გადასახადები და ოჯახში დასაქმება საქართველოში

ნარკვევი

ვახტანგ ნაცვლიშვილი, მზია გოგია
ძიძების და საოჯახო მშრომელების ასოციაცია & საოჯახო და ზრუნვის მშრომელების პროფკავშირი
იანვარი, 2026

შინაარსი მომზადებულია პროექტის „ღირსეული შრომის დღის წესრიგის ხელშეწყობა ოჯახში დასაქმებულებისთვის საქართველოში“ ფარგლებში. პროექტის მხარდამჭერები არიან გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, შვეიცარიის განვითარების და თანამშრომლობის სააგენტო და ავსტრიის განვითარების სააგენტო.

ეს მოკლე ნარკვევი მიმოიხილავს ოჯახში დასაქმებისა და გადასახადების საკითხს და ცდილობს უპასუხოს საზოგადოებაში გავრცელებულ მითებს, რომელთა მიხედვით ოჯახში დასაქმებულები: (1) არ იხდიან გადასახადებს; (2) საერთოდ არ უნდათ გადასახადის გადახდა და თავიანთი საქმიანობის ფორმალიზაცია; (3) რადგან არ იხდიან გადასახებს, არც შრომითი უფლებები აქვთ. ნარკვევის ბოლოს, შემაჯამებელ კომენტარებში, მოკლედ მიმოვიხილავთ, როგორ შეიძლება ოჯახში დასაქმებისა და გადასახადების საკითხის რეგულირება მოკლევადიან პერსპექტივაში.

ძიძების და
საოჯახო
მშრომელების
ასოციაცია

საოჯახო და ზრუნვის
მ შ რ ო მ ე ლ ე ბ ი ს
პ რ ო ფ კ ა ვ შ ი რ ი

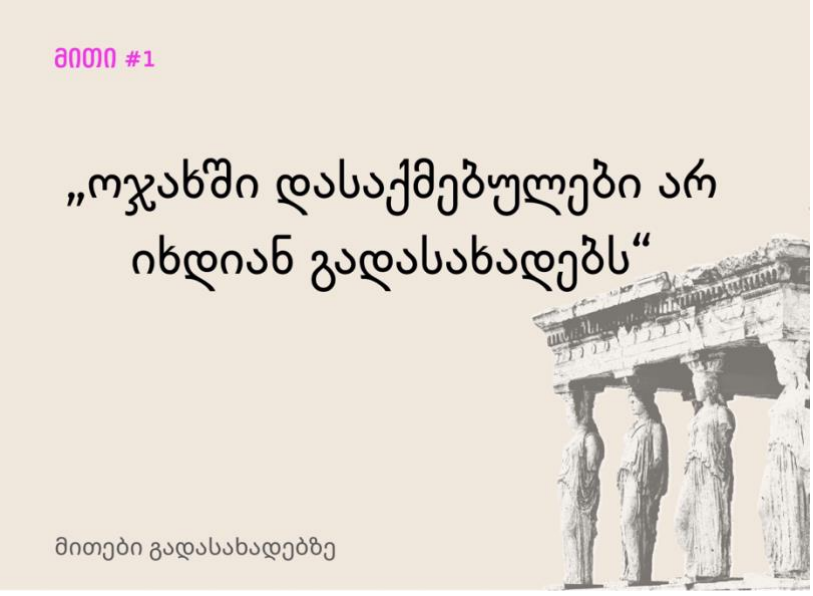
შინაარსი

მითი #1: „არ იხდიან გადასახადებს“ 3
მითი #2: „არ უნდათ გადასახადების გადახდა“ 5
მითი #3: „რადგან არ იხდიან გადასახადს, არც შრომითი უფლებები აქვთ“ 7
შემაჯამებელი კომენტარები 8
შენიშვნები 10

მითი #1: „არ იხდიან გადასახადებს“

საზოგადოებაში გავრცელებული მოსაზრება, რომ ოჯახში დასაქმებულები გადასახადებს საერთოდ არ იხდიან **მცდარია.** სწორი იქნებოდა მხოლოდ იმის თქმა, რომ ოჯახში დასაქმებულთა უმრავლესობა მხოლოდ საშემოსავლო გადასახადს არ იხდის, ხოლო დანარჩენ გადასახადებს ოჯახში დასაქმებულები იხდიან ყველას მსგავსად.

საქართველოში არსებობს პირდაპირი და არაპირდაპირი გადასახადები.[1] საშემოსავლო გადასახადი პირდაპირი გადასახადია და უშუალოდ ხელფასიდან იქვითება. არაპირდაპირი გადასახადები კი უფრო *უხილავად* მოქმედებს. არაპიდაპირ გადასახადებს ადამიანები ხშირად ისე იხდიან, რომ არც იციან ამის შესახებ. მაგ. ბენზინის, თამბაქოს ან ალკოჰოლის შეძენისას ფასი მოიცავს აქციზის გადასახადს ან სავაჭრო ან მომსახურების ობიექტში გადახდილ საფასურში შეტანილია დამატებითი ღირებულების გადასახადი. ეს ეხება თითქმის ყველაფერს: პურს ყიდულობ, ტანსაცმელს თუ საოჯახო ტექნიკას, ამ დროს აკეთებ შენატანს ბიუჯეტში. **სახელმწიფოს მიერ აკრეფილ გადასახადებში არადაპირდაპირი გადასახადების წილი ყოველწლიურად მნიშვნელოვნად აჭარბებს საშემოსავლო და, მთლიანად, პირდაპირი გადასახადების წილს.[2] ოჯახში დასაქმებულები, ამ მხრივ, ისევე იხდიან არაპირდაპირ გადასახადებს, როგორც სხვა მშრომელები.** სალაროსთან მდგარი ფორმალურად და არაფორმალურად დასაქმებულები ერთმანეთისგან არ განირჩევიან.



ამავე დროს, მართალია მოსაზრება, რომლის მიხედვით ოჯახში დასაქმებულთა უმრავლესობა არ იხდის საკუთრივ საშემოსავლო გადასახადს. საშემოსავლო გადასახადის გადახდის სისტემა საქართველოში, ჩვეულებრივ, ასე მუშაობს: საშემოსავლო გადასახადის გადახდის ადმინისტრირებას, როგორც წესი, აკეთებს დამსაქმებელი - იურიდიული პირი, რომელიც თავის დასაქმებულთა ხელფასის 20 პროცენტს იხდის სახელმწიფო ბიუჯეტში;[3]

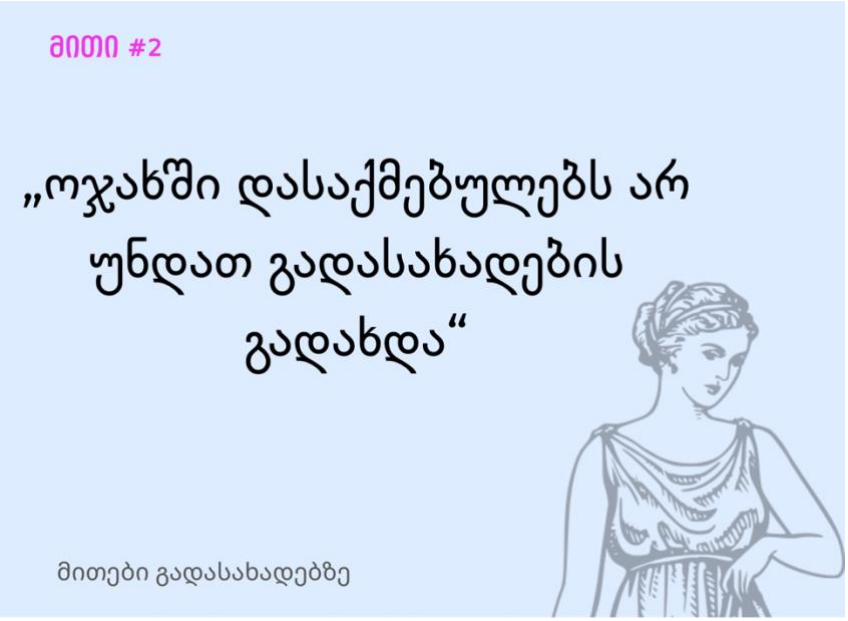
ოჯახში დასაქმების შემთხვევაში კი დამსაქმებელი, ჩვეულებრივ, ფიზიკური პირია და ხშირად შრომითი ურთიერთობის არცერთმა მხარემ - არც დასაქმებულმა და არც დამსაქმებელმა - პრაქტიკულად არ იცის, როგორ უნდა და ხდება გადასახადის გადახდა.

თუმცა, მთავარი და არსებითი მიზეზი, რის გამოც ოჯახში დასაქმებულები საშემოსავლო გადასახადს არ იხდიან, ის არის, რომ მათი და მათი ოჯახების შემოსავალი ხშირად ვერ ან რთულად წვდება საბაზისო ხარჯებს და საშემოსავლო გადასახადით მისი კიდევ უფრო შემცირების შემთხვევაში, შესაძლოა, მეტად გაუძნელდეთ თავის გატანა. ამავე დროს, ოჯახში დასაქმებულები საშემოსავლო გადასახადის არგადახდის *საფასურს* ისედაც იხდიან: მათ ხელი არ მიუწვდებათ გარკვეულ სოციალურ ბენეფიტებზე, მაგ. სახელმწიფოს მიერ ანაზღაურებად დედობის შვებულებაზე; ოჯახში დასაქმებულებს შეზღუდული აქვთ საბანკო სერვისებზე წვდომაც.[4] ოჯახში დასაქმებულთა უმრავლესობას - ძიძებს, მომვლელებს, მზარეულებს, პირად მძღოლებს - არ მიუღიათ არც სამთავრობო ანტიკრიზისული დახმარება პანდემიის დროს.[5]

ის, რომ ოჯახში დასაქმებულები, ჩვეულებრივ, საშემოსავლო გადასახადს არ იხდიან, არის არა უბრალოდ მათი ინდივიდუალური პასუხისმგებლობა, არამედ სტრუქტურული პრობლემა. საქართველოს საგადასახადო და სოციალური დაცვის სისტემა ისეა მოწყობილი, რომ საშემოსავლო გადასახადის გადახდა არ უკავშირდება სოციალური ბენეფიტების მიღებას. საერთაშორისო გამოცდილება აჩვენებს, რომ საკუთარი შემოსავლების დეკლარირების და ფორმალიზაციის წასახალისებლად, აუცილებელია არსებობდეს წამახალისებელი მექანიზმები, მაგ. დასაქმებულმა ადამიანმა უნდა იცოდეს, რომ თუ საშემოსავლო გადასახადს და სადაზღვევო შენატანს გადაიხდის, სანაცვლოდ მიიღებს უმუშევრობის დროს დახმარებას ან უკეთეს ჯანმრთელობის დაცვას.[6] საქართველოში მიზნობრივი სოციალური ბენეფიტების სისტემა ამის საპირისიპიროდ მუშაობს - ფორმალიზაციის და საკუთარი შემოსავლების დეკლალირების შემთხვევაში ადამიანმა შესაძლოა, დაკარგოს ესა თუ ის სარგებელი, მაგ. ე.წ. საყოველთაო ჯანდაცვაზე ხელმისაწვდომობა.[7]

მითი #2: „არ უნდათ გადასახადების გადახდა“

საქართველოში მოქმედებს ე.წ. პროპორციული საგადასახადო სისტემა: თითქმის ყველამ, იმის მიუხედავად, რამდენი აქვს ხელფასი, უნდა გადაიხადოს 20 პროცენტი. ეს სისტემა არ ითვალისწინებს შემოსავლების უთანასწორობას, იმას, რომ დაბალი, საშუალო და მაღალი შემოსავლის მქონე ადამიანებს განსხვავებულ ტვირთად აწვებათ შემოსავლის მეხუთედის მხოლოდ საშემოსავლო გადასახადის სახით გადახდა და რომ დაბალშემოსავლიანი ადამიანებისთვის ეს კიდევ უფრო ღრმა მატერიალურ დანაკლისში ცხოვრებას ნიშნავს. ამავე დროს, საქართველოს საგადასახადო სისტემა ადამიანს უყურებს განცალკევებულად, თითქოს სრულიად მარტო იყოს და არ ჰქონდეს ვალდებულებები სხვების მიმართ: საქართველოში ერთნაირად იბეგრება 1,500-ლარიანი ხელფასი, იმის მიუხედავად, ამ ხელფასით ადამიანი ხუთსულიან ოჯახს ინახავს არასრულწლოვანი ბავშვებით თუ მხოლოდ საკუთარი თავის რჩენა ევალება.



2021 წელს ჩატარებული ციფრული გამოკითხვის მიხედვით, ოჯახში დასაქმებულთა 30 პროცენტი საქმიანობის ფორმალიზაციას მხარს არ უჭერს, რადგან გადასახადების გადახდა არ უნდა, მაგრამ ამავე გამოკითხვის მიხედვით, ოჯახში დასაქმებულთა 61 პროცენტი განიხილავდა ფორმალურ დასაქმებას, თუ საშემოსავლო გადასახადი 5 პროცენტამდე იქნებოდა.[8] ეს მონაცემები აჩვენებს, რომ პროგრესული საგადასახადო სისტემის ამოქმედების ან ოჯახში დასაქმებულთა მიმართ სპეციალური საგადასახადო შეღავათების დაწესების შემთხვევაში, ისინი მეტად მოინდომებენ საშემოსავლო გადასახადის გადახდას. პროგრესული საგადასახადო სისტემა, მარტივი ახსნით, გულისხმობს იმას, რომ მაღალშემოსავლიანები იბეგრებიან უფრო მაღალი განაკვეთით, ვიდრე დაბალი და საშუალო შემოსავლის მქონენი; ხოლო

საგადასახადო შეღავათი გულისხმობს სპეციალური დაბეგვრის რეჟიმს ცალკეული სფეროს ან ცალკეულ დასაქმებულთა მიმართ.

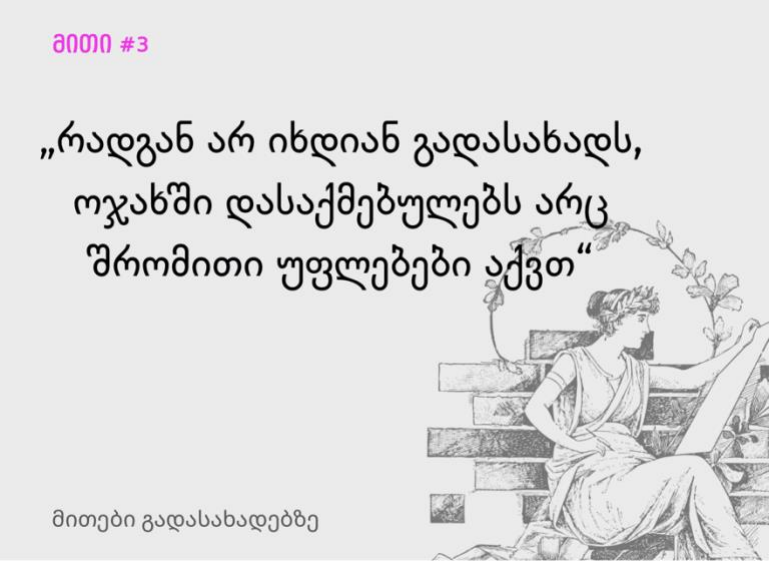
ამავე დროს, საგულისხმოა ისიც, რომ ოჯახში დასაქმებულთა მიერ საშემოსავლო გადასახადის გადახდაზე, განსაკუთრებით, მათი დამსაქმებლები, ხშირად ისე საუბრობენ, რომ თითქოს ეს მხოლოდ ძიძის ან სხვა ოჯახში დასაქმებულის პრობლემა იყოს. სინამდვილეში, თუ სახელმწიფო მკაცრად მოითხოვს ოჯახში დასაქმებულთა მხრიდან საშემოსავლო გადასახადის გადახდას და, ამ მხრივ, კონტროლსაც გაამკაცრებს, ამით გააძვირებს ოჯახში დასაქმებულის შრომის ფასს: იმ შემთხვევაში, თუ ძიძებს არსებული ხელფასის მეხუთედის ბიუჯეტში გადახდა მოუწევთ, ისინი შესაძლოა, აღარ დათანხმდნენ იმ ოდენობის ხელფასს, რასაც ფორმალიზაციამდე თანხმდებოდნენ. ეს, ცხადია, ერთადერთი სცენარი არ არის, მაგრამ უდავოა, რომ გადასახადების საკითხს არსებითი გავლენა ექნება ოჯახში დასაქმების სფეროში ხელფასებსა და შრომის პირობებზე.

ამავე დროს, სახელწიფოსთვის ცნობილია, რომ ოჯახში დასაქმებულთა უმრავლესობა საშემოსავლო გადასახადს არ იხდის. პირველ რიგში, ეს ცნობილია საზოგადოებრივად და, შესაბამისად, იგულისხმება, რომ ეს ცნობილია სახელმწიფო უწყებებისთვისაც. მეორე მხრივ, ამას აჩვენებს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებიც - არსებობენ ადამიანები, რომლებიც მომსახურებას უწევენ შინამეურნეობებს; საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, 2024 წელს ასეთი 17 700 ადამიანი იყო.[9] ამ ცოდნის მიუხედავად სახელმწიფოს არ მიუღია ზომები და არც კონტროლი გაუმკაცრებია. საჯარო სივრცეში სახელმწიფო უწყებებისგან არც მოწოდება ყოფილა ოჯახში დასაქმებულების მხრიდან გადასახადების გადახდაზე. არსებობს მოსაზრება, რომ ამის მიზეზი, სახელმწიფოს მხრიდან იმის ირიბი აღიარებაა, რომ თავად ვერ უზრუნველყოფს მოქალაქეებს ზრუნვის საჯარო სერვისებით - ბავშვებზე, მოხუცებზე, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებზე ზრუნვის მომსახურებით - და, სანაცვლოდ, რადგან ძიძის ან მომვლელის დაქირავება ოჯახის პირადი პასუხისმგებლობაა, ამ ურთიერთობას აღარ ბეგრავს და ამით აღარ აძვირებს მომსახურებას, რომელსაც თავად უფასოდ ან შეღავათიანი ფასით უნდა აწვდიდეს მოქალაქეებს.[10]

მითი #3: „რადგან არ იხდიან გადასახადს, არც შრომითი უფლებები აქვთ“

სოციალურ ქსელში, როცა ოჯახში დასაქმებულების უფლებების შესახებ არის მსჯელობა, როცა მაგ. ლაპარაკია იმაზე, რომ ძიძებს, სხვა დასაქმებულების მსგავსად, წელიწადში 24-დღიანი შვებულება ეკუთვნით, ზოგჯერ, ამის საწინააღმდეგოდ, ისმის აზრი, რომ, თუ ოჯახში დასაქმებული არ იხდის საშემოსავლო გადასახადს, მას არც შრომის უფლებები, მაგ. ანაზღაურებადი შვებულება, უნდა ჰქონდეს. ეს მოსაზრება მცდარია.

ვინ არის დასაქმებული და რა უფლებები აქვს მას, არ განისაზღვრება იმით, იხდის თუ არა ის გადასახადს. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტების მიხედვით, არის თუ არა ესა თუ ის ურთიერთობა შრომითი ურთიერთობა და, შესაბამისად, აქვს თუ არა დასაქმებულს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული უფლებები, დამოკიდებულია არა იმაზე, იხდის თუ არა ის საშემოსავლო გადასახადს, არამედ რა იურიდიული ბუნების ურთიერთობაში იმყოფება ის დამქირავებელთან.[11] შრომითი ურთიერთობა არის დამსაქმებლის მიერ განსაზღვრული წესით და მისი ზედამხედველობით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ და აქ გადასახადის გადახდა კრიტერიუმი არ არის.



ამავე დროს, არსებობს ოჯახში დასაქმებულთა ძალიან მცირე ჯგუფი, რომლებიც იხდიან გადასახადს და სწორედ ამის გამო არ აქვთ შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დასაქმებულის უფლებები. საქართველოს საგადასახადო კანონმდებლობით დადგენილია შემოსავლის 1-პროცენტიანი დაბეგვრის რეჟიმი მათთვის, ვისაც მიკრო ბიზნესის სტატუსი აქვს; კანონმდებლობით გათვალისწინებულია იმ საქმიანობათა ჩამონათვალი, რომელთა მიმართ შესაძლოა, გამოყენებული იყოს 1-პროცენტიანი გადასახადის სისტემა.[12] ამ საქმიანობებს შორისაა *ბავშვზე ზრუნვის მომსახურება*, რაც იმას ნიშნავს, რომ მაგ. ძიძებს შეუძლიათ, მიიღონ ეს სტატუსი, რის შემდეგაც შეეძლებათ, თავიანთი ხელფასი, ნაცვლად 20-ისა, 1 პროცენტით დაბეგრონ. თუმცა, გარდა იმისა, რომ ძიძების უმრავლესობას არც

ამ მექანიზმის შესახებ აქვს ინფორმაცია, მთავარი პრობლემა მაინც ისაა, რომ ვინც ამ სტატუსს მიიღებს, იურიდიულად შეეზღუდება შესაძლებლობა, შრომის უფლებებით ისარგებლოს, რადგან ვისაც ეს სტატუსი აქვს, იგულისხმება, რომ მისი საქმიანობა რეგულირდება არა შრომის კანონმდებლობით, არამედ მომსახურების (ნარდობის) ხელშეკრულების მარეგულირებელი სამოქალაქო კანონებით.[13]

შემაჯამებელი კომენტარები

ოჯახში დასაქმება დაბალანაზღაურებადი საქმიანობაა, რის გამოც იმ ქვეყნებშიც კი, სადაც სახელმწიფო ოჯახში დასაქმებას შრომით ურთიერთობად მიიჩნევს, ზოგჯერ ოჯახში დასაქმებულები ირჩევენ არაფორმალურ სექტორში დარჩენას, რათა თავიდან აირიდონ გადასახადებისა და შენატანების (კონტრიბუციების) გადახდა. **სწორედ ამიტომ, ფორმალიზაციის ძალისხმევის წარმატება იმაზეც არის დამოკიდებული, როგორი იქნება საგადასახადო და, ზოგადად, ფისკალური პოლიტიკა ოჯახში დასაქმების მიმართ.**

საერთაშორისო გამოცდილება აჩვენებს, რომ ოჯახში დასაქმებულები, ჩვეულებრივ, შედარებით ნაკლები განაკვეთით იბეგრებიან - ან იმის გამო, რომ მოცემულ ქვეყანაში პროგრესული დაბეგვრის სისტემა მოქმედებს და განსხვავებული შემოსავლის მოქალაქეები განსხვავებული განაკვეთებით იხდიან გადასახადებს, ან იმ მიზეზით, რომ ზოგიერთი ქვეყნის კანონმდებლობა აწესებს საშეღავათო პირობებს უშუალოდ ოჯახში დასაქმებულებისთვის.[14]

საქართველოში პროგრესული დაბეგვრის სისტემა არ მოქმედებს, მაგრამ საგადასახადო კოდექსი, როგორც ზემოთ ითქვა, ითვალისწინებს ცალკეულ საშეღავათო რეჟიმებს, მაგ. მიკრო ბიზნესის სტატუსის მქონე ფიზიკური პირის საშემოსავლო გადასახადისგან გათავისუფლების შესაძლებლობას. ასეთი სტატუსი შეიძლება, მიენიჭოს იმ მეწარმე ფიზიკურ პირს, რომლის ჯამური ერთობლივი შემოსავალი კალენდარული წლის განმავლობაში არ აღემატება 30 ათასს ლარს.

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 ოჯახის დასაქმებულის მოხვედრა მისთვის დასაქმებულის სტატუსის მოხსნის და, შესაბამისად, შრომის უფლებების ჩამორთმევის ტოლფასი იქნება, რაც წინააღმდეგობაშია საერთაშორისო გამოცდილებასთან. არსებულ საგადასახადო სისტემაში

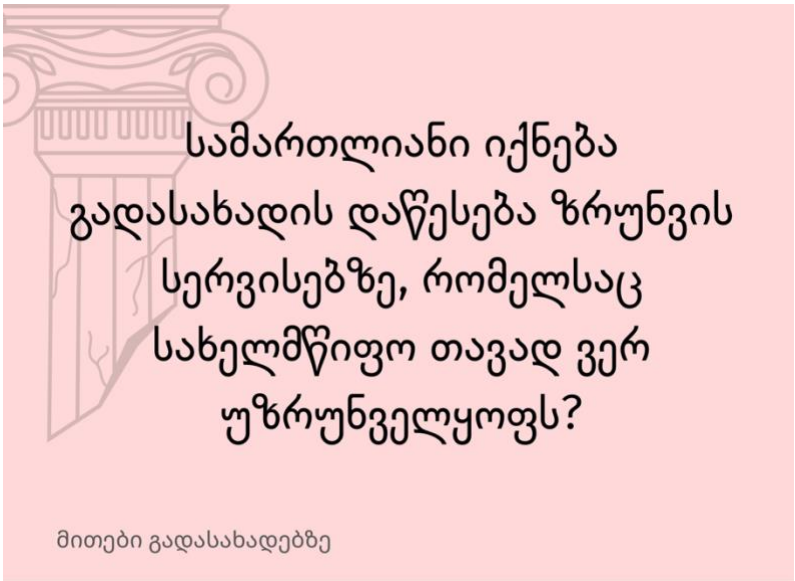
ფორმალიზაციის წახალისების მიზნით, როგორც დროებითი ზომა მანამ, სანამ არაფორმალური შრომისა და ოჯახში დასაქმების საკითხი უფრო საფუძვლიანად დარეგულირდება, შესაძლებელია:

- მიკრო ბიზნესის სტატუსის მქონე ფიზიკური პირის მსგავსად, ოჯახში დასაქმებული, რომლის შემოსავალი კალენდარული წლის განმავლობაში არ აღემატება 30 ათას ლარს, ნაცვლად 20-პროცენტიანი საშემოსავლო გადასახადისა, გადაიხადოს 1 პროცენტი;

- მიკრო ბიზნესის სტატუსის მქონე ფიზიკური პირისგან განსხვავებით, გადასახადისგან 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.

ტექნიკურად, ვინ იქნება გადახდაზე პასუხისმგებელი, რა პროცედურითა და ფორმით, და როგორ იქნება შესაძლებელი სფეროს ზედამხედველობა, შემდგომი მსჯელობისა და სხვადასხვა მოდელს შორის არჩევანი გაკეთების საკითხია.

ოჯახში დასაქმება უპირველეს ყოვლისა, ზრუნვის საჯარო სერვისების ნაკლებობისა და კულტურული რწმენა-წარმოდგენებით გამოწვეული დროითი ზეწოლისა და დროითი სიღარიბის პრობლემის შემსუბუქების ინდივიდუალური გზაა ქალებისთვის. ძიძის ან დამხმარის დაქირავება ქალის სამუშაოზე გასვლის ან სამუშაოს შენარჩუნების წინაპირობაა.



ვინაიდან სახელმწიფო ვერ უზრუნველყოფს მოქალაქეებს ზრუნვის საჯარო სერვისებით (იქნება ეს ბავშვზე თუ მოხუცზე) ეს პასუხისმგებლობა მთლიანად ოჯახებზე გადადის. ამ პირობებში, აღნიშნული შრომითი ურთიერთობის დაბეგვრა არამიზანშეწონილია. სახელმწიფომ გადასახადებით არ უნდა გააძვიროს ის მომსახურება, რომლის უფასოდ ან შეღავათიანი პირობებით მიწოდებაც, წესით, მისივე ვალდებულებაა.

შენიშვნები

[1] არაპირდაპირი გადასახადის საკანონმდებლო განმარტებისთვის იხ. საქართველოს საგადასახადო კოდექსის მე-8 მუხლი.

[2] იხ. უფლისაშვილი, გ. (2022). *არაპირდაპირი გადასახადები საქართველოში - პრობლემები და შესაძლებლობები.* ეკონომიკური პროფილი, ტომი 17, 2(24). ხელმისაწვდომია ბმულზე: http://economicprofile.org/pdf/24/geo/Uphlisashvili%20G.pdf [ბოლოს ნანახია: 7.12.2025].

[3] კოდექსის მიხედვით, საგადასახადო აგენტია ვალდებულია, დაუკავოს თავის დასაქმებულს საშემოსავლო გადასახადო და გადარიცხოს ის ბიუჯეტში. საგადასახადო კოდექსი საგადასახადო აგენტს უწოდებს დამსაქმებელ იურიდიულ პირს; თუ დამსაქმებელი არის ფიზიკური პირი საშემოსავლო გადასახადის გადახდის ადმინისტრირება თავად დასაქმებულმა უნდა განახორციელოს. იხ. საქართველოს საგადასახადო კოდექსის მე-20 მუხლი და შემდგომი მუხლები.

[4] ნაცვლიშვილი ვ., დიაკონიძე ა. (2024). *უხილავი ხელები: ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაცია საქართველოში.* გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი. გგ. 20-23.

[5] ვრცლად იხ. ქებურია, თ. (2020). *შრომის ბაზრის სეგმენტაცია და არაფორმალური შრომა კრიზისის დროს.* ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი, თბილისი.

[6] ნაცვლიშვილი ვ., დიაკონიძე ა. (2024). *უხილავი ხელები: ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაცია საქართველოში.* გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი. გგ. 51-54.

[7] ნაცვლიშვილი ვ., დიაკონიძე ა. (2024). *უხილავი ხელები: ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაცია საქართველოში.* გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი. გგ. 21.

[8] რეგულირების გავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ ფარგლებში ჩატარებული რაოდენობრივი გამოკითხვა, ავტორთა შენიშვნით, ხასიათდება გარკვეული შერჩევითი მიკერძოებით უფრო ახალგაზრდა თაობის მიმართ, რადგან ის Facebook-ის საშუალებით ჩატარდა. იხ. პინიატი, ნ., ჭითანავა, მ., ლობჯანიძე, მ., წულუკიძე, მ. (2021). *რეგულირების გავლენის შეფასება ILO-ს 189-ე კონვენცია ოჯახში დასაქმებულების შესახებ.* გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი. გ. 86.

[9] საქსტატი ასეთად მოიაზრებს მზარეულებს, აღმზრდელებს, ბავშვის მომვლელებს, ძიძებს, კარისკაცებს, მძღოლებს, დარაჯებს, მდივნებს და სხვა დასაქმებულებს, რომელთაც შინამეურნეობები ქირაობენ საოჯახო საქმეების შესასრულებლად. 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-umushevroba [ბოლო ნახვა: 11.08.2025].

[10] სახელმწიფო ზრუნვის სერვისების დანაკლისსა და მის კავშირზე ოოჯახში დასაქმებასთან, იხ. ნაცვლიშვილი, ვ., დიაკონიძე, ა. (2024). *უხილავი ხელები: ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაცია საქართველოში.* გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი. გგ. 10-13.

[11] იხ. მაგ. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 27 იანვრის Nას-863-825-2014 განჩინება; უზანაესი სასამართლოს 2011 წლის 10 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე Nას-1129-1156-2011. მსჯელობისთვის იმის შესახებ, რა არის შრომითი ურთიერთობა და არის თუ არა ოჯახში სტანდარტული დასაქმება შრომითი ურთიერთობა, იხ. ნაცვლიშვილი, ვ. (2026). *ოჯახში დასაქმება, შრომითი ურთიერთობა და შრომის ინსპექციის მანდატი.* საქართველოს ძიძებისა და საოჯახო მშრომელების ასოციაცია, თბილისი.

[12] ნაცვლიშვილი, ვ., დიაკონიძე, ა. (2024). *უხილავი ხელები: ოჯახში დასაქმების ფორმალიზაცია საქართველოში.* გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, თბილისი. გგ. 61-62.

[13] იქვე.

[14] იქვე, 51-52.