



საოჯახო და ზრუნვის
მშრომელების
პროფკავშირი

პოლიტიკის ნარკვევი: ოჯახში დასაქმება, შრომითი ურთიერთობა და შრომის ინსპექციის მანდატი

ავტორი: ვახტანგ ნაცვლიშვილი, 2025

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 189-ე კონვენციის მიხედვით, ოჯახში დასაქმებული არის პირი, რომელიც შინამეურნეობაში ან შინამეურნეობისთვის ასრულებს სამუშაოს შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში. 2023 წლის მდგომარეობით, საქართველოში 17 700 ადამიანი ეწევა შრომას, რომელიც ოჯახში ანამლაურებად დასაქმებას გულისხმობს; ოჯახში დასაქმებულთა უმრავლესობა (96%) ქალია.¹

დოკუმენტი ცდილობს, პასუხი გასცეს კითხვას, არის თუ არა ოჯახში დასაქმება საქართველოს შრომის კოდექსით განსაზღვრული შრომითი ურთიერთობა, ვრცელდება თუ არა ამ სფეროზე შრომის ინსპექციის მანდატი და დაცული არიან თუ არა ოჯახში დასაქმებულები საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული შრომისა და თანასწორობის უფლებებით. დოკუმენტის მიზანია, წაახალისოს და გააღრმავოს დისკუსია ოჯახში დასაქმებულებთან უფლებების დაცვის და ოჯახში დასაქმების სფეროს ფორმალიზაციის შესახებ.

2024 წლის თებერვალში საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახურმა ოჯახში დასაქმებული ძიძის მიმართვის საფუძველზე განმარტა, რომ მისი მანდატი არ ვრცელდება

¹ იხ. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (2024). დასაქმება და უმუშევრობა. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ოფიციალური ვებ-გვერდი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/683/dasakmeba-umushevropa> [ბოლო ნახვა: 11.08.2025]

დასაქმებულ შინამეურნეობებზე, თუმცა არ უმჯელია, არის თუ არა ოჯახში დასაქმება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული შრომითი ურთიერთობა.²

ერთი მხრივ, ნათელია, რომ საქართველოს შრომის კანონმდებლობა არ ახსენებს ოჯახში დასაქმების ცნებას, რაც ზოგიერთ იურისტს, სხვა ფაქტორებთან კომბინაციაში, აფიქრებინებს, რომ ძიები, დამხმარეები, მომვლელები, მძღოლები და ოჯახში დასაქმებულები არ არიან დაცული შრომითი უფლებებით.³ მეორე მხრივ, საქართველოს შრომის კოდექსი არც დასაქმების სხვა სფეროებსა და ინდუსტრიებს ახსენებს მკაფიოდ და ამომწურავად. ამის ნაცვლად, შრომის კოდექსი ადგენს ზოგად პრინციპებსა და წესებს, რომლებიც გამოსადეგია მაშინ, როდესაც ანაზღაურებადი საქმიანობა თავისი ბუნებითა და რაობით შეესაბამება შრომითი ურთიერთობის კრიტერიუმებს. ამას ადასტურებს საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებები, რაც ხშირად გამხდარა სახელმძღვანელო სხვა უწყებებისთვისაც, რომ ემსჯელათ და შეეფასებინათ, არის თუ არა ესა თუ ის საქმიანობა შრომის კოდექსით განსაზღვრული შრომითი ურთიერთობა. მაგალითად, 2023 წელს საქართველოს სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ ციფრული ეკონომიკის ინდუსტრიაში საკურიერო სფეროში მომუშავე პირი, იურიდიულად, შეიძლება, იყოს დასაქმებული სტაგუსის მაგარებელი, როგორც ეს გათვალისწინებულია შრომის კოდექსით, და ჰქონდეს ის უფლებები, რაც დასაქმებულს აქვს.⁴

ვრცელდება თუ არა შრომის ინსპექციის მანდატი ოჯახში დასაქმებაზე?

საქართველოს ძიებისა და საოჯახო მშრომელების ასოციაციისა და საქართველოს ზრუნვისა და საოჯახო მშრომელთა პროფესიული კავშირის ხედვით, ამ კითხვამე პასუხი დადებითია. ქვემოთ მოკლედ არის წარმოდგენილი არგუმენტაციის ძირითადი საკითხები. თავდაპირველად, განვიხილავთ საკითხს იმის შესახებ, არის თუ არა ოჯახში დასაქმება

² ნაცვლიშვილი ვ., დიაკონიძე ა. (2024). უხილავი ხელები: ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაცია საქართველოში. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი. გვ. 16-18.

³ იურიდიულ ექსპერტებთან ჩატარებული ფოკუსგუფური დისკუსიის ანალიზი აჩვენებს, რომ იურისტთა ნაწილი ოჯახში დასაქმებას არ მიიჩნევს საქართველოს შრომითი კანონმდებლობით გათვალისწინებულ საქმიანობად. არგუმენტაციის სანახავად იხ. პინიაგი, ნ. და სხვები (2021). რეგულირების გავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი. გვ. 15-16.

⁴ საქართველოს სახალხო დამცველი (2023). რეკომენდაცია შრომით ურთიერთობაში განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ [შპს ვოლგ ჯორჯიას მიმართ]. საქართველოს სახალხო დამცველის ოფიციალური ვებ-გვერდი. ხელმისაწვდომია ბმულზე: <https://ombudsman.ge/res/docs/2024013015323136588.pdf> [ბოლო ნახვა: 11.08.2025]

შრომითი ურთიერთობა, შემდეგ მიმოვიხილავთ იმ ნორმებს, რომლებიც შრომის ინსპექციის საქმიანობის მიმართულებებს და უფლებამოსილებას შეეხება და, ბოლოს, ოჯახში დასაქმების სფეროს კონსტიტუციური უფლებების სტანდარტების შექმნე გავაანალიზებთ.

შრომითი ურთიერთობა

საქართველოს შრომის კოდექსის (მ. 2.1) მიხედვით, შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ოჯახში დასაქმების კონტექსტში, ბუნდოვანებას იწვევს სიგყვითეთანხმება ორგანიზაციული მოწესრიგება, რადგან ზოგიერთი იურისტი მიიჩნევს, რომ ოჯახში დასაქმება სწორედ ამ კრიტერიუმს ვერ აკმაყოფილებს.⁵

რას ნიშნავს ორგანიზაციული მოწესრიგება? სანამ პოზიტიურ შინაარსს დავადგენთ, აუცილებელია, ცნება განიმარტოს ნეგატიურად, ანუ იმის მიხედვით, თუ რა არ შეიძლება, ამ ცნების ქვეშ იგულისხმებოდეს. საქართველოს შრომის კოდექსის (მ. 3.2) მიხედვით, დამსაქმებელი არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ანდა პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც სრულდება სამუშაო; ამას გარდა, შრომის კოდექსის (მ.47.1.მ) მიხედვით, დამსაქმებელი ფიზიკური პირის გარდაცვალება შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძველია. ამ დებულებათა მოხმობით შეგვიძლია, ერთმნიშვნელოვნად ვთქვათ, რომ ორგანიზაციული მოწესრიგების ცნების ქვეშ არ იგულისხმება საკუთრივ ის, რომ დამსაქმებელი აუცილებლად ორგანიზაციული წარმონაქმნი უნდა იყოს. სხვა სიგყვებით რომ ვთქვათ, შრომის კოდექსი უშვებს იმის შესაძლებლობას, რომ დამსაქმებლად მოგვევლინოს ფიზიკური პირი ან ფიზიკურ პირთა (არარეგისტრირებული) გაერთიანება.⁶

⁵ იხ. პინიაგი, ნ. და სხვები (2021). *რეგულირების გავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ*. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი. გ. 15.

⁶ დამსაქმებლის სტატუსის შესახებ მსჯელობისთვის იხ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (2017). *საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები. სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისთვის*. თბილისი. გგ. 38-39.

მას შემდეგ, რაც განმარტეთ, რა არ შეიძლება, იგულისხმებოდეს ორგანიზაციული მოწესრიგების ცნების ქვეშ, საჭიროა, დავადგინოთ მისი პოზიტიური შინაარსიც. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს არაერთხელ გაკეთებული განმარტების მიხედვით, ორგანიზაციული მოწესრიგების ცნება, თავისი არსით, შრომითი ურთიერთობის სუბორდინაციის/ქვემდებარეობის პრინციპს გულისხმობს. სხვა სიტყვებით რომ ითქვას, ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში სამუშაოს შესრულება გულისხმობს დამსაქმებლის მიერ სამუშაოს პირობების მოწესრიგებას, მათ დადგენასა და დასაქმებულის მიერ ამ პირობებისადმი დაქვემდებარებას;⁷ დასაქმებული დამოკიდებული ხდება დამსაქმებლის მითითებებზე და მის მიერ განსაზღვრულ სამუშაო თუ ორგანიზაციულ პირობებზე.⁸ სასამართლოს განმარტებით, ნარდობის (მომსახურების) ხელშეკრულებისგან განსხვავებით, „შრომითი ურთიერთობის დროს დასაქმებული დამოკიდებულია დამსაქმებლის მიერ დადგენილ წესებზე, სწორედ დამსაქმებელი განსაზღვრავს დასაქმებულის სამუშაო დროს და საქმიანობის პროცესს“.⁹ „გადამწყვეტია სამუშაო პროცესი, რომელიც ორგანიზებულად წარიმართება დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესებითა და პირობებით“.¹⁰

დასკვნის სახით უნდა ითქვას, რომ ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში სამუშაოს შესრულება დამსაქმებლის მიერ დადგენილ პროცესს გულისხმობს და კავშირი არ აქვს იმასთან, დამსაქმებელი ორგანიზაციულ-იურიდიული წარმონაქმნია თუ ფიზიკური პირი, ანუ სახელისა და გვარის მქონე პიროვნება. ამ აზრით, ორგანიზაციული მოწესრიგება სახეზეა ოჯახში დასაქმების შემთხვევაშიც: ის ფაქტი, რომ ოფისის, ქარხნის და სხვა ფორმალური თუ სტანდარტული სამუშაო ადგილის ნაცვლად, ოჯახში დასაქმებული, ჩვეულებრივ, დამსაქმებლის საცხოვრებელ ტერიტორიაზე საქმიანობს, არ ცვლის ასეთი დასაქმების სუბორდინაციული ურთიერთობის ბუნებას. მეტიც, ძიები, მომეღეღები, დამხმარეები, მშრომელები და სხვა საოჯახო დასაქმებულები სწორედ

⁷ იქვე, გვ. 33-35.

⁸ იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 23 მარტის განჩინება საქმეზე *ნას-1261-1520-09*; ასევე იხ.

⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 27 იანვრის *ნას-863-825-2014* განჩინება; ასევე იხ. ასევე იხ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2011 წლის 10 ოქტომბრის *ნას-1129-1156-2011* განჩინება.

¹⁰ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 17 თებერვლის *ნას-1132-1088-2016* განჩინება.

იმის გამო, რომ ხშირად დამსაქმებლის საცხოვრებელ ტერიტორიაზე მუშაობენ, უფრო მეტად ექვემდებარებიან დამსაქმებლის მხრიდან მითითებებს, კონტროლსა და ზედამხედველობას, ვიდრე სხვა დასაქმებულები.¹¹

შრომის ინსპექციის მანდატი

შრომის ინსპექცია მიიჩნევს, რომ არსებული საკანონმდებლო რეგულირების ფარგლებში იგი მოკლებულია შესაძლებლობას, ოჯახში დასაქმებულის საჩივარი განიხილოს.¹² რა უშლის ხელს ინსპექციას? რომელი საკანონმდებლო რეგულირება გამოორიცხავს მის უფლებამოსილებას, ზედამხედველობა გაუწიოს ოჯახში დასაქმებულთა მიმართ შრომითი ნორმების დაცვას?

შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატი ოჯახში დასაქმების სფეროში საჭიროებს რამდენიმე განმარტებას:

- შრომის ინსპექციის სამსახური სამუშაო ადგილის შემოწმებას ახორციელებს თავისუფლად, წინასწარი შეტყობინების გარეშე, დღე-ღამის ნებისმიერ დროს (შრომის ინსპექციის შესახებ კანონის მე-16.2(ა) მუხლი);
- ოჯახში დასაქმების შემთხვევაში, ის, რაც სამუშაო ადგილია დასაქმებულისთვის, საცხოვრებელი სივრცეა დამსაქმებლისთვის. საცხოვრებელი სივრცე პირადი და ოჯახური ცხოვრების კონსტიტუციური უფლებით არის დაცული (საქართველოს კონსტიტუციის მე-15 მუხლი);
- შრომის ინსპექციის სამსახურს მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეუძლია საცხოვრებელ სივრცეში შესვლა, თუ მას აქვს საფუძველი გონივრული ეჭვისთვის, რომ ადგილი აქვს შრომის თავისუფლებაში ისეთ ინტენსიურ ჩარევას, როგორიცაა იძულებითი შრომა და შრომითი ექსპლუატაცია. ასეთ დროს ის ვალდებულია საცხოვრებელ

¹¹ მსჯელობა იმის შესახებ, როგორ უყურებენ ოჯახში დასაქმებულები თავიანთ სამუშაოს სუბროდინაციის/ქვემდებარეობის პრინციპის კონტექსტში, იხ. ნაცვლიშვილი ვ., ლიაკონიძე ა. (2024). უხილავი ხელები: ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაცია საქართველოში. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი. გვ. 16-18.

¹² შრომის ინსპექციის სამსახურის 2024 წლის 15 თებერვლის N4 24 001813332 პასუხი მოქალაქე შ.ფ.-ის საჩივარზე.

სივრცეში შესვლამდე მიმართოს სასამართლოს და მოიპოვოს შესაბამისი ბრძანება (შრომის ინსპექციის შესახებ კანონის მე-16.2(ბ) მუხლი).

- შრომის უფლების/თავისუფლების სხვა დარღვევებზე (მაგ. სამუშაო და დასვენების დროსთან დაკავშირებული საკითხები, დისკრიმინაციული მოპყრობა, შრომის პირობების დარღვევა და სხვ.) გონივრული ეჭვის შემთხვევაში, შრომის ინსპექციის სამსახური უფლებამოსილი არ არის, მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს საცხოვრებელი სივრცის წინასწარი შეტყობინების გარეშე შემოწმება.

ამდენად, შეიძლება, ითქვას, რომ შრომის ინსპექციის სამსახური ოჯახში დასაქმებულის საჩივრის საფუძველზე ვერ განახორციელებს სამუშაო ადგილის ისეთივე შემოწმებას, როგორსაც, პირობითად, სუპერმარკეტის, ქარხნის ან ოფისის თანამშრომლოს საჩივრის საფუძველზე განახორციელებდა. თუმცა, აქ გასათვალისწინებელია, რომ ოჯახში დასაქმების ფარგლებში არსებული საჩივრები, დავები ან უთანხმოებანი, მათი სპეციფიკის გათვალისწინებით, როგორც წესი, არ მოითხოვს შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ სამუშაო ადგილზე გაუფრთხილებელ, მოულოდნელ გამოჩენას, მის დეტალურ დათვალიერებას, ცალკეული ობიექტების შემოწმებას ან ნივთების დალუქვას. ამის ნაცვლად, შრომის ინსპექციას შეუძლია:

- ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისგან გამოითხოვოს დოკუმენტი ან ინფორმაცია, მათ შორის, ისეთი, რომელიც პერსონალურ მონაცემებს შეიცავს. ფიზიკური და იურიდიული პირები ვალდებული არიან დაუყოვნებლივ, პირველივე შესაძლებლობისთანავე მიაწოდონ ინსპექციას მოთხოვნილი დოკუმენტი/ინფორმაცია (შრომის ინსპექციის შესახებ საქართველოს კანონის მე-15 მუხლი);
- შრომის ინსპექციის სამსახურს შეუძლია, საკუთარ ოფისში მოიწვიოს დამსაქმებელი, დასაქმებული ან ნებისმიერი სხვა პირი და გაესაუბროს მას (შრომის ინსპექციის შესახებ საქართველოს კანონის მე-16.2(ი) მუხლი);
- გამოითხოვოს და გამოიკვლიოს ნებისმიერი ნივთი ან დოკუმენტი, რომელსაც გონივრულობის ფარგლებში აუცილებლად მიიჩნევს, მაგ. ვიდეო ან აუდიო

მიყურადების ტექნიკა ან ხელშეკრულება (შრომის ინსპექციის შესახებ საქართველოს კანონის მე-16.2(ი) მუხლი).

ამდენად, შეგვიძლია, ვთქვათ, რომ სამუშაო ადგილის წინასწარი შეფასებების გარეშე შემოწმება არ არის შრომის ინსპექციის სამსახურის ერთადერთი უფლებამოსილება. ის ინსპექციის მრავალფეროვან უფლებამოსილებებს შორის ერთ-ერთია. სხვა სიტყვებით, შრომის ინსპექციის სამსახურს შეუძლია ოჯახში დასაქმებულის საჩივარი გემოთ ხსენებული მექანიზმების გამოყენებით განიხილოს. საგულისხმოა, რომ შრომის ინსპექციის შესახებ კანონის მე-5.3 მუხლში გვხვდება პრინციპი, რომლის მიხედვით შრომის ინსპექციის სამსახურმა თავისი მრავალფეროვანი უფლებამოსილებები ისე უნდა განახორციელოს, რომ შრომითი ნორმების ეფექტიან გამოყენებაზე მაქსიმალური შესაძლო გავლენა მოახდინოს.

გემოთ ჩამოთვლილი უფლებამოსილებათა გარდა, ოჯახში დასაქმების კონტექსტში, არანაკლებ მნიშვნელოვანია შრომის ინსპექციის სამსახურის ისეთი უფლებამოსილებანი, როგორიცაა:

- დასაქმებულისთვის და დამსაქმებლისთვის კონსულტაციის გაწევა და ინფორმაციის მიწოდება შრომითი ნორმების შესრულებასთან დაკავშირებით (შრომის ინსპექციის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5.2(ა) მუხლი);
- შრომითი ნორმების დაცვის ხელშეწყობი ინფორმაციის საზოგადოებისთვის მიწოდება და მისი ცნობიერების ამაღლებაზე ზრუნვა საინფორმაციო კამპანიებისა და სხვა ქმედითი ღონისძიებების განხორციელებით (შრომის ინსპექციის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5.2(ბ) მუხლი);
- შრომის კანონმდებლობის დასახვეწად და მისი გამოყენების გასაუმჯობესებლად წინადადებების შემუშავება (შრომის ინსპექციის შესახებ საქართველოს კანონის მე-5.2(ე) მუხლი).

ყველა ეს უფლებამოსილება ოჯახში დასაქმების კონტექსტში განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს. სახელმწიფოს მხრიდან არაღიარების, სფეროს დაურეგულირებლობის და სამოგალოებაში გავრცელებული კულტურული წარმოდგენების გამო ოჯახში დასაქმებულები ერთ-ერთი ყველაზე დაუცველი ჯგუფია შრომითი უფლებების თვალსაზრისით.¹³

დასკვნის სახით უნდა ითქვას, რომ საქართველოს შრომით კანონმდებლობაში არ არსებობს ნორმა, რომელიც გამორიცხავდა შრომის ინსპექციის სამსახურის უფლებამოსილებას, მედამხედველობა გაუწიოს ოჯახში დასაქმების სფეროში შრომითი ნორმების დაცვას. ნიშანდობლივია ისიც, რომ შრომის ინსპექციის შესახებ კანონი ინსპექციის მოქმედების ფარგლების განსაზღვრისას ჩამოთვლის საპოლიციო, თავდაცვისა და უსაფრთხოების უწყებებს, როგორც ერთგვარ საგამონაკლისო არეალს, რომელზეც არ ვრცელდება ინსპექციის საქმიანობა; მაგრამ იგივე კანონი არ აღგენს გამონაკლისს ოჯახში დასაქმების მიმართ. მეტიც, საქართველოს შრომის კოდექსის თანახმად, შრომის ინსპექციის სამსახური მედამხედველობს არა მხოლოდ, ასე ვთქვათ, ჩვეულებრივი შრომითი კანონების, არამედ შრომის უფლებებთან კავშირში მყოფი საქართველოს კონსტიტუციური დებულებების დაცვასაც. ამიტომ აუცილებელია, დაისვას კითხვა, შრომის უფლების დაცვის რა სტანდარტებს აწესებს საქართველოს კონსტიტუცია.

შრომის და თანასწორობის კონსტიტუციური უფლებები

1995 წელს მიღებული საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი იცავდა არა მხოლოდ შრომის თავისუფლებას, რაც მკაფიოდ ეწერა კონსტიტუციის ტექსტში, არამედ შრომით უფლებებსაც. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს დამკვიდრებული პრაქტიკის მიხედვით, კონსტიტუციაში ჩაწერილი შრომის თავისუფლების მუხლი აწესებდა სახელმწიფოს პირდაპირ ვალდებულებას, დაეცვა დასაქმებული პირის შრომითი

¹³ ოჯახში დასაქმებულთა უფლებითი მდგომარეობის ანალიზისთვის იხ. ნაცვლიშვილი ვ., ლიაკონიძე ა. (2024). *უხილავი ხელები: ოჯახში დასაქმების ფორმალისტიკა საქართველოში*. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი. გ. 16-25.

უფლებები.¹⁴ კონსტიტუციით გარანტირებულ შრომის თავისუფლების შინაარსზე სიღრმისეული მსჯელობა არაერთხელ მოუწია საკონსტიტუციო სასამართლოსაც, რომლის განმარტების მიხედვით, კონსტიტუციით დაცული შრომის თავისუფლება არ უნდა გაიგივდეს იძულებითი შრომის აკრძალვასთან ან დასაქმებულის უფლებასთან, თავისუფალი ნების საფუძველზე აირჩიოს სამუშაო; სასამართლოს განმარტებით, კონსტიტუციით ასევე დაცულია უფლება, განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისა და ისეთი რეგულაციისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს და იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.¹⁵ საკონსტიტუციო სასამართლომ კიდევ ერთ საქმეში განმარტა, რომ კონსტიტუციის დანაწესი:

„მიზნად ისახავს შრომის თავისუფლების გარანტირებას, რაც [...] ავალდებულებს კანონმდებელს, შექმნას ადამიანის არჩევანის ფარგლებში შრომის თავისუფლების უზრუნველყოფის შესაბამისი საკანონმდებლო გარანტიები. შრომითი პროცესი, თავისი ბუნებიდან გამომდინარე, დაკავშირებულია დამსაქმებლის დავალების ფარგლებში არაერთჯერადად სამუშაოს შესრულებასთან. იგი მართალია ხორციელდება ორ სამართლებრივად თანასწორ პირს შორის დადებული ხელშეკრულების საფუძველზე, თუმცა ამავე დროს ახასიათებს დაქვემდებარებული ხასიათი. შრომითი ხელშეკრულების დადებისას მხარეები მოქმედებენ საკუთარი ნების შესაბამისად, თუმცა აშკარაა, რომ დამსაქმებელს უფრო მეტი საბაზრო ძალაუფლება და შრომითი ხელშეკრულების პირობებზე მეტი გავლენის მოხდენა შეუძლია დასაქმებულთან შედარებით. ადამიანის ღირსეული ცხოვრება ხშირ შემთხვევაში მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული სამუშაოს შესრულებასა და ამ სამუშაოსათვის ანაზღაურების მიღებაზე [...]. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საკანონმდებლო რეგულირების არარსებობის და შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში სრული სახელშეკრულებო თავისუფლების დადგენამ შეიძლება

¹⁴ იხ. მაგ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2013 წლის 25 ივნისის განჩინება Nას-427-403-2013; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 23 მარტის განჩინება Nას-1261-1520-09.

¹⁵ იხ. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება.

მნიშვნელოვნად შეუშალოს ხელი დასაქმებულის მიერ შრომის თავისუფლების უფლების განხორციელებას¹⁶.

2017 წლის საკონსტიტუციო რეფორმის შემდეგ კონსტიტუციით დაცული შრომის თავისუფლება შენარჩუნდა. მეტიც, შრომის თავისუფლებას დაემატა ჩანაწერი, რომელიც კონსტიტუციის ტექსტში მანამდე არ გვხვდებოდა და რომელიც აწესებს სახელმწიფოს ვალდებულებას, ორგანული კანონით დაიცვას უფლება შრომის უსაფრთხო პირობებზე და სხვა შრომითი უფლებები (საქართველოს კონსტიტუციის 24-ე მუხლი). ამდენად, თუ ოჯახში დასაქმებას საკონსტიტუციო სასამართლოს ამ გადაწყვეტილებების და, ამდენად, კონსტიტუციის მოქმედი რედაქციის ფონზე გავაანალიზებთ, შეგვიძლია, დავასკვნათ, რომ ოჯახში დასაქმებულებს ერთმევათ არა მხოლოდ წვდომა შრომით კანონმდებლობით დაცულ სიკეთეებზე, არამედ შრომის კონსტიტუციურ უფლებაზეც.

ამას გარდა, ვინაიდან ოჯახში დასაქმებულების დიდი უმრავლესობა ქალები არიან, შესაძლოა, სახეზე გვექონდეს კონსტიტუციით გარანტირებული თანასწორობის უფლებისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დარღვევაც (საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლი). სწორედ დისკრიმინაციად მიიჩნია ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლომ ესპანეთის სახელმწიფოს გადაწყვეტილება, სამუშაო დროის აღრიცხვის კანონისმიერი რეგულაციები არ გაეგრძელებინა ოჯახში დასაქმებულებზე. მისი მსჯელობის მიხედვით, იმის გამო, რომ, სტატისტიკურად, ოჯახში დასაქმებულები ქალები არიან, ესპანეთის დაწესებული გამონაკლისი გაცილებით დიდ გავლენას ახდენს ქალებზე, ვიდრე კაცებზე, რადგან მათ, ანუ ქალებს, არ სთავაზობს ალტერნატიულ მექანიზმებს, რომ სამუშაო დროსთან დაკავშირებული უფლებები სხვა ფორმით დაიცვან და წარმოადგენს მათ არაპირდაპირ დისკრიმინაციას.¹⁷

დასკვნის სახით უნდა ითქვას, რომ საქართველოს კონსტიტუცია იცავს ოჯახში დასაქმების სფეროს ისე, როგორც დასაქმების სხვა სფეროებს. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტების მიხედვით, შრომითი ურთიერთობის რეგულაცია და დასაქმებულის უფლებების კანონმდებლობის ძალით დაცვა აუცილებელია

¹⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 19 აპრილის №2/2/565 გადაწყვეტილება.

¹⁷ იხ. ნაცელიშვილი, ვ. (2025). ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლო ოჯახში დასაქმების შესახებ. საქართველოს ძიებისა და საოჯახო მშრომელების ასოციაცია, თბილისი.

იმდენად, რამდენადაც დამსაქმებელს დასაქმებულზე მეტი ძალაუფლება აქვს და, რეგულაციების არარსებობს შემთხვევაში, დასაქმებულის შრომის კონსტიტუციური უფლების დაცვა მნიშვნელოვნად შეფერხდება. ამას გარდა, ოჯახში დასაქმებულებისთვის შრომითი უფლებებისა და გარანტიების წართმევამ, შესაძლოა, დაარღვიოს თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის კონსტიტუციური დანაწესი.

შემაჯამებელი კომენტარები

ოჯახში დასაქმება ანამდარებადი დასაქმებისა და დაქირავებით შრომის ერთ-ერთი სახეა. საქართველოს ძიებისა და საოჯახო მშრომელების ასოციაციის მრავალწლიანი კვლევის საფუძველზე, შესაძლოა, დარწმუნებით ითქვას, რომ ოჯახში დასაქმება ანამდარებადი დასაქმების ერთ-ერთი სახეა და მის მიმართ უნდა გავრცელდეს არსებული შრომითი რეგულაციები, მათ შორის, შრომის ინსპექციის სამსახურის სამედამხედველო უფლებამოსილება. ეს არ გამოორიცხავს შრომით კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანის საჭიროებას, მაგრამ მანამ, სანამ ეს მოხდება, კრიტიკულად აუცილებელია, ოჯახში დასაქმებულები არ დარჩნენ კონსტიტუციით გარანტირებული უფლებების გარეშე.

შინაარსი მომზადებულია პროექტის „ღირსეული შრომის დღის წესრიგის ხელშეწყობა ოჯახში დასაქმებულებისთვის საქართველოში“ ფარგლებში. პროექტის მხარდამჭერები არიან გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტო და ავსტრიის განვითარების სააგენტო. დოკუმენტში გამოთქმული მოსაზრებები არ წარმოადგენს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის, შვეიცარიის განვითარებისა და თანამშრომლობის სააგენტოსა და ავსტრიის განვითარების სააგენტოს ოფიციალურ პოზიციას. დოკუმენტის შინაარსზე პასუხისმგებელნი არიან ავტორები.