსებითად, ეყრდნობა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიდგომას, რომლის მიხედვით ურთიერთობის შრომით ურთიერთობად აღიარებისთვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს არა იმას, თუ როგორ აღიქვამენ ამ ურთიერთობას მხარეები და რას უწოდებენ მას, არამედ ობიექტურ მოცემულობას, ფაქტებს, თუ როგორ ხორციელდება ურთიერთობა.²⁷ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის No.198 რეკომენდაცია კი ურთიერთობის შრომად მიჩნევისთვის აწესებს სხვადასხვა კრიტერიუმს, რომელთაგან გადამწყვეტი მნიშვნელობა ქვემდებარეობასა და ზედამხედველობას აქვს, ანუ იმას, რამდენად სრულდება სამუშაო სუბორდინაციულ საწყისებზე, დამსაქმებლის მითითებისა და კონტროლის ქვეშ.²⁸

ძიძებთან და დამხმარეებთან ჩატარებული ფოკუსგუფები ერთმნიშვნელოვნად აჩვენებს, რომ, მაშინაც კი, როდესაც ოჯახში დასაქმების ურთიერთობის მხარეები თავიანთ ურთიერთობას შრომით ურთიერთობად არ მოიხსენიებენ, ოჯახში დასაქმება დამსაქმებელი შინამეურნეობის, როგორც წესი, ქალის/დედის ქვემდებარეობასა და ზედამხედველობას გულისხმობს. ფოკუსგუ-

23 საქართველოს შრომის კოდექსი (დოკუმენტის ნომერი: 4113-რს; მიღების თარიღი: 17/12/2010), მუხლი 2.1. [ბოლო ნახვა: 20.05.2023].

24 იურიდიულ ექსპერტთა დამოკიდებულებებისა და არგუმენტაციის გასაცნობად იხ. ნ. პინიატი და სხვები, რეგულირების გავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი, 2021, გვ. 15-6.

25 სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის პასუხი მოქალაქე შ.ფ.-ს საჩივარზე (15 თებერვალი, 2024).

26 მაგ. იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2011 წლის 11 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე №ს-1129-1156-2011.

27 ILO, The Employment Relationship, International Labour Conference, 95th Session, Report V(1), International Labour Office, Geneva, 2006, pp. 24-9.

28 ILO, R198 – Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), 2006. შრომითი ურთიერთობის განსაზღვრის საკითხზე რეკომენდაციის დეტალური მიმოხილვისა და ანოტაციისთვის იხ. ILO, The Employment Relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198, International Labour Office, Geneva, 2007, pp. 36-51.

ფებში მონაწილე ძიებები ჰყვებიან, რომ სამუშაო პროცესზე შეთანხმება ურთიერთობის დაწყებამდე ხდება და შემდგომ დამსაქმებლის მხრიდან უწყვეტ ზედამხედველობას გულისხმობს. ძიებები დამსაქმებლის მხრიდან იღებენ ისეთ დეტალურ მითითებებს, როგორიცაა ბავშვის დაძინების და გასეირნების დრო და ხანგრძლივობა, კვების რაციონი, ჰიგიენის დაცვა, გართობის და შემეცნების ღონისძიებები. ამავე დროს, ოჯახში დასაქმებულების ნაწილი, რომლებსაც აქვთ ფორმალური სამუშაო გამოცდილება, მაგალითად, სკოლაში, საბავშვო ბაღში, სამედიცინო დაწესებულებასა და მომსახურების სფეროში, ამბობენ, რომ მათი ანაზღაურებადი შრომა ოჯახში ისევე ექვემდებარება ზედამხედველობას და დისციპლინას, როგორც სხვა სტანდარტულ სამუშაო ადგილებზე.

ამის მიუხედავად, ოჯახში დასაქმებულები ნაკლებად ან საერთოდ ვერ სარგებლობენ იმ სიკეთებით, რაც შრომის კოდექსით არის განსაზღვრული (იხ. ცხრილი N4). საქსტატის სამუშაო ძალის გამოკვლევა აჩვენებს, რომ 2019 წელს გამოკითხული ოჯახში დასაქმებულების მხოლოდ 4 პროცენტს ჰქონდა წერილობითი ხელშეკრულება და ასეთ შემთხვევაშიც ბუნდოვანია, რა ტიპისაა ეს ხელშეკრულება - შრომის თუ მომსახურების - და რა პირობებია ამ ხელშეკრულებით დადგენილი. ამდენად, ხელშეკრულების არსებობა ავტომატურად ვერ ჩაითვლება ოჯახში დასაქმებულებისთვის უკეთესი შრომის პირობების გარანტიად.

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ეგიდითა და სამუშაო ძალის გამოკვლევაზე დაყრდნობით მომზადებული ანგარიშის მიხედვით, ოჯახში დასაქმებულთა 82 პროცენტი ამბობს, რომ კვირაში 40 საათზე მეტს მუშაობს მაშინ, როდესაც სხვა დასაქმებულებში ეს მაჩვენებელი 55 პროცენტია.²⁹ ოჯახში დასაქმებულთა 60 პროცენტს საღამოს საათებში უწევს მუშაობა.³⁰ წინამდებარე კვლევის ფარგლებში ჩატარებული ფოკუსგუფებისას გამოიკვეთა ისიც, რომ ოჯახში დასაქმებულთა კვირაში 40 საათზე მეტი შრომა, რისთვისაც შრომის კოდექსი ზეგანაკვეთურ ანაზღაურებას ითვალისწინებს, დამატებით

თითქმის არასდროს არ ანაზღაურდება. პრობლემა კიდევ უფრო მწვავეა იმ დასაქმებულებისთვის, რომლებიც, იმავდროულად, ცხოვრობენ დამსაქმებელ ოჯახში; ასეთ შემთხვევაში, ერთმანეთისგან საერთოდ არ განირჩევა და არ იმიჯნება სამუშაო და არასამუშაო დრო. ძიებები და ოჯახში დამხმარეები ცალკე გამოყოფენ სამუშაოს აღწერილობის არარსებობის პრობლემას, რაც მათ გაზრდილ დატვირთვას იწვევს.

„ხშირად აჩის, რომ ამას გააკეთებ, იმას გააკეთებ და მეხე გეცყვის, რომ ესეც მოუნდა... შეთანხმება იმისთვის აჩის საჭირო, რომ „ესეც მომინდა“ აღაჩ იყოს. „მომინდაზე“ ველაჩ იქნება, თუ შეთანხმებული ვაჩთ, კონკრეტულად ჩა აჩის ჩემი მოვადეობა. მეხე ველაჩ მოუნდება. ჩაჩროში გვექნება ჩასმული და ამის იქით ველაჩ გადავა.“

ფოკუსგუფი 1,
ოჯახში დამხმარე, 44 წ. თბილისი.

„აი, მაგალითად, გეუბნება, რომ მოდი, საკუჭნაოც მიმიღაგე. ასე კი ითქმის, რომ სათავსოა, მაგჩამ იქ მთელი წლის მანძილზე გხოვდება [წივთები] და იმის დაღაგება აჩის საკმაოდ შიშობაგევადი. მე ყოველდღიუხად გაწეხილი მაქვს, რომ ამდენი საათი ვანდომებ ამას, ამას და ამას და უცებ მემაგება [საკუჭნაოს] ფაჩითიც. მოღაპაჩაკება ზეპიხისცყვიეხ დონეზე იმდენად პიხიმიტივლია, რომ ვეჩ ედავები. ყვედგან ასე ხდება.“

ფოკუსგუფი 2,
ოჯახში დამხმარე, 54 წ. თბილისი.

ფოკუსგუფების დროს, ოჯახში დასაქმებულებისთვის ერთ-ერთ მთავარ პრობლემურ საკითხად დასვენების დღეების სიმცირე დასახელდა. ზეპირი შეთანხმებების უმეტესობა მოიპყრება კვირის განმავლობაში ერთი (როგორც წესი, კვირა)

29 ნ. პინიატი და სხვები, რეგულირების გავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი, 2021, გვ. 33.

30 იქვე.

ან ორი (როგორც წესი, შაბათი და კვირა) დღით დასვენებას, თუმცა ოფიციალური დასვენების დღეების საკითხი ბუნდოვანი და გაურკვეველია. კერძო სექტორში დასაქმებული მშობლების შემთხვევაში, ძიძების უმეტესობას ოფიციალურ უქმე დღეებზე დასვენების შესაძლებლობა იშვიათად აქვთ. მეორე მხრივ, პრობლემურია ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების საკითხი. ძიძებს თითქმის არასდროს არ აქვთ თავისუფლება, თავად განსაზღვრონ, როდის აიღებენ შვებულებას. უმეტესობა, შვებულებად თვლის იმ პერიოდს, როდესაც ოჯახი დასასვენებლად მიდის, ხოლო თავად არ მიყვება და, შესაბამისად, არ მუშაობს. ასეთ დროს, ზოგიერთ ძიძას უხდიან ანაზღაურებას, ზოგს კი - არა და აუნაზღაურებელ იძულებით შვებულებაში უშვებენ.

„ხოცა დასასვენებდად მიდიან, ვცდილობ ვიპოვო სხვა სამსახური. ზოგჯერ მიყვები სოფელში, მაგჩამ, თუ ვეჩ მივდივარ, ხედასს ახ მიხდიან და გხოვით სამსახურს ვეძებ. 2 თვით ხომ მიდიან [ზაფხულში], შემოსავალი ხომ მჭიხდება.“

ფოკუსგუფი 1,
ძიძა, 62 წ. თბილისი.

„მე, მაგადითად, ზაფხულში სამსახურს ვეძებ, იმიტომ რომ შემოსავალი ალახ მაქვს. მიდიან [დასასვენებდად] და ვჩხები სამსახურის გაჩეშე. სულ ვეძებ პატახ-პატახა საქმეებს, აი, კაფეში ან სადმე.“

ფოკუსგუფი 2,
ძიძა, 60 წ. თბილისი.

კვლევაში მონაწილე ძიძები და დამხმარეები ამბობენ, რომ მათ არ სმენიათ არც ის, რომ ავადობის გამო ძიძის გაცდენილი დღეები დამსაქმებელს აუნაზღაურებინოს. საგულისხმოა, რომ დასვენების და შვებულების თემაზე განსხვავებული მოლოდინები აქვთ ძიძებს და დამხმარეებს. დამხმარეები, ჩვეულებრივ, დღიურად მუშაობენ და მათ შემთხვევაში არ დგას წლიური და ავადობის გამო გაცდენილი დღეების ანაზღაურების საკითხი. ისინი ანაზღაურებას იღებენ დღიური შრომისთვის და, ძიძებისგან განსხვავებით, ზეპირი შეთანხმება დამსაქმებელთან მხოლოდ შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობასა და ანაზღაურებას ეხება.

ცხრილი N4.

ოჯახში დასაქმების პირობები³¹

ოჯახში დასაქმება	სამუშაოს მახასიათებლები	წილი		
		2017	2018	2019
დატვირთვის ტიპი	სრული განაკვეთი	91%	95%	98%
	არასრული განაკვეთი	9%	5%	2%
სამუშაოს მუდმივობა	მუდმივი	49%	49%	61%
	დროებით, სეზონური, არარეგულარული	51%	51%	39%
ხელშეკრულების ტიპი	წერილობითი ხელშეკრულება	7%	2%	4%
	ზეპირსიტყვიერი შეთანხმება	93%	98%	96%

31 ცხრილი N4-ში მოცემული მონაცემები საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის სამუშაო ძალის გამოკვლევას ეყრდნობა. მაგრამ მთლიან გამოკვლევაში

ოჯახში დასაქმებულთა მცირე რაოდენობის გამო, ეს სტატისტიკური მონაცემები წარმოადგენს მიახლოებით მაჩვენებელს, და არა ზუსტს.

სამუშაო საათები კვირაში	40 საათზე ნაკლები	16%	12%	16%
	40 საათზე მეტი	75%	83%	82%
საღამოს მუშაობა (19:00-23:00)	რეგულარულად	33%	37%	34%
	ზოგჯერ	19%	22%	26%
	არასდროს	47%	41%	40%
ღამით მუშაობა (23:00-06:00)	რეგულარულად	6%	11%	3%
	ზოგჯერ	13%	11%	21%
	არასდროს	80%	78%	76%
შაბათს მუშაობა	რეგულარულად	60%	67%	65%
	ზოგჯერ	15%	17%	15%
	არასდროს	24%	16%	20%
კვირას მუშაობა	რეგულარულად	28%	24%	17%
	ზოგჯერ	18%	15%	16%
	არასდროს	54%	61%	66%
წმინდა შემოსავალი სამსახურიდან	200 ლარამდე	13%	9%	7%
	201-600 ლარი	36%	34%	35%
	601-1000 ლარი	18%	14%	19%
	1001 ლარზე მეტი	12%	12%	17%
	უარი პასუხზე	22%	31%	22%

წყარო: ცხიდი ალბუღია ნ. პინიატი და სხვები - ჰეგუდიხების გავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ, გაეხოს ქადთა ორგანიზაცია, თბილისი, 2021, გვ. 31-33.

ოჯახში დასაქმებულებისთვის განსაკუთრებით მტკივნეული სამუშაო ადგილზე მიყურადებისა და გადაღების ტექნიკის უფრო და უფრო ფართო გამოყენებაა. კვლევაში მონაწილე ძიძები ჰყვებიან, რომ ამის გამო მთელი დღე დაძაბულობითა და სტრესითაა გაჯერებული. ზოგიერთ შემთხვევაში მიყურადების და გადაღების აპარატურა დამონტაჟებულია ისეთ სივრცეებშიც, სადაც

ოჯახში დასაქმებულებს ტანსაცმლის გამოცვლა უწევთ. ზოგიერთ შემთხვევაში კი, მიყურადების აპარატურის არსებობის შესახებ ინფორმაცია ოჯახში დასაქმებულებისთვის, თავდაპირველად, უცნობია და მხოლოდ სხვადასხვა შემთხვევის შედეგად იგებენ, რომ მათი საქმიანობა ფარულ თვალთვალს ექვემდებარებოდა.

„[სამსახურში] მეჩიდებოდა ყოველთვის, რომ მეჭამა. კამეხა იყო, რომელიც ტყუილად და ეს მაგიჟებდა. ბოდოს საეხთოდ ველახ ვჭამდი. ჩთუღია ძადიან.“

ფოკუსგუფი 1,
ძიძა, 43 წ. თბილისი.

„ეჩთ ოჯახში მეონდა. პიხვედ ღღეს ჩომ ვკითხე, სად გამოვიცვადო-მეთქი, მითხეს იქ შედიო. შევედი და იქაც კამეხა ყოფიდა, ფაჩუდად. მეჩე აღიჩეს, კამეხები აჩისო. ასე მითხეს, შენთვის აჩ ვაყენებთო, ათასი ჩალაც ხდებაო.“

ფოკუსგუფი 1,
ძიძა, 54 წ. თბილისი.

თავი 4.

არაფორმალობა და

სოციალური უსაფრთხოება

არაფორმალობა, უფრო ზუსტად, არაფორმალური დასაქმება განისაზღვრება, როგორც შრომითი გარიგება, რომელიც - სამართლებრივად ან ფაქტობრივად - არ წარმოადგენს ეროვნული შრომითი კანონმდებლობის საგანს, არ ექვემდებარება სამშრომლო გადასახადის გადახდას და არ ქმნის დასაქმებულისათვის სოციალური უსაფრთხოების ან დასაქმებასთან დაკავშირებული სხვა სიკეთეების მიღების საფუძველს.³² არაფორმალურ დასაქმებას თავისი დადებითი მხარეებიც აქვს მონაწილე პირებისთვის - მაგალითად, ფინანსე-

ბის დაზოგვა გადასახადისგან თავის არიდების გზით - მაგრამ არსებობს თანხმობა, რომ არაფორმალობა ნიშნავს დაუცველ მდგომარეობას, უპირველეს ყოვლისა, დასაქმებულისთვის, რომელიც თავადაც და მისი შრომაც კანონის და საჯარო პოლიტიკის წინაშე უხილავია, არ აქვს შრომითი სტატუსი, სრულფასოვანი შრომითი დავის წარმოების სამართალშესაძლებლობა და ხელი არ მიუწვდება სოციალური უსაფრთხოების სისტემაზე.³³

ცხრილი N5.

არაფორმალური და ფორმალური დასაქმება საქართველოში

უფლება/სიკეთე	ფორმალობა	არაფორმალობა
შრომითი უფლებები		
დასაქმებულის სტატუსი	დიახ	არა
40-საათიანი სამუშაო კვირა	დიახ	არა
ანაზღაურებადი ზეგანაკვეთური სამუშაო	დიახ	არა
კვირაში 24-საათიანი უწყვეტი დასვენება	დიახ	არა
6-საათიანი მუშაობის შემდეგ 1-საათიანი დასვენება	დიახ	არა
სამუშაო დღეებს შორის 12-საათიანი უწყვეტი დასვენება	დიახ	არა
ოფიციალურ უქმე დღეებში დასვენება	დიახ	არა
ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება	დიახ	არა
შრომის უსაფრთხოების გარანტიები	დიახ	არა
სამსახურიდან თვითნებური გათავისუფლებისგან დაცვა	დიახ	არა
დისკრიმინაციისგან/სექსუალური შევიწროებისგან დაცვა	დიახ	დიახ/არა ³⁴

32 OECD/ILO, Tackling Vulnerability in the Informal Economy. Development Centre Studies. OECD Publishing, Paris, 2019, p. 26.

33 ILO, Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), International Labour Office, Geneva, 2021. ასევე იხ. ILO, Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work, International Labour Office, Geneva, 2018.

34 2024 წლის თებერვლის გადანაცვებით, საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახურმა მიიჩნია, რომ ინ-

სპექტირების მანდატი არ ვრცელდება დამსაქმებელ შინამეურნეობაზე. ამდენად, ვერც დისკრიმინაციისა და სექსუალური შევიწროების გამოკვლევის საფუძვლით დაიწყებს ინსპექცია ოჯახში დასაქმებულის საქმის მოკვლევას. თუმცა, საქართველოს კანონმდებლობით დისკრიმინაციისა და სექსუალური შევიწროების შესაძლო საქმეზე მოკვლევის დაწყება და მისი ფაქტის დადგენა შეუძლია საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატსაც, რომელსაც, მართალია, ოჯახში დასაქმებულის შევიწროებაზე ამ დრომდე არ უმსჯელია, მაგრამ არსებობს ამ მექანიზმის დატესტვის შესაძლებლობა.

შრომის ინსპექციისადმი მიმართვის შესაძლებლობა	დიახ	არა ³⁵
სოციალური უსაფრთხოების უფლებები		
დეკრეტული შვებულება	დიახ ³⁶	არა
2000-ლარიანი სახელმწიფო ანაზღაურება დეკრეტული შვებულებისას	დიახ ³⁷	დიახ/არა ³⁸
შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის კომპენსაცია	დიახ	არა
დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე წვდომა	დიახ	არა
საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამაზე წვდომა	დიახ ³⁹	დიახ

წყარო: ავტოჩის ანაღიზი, საქართველოს შრომით და სოციალურ კანონმდებლობაზე დაყრდნობით.

ცხრილი N5 აჩვენებს თუ რამდენად დაუცველია საქართველოში არაფორმალური დასაქმება ფორმალურ დასაქმებასთან შედარებით. თუმცა, მიუხედავად იმისა, რომ ცხრილში ასახული ფორმალურ დასაქმებასთან დაკავშირებული უფლებები და სიკეთეები იურიდიულად ხელმისაწვდომია, პრაქტიკაში ფორმალურად დასაქმებულებისთვის ისინი ხშირად, ისევე არის უგულებელყოფილი, როგორც არაფორმალურად

დასაქმებულთათვის. კვლევები აჩვენებს, რომ სამუშაოს, შესვენებისა და დასვენების შესახებ რეგულაციები ირღვევა ფორმალური დასაქმების დროსაც.⁴⁰ შრომის ინსპექცია, რომელიც 2006 წელს გაუქმდა და რომელსაც მხოლოდ 2021 წლიდან აღუდგა სრული მანდატი, ჯერ კიდევ ვერ ახერხებს შრომის პირობებზე სრულფასოვან ზედამხედველობას დასაქმების ფორმალურ სფეროებზეც კი.⁴¹ მეორე მხრივ, საქართველოს არ

35 საქართველოს კანონი შრომის ინსპექციის შესახებ ითვალისწინებს შესაძლებლობას, ინსპექციის სამსახური შევიდეს ნებისმიერ შენობაში (მათ შორის, საცხოვრებელ სივრცეში), თუ არსებობს საფუძველი გონივრული ეჭვისთვის, რომ არსებობს იძულებითი შრომის ან შრომითი ექსპლუატაციის შემთხვევა. საქართველოს შრომის ინსპექციამ ოჯახში დასაქმებულებისთვის ასეთი მიმართვის შესაძლებლობა დაადასტურა მოქალაქე შ.ფ.-ს საჩივრის საფუძველზე 2024 წლის 15 თებერვალს.

36 დეკრეტული შვებულებისა და მისი გამოყენების დროს 2000-ლარიან სახელმწიფო დახმარებაზე წვდომა აქვთ მხოლოდ იმ დასაქმებულებს, რომლებსაც აქვთ შრომითი ხელშეკრულება. სხვა სიტყვებით, თუ პირი ანაზღაურებად ურთიერთობას მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე ახორციელებს, ის კარგავს დეკრეტთან დაკავშირებულ სიკეთეებზე წვდომის შესაძლებლობას. იხ. ლ. ღვინიაძე, დედობის და მშობლობის შვებულება საქართველოში, ღია საზოგადოების ფონდი, თბილისი, 2023.

37 იხ. ზედა შენიშვნა.

38 კვლევაში მონაწილე ოჯახში დასაქმებულები ვერ იხსენებენ შემთხვევას, ოჯახში დასაქმებულს 2000-ლარიანი დახმარება აეღო დეკრეტული შვებულების დროს. ასეთი ინფორმაცია არ აქვს არც საქართველოს ძიებისა და საოჯახო მშრომელების ასოციაციას. ამის მიუხედავად, დეკრეტული ანაზღაურების გაცემის წესის მიხედვით, ანაზღაურების მისაღებად, სხვა საკითხებს შორის, საჭიროა დასაქმებულს ჰქონდეს შრომის ხელშეკრულება, ხოლო დამსაქმებელი შეიძლება, იყოს არა მხოლოდ იურიდიული, არამედ ფიზიკური პირიც. ამდენად, არსებობს ალბათობა, ოჯახში დასაქმებულმა, რომელსაც აქვს წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება შინამეურნეობის ერთ-ერთ წევრთან და რომელსაც დამსაქმებელი აძლევს

დეკრეტული შვებულების გამოყენების შესაძლებლობას, მიიღოს დეკრეტული ანაზღაურება სახელმწიფოსადმი შესაბამისი დოკუმენტაციის წარდგენის შემთხვევაში. იხ. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 დეკემბრის N01-133/ნ ბრძანება.

39 საგულისხმოა, რომ საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამა, მისი სახელის მიუხედავად, 2017 წლის შემდეგ აღარ არის საყოველთაო და არ ვრცელდება მაღალშემოსავლიან დასაქმებულებზე (40 ათას ლარზე მეტი წლიური შემოსავალი) და შეზღუდულად ვრცელდება საშუალო შემოსავლის მქონე დასაქმებულებზე (ვისაც თვეში 1000 ლარზე მეტი, მაგრამ წელიწადში 40 ათას ლარზე ნაკლები შემოსავალი აქვს). იხ. საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 21 თებერვლის N36 დადგენილება საყოველთაო ჯანდაცვაზე გადასვლის მიზნით გასატარებელ ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ. 2017 წელს განხორციელებულ ცვლილებებზე ასევე იხ. თ. აბსანძე, „საყოველთაო ჯანდაცვა არ არის საყოველთაო“, ფორბსი - Forbes.ge, 2018. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://forbes.ge/saqhoveltthao-jandatsva-ar-a/> [ბოლოს ნანახია: 20.05.2024].

40 დ. ცქიტიშვილი, ვ. ნაცვლიშვილი, ს. ქაჯაია, ზ. შველიძე, ღირსეული შრომის დღისწესრიგი: საჭიროებების შეფასება და გზამკვლევი, შსო, დანიის საგარეო საქმეთა სამინისტრო, ფრიდრიჰ ებერტის ფონდი, პროგრესული ფორუმი, თბილისი, 2022. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/19912.pdf> [ბოლოს ნანახია: 08.06.2024].

41 გ. კარაპეტიანი, ა. ცინცაბაძე, შრომის ინსპექტირების პროცესის სანდოობა და ეფექტურობა, საქართველოს ღია საზოგადოების ფონდი, თბილისი, 2023. ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://csf.ge/wp-content/uploads/2023/11/Shromis-inspektirebis-sandooba_GEO_ForWEB_01.pdf [ნახია: 08.06.2024].

აქვს სრულფასოვანი შრომითი და სოციალური უსაფრთხოების სისტემის ისეთი კრიტიკულად მნიშვნელოვანი სვეტები, როგორიცაა მინიმალური ხელფასი, უმუშევრობის და უბედური შემთხვევებისგან დაზღვევა, რაც არსებით განსხვავებებს მოგვცემდა არაფორმალურად და ფორმალურად დასაქმებული მშრომელების უფლებრივ მდგომარეობაში და რაც არაფორმალურად დასაქმებულებს ფორმალური დასაქმებისკენ მიიზიდავდა.

მეტიც, საქართველოში არსებობს სოციალური შეღავათები, რომლებიც, ფორმალიზაციის შემთხვევაში, ოჯახში დასაქმებულმა შესაძლოა, დაკარგოს კიდევ. მაგალითად, საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამა ითვალისწინებს განსხვავებული დაფინანსების მოდელებს მაღალშემოსავლიანი, საშუალოშემოსავლიანი და დაბალშემოსავლიანი მოქალაქეებისთვის, რაც წარმოადგენს ფორმალიზაციის არა წამახალისებელ, არამედ ფორმალიზაციისგან განმზიდველ მოდელს - ოჯახში დასაქმებულები, რომელთა შემოსავლების შესახებ სახელმწიფოსთვის არ არის ცნობილი, უკეთეს ჯანმრთელობის დაზღვევის პაკეტს იღებენ, ვიდრე იმ შემთხვევაში მიიღებდნენ, მათი შემოსავალი სახელმწიფოსთვის ხილული რომ იყოს. ამდენად, ოჯახში დასაქმებულები დაინტერესებული არიან, არ გაამჟღავნონ საკუთარი შემოსავლები, რათა არ გაუუარესდეთ ჯანდაცვასთან დაკავშირებულ სიკეთეებზე წვდომა.⁴²

რაც შეეხება დაგროვებით საპენსიო სისტემას, ფოკუსჯგუფების მონაწილე ძიებებისა და დამხმარეების ნაწილი უკვე საპენსიო ასაკის არიან და მათზე დაგროვებითი საპენსიო სქემა არ მოქმედებს.⁴³ შედარებით დაბალი ასაკის მონაწილეებს კი დაგ-

როვებით საპენსიო სისტემაში მონაწილეობის სურვილი არ აქვთ; მათი აზრით, დაგროვებითი პენსია ვერ იქნება იმდენი, რომ ყოველთვიური შენატანების გაკეთებად ღირდეს.

ფორმალიზაციის მიმზიდველობა-განმზიდველობის საკითხმა ძიებებთან და დამხმარეებთან ფოკუსჯგუფის დისკუსიის დროსაც იჩინა თავი. მთავარი, რაც ძიებებსა და დამხმარეებს ფორმალიზაციისგან განიზიდავთ, საშემოსავლო გადასახადის გადახდის პერსპექტივაა. საქართველოში პროპორციული საგადასახადო სისტემა მოქმედებს, რაც იმას ნიშნავს, რომ დასაქმებულები, ხელფასის ოდენობის მიუხედავად, იხდიან საშემოსავლო გადასახადს ხელფასის 20 პროცენტის ოდენობით. აღსანიშნავია, რომ კოდექსი ამ წესიდან რამდენიმე გამონაკლისს ითვალისწინებს,⁴⁴ თუმცა გამონაკლისებს შორის არ არიან ოჯახში დასაქმებულები. ამდენად, ფორმალიზაცია ოჯახში დასაქმებულთა უმეტესობისთვის გადასახადის გადახდას უკავშირდება და, შესაბამისად, მის მიმართ მზაობა ნაკლებად არის. ძიებების და დამხმარეების ნაწილი მიუთითებს, რომ გადაიხდიდა გადასახადს უფრო მაღალი ხელფასი რომ ჰქონდეს. ნაწილი ამბობს, რომ გადასახადის განაკვეთი ხელფასის ოდენობაზე უნდა იყოს დამოკიდებული.

„საშემოსავლო 20 პროცენტი ძალიან მაღალია, ჯიბეში ხელის ჩაყოფაა. სამახილებივად, კახიკი იქნება უფლებების დაცვა, მაგამ 20 პროცენტის გადახდა ძალიან ბევრია.“

*ფოკუსჯგუფი 1,
ძიდა, 43 წ. თბილისი.*

42 საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამის დეტალებსა და მის მიზნობრივ კომპონენტებზე იხ. საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 21 თებერვლის N36 დადგენილება საყოველთაო ჯანდაცვაზე გადასვლის მიზნით გასატარებელ ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ.

43 იხ. საქართველოს პარლამენტის მიერ 2018 წლის 21 ივლისს მიღებული საქართველოს კანონი დაგროვებითი პენსიის შესახებ (დოკუმენტის ნომერი: 3303-რს).

44 პროპორციული საგადასახადო სისტემის არსებობის მიუხედავად, საქართველოს საგადასახადო კანონმდებლობა სხვადასხვა საშეღავათო მიდგომას ითვალისწინებს. მაგალითად, მართხელა მშობლის სტატუსის მქონე პირის წელიწადში 3000 ლარამდე და მკვეთრად გამოხატული

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის წელიწადში 6000 ლარამდე მიღებული შემოსავალი გათავისუფლებულია საშემოსავლო გადასახადის გადახდის ვალდებულებისგან. ასევე, საშემოსავლო გადასახადით არ იბეგრება მაღალმთიან დასახლებაში მუდმივად მცხოვრები პირის მიერ მაღალმთიან დასახლებაში საქმიანობით კალენდარული წლის განმავლობაში მიღებული 6000 ლარამდე დასაბეგრი შემოსავალი (გარდა საბიუჯეტო ორგანიზაციიდან და სახელმწიფოს მიერ ან მუნიციპალიტეტის მიერ დაფუძნებული სამედიცინო დაწესებულებიდან ხელფასის სახით მიღებული შემოსავლისა). იხ. საქართველოს საგადასახადო კოდექსი (დოკუმენტის ნომერი: 3591-რს; მიღების თარიღი: 17/09/2010). მუხლი 82. [ბოლო ნახვა: 20.05.2023].

„გააჩნია ხელფასს მაშინ, თუ 600 ლაჩია, მაგისი 20 პროცენტი ბევრია. პროცენტუდაც უნდა იყოს ხელფასთან შეფაჩეებით.“

ფოკუსგუფი 2,
ძიდა, 54 წ. თბილისი.

ფორმალიზაციის მიმზიდველობა-განმზიდველობის კიდევ ერთი საკითხი შეეხება მიზნობრივი სოციალური დახმარების სისტემას, რომლის ფარგლებშიც სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფი ოჯახები საარსებო შემწეობასა და სხვა არაფულად ბენეფიტებს იღებენ. არსებული არაბუსტი, მაგრამ მიახლოებითი მონაცემების მიხედვით, 2017-2019 წლებში, ოჯახში დასაქმებულთა 6-8 პროცენტმა მიიღო მიზნობრივი სოციალური დახმარება.⁴⁵ სოციალური დახმარების მოქმედი კანონმდებლობა ითვალისწინებს წესს, რომლის მიხედვით, თუ სოციალური დახმარების მიმღები პირი ფორმალურად დასაქმდება შრომის ბაზარზე არსებულ ვაკანსიაზე, ის არ დაკარგავს სოციალურად დაუცველის სტატუსს და შეუნარჩუნდება დახმარების მიღების უფლება დასაქმებიდან ოთხი წლის განმავლობაში.⁴⁶ ასეთ დროს, დასაქმების ფაქტი უნდა დაადასტუროს საქართველოს შემოსავლების სამსახურმა, რომელიც სოციალური მომსახურების სააგენტოს წარუდგენს პირის მიერ წინა ოთხი თვის განმავლობაში მიღებული შემოსავ-

ლის შესახებ ინფორმაციას. ეს კი, თავის მხრივ, იმას ნიშნავს, რომ ოჯახში დასაქმებულს, საკუთარი დასაქმების ფორმალიზაციის შემთხვევაში, უნარჩუნდება სოციალური დახმარების მიღების უფლება, მაგრამ, ამავე დროს, ვალდებული ხდება, მიღებული ხელფასიდან გადაიხადოს 20-პროცენტიანი საშემოსავლო გადასახადი.

როდესაც ძიძებს და დამხმარეებს ვეკითხებოდით მათ დამოკიდებულებაზე სოციალური უსაფრთხოების დაცვის სხვადასხვა მექანიზმის მიმართ, ხშირად გვინევდა თან განგვემარტა, რა არის და როგორ მუშაობს სოციალური დაცვის ესა თუ ის მექანიზმი. სოციალური უსაფრთხოების შრეებს შორის - მას შემდეგ, რაც განემარტებოდათ, რას გულისხმობდა თითოეული მათგანი - ძიძებისთვის და დამხმარეებისთვის განსაკუთრებით მიმზიდველი უმუშევრობის დაზღვევა იყო. მთავარი, რამაც ოჯახში დასაქმებულები უმუშევრობის დაზღვევაზე დააფიქრა, პანდემიის გამოცდილებაა, რა დროსაც ისინი უმუშევარი დარჩნენ და ვერც სამთავრობო ერთჯერადი ფინანსური დახმარების მიღება შეძლეს.⁴⁷ ჩატარებული ფოკუსგუფები აჩვენებს, რომ ოჯახში დასაქმებულთა შორის დროებითი უმუშევრობის დაზღვევის პოპულარობას განაპირობებს ისიც, რომ ძიძები და დამხმარეები სამსახურის გარეშე, ჩვეულებრივ, ხშირად და მოულოდნელად რჩებიან და ახალი სამსახურის პოვნამდე თავის გატანა უკიდურესად უჭირთ.

45 იხ. ნ. პინიატი და სხვები, რეგულირების გავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი, 2021, გვ. 29. მოცემული მონაცემები საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის სამუშაო ძალის გამოკვლევას ეყრდნობა. მაგრამ მთლიან გამოკვლევაში ოჯახში დასაქმებულთა მცირე რაოდენობის გამო, ეს სტატისტიკური მონაცემები წარმოადგენს მიახლოებით მაჩვენებელს, და არა ზუსტს.

46 იხ. საქართველოს მთავრობის 2006 წლის 28 ივლისის N145 დადგენილება სოციალური დახმარების შესახებ, მუხლი 93 (ცვლილება შესულია საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 17 თებერვლის დადგენილებით N280).

47 ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი, შრომითი ურთიერთობები და სოციალური დაცვა პანდემიის დროს - საქართველოს შესახებ ანგარიში, თბილისი, 2020, გვ. 54-დან.

თავი 5.

ოჯახური ურთიერთობები

ოჯახში დასაქმება არაფორმალობის ერთ-ერთი სახეა,⁴⁸ მაგრამ ოჯახში დასაქმებულთა განსაკუთრებით დაუცველ მდგომარეობას განაპირობებს არა მხოლოდ ზოგადად არაფორმალობა, არამედ პერსონალიზებული ურთიერთობებიც, რომლითაც ხასიათდება და რომლითაც განმსჭვალულია ანაზღაურებადი ზრუნვის შრომა ოჯახში. ოჯახში დასაქმება, ჩვეულებრივ, გულისხმობს პირდაპირ ან არაპირდაპირ ზრუნვის შრომას, რომელიც, სხვა სტანდარტული შრომისგან განსხვავებით, განსაკუთრებულ ემოციურ დამოკიდებულებებს წარმოშობს დასაქმებულსა და მისი ზრუნვის ობიექტს, ასევე დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის. დასაქმებულის სამუშაო ადგილი დამსაქმებლის საცხოვრებელი ადგილია, რაც შრომით ურთიერთობას ინტიმურ განზომილებას სძენს. ოჯახში დასაქმების ეს, ერთი შეხედვით, სასიამოვნო ელემენტი დასაქმებულებისთვის შესაძლოა, შრომითი უფლებებისა და ინტერესების შელახვის წყარო იყოს დამსაქმებელთა მხრიდან. კვლევა აჩვენებს, რომ პერსონალიზებული და ახლო ურთიერთობა დამსაქმებელთან, რითაც თითქმის უგამონაკლისოდ ხასიათდება ოჯახში დასაქმება საქართველოში, ქმნის გარემოს, რომელშიც, მაგალითად, ძიძისთვის ან დამხმარისთვის დამატებითი საათებით ანაზღაურების გარეშე მუშაობის მოთხოვნა ან ისეთი საქმეების დავალება, რაც პირდაპირ არ შედის მის მოვალეობაში, ნორმაა. კვლევის მონაწილე დასაქმებულები, როცა სურთ გამოკვეთონ, თუ რაოდენ დადებითი და კეთილგანწყობილი ურთიერთობა აქვთ ოჯახთან, ხშირად ამბობენ, რომ დამსაქმებელი ოჯახის ოჯახის წევრით არიან. ასეთ გარემოში დასაქმებულის მიერ ხელფასის გაზრდის ან შრომის პირობების გაუმჯობესების მოთხოვნა უხერხულობას წარმოშობს: თუ ოჯახის წევრივით ხარ, ოჯახის წევრივით

უნდა მოიქცე - არ უნდა დაითვალო ნამუშევარი საათები, არ უნდა მოითხოვო ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურება ან შვებულებაში გასვლა და ა.შ. იკვეთება ერთგვარი უთქმედობის ხაზიც: ძიძები და მომვლელები ამბობენ, რომ ბევრი რამით შეიძლება იყვნენ უკმაყოფილო, მაგრამ ამაზე საუბარი დამსაქმებელთან ეუხერხულებათ.

„ხან ექვსის შემდეგ მიჰყავთ ბავშვი, ხან უფრო გვიან. ეს ანაზღაურებაზე ახ აისახება, ხა თქმა უნდა. ჩვენ სხვა უჩიიეხობა გვაქვს, ძადიან ახდობდები აჩიიან, პატივისცემა გვაქვს და ხალაცა.“

ფოკუსგუფი 3,
ძიძა, 51 წ. სიღნაღი.

„ჩამდენი შემთხვევა იყო, ხალაც რომ მეწყინა, აჩასწოხად მოიქცნენ, მაგჩამ გუდში ვიკდავდი და აჩ ვამბობდი.“

ფოკუსგუფი 2,
ძიძა, 54 წ. თბილისი.

„მქონია ოჯახში მუშაობის დხოს, რომ, აი, ხალაც აჩ მომწონს და მინდა, რომ დავედაპაჩაკო ოჯახს, რომ გავაუმჯობესო ვითაჩება. ახდა, მაგალითად, ხედფასით აჩ ვაჩ აღფხითოვანებული იმიგომ, რომ დღე-ღამეში გამომდის 40 დაჩი. მაგჩამ მოხუცი ისეთი წყნაჩი ადამიანია, [...] თვითონ ეს შვიდიც ისეთი შეგნებული გოგოა, მაგ საკითხზე ვეჩხ ვედაპაჩაკები, რომ აი, ხედფასი მომიმაგოს.“

48 ILO, „Report of the Conference, Seventeenth International Conference of Labour“. International Labour Office, Geneva, 2006. p. 26.

სინამდვილეში, მაიხტა მწყდება გული. 50 დღი
მაინც რომ იყოს ხელფასი ეხთ ღამეში... მაგჩამ
[დადაპაჩაკება] ხალაც ძადიან მეხიდება.“

ფოკუსგუფი 2,
ოჯახში დამხმარე, 49 წ. თბილისი.

„აი, ჰოგოხ გითხიათ. სიხცხვიდია, უხეხუდია
ამაზე [შრომის პირობებზე] დაპაჩაკი და ამის გა-
მო ძადიან ვიჩაგებთ ძიძები.“

ფოკუსგუფი 3,
ძიძა, 60 წ. გოჩი.

ამდენად, თუ სხვა არაფორმალურად დასაქმე-
ბულებს, დასაქმებულის იურიდიული სტატუსის
არქონის მიუხედავად, შესაძლებლობა აქვთ, დამ-
საქმებლებთან ორმხრივი მოლაპარაკების ფარ-
გლებში საკუთარი შრომის პირობების გაუმჯობე-
ლებაზე იბრუნონ, ოჯახში დასაქმებულებისთვის
ეს შესაძლებლობა, პრაქტიკულად, შეზღუდულია.
მეორე მხრივ, ძიძები და დამხმარეები არ იყე-
ნებენ სამართლებრივი დავის შესაძლებლობას
დამსაქმებლებთან. გაეროს ქალთა ორგანიზაციის
ეგიდით ჩატარებული რაოდენობრივი გამოკითხვა
აჩვენებს, რომ ოჯახში დასაქმებულები, რომლე-

ბიც რაიმე სახის უხერხულ მდგომარეობაში ჩავარ-
დნილან (28 პროცენტი) ან კონფლიქტი ჰქონიათ
(17 პროცენტი) თავიანთ დამსაქმებლებთან, პრობ-
ლემის მოგვარებას არაფორმალურად ცდილობენ
ან სამუშაო ადგილის დატოვებას ამჯობინებენ;
ოჯახში დასაქმებულთა 16 პროცენტზე მეტი შიშობს,
რომ დავის შემთხვევაში სამსახურს დაკარგავს.⁴⁹
ჩვენი კვლევის მონაწილე ძიძებისა და დამხმა-
რეების უმრავლესობა მიუთითებს, რომ შრომის
პირობებზე პრეტენზიის გამოთქმა დამსაქმებელ
ოჯახთან ურთიერთობას დააზიანებს. ამასთან,
ოჯახში დასაქმებულთა ნაწილი ხშირად დამქი-
რავებელ ოჯახთან საერთო ნაცნობის რეკომენ-
დაციით პოულობს სამსახურს, რაც დამატები-
თი წნეხია შრომის პირობების გაუმჯობესების
მოთხოვნისთვის.

„აი ვიცოდი, [შვებულება] მეკუთვნოდა თუ აჩა...
იმიტომ, რომ როცა კონტრაქტით ახ ვიყავი
მისუდი, ასეთ ხალაცას ახც ვეძიებდი. ახც
ვიყავი გაჩკვეუდი, ჩა პირობები უნდა მექონოდა.
აი დავინტეხესებუდვარ, ჩაკი ნაცნობობით
ვიყავი [დასაქმებუდი].“

ფოკუსგუფი 2,
ოჯახში დამხმარე, 43 წ. თბილისი.

49 ამ და სხვა მიზეზებზე იხ. ნ. პინიატი და სხვები, რეგული-
რების გავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში
დასაქმებულების შესახებ, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია,
თბილისი, 2021, გვ. 37. საგულისხმოა, რომ აღნიშნული რე-
გულირების გავლენის შეფასების ფარგლებში ჩატარე-

ბული რაოდენობრივი გამოკითხვა, მათივე შენიშვნით,
ხასიათდება გარკვეული შერჩევითი მიკერძოებით უფრო
ახალგაზრდა თაობის მიმართ, რადგან ის Facebook-ის სა-
შუალებით ჩატარდა. იქვე, გვ. 35.

თავი 6.

დასაქმების სააგენტოები

ბოლო წლებში საქართველოში გაჩნდა ძიძებისა და დამხმარეების დასაქმების კერძო სააგენტოები, რომლებიც ოჯახში დასაქმების მსურველ ქალებს მუშაობის დაწყებაში ეხმარებიან. ასეთი სააგენტოების რეესტრის არარსებობის გამო, რთულია განვსაზღვროთ მათი რაოდენობა. საქართველოში მათ მიმართ არც სპეციალური და დამატებითი რეგულაციები მოქმედებს.

კვლევაში მონაწილე ძიძების მხოლოდ ძალიან მცირე ნაწილს ჰქონია დასაქმების სააგენტოსთან ურთიერთობის გამოცდილება. ამ უკანასკნელთა უმეტესობა სააგენტოს საქმიანობით კმაყოფილი არ არის. მათი მსჯელობიდან ნათელი ხდება, რომ სააგენტო, ძირითადად, შუამავლის ფუნქციას ასრულებს და ნაკლებად ინტერესდება ოჯახში დასაქმებულთა შრომითი უფლებების დაცვით. სააგენტოს საშუალებით დასაქმებულ არცერთ ძიძას არ ჰქონია წერილობითი ხელშეკრულება არც სააგენტოსთან და არც დამსაქმებელ ოჯახთან. ამას ადასტურებენ სააგენტოს წარმომადგენლებიც. ძიძები და დამხმარეები, თავის მხრივ, სააგენტოებს ერთგვარადად უხდიან დასაქმების მოსაკრებელს, რომელიც, ჩვეულებრივ, მათი ერთი თვის ანაზღაურების ნახევარია. უნდა აღინიშნოს, რომ დასაქმებულთა მხრიდან ასეთი მოსაკრებლის გადახდის ვალდებულება წინააღმდეგობაშია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციასთან კერძო დასაქმების სააგენტოების შესახებ.⁵⁰

კვლევის ფარგლებში გამოკითხული ერთ-ერთი სააგენტოს წარმომადგენლის მონათხრობის მიხედვით, ჩვეულებრივ, სქემა ასე მუშაობს: სააგენტო დებს დროებით, როგორც წესი, სამთვიან მომსახურების ხელშეკრულებას ოჯახთან, რომლის საფუძველზეც ორი მხარე თანხმდება, რომ ოჯახი დაასაქმებს ძიძას და სააგენტო, თავის

მხრივ, ვალდებულია, ხელშეკრულების პერიოდში ოჯახის მხრიდან უკმაყოფილების შემთხვევაში ჩაანაცვლოს კადრი. ამ მომსახურებაში სააგენტო ოჯახისგან იღებს ერთგვარად ანაზღაურებას, ხოლო ძიძისგან და დამხმარისგან, როგორც წესი, პირველი თვის ხელფასის ნახევარს. სააგენტოსა და ოჯახს შორის გაფორმებული მომსახურების ხელშეკრულებით არ ხდება ოჯახში დასაქმებულის შრომის პირობებისა თუ დასაქმებულისა და დამსაქმებლის უფლება-მოვალეობების განწერა.

სააგენტოების წარმომადგენლები ამბობენ, რომ ძიძების და დამხმარეების შრომითი უფლებების დაცვა მათთვის მნიშვნელოვანია და ისინი ყოველთვის აწვდიან ძიძებს, დამხმარეებსა და დამსაქმებელ ოჯახებს ინფორმაციას უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ.

„ჩვენგან წასუღმა ძიძამ ყოველთვის იცის, რომ, აი, აქვს ოჩკვიჩიანი ანაზღაურებადი შვებულების უფლება, დამატებითი საათები რომ უნდა აუნაზღაურდეს დამატებით და ა.შ.“

ინგეხვიუ 1, დასაქმების სააგენტოს წარმომადგენელი.

მსჯელობის დროს გამოიკვეთა, რომ ძიძებისთვის და დამხმარეებისთვის უფლებების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება ზეპირსიტყვიერად და არაფორმალურად ხდება. უფლებებზე საუბრის დროს, სააგენტოები ნაკლებად ეყრდნობიან საქართველოს შრომის კოდექსს და, უფრო მეტად, პრაქტიკაში დამკვიდრებული გამოცდილებით ხელმძღვანელობენ. ინფორმაცია, რომე-

50 იხ. ILO. The Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181). Art. 6, 1997.

ლიც სააგენტოებისგან ძიძებს და დამხმარეებს მიეწოდებათ, ჩვეულებრივ, ასეთია:

- ძიძის/დამხმარის მოვალეობაში შედის მხოლოდ აღსაზრდელთან დაკავშირებული და არა - სხვა საოჯახო საქმე;
- ძიძამ/დამხმარემ დამატებითი ნამუშევარ საათებზე დამატებითი ანაზღაურება უნდა მიიღოს;
- ძიძას/დამხმარეს ეკუთვნის წელიწადში ორკვირიანი შვებულება (ნაცვლად შრომის კოდექსით დადგენილი 24 სამუშაო დღისა), რომელიც შეთანხმებული უნდა იყოს დამსაქმებელ ოჯახთან და რომელიც შეიძლება გაიყოს თითო-თითოეული კვირიდან შვებულებად წელიწადის სხვადასხვა დროს;
- ძიძამ შაბათსა და კვირას უნდა დაისვენოს, თუ შეთანხმება სხვა პირობას არ ითვალისწინებს;
- აგარაკზე გაყოლის დროს, ძიძამ დამატებით უნდა მიიღოს ერთნახევარი ხელფასით მეტი.

ძიძები და ოჯახში დამხმარეები ამბობენ, რომ დასაქმების შემდეგ სააგენტო, ფაქტობრივად, ურთიერთობას წყვეტს ძიძასთან, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც თავად დასაქმებული უკავშირდება მათ რაიმე მიზეზით.

„აჰანაიჩი კონტაქტი ახ მაქვს [სააგენტოსთან]. ეს იყო ეხთჯეხადი დასაქმება. [სააგენტომ] თავისი ბონუსები აიღო. მაშინ 50 პხოცენტი იყო ხელფასის და ახლა ალაჰ მაქვს შეხება.“

ფოკუსჯგუფი 1,
ძიძა, 54 წ. თბილისი.

„მე, მაგალითად, აჰანაიჩი სუხვიდი ახ მექონდა, რომ სააგენტოთი დავსაქმებულიყავი იმიტომ, რომ, როცა შევაწუხე სააგენტო, ეხთი თვის მეხე გამცეს პასუხი.“

ფოკუსჯგუფი 2,
ძიძა, 61 წ. თბილისი.

დასაქმების სააგენტოები განსხვავებულ სურათს ხატავენ. კვლევაში მონაწილე სააგენტოები ამბობენ, რომ ისინი პერიოდულად უკავშირდებიან, როგორც მათ მიერ დასაქმებულ ძიძებს, ისე ოჯახებს და ინტერესდებიან, როგორ მიდის თანამშრომლობა. თუმცა, როგორც დისკუსიის დროს გამოიკვეთა, ასეთ მოკითხვას ერთობ არაფორმალური და არასისტემატური ხასიათი აქვს.

„სამთვიანი პერიოდის გასვლის შემდეგ პერიოდულად ვურეკავთ. ძიძებსაც ვაფრთხილებთ, თუ რამე პრობლემა შეგვექმნათ, შეგვცხმიანეთ.“

ინტერვიუ 1,
დასაქმების სააგენტოს წახმომადგენელი.

„პეჩიოდულად მოკითხვის დონეზე ვაკეთებთ, ოჯახებშიც ვივსებთ და თვითონ ძიძებთანაც. ოჰ-სამ თვეში ეხთხედ შეიძლება, მოვიკითხოთ... ან ხოგოხც მოხეხხდება.“

ინტერვიუ 2,
დასაქმების სააგენტოს წახმომადგენელი.

დასაქმების სააგენტოების წარმომადგენლები ამბობენ, რომ ძიძები ხშირად მიმართავენ წუხილებით, რომლებიც, ძირითადად, ოჯახის მხრიდან დამატებითი ვალდებულებების დაკისრებასა და დათქმული პირობების დარღვევას უკავშირდება. თუმცა, ამ დროს, სააგენტო ვერ ხედავს ჩარევის პირდაპირ ვალდებულებას. ეს დამოკიდებულება ლოგიკურ კავშირშია იმასთან, რომ სააგენტო არ თვლის თავს დამსაქმებლად - ის თავს შუამავლად აღიქვამს, რომელსაც ოჯახისა და ძიძის დაკავშირების შემდეგ მათ მიმართ ვალდებულებები არ გააჩნია.

„ძიძები ხშირად მოგვმართავენ წუხილებით, რომ, აი, დამატებითი საქმე დაგვავადეს, მონები ვაჩთ... ამ შემთხვევაში, ჩვენ ხა შეგვიძლია, გავაკეთოთ? აი, ვეუბნებით, რომ წამოდი, სხვა სამსახურს გიშოვი.“

ინტეჩვიუ 1,
დასაქმების სააგენტოს წარმომადგენელი.

„ჩვენ უფრო შუამავდები ვაჩთ, კი ვესაუბრებით ოჯახებს, ჩვენი მხრიდან ვცდილობთ, მაგამ ჰამდენად გამოგვდის ეს სხვა საკითხია.“

ინტეჩვიუ 2,
დასაქმების სააგენტოს წარმომადგენელი.

კონვენცია:
ცნობები და
პრინციპები

პოლიტიკის დოკუმენტის მეორე ნაწილი მიმოიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციას ოჯახში დასაქმების შესახებ (C189) და

აანალიზებს კონვენციაში მოცემულ ოჯახში დასაქმებისა და ოჯახში დასაქმებულის ცნებებსა და სფეროს მარეგულირებელ პრინციპებს.

თავი 1.

კონვენციური განმარტება

2011 წელს მიღებული ოჯახში დასაქმების შესახებ კონვენცია (C189) ოჯახში დასაქმებას განმარტავს, როგორც სამუშაოს, რომელიც შესრულებულია შინამეურნეობაში/შინამეურნეობებში ან შინამეურნეობისთვის/შინამეურნეობებისთვის, ხოლო ოჯახში დასაქმებულად მოიაზრებს ადამიანს, რომელიც ასრულებს ასეთ სამუშაოს შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში. კონვენცია, ამავე დროს, აკეთებს დათქმას, რომლის მიხედვით ოჯახში დასაქმებულად არ მოიაზრება პირი, რომელიც არარეგულარულად ან დროდადრო ასრულებს სამუშაოს შინამეურნეობაში ან შინამეურნეობისთვის.⁵¹ კონვენციის ამ მოკლე განმარტებიდან რამდენიმე რამ გამომდინარეობს:

- ოჯახში დასაქმება ხშირად გაიგივებულია ისეთ საქმიანობასთან, რომელიც უშუალოდ საოჯახო სივრცეში ხორციელდება. ამის საპირისპიროდ, კონვენცია ოჯახში დასაქმებად განიხილავს ისეთ შრომასაც, რომელიც, შესაძლოა, არ ხორციელდებოდეს საოჯახო სივრცეში, მაგრამ ემსახურებოდეს შინამეურნეობის საოჯახო საჭიროებების დაკმაყოფილებას⁵² (ამის მაგალითია მძღოლი).
- ოჯახში დასაქმება, ჩვეულებრივ, გულისხმობს როგორც პირდაპირ ზრუნვის შრომას, მაგალითად, ბავშვების, ხანდაზმულებისა და ავადმყოფების მოვლას, ისე არაპირდაპირ ზრუნვის შრომას, მაგალითად, სახლის დალაგებას, საჭ-

მლის მომზადებას, მეზღოვებას, მძღოლობას და სახლის უსაფრთხოების დაცვას. კონვენცია საქმიანობათა ამომწურავ ჩამონათვალს არ იძლევა და ღიად ტოვებს საკითხს, კონკრეტულად, რა სახის საქმიანობებს, შეიძლება, მოიცავდეს ოჯახში დასაქმება სხვადასხვა ქვეყნის კულტურულ კონტექსტში.⁵³

- კონვენცია ოჯახში დასაქმებულად მოიაზრებს არა მხოლოდ მათ, ვინც სრულ განაკვეთზე მუშაობს ერთ კონკრეტულ შინამეურნეობაში, არამედ მათაც, ვინც ერთდროულად ორ ან მეტ ოჯახში მუშაობს არასრულ განაკვეთზე.⁵⁴ ამის მაგალითია საშინაო მასწავლებელი, რომელიც საგანმანათლებლო მომსახურებას უწევს ერთდროულად რამდენიმე ოჯახს; ასევე ძიძა, რომელიც არასრულ განაკვეთზე შესაძლოა, რამდენიმე ოჯახში ერთდროულად მუშაობდეს.
- კონვენცია არ განმარტავს, ვინ არის დამსაქმებელი ან ვის აქვს დამსაქმებლის სტატუსი ოჯახში დასაქმების დროს. კონვენციის განხილვის პროცესში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია შეთანხმდა, რომ ოჯახში დასაქმების დროს დამსაქმებელი, შეიძლება, იყოს არა მხოლოდ შინამეურნეობა, სადაც ან რომლისთვისაც სრულდება სამუშაო, არამედ მესამე პირიც, მაგალითად, დასაქმების სააგენტო ან ციფრული პლატფორმა, რომელიც შინამეურნეობებს საოჯახო საქმეებზე ზრუნვის

51 ILO, C189 – Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), art. 1, 2011.
52 ILO, Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), International Labour Office, Geneva, 2021, pp. 4-5. ასევე იხ. ILO, Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work, International Labour Office, Geneva, 2018.

53 ILO, Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work, International Labour Office, Geneva, 2018.

54 ILO, Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), International Labour Office, Geneva, 2021, pp. 4-5.

მომსახურებას სთავაზობს და, ამ მიზნით, ადამიანებს ასაქმებს.⁵⁵

ჩვეულებრივ, ოჯახში დასაქმება იშვიათად განიხილებოდა შრომის სახეობად. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ ოჯახში დასაქმების შესახებ პირველი რეზოლუციები 1948 და 1965 წელს მიიღო და ოჯახში დასაქმებულთა განსაკუთრებულ ექსპლუატაციასა და მათთვის შრომითი და სოციალური გარანტიების არარსებობაზე გაამახვილა ყურადღება.⁵⁶ ისეთ ისტორიულ ფაქტორებთან ერთად, როგორიცაა ფეოდალური მსახურება, კოლონიალიზმი, პატრიარქალური და რასობრივი ჩაგვრა და მათი მემკვიდრეობა,⁵⁷ ოჯახში დასაქმების ანაზღაურებად შრომად მიჩნევას ართულებდა და ართულებს ოჯახში დასაქმებისთვის თავისთავად დამახასიათებელი გარემოებები, იმის მიუხედავად, ოჯახში დასაქმებული ქალია თუ კაცი, მოქალაქე თუ მიგრანტი:

- ოჯახში დასაქმებულის სამუშაო სივრცე, ძირითადად, შინამეურნეობის კერძო საცხოვრე-

ბელია, ხოლო დამსაქმებელი - კერძო შინამეურნეობაა, განსხვავებით ტრადიციული დამსაქმებლისგან, რომელიც, როგორც წესი, ორგანიზაციული ფორმით არსებობს;⁵⁸

- ოჯახში დასაქმებული თავის მოვალეობებს ასრულებს შინამეურნეობის წევრთა განსაკუთრებულ სიახლოვეს, რაც დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, პერსონალურ და არაფორმალურ ურთიერთობებსა და ემოციურ კავშირებს აყალიბებს;⁵⁹
- ამ ორი გარემოების თანხვედრა განაპირობებს ოჯახში დასაქმებულთა ატიპურობას. ერთი მხრივ, ოჯახში დასაქმებული ოჯახის წევრია;⁶⁰ მეორე მხრივ კი, ოჯახში დასაქმებულის შრომა, ჩვეულებრივ, უფრო მეტად სუბორდინაციულია და უფრო მეტად ექვემდებარება შინამეურნეობის მიერ დისციპლინირებას, ვიდრე ტრადიციული ანაზღაურებადი დასაქმება.⁶¹

55 Judy Fudge, Clair Gobden, Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work. International Labour Office, Geneva, 2018; ასევე იხ. ILO, Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), International Labour Office, Geneva, 2021, pp. 4-5; ILO, Provisional Record 12, International Labour Conference, 99th Session, 2010.

56 ILO, Official Bulletin (Geneva), Kuly 1965, Supplement I, 1965. 20-1.

57 Shireen Ally, From Servants to Workers: South African Domestic Workers and the Democratic State. Cornell University Press, Ithaca, New York, 2009; Adelle Blackett, Everyday Transgressions: Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law, Cornell University Press, Ithaca and London, 2019; Laraitz Lexartza, Maria Jose Chaves, Ana Carcedo, Policies to formalize paid domestic work in Latin America and the Caribbean, Lima: ILO, Regional Office for Latin America and the Caribbean, 2016. ასევე იხ. ILO, Formalizing Domestic Work. Inter-

national Labour Office, Geneva, 2016; Leith Dunn, Situational Analysis of Household Workers in Jamaica: Report on a Pilot Study to Promote the Decent Work Agenda. International Labour Organization, 2011.

58 ILO, Formalizing Domestic Work. International Labour Office, Geneva, 2016. p. 16.

59 იქვე.

60 Adelle Blackett, Domestic workers and informality. Challenging invisibility, regulating inclusion in The Informal Economy Revisited. Examining the Past, Envisioning the Future (Martha Chen, Francoise Carre, eds.), Routledge, London, 2020. pp. 110-1;

61 იხ. Adelle Blackett, Everyday Transgressions: Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law, Cornell University Press, Ithaca and London, 2019. pp. 78-9. ასევე იხ. ILO, The Law and Practice Report, Decent work for domestic workers (fourth item on the agenda), International Labour Conference, 99th Session, International Labour Office, Geneva, 2010. p. 12.

თავი 2.

კონვენციური პრინციპები

ოჯახში დასაქმების შესახებ კონვენციისა (C189) და მისი თანმდევი 201-ე რეკომენდაციის განხილვის პროცესში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას მოუწია, ემსჯელა ოჯახში დასაქმების რაობის შესახებ. 2010 წლის *სამაჩთისა და პაქტიკის* შესახებ ანგარიშში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ ოჯახში დასაქმება ორი ურთიერთსაპირისპირო მიდგომის ფონზე გაანალიზა: *შრომობს, ხოგოხც ყვედა სხვა* vs. *შრომობს, ხოგოხც სხვა ახავინ*.⁶² პირველი მიდგომა გულისხმობდა ოჯახში დასაქმების არსებით გაიგივებას სხვა ტიპის ანაზღაურებად დასაქმებასთან - ოჯახში დასაქმების სპეციფიკური მახასიათებლის მიუხედავად - და, ამდენად, ოჯახში დასაქმებულების სრულ უფლებასამართლებრივ გათანაბრებას სხვა დასაქმებულებთან. მეორე მიდგომა აქცენტს აკეთებდა განსხვავებაზე, განიხილავდა რა ოჯახში დასაქმებას უანალოგო დასაქმების ფორმად, და მისი სპეციფიკური რეგულირებისა და მიღებული რეგულაციების სპეციფიკური აღსრულების მექანიზმებზე ამახვილებდა ყურადღებას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, საბოლოოდ, შეთანხმდა, რომ ვერცერთი მიდგომა, ცალკე აღებული, სრულად ვერ იხელთებდა ოჯახში დასაქმების რაობას და ოჯახში დასაქმება ერთდროულად მიიჩნია, როგორც სხვა შრომითი ურთიერთობის მსგავს, ისე სხვა შრომითი ურთიერთობისგან განსხვავებულ კატეგორიად.⁶³ პრაქტიკულ დონეზე ეს ნიშნავდა ოჯახში დასაქმების ანაზღაურებად დასაქმებად და შრომით ურთიერთობად მონიშვნას, მაგრამ, ამავე დროს, იმის აღიარებას,

რომ ოჯახში დასაქმება, სხვადასხვა კონტექსტისა და საჭიროების გათვალისწინებით, შესაძლოა, სპეციალურ რეგულაციებს საჭიროებდეს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ასეთმა სინთეზურმა მიდგომამ მკაფიო ასახვა პოვა კონვენციის ტექსტში, რომელიც ოჯახში დასაქმებულებს ანიჭებს იმავე უფლებებს, რაც სხვა დასაქმებულებს აქვთ, და, ამავე დროს, მათთვის სპეციალურ უფლებებს განსაზღვრავს (მაგ. უფლება ღირსეულ საცხოვრებელ პირობებზე).

ოჯახში დასაქმებულების შესახებ კონვენციის (C 189) რატიფიკაცია, 2011 წელს მისი მიღებიდან დღემდე, 36 სახელმწიფომ განახორციელა. კონვენციისა და მისი თანმდევი 201-ე რეკომენდაციის ძირითადი პრინციპები⁶⁴ ასეთია:

- სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მიიღონ საჭირო ზომები, რომ ოჯახში დასაქმებულები, სხვა დასაქმებულთა მსგავსად, სარგებლობდნენ ღირსეული შრომის პირობებით (მუხლი 6).
- სახელმწიფოები ვალდებული არიან, მხედველობაში მიიღონ ოჯახში დასაქმების სპეციფიკური მახასიათებლები და უზრუნველყონ, რომ ოჯახში დასაქმებულები - თუნდაც, ეტაპობრივად - სოციალური დაცვის იმაზე ნაკლებ ხელსაყრელი პირობებით არ სარგებლობდნენ, ვიდრე, ზოგადად, დასაქმებულები სარგებლობენ (მუხლი 14).
- სახელმწიფოები ვალდებული არიან, უზრუნველყონ ოჯახში დასაქმებულებისა და სხვა დასაქმებულების თანაბარი მოპყრობა სამუ-

62 ILO, The Law and Practice Report, Decent work for domestic workers (fourth item on the agenda), International Labour Conference, 99th Session, International Labour Office, Geneva, 2010. pp. 12-13. ამ საკითხზე დისკუსიისთვის, იხ. Guy Mundlak, Hila Shamir, Bringing Together or Drifting Apart? Targeting Care Work as “Work Like No Other”, Canadian Journal of Women and the Law 23, 289, 2011; Einat Albin, From “Domestic Servant” to “Domestic Worker” in Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation (Judy Fudge, Shae McChrystal,

Kamala Sankaran, eds.), Hart Publishing, Oxford, 2012. p. 231.

63 ILO, The Law and Practice Report, Decent work for domestic workers (fourth item on the agenda), International Labour Conference, 99th Session, International Labour Office, Geneva, 2010. p. 13.

64 Laraitz Lexartza, Maria Jose Chaves, Ana Carcedo, Policies to formalize paid domestic work in Latin America and the Caribbean, Lima: ILO, Regional Office for Latin America and the Caribbean, 2016. p. 17.

შაო დროის, ზეგანაკვეთური ანაზღაურებისა და შვებულების უფლებით სარგებლობის დროს. ამავე დროს, ამავე მუხლის მეორე პუნქტი სპეციალურად განმარტავს, რომ დროითი პერიოდი, რომლის განმავლობაშიც ოჯახში დასაქმებული შინამეურნეობის განკარგულებაშია (იმის მიუხედავად, ასრულებს თუ არა კონკრეტულ მომენტში თავის შრომით მოვალეობებს), სამუშაო დროდ უნდა ჩაითვალოს (მუხლი 10).

- ოჯახში დასაქმებულებს უფლება აქვთ, მიიღონ საჭირო, გამომონებადი და ადვილად გასაგები ინფორმაცია შრომის პირობების, მათ შორის, სამუშაოს აღწერილობის, სამუშაოს ტიპის, ანაზღაურებისა და მისი გამოთვლისა და გადახდის მეთოდის, სამუშაო საათების, ანაზღაურებადი შვებულებისა და ყოველდღიური და ყოველკვირეული დასვენების დროის, გამოსაცდელი ვადისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლების შესახებ. სასურველია, არსებობდეს წერილობითი შრომითი ხელშეკრულება (მუხლი 7).
- ოჯახში დასაქმებულებს უფლება აქვთ მინიმალურ ხელფასზე, მსგავსად სხვა დასაქმებულებისა. შრომის ანაზღაურება უნდა გაიცეს მონეტარული ფორმით, თვეში ერთხელ. ნატურალური ფორმით ანაზღაურება დასაშვებია, თუ ის მთლიანი ანაზღაურების მხოლოდ მცირე ნაწილია და თავად დასაქმებული ეთანხმება ამ ფორმით ანაზღაურებას. ნატურალური ფორმით გაცემული ანაზღაურების მონეტარული ღირებულება უნდა გამოითვალოს სამართლიანად და გონივრულად. ნატურალური ფორმით მიღებული სიკეთით უნდა სარგებლობდეს თავად დასაქმებული; შესაბამისად, ნივთები, რომელიც ოჯახში დასაქმებულს სამუშაოს შესასრულებლად ჩირდება (უნიფორმა, დამცავი საშუალებები, ჰიგიენის საშუალებები და სხვ.) ნატურალური ფორმით ანაზღაურებად ვერ ჩაითვლება (მუხლი 11 და 12).

- სახელმწიფოებმა უნდა დაარეგულირონ, რა ასაკიდან შეუძლიათ ოჯახში დასაქმება ბავშვებს - იმ დათქმით, რომ ხელი არ შეეშალოს განათლების მიღებაში (მუხლი 4).
- ოჯახში დასაქმებულებს, რომლებიც, იმავედროულად, ცხოვრობენ დამსაქმებელ შინამეურნეობაში, აქვთ ღირსეული საცხოვრებელი პირობებისა და პირადი ცხოვრების უფლება და შეუძლიათ დატოვონ შინამეურნეობა არასამუშაო საათებსა და შვებულების დროს (მუხლი 6 და 9).
- სახელმწიფოებმა უნდა განსაზღვრონ პირობები კერძო დასაქმების სააგენტოების საქმიანობისთვის და უნდა ჰქონდეთ მექანიზმები, რომ შეისწავლონ ოჯახში დასაქმებულთა საჩივრები სააგენტოების წინააღმდეგ. სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ კერძო დასაქმების სააგენტოს მოსაკრებელი ოჯახში დასაქმებულებს არ ექვითებოდეთ (მუხლი 15).
- სახელმწიფოები ვალდებული არიან, განსაზღვრონ ეფექტური და ხელმისაწვდომი მექანიზმები ოჯახში დასაქმებულთა საჩივრების განსახილველად და დავების გადასაწყვეტად, რაც არ უნდა იყოს იმაზე ნაკლებ ხელსაყრელი, ვიდრე სხვა დასაქმებულებისათვისაა დადგენილი. ოჯახში დასაქმების სპეციფიკის გათვალისწინებით, სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ შრომის ინსპექციის მოქმედება ოჯახში დასაქმებულთა მიმართ (მუხლი 16 და 17).
- სახელმწიფოებმა უნდა შეაგროვონ დეტალიზებული სტატისტიკური ინფორმაცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ, მათ შორის, სქესისა და ასაკის მითითებით, და უნდა აღნუსხონ და გამოაქვეყნონ სტატისტიკური ინფორმაცია ოჯახში დასაქმებასთან დაკავშირებული უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების შესახებ (201-ე რეკომენდაცია).

საერთაშორისო გამოცდილება



პოლიტიკის დოკუმენტის მესამე ნაწილი მიმოიხილავს და აანალიზებს ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციის საერთაშორისო გამოცდილებას და აერთიანებს ერთმანეთისგან განსხვავებული ქვეყნების მიდგომებს, მათ შორის, ოჯახში დასაქმების შრომით ურთიერთობად აღიარების,

შრომითი და სოციალური უსაფრთხოების უზრუნველყოფის დაცვის, შრომის ინსპექციის მანდატის ოჯახში დასაქმებულებზე გავრცელებისა და ფორმალიზაციის წამახალისებელი ფისკალური პოლიტიკის მიმართულებით.

თავი 1.

ფორმალობა-არაფორმალობის კონტინუუმი

არაფორმალურიდან ფორმალურ ეკონომიკაში ტრანზიციის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის No.204 რეკომენდაცია არაფორმალური დასაქმების მრავალ და ერთმანეთისგან განსხვავებულ სექტორს მიემართება.⁶⁵ მათ შორისაა, ოჯახში დასაქმება, რომელსაც რეკომენდაცია არაფორმალური დასაქმების განსაკუთრებით დაუცველ სახეობად მოიხსენიებს.⁶⁶ რეკომენდაცია ემყარება დაშვებას, რომლის მიხედვით არაფორმალურ დასაქმებას ნეგატიური გავლენა აქვს როგორც სახელმწიფოს საბიუჯეტო შემოსავლებზე, ისე არაფორმალურად დასაქმებულ პირებზე, რომელთაც ხელი არ მიუწვდებათ ღირსეული შრომის პირობებსა და სოციალურ უსაფრთხოებაზე.⁶⁷

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით, ხელფასის სანაცვლოდ დასაქმებული პირი არაფორმალურად დასაქმებულად მიიჩნევა, თუ მისი საქმიანობა - კანონმდებლობაში ან პრაქტიკაში - აკმაყოფილებს ქვემოთ მოცემულ რომელიმე კრიტერიუმს მაინც. კერძოდ, არ რეგულირდება ეროვნული შრომის კანონმდებლობით; არ არის მოცული სოციალური უსაფრთხოების სქემებით;

არ ექვემდებარება საშემოსავლო გადასახადით დაბეგვრას; ან არ ითვალისწინებს ხელმისაწვდომობას დასაქმებასთან დაკავშირებულ სოციალურ სიკეთეებზე (მაგალითად, სამსახურის დაკარგვის შემთხვევაში კომპენსაციის მიღების უფლებაზე).⁶⁸ არაფორმალური დასაქმება გვხვდება სხვადასხვა სექტორში და საქმიანობის სხვადასხვა სფეროს მოიცავს, თუმცა ხელფასის სანაცვლოდ დასაქმებულთა შორის არაფორმალურად ყველაზე ხშირად ოჯახში დასაქმებულები მუშაობენ.⁶⁹

როგორც ვხედავთ, ოჯახში დასაქმების არაფორმალობას სხვადასხვა ფორმა აქვს. ოჯახში დასაქმება არაფორმალურია იმ შემთხვევაში, თუ ოჯახში დასაქმებულებზე არ ვრცელდება შრომისა და სოციალური უსაფრთხოების კანონმდებლობით გათვალისწინებული დებულებები და გარანტიები. არაფორმალობის მეორე ფორმის მიხედვით, ოჯახში დასაქმება არაფორმალურად მიიჩნევა მაშინაც, როდესაც შრომის და სოციალური უსაფრთხოების კანონმდებლობა ითვალისწინებს ოჯახში დასაქმებულების დაცვას, მაგრამ პრაქტიკაში მათ ხელი არ მიუწვდებათ კანონებით გათვალისწინებულ

65 International Labour Conference, Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), 2015.

66 იქვე, პარა. 7(i).

67 ILO, Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). International Labour Office, Geneva, 2021. p. 216.

68 იხ. ILO, Guidelines concerning a statistical definition of infor-

mal employment, adopted by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2003. ასევე იხ. ILO, Report of the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2003; ILO, Decent Work and the informal economy, Report VI, International Labour Conference, 90th Session, Geneva, 2002.

69 ILO, Formalizing Domestic Work, International Labour Office, Geneva, 2016. pp. 9-10.

სიკეთეებზე. სხვა სიტყვებით, თუ, მაგალითად, ოჯახში დასაქმებულები რეალურად არ არიან ჩართული სოციალური უსაფრთხოების სქემებში, ეს მათი საქმიანობის არაფორმალურობაზე მიანიშნებს. არაფორმალურობის მესამე ფორმის მიხედვით, არაფორმალურობა სახეზეა მაშინაც, როდესაც ოჯახში დასაქმებულებს არასაკმარისად იცავს შრომისა და სოციალური უსაფრთხოების კანონები და მათ არახელსაყრელ ვითარებაში აყენებს სხვა დასაქმებულებთან მიმართებით.⁷⁰

არაფორმალურობა და ფორმალურობა და პირველიდან მეორეზე გადასვლის პროცესი შეიძლება დახასიათდეს, როგორც კონტინუუმი. ოჯახში დასაქმების სექტორში, ამ კონტინუუმის ერთი პოლუსი არის დასაქმებულის სტატუსისა და მინიმალური შრომითი და სოციალური უსაფრთხოების გარანტიების არარსებობა; მეორე პოლუსი კი სრული ფორმალურობაა, რაც შრომითი ხელშეკრულების არსებობას და შრომის უფლებების პრაქტიკულ დაცვას, სოციალური უსაფრთხოების სქემებზე სრულ ხელმისაწვდომობას და ასეთ სქემებში რეგისტრაციას და ყოველთვიური შენატანების გადახდის ვალდებულებას გულისხმობს. ამ ორ პოლუსს შორის არსებობს ფორმალურობისა და არაფორმალურობის განსხვავებული ხარისხი და ფორმები. მაგალითად, ამ ორ პოლუსს შორის ხვდება იმ პირის საქმიანობა, რომელიც მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე შინამეურნეობას აწვდის ზრუნვის მომსახურებას და იხდის შესაბა-

მის გადასახადებს, ფორმალიზებულია ეკონომიკური კუთხით, მაგრამ, ამის მიუხედავად, ამ პირს ხელი არ მიუწვდება იმ უფლებებსა და სიკეთეებზე, რომლებიც შრომითი ხელშეკრულების არსებობის შემთხვევაში ექნებოდა. ცხრილი N6 აჩვენებს, რომ ოჯახში დასაქმება შეიძლება გულისხმობდეს არაფორმალურობას ერთი ინდიკატორით და ერთი განზომილებით და ფორმალურობას - მეორე ინდიკატორითა და განზომილებით. არაფორმალურობა და ფორმალურობის კონტინუუმით აიხსნება ისიც, რომ შრომითი და სოციალური უსაფრთხოების შესახებ კანონები შესაძლოა, სამართლებრივად ვრცელდებოდეს ოჯახში დასაქმებულებზე, მაგრამ პრაქტიკულად ვერ ახერხებდეს ოჯახში დასაქმებულთა დაცვას.

არაფორმალურობას სხვადასხვა ფორმისა და მიზეზების გამო, No.204 რეკომენდაცია სახელმწიფოებს მოუწოდებს, სათანადოდ შეისწავლონ და შეაფასონ არაფორმალურობის მიზეზები, მახასიათებლები და ფორმები, შემდგომ კი, ადგილობრივი კონტექსტის გათვალისწინებითა და სახელმწიფო ინსტიტუტების კოორდინაციით, შეიმუშაონ ერთიანი და თანმიმდევრული ფორმალიზაციის სტრატეგია, რომელიც საგანგებო ყურადღებას დაუთმობს ოჯახში დასაქმებულებს, როგორც არაფორმალურად დასაქმებულთა შორის განსაკუთრებით დაუცველ ჯგუფს, და შექმნის ისეთ წამახალისებელ მექანიზმებს, რომლებიც ოჯახში დასაქმებულებისთვის ფორმალიზაციას მიმზიდველს გახდის.⁷¹

ცხრილი N6.

ოჯახში დასაქმების არაფორმალურობა-ფორმალურობის განზომილებები და ინდიკატორები

განზომილება	ინდიკატორი	არაფორმალურობა	ფორმალურობა
შრომითი უფლებების სამართლებრივი ჩარჩო	ოჯახში დასაქმების სამართლებრივი აღიარება ანაზღაურებადი დასაქმების ფორმად, რასაც თან ახლავს დასაქმებულის სტატუსთან დაკავშირებული სიკეთეები	არ არის, ან ნაწილობრივ არის აღიარებული ანაზღაურებადი დასაქმების ფორმად	სამართლებრივად აღიარებულია და ვრცელდება დასაქმების მარეგულირებელი კანონმდებლობა

70 იქვე; ახვევ, იხ. International Labour Conference, Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), 2015. para. 2(a).

71 International Labour Conference, Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), 2015. Para. 7 & 11.

სოციალური უსაფრთხოების უფლებების სამართლებრივი ჩარჩო	სამართლებრივი აღიარება, რომ ოჯახში დასაქმებულებზე ვრცელდება სოციალური უსაფრთხოების კანონმდებლობა	არ არის სამართლებრივად აღიარებული და არ ვრცელდება სოციალური უსაფრთხოების კანონმდებლობა	სამართლებრივად აღიარებულია და მოცულია სოციალური უსაფრთხოების კანონმდებლობით
დეკლარაცია და რეგისტრაცია	(i) სოციალური უსაფრთხოების სქემებში ოჯახში დასაქმებულების რეგისტრაცია (ii) ოჯახში დასაქმებულების მიერ შენატანების გადახდა სოციალური უსაფრთხოების სქემებში	(i) ვერ რეგისტრირდებიან (ii) არ მონაწილეობენ და არ იხდიან სოციალურ შენატანებს	(i) ოჯახში დასაქმებულები რეგისტრირდებიან (ii) ოჯახში დასაქმებულები მონაწილეობენ და იხდიან სოციალურ შენატანებს
ფორმალური დასაქმების პრაქტიკა	(i) ოჯახში დასაქმებულებს აქვთ შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც რეგულირდება დასაქმების პირობები, როგორიცაა სამუშაოს აღწერილობა, ხელფასი და სამუშაო დრო (ii) ოჯახში დასაქმებულებს აქვთ დადასტურებადი სახელფასო ისტორია	(i) არ აქვთ ხელშეკრულება (ii) არ აქვთ დადასტურებადი სახელფასო ისტორია	(i) აქვთ ზეპირი ან წერილობითი ხელშეკრულება (ii) აქვთ დადასტურებადი სახელფასო ისტორია

წყარო: ILO, Formalizing Domestic Work, International Labour Office, Geneva, 2016. p. 13.

თავი 2.

ფორმალიზაციის სტრატეგია

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის No.204 რეკომენდაცია არაფორმალური დასაქმების ფორმალიზაციის სამ მიდგომას გვთავაზობს: (i) არაფორმალურიდან ფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულთა ტრანზიციის ხელშეწყობა, მათ შორის, ისეთი მექანიზმების შექმნითა და ნახალისებით, როგორიცაა შრომითი ხელშეკრულების რეგისტრაცია და დასაქმებულთათვის სოციალური უსაფრთხოების სქემებში მონაწილეობა, (ii) ფორმალურ ეკონომიკაში ღირსეული სამუშაო ადგილების შექმნის, შენარჩუნებისა და მათი მდგრადობის მხარდაჭერა; (iii) ფორმალური სამუშაო ადგილების არაფორმალიზაციის თავიდან არიდება.⁷²

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ფორმალიზაციას უყურებს, როგორც მრავალმხრივ პროცესს, რომლის ფარგლებშიც სახელმწიფომ უნდა განიოს ძალისხმევა, რათა ერთი მხრივ, არ დაუშვას ფორმალური დასაქმების არაფორმალიზაცია და, მეორე მხრივ, იმუშაოს არაფორმალური დასაქმების ფორმალიზაციის მიმართულებით. ამ ლოგიკის ცენტრში დგას დაშვება, რომლის მიხედვით ფორმალიზაცია მიმზიდველი უნდა იყოს დასაქმებულებისთვის - იმდენად, რომ დასაქმების ფორმალური სტატუსის დაკარგვა კონკრეტული შრომითი და სოციალური სიკეთეების დაკარგვას უნდა ნიშნავდეს. ნიშანდობლივია, რომ არაფორმალურობის შესახებ ლიტერატურაში, არაფორმალურობის უარყოფით მხარეებთან ერთად, მის დადებით მხარეებზეც ლაპარაკობენ: არაფორმალურობა დასაქმებულისთვის ხშირად გადასახადებისგან თავის არიდების გზაა, რაც მას ფინანსების დაზოგვის

საშუალებას აძლევს. თუ ფორმალური დასაქმება ადამიანებს გადასახადების გადახდის და რეგულაციების დაცვის სანაცვლოდ, ვერ სთავაზობს გარკვეულ სოციალურ დაცვას, მათ არაფორმალურობაზე უარის თქმა გაუჭირდებათ.⁷³

ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციაზე საუბრისას პირველი, რასაც ახსენებენ შრომითი კანონმდებლობის რეფორმა და ოჯახში დასაქმებულისთვის კანონმდებლობით გათვალისწინებული დასაქმებულის სტატუსის მინიჭებაა, რასაც, სამართლებრივად, თან ახლავს შრომითი უფლებებისა და გარანტიების გავრცელება ოჯახში დასაქმებულებზე. ეს მნიშვნელოვანია ფორმალიზაციის გზაზე, თუმცა გამოცდილება აჩვენებს, რომ მხოლოდ ასეთი მექანიზმები შედეგს ვერ იძლევა.⁷⁴ ფორმალიზაციის სტრატეგიის წარმატება დიდწილად არის დამოკიდებული იმაზე, არაფორმალურიდან ფორმალურ სექტორში გადასვლას რეალურ ცხოვრებაში რამდენად ხელსაყრელად და სასარგებლოდ მიიჩნევენ როგორც დასაქმებულები, ისე დამსაქმებლები და რამდენად მიმზიდველად უყურებენ ფორმალური დასაქმების სტატუსს. სხვა სიტყვებით, არაფორმალურიდან ფორმალურ დასაქმებაში გადასვლა დასაქმებულისთვის და დამსაქმებლისთვის გასაწევ ძალისხმევად უნდა ღირდეს და სიკეთე, რომელსაც ფორმალიზაცია მოიტანს, უნდა აღემატებოდეს ხარჯს, რომლის გაწევა მათ მოუწევთ.⁷⁵ ამავე დროს, ფორმალიზაციის სტრატეგიის წარმატება, შრომითი, სოციალური და საგადასახადო კანონმდებლობის რეფორმასთან ერთად, დიდწილად არის დამო-

72 International Labour Conference, Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), 2015. para. 1. ახვეი იბ. ILO, Formalizing Domestic Work, International Labour Office, Geneva, 2016. p. 31.

73 N. Loayza, Informality: why is it so widespread and how can it be reduced? World Bank Research and Policy Briefs, 2018. pp. 1-2; N. Loayza, and J. Rigolini, Informal Employment: Safety Net

or Growth Engine? World Development 39 (9): 1503-15. 2011.

74 ILO, Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), International Labour Office, Geneva, 2021.

75 ILO, Formalizing Domestic Work, International Labour Office, Geneva, 2016. p. 31.

კიდებული საზოგადოებაში ფესვგადგმული სოციალური ღირებულებების, ნორმებისა და აღქმების ცვლილებაზე. ოჯახში დასაქმება ხასიათდება პერსონალიზებული ურთიერთობებით, რომლებიც კანონებსა და რეგულაციებს ბუნებრივად განიზიდავს. ამდენად, კანონმდებლობის აღსრულების ქმედით და მოქნილ მექანიზმებს, ოჯახში დასაქმებულთა ორგანიზაციების გაძლიერებასა და საზოგადოებრივი კამპანიებით სოციალური აღქმების ცვლილებას მნიშვნელოვანი გავლენის მოხდენა შეუძლია.⁷⁶

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის No.204 რეკომენდაცია, თავის ფუძემდებლურ პრინციპებში, ხაზს უსვამს ფორმალიზაციის ისეთი თანმიმდევრული სტრატეგიის შემუშავებას, რომელიც იპოვის ბალანსს ფორმალიზაციის წამახალისებელ მექანიზმებსა (incentives) და არაფორმალობის გადამარწმუნებელ სამართლებრივ ზომებს (compliance measures) შორის.⁷⁷ ქვემოთ მიმოვიხილავთ უცხო ქვეყნების მიდგომებს, რა გზებითა და ზომებით დაუპირისპირდნენ დასაქმების არაფორმალობას და როგორ შექმნეს ფორმალიზაციისთვის მიმზიდველი გარემო.

76 International Labour Conference, Decent work for domestic workers, Report IV(1), 99th Session of International Labour Conference, International Labour Office, Geneva, 2010. p. 11; ასევე იხ. ILO, Making the right to social security a reality for domestic workers: A global review of policy trends, statistics and extension strategies, International Labour Office, Geneva, 2022. pp.

80-87; ILO, 2016. Formalizing Domestic Work, International Labour Office, Geneva. pp. 30-1.
77 იხ. International Labour Conference, Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), 2015. para. 7(k).

თავი 3.

ფორმალისაციის მიდგომები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ოჯახში დასაქმების კონვენციის (C189) და No.201 რეკომენდაციის მიღების შემდეგ, არაერთმა ქვეყანამ გაატარა საკანონმდებლო და ინსტიტუციური რეფორმები, რომლებიც ოჯახში დასაქმებულთა შრომითი და სოციალური უსაფრთხოებისა და უფლებების დაცვას გულისხმობდა. ეს რეფორმები, თავის მხრივ, მიზნად ისახავდა ოჯახში დასაქმებულების წახალისებას, არაფორმალურიდან ფორმალურ ეკონომიკაში გადასულიყვნენ. რეფორმათა ნაწილი ყოველმხრივი იყო, ითვალისწინებდა რა ოჯახში დასაქმების სრულ გათანაბრებას სახელმწიფო დასაქმების სხვა ფორმებთან (არგენტინა, ფილიპინები, ესპანეთი). სხვა ქვეყნებმა მიიღეს ან ცვლილებები შეიტანეს შრომის და სოციალური უსაფრთხოების მარეგულირებელ კანონმდებლობაში და სხვადასხვა დაცვის ღონისძიება ოჯახში დასაქმებულებზე გაავრცელეს. ცხრილი N7 აღწერს სხვადასხვა ქვეყნის გამოცდილებას. გა-

მოცდილებათა და მიდგომების მრავალფეროვნების მიუხედავად, შრომითი და სოციალური უსაფრთხოების კანონმდებლობაში შეტანილი ცვლილებები ირეკლავს კონვენციის (C189) მიდგომას, რომლის მიხედვით ოჯახში დასაქმება, სპეციფიკური მახასიათებლების მიუხედავად, დასაქმების ფორმა და სახელმწიფოს ზედამხედველობას და დაცვას ისევე ექვემდებარება, როგორც დასაქმების სხვა ფორმები.⁷⁸

კვლევის შემდგომი ქვეთავები ცალ-ცალკე მიმოიხილავს ოჯახში დასაქმების ფორმალისაციისთვის ისეთ საკვანძო საკითხებს, როგორებიცაა: ოჯახში დასაქმების შრომით ურთიერთობად აღიარება, შრომის ინსპექციის მანდატის გავრცელება ოჯახში დასაქმების სფეროზე, სოციალური უსაფრთხოების სქემებით ოჯახში დასაქმებულების დაცვა, ფორმალისაციის წამახალისებელი ფისკალური და საინფორმაციო ზომები.

ცხრილი N7.

ოჯახში დასაქმების ფორმალისაციის წამახალისებელი ზომები - შრომითი და სოციალური უსაფრთხოების რეფორმა

არგენტინა (2013). არგენტინის ოჯახში დასაქმების შესახებ კანონმა დასაქმებულთათვის გათვალისწინებული გარანტიები და სიკეთეები ოჯახში დასაქმებულებზე გაავრცელა. ოჯახში დასაქმებულებისთვის, სხვა დასაქმებულების მსგავსად, კანონი ითვალისწინებს 48-საათიანი სამუშაო კვირას, დასვენების, ზეგანაკვეთური ანაზღაურების, ყოველწლიური, ავადმყოფობის და მშობლობის შვებულებისა და სამუშაო ასაკის შესახებ რეგულაციებს. კანონი, დამატებით აწესებს გარანტიებს - მაგალითად, შესვენებისა და საკუთარი ოთახის უფლებას - იმ ოჯახში დასაქმებულებისთვის, რომლებიც ცხოვრობენ სამუშაო ადგილზე.

ფილიპინები (2013). ფილიპინების ოჯახში დასაქმების შესახებ აქტი ითვალისწინებს ოჯახში დასაქმებულების ყოველმხრივ გათანაბრებას დასაქმების სხვა ფორმებთან. აქტი აწესებს მინიმალურ სახელმწიფო გარანტიებსა და სამუშაო დროის, დასვენების და შვებულების შესახებ რეგულაციებსა და შრომითი დავების გადაწყვეტისა და ოჯახში დასაქმებულთა მიმართ ძალადობაზე სწრაფი რეაგირების მექანიზმებს. ამასთანავე, ის ავრცელებს სოციალური უსაფრთხოების, საჯარო ჯანდაცვის, საბინაო დახმარებისა და დაზღვევის სქემებს ოჯახში დასაქმების სექტორზე.

78 ILO, 2010. The Law and Practice Report, Decent work for domestic workers (fourth item on the agenda), International Labour

Conference, 99th Session, International Labour Office, Geneva. 12-3.

ესპანეთი (2011). ესპანეთის სამეფო აქტი აწესებს მოთხოვნებს ოჯახში დასაქმების მინიმალურ ხელფასზე, 40-საათიან სამუშაო კვირაზე, საკვირაო და ყოველწლიურ დასვენებასა და დეკრეტულ შვებულებაზე და, უფლებრივად, ოჯახში დასაქმებულებს სხვა დასაქმებულებს უთანაბრებს. აქტი ასევე ითვალისწინებს სპეციალურ რეგულაციებს იმ დროის ანაზღაურებაზე, რომლის დროსაც ოჯახში დასაქმებული არ ახორციელებს სამუშაოს, მაგრამ იმყოფება დამსაქმებლის განკარგულებაში (stand-by time). ამასთან, ოჯახში დასაქმებულებზე ვრცელდება ზოგადი სოციალური უსაფრთხოების სქემები.

მაროკო (2019). მაროკოს შრომითი და სოციალური უსაფრთხოების კანონმდებლობა ცალკე იხსენიებს და განმარტავს ოჯახში დასაქმებას და ოჯახში დასაქმებულებს კერძო სექტორში დასაქმებულთა უფლებასამართლებრივ გარანტიებს სთავაზობს. ოჯახში დასაქმებულები მონაწილეობენ სოციალური უსაფრთხოების სქემაში, სადაც შენატანის ძირითად ნაწილს დამსაქმებლები იხდიან. სქემაში მონაწილეობით, ოჯახში დასაქმებულები იღებენ ავადმყოფობისა და მშობლობის შვებულებას, საჯარო ჯანდაცვაზე ხელმისაწვდომობასა და პენსიებს.

ბრაზილია (2013). ბრაზილიაში განხორციელებული საკონსტიტუციო ცვლილებებით, ოჯახში დასაქმებულთა უფლებები სხვა დასაქმებულთა უფლებებს გაუთანაბრდა. 2013 წლამდე, ოჯახში დასაქმებულს უმუშევრობისგან და სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევისგან დაზღვევით სარგებლობა მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეეძლო, თუ დამსაქმებელი, საკუთარი სურვილით, გადაიხდიდა შესაბამის შენატანს უმუშევრობის ფონდში. 2013 წლის საკონსტიტუციო ცვლილებებით კი ოჯახში დასაქმებულის უმუშევრობის ფონდში რეგისტრაცია და დამსაქმებელთა მიერ შესაბამისი შენატანების გადახდა სავალდებულო გახდა.

სამხრეთ აფრიკა (2020). სამხრეთ აფრიკის საკონსტიტუციო სასამართლოს საეტაპო მნიშვნელობის გადაწყვეტილებით, არაკონსტიტუციურად გამოცხადდა ოჯახში დასაქმებულთა გამორიცხვა დაზიანებისა და დაავადებების შესახებ კანონიდან, რის შემდეგაც კანონმდებლობაში გაჩნდა პირდაპირი ჩანაწერი, რომელიც ოჯახში დასაქმებულების სოციალური უსაფრთხოების სქემაში სავალდებულო რეგისტრაციას და სხვა ტიპის დასაქმებულებთან უფლებრივ გათანაბრებას გულისხმობს.

აშშ-მ (2013) და შვეიცარიამ (2011) ცვლილება შეიტანეს მინიმალური ხელფასის მარეგულირებელ აქტებში და მინიმალური ხელფასის მოთხოვნები ოჯახში დასაქმებულებზე გაავრცელეს.

წყარო: ILO, *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention* (No. 189), International Labour Office, Geneva, 2021;
ILO, *Formalizing Domestic Work*, International Labour Office, Geneva, 2016;
ILO, *Making the right to social security a reality for domestic workers: A global review of policy trends, statistics and extension strategies*. International Labour Office, Geneva, 2022.

შრომითი ურთიერთობის აღიარება

ოჯახში დასაქმების შრომით ურთიერთობად აღიარება საკვანძო ნაბიჯია ფორმალიზაციის გზაზე. სწორედ ამ ურთიერთობის ფარგლებში იღებენ დასაქმებულები და დამსაქმებლები თავიანთი უფლებებისა და ვალდებულებების სამართლებრივ აღიარებას.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის No.204 რეკომენდაცია მკაფიოდ და არაორაზროვნად მიუ-

თითებს, რომ ფორმალიზაცია, სხვა ღონისძიებებს შორის, არაფორმალური დასაქმების ფორმალურ დასაქმებად აღიარებას და მათზე შრომითი კანონმდებლობით გათვალისწინებული დებულებების განვრცობას გულისხმობს.⁷⁹ ამ მხრივ, ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციის საერთაშორისო გამოცდილება განასხვავებს პირდაპირი და არაპირდაპირი დასაქმების მოდელს.⁸⁰

79 International Labour Conference, *Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation*, 2015 (No. 204), 2015. para. 25.

80 იხ. ILO, *Formalizing Domestic Work*, International Labour Office, Geneva, 2016. p. 21-2; ILO, *Social protection for domestic*

workers: Key policy trends and statistics. Social Protection Policy Papers, Paper 16. International Labour Office, Geneva, 2016. p. 9-10; ILO, *Decent Work for Domestic Workers*. Convention 189 & Recommendation 201 at a glance. International Labour Office, Geneva, 2011. p. 8-9.

პირდაპირი დასაქმების მოდელი გულისხმობს მარტივ სამართლებრივ კონფიგურაციას, რომლის დროსაც დამსაქმებლის სტატუსი საკუთრივ შინამეურნეობას ან შინამეურნეობის რომელიმე წევრს აქვს და, შესაბამისად, მასზე ვრცელდება ის უფლება-მოვალეობანი, რომლებიც ეროვნული შრომითი კანონმდებლობითა და კონვენციით (C189) დამსაქმებლისთვის არის გათვალისწინებული. ოჯახში დასაქმების არაპირდაპირი მოდელი სამხრეთ ურთიერთობას გულისხმობს და შედარებით კომპლექსურია: ასეთ მოდელში, დამსაქმებლად გვევლინება დასაქმების საჯარო ან კერძო სააგენტო, რომელსაც ოჯახში დასაქმე-

ბულთან აქვს შრომითი ხელშეკრულება, ხოლო შინამეურნეობასთან, სადაც ან რომლისთვისაც სრულდება სამუშაო, გაფორმებული აქვს მომსახურების ხელშეკრულება. ამ მოდელში, დამსაქმებლის უფლება-მოვალეობები ეკუთვნის სააგენტოს. თუმცა არსებობს შემთხვევები, როდესაც არაპირდაპირი მოდელისთვის დამახასიათებელი სამხრეთი ურთიერთობის გამო მკაფიო არ არის, ვინ უნდა მივიჩნიოთ დამსაქმებლად. ზოგიერთ ქვეყანაში ერთდროულად არსებობს ოჯახში დასაქმების როგორც პირდაპირი, ისე არაპირდაპირი მოდელი. ცხრილი N8 მიმოიხილავს ქვეყნებს, სადაც არაპირდაპირი დასაქმების მოდელი მოქმედებს.

ცხრილი N8.

არაპირდაპირი დასაქმების მოდელები

საფრანგეთი. საფრანგეთში შინამეურნეობებს აქვთ შესაძლებლობა, იყიდონ მომსახურება შესაბამისი ლიცენზიის მქონე კერძო კომპანიისგან, რომელიც, თავის მხრივ ადამიანებს ოჯახში დასაქმებას სთავაზობს. ამ მოდელში, მომსახურების ხელშეკრულება ფორმდება შინამეურნეობასა და დასაქმების კომპანიას შორის, რომლითაც განისაზღვრება მომსახურების წესები და პირობები. დასაქმების კომპანია, მეორე მხრივ, შეარჩევს და აფორმებს შრომით ხელშეკრულებას ოჯახში დასაქმებულთან და მის დამსაქმებლად გვევლინება. ოჯახში დასაქმებულისა და კომპანიის ურთიერთობას არეგულირებს ეროვნული შრომითი კანონმდებლობა და ეროვნული კოლექტიური ხელშეკრულებები.

ბელგია. ბელგიაში შესაბამისი წესით რეგისტრირებულ სააგენტოებს აქვთ შრომითი ხელშეკრულებები ოჯახში დასაქმებულებთან და მომსახურების ხელშეკრულებები შინამეურნეობებთან, რომლებისთვისაც ან რომლებიც სრულდება სამუშაო. მომსახურების ხელშეკრულებით განისაზღვრება სამუშაოს აღწერილობა და დრო, დასაქმებულის მოვალეობები და შინამეურნეობის ვალდებულებები და სხვა პირობები. მომსახურების განვცის შემდეგ ან ყოველთვიურად, სააგენტო შინამეურნეობას აწვდის ანგარიშფაქტურას, რის საფუძველზეც შინამეურნეობა გასცემს ანაზღაურებას. ოჯახში დასაქმებულისთვის ადგილობრივი კანონმდებლობით გათვალისწინებული მინიმალური გარანტიების შესრულების ვალდებულება სააგენტოს პასუხისმგებლობაა. ამასთან, სააგენტოს ევალება, ოჯახში დასაქმებულთან ჰქონდეს უვადო შრომითი ხელშეკრულება, თუ დასაქმებული სააგენტოში სამ თვეზე მეტხანს მუშაობს. ბელგიაში, საფრანგეთისგან განსხვავებით, მხოლოდ არაპირდაპირი დასაქმების მოდელი მოქმედებს.

სამხრეთ კორეა. 2021 წელს მიღებული სპეციალური აქტის საფუძველზე, სამხრეთ კორეა ცალკე არეგულირებს ოჯახში დასაქმებას. სამხრეთ კორეა ოჯახში დასაქმებულებად მოიაზრებს იმ პირებს, რომელთაც აქვთ შრომითი ხელშეკრულება საოჯახო შრომის მომსახურების გამწვევ ორგანიზაციებთან, რომლებიც, თავის მხრივ, მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე შინამეურნეობებს სთავაზობენ საოჯახო მომსახურებას, იქნება ეს საშინაო ჰიგიენა, სამზარეულო თუ ოჯახის წევრებზე ზრუნვა. სამხრეთ კორეის კანონმდებლობით, ოჯახში დასაქმების დროს, დამსაქმებლად მიიჩნევა არა შინამეურნეობა, რომელიც სარგებლობს ოჯახში დასაქმებულის შრომით, არამედ საოჯახო მომსახურების გამწვევ ორგანიზაცია, რომელსაც გააჩნია ამისთვის საჭირო სერტიფიკატი. ოჯახში დასაქმებულსა და სერტიფიცირებულ ორგანიზაციას შორის იდება შრომითი ხელშეკრულება, რომლითაც განისაზღვრება დასაქმების ტიპი, დასაქმების დაწყებისა და დასრულების თარიღები, შრომის უსაფრთხოებისა და უსაფრთხოების დარღვევის შემთხვევაში კომპენსაციის მიღების პირობები, მუშაობის, დასვენებისა და შვებულების დრო, ხელფასი და მისი გამოთვლისა და გადახდის წესები და სხვ.

წყარო: ILO, Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), International Labour Office, Geneva, 2021;

ILO, Formalizing Domestic Work, International Labour Office, Geneva, 2016;

ILO, Improving working conditions for domesticworkers: Organizing, coordinated action and bargaining. Labor Relations and Collective Bargaining Issues No.2. Geneva, 2015.

ოჯახში დასაქმების სამართლებრივი აღიარების პროცესის აღმძრავი ბევრ ქვეყანაში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ ოჯახში დასაქმების კონვენციის (C189) მიღება გახდა.⁸¹ ოჯახში დასაქმების შრომით ურთიერთობად აღიარება ზოგიერთ ქვეყანაში შრომის ზოგადი კანონებისა და კოდექსების ცვლილებით მოხდა, ზოგან - სპეციალური კანონის მიღებით, ზოგან კი - ამ ორის კომბინაციით. ზოგიერთ ქვეყანაში, მაგალითად, შვედეთში, ოჯახში დასაქმების დეფინიცია და ოჯახში დასაქმებულთა სოციალური დაცვის გარანტიები კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესის შედეგად გაჩნდა. ავსტრიის, ბელგიის, საფრანგეთისა და იტალიის შემთხვევაში, ოჯახში და-

საქმების ანაზღაურებად დასაქმებად აღიარება, ერთდროულად, კოლექტიური მოლაპარაკებისა და სპეციალური კანონების მიღების შედეგია.⁸² ოჯახში დასაქმების სფეროში რეფორმების სანყისი ზოგიერთ იურისდიქციაში, მაგალითად, სამხრეთ აფრიკაში, სასამართლო გადაწყვეტილება გახდა.⁸³

ცხრილი N9 დეტალურად მიმოიხილავს ფილიპინების 2013 წელს მიღებულ ოჯახში დასაქმებულთა დაცვისა და კეთილდღეობის აქტს, რომელიც სფეროს ქმედითი რეგულირების ერთ-ერთ მაგალითად მიიჩნევა.⁸⁴

ცხრილი N9.

ოჯახში დასაქმებულთა დაცვა ფილიპინებში

საკითხი	რეგულაცია
ოჯახში დასაქმების დეფინიცია	ოჯახში დასაქმება განიმარტება სამუშაოდ, რომელიც ხორციელდება შინამეურნეობაში ან შინამეურნეობებში, შინამეურნეობისთვის ან შინამეურნეობებისთვის. ოჯახში დასაქმებულების მაგალითად კანონს მოჰყავს მზარეულები, მებაღეები, მრეცხავები და დამხმარეები, მაგრამ მათ ამომწურავ ჩამონათვალს არ იძლევა.
შრომის ხელშეკრულება	ფილიპინების შრომისა და დასაქმების დეპარტამენტს ევალება, მოამზადოს საოჯახო შრომის სამოდელო ხელშეკრულება, რომლის ფართო გავრცელებაც თავად უნდა უზრუნველყოს. საოჯახო შრომის ხელშეკრულება უნდა მოიცავდეს შემდეგ საკითხებს: დასაქმებულის ვალდებულებები და პასუხისმგებლობები, დასაქმების პერიოდი, ანაზღაურება, სამუშაო საათები, დასვენების დღეები, ხელშეკრულების შეწყვეტის პირობები და სხვ. კანონის თანახმად, დამსაქმებელ შინამეურნეობას უფლება აქვს, ხელშეკრულების გაფორმებამდე მოითხოვოს პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია და ცნობები ჯანმრთელობისა და ნასამართლობის შესახებ. აქტივ ასევე გათვალისწინებულია ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლები; თუ დასაქმებულს კანონის დარღვევით, ვადაზე ადრე უწყდება შრომითი ხელშეკრულება, მან უნდა მიიღოს გათავისუფლებამდე მიღებული ხელფასის ოდენობა და, დამატებით, 15 დღის ხელფასი, კომპენსაციის სახით. კანონით გათვალისწინებულ უფლება-მოვალეობათა დარღვევის შემთხვევაში გათვალისწინებულია დამსაქმებლის დაჯარიმების შესაძლებლობა.

81 ILO, Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention (No. 189), International Labour Office, Geneva, 2021. p. XVII.

82 ILO, Decent Work for Domestic Workers. The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe. An ACTRAV/ITC-ILO report realized in cooperation with ETUC and EFFA, 2012; ILO, Effective Protection for Domestic Workers: A guide to designing labour laws (Geneva) 2012.

83 ILO, Making the right to social security a reality for domestic workers: A global review of policy trends, statistics and extension strategies. International Labour Office, Geneva, 2022. pp. 51-2.

84 იბ. Congress of the Philippines. An Act Instituting Policies for the Protection and Welfare of Domestic Workers (Act NO. 10361), 2013. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.officialgazette.gov.ph/2013/01/18/republic-act-no-10361/> [ბოლო ნახვა: 20.05.2024].

შრომის ანაზღაურება	აკრძალულია ნატურალური ან სხვა ფორმით ხელფასის გადახდა. ოჯახში დასაქმებულს ხელფასი უნდა მიეცეს მხოლოდ ნაღდი ანაზღაურების სახით, ხოლო დასაქმების ყოველი მეთორმეტე თვის ბოლოს, უნდა მიიღოს ბონუსი ერთი თვის ხელფასის ოდენობით (ე.წ. მეცამეტე ხელფასი). დამსაქმებელი შინამეურნეობა ვალდებულია, ხელფასის გადახდისას დასაქმებულს გადასცეს ხელფასის გაცემის ცნობის ასლი, რომლის ორიგინალის შენახვის ვალდებულება თავად დამსაქმებელს აქვს სამი წლის ვადით. კანონი ადგენს ოჯახში დასაქმებულთა მინიმალურ სახელფასო ტარიფებს, რომლებიც განსხვავდება გეოგრაფიული რეგიონის მიხედვით - დედაქალაქში მომუშავეებისთვის განსაზღვრულია ყველაზე მაღალი ტარიფი, რომელსაც მოსდევს საქალაქო ტიპის დასახლებები და, შემდგომ, მუნიციპალიტეტები.
სამუშაო დრო და დასვენება	ოჯახში დასაქმებულის დღიური დასვენების დრო არ უნდა იყოს 8 საათზე ნაკლები, ხოლო კვირაში ერთხელ მას უნდა მიეცეს არანაკლებ 24-საათიანი დასვენების შესაძლებლობა. 12-თვიანი მუშაობის შემდეგ ოჯახში დასაქმებული იღებს ანაზღაურებად შვებულებას ხუთი სამუშაო დღის ვადით. დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებული უზრუნველყოს ყოველდღიური ადეკვატური კვებითა და პირადი სივრცით.
კონფიდენციალურობა	კანონი იცავს დამსაქმებელი შინამეურნეობის კონფიდენციალურობის უფლებას და ავალდებულებს დასაქმებულს, არ გაავრცელოს და არ გაასაჯაროოს ინფორმაცია, რომელიც უკავშირდება ოჯახსა და ოჯახის წევრების ცხოვრებას - გამონაკლისია ოჯახის წევრთა მიმართ კრიმინალური გამოძიების შემთხვევა.
სოციალური უსაფრთხოება	დამსაქმებელმა ოჯახში დასაქმებული, რომელიც ერთ თვეზე მეტი ვადით მუშაობს შინამეურნეობაში, სავალდებულო წესით უნდა დაარეგისტრიროს სოციალური უსაფრთხოების ზოგად სქემებში, რაც დასაქმებულს მისცემს წვდომას უმუშევრობის, ავადმყოფობის, მარჩენალდაკარგულთა, მშობლობის შვებულებისა და ხანდაზმულობის ბენეფიტებზე. ოჯახში დასაქმებულებს, სხვა დასაქმებულების მსგავსად, ფორმალიზაციის შემთხვევაში, უფლება აქვთ, სახელმწიფოსგან მიიღონ სამედიცინო დაზღვევა და დაბალპროცენტიანი საბინაო სესხი. განსხვავებულია სოციალური შენატანების სისტემა დაბალანაზღაურებადი და მაღალანაზღაურებადი საოჯახო დასაქმებულებისთვის: თუ დასაქმებულის ყოველთვიური ხელფასი ხუთი ათასს პესოს აღემატება, სოციალურ შენატანებს, განსაზღვრული ოდენობით, იხდის როგორც დამსაქმებელი, ისე დასაქმებული; ხოლო თუ დასაქმებულის ყოველთვიური ხელფასი ამ ოდენობაზე ნაკლებია, დასაქმებულის სასარგებლოდ სოციალური შენატანების სრული ოდენობის გადახდის ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სოციალური უსაფრთხოების სქემებში დაურეგისტრირებლობა იწვევს მის დაჯარიმებას კანონით განსაზღვრული წესით.
დასაქმების სააგენტოები	ოჯახში დასაქმების კერძო სააგენტოები სახელმწიფოს მხრიდან ლიცენზირებას ექვემდებარებიან, რისი პროცედურა და პირობებიც ეროვნული შრომის კოდექსის მიხედვით განისაზღვრება. ფილიპინებში არ მოქმედებს არაპირდაპირი დასაქმების მოდელი; დასაქმების კერძო სააგენტოები, კანონის მიხედვით, წარმოადგენენ ერთგვარ შუამავლებს დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, თუმცა მათ აქვთ სპეციალური ვალდებულებებიც. სააგენტოების ასეთი ვალდებულებაა, უზრუნველყონ მათი შუამავლობით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულებების შესაბამისობა კანონმდებლობით გათვალისწინებულ მოთხოვნებთან. ამავე დროს, დასაქმების კერძო სააგენტოები ვალდებული არიან, აღნუსხონ და შეინახონ მათი დახმარებით დასაქმებულთა ხელშეკრულებების ასლები. საშუამავლო ფუნქციის გარდა, სააგენტო, მუშაობის დაწყებამდე, ოჯახში დასაქმებულს უტარებს საორიენტაციო სწავლებას საკუთარი უფლებებისა და პასუხისმგებლობების შესახებ და, მუშაობის მთელი პერიოდის მანძილზე, საჭიროების შემთხვევაში, ეხმარება მას დაიცვას საკუთარი უფლებები, მათ შორის, დამსაქმებლის წინააღმდეგ საჩივრის მომზადების გზით.

წყარო: ავგოჩის ანაღიზი, ფილიპინების კონგრესის 2013 წელს მიღებული ოჯახში დასაქმებულთა დაცვისა და კეთილდღეობის შესახებ აქტზე დაყრდნობით. *nb. Congress of the Philippines. An Act Instituting Policies for the Protection and Welfare of Domestic Workers (Act NO. 10361), 2013.*

შრომის ინსპექციის მანდატი

ოჯახში დასაქმების შრომით ურთიერთობად აღიარებას, ჩვეულებრივ, თან ახლავს შრომის ინსპექციის მანდატის გავრცელება ოჯახში დასაქმების სექტორზე. შრომის ინსპექციის უფლებამოსილებათა შუაგულში დგას მის მიერ შრომითი კანონმდებლობის აღსრულებაზე ზედამხედველობა და შრომითი პრაქტიკების შრომით კანონებთან შესაბამისობის შემოწმება. შრომის ინსპექციის შესაძლებლობა, დამსაქმებლის წინასწარი გაფრთხილების გარეშე, ჩაატაროს ინსპექტირება უშუალოდ სამუშაო ადგილზე, ცენტრალური მნიშვნელობისაა. ყველაზე უკეთ, სწორედ სამუშაო ადგილის შემოწმების დროს ახერხებს შრომის ინსპექცია, მოიძიოს და გამოიკვლიოს შრომითი პრაქტიკების შესაბამისობა შრომითი კანონმდებლობის დანაწესებთან. ამ პროცესში, მას, როგორც წესი, შეუძლია, დაათვალიეროს სამუშაო სივრცე და სამუშაო მოწყობილობა, გამოითხოვოს საჭირო ინფორმაცია და დოკუმენტაცია, განახორციელოს ფოტო და ვიდეოგადაღება, აწარმოოს ჩანაწერები და გამოკითხოს დამსაქმებლები და დასაქმებულები.

ოჯახში დასაქმების შემთხვევაში, ის, რაც სამუშაო სივრცეა დასაქმებულისთვის, საცხოვრებელი სივრცეა დამსაქმებლისთვის. ეს შრომის ინსპექციისთვის მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს:

თუ სტანდარტულ სამუშაო ადგილზე შრომის ინსპექცია, ჩვეულებრივ, შედის წინასწარი გაფრთხილების და დამსაქმებლის თანხმობის გარეშე, საცხოვრებელ სივრცეზე მას ასეთი ძალაუფლება არ აქვს - არ აქვს, უპირველეს ყოვლისა, იმიტომ, რომ შინამეურნეობაში მცხოვრებ ადამიანებს იცავს პირადი და ოჯახური ცხოვრების უფლება.⁸⁵ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტების მიხედვით, იმ შემთხვევაში, როდესაც სამუშაო ადგილი კერძო საცხოვრებელია, შრომის ინსპექტირების ჩასატარებლად, ჩვეულებრივ, საჭიროა დამსაქმებლის თანხმობა ან სასამართლოს ნებართვა.⁸⁶ ამავე დროს, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია აცნობიერებს, რომ შრომის ინსპექციის ეროვნული კანონები ხშირად დაცვის გარეშე ტოვებს ოჯახში დასაქმების სექტორს⁸⁷ და, ამის აღმოსაფხვრელად, ოჯახში დასაქმების კონვენციაში (C189) მკაფიოდ მიუთითებს, რომ უნდა არსებობდეს წესები და პირობები, რომელთა დაკმაყოფილების შემთხვევაში კერძო საცხოვრებელ ტერიტორიაზე, პირადი და ოჯახური ცხოვრების უფლების პატივისცემის გათვალისწინებით, შრომის ინსპექტირების ჩატარება შესაძლებელი გახდება.⁸⁸ ცხრილი N10 მიმოიხილავს სხვადასხვა ქვეყნის სტრატეგიას შრომის ინსპექციის მიერ ოჯახში დასაქმებულთა დაცვის მიმართულებით.

ცხრილი N10.

შრომის ინსპექცია და ოჯახში დასაქმება

ურუგვაი. ურუგვაიში შრომისა და სოციალური უსაფრთხოების ინსპექტორატს, რომელიც შრომის და სოციალური უსაფრთხოების სამინისტროს მმართველობის ქვეშ მოქმედებს, უფლება აქვს, ეწვიოს შინამეურნეობებს, სადაც, ინსპექტორატის ინფორმაციით, ოჯახში დასაქმებულები მუშაობენ. ინსპექტორატის წარმომადგენლებს უფლება აქვთ, საცხოვრებელში შესვლის გარეშე - საცხოვრებლის კართან - ჩაატარონ ოჯახში დასაქმებულთა გამოკითხვა და დამსაქმებლებისგან გამოითხოვონ დოკუმენტაცია, რომელიც მათ მიერ შრომის კანონების შესრულებას დაადასტურებს. ასეთი სტუმრობის ფარგლებში, ინსპექტორატს შეუძლია, ოჯახში დასაქმებულებს მიაწოდოს ინფორმაცია მათი უფლებებისა და ვალდებულებების შესახებ. ინსპექტორატს არ შეუძლია, სასამართლოს თანხმობის გარეშე შევიდეს საცხოვრებელ სივრცეში.

85 ILO, Labor inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector: Introductory guide. International Labour Office, Geneva, 2015. p. 20-1, 31-4.

86 ILO, General Survey of the reports concerning the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), and the Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947, and the Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81), the Labour Inspection (Mining and Transport) Recommendation, 1947 (No. 82), the La-

bour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129), and the Labour Inspection (Agriculture) Recommendation, 1969 (No. 133), Report III (1B), International Labour Conference, 95th session, 2006. Geneva, 2006. p. 85.

87 იქვე.

88 ILO, C189 – Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), 2011. para. 17(3).

სამხრეთ აფრიკა. სამხრეთ აფრიკაში, შრომის ინსპექტორებს არ აქვთ უფლებამოსილება, შეამოწმონ ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო ადგილი შინამეურნეობის წინასწარი თანხმობის ან სასამართლოს ნებართვის გარეშე. ასეთი საჭიროების შემთხვევაში, შრომის ინსპექტორს შეუძლია, წერილობით მიმართოს შრომის სპეციალიზებულ სასამართლოს და განუმართოს მიზეზები, რომლებიც საცხოვრებელ სივრცეში შემოწმების საჭიროებას აჩენს. მეორე მხრივ, სამხრეთ აფრიკის შრომის ინსპექციის დეპარტამენტს, ოჯახში დასაქმებულთა საჩივრის მიღების შემთხვევაში, შეუძლია, საცხოვრებელში შესვლის ნაცვლად, დამსაქმებელი დაიბაროს გამოკითხვაზე ინსპექტორატის ოფისში ან სხვა ნეიტრალურ სივრცეში. ამავე დროს, თუ არსებობს საფუძვლიანი ეჭვი, რომ საცხოვრებელ სივრცეში ადგილი აქვს ბავშვთა ან იძულებით შრომას, საცხოვრებელში შესვლის ნებართვის გაცემა შეუძლია პოლიციის დეპარტამენტს.

ირლანდია. ირლანდიის ეროვნული შრომითი უფლებების უწყება იყენებს დამსაქმებელი შინამეურნეობებისთვის საფოსტო წერილების მასობრივი დაგზავნის პრაქტიკას, რომლის დროსაც ის შინამეურნეობებს სთხოვს საცხოვრებელ სივრცეში სტუმრობის ნებართვას. უწყებას შეუძლია, შინამეურნეობები, რომლებიც ასეთ ნებართვაზე უარს ამბობენ, დაიბაროს ინტერვიუზე ალტერნატიულ სივრცეში და მათგან ოჯახში დასაქმებასთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია გამოითხოვოს.

ჩილე. ჩილეს შრომის კოდექსი ითვალისწინებს შრომის დირექტორატის შესაძლებლობას, შინამეურნეობას ოჯახში დასაქმების პირობებზე განმარტებები მოსთხოვოს. თუ შინამეურნეობა უარს ამბობს, დაუშვას შრომის დირექტორატის წარმომადგენელი საცხოვრებელ სივრცეში, ის ვალდებულია, გამოცხადდეს შრომის ინსპექციის ოფისში - წინააღმდეგ შემთხვევაში, კანონმდებლობა ითვალისწინებს დაჯარიმების შესაძლებლობას.

წყარო: ILO, *Labor inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector: Introductory guide*. International Labour Office, Geneva, 2015; ILO, *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention*, 2011 (No. 189), International Labour Office, Geneva, 2022; ILO, *Formalizing Domestic Work*, International Labour Office, Geneva, 2016.

სოციალური უსაფრთხოების გაფართოება

სოციალური უსაფრთხოების სქემების ოჯახში დასაქმებულებზე გავრცელება მათი არაფორმალურიდან ფორმალურ ეკონომიკაში გადასვლის საკვანძო ნამახალისებელი მექანიზმია.⁸⁹ სოციალური უსაფრთხოების მინიმალური სტანდარტები შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის No.102 კონვენციით (C102) არის დადგენილი⁹⁰ და ის სოციალური უსაფრთხოების ცხრა შრეს მოიცავს (ცხრილი N11). შრო-

მის საერთაშორისო ორგანიზაცია, სხვადასხვა ქვეყნის ეროვნული კონტექსტის გათვალისწინებით, სახელმწიფოებს შესაძლებლობას აძლევს, ცხრიდან, სულ მცირე, სამი შრით დაიწყონ სოციალური უსაფრთხოების დანერგვა და ეცადონ, თანდათანობით მიაღწიონ კონვენციით (C102) დადგენილ მინიმალურ მოთხოვნებს.

89 ILO, R202 – Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202).

90 იხ. ILO, C102 – Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), 1952. ასევე, იხ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაცია სოციალური დაცვის შრეების შესახებ: ILO, R202 – Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), 2012. გლობალური სოციალური

დაცვის შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ხედვისთვის იხ.: ILO, *Genetal Survey concerning the Social Protection Floors/Recommendation*, 2012 (No. 202). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. International Labour Conference, 108th Session. International Labour Office, Geneva, 2019.

ცხრილი N11.

სოციალური უსაფრთხოების ცხრა შრე

სამედიცინო ბენეფიტი , რომელიც გულისხმობს, მათ შორის, ხელმისაწვდომობას პრევენციულ და ზოგად სამედიცინო მომსახურებასა და ესენციურ მედიკამენტებზე.
ავადმყოფობის ბენეფიტი , რომელიც გულისხმობს დასაქმებულის ავადმყოფობის გამო შრომისუნარობის ფინანსურ დახმარებას.
უმუშევრობის ბენეფიტი , რომელიც გულისხმობს დასაქმებულის დროებითი უმუშევრობის დროს ფინანსურ დახმარებას.
ხანდაზმულობის ბენეფიტი , რომელიც გულისხმობს საპენსიო ასაკს მიღწეულთა ფინანსურ დახმარებას.
სამუშაო ადგილზე დაზიანების ბენეფიტი , რომელიც გულისხმობს სამედიცინო მომსახურებაზე ხელმისაწვდომობასა და ფინანსურ დახმარებას.
საოჯახო ბენეფიტი , რომელიც გულისხმობს ფინანსური და ნატურალური ფორმით დახმარებას, მათ შორის, საკვებზე, ტანსაცმელზე, საცხოვრებელზე ხელმისაწვდომობის მიმართულებით.
მშობლობის ბენეფიტი , რომელიც გულისხმობს, მათ შორის, ანაზღაურებად მშობლობის შვებულებას და პრენატალურ და პოსტნატალურ სამედიცინო მომსახურებაზე ხელმისაწვდომობას.
შეზღუდული შესაძლებლობის ბენეფიტი , რომელიც გულისხმობს ხანგრძლივი ან მუდმივი შრომისუნარობის დროს ფინანსურ დახმარებას.
მარჩენალდაკარგულთა ბენეფიტი , რომელიც გულისხმობს ოჯახის ფინანსურ დახმარებას მარჩენლის გარდაცვალების შემდეგ.

წყარო: ILO, C102 – Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), 1952.

სოციალური უსაფრთხოების სისტემის დაფინანსების წყაროები⁹¹ განსხვავებულია ქვეყნების და ქვეყანაში სოციალური უსაფრთხოების შრის მიხედვით და გვხვდება მისი, როგორც უნივერსალური, ისე სპეციალური გადასახადებით დაფინანსების მოდელები. გადასახადებთან ერთად, არსებობს ე.წ. სადაზღვევო შენატანებით დაფინანსების მოდელი, რომლის ფარგლებშიც დასაქმებულები სპეციალურ ფონდებში თავად, ყოველთვიურად, ან გარკვეული პერიოდულობით იხდიან სადაზღვევო შენატანს. ასეთ დროს, დასაქმებულთან ერთად,

სადაზღვევო ფონდებში შენატანი, ჩვეულებრივ, დამსაქმებლებს და სახელმწიფოს შეაქვთ. სახელმწიფოს თანამონაწილეობა განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით - ზოგიერთ შემთხვევაში, ეს რეგულარულ ხასიათს ატარებს, ზოგიერთ შემთხვევაში კი სახელმწიფო მხოლოდ ეკონომიკური კრიზისის დროს ერთვება საქმეში.⁹² სოციალური უსაფრთხოების სქემებს ასევე განასხვავებენ იმის მიხედვით, მასში მონაწილეობა დასაქმებულისთვის სავალდებულოა თუ ნებაყოფლობითი.

91 სოციალური უსაფრთხოების სისტემის მდგრადი დაფინანსების მოდელების შესახებ იხ. ILO, The strategy of the International Labour Organization. Social security for all: building social protection floors and comprehensive social security systems. International Labour Office, Social Security Department, Geneva, 2012.

92 ა. დიაკონიძე, უმუშევართა სოციალური უსაფრთხოება. როგორი უნდა იყოს დასაქმების პასიური პოლიტიკა საქართველოში (პოლიტიკის დოკუმენტი), ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი, თბილისი, 2020.

გამოცდილება აჩვენებს, რომ სოციალური უსაფრთხოების სქემების ოჯახში დასაქმებულებზე განვრცობა რთული და ხანგრძლივი პროცესია. ოჯახში დასაქმებულებისთვის სოციალური უსაფრთხოების სქემებში რეგისტრაციის მხოლოდ სამართლებრივი შესაძლებლობის მინიჭება შედეგს არ იძლევა, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც რეგისტრაციას თან ახლავს რეგულარული ფინანსური შენატანის გადახდის ვალდებულება. ოჯახში დასაქმებულები, გლობალურად, ერთ-ერთი ყველაზე დაბალანაზღაურებადი ჯგუფია, რის გამოც, მათ ხშირად უწევთ უარი თქვან შენატანების გადახდაზე და არ ჩაერთონ ან/და გამოეთიშონ სოციალური უსაფრთხოების სქემებს.⁹³ ამის გათვალისწინებით, ფორმალიზაციის სტრატეგიის შემუშავების პროცესში, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციით, სახელმწიფოების ნაწილი ოჯახში დასაქმებულებს სხვა დასაქმებულებისგან განსხვავებულ, უფრო დაბალი ოდენობის შენატანების სისტემას სთავაზობს ან სახელმწიფო თავად აკეთებს შენატანების ნაწილობრივ ან სრულ სუბსიდირებას (მაგ. თურქეთი), რაც ოჯახში დასაქმებულების სოციალურ უსაფრთხოების სქემებში მონაწილეობის მაჩვენებელს ზრდის.⁹⁴ ცხრილი N12 აჩვენებს ოჯახში დასაქმებულთა სოციალური უსაფრთხოების სქემების განსხვავებულ სამართლებრივ და ინსტიტუციონალურ გადანაწევრებას.

მეორე მხრივ, მაშინაც კი, როდესაც ოჯახში დასაქმებული სოციალური უსაფრთხოების სქემაში მონაწილეობას ირჩევს, არსებობს რისკი, რომ ის ვერ შეძლებს სტაბილური შენატანების გაკეთებას ოჯახში დასაქმების სექტორისთვის დამახასიათებელი ხელფასის ხშირი დაგვიანების და არასტაბილური სახელფასო ისტორიის გამო. მაგალითად, ბანგლადეშში ჩატარებული კვლევა აჩვენებს, რომ ოჯახში დასაქმებულთა სრული

რაოდენობის ნახევარი დროულად ვერ ახერხებს ხელფასის მიღებას, რაც მთავარი დაბრკოლებაა სოციალური უსაფრთხოების სისტემაში მათი მონაწილეობისთვის.⁹⁵ ამ გამოწვევაზე საპასუხოდ, ზოგიერთი სახელმწიფო ქმნის სპეციალურ სამართლებრივ დებულებებს, რომლებიც ხელსაყრელია ოჯახში დასაქმებულებისთვის. მაგალითად, იტალიასა და საბერძნეთში, შენატანების ოდენობა ნამუშევარი საათების მიხედვით ითვლება, რაც ოჯახში დასაქმებულს მოქნილობას აძლევს არასტაბილური ხელფასის და არასრულგანაკვეთიანი სამსახურის ქონის ან ერთდროულად რამდენიმე შინამეურნეობაში დასაქმების შემთხვევაში.⁹⁶

ოჯახში დასაქმების სექტორის სოციალური დახმარების სისტემაში ჩართვა დიდწილად არის დამოკიდებული ადმინისტრაციული ბარიერების შემსუბუქებაზე. ეს ოჯახში დასაქმების სპეციფიკურობით არის განპირობებული. ტრადიციული დასაქმების შემთხვევაში, დამსაქმებლად გვევლინება კომპანია, ორგანიზაცია ან სახელმწიფო, რომელთაც ჰყავთ გადასახადებისა და შენატანების ადმინისტრირებაზე პასუხისმგებელი თანამშრომლები. ოჯახში დასაქმების შემთხვევაში, როგორც დასაქმებული, ისე დამსაქმებელი ხშირად ფიზიკური პირები არიან, რომლებისთვისაც სისტემაში რეგისტრაცია და შემდგომ შენატანებისა და გადასახადების გამოთვლა და შესაბამისი ბიუჯეტისკენ თუ ფონდისკენ მიმართვა მნიშვნელოვანი დაბრკოლებაა. მაგალითად, გვატემალაში ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ უფრო მარტივი და სწრაფი პროცედურების, კერძოდ, სახლიდან გაუსვლელად ან ტელეფონით რეგისტრაციის შესაძლებლობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი შინამეურნეობების უმრავლესობა მზად იყო შეესრულებინა კანონისმიერი ვალდებულება და დაერეგისტრირებინა თავისი დასაქმებულ(ებ)ი.⁹⁷ შენატანებისა და გადასახადების გამოთვლის გა-

93 ILO, Making the right to social security a reality for domestic workers: A global review of policy trends, statistics and extension strategies. International Labour Office, Geneva, 2022. pp. 41-3.

94 ILO, Social protection for domestic workers: Key policy trends and statistics. Social Protection Policy Papers, Paper 16. International Labour Office, Geneva, 2016. pp. 26-7.

95 ILO, Making the right to social security a reality for domestic workers: A global review of policy trends, statistics and extension strategies. International Labour Office, Geneva, 2022. pp. 40-1.

sion strategies. International Labour Office, Geneva, 2022. pp. 41-3.

96 ILO, Social protection for domestic workers: Key policy trends and statistics. Social Protection Policy Papers, Paper 16. International Labour Office, Geneva, 2016. pp. 26-7.

97 ILO, Making the right to social security a reality for domestic workers: A global review of policy trends, statistics and extension strategies. International Labour Office, Geneva, 2022. pp. 40-1.

სამართლებლად, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია რეკომენდაციას უწევს სახელმწიფოების მიერ ციფრული ინსტრუმენტების გამოყენებას - იმ დათქმით, რომ, პარალელურად, საჭიროა ძალის-

ხმევა ციფრული ინსტრუმენტების ძირითადი გამოყენებლების - შინამეურნეობებისა და ოჯახში დასაქმებულების უნარების გასაუმჯობესებლად.⁹⁸

ცხრილი N12.

ოჯახში დასაქმებულთა სოციალური დაცვის სისტემების კლასიფიკაცია

მონაწილეობა	ინსტიტუციური ორგანიზაცია	ფინანსური ასპექტი	რეგისტრაცია	ქვეყნები
სავალდებულო	ზოგადი სქემა	ერთი და იგივე შენატანი ყველასთვის	მხოლოდ სრულ განაკვეთზე დასაქმებული, მხოლოდ ერთი დამსაქმებელი	კაბო ვერდე ეკვადორი მავრიკი თურქეთი
სავალდებულო	ზოგადი სქემა	განსხვავებული შენატანი ოჯახში დასაქმებულებისთვის	მხოლოდ სრულ განაკვეთზე დასაქმებული, მხოლოდ ერთი დამსაქმებელი	კოსტა რიკა ფილიპინები
სავალდებულო	ზოგადი სქემა	განსხვავებული შენატანი ოჯახში დასაქმებულებისთვის	როგორც სრულ, ისე არასრულ განაკვეთზე დასაქმებული, როგორც ერთი და ისე რამდენიმე დამსაქმებელი	არგენტინა ურუგვაი იტალია ესპანეთი ბელგია საფრანგეთი შვეიცარია (ჟენევა)
ნებაყოფლობითი	ზოგადი სქემა	ერთი და იგივე შენატანი ყველასთვის	მხოლოდ სრული განაკვეთზე დასაქმებული, მხოლოდ ერთი დამსაქმებელი	მალაიზია სინგაპური
ნებაყოფლობითი	სპეციალური სქემა	ერთი და იგივე შენატანი ყველასთვის	მხოლოდ სრული განაკვეთი, მხოლოდ ერთი დამსაქმებელი	ელ-სალვადორი ჰონდურასი მექსიკა
- მონაწილეობის კრიტერიუმით ვარკვევთ, ოჯახში დასაქმებულებისთვის სოციალური უსაფრთხოების სისტემაში რეგისტრაცია სავალდებულოა თუ ნებაყოფლობითი. - ინსტიტუციური ორგანიზაციის კრიტერიუმით ვარკვევთ, ოჯახში დასაქმებულები სხვა დასაქმებულებისთვის არსებულ ზოგად სქემაში ერთვებიან თუ მათთვის სპეციალური სქემა მოქმედებს. - ფინანსური ასპექტების კრიტერიუმით ვარკვევთ, ოჯახში დასაქმებულებისთვის შენატანების სპეციალური ტარიფები მოქმედებს თუ ისეთივე, როგორიც სხვა დასაქმებულებისთვის. - რეგისტრაციის კრიტერიუმით ვარკვევთ, ოჯახში დასაქმებულთაგან ვის შეუძლია რეგისტრაცია სოციალური უსაფრთხოების სისტემაში: მხოლოდ სრულ განაკვეთზე დასაქმებულებს თუ არასრულ განაკვეთზე მომუშავეებსაც; მხოლოდ მათ, ვისაც ერთი დამსაქმებელი ჰყავთ თუ მათაც, ვისაც ერთზე მეტი დამსაქმებელი ჰყავს.				

წყარო: ILO, Social protection for domestic workers: Key policy trends and statistics. Social Protection Policy Papers, Paper 16. International Labour Office, Geneva, 2016.

ფისკალური ზომები

ფორმალიზაციის წამახალისებელ ფისკალურ ზომებზე დიდწილად არის დამოკიდებული ოჯახში დასაქმების არაფორმალურიდან ფორმალურ ეკონომიკაზე გადასვლა. თითქმის ყველა ქვეყანაში ოჯახში დასაქმების სფეროს არაფორმალურ ეკონომიკაში დარჩენას განაპირობებს ფორმალიზაციის ხარჯი. შესაძლოა, ოჯახში დასაქმებულისთვის მომხიბვლელი იყოს შრომითი და სოციალური უსაფრთხოების გარანტიები, რასაც ფორმალიზაცია იძლევა, მაგრამ სავალდებულო გადასახადებისა და შენატანების გადახდის ვალდებულების გაჩენა, რაც ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციას ახლავს თან, განმზიდველია, უპირველეს ყოვლისა, დამსაქმებელი შინამეურნეობებისთვის, რომელთაც ოჯახში დასაქმების ხარჯი ეზრდებათ და ასევე, დასაქმებულებისთვისაც, რომელთაც ხელფასი გადასახადების და შენატანების გადახდის გარეშე, ხშირად ისედაც არ

ყოფნით. გამოსავალი, როგორც სხვადასხვა ქვეყნის გამოცდილება აჩვენებს, ფისკალურ ზომებს უკავშირდება.

წამახალისებელი ფისკალური ზომების ერთ-ერთი სახეა პროგრესული შენატანების სისტემა. პროგრესული შენატანების სისტემა გულისხმობს ისეთ კონფიგურაციას, რომლის ფარგლებშიც სოციალური უსაფრთხოების შენატანის ოდენობა საათობრივი, კვირეული ან თვიური ხელფასის მიხედვით განისაზღვრება. მარტივად რომ ვთქვათ, რაც უფრო მაღალია ოჯახში დასაქმებულის ხელფასი, ხელფასის მით მეტი წილის გადახდა უწევს დასაქმებულს, დამსაქმებელს ან ორივეს ერთად. ცხრილი N13 მიმოიხილავს იტალიისა და ირლანდიის მაგალითებს და აჩვენებს, ხელფასის ოდენობის მიხედვით როგორ ნაწილდება შენატანები დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის.⁹⁹

ცხრილი N13.

პროგრესული შენატანების სისტემა ოჯახში დასაქმებულებისთვის

იტალია: შენატანების პროგრესული სისტემა საათობრივი ანაზღაურების საფუძველზე			
საათობრივი ხელფასი	დასაქმებული (€)	დამსაქმებელი (€)	სულ (€)
8.10 €-მდე	0.36	1.07	1.43
8.10 - 9.86 €	0.41	1.21	1.62
9.86 €-ზე მეტი	0.49	1.48	1.97
ირლანდია: შენატანების პროგრესული სისტემა კვირეული ანაზღაურების საფუძველზე			
ყოველკვირეული ხელფასი	დასაქმებული (%)	დამსაქმებელი (%)	სულ (%)
38 - 352 €	0	8.8	8.8
353 - 398 €	4	8.8	12.8
398 €-ზე მეტი	4	11.05	15.05

წყარო: ILO, Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), International Labour Office, Geneva, 2022. pp. 66-7.

99 ILO, Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domes-

tic Workers Convention, 2011 (No. 189), International Labour Office, Geneva, 2022. p. 67.

ოჯახში დასაქმებულები, ზოგიერთ შემთხვევაში, მთლიანად არიან გათავისუფლებული შენატანების გადახდის ვალდებულებისგან ან თავისუფლდებიან მაშინ, როდესაც მათი ხელფასი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ მინიმალურ ხელფასზე დაბალია. მაგალითად, არგენტინაში ოჯახში დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და სამუშაო ადგილზე დაზიანების დაზღვევისა და ასაკობრივი პენსიის შენატანებს სრულად დამსაქმებლები იხდიან. კოსტა რიკის კანონმდებლობა დასაქმებულს და დამსაქმებელს ათავისუფლებს შენატანების გადახდის მოვალეობისგან, თუ დასაქმებულის ხელფასი სოციალური უსაფრთხოების სისტემაში მონაწილეობისთვის გათვალისწინებულ მინიმალურ ხელფასზე დაბალია.¹⁰⁰

მაღალი შემოსავლების ქვეყნებში გვხვდება დამსაქმებლების შენატანების გადახდისგან გათავისუფლების შემთხვევებიც - მაშინ, როცა დამსაქმებელი ხანდაზმულია ან/და სოციალურ-ეკონომიკურად მოწყვლად მდგომარეობაშია.¹⁰¹ ზოგიერთი ქვეყანა დამსაქმებელ შინამეურნეობებს ოჯახში დასაქმებულების სასარგებლოდ გადახდილი სოციალური უსაფრთხოების შენატანების საკუთარი დასაბეგრი შემოსავლიდან გამოქვითვას სთავაზობს; არსებობს მაგალითები, როდესაც დამსაქმებელ შინამეურნეობას, თუ მასთან სრული განაკვეთით მუშაობს ოჯახში დასაქმებული, საკუთარი საშემოსავლო გადასახადი კანონმდებლობით უმცირდება.¹⁰²

ფისკალური წამახალისებელი ზომის ერთ-ერთი სახეა ოჯახში დასაქმების სამთავრობო სუბსიდია, რომელიც გულისხმობს ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციასთან დაკავშირებული გაზრდილი ხარჯის - ხელფასების, შენატანების, გადასახადების - სახელმწიფოს თანამონაწილეობით დაფარვას, რამაც შინამეურნეობებსა და დასაქმებულებს,

ფინანსების დაზოგვის მიზნით, არაფორმალურ სექტორში დარჩენა უნდა გადააფიქრებინოს. ოჯახში დასაქმების სამთავრობო სუბსიდია გვხვდება, როგორც ეკონომიკური კრიზისის საპასუხო ღონისძიებად, ისე ფორმალიზაციის ხანგრძლივ ან მუდმივ მიდგომად. 2021 წელს, კორონავირუსის პანდემიის დროს, არგენტინამ ეკონომიკის აღდგენის, დასაქმების შესაძლებლობის ზრდისა და ოჯახში დასაქმებულთა სოციალური ინკლუზიის სპეციალური პროგრამა აამოქმედა, რომელიც ოჯახში დასაქმებულთა ხელფასის 30-დან 50 პროცენტამდე სამთავრობო სუბსიდიას გულისხმობდა, თუ შინამეურნეობის შემოსავლები და დასაქმებულის სამუშაო საათები პროგრამაში მონაწილეობის კრიტერიუმებს აკმაყოფილებდა.¹⁰³ არგენტინისგან განსხვავებით, ბელგიაში, საფრანგეთში და გვატემალაში არსებობს ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციის წამახალისებელი სამთავრობო სუბსიდიის მუდმივი ვაუჩერული პროგრამა, რომელიც გულისხმობს ფისკალურ შეღავათებს, როგორც შინამეურნეობებისთვის, ისე ოჯახში დასაქმებულებისთვის. მაგალითად, 2015 წელს, ბელგიაში დამსაქმებელ შინამეურნეობას შეეძლო, ცხრა ევროს გადახდის სანაცვლოდ, შეეძინა ოცდამდე ევროს ღირებულების მქონე ვაუჩერი, რომლის გამოყენებითაც ანაზღაურებდა ოჯახში დასაქმებულის შრომას. ამ სქემით, ოჯახში დასაქმებული შესაბამისი მოცულობის სამუშაოში იღებდა ოცდამდე ევროს, საიდანაც ცხრა ევროს იხდიდა დამსაქმებელი შინამეურნეობა, ხოლო ცამეტ ევროს ასუბსიდირებდა სახელმწიფო. უნდა აღინიშნოს, რომ ვაუჩერთან ერთად, დამსაქმებელი შინამეურნეობა გარკვეულ საგადასახადო შეღავათებსაც იღებს. საფრანგეთში ეს, გარკვეული პირობების დაკმაყოფილების შემთხვევებში, დამსაქმებელი შინამეურნეობისთვის საშემოსავლო გადასახადზე 50-პროცენტიან შეღავათს გულისხმობს.¹⁰⁴

100 ILO, Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), International Labour Office, Geneva, 2022. p. 68-9.

101 იქვე, გვ. 69.

102 იქვე.

103 იხ. ILO, Making decent work a reality for domestic workers: Pro-

gress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention (No. 189), International Labour Office, Geneva, 2021. p. 71.

104 იქვე, 70-3. ასევე იხ. ILO, Social protection for domestic workers: Key policy trends and statistics. Social Protection Policy Papers, Paper 16, International Labour Office, Geneva, 2016. p. 36.

სამთავრობო სუბსიდია, ცხადია, საბიუჯეტო ხარჯებთანაა დაკავშირებული, მაგრამ, კვლევების მიხედვით, ფორმალიზაციის შედეგად გაჩენილი საჯარო შემოსავლები - გადასახადები და შენატონები ისე, როგორც არაპირდაპირი საჯარო სარგებელი - გაზრდილი მოხმარება და მოქალაქეთა

სოციალური დაცვა, აღემატება სამთავრობო სუბსიდიის სისტემასთან დაკავშირებულ დანახარჯს. მაგალითად, 2014 წელს საფრანგეთში ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ ვაუჩერული სუბსიდიით დაგროვებული დამატებითი ფინანსები 70 მილიონი ევროთი აღემატებოდა მის საბიუჯეტო ხარჯს.¹⁰⁵

საინფორმაციო ზომები და სანქციები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის No.204 რეკომენდაცია მიუთითებს, რომ არაფორმალურ ეკონომიკაში ადამიანები ხვდებიან არა თავისუფალი ნების, არამედ ფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმების შესაძლებლობათა ნაკლებობის გამო.¹⁰⁶ ამ აღიარების მიუხედავად, კონვენცია მოუწოდებს სახელმწიფოებს, შეიმუშაონ ზომები, რომლებიც გადაარწმუნებს დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს, გადასახადის არგადახდისა და შრომითი და სოციალური უსაფრთხოების რეგულაციების გვერდის ავლის მიზნით უარი თქვან ფორმალურ დასაქმებაზე.¹⁰⁷

შრომის ინსპექციას კრიტიკული როლი აქვს ოჯახში არაფორმალური დასაქმების გამოვლენის პროცესში. საცხოვრებელ სივრცეში შრომის ინსპექციის შესვლა გარკვეულ გამოწვევებთანაა დაკავშირებული, თუმცა არსებობს ამ გამოწვევასთან გამკლავების გზები (იხ. ქვეთავი შრომის ინსპექციის მანდატი). ამავე დროს, სამუშაო ადგილის ინსპექტირება არ არის შრომის ინსპექციის მოქმედების ერთადერთი შესაძლებლობა. გამოცდილება აჩვენებს, რომ, გლობალურად, შრომის ინსპექციის და, ზოგადად, შრომის საზედამხებდველო ინსტიტუტების უფლებამოსილებათა შორის ასევეა დასაქმებულებისა და დამსაქმებლებისთვის სამართლებრივი კონსულტაციების გაწევა და შრომით საკითხებზე ფართო საზოგადოებრივი კამპანიების დაგეგმვა და განხორციელება. ოჯახ-

ში დასაქმების სფეროს ფორმალიზაციის პროცესში სატელეფონო კონსულტაციებსა და კამპანიებს მნიშვნელოვანი როლი აქვთ იმდენად, რამდენადაც, როგორც ითქვა, ოჯახში დასაქმება პერსონალიზებული, ასე ვთქვათ, ოჯახური ურთიერთობით ხასიათდება და საზოგადოებრივ აღქმაში სტანდარტულ დასაქმებად არ მიიჩნევა.¹⁰⁸ ნიუ-იორკის შტატის 2010 წელს მიღებული ოჯახში დასაქმებულთა უფლებების აქტი პირდაპირ ითვალისწინებს სახელმწიფოს ვალდებულებას, დაგეგმოს და განახორციელოს უფლებათა შესახებ ინფორმაციის გავრცელების საკომუნიკაციო სტრატეგია, რომლის ფარგლებშიც იმუშავებს ოჯახში დასაქმებულთა ინტერესების დამცველ ორგანიზაციებთან და სათემო ჯგუფებთან.¹⁰⁹ ზამბიაში სოციალური დიალოგის სამხხრივი კომისიის ეგიდით, 2012 წელს შემუშავდა საკომუნიკაციო სტრატეგია ოჯახში დასაქმების შესახებ, რომელიც უფლებების შესახებ ინფორმაციის გავრცელებას, სტანდარტულ პლატფორმებთან ერთად (ტელევიზია, რადიო, ინტერნეტი), გულისხმობდა კინოდარბაზებსა და საზოგადოებრივი თავშეყრის ადგილებში.¹¹⁰

საზოგადოებრივ კამპანიებთან ერთად, შრომის საზედამხებდველო ინსტიტუტები, მაგალითად, სამხრეთ აფრიკასა და ეკვატორში, იყენებენ სამეზობლოებში ე.წ. ბლიც-ვიზიტებისა და საინფორმაციო რეიდების პრაქტიკას, რომლის ფარგლებ-

105 ILO, Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention (No. 189), International Labour Office, Geneva, 2021, p. 70-3.

106 International Labour Conference, Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), Preamble, 2015.

107 იქვე, პარა. 7(1).

108 ILO, Formalizing Domestic Work, International Labour Office, Geneva, 2016, p. 39.

109 იქვე, 41-2.

110 იქვე.

ში ოჯახში დასაქმებულებს აცნობენ და უტოვებენ ბეჭდურ პროკლამაციებს თავიანთი უფლებების შესახებ და, შესაძლებლობის შემთხვევაში, დასაქმებულებთან ინტერვიუს ფორმატში არკვევენ ოჯახში დასაქმების პირობებს.¹¹¹ ოჯახში დასაქმების შრომით რეგულაციებთან შესაბამისობაში მოყვანის მიზნით, შრომის ინსპექციები და სხვა ტიპის შრომის საზედამხებელო ინსტიტუტები ასევე ქმნიან ოჯახში დასაქმების სანიმუშო შრომით ხელშეკრულებებს. ასეთი პრაქტიკა გვხვდება კანადაში, ჩილეში, ნიდერლანდებში, ფილიპინებში, სამხრეთ აფრიკაში, ესპანეთსა და შვეიცარიაში. სანიმუშო ხელშეკრულებასთან ერთად ან მის გარეშე, ზოგიერთ ქვეყანას, მაგალითად, არგენტინას, სამხრეთ აფრიკასა და ურუგვაის, შემუშავებული აქვს ხელფასის გადახდის წერილობითი ბარათის სანიმუშო ფორმა (payslip).¹¹²

ინფორმაციის გამავრცელებელ ზომებთან ერთად, ფორმალიზაციის პოლიტიკა სანქციის შესაძლებლობასაც ითვალისწინებს, როგორც ეს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის No.204 რეკომენდაციაშია მითითებული.¹¹³ ჯარიმები, როგორც წესი, შრომითი კანონმდებლობით არის გათვალისწინებული დამსაქმებელი შინამეურნეობისთვის და სააგენტოებისთვის ოჯახში დასაქმების დაფარვის ან შრომითი რეგულაციების დაუცველობის გამო. ადმინისტრაციულ ჯარიმებთან ერთად, არსებობს სისხლის სამართლის წესით პასუხისმგებლობის დაკისრების შესაძლებლობა შინამეურნეობათა მიერ იძულებითი ან ბავშვთა შრომის გამოყენების შემთხვევებში ან ოჯახში დასაქმებულთა მიმართ ძალადობის ან ექსპლუატაციის დროს.¹¹⁴

111 იქვე, 39-40.

112 იქვე, 43-4.

113 International Labour Conference, Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), 2015. Para. 7(l).

114 ILO, Formalizing Domestic Work, International Labour Office, Geneva, 2016, p. 40-1.

ხედვა

საქართველოსთვის

ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციის შესახებ ეს ხედვა, ერთი მხრივ, ეყრდნობა ადგილობრივი ვითარების კვლევას, მეორე მხრივ კი, მხედველობაში იღებს საერთაშორისო გამოცდილებას. ხედვა ეფუძნება პრინციპს, რომლის მიხედვით ფორმალიზაცია მიმზიდველი უნდა იყოს ოჯახში დასაქმებულისთვის - ფორმალიზაციის დროს, ოჯახში დასაქმებულმა უნდა მიიღოს ისეთ უფლებებსა და სიკეთეებზე წვდომა, რომელიც მას არ ექნებოდა არაფორმალურ დასაქმებაში დარჩენის შემთხვევაში.

საერთაშორისო გამოცდილების მიხედვით, ფორმალიზაციის წარმატება, დიდწილად, იმაზეა დამოკიდებული, რამდენად შეძლებს ის ოჯახში დასაქმებულის დარწმუნებას, რომ ფორმალიზაცია მისთვის სასარგებლო გამოსავალი იქნება (იხ. ნაწილი 3). იმისთვის, რომ ფორმალიზაცია მიმზიდველი იყოს, მან უნდა უპასუხოს ოჯახში დასაქმებულთა შრომით და სოციალურ საჭიროებებს და შესთავაზოს მათ უკეთესი დაცვა.

ხედვა ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ სახელმწიფო მხოლოდ ოჯახში დასაქმებულებისთვის ვერ შექმნის სოციალური უსაფრთხოების სპეციალურ სისტემას. ამიტომ, ხედვაში მოცემული ყველაზე ამბიციური რეკომენდაცია - უმუშევრობის დაზღვევის სისტემის ამოქმედების შესახებ, გულისხმობს მის ამოქმედებას არა მხოლოდ ოჯახში დასაქმებულებისთვის, არამედ ყველა იმ დასაქმებულისთვის, ვინც სისტემის კრიტერიუმებს დააკმაყოფილებს.

ხედვა დაყოფილია საკითხების მიხედვით, რომელთა შორისაა შრომითი ურთიერთობის აღიარება, შრომის ინსპექცია, დამსაქმებლის სტატუსი, სოციალური უსაფრთხოება, გადასახადები და საინფორმაციო ზომები. რეკომენდაციათა ნაწილი გულისხმობს ცვლილებებს კანონმდებლობაში, ნაწილი კი სამთავრობო პოლიტიკასა და პრაქტიკაში; ნაწილი უფლებრივ სფეროს მიემართება, ნაწილი კი - ფისკალურ, საგადასახადო და საინფორმაციო საკითხებს.

შრომითი ურთიერთობის აღიარება

ფორმალიზაციის შუაგულში ოჯახში დასაქმების შრომით ურთიერთობად აღიარების საკითხი დგას. არის თუ არა ოჯახში დასაქმება საქართველოს შრომითი კოდექსით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობა, წინააღმდეგობრივი საკითხია. შესაბამისად, პირველ რიგში, ეს საკითხი საჭიროებს გადაწყვეტას.

კვლევა აჩვენებს, რომ ოჯახში დასაქმებულებისთვის კრიტიკული მნიშვნელობა აქვს შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ უფლებებს, მათ შორის, სამუშაოს აღწერილობის, სამუშაოს დროის, დასვენების და შვებულების შესახებ, და ასევე, სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში კომპენსაციის მიღების გარანტიებს. ოჯახში დასაქმებულებს ამ უფლებებზე წვდომა მხოლოდ შრომის კანონმდებლობით განსაზღვრული დასაქმებულის სტატუსის მიღების შემდეგ ექნებათ.

ოჯახში დასაქმების შრომით ურთიერთობად აღიარებისთვის ოთხი შესაძლო გზა არსებობს:

1. ოჯახში დასაქმების შესახებ ახალი კანონის მიღება;
2. ცვლილებები და დამატებები შრომის კოდექსში;
3. შრომის ინსპექციის მიერ შრომითი ურთიერთობის ახლებური განმარტება;
4. სტრატეგიული სამართალწარმოება.

პირველი და მეორე გზა, ცხადია, საქართველოს პარლამენტის მიერ კანონშემოქმედებითი უფლებამოსილების გამოყენებას გულისხმობს და პრობლემის გადაწყვეტის შედარებით გრძელვადიან გზას წარმოადგენს. ორივე შემთხვევაში, საჭირო იქნება კანონმდებლობამ განმარტოს, რა არის ოჯახში დასაქმება და რა სპეციალური უფლებები და ვალდებულებები აქვთ ამ ურთიერთო-

ბის მონაწილეებს. ოჯახში დასაქმების შრომით ურთიერთობად აღიარების გზაზე მნიშვნელოვანი იქნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ოჯახში დასაქმებულთა კონვენციის (C189) რატიფიკაცია საქართველოს პარლამენტის მიერ, რაც საფუძვლად დაედება შესაბამისი ცვლილებების განხორციელებას ეროვნულ კანონმდებლობაში.

პრობლემის გადაჭრის მესამე გზა შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ ოჯახში დასაქმების შრომით ურთიერთობად აღიარებას გულისხმობს. შრომის ინსპექციის სამსახურს შეუძლია, საკუთარი ადმინისტრაციული პრაქტიკის ფარგლებში, ოჯახში დასაქმება შრომის კოდექსით დაცულ სფეროში მოაქციოს. არგუმენტი, რომ საქართველოს შრომის კანონმდებლობა არ ახსენებს ოჯახში დასაქმებას, გადამწყვეტი არ არის. ანაზღაურებადი ურთიერთობის შრომით ურთიერთობად მიჩნევისთვის, ერთი მხრივ, საქართველოს უზენაეს სასამართლოს, მეორე მხრივ კი, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას, შემუშავებული აქვთ სპეციალური კრიტერიუმები,¹¹⁵ რომელთა პრაქტიკაში გამოყენებით შრომის ინსპექციის სამსახურს შეუძლია, ოჯახში დასაქმება შრომით ურთიერთობად მიიჩნიოს. თუ ეს საკითხი სამართლებრივად საკამათო გახდება, საბოლოო სიტყვის თქმა მოუწევთ საქართველოს სასამართლოებს, რომელთა წინაშე შრომის ინსპექციის სამსახური საკუთარი არგუმენტებით წარდგება.

პრობლემის გადაჭრის მეოთხე გზა ე.წ. სტრატეგიულ სამართალწარმოებას გულისხმობს და მისი განხორციელება შეუძლიათ თავად ოჯახში დასაქმებულებსა და ოჯახში დასაქმებულთა გაერთიანებებს. კვლევა აჩვენებს, რომ ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციის აღმძრავი, ზოგიერთ შემთხვევაში, სწორედ სასამართლო გადაწყვეტილებები გახდა. საქართველოში ეს შესაძლოა, განხორციელდეს საერთო სასამართლოებისადმი მიმართვის გზით. კერძოდ, ოჯახში დასაქმებულს შეუძლია, დამსაქმებლის წინააღმდეგ მიმართოს სასამართლოს და იდავოს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული უფლების დარღვევის ფაქტზე. ასეთ შემთხვევაში, საერთო სასამართლოებს მოუწევთ იმსჯელონ, ვრცელდება თუ არა შრომის კოდექსით გათვალისწინებული უფლება ოჯახში დასაქმებულებზე. საერთო სასამართლოების მიერ უარყოფითი გადაწყვეტილების მიღების შემთხვევაში, ოჯახში დასაქმებულებსა და მათ გაერთიანებებს შეუძლიათ მიმართონ საკონსტიტუციო სასამართლოს და იდავონ შრომითი კანონმდებლობის კონსტიტუციასთან შესაბამისობის შესახებ. სასამართლოებში არსებული საქმისწარმოების რეალური ვადების გათვალისწინებით, სტრატეგიული სამართალწარმოება პრობლემის გადაჭრის შედარებით გრძელვადიან გზად უნდა მივიჩნიოთ.

შრომის ინსპექცია

ოჯახში დასაქმების სფეროში, ამ დრომდე, საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახურმა მხოლოდ ერთი დასაქმებულის საჩივარი განიხილა და მიიჩნია, რომ მისი მანდატი ოჯახში დასაქმების ურთიერთობაზე არ ვრცელდება. შრომის ინსპექციის სამსახურის დასაბუთების მიხედვით, ამ შემთხვევაში, სამუშაო ადგილი კერძო საცხოვრებელი სახლია, რომელსაც პირადი და ოჯახური

ცხოვრების კონსტიტუციური უფლება იცავს და რომელში შესვლაც ინსპექციას არ შეუძლია.

ანალოგიური გამოწვევის წინაშე არაერთი ქვეყნის შრომის ინსპექცია დადგა, რადგან, საქართველოს მსგავსად, სხვა ქვეყნებშიც აკრძალულია სასამართლოს ან შესაკუთრის წინასწარი თანხმობის გარეშე საცხოვრებელ სივრცეში შესვლა.

¹¹⁵ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის No.198 რეკომენდაცია და საქართველოს უზენაესი სასამართლოს პრაქტიკა ანაზღაურებადი ურთიერთობის შრომად მიჩნევისთვის აწესებს სხვადასხვა კრიტერიუმს, რომელთაგან

გადამწყვეტი მნიშვნელობა ქვემდებარეობასა და ზედამხედველობას აქვს, ანუ იმას, რამდენად სრულდება სამუშაო სუბორდინაციულ საწყისებზე, დამსაქმებლის მითითებისა და კონტროლის ქვეშ. იხ. ნაწილი I, თავი 3.

სხვადასხვა ქვეყნის შრომის ინსპექციები შემოქმედებითად მიუდგნენ საკითხს და რამდენიმე გამოსავალი მოიფიქრეს, რაც საცხოვრებლის კართან, მასში შესვლის გარეშე ან შრომის ინსპექციის ოფისში დაბარების გზით დამსაქმებლის გამოკითხვას გულისხმობს.

ცხადია, საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ ასეთი მიდგომების დანერგვა დამოკიდებული იქნება იმაზე, მიიჩნევა თუ არა ის ოჯახში დასაქმებას შრომით ურთიერთობად. თუ ასეთ გადაწყვეტილებას მიიღებს, შრომის ინსპექციის სამსახურს შესაძლებლობა ექნება:

- უზრუნველყოს უფასო იურიდიული კონსულტაცია ოჯახში დასაქმებულებისთვის;
- შეიმუშაოს ოჯახში დასაქმების სანიმუშო შრომითი ხელშეკრულება და უზრუნველყოს მისი ფართო გავრცელება;
- განიხილოს ოჯახში დასაქმებულთა საჩივრები, საჩივროების შემთხვევაში, გამოიყენოს დამ-

საქმებელთა გამოკითხვის ალტერნატიული ფორმები და უზრუნველყოს ოჯახში დასაქმებულთა საჩივრებზე კანონმდებლობით გათვალისწინებული ქმედითი ღონისძიებები.

ეს, შესაძლოა, სრულფასოვანი ინსპექცია არ იყოს - როგორც ამას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტები ითვალისწინებს, მაგრამ ახალი კანონის მიღებამდე ან შრომით კანონმდებლობაში შესაბამისი ცვლილებების დამტკიცებამდე, საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახურს შეუძლია ასეთი მიდგომების გამოყენება.

გრძელვადიან პერსპექტივაში, ოჯახში დასაქმების სფეროში სრულფასოვანი ინსპექციის ჩატარება მოითხოვს საქართველოს პარლამენტის მიერ საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელებას - უპირველეს ყოვლისა, იმ პროცედურის და საფუძვლების რეგლამენტირების გზით, რომლის გამოყენებითაც შრომის ინსპექციის სამსახურს შეეძლება მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს საცხოვრებელ სივრცეში შესვლის ნებართვა.

დამსაქმებლის სტატუსი

ფორმალიზაციის მიდგომებში საკვანძო მნიშვნელობისაა, ვის ექნება დამსაქმებლის სტატუსი. საერთაშორისო გამოცდილება აჩვენებს როგორც პირდაპირი, ისე არაპირდაპირი შრომითი ურთიერთობის მოდელებს. პირველ შემთხვევაში, დამსაქმებლის სტატუსი თავად ოჯახს, შინამეურნეობას აქვს; მეორე შემთხვევაში, დამსაქმებლის სტატუსი ეკუთვნის მესამე პირს - სააგენტოს, რომელსაც, ერთი მხრივ, აქვს შრომითი ხელშეკრულება ოჯახში დასაქმებულთან და, მეორე მხრივ, მომსახურების ხელშეკრულება ოჯახთან, რომელიც დასაქმებულის შრომით სარგებლობს. არსებობს ქვეყნები, სადაც დასაქმების ორივე - პირდაპირი და არაპირდაპირი მოდელები ერთდროულად მოქმედებს და დასაქმებულისა და დამსაქმებლის გადასაწყვეტია, რომელს აირჩევენ.

კვლევის თანახმად, ამჟამად საქართველოში არსებული დასაქმების არცერთი სააგენტო არა-

პირდაპირი დასაქმების მოდელით არ მუშაობს. სააგენტოები, არსებითად, გვევლინებიან შუამავლებად, ერთგვარ მაკავშირებლებად შინამეურნეობებსა და დასაქმებულებს შორის.

კვლევაში მონაწილე ძიებისა და დამხმარეების დიდი უმრავლესობა დადებითად უყურებს იდეას, რომ შრომითი ხელშეკრულება გაფორმებული ჰქონდეს სააგენტოსთან და შრომით პირობებზე უკმაყოფილების შემთხვევაში, ოჯახთან არ უწევდეს საკითხის განხილვა და გადაწყვეტა.

ამის მიზეზია ის, რომ ოჯახში დასაქმება საქართველოში დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის განსაკუთრებული პერსონალიზებული და ემოციური კავშირებით ხასიათდება და, ამის გამო, ძიებსა და დამხმარეებს ძალიან უჭირთ დამსაქმებელთან შრომით პირობებზე საუბარი და მათთვის პირობების გაუმჯობესების მოთხოვნის წაყენება.

კვლევაში მონაწილე დასაქმების სააგენტოებისთვის იდეა, რომ თავად იყვნენ ძიებისა და დამხმარეების დამსაქმებლები და ოჯახებთან შესაბამისი მომსახურების ხელშეკრულებები ჰქონდეთ, ბუნდოვანი და საფრთხილო პერსპექტივაა. თუმცა, კვლევის ფარგლებში ჩატარებული ფოკუსგუფის მიმდინარეობისას გამოიკვეთა განწყობა, რომ რისკისა და სარგებლის შესაფასებლად მათ უფრო მეტი ინფორმაცია სჭირდებათ, მაგალითად, რა ვალდებულებები ექნებათ და რის სანაცვლოდ.

კვლევა აჩვენებს, რომ არაპირდაპირი დასაქმების მოდელს თავისი უპირატესობები გააჩნია; მათ შორისაა:

- შრომის საზედამხებდველო ორგანოებისთვის, მაგალითად, შრომის ინსპექციისთვის, გაცილებით მარტივია ორგანიზაციული ერთეულის მქონე დამსაქმებლის კონტროლი, ვიდრე კერძო შინამეურნეობისა;
- დასაქმებულებს გზა ეხსნებათ გაერთიანდნენ და წარმართონ სრულფასოვანი პროფკავშირული საქმიანობა სააგენტოების მიმართ.

არაპირდაპირი დასაქმების მოდელი, ცხადია, ვერ დაინერგება საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის ან ოჯახში დასაქმების შესახებ ახალი კანონის მიღების გარეშე. ამდენად, არაპირდაპირი დასაქმების მოდელის დაწერვა შედარებით გრძელვადიანი პერსპექტივაა.

საკანონმდებლო რეფორმის გატარებამდე, შესაძლებელია, დამსაქმებლის სტატუსი მიენიჭოს შინამეურნეობის ერთ-ერთ წევრს (საქართველოს კანონმდებლობით, ფიზიკური პირი შესაძლოა, იყოს დამსაქმებელი); ხოლო მას შემდეგ, რაც დაინყება ოჯახში დასაქმების სფეროს საკანონმდებლო რეგულირება, სასურველია, შესაბამისმა კანონებმა პირდაპირი დასაქმების მოდელთან ერთად, გაითვალისწინონ არაპირდაპირი დასაქმების მოდელის არსებობა. აღსანიშნავია, რომ ეს მოდელი ასევე საჭიროებს სააგენტოების საქმიანობის შესახებ სპეციალური საკანონმდებლო რეგულაციების მიღებას, რაც საქართველოს პარლამენტის უფლებამოსილებაა. ასევე, ამ მოდელის დანერგვის შემთხვევაში, მნიშვნელოვანი იქნება შესაბამისი სააგენტოების ინტელექტუალური და ტექნიკური გადამზადება და შესაძლებლობების გაძლიერება.

სოციალური უსაფრთხოება

შრომითი სფეროსგან განსხვავებით, სადაც სახელმწიფოს შეუძლია, არაფორმალურად დასაქმებულებს ფორმალურად დასაქმებულთათვის უკვე არსებული საკანონმდებლო გარანტიები შესთავაზოს, სოციალური უსაფრთხოების სფეროში სახელმწიფო ვერც ფორმალურად დასაქმებულებს სთავაზობს სათანადო დაცვას. ამდენად, ფორმალურად დასაქმებულებისთვის უკვე არსებულ სოციალური უსაფრთხოების უფლებებზე წვდომა ოჯახში დასაქმებულებისთვის საკმარისად მიმზიდველი ვერ იქნება. თუმცა ამის მიუხედავად, საჭიროა, ყველა ის ფაქტორი, რომელიც ფორმალურობას განმზიდველს ხსნის, რეფორმირდეს. კერძოდ:

- **საყოველთაო ჯანდაცვა.** საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამა ითვალისწინებს განსხვავებული დაფინანსების მოდელს მაღალშემოსავლიანი, საშუალოშემოსავლიანი და დაბალშემოსავლიანი მოქალაქეებისთვის.¹¹⁶ ოჯახში დასაქმებულები, რომელთა შემოსავლების შესახებ სახელმწიფოსთვის არ არის ცნობილი, იღებენ უკეთეს ჯანმრთელობის დაზღვევის პაკეტს, ვიდრე იმ შემთხვევაში მიიღებდნენ, მათი შემოსავალი სახელმწიფოსთვის ხილული რომ იყოს. ეს ნიშნავს იმას, რომ ოჯახში დასაქმებულები დაინტერესებული არიან, არ გაამჟღავნონ საკუთარი შემოსავლები, რათა

¹¹⁶ საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამის დეტალებსა და მის მიზნობრივ კომპონენტებზე იხ. საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 21 თებერვლის N36 დადგენილება საყოველთაო ჯანდაცვაზე გადასვლის მიზნით გასატარებელ ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ.

არ გაუუარესდეთ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ სიკეთეებზე წვდომა. იმისთვის, რომ ეს ფაქტორი ფორმალიზაციისთვის განმზიდეული არ იყოს, საჭიროა, საქართველოს მთავრობამ ცვლილებები შეიტანოს შესაბამის დადგენილებაში და განსაზღვროს, რომ, ფორმალიზაციის შემთხვევაში, დასაქმებულებს შეუნარჩუნდებათ ფორმალიზაციამდე არსებული სიკეთეები, თუნდაც, ოთხნობიანი გარდამავალი პერიოდის განმავლობაში.

- **დაგროვებითი პენსია.** საქართველოში მოქმედი საპენსიო სისტემის შესახებ ძიებებისთვის და დამხმარებისთვის ცნობილია, თუმცა, მათი აზრით, ეს პირდაპირ კავშირში არ არის მათ სოციალურ უსაფრთხოებასთან. ფოკუს-ჯგუფის დისკუსიის მონაწილე ძიებებისა და დამხმარების ნაწილი უკვე საპენსიო ასაკის არიან და საქართველოში მოქმედი დაგროვებითი საპენსიო სქემა მათზე არ ვრცელდება. შედარებით დაბალი ასაკის მონაწილეები კი სისტემაში ჩართვას დიდ მნიშვნელობას არ ანიჭებენ, რადგან, მათი აზრით, პენსია ვერ იქნება იმდენი, რომ ყოველთვიური შენატანების გაკეთებად ღირდეს. ამდენად, კვლევის ერთ-ერთი რეკომენდაციაა, დაგროვებით საპენსიო სისტემაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითი იყოს იმ ოჯახში დასაქმებულებისთვის, რომლებიც ფორმალიზაციას გადაწყვეტენ.

- **სოციალური დახმარება.** სოციალური დახმარების მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით, თუ სოციალური დახმარების მიმღები პირი ფორმალურად დასაქმდება შრომის ბაზარზე არსებულ ვაკანსიაზე, ის არ დაკარგავს სოციალურად დაუცველის სტატუსს, შეუნარჩუნდება დახმარების მიღების უფლება დასაქმებიდან ოთხი წლის განმავლობაში,¹¹⁷ მაგრამ ვალდებული ხდება მიღებულ ხელფასზე გადაიხადოს 20-პროცენტიანი საშემოსავლო გადასახადი. კვლევის რეკომენდაციაა, რომ შენარჩუნდეს წესი, რომლის მიხედვით, ფორმალურად

დასაქმების შემთხვევაში, პირი ოთხი წლის განმავლობაში არ კარგავს სოციალური დახმარების მიღების უფლებას; რაც შეეხება საშემოსავლო გადასახადს, ოჯახში დასაქმებულებისთვის ის მნიშვნელოვნად უნდა რეფორმირდეს, რაზეც მსჯელობა და შესაბამისი რეკომენდაცია მოცემულია შემდგომ ქვეთავში.

სოციალური უსაფრთხოების შრეებს შორის - მას შემდეგ, რაც განემარტათ თუ რას გულისხმობდა თითოეული მათგანი, ძიებებისთვის და დამხმარებისთვის განსაკუთრებით მიმზიდველი უმუშევრობის დაზღვევა იყო. მთავარი, რამაც ოჯახში დასაქმებულები ამაზე დააფიქრა, პანდემიის გამოცდილება იყო, რა დროსაც ისინი უმუშევარი დარჩნენ და ვერც სამთავრობო ერთჯერადი ფინანსური დახმარების მიღება შეძლეს. ოჯახში დასაქმებულთა შორის დროებითი უმუშევრობის დაზღვევის პოპულარობას განაპირობებს ისიც, რომ ძიები და დამხმარები სამსახურის გარეშე, ჩვეულებრივ, ხშირად და მოულოდნელად რჩებიან და ახალი სამსახურის პოვნამდე თავის გატანა უკიდურესად უჭირთ.

უმუშევრობის დაზღვევა, ოჯახში დასაქმებულთა შეფასებით, ყველაზე ქმედითი ღონისძიება იქნება ფორმალიზაციის წასახალისებლად. კვლევაში მონაწილე ძიების ნაწილისთვის ეს იმდენად მნიშვნელოვანი საკითხია, რომ ისინი მზად არიან, ყოველთვიურად გადაიხადონ შესაბამისი შენატანი. უმუშევრობის დაზღვევის არსებობის შემთხვევაში, ძიებს და დამხმარებს შორის განსხვავებული დამოკიდებულება არსებობს შენატანის ოდენობაზე. უმრავლესობა თანახმაა, გადაიხადოს ხელფასის 1 ან 2 პროცენტი, თუმცა ზოგიერთი ძიებისთვის ასეთი ფინანსური ტვირთი რთული სატარებელი იქნება.

უმუშევრობის დაზღვევის სისტემას შეუძლია, ოჯახში არაფორმალურად დასაქმებულებისთვის ფორმალიზაცია მიმზიდველი და სასურველი გახადოს. თუმცა, მთავარი დაბრკოლება, ბუნებრივია, არის

117 იხ. საქართველოს მთავრობის 2006 წლის 28 ივლისის N145 დადგენილება სოციალური დახმარების შესახებ, მუხლი

93. ცვლილება შესულია საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 17 თებერვლის N280 დადგენილებით.

ის, რომ საქართველოში უმუშევრობის დაზღვევა არ მოქმედებს - მათ შორის, არც მათთვის, ვისაც შრომის კოდექსით განსაზღვრული დასაქმებულის სტატუსი აქვს. ამდენად, უმუშევრობის დაზღვევის სისტემა გრძელვადიანი პერსპექტივაა. თუმცა შესაძლებელია გამოვყოთ უმუშევრობის დაზღვევის სისტემის ის კრიტიკული საკითხები, რომლებიც, დღეის მდგომარეობით, ოჯახში დასაქმებულების ფორმალიზაციას წაახალისებდა:

- უმუშევრობის დაზღვევის სისტემაში მონაწილეობა უნდა იყოს სავალდებულო;
- უმუშევრობის დაზღვევის სისტემაში მონაწილეობა ოჯახში დასაქმებულებისთვის, მისი ამოქმედებიდან ორი წლის განმავლობაში, უნდა იყოს სუბსიდირებული სახელმწიფოს მიერ (გარდამავალი ეტაპი);

- გარდამავალი ეტაპის დასრულების შემდეგ, უმუშევრობის დაზღვევის სისტემაში შენატანის გაკეთების ვალდებულება უნდა ჰქონდეს როგორც დამსაქმებელს, ისე დასაქმებულს და, დასაქმებულის შემთხვევაში, ყოველთვიური შენატანის ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს ყოველთვიური ხელფასის 2 პროცენტს;
- შენატანის გაკეთება უნდა იყოს მარტივი, მათ შორის, არ უნდა მოითხოვდეს განსაკუთრებულ ციფრულ უნარებს. ან, ალტერნატივის სახით, შენატანის გადახდის ადმინისტრირებას, სასურველია, ახორციელებდეს დამსაქმებელი, როგორც ეს ქვეყნების უმრავლესობაში ხდება.

გადასახადები

ოჯახში დასაქმება დაბალი სახელფასო განაკვეთებით ხასიათდება, რის გამოც ხშირად ოჯახში დასაქმებული, იმ ქვეყანაშიც კი, სადაც სახელმწიფო ოჯახში დასაქმებას შრომით ურთიერთობად მიიჩნევს, - ირჩევს, დარჩეს არაფორმალურ სექტორში, რათა თავიდან აირიდოს გადასახადებისა და შენატანების გადახდის ვალდებულება და ყოველდღიური საბაზისო საჭიროებებისთვის ფული დაზოგოს. სწორედ ამიტომ არის განსაკუთრებული მნიშვნელობის ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაციის მიდგომამ გაითვალისწინოს საგადასახადო შეღავათები.

ქვეყნებში, რომლებშიც პროგრესული საგადასახადო სისტემა მოქმედებს, ეს პრობლემა მწვავედ არ დგას: შედარებით დაბალი ხელფასის გამო, ოჯახში დასაქმებული ისედაც დაბალი განაკვეთით იბეგრება, ვიდრე შედარებით მაღალი ხელფასის მქონე; ან საერთოდ თავისუფლდება გადასახადის და შენატანის გადახდის ვალდებულებისგან.

საქართველოში მოქმედებს პროპორციული საგადასახადო სისტემა, რომლის ფარგლებშიც სახელფასო შემოსავალი, ჩვეულებრივ, ოცპროცენტიანი განაკვეთით იბეგრება - იმის მიუხედავად დასაქმებულს, ყოველთვიურად, 600 ლარი აქვს შემოსავალი თუ ექვსი ათასი. კვლევის მონაწილე ძიძები და დამხმარეები ამბობენ, რომ, სექტორში არსებული ხელფასების გათვალისწინებით, შემოსავლის მეხუთედის ბიუჯეტის სასარგებლოდ გადახდას ვერ შეძლებენ.

საქართველოს საგადასახადო კანონმდებლობა ითვალისწინებს მიკრო ბიზნესის სტატუსის მქონე ფიზიკური პირის საშემოსავლო გადასახადისგან გათავისუფლების შესაძლებლობას. ასეთი სტატუსი შეიძლება, მიენიჭოს იმ მენარმე ფიზიკურ პირს, რომლის ჯამური ერთობლივი შემოსავალი კალენდარული წლის განმავლობაში არ აღემატება 30 ათასს ლარს.¹¹⁸

118 საქართველოს საგადასახადო კოდექსი (დოკუმენტის ნომერი: 3591-რს; მიღების თარიღი: 17/09/2010). მუხლი 84, 85, 86. [ბოლო ნახვა: 20.05.2023].

დაბეგვრის ამ სპეციალური რეჟიმის ოჯახში დასაქმებულებზე გავრცელება კარგი გამოსავალი იქნებოდა, რომ არა საგადასახადო კანონმდებლობაში არსებული დათქმა, რომლის მიხედვით დაბეგვრის სპეციალური რეჟიმი არ ვრცელდება ხელფასზე, რომელიც შრომითი ურთიერთობის საფუძველზე გაიცემა. ამდენად, დაბეგვრის ამ სპეციალურ სისტემაში ოჯახში დასაქმებულის მოხვედრა მისთვის დასაქმებულის სტატუსის მოხსნის და, შესაბამისად, შრომის უფლებების ჩამორთმევის ტოლფასი იქნება, რაც წინააღმდეგობაშია საერთაშორისო გამოცდილებასთან.

არსებულ საგადასახადო სისტემაში ფორმალიზაციის ნახალისების მიზნით, კვლევის რეკომენდაციაა:

- მიკრო ბიზნესის მსგავსად, ოჯახში დასაქმებული, რომლის შემოსავალი კალენდარული წლის განმავლობაში არ აღემატება 30 ათას ლარს, გათავისუფლდეს საშემოსავლო გადასახადის გადახდის ვალდებულებიდან ფორმალიზაციიდან ოთხი წლის განმავლობაში;
- მიკრო ბიზნესისგან განსხვავებით, გადასახადის

დისგან გათავისუფლების რეჟიმი უნდა გავრცელდეს ოჯახში დასაქმებულის სახელფასო, შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში მიღებულ შემოსავალზე - იმისთვის, რომ საგადასახადო შეღავათის მიღების სანაცვლოდ ოჯახში დასაქმებულმა არ დაკარგოს დასაქმებულის სტატუსი და ამ სტატუსთან დაკავშირებული უფლებები.

ოთხნობიანი გარდამავალი პერიოდის შემდეგ, შესაძლებელია ოჯახში დასაქმებულებისთვის დაწესდეს სპეციალური საგადასახადო რეჟიმი - ხელფასის არაუმეტეს 2 პროცენტის ოდენობით. ამ ცვლილებათა განხორციელება მოითხოვს საქართველოს საგადასახადო კოდექსში ცვლილებების განხორციელებას, რაც საქართველოს პარლამენტის უფლებამოსილებაა.

დამატებით, რეკომენდებულია, რომ გადასახადის გადახდის პროცესი ოჯახში დასაქმებულისთვის იყოს მარტივი და არ უნდა მოითხოვდეს განსაკუთრებულ ციფრულ უნარებს ან, ალტერნატივის სახით, გადასახადის გადახდის ადმინისტრირებას უნდა ახორციელებდეს დამსაქმებელი.

საინფორმაციო ზომები

ფორმალიზაციის სტრატეგიის წარმატება დიდწილად არის დამოკიდებული იმაზე, რომ ოჯახში დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს ჰქონდეთ სრული და გასაგები ინფორმაცია, რა სიკეთებით ისარგებლებენ ფორმალიზაციის შემთხვევაში და რა ახალი ვალდებულებები წარმოეშობათ. შესაბამისად, აუცილებელია, არსებობდეს ერთიანი საკომუნიკაციო გეგმა, რომლის ფარგლებშიც მასობრივი ინფორმაციის საშუალებებით, სოციალური ქსელითა და სხვა საკომუნიკაციო არხებით დასაქმებულებსა და დამსაქმებლებს დროულად

მიეწოდებათ შესაბამისი ინფორმაცია; დამატებითი კითხვების შემთხვევაში სახელმწიფო უწყებებმა - სატელეფონო, ელექტრონული და პირდაპირი გასაუბრების გზით - ოჯახში დასაქმებულებსა და მათ დამსაქმებლებს უნდა განუმარტონ თავიანთი უფლებები და ვალდებულებები. კვლევის რეკომენდაციაა, საინფორმაციო კამპანიაზე პასუხისმგებელი იყოს საქართველოს ოკუპირებულ ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო და საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახური.

ბიბლიოგრაფია

- ა. გოგბერაშვილი, ხანდაზმულებზე ზრუნვა საქართველოში: მზრუნველთა პერსპექტივა, ჰაინრიხ ბიოლის ფონდი, თბილისი, 2023.
- ა. დიაკონიძე, უმუშევართა სოციალური უსაფრთხოება. როგორი უნდა იყოს დასაქმების პასიური პოლიტიკა საქართველოში (პოლიტიკის დოკუმენტი), ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი, თბილისი, 2020.
- ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი, შრომითი ურთიერთობები და სოციალური დაცვა პანდემიის დროს - საქართველოს შესახებ ანგარიში, თბილისი, 2020.
- გ. კარაპეტიაძე, ა. ცინცაბაძე, შრომის ინსპექტირების პროცესის სანდოობა და ეფექტურობა, საქართველოს ღია საზოგადოების ფონდი, თბილისი, 2023. ხელმისაწვდომია ბმულზე: https://csf.ge/wp-content/uploads/2023/11/Shromis-inspektirebis-sandooba_GEO_ForWEB_01.pdf [ბოლოს ნანახია: 08.06.2024].
- გაეროს ბავშვთა ფონდი, ბავშვთა კეთილდღეობა საქართველოში, თბილისი, 2023.
- დ. ცქიტიშვილი, ვ. ნაცვლიშვილი, ს. ქაჯაია, ზ. შველიძე, „ღირსეული შრომის დღის წესრიგი: საჭიროებების შეფასება და გზამკვლევი“, შსო, დანიის საგარეო საქმეთა სამინისტრო, ფრიდრიჰ ებერტის ფონდი, პროგრესული ფორუმი, თბილისი, 2022. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/19912.pdf> [ბოლოს ნანახია: 08.06.2024].
- ი. ჩარკვიანი, „ოჯახის და სიყვარულის სახელით: ზრუნვის შრომა, შრომის ბაზარი და სახელმწიფოს პოლიტიკა საქართველოში“, ონლაინ-მედია პლატფორმა მაუნსკებელი - mautskebeli.ge, 2024. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.mautskebeli.ge/?p=9036> [ბოლო ნახვა: 22.05.2023].
- კონსულტაციებისა და ტრენინგების ცენტრი, „ზრუნვის სისტემის შეფასების ანგარიში“, თბილისი, 2018.
- ლ. ღვინიაძე, დედობის და მშობლობის შვებულება საქართველოში, ღია საზოგადოების ფონდი, თბილისი, 2023.
- მარგარიტა ფ. გუერერო და სხვები, დროის გამოყენების გამოკვლევა საქართველოში - 2020-2021, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2022.
- ნ. პინიატი, მ. ჭითანავა, მ. ლობჯანიძე, მ. წულუკიძე, რეგულირების გავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი, 2021.
- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, „სამუშაო ძალის გამოკვლევა/დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით“, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ვებგვერდი geostat.ge, 2023. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevroba> [ბოლო ნახვა: 20.05.2023].
- Adelle Blackett, Everyday Transgressions: Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law, Cornell University Press, Ithaca and London, 2019.
- Adelle Blackett, Domestic workers and informality. Challenging invisibility, regulating inclusion in The Informal Economy Revisited. Examining the Past, Envisioning the Future (Martha Chen, Francoise Carre, eds.), Routledge, London, 2020.
- F. Bonnet, F. Carre, J. Vanek, Domestic Workers in the World: A Statistical Profile. WIEGO Statistical Brief No 32, 2022.
- Congress of the Philippines, An Act Instituting Policies for the Protection and Welfare of Domestic Workers (Act NO. 10361), 2013. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.officialgazette.gov.ph/2013/01/18/republic-act-no-10361/> [ბოლო ნახვა: 20.05.2024].

Einat Albin, From “Domestic Servant” to “Domestic Worker” in Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation (Judy Fudge, Shae McChrystal, Kamala Sankaran, eds.), Hart Publishing, Oxford, 2012.

Guy Mundlak, Hila Shamir, Bringing Together or Drifting Apart? Targeting Care Work as “Work Like No Other”, Canadian Journal of Women and the Law 23, 289, 2011.

ILO, C102 – Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), 1952.

ILO, Official Bulletin (Geneva), Kuly 1965, Supplement I, 1965.

ILO, The Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), 1997.

ILO, Decent Work and the informal economy, Report VI, International Labour Conference, 90th Session, Geneva, 2002.

ILO, Guidelines concerning a statistical definition of informal employment, adopted by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2003.

ILO, Report of the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2003.

ILO, General Survey of the reports concerning the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), and the Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947, and the Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81), the Labour Inspection (Mining and Transport) Recommendation, 1947 (No. 82), the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129), and the Labour Inspection (Agriculture) Recommendation, 1969 (No. 133), Report III (1B), International Labour Conference, 95th session, 2006. Geneva, 2006.

ILO, R198 – Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), 2006.

ILO, Report of the Conference, Seventeenth International Conference of Labour Statisticians. International Labour Office, Geneva, 2006.

ILO, The Employment Relationship. Report V(1). International Labour Conference, 95th Session. International Labour Office, Geneva, 2006.

ILO, The Employment Relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198. International Labour Office, Geneva, 2007.

ILO, Provisional Record 12. International Labour Conference, 99th Session, 2010.

ILO, The Law and Practice Report, Decent work for domestic workers (fourth item on the agenda), International Labour Conference, 99th Session, International Labour Office, Geneva, 2010.

ILO, C189 – Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), 2011.

ILO, Decent Work for Domestic Workers. Convention 189 & Recommendation 201 at a glance. International Labour Office, Geneva, 2011.

ILO, Decent Work for Domestic Workers. The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe. An ACTRAV/ITC-ILO report realized in cooperation with ETUC and EFFA, 2012.

ILO, Effective Protection for Domestic Workers: A guide to designing labour laws (Geneva), 2012.

ILO, R202 – Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), 2012.

ILO, The strategy of the International Labour Organization. Social security for all: building social protection floors and comprehensive social security systems. International Labour Office, Social Security Department, Geneva, 2012.

ILO, Labor inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector: Introductory guide. International Labour Office, Geneva, 2015.

- ILO, Formalizing Domestic Work, International Labour Office, Geneva, 2016.
- ILO, Social protection for domestic workers: Key policy trends and statistics. Social Protection Policy Papers, Paper 16. International Labour Office, Geneva, 2016.
- ILO, Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work, International Labour Office, Geneva, 2018.
- ILO, Genetal Survey cornerning the Social Protection Floors/Recommendation, 2012 (No. 202). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. International Labour Conference, 108th Session. International Labour Office, Geneva, 2019.
- ILO, Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), International Labour Office, Geneva, 2021.
- ILO, Making the right to social security a reality for domestic workers: A global review of policy trends, statistics and extension strategies. International Labour Office, Geneva, 2022.
- International Labour Conference, Decent work for domestic workers, Report IV(1). 99th Session of International Labour Conference, International Labour Office, Geneva, 2010.
- International Labour Conference, Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), 2015.
- Judy Fudge, Clair Gobden, Conceptualizing the role of intermediaries in formalizing domestic work. International Labour Office, Geneva, 2018.
- Laraitz Lexartza, Maria Jose Chaves, Ana Carcedo, Policies to formalize paid domestic work in Latin America and the Caribbean, Lima: ILO, Regional Office for Latin America and the Carribean, 2016.
- Leith Dunn, Situational Analysis of Household Workers in Jamaica: Report on a Pilot Study to Promote the Decent Work Agenda, International Labour Organization, 2011.
- N. Loayza, Informality: why is it so widespread and how can it be reduced? World Bank Research and Policy Briefs, 2018.
- N. Loyaza and J. Rigolini, Informal Employment: Safety Net or Growth Engine? World Development, 2011.
- OECD/ILO, Tackling Vulnerability in the Informal Economy. Development Centre Studies. OECD Publishing, Paris, 2019.
- Shireen Ally, From Servants to Workers: South African Domestic Workers and the Democratic State. Cornell University Press, Ithaca, New York, 2009.



გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women)
საქართველოს წარმომადგენლობა

ფალიაშვილის ქ. #87, ოფისი 4, 0179
თბილისი, საქართველო
ტელ: (995 32) 222 06 04
(995 32) 222 08 70