



საკითხის მოკლე აღწერა



ფოტო: ნასტასია არაბული

# რეგულირების ზეგავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ

## ზოგადი ფონი

პოლიტიკის დოკუმენტი აჯამებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) ოჯახში დასაქმებულების შესახებ 189-ე კონვენციის შესაძლო რატიფიცირებაზე რეგულირების ზეგავლენის შეფასების (RIA) მთავარ მიგნებებს. კონვენცია მიზნად ისახავს ყველასთვის ღირსეული შრომის უზრუნველყოფასა და ოჯახში დასაქმებულების ფუნდამენტური უფლებების დაცვას.

189-ე კონვენციის განმარტების თანახმად, ოჯახში დასაქმებული არის პირი, რომელიც შრომითი ურთიერთობების პირობებში შინამეურნეობაში ან შინამეურნეობისთვის ასრულებს სამუშაოს. როგორც წესი, ოჯახში დასაქმებულები შინამეურნეობებს სთავაზობენ შემდეგ სერვისებს: საჭმლის მომზადება, დასუფთავება, ბავშვების მოვლა, ხანდაზმული და შეზღუდული შესაძლებლობების პირთა მოვლა, მებაღეობა, ავტომობილის მართვა და ა.შ. ოჯახში დასაქმებულები უმეტესად უხილავი და

იზოლირებული არიან დანარჩენებისგან და დამოკიდებული არიან პირად ურთიერთობებზე, რაც მათ დასაქმებულთა შორის ერთ-ერთ ყველაზე მონყვლად ჯგუფად აქცევს.

ოჯახში დასაქმებულებს ეკონომიკაში მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვთ, თუმცა მათ ხშირად არ აქვთ სათანადო სამუშაო პირობები. უფრო მეტიც, ოჯახში დასაქმებულთა ღირსეული შრომითი პირობებით უზრუნველყოფა დღემდე არ ყოფილა საქართველოს პოლიტიკური დღის წესრიგის ნაწილი.

ISET-ის კვლევითმა ინსტიტუტმა გამოიკვლია საქართველოში ოჯახში დასაქმებულების მახასიათებლები, შრომის პირობები და წარმოადგინა პოლიტიკის რამდენიმე ალტერნატივა, რომლის დახმარებითაც შესაძლებელი იქნება საქართველოს კანონმდებლობის ILO-ის 189-ე კონვენციასთან ჰარმონიზაცია.

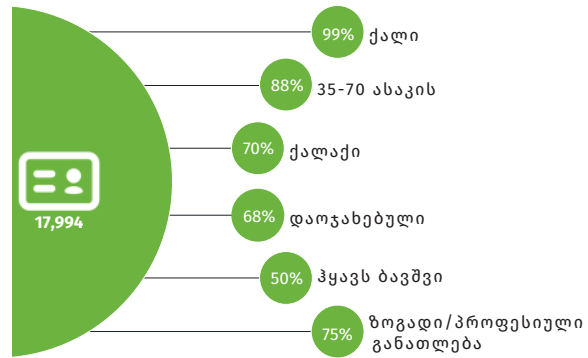
### პრობლემები, რომლებსაც ოჯახში დასაქმებულები საქართველოში აწყდებიან

საქართველოს შრომის კოდექსი ოჯახში დასაქმებას არ განმარტავს. იურიდიულ ექსპერტთა შორის არ არსებობს კონსენსუსი იმის თაობაზე, აკმაყოფილებს თუ არა ოჯახში დასაქმება შრომითი ურთიერთობის იმ მახასიათებლებს, რომლებზეც შრომის კოდექსშია საუბარი. ერთადერთი საკანონმდებლო ჩარჩო, რომელიც ოჯახში დასაქმებულებს – პოტენციურად, თუმცა შეზღუდულად – ზოგიერთი შრომითი უფლებით სარგებლობის საშუალებას აძლევს, არის მომსახურების ხელშეკრულება. თუმცა, ოჯახში დასაქმება ნათლადაც რომ განისაზღვროს კანონმდებლობაში, როგორც შრომითი ურთიერთობის ფორმა, ასეთი მომუშავენი მაინც განაგრძობენ მომსახურების ხელშეკრულებით მუშაობას ან არაფორმალურად დასაქმებას, სადაც ისინი არ გადაიხდიან გადასახადებს. შედეგად, მათ არ ექნებათ წვდომა შრომის კოდექსით გათვალისწინებულ გარანტიებზე და ვერ ისარგებლებენ იმ შრომის პირობებით, რითიც სხვა, შრომის კოდექსით დაცული მომუშავეები სარგებლობენ.

მიუხედავად ამისა, როდესაც ოჯახში დასაქმებულთა მუშაობის პირობები არასათანადო ან საფრთხის შემცველია, საკუთარი უფლებების დაცვა შეუძლიათ შემდეგ ინსტიტუტებში: შრომის ინსპექციის სამსახური, სახალხო დამცველი და სასამართლო. თუმცა ძალიან შეზღუდულად.

2019 წელს ოჯახში დასაქმებულები საქართველოში დასაქმებულთა 1.1%-ს შეადგენდნენ. ინფოგრაფიკზე წარმოდგენილია მათი ზოგადი მახასიათებლები:

ეს შედეგები შეიძლება სხვადასხვა ფაქტზე მიუთითებდეს: ა) საქართველოში ოჯახებს ურჩევნიათ, საშუალო ასაკის და ხანდაზმული ოჯახში დასაქმებულები დაიქირაონ, რომელთაც უკვე



აქვთ ოჯახში მუშაობის გამოცდილება, რადგან მათი უმეტესობა ერთხელ დაქორწინებული იყო; ან/და (ბ) თავად საშუალო და ხანდაზმული ასაკის ქალები ამჯობინებენ (და/ან მეტად სჭირდებათ), რომ გახდნენ ოჯახში დასაქმებულები.

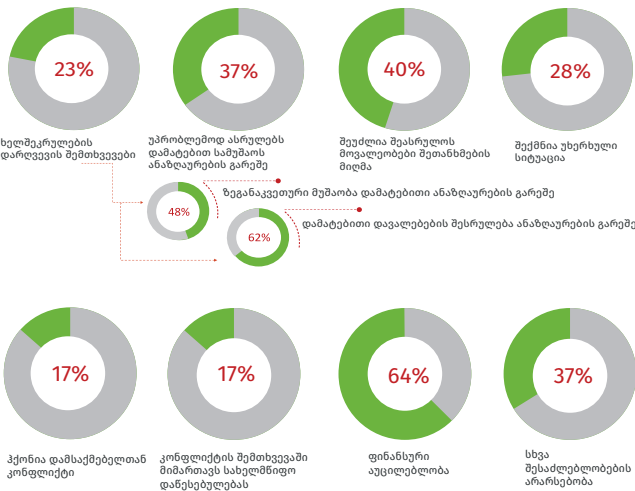
რაც შეეხება ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო პირობებს, გაფორმებული ხელშეკრულებების უმეტესობა (96%) ზეპირი შეთანხმებაა, დასაქმებულთა 82% კი ირწმუნება, რომ კვირაში 40 საათზე მეტს მუშაობს. გარდა ამისა, ოჯახში დასაქმებულებში შაბათსა და საღამოს საათებში მუშაობის მაღალი მაჩვენებლები ვლინდება. იმ გამოკითხულთა პროცენტული მაჩვენებელი, ვინც აცხადებს, რომ საარსებო მინიმუმზე ნაკლები შემოსავალი აქვს, დროთა განმავლობაში იკლებს – 2017 წელს 13%-იდან 2019 წელს 7%-მდე. ამასთან, როგორც ჩანს, დროთა განმავლობაში მცირდებოდა იმ ოჯახში დასაქმებულთა წილი, ვინც აცხადებს, რომ საშუალოზე დაბალი ხელფასი აქვს – 2017 წლიდან 2019 წლამდე ეს მაჩვენებელი 67%-დან 60%-მდე შემცირდა.

RIA-ის გუნდის მიერ ჩატარებული ონლაინ გამოკითხვა მიზნად ისახავდა, დაედგინა, როგორ აღიქვამენ ოჯახში დასაქმებულები მათ სამუშაო პირობებს და როგორია მათი დამოკიდებულება დამსაქმებლების მიმართ. შედეგები წარმოდგენილია შემდეგ ინფოგრაფიკებზე:

ანალიზი ცხადყოფს, რომ საქართველოში ოჯახში დასაქმებულებს მართლაც არასათანადო ან/და საფრთხის შემცველი სამუშაო პირობები აქვთ.

### გადანყვეტის გზა

ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო პირობების პრობლემის მოგვარებას ახლა გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს, რადგან საქართველოში მიმდინარე სოციალურ-ეკონომიკურმა ცვლილებებმა შეიძლება ოჯახში დასაქმებულებზე მოთხოვნა გაზარდოს, რაც პრობლემების მასშტაბსაც გაზრდის.



RIA-ის სავარჯიშომ ცხადყო, რომ ოჯახში დასაქმებულთათვის ღირსეული სამუშაო პირობების უზრუნველსაყოფად საჭიროა:

- ოჯახში დასაქმებულებს მეტი ძალაუფლება ჰქონდეთ მოლაპარაკებაში;
- შემცირდეს ოჯახში დასაქმებულების შევინროებისა და ექსპლუატაციის რისკები;
- ოჯახში დასაქმებულები უზრუნველყოფილი იყვნენ სოციალური სარგებლითა და უსაფრთხოებით;
- გაიზაროდს ოჯახში დასაქმებულთა ცნობიერება საკუთარ უფლებებზე.

ამ მიზნების მიღწევა შესაძლებელია ოჯახში დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლებით და შემდეგ მარეგულირებელი ცვლილების დანერგვით, რაც იმას ნიშნავს, რომ საქართველოს შრომის კოდექსი ოჯახში დასაქმებულებსაც იცავს. ეს ცვლილებები, შრომის პირობებისა თუ შრომის უსაფრთხოების დარღვევის შემთხვევაში, მათ დაცვის უფრო მეტ შესაძლებლობას მისცემს. შრომითი ურთიერთობები ოჯახში დასაქმებულებს მისცემს მეტ წვდომას შრომის ინსპექციასთან, სასამართლო სისტემასა და სახალხო დამცველთან.

ამ პროცესში მთავრობამ უნდა გაითვალისწინოს შემდეგი რეკომენდაციები:

- სექტორის ფორმალიზების ბარიერების აღმოფხვრა;
- შინამეურნეობებში უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფის კულტურის განვითარება;
- ახალი სტანდარტების დანერგვამდე ადგილობრივ წარმომადგენლებსა და დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციების ორგანიზება;
- ოჯახში დასაქმებულთა და კანონის აღსრულებაზე პასუხისმგებელი პირების სათანადო გადამზადება;
- კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების გარანტია;
- საკანონმდებლო და პოლიტიკურ დონეზე სოციალური დიალოგის წამოწყება;
- მშობიარობამდელი, მშობიარობისა და მშობიარობის შემდგომი მოვლის ხარისხის უზრუნველყოფა, ასევე ადეკვატური დეკრეტული შვებულების ფულადი დახმარების მიღება;
- კანონის ეფექტიანი აღსრულების უზრუნველყოფა.



United Nations Entity for Gender Equality  
and the Empowerment of Women

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women)  
საქართველოს წარმომადგენლობა  
კავსადის ქ. #3, ოფისი 11, 0179  
თბილისი, საქართველო  
ტელ: (995 32) 222 06 04  
(995 32) 222 08 70

[www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)  
[www.georgia.unwomen.org](http://www.georgia.unwomen.org)