



კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი
სამართლის ფაკულტეტი

სამართლის სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამა

ირინა ბათიაშვილი

სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად
წარმოდგენილი
დისერტაცია

ასაკოვანი ქალების დასაქმების სამართლებრივი რეგულირება
საქართველოში

სამეციერო ხელმძღვანელი სამართლის დოქტორი,
აკადემიკოსი მინდია უგრეხელიძე
თანახელმძღვანელი სამართლის დოქტორი,
საქართველოს უნივერსიტეტის პროფესორი ირაკლი ყანდაშვილი

ქ. თბილისი, 0141,

საქართველო

2024 წელი

განაცხადი

როგორც ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომში გამოყენებული მასალა ციტირებული და დამოწმებულია კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის საკვალიფიკაციო ნაშრომის სტანდარტის შესაბამისად.

ირინა ბათიაშვილი

01.05.2024

მადლიერების გვერდი

მადლიერება არის ჩვენი რწმენის და ადამიანურობის ერთ-ერთი მთავარი მახასიათებელი. მადლიერი ვარ კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის, ჩემი ხელმძღვანელის ბატონი მინდია უგრეხელიძის და თანახელმძღვანელის ბატონი ირაკლი ყანდაშვილის, ისრაელის სახელმწიფოსი, ფრაუნჰოფერის სისტემების და ინოვაციების კვლევითი ინსტიტუტის, ყველა იმ პიროვნების ვინც გვერდით მედგა ჩემი დისერტაციის დაცვის პროცესში.

განსაკუთრებული მადლიერება მინდა გამოვხატო ჩემი დიდი მასწავლებლის, ემერიტუსის, აკადემიკოს ბატონი მინდია უგრეხელიძის მიმართ. ჩემთვის დიდი პასუხისმგებლობა და პატივია, ვიყო მისი დოქტორანტი. დიდი მადლობა მინდა გადავუხადო ბატონ მინდიას ჩემი, როგორც სამართალმცოდნის ჩამოყალიბებაში შეტანილი დიდი წვლილისთვის.

განსაკუთრებული მადლიერება მინდა გამოვხატო ჩემი ოჯახის მიმართ. მათი მხარდაჭერა ჩემი ცხოვრების გზაზე შეუფასებელია. მამაჩემის, ფილოსოფოსის ირაკლი ბათიაშვილის წვლილი, დიდია, ჩემი ფილოსოფიური გემოვნების ჩამოყალიბებაში და სამართალში ფილოსოფიური პარადიგმების გამოყენებაში.

ანოტაცია

ასაკოვანი ქალების ღირსეული ცხოვრების პირობების შექმნისთვის, მთავარ გამოწვევას დასაქმება წარმოადგენს. თუ ასაკოვანი ქალების დასაქმების პროცესი არ იქნება სამართლიანად რეგულირებული, ისინი დაკარგავენ საშუალებას, შეინარჩუნონ ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა. სიცოცხლის მანძილზე, ქალები უამრავ ბარიერს აწყდებიან, რაც დაკავშირებულია ოჯახურ მზრუნველობით საქმიანობასთან, საშინაო აუნაზღაურებად სამუშაოსთან, ფსიქოლოგიურ სტრესთან, დროის ამ პერიოდში, შრომითი უნარ-ჩვევების სტაგნაციასთან, ცოდნის მოძველებასთან და ბიოლოგიურ ცვლილებებთან, რაც ორსულობა-მშობიარობით არის გამოწვეული. ასაკთან ერთად, საბოლოო ჯამში, ქალი ეკონომიკურად დისკრიმინირებული რჩება, რაც გულისხმობს, მამაკაცთან შედარებით, ნაკლებ ან საერთოდ შეჩერებულ დაგროვებით პენსიას, დაბალ შემოსავალს, დაბალ პოზიციას სამსახურში, კარიერული წინსვლის მინიმალურ შანსს, გასაახლებელ შრომით უნარ-ჩვევებს და შესაძენ პრაქტიკას.

გაეროს რეკომენდაციის თანახმად, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს, რომ ბავშვის ზრუნვაზე პასუხისმგებელ ასაკოვან ქალებს ჰქონდეთ წვდომა შესაბამის სოციალურ და ეკონომიკურ შეღავათებზე. იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილ იქნას ასაკოვანი ქალების სრული და ეფექტიანი მონაწილეობა პოლიტიკურ, სამოქალაქო და ეკონომიკურ დონეზე, გაეროს მონაწილე სახელმწიფოებმა უნდა შეიმუშაონ გენდერული და ამასთან, ასაკობრივი სპეციფიკის მქონე პოლიტიკა.

მოსახლეობის გენდერულ-ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკა, ახლო პერსპექტივაში, არის ქვეყნისათვის კეთილდღეობის მომტანი, ვინაიდან ქვეყანაში გაიზრდება დოვლათი და შრომით სექტორში მეტი ადამიანი ჩაერთვება. აღნიშნულს მოწმობს ისრაელისა და კანადის მაგალითები, ასევე გაეროსა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციები და ევროკავშირის ხედვა ასაკოვანთა და ასაკოვან ქალთა დასაქმების ხელშეწყობაზე.

ასაკობრივი დაყოფა და ამავდროულად, სპეციფიკური ტერმინების შემოღება, სახელმწიფოს დაეხმარება მიზნობრივად დაგეგმოს სახელმწიფო პროგრამა კონკრეტულ ასაკს მიკუთვნებული მოქალაქეებისათვის. ასევე, ტერმინები ხელს შეუწყობს შრომით ბაზარზე ასაკის მატებასთან და დაბერებასთან დაკავშირებული

ნეგატიური სტიგმების აღმოფხვრას. ინდივიდუალური დასაქმების პროგრამები და დასაქმებულების უნარების ამაღლების სახელმწიფო სუბსიდირების მექანიზმი, ხელს შეუწყობს საქართველოში დასაქმების მდგრად განვითარებას. ასევე, ბავშვის მოვლისა და აღზრდის გამო პენსიის მატების სისტემა, წახალისებს როგორც შობადობას, ასევე ასაკოვანთა ფინანსური დახმარების ეფექტიანი მაგალითი იქნება. აღნიშნული საკითხები კი, პასუხობს ევროკავშირსა და საქართველოს შორის დადებულ ასოცირების შეთანხმებას.

კვლევა, „ასაკოვანი ქალების დასაქმების სამართლებრივი რეგულირება საქართველოში“ ცხადყოფს, რომ მთავრობამ, უმჯობესია უზრუნველყოს მოსახლეობის დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ სახელმწიფო სტრატეგიაში ასაკოვნებისა და ასაკოვანი ქალებისათვის (როგორც მოწყვლადი კატეგორიისთვის) უპირატესი უფლების მინიჭება. ასევე, ფინანსური წახალისებების და სახელმწიფო სუბსიდირების მექანიზმის შემუშავება უნარ-ჩვევების ამაღლების და გადამზადების სახელმწიფო პოლიტიკის ეფექტიანი მუშაობის მიზნით, მიზანშეწონილი იქნება. კვლევაში მკაფიოდაა გამოკვეთილი:

- ა) ევროკავშირის ხედვა ასაკოვანთა უფლებების მიმართულებით;
- ბ) ასაკოვანთა და ასაკოვან ქალთა უფლებრივი მდგომარეობა კანადაში;
- გ) ასაკოვან ქალთა დასაქმების პოლიტიკა ისრაელში;
- დ) ასაკოვანი ქალების წინაშე არსებული გამოწვევები, მათ მიმართ არსებული ცრუ აღქმები საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და უცხოელი მკვლევარების კვლევის შესაბამისად;
- ე) გაერთიანებული ერების შესაბამის რეკომენდაციებში ასაკოვან ქალთა სწავლების, გადამზადებისა და ეკონომიკური გაძლიერების აქტუალობა.

ნაშრომის ინოვაციებად შეიძლება ჩაითვალოს:

- ა) ასაკოვანთა მედიაციის ცენტრი კანადაში არსებული პრაქტიკის მსგავსად;
- ბ) ასაკოვანთა მედიაციის ცენტრის შესაძლო ფუნქციები;
- გ) ფსიქოლოგიის და გასაუბრების ცენტრი;
- დ) ფსიქოლოგიის და გასაუბრების ცენტრში პროფესიული უნარების ამაღლების და დასაქმების პროგრამის შესაძლო ეტაპები, ისრაელის ასაკოვან ქალთა გადამზადება/დასაქმების შესახებ პოლიტიკის ანალიზის მსგავსად.

ე) ასაკოვან ქალებზე საპენსიო რეფორმების ზეგავლენის შესახებ კვლევის და სტატისტიკის მწარმოებელი სახელმწიფო შესაბამისი უწყება;

ვ) პენსიის მატების მექანიზმი დასაქმების წახალისების და ქალთა აუნაზღაურებადი საშინაო სამუშაოს აღიარების მიზნით, საფრანგეთის საპენსიო პოლიტიკის მსგავსად.

შესაბამისად, კვლევა მოიცავს, როგორც ასაკოვანთა და ასაკოვან/ხანდაზმულ ქალთა უფლებრივ ანალიზს, ასევე წარმოაჩენს საკანონმდებლო ინიციატივებს დასაქმებისა და საპენსიო რეფორმის მიმართულებით. ფორმალურ სექტორში სამუშაოების არარსებობა, პირველი გამომწვევი მიზეზია ქალებისათვის, რომ წავიდნენ არაფორმალურ ეკონომიკაში და იპოვონ სამუშაო დაბალი ხელფასით, ამასთან, ჯანმრთელობის უსაფრთხოებისთვის აუცილებელი პირობების გარეშე.

ასაკოვანი ქალების დასაქმების სამართლებრივი რეგულირების საშუალებით, სახელმწიფო აღიარებს ასაკოვან ქალთა მნიშვნელოვან როლს საზოგადოებაში და მისცემს მათ ღირსეულად ცხოვრების შესაძლებლობას ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებული უფლებების, განსხვავებული მოპყრობის ლეგიტიმური საფუძვლებისა და თანასწორობის პრინციპის შესაბამისად

წინამდებარე ნაშრომში გაანალიზებული იქნება მითითებული საკითხები.

annotation

The main challenge for creating dignified living conditions for elder women is employment. If the employment process of elder women is not properly regulated, they will lose the opportunity to maintain health and well-being. Women come across lots of barriers throughout their lives, which are related to family care activities, domestic unpaid work, psychological stress, the stagnation of labour skills during that period of time, obsolescence of knowledge, and biological changes caused by pregnancy and childbirth. Ultimately, along with ageing, women end up being discriminated against economically, which means a smaller amount of funded pension compared to men, or completely suspended funded pension, low income, lower position at work, minimum chance at career advancement, work skills requiring upgrade and practice to be acquired. According to the recommendations of the UN, states should ensure that older women who bear responsibility for the care of children have access to appropriate social and economic benefits.

UN States parties should adopt gender-sensitive and age-specific policies to ensure that older women participate fully and effectively in political, civil and economic activities. An aging policy in the near perspective is beneficial for the country, because the state's income will increase, and more people will be involved in the labor sector. This will help prolong both physical and psychological healthy life.

The aforementioned is evidenced by the examples of Israel and Canada, as well as the recommendations of the United Nations and the International Labor Organization and the vision of the European Union on promoting the employment of the older population.

Age division and the development of specific terms (Older persons and Seniors) will help the state create the state program for specific age group citizens. Also, these terms will help to eliminate negative stigmas related to age and aging in the labor market.

Individual employment programs and the state subsidy mechanism for improving the skills of older workers will contribute to the sustainable development of employment in Georgia. Also, the system of pension increases due to child care will encourage childbirth and be an effective example of financial assistance for older people. The mentioned issues respond to the association agreement concluded between the European Union and Georgia.

The research "Legal Regulation of the Employment of Older Women in Georgia" reveals that The government should give priority (special) rights to older and older women citizens (as a vulnerable category) in the state strategy to promote the population's employment. Also, it would be advisable to develop a mechanism of financial incentives and state subsidies for the

efficient work of the state policy of raising skills and retraining.

The research presents:

- a) the vision of the European Union in the direction of the rights of the older population;
- b) Legal status of older people and older women in Canada;
- c) Policy of employment of older women in Israel;
- d) Challenges faced by older women, false perceptions (negative stigmas) towards them according to the research of international organizations and foreign researchers
- e) relevance of teaching, retraining, and economic empowerment of older women according to recommendations of the United Nations.

The innovations of the research can be considered:

- a) Center for Elder Mediation similar to existing practices in Canada;
- b) Possible functions of the Elder Mediation Center;
- c) Psychology and Evaluation Center;
- d) Possible stages of a vocational training and employment program in a psychology and evaluation center similar to the policy analysis on the training/employment of older women in Israel;
- e) establishment of relevant state agency producing research and statistics on the impact of pension reforms on older women;
- f) A pension increase mechanism to encourage employment and recognize women's unpaid domestic work similar to The French Social Security System.

Accordingly, the research includes an analysis of the rights of older persons and older/senior women and presents legislative initiatives in the direction of employment and pension reform. Lack of work in formal sector is the first motivator for women to go in informal sector and find job with poor wage and without the necessary conditions for health security.

Through the legal regulation of the employment of older women, the state recognizes the important role of older women in society and gives them the opportunity to live in dignity, following universally recognized human rights, legitimate grounds for different treatment, and the principle of equality.

The mentioned issues will be analyzed in this paper.

სარჩევი

შესავალი.....	10
თავი I. ქალთა უფლებები და დასაქმების ფაქტორი	25
§ 1.1. თემის შესწავლის მდგომარეობა.....	25
§ 1.2. ისტორიული წანამძღვრები.....	38
1.2.1. ღირსების და თანასწორობის შესახებ.....	388
1.2.2. ასაკოვან ქალთა დისკრიმინაცია და ფსიქოლოგიური ფაქტორი.....	44
1.2.3. ასაკოვანი ქალები, შრომითი ბაზარი და დისკრიმინაციული გარემო.....	48
§ 1.3. ასაკოვან ქალთა უფლებების დაცვის რეკომენდაციები.....	52
§ 1.4. ასაკოვან ქალთა ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესების რეკომენდაციები	54
§ 1.5. თეორიული კვლევის შედეგები.....	555
შუალედური დასკვნა	577
თავი II. არაფორმალური ეკონომიკის გავლენა ასაკოვანი ქალების დასაქმებასა და საპენსიო სისტემაზე.....	60
§ 2.1. მოსაზრებები ოჯახში დასაქმებულთა შრომითი უფლებების აღიარების შესახებ.....	63
§ 2.2. არაფორმალურ ეკონომიკაში მინიმალური შრომითი სტანდარტების დანერგვის და დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ინტეგრირების ინიციატივები.....	666
§ 2.3. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კვლევის „ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო დროის სამართლებრივი რეგულირება“ მოკლე ანალიზი და მოსაზრებები	73
§ 2.4. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დოკუმენტის „არაფორმალური ეკონომიკა: ფორმალიზაციაზე გადასვლის შესაძლებლობა“ მოკლე ანალიზი და მოსაზრებები	799
§ 2.5. მოკლე ანალიზი „ლათინური ამერიკისა და კარიბის ზღვის აუზის კონკურენციის შესახებ ფორუმი - სესია I: არაფორმალური ეკონომიკა ლათინურ ამერიკასა და კარიბის ზღვის აუზში: შედეგები კონკურენციის შესახებ პოლიტიკაზე	85
§ 2.6. საფრანგეთის საპენსიო სისტემის მოკლე ანალიზი და მოსაზრებები.	90
შუალედური დასკვნა	977
თავი III. მოსახლეობის გენდერულ-ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკის ანალიზი და მიგნებები	104
§ 3.1. მოსახლეობის ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკის მიდგომები	1055
3.1.1. ევროკავშირის ხედვა ასაკოვანთა უფლებების დაცვის მიმართულებით.....	1055

3.1.2. ასაკოვანთა და ასაკოვან ქალთა უფლებრივი მდგომარეობა კანადაში.....	11414
3.1.3. ასაკოვან ქალთა დასაქმების პოლიტიკა ისრაელში.....	13131
§ 3.2. საქართველოში გენდერული პოლიტიკის განვითარების ხელშეწყობა ფრაუნჰოფერის ინსტიტუტის მიერ ჩატარებული ანალიზის მიმოხილვის მიხედვით.....	1388
3.2.1. ფრაუნჰოფერის ინსტიტუტში განხორციელებული კვლევის მნიშვნელობა საქართველოს მოსახლეობის ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკისთვის.....	138
3.2.2. კვლევის და ინოვაციის შესახებ გერმანიის პაქტის (PFI) მნიშვნელობა.....	1455
3.2.3. გამოცდილებაზე დაფუძნებული ასაკის კონცეფცია.....	150
3.2.4. მოსახლეობის გენდერულ-ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკის დანერგვა საქართველოში.....	15353
3.2.5. შეფასების კულტურა და ზემოქმედების ისტორიები.....	1577
3.2.6. გენდერული პოლიტიკის ძირითადი სტრუქტურა.....	165
შუალედური დასკვნა.....	176
დასკვნა.....	18484
ბიბლიოგრაფია.....	19293
დანართი.....	203

შესავალი

თემის აქტუალობა

დემოკრატიულმა სამყარომ 1948 წელს მიღებულ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციაში ხმამაღლა დაადასტურა რწმენა და პატივისცემა ადამიანის ძირითადი უფლებებისადმი მთლიანობაში და გამოკვეთა ადამიანის ღირსება და ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორუფლებიანობა, როგორც ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლება სხვა ძირითად უფლებათა შორის, რის საფუძველზეც თითოეული სახელმწიფო ცდილობს ხელი შეუწყოს სოციალურ პროგრესს და შექმნას ცხოვრების უკეთესი დონე თავისი იურისდიქციაში მყოფი ადამიანებისთვის და მოქალაქეებისთვის.¹

"...დეკლარაცია შთაგონების წყარო გახდა მრავალი ახალი დამოუკიდებელი სახელმწიფოსა და ახალ დემოკრატიათათვის კონსტიტუციის შედგენისასა. იგი კრიტერიუმი და საზომია იმისა, თუ როგორ განვსაზღვრავთ, თუ უნდა განვსაზღვროთ, რა არის კარგი და რა არის ცუდი."² ღირსეული ცხოვრების პირობები ფართო ცნებაა, რომელიც რამდენიმე მუხლს კვეთს ერთდროულად და რამდენიმე ღირებულებას აერთიანებს. კერძოდ, საყოველთაო დეკლარაციის პირველი მუხლი აღნიშნავს, რომ ყველა ადამიანი იბადება თავისუფალი და თანასწორი თავისი ღირსებითა და უფლებებით. ღირსების და ღირსეული ყოფის განმამტკიცებელ ნორმებად გვევლინება დეკლარაციის 22-ე, 23-ე, 24-ე და 25-ე მუხლები. აღნიშნული მუხლებით დაცულია, როგორც ასაკოვანი ქალები, ასევე ნებისმიერი ასაკისა და სქესის მქონე ადამიანი და თუ დავეყრდნობით 28-ე მუხლს, ყველას აქვს უფლება ისეთ სოციალურ და საერთაშორისო წესრიგზე, რომლის პირობებში შესაძლებელია წინამდებარე დეკლარაციაში ჩამოთვლილ უფლებათა და თავისუფლებათა სრული განხორციელება. სახელმწიფოში ეროვნული ხელისუფლება ვალდებულია გაატაროს ისეთი სახელმწიფო პოლიტიკა, რომ ადამიანთა შორის აღმოიფხვრას დისკრიმინაციული და არახელსაყრელი მდგომარეობა. საგულისხმოა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის ზემოაღნიშნული მუხლები, რომლებიც რამდენიმე ღირებულებას აერთიანებენ.

¹ United Nations, The Universal Declaration of Human Rights, United Nations General Assembly, 1948.

² გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 60 წლისთავი, სპეციალური გამოცემა, 1948 -2008, გაეროს საზოგადოებრივი ინფორმაციის დეპარტამენტის საქართველოს ოფისი, გაეროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისრის ოფისი, საქართველო, DPI/876/Rev.4-07-55693/, 2008.

კერძოდ, სოციალური უზრუნველყოფა ღირსების შენარჩუნებისთვის აუცილებელი ფაქტორია, რომელიც მოიცავს ადამიანის თავისუფალ და სრულფასოვან განვითარებას, რაც ასაკოვანი ქალების ასაკის და სქესის დისკრიმინაციის არსებობისას მნიშვნელოვნად ირღვევა. ასევე, ამ ღირებულებათა ერთიანობაშია ხელსაყრელი სამუშაო გარემოს, ღირსეული ადამიანური არსებობის (ეკონომიკური მდგომარეობის), შრომის და უმუშევრობისგან დაცვის უფლებები, რომლებსაც ასაკოვანი ქალები დასაქმების კუთხით პრობლემებისა და არარეგულირებადი, არაფორმალური სექტორის არსებობის პირობებში, სრულფასოვნად ვერ იყენებენ. საბოლოო ჯამში კი, დეკლარაციის 25-ე მუხლის თანახმად, ყველა ადამიანს აქვს უფლება, ჰქონდეს ცხოვრების ისეთი დონე, რომელიც აუცილებელია მისი ჯანმრთელობის და კეთილდღეობის შესანარჩუნებლად. აღნიშნული მოიცავს როგორც უმუშევრობის, ასევე მოხუცებულობის პერიოდს. თუმცა, თუ ასაკოვანი ქალების დასაქმების პროცესი არ იქნება სამართლიანად რეგულირებული, ისინი დაკარგავენ საშუალებას, შეინარჩუნონ ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა. სახელმწიფოს მიერ სამართლიანად რეგულირება მოიცავს ასაკოვანი ქალების ღირსეული ცხოვრების პირობების განსაზღვრას, რის შედეგადაც დასახული იქნება მიზნები. ასაკოვანი ქალების ღირსეული ცხოვრების პირობების შექმნისთვის, მთავარ გამოწვევას დასაქმება წარმოადგენს. აღსანიშნავია, რომ საშინაო აუნაზღაურებადი სამუშაო და დისკრიმინაციული სტიგმები, დასაქმებაზე დიდ ზეგავლენას ახდენს. ხოლო, სოციალური უსაფრთხოება, რომელიც დასაქმების შემდგომ (დაგროვებითი ან სახელმწიფო) პენსიის სახით გვევლინება, განსაზღვრავს ასაკოვან ქალთა ეკონომიკურ მდგომარეობას. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, დასაქმების საკითხის კვლევამ უნდა მოიცავს: აუნაზღაურებადი საშინაო სამუშაოს საკითხის, სტიგმების და სოციალური უსაფრთხოების ანალიზი.

როგორც აღნიშნულია INSTRAW პუბლიკაციაში „დაბერება გენდერულ სამყაროში“ „ქალთა საკითხები და იდენტობები“ „დაბერება, როგორც განვითარების ეტაპი“ გამოწვევაა ქალებისათვის. ცხოვრების ამ პერიოდში ქალებს უნდა შეეძლოთ კრეატიული გზით გაუმკლავდნენ ახალ შესაძლებლობებს. ასაკოვან ქალებზე არსებული სტერეოტიპებით გამოწვეული სოციალური შედეგები უნდა აღიარებულ იქნეს და აღმოიფხვრას. დაბერების საკითხთან დაკავშირებით გამართულ მომდევნო შეხვედრებზე დაიწყო ხაზის გასმა ასაკოვანი ადამიანების საზოგადოების ცხოვრებაში

ინტეგრაციაზე. ასაკოვნების განხილვა არა როგორც საზოგადოების პროდუქტიულ წევრებზე ტვირთისა, არამედ როგორც კრეატიული და პროდუქტიული წევრები თავისი უფლებით. ქალები, რომლებიც იმის გამო, რომ უფრო მეტხანს ცხოვრობენ, თითქმის ყველა ქვეყნის ხანდაზმული ადამიანების უმეტესობას წარმოადგენენ და განსაკუთრებით უგულვებელყოფილი რესურსი არიან ხანდაზმულობის პერიოდში.“³

საერთაშორისო კვლევების თანახმად, ქალები ჩვეულებრივ უფრო მეტხანს ცოცხლობენ ვიდრე კაცები ბიოლოგიური და ქცევითი უპირატესობების გამო, თუმცა ქალების ხანგრძლივი სიცოცხლე თავის თავში არ გულისხმობს ჯანსაღ და ჯანმრთელ ცხოვრებას. ფაქტია, რომ ორსულობის და მშობიარობის დამახასიათებელ პოტენციურად უარყოფით შედეგებს და რისკებს, რომლებიც ჯანმრთელობასთან და ფსიქოლოგიურ მდგომარეობასთან ასოცირდება, მარტო ქალები განიცდიან. შემდგომ არსებული გენდერული უთანასწორობა შემოსავლის და დასაქმების ნაწილში გამოიხატება. აღნიშნული გენდერული უთანასწორობა წარმოიშვება იმ დროში, რომელიც ქალმა დაუთმო ბავშვის მოვლას, ბავშვის აღზრდას, საოჯახო შრომას და თუ ჩავუღრმავდებით, აღნიშნული დროის შედეგია - მომავალი თაობის ფორმირება. ხოლო, საპასუხოდ ქალები დისკრიმინირებულნი რჩებიან როგორც ეკონომიკური კუთხით (ნაკლები დაგროვებითი პენსია, ნაკლები შემოსავალი, დაბალი პოზიცია) ასევე, მორალური გადმოსახედიდან. ⁴

სავარაუდოა, რომ მთავარი გამოწვევა ჯანდაცვის სისტემებისთვის ასაკოვანი ქალების მოთხოვნილებების დაკმაყოფილება იქნება, რადგან ისინი კაცებზე მეტხანს ცხოვრობენ და წარმოადგენენ ყველა ხანდაზმული ადამიანის მზარდ ნაწილს.⁵ ერთი შეხედვით, სიცოცხლის ხანგრძლივობა უეჭველად წინსვლის ნიშანი უნდა იყოს, რაც თითქოსდა, კეთილდღეობის ზრდისა და სამედიცინო დახმარების ხელმისაწვდომობის შედეგია მთელ მსოფლიოში შესაბამისი პროცენტული მაჩვენებლის თანახმად. როდესაც ამ სურათს ერთი კუთხიდან შეხედავთ, მაცდურია და შეიძლება იფიქროთ, რომ სიღარიბეში მყოფი ქალების პრობლემა თანდათანობით და თანმიმდევრულად ქრება, მაგრამ სამწუხაროდ, ეს მცდარი შთაბეჭდილებაა. როცა უფრო და უფრო

³ United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW) "Ageing in Gendered World: Women's Issues and Identities", Santo Domingo, Dominican Republic, 1999, VII.

⁴ World Health Organization, executive summary women and health Today's evidence tomorrow's Agenda, 2009, Geneva, 1-4.

⁵ იქვე.

მიუახლოვდებით ამ მოზაიკას, დაინახავთ ასაკოვანი ქალების მიმართ არსებულ უამრავ პრობლემას და ამასთან ერთად, ამ პრობლემების მზარდ რიცხვს, ეკონომიკის გაუმჯობესების არარსებობის და მსოფლიოში არსებული შეუცვლელი ხედვების ფონზე. სტერეოტიპები კი დამანგრეველ გავლენას ახდენენ ასაკოვან ქალებზე და ასევე, მთელ მსოფლიოზე.⁶ აქედან გამომდინარე, სახელმწიფომ უნდა დაიწყოს მზადება, რათა აიცილოს ასაკთან ერთად დაკავშირებული დისკრიმინაციის შემთხვევები. ასაკოვანი ქალების მიმართ ზრუნვა, არამარტო ჯანდაცვის სისტემის გაძლიერებას გულისხმობს, არამედ საპენსიო და საგადასახადო რეფორმასაც, რომელიც მოიცავს დასაქმების ხელმისაწვდომობასთან ერთად მასთან დაკავშირებულ საპენსიო და სოციალურ დაცვას. აქტიური, ჯანსაღი ცხოვრების პირობების შექმნით, ასაკოვან ქალებს მიეცემათ საშუალება სრულფასოვნად მიიღონ მონაწილეობა საზოგადოების განვითარებაში.

ასევე მნიშვნელოვანია, გაანალიზდეს ისრაელის სახელმწიფოს სოციალური უსაფრთხოება და სახელმწიფო დახმარება როგორ ზეგავლენას ახდენს ასაკოვანი ქალების ეკონომიკურ გაძლიერებაზე. ისრაელის კანონმდებლობა უმუშევარი ქალების კონტიგენტს - 57 წლიდან 67 წლამდე აღიარებს, როგორც მოწყვლად და შეღავათების მიღებისათვის პრიორიტეტულ ჯგუფს. ისრაელის სახელმწიფოს ხედვა ასაკოვანი ქალებისთვის ფინანსური მხარდაჭერის პროგრამების შემუშავებაში, ასაკოვანი ქალების უფლებების აღიარებისა და საკანონმდებლო დონეზე მათი რეგულირების გზაზე, შეიძლება საქართველოსთვისაც მიზანშეწონილი იყოს საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად,

საპენსიო ასაკის მქონე ქალები შეიძლება ჩაითვალოს ასაკოვანი ქალების კატეგორიაში. საქართველოში ქალებისთვის საპენსიო ასაკი 60 წლიდან განისაზღვრება.⁷ სადისერტაციო ნაშრომში ისრაელის სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზით, რომელიც ეხება უმუშევარ ქალთა კონკრეტული ასაკის ჯგუფს, შესაძლებელია ასაკოვანი ქალების დეფინიცია მოხდეს ასაკობრივი კატეგორიებით.

ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ბილის თანახმად, ჯანმრთელობის უფლება მჭიდროდ არის დაკავშირებული ადამიანის სხვა უფლებების რეალიზაციასთან, მათ შორის ისეთი უფლებების, როგორცაა: კვების, საცხოვრებლის, სამუშაოს, განათლების,

⁶ ბათიაშვილი ირინა, მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021, 64, 68.

⁷ საქართველოს კანონი „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“, 2442, საქართველოს პარლამენტი, 23/12/2005, თავი II, მუხლი 5.

ადამიანის ღირსების, სიცოცხლის, არადისკრიმინაციის, თანასწორობის, წამების აკრძალვის, კონფიდენციალურობის, ინფორმაციის ხელმისაწვდომობისა, გაერთიანების, შეკრების და გადაადგილების თავისუფლების. ეს და სხვა უფლებები და თავისუფლებები უკავშირდება ჯანმრთელობის უფლების შემადგენელ კომპონენტებს.⁸

”მუშაობის უფლება ხშირად ღირსების, პიროვნული განვითარების და სოციალური და ეკონომიკური ჩართულობის გადამწყვეტი ხელშემწყობი ფაქტორია.“⁹. რადგან საქართველოში სახეზეა არაფორმალური სამუშაოების დიდი რაოდენობა, პირველ რიგში, ჩვენ უნდა გამოვიკვლიოთ სტატისტიკური მონაცემები არაფორმალურ სექტორში მომუშავეთა ზუსტი რაოდენობის შესახებ, ხოლო ამ პროცესის პარალელურად, უნდა მოხდეს ზემოაღნიშნულ სექტორში დასაქმებულთა სამუშაო პირობების მონიტორინგი. ამის შემდგომ, ხელისუფლებამ უნდა იზრუნოს სამართლებრივ ჩარჩოზე, რომელიც დაარეგულირებს არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა სამუშაო პირობებს. მწვავე რეალობაა ის, რომ სოციალური გარიყულობა, სიღარიბე, დისკრიმინაციული დამოკიდებულება, ცრურწმენები და აღქმა ქალის როლთან მიმართებაში, ძირითადად უფრო გამძაფრებულია ასაკოვანი ქალებისთვის, ვიდრე ასაკოვანი მამაკაცებისთვის. აშკარაა, რომ ქალთა არახელსაყრელი სტატუსი ბავშვობიდან და მოზრდილობიდან იღებს სათავეს და უფრო და უფრო ინტენსიური ხდება ასაკში. როდესაც სამყარო ადამიანის ღირსების პრიმატს ხაზს უსვამს, უნდა გავითვალისწინოთ, რომ ეს ღირებულება ცოცხალ არსებას ჰგავს და დამოკიდებულია ადამიანის ცხოვრების პირობებზე.¹⁰

“პოზიტიური ფილოსოფია იწყება, არა აზროვნებით რაღაცის შესახებ, არამედ, თავისუფალი ქმედებით. მისი ამოსავალი ნებელობითი აქტია - მე მნებავს, მე მინდა, მე ვქმედებ... დიახ, ის ეფუძნება გამოცდილებას, როგორც ხდომილებას. მაგრამ ეს სულ სხვა გამოცდილებაა, ვიდრე ჩვეული გრძნობადი გამოცდილება, რითაც საზრდოობს ემპირიული ფილოსოფია და ემპირიული მეცნიერებები. ეს ექსისტენციალური გამოცდილებაა, როგორც უზენაესი ღვთაებრივი და იმავდროულად, ჩემი თავისუფალი

⁸ United Nations, Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies, General comment No.14, para.3, p.87, HRI/GEN/1/Rev.8 8 May 2006.

⁹ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 18

¹⁰ ბათიაშვილი ირინა, მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021, 64, 68.

ნების და ქმედების რეზულტატი...ფილოსოფია, განსხვავებით სხვა მეცნიერებებისგან, თავად ეძებს და ადგენს თავის საგანს. ეს უკანასკნელი მას არ ეძლევა მზა სახით... ფილოსოფიურმა აზროვნებამ თავად უნდა დაადგინოს იგი“¹¹

ამ ფილოსოფიური პარადიგმიდან გამომდინარე, შეგვიძლია დავინახოთ ნებელობითი აქტის უპირატესობა... მთავარია ნება და ქმედება... სახელმწიფოს ჭეშმარიტი სურვილი, რომ განახორციელოს ქალების სრულფასოვანი ინტეგრაცია სოციუმში და მათი შესაძლებლობების რეალიზაცია. ის უზენაესი ღირებულება, თანასწორობა, როგორც პირველადი მოცემულობა, ვიცით...მაგრამ სახელმწიფომ უნდა შეძლოს ამ ღირებულების დამკვიდრება, დადგენა და ხორცშესხმა.¹²

საკვლევი პრობლემა

გენდერული უთანასწორობის შედეგად ასაკოვან ქალებზე არსებული სტერეოტიპებით გამოწვეული სოციალური შედეგები, რესურსების უსამართლო განაწილება, ასაკოვანი ქალებისთვის დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის არ-არსებობა, ასაკოვან პირთა უფლებების მომწესრიგებელი ნორმების არ არსებობა ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციის მე-5 მუხლს, გაეროს მდგრადი განვითარების 2030 წლის დღის წესრიგის მიზნებს, სოციალური სამართლიანობის ხელშეწყობის, ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის და თაობებს შორის სოლიდარობის მხარდაჭერის შესახებ ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების მიზნებს, ევროკავშირის ძირითადი უფლებების ქარტიის 25-ე მუხლს, ევროკავშირის 2000/78/EC დირექტივას დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან დაკავშირებით, ევროპის სოციალური ქარტიის 23-ე მუხლს, ასევე, ოჯახურ გარემოში ცხოვრების, თანაბარი უფლებების და სოციალური სახელმწიფოს პრინციპებს. შესაბამისად, უმჯობესია, ეს საკანონმდებლო ხარვეზი აღიარებულ იქნას და შემდგომ აღმოიფხვრას, რაც სამართლებრივად დაარეგულირებს ასაკოვანი ქალების პოტენციური წვლილის ამალვებას საზოგადოებრივ ცხოვრებაში.

კვლევის მიზნები და ამოცანები

კვლევის მიზანი

კვლევის მიზანია, საერთაშორისო ორგანიზაციების და რამდენიმე ქვეყანაში არსებული პრაქტიკის სამართლებრივი ანალიზით, სოციალური სახელმწიფოს და ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებული უფლებებისა და სამართლის წინაშე

¹¹ ბათიაშვილი ირაკლი, „შელინგის გამოცხადების ფილოსოფია“, გამომცემლობა დანი, თბ., 2019, 11.

¹² ბათიაშვილი ირინა., მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021, 63.

თანასწორობის პრინციპების შესაბამისად დანახულ იქნეს ასაკოვანი ქალების ღირსეული ცხოვრებისათვის აუცილებელ სამართლებრივ კომპონენტთა ერთიანობა, რომელიც აუცილებელია ეფექტიანი სახელმწიფო პოლიტიკისა და საკანონმდებლო რეგულაციის შემუშავებისათვის. კვლევის მიზანია შედარებით-სამართლებრივი კვლევის საფუძველზე, საერთაშორისო პრაქტიკაზე დაყრდნობით შემუშავდეს უსაფრთხო, ასაკის და სქესის შესაბამის საჭიროებასა და ცვალებად გარემოებებთან მისადაგებელი დასაქმების, შრომის, განათლების, საპენსიო სისტემის და ასაკოვან ქალთა უფლებების დაცვის მონიტორინგის ეფექტიანი საშუალებების სამართლებრივი რეგულირება.

კვლევის ამოცანები

1. ქალთა დასაქმების პრიორიტეტულობის ანალიზი;
2. ასაკოვან ქალთა დასაქმების მნიშვნელობის გამოკვეთა;
3. ასაკოვან ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის და სოციუმში სრულფასოვნად ინტეგრირების საერთაშორისო რეკომენდაციების ანალიზი;
4. ასაკოვანი ქალების უფლებათა განმტკიცებისთვის ეროვნულ კანონმდებლობაში დასაქმების და საპენსიო პოლიტიკის გამოწვევების იდენტიფიცირება და გადაჭრის გზების ძიება;
5. არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული ასაკოვანი ქალების პირობების კვლევა და შესაბამისი სტანდარტების შემუშავების მცდელობა.

საგანი და ობიექტი

კვლევის საგანია: ასაკოვანი ქალების დასაქმების პროცესის, არაფორმალური ეკონომიკის და ღირსეული ცხოვრების სამართლიანი პირობების შესწავლა სამართლებრივ-მეცნიერულ ჭრილში. ამასთან, გენდერული ხასიათის სპეციფიკური შედარებითი მეთოდის შემუშავება სამართლებრივ ჭრილში გენდერული ხასიათის კვლევის წარმოებისთვის.

კვლევის ობიექტია: ეროვნული კანონმდებლობის და ასაკოვანი ქალების მიმართ საერთაშორისო პოლიტიკის, შესაბამისი დემოკრატიული ქვეყნების ნორმატიული ბაზის ანალიზი.

საკვლევი კითხვები და ჰიპოთეზა

საკვლევი კითხვები

1. რა ფაქტორები განაპირობებს ქალებისთვის განსხვავებული მოპყრობის აუცილებლობას?

2. საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ რა მიზნებია დასახული ასაკოვანი ქალების დასაქმების კონტექსტში?

3. როგორია საზოგადოებაში ასაკოვანი ქალების შრომითი კონტრიბუციის ამაღლების პრაქტიკა უცხოეთში (ბრიტანეთის, ესპანეთისა და ურუგვაის მაგალითზე)?

4. როგორ შეიძლება გაუმჯობესდეს საქართველოს დასაქმების შესახებ კანონი ასაკოვანი ქალების მიერ შრომითი პოტენციალის სრულფასოვნად გამოყენებისათვის?

5. როგორია არაფორმალური სექტორის გავლენა ასაკოვან ქალებზე?

ჰიპოთეზა

ასაკოვანი ქალების შრომითი რესურსების სისტემატიზებულმა საკანონმდებლო აღიარებამ, რომელიც მოიცავს: გენდერულად მგრძობიარე პროგრამებში ასაკოვან ქალთა საჭიროებების გათვალისწინებისთვის სამართლებრივი კონცეფციის შემუშავებას, ასაკოვან ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისთვის დაგროვებითი და სახელმწიფო პენსიის მატების სამართლებრივი მექანიზმის შექმნას და დასაქმების სახელმწიფო სერვისების გონივრულ ხელმისაწვდომობას, მოსალოდნელია შეამციროს გენდერული უთანასწორობა და გააუმჯობესოს ასაკოვან ქალთა უფლებრივი, ეკონომიკური და სოციალური მდგომარეობა. ასაკოვან ქალთა უფლებების სამართლებრივი ანალიზით, საკანონმდებლო დონეზე აღიარებით და სისტემაში მოყვანით ასაკოვანი ქალები გათვალისწინებული იქნებიან, როგორც ერთ-ერთი უპირატესი უფლების მქონე ჯგუფი სამუშაოს მაძიებელთა, პროფესიული მომზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების ნაწილში.

ლიტერატურის მიმოხილვა

გენდერულ-ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკის (მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა), ასაკობრივად მეგობრული შრომითი გარემოს შექმნის და ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა შესახებ კანონის შემუშავების აქტუალობის წარმოჩენისათვის, განხილული იქნება ევროკავშირის 2000/78/EC პაქტი¹³, აქტიური დაბერებისა და თაობებს შორის სოლიდარობის სახელმძღვანელო პრინციპები, ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება¹⁴, "აქტიური დაბერებისა და თაობებს შორის სოლიდარობის ევროპული წელი 2012" დოკუმენტი,¹⁵ გაეროს 66-ე

¹³ Council of European Union, Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

¹⁴ The Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU).

¹⁵ European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012) European Implementation Assessment, European Parliament, European Parliamentary Research Service, Author: Jan Tymowski, Ex-Post Impact Assessment Unit, March 2015 – PE 536.344.

სესიის შესაბამისი დოკუმენტი,¹⁶ გაეროს მიერ განხორციელებული კვლევები, მადრიდის საერთაშორისო სამოქმედო გეგმა,¹⁷ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, ისრაელის მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა,¹⁸ კანადის მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა¹⁹ და საფრანგეთის საპენსიო სისტემა.²⁰ ასაკოვანი ქალების მიმართ დისკრიმინაციის არსებობის დადგენისთვის გამოვიყენებ, ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისრის აპარატის ანალიტიკურ შედეგებს: „ნორმატიული სტანდარტები ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართალში ასაკოვნებთან (ხანდაზმულებთან) მიმართებაში“.²¹ იმისათვის, რომ დავინახოთ, თუ რატომ უნდა იყოს ასაკოვანი ქალებისთვის პრიორიტეტის მინიჭება ეროვნული პოლიტიკის ნაწილი, აუცილებელია სიღრმისეულად განხილულ იქნეს 2002 წელს, მადრიდში ჩატარებული მეორე მსოფლიო ასამბლეის ანგარიში დაბერების შესახებ.²² შესაბამისად, პარალელურად განხილულ უნდა იქნეს 2010 წელს CEDAW-ის მიერ გამოქვეყნებული ზოგადი რეკომენდაცია No27 ასაკოვანი ქალებისა და მათი ადამიანის უფლებების დაცვის შესახებ.²³ ეს რეკომენდაცია მიზნად ისახავს, რომ ასაკოვანი ქალებისთვის ღირსეული ცხოვრებისა და არსებობის პირობები სრულად იყოს ინტეგრირებული ეროვნულ პოლიტიკაში და მათი უნარ-ჩვევების განვითარების სტრატეგიაში. აქედან გამომდინარე, აღმოიფხვრება დისკრიმინაცია და მოხდება ასაკოვანი ქალების ინტეგრირება სოციალურში. გაეროს ეს რეკომენდაცია საშუალებას იძლევა დანახულ იქნეს, სოციო-ეკონომიკური ფაქტორები რატომ ახდენს გავლენს უფრო მეტად ასაკოვან ქალებზე, ვიდრე მამაკაცებზე. მიუხედავად იმისა, რომ როგორც მამაკაცები, ასევე ქალებიც განიცდიან დისკრიმინაციას ასაკის მატებასთან ერთად, ასაკოვანი ქალები

¹⁶ United Nations, General Assembly, Report of the Secretary-General, A/66/173, 22/07/2011. (Follow-up to the Second World Assembly on Ageing).

¹⁷ United Nations, The Madrid International Plan of Action on Ageing and the Political Declaration, Second World Assembly on Ageing, Spain, 2002.

¹⁸ Canada Constitution Act, 1982 Endnote(81), PART I, Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1867 to 1982.

¹⁹ министр социального равенства, Руководство для пожилых граждан Израиля права, льготы и информация, *8840, 2015.

²⁰ საფრანგეთის სოციალური უსაფრთხოების სისტემა (III - პენსიაზე გასვლა), რედაქტირებული 2023, https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html (08.12.2023).

²¹ Office of the High Commissioner for Human Rights, Normative standards in international human rights law in relation to older persons, Analytical Outcome Paper, August 2012.

²² United Nations, General Assembly, Resolution adopted by the General Assembly on 17 December 2018, 73/143. Follow-up to the Second World Assembly on Ageing, Seventy-third session, A/RES/73/143, 09/01/ 2019.

²³ United Nations, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, General recommendation No. 27 on older women and protection of their human rights, CEDAW/C/GC/27, 2010.

განსხვავებულად განიცდიან დაბერებას. გენდერული უთანასწორობის გავლენა მათი სიცოცხლის მანძილზე მწვავედება სიბერეში და ხშირად ემყარება კულტურულ და სოციალურ ნორმებს. დისკრიმინაცია, რომელსაც ხანდაზმული ქალები განიცდიან, ხშირად არის რესურსების უსამართლო განაწილების, არასათანადო მოპყრობის, მათი უნარ-ჩვევების უგულვებელყოფისა და ძირითადი სერვისების შეზღუდული ხელმისაწვდომობის შედეგი. ამ კუთხით, განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია 2019 წლის გაეროს გენერალური ასამბლეის რეზოლუცია დაბერების საკითხზე, რომელშიც კიდევ ერთხელ ხაზგასმულია ასაკოვანი ქალების გამლიერებისათვის სახელმწიფო პოლიტიკის არსებობის როლი.²⁴ შემდგომი ასევე მნიშვნელოვანი დოკუმენტია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული ნაშრომი, რომელიც ღირსეულ სამუშაო პირობებს, უფლებებს, ზოგადად, სამუშაოსა და სოციალურ უსაფრთხოებას ეხება ასაკოვანი ადამიანებისათვის.²⁵ ასევე, უნდა გაანალიზდეს, საიდან იღებს სათავეს დასაქმებული ასაკოვანი ქალების დისკრიმინაცია, რა სპეციფიკით ხასიათდება და რა სტიგმები ახლავს თან. ამ კუთხით მნიშვნელოვანია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ნაშრომი „ქალ მუშაკთა უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის ABC“.²⁶ საკრალური ტრიადის „სიმართლე, სამართალი, სამართლიანობის“ გასაანალიზებლად მნიშვნელოვანია გააზრებულ იქნეს სამართლის დოქტორის, აკადემიკოს მინდია უგრეხელიძის სამეცნიერო სტატია „კონსტიტუციონალიზმის პარადიგმები ვრცელ ესეიდ განფენილი“.²⁷ იმისათვის, რომ დანახულ იქნეს კონკრეტული ქვეყნის მაგალითები, თუ როგორ ნერგავენ ასაკოვანი ქალების დასაქმების საკითხებს, გაანალიზებული იქნება 2012 წელს გამოცემული არასამთავრობო ორგანიზაციების თემატური ჩრდილოვანი ანგარიში „ასაკოვანი

²⁴ The Independent Expert on the Enjoyment of All Human Rights by Older Persons, UNITED NATIONS HUM. RTs. OFF. OF THE HIGH COMM'R, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/OlderPersons/IE/Pages/IEOlderPersons.aspx> (last visited Mar. 11, 2020) ("In May 2014, the Human Rights Council appointed Ms. Rosa Kornfeld-Matte as the first Independent Expert on the enjoyment of all human rights by older persons.").

²⁵ International Labour Office, Gender Promotion Programme, Realizing decent work for older women workers, Geneva, 2001.

²⁶ ILO ABC of women workers' rights and gender equality, Geneva, International Labour Office, 2000, Second edition 2007, 146-148.

²⁷ უგრეხელიძე მ., კონსტიტუციონალიზმის პარადიგმები ვრცელ ესეიდ განფენილი, მართლმსაჯულება და კანონი, N2(62)'19, 2019,196.

ქალების უფლებები გაერთიანებულ სამეფოში“²⁸ წარდგენილი ხანდაზმულ ქალთა ქსელის, ევროპისა და ქალთა ორგანიზაციების ეროვნული ალიანსის მიერ, ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კომიტეტის 55-ე სესიაზე, გაერთიანებული სამეფოს სახელმწიფოთა მეშვიდე პერიოდულ ანგარიშზე. ასევე, მიმოხილული იქნება ურუგვაის მაგალითზე (გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის გენერალური ასამბლეის ღია სამუშაო ჯგუფი ხანდაზმულთა ადამიანის უფლებების დაცვის გაძლიერების მიზნით მეთერთმეტე სამუშაო სესია, ურუგვაის ანგარიში) სავალდებულო სტაჟის შემთხვევაში, პოზიტიური დისკრიმინაციის ფაქტი, რამდენად უწყობს ხელს ასაკოვანი ქალების ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებას.²⁹ არაფორმალური სექტორის, არაფორმალური ეკონომიკის ნაკლოვანებების დასაწახად, ანა ფირს მურეის წიგნი იქნება მიმოხილული.³⁰ ამ ასპექტში მიმოხილული იქნება ამერიკის ვაჭრობის დეპარტამენტის დაფინანსებული ვან ჰეს, დანიელ გუდკინდის და პოლ კოვალის მოხსენება საერთაშორისო პოპულაციის შესახებ.³¹ გაეროში დომინიკის რესპუბლიკის ელჩის, ტავარეს დე ალვარესის სტატია დაგვანახებს სოციალური უსაფრთხოების გაუმართაობას და აუნაზღაურებადი საშინაო სამუშაოს გავლენას ასაკოვანი ქალების შრომით დისკრიმინაციაზე.³² ასევე, სხვადასხვა მეცნიერების (ჯულიე ჩილდი,³³ რაინერ ფრიჩი და სუსანა ბუერერი,³⁴ გაეროს საერთაშორისო

²⁸ NGO Thematic Shadow Report, Older Women’s Rights in the United Kingdom, (Submitted by the Older Women’s Network, Europe and the National Alliance of Women’s Organisations to the 55th session of the Committee on the Convention for the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women on the United Kingdom’s seventh periodic report of States Parties), September 2012.

²⁹ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, ISSN: 2346-7916 (Print) , ISSN: 2587-5043 (Online). (Latin American and Caribbean Competition Forum - Session I: Informal Economy in Latin America and the Caribbean: Implications for Competition Policy, Organisation for Economic Co-operation and Development, DAF/COMP/LACF(2018)4, Argentina, 01/04/2019.)

³⁰ Murray F. A., “From Outrage to Courage: The Unjust and Unhealthy Situation of Women in Poorer Countries and What They are Doing About It: Second Edition, Second edition published by Anne Firth Murray, Menlo Park, CA, 2013, 197.

³¹ World Population Ageing, supra note 2, at 9. United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). World Population Ageing 2020 Highlights: Living arrangements of older persons (ST/ESA/SER.A/451).

³² Ambassador Julia Tavares de Alvarez, Special problems facing elderly women in developing countries, Quarterly Journal of the International Institute on Aging (United Nations - Malta), Bold, Special Issue on Elderly and Aging Women, Vol.2, N1, 1991.

³³ Childs, J. "Elder Rights Are Not Nesting Dolls: An Argument for an International Elder Rights Convention." Journal of Comparative and International Aging Law & Policy, 11, 2020, p. 141-170. HeinOnline.

კვლევის და ტრენინგის ინსტიტუტი,³⁵ ანგელა მაკევენი,³⁶ სენატორი კეროლ მოსელი-ბრაუნი,³⁷ ალექსანდერ სამოროდოვი³⁸ და სხვები) ნაშრომების სიღრმისეული გააზრება მოხდება იმისათვის, რომ ქალთა უფლებები და ასაკოვანი ქალების ეკონომიკური პრობლემები უკეთესად იქნეს დანახული. ასევე, საქართველოში არაფორმალური ეკონომიკის ანალიზის მიზნით, გამოყენებული იქნება 2021 წლის გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევის ანგარიში, "ქალთა უფლებები არაფორმალურ ეკონომიკაში და Covid 19-ის გავლენა".³⁹ ასევე, მეორე თავში წარმოდგენილი იქნება ჩემი ავტორობით 2023 წლის გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს ანგარიში "ოჯახში დასაქმებულთა/არაფორმალური ეკონომიკის აქტორთა დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვის ანალიზი არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების მიზნით".⁴⁰ იმისათვის, რომ გაანალიზდეს ასოცირების შესახებ შეთანხმების როლი და დასაქმებასთან მიმართებაში გამოყენებული იქნება ევროკავშირის სამართლის ექსპერტის ეკატერინე ქარდავას და შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის უფროსის ელზა ჯგერენაიას 2016 წლის კვლევა "შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში".⁴¹ ხოლო, გერმანიის შრომით ურთიერთობებში ასაკისა და სქესის საფუძვლით დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპების დასაანახად, მოვიშველიებ

³⁴ Dr. Frietsch R., Dr. Buehrer S., How do public investments in gender equality initiatives and publication patterns interrelate? The case of Germany, Evaluation and Program Planning, Vol. 79, 2020, ISSN 0149-7189, <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101769>. (08.12.2023).

³⁵ United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW) "Ageing in Gendered World: Women's Issues and Identities", Santo Domingo, Dominican Republic, 1999, VII.

³⁶ MacEwen A., Working After Age 65, Alternative Federal Budget 2012 Technical Paper, Canadian Center for Policy Alternatives, 2012.

³⁷ Moseley-Braun, C. (1996). Women's Retirement Security. Elder Law Journal, 4(2), 493-498.

³⁸ International Labour Office Geneva, Samorodov A., Ageing and labour markets for older workers, ISBN 92-2-111418-X, 1999.

³⁹ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევის ანგარიში, ქალთა უფლებები არაფორმალურ ეკონომიკაში და Covid 19-ის გავლენა, 2021.

⁴⁰ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭო, საკვლევი საკითხი: ოჯახში დასაქმებულთა/არაფორმალური ეკონომიკის აქტორთა დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვის ანალიზი არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების მიზნით, ავტორი ირინა ბათიაშვილი, 2023.

⁴¹ ჯგერენაია ე., ქარდავა ე., შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, გამომცემლობა ფაუნტეინ ჯორჯია, 2016.

სამართლის დოქტორის იან კროფჰოლერის წიგნს “გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი – სასწავლო კომენტარი“, რომელიც 2014 წელს თარგმნა სამართლის დოქტორმა, პროფესორმა ზურაბ ჭეჭელაშვილმა და გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების ექსპერტმა (GIZ) თორნიკე დარჯანიამ. მეორე და მესამე თავში წარმოდგენილი იქნება იდეები ასაკოვანთა უფლებების გაუმჯობესებაზე საკანონმდებლო ინიციატივების შესახებ.⁴² დანართის სახით წარმოდგენილი იქნება კანონპროექტი „ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა უფლებების გაუმჯობესების შესახებ“, რომელშიც ასახულია ირინა ბათიაშვილის (იუსტიციის სამინისტროს ანალიტიკური დეპარტამენტის ასაკოვანთა უფლებების პრობლემატიკის მკვლევარის) მიერ დისერტაციაში წარმოდგენილი ინიციატივები და კვლევები. ამგვარად, შემოთავაზებული იქნება სარეკომენდაციო სახის ცვლილებების პაკეტი. ნაშრომში მიმოხილული სტატიები და კვლევები აშკარად გამოკვეთს ასაკოვანი ქალების უფლებების დაცვის აუცილებლობას.

ნაშრომის თეორიული ბაზა

კვლევის თეორიული ბაზა ეფუძნება, ძირითადად, უცხოელ და ქართველ მკვლევართა ნაშრომებს ასაკოვან ქალთა, ზოგადად ქალთა უფლებების დაცვისა და ამ საკითხის აქტუალობის შესახებ. ნაშრომის თეორიული ბაზა ეფუძნება კანადის, ისრაელის და საფრანგეთის სახელმწიფოების შესაბამის ნორმატიულ-სამართლებრივ რეგულირებას.

კვლევის მეთოდები და მეთოდოლოგია

იმისათვის, რომ ასაკოვანი ქალების პრობლემა შედარებითი ანალიზის, “case-study”-ის, სინთეზ-ანალიზის, დედუქციისა და ვერიფიკაციის მეთოდებით დამუშავდეს, აუცილებელია საერთაშორისო ნორმატიული და კვლევითი ბაზის, ასევე პრაქტიკის ანალიზი. ნაშრომში გამოყენებულია ინდუქცია-დედუქციის მეთოდი, რომელიც დაგვანახებს, არის თუ არა ეფექტიანი საკანონმდებლო რეგულაციების სრულყოფა ასაკოვანი ქალების ღირსეული დასაქმების პირობების შესაქმნელად. ასევე, ასაკოვანი ქალების მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრა შესწავლილია ეროვნული და საერთაშორისო რეგულაციების ანალიზისა და მიღებული შედეგების სინთეზის მეთოდის გამოყენებით. გარდა სინთეზისა და ანალიზისა, საკითხი განხილულია შედარებით ჭრილში, ვინაიდან ეროვნული და საერთაშორისო სტანდარტები

⁴² კროფჰოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი– სასწავლო კომენტარი –, მთარგმნელები: მთარგმნელები: დარჯანია თ., ჭეჭელაშვილი ზ., GIZ, IRZ, 2014, ISBN 978-9941-9348-3-4.

განალიზებულია, როგორც საქართველოში დასაქმებულ ქალთა უფლებების და ასაკოვანთა დასაქმების ზოგადი განმარტებისთვის, ისე ასაკოვანი ქალების დასაქმების, საპენსიო პირობების და არაფორმალური სექტორის ანალიზის კუთხით. ნაშრომში განვითარებული სხვა მსჯელობები დამუშავებულია ვერიფიკაციის მეთოდით, რომლის შედეგადაც მიიღება არგუმენტირებული შუალედური დასკვნები; ნაშრომში ასევე გამოყენებულია ინტერპრეტაციის მეთოდი; ფიქციის მეთოდით დამუშავებულია ასაკოვან ქალთა დისკრიმინაციის შესახებ ნაშრომები, რის საფუძველზეც ხილული ხდება ასაკოვან ქალთა მიმართ არსებული სტიგმების ნეგატიური ზეგავლენა ღირსეული ცხოვრების პირობების შექმნაზე.

ამდენად, ეს ნაშრომი არის მცდელობა, დადგინდეს ასაკოვანი ქალების ღირსეული ცხოვრებისათვის და სახელმწიფოს მიერ მათი შრომითი პოტენციალის ეფექტიანად გამოყენებისთვის გასათვალისწინებელი სპეციფიკური მახასიათებლები, როგორც ქართული მოდელის, ისე საერთაშორისო გამოცდილების დახმარებით, ასევე განისაზღვროს წამოჭრილი პრობლემების გადაწყვეტის გზები. კვლევის ემპირიულ ბაზად გამოყენებულია მონაცემები, რომლებიც უცხოურ პუბლიკაციებში რაოდენობრივი თუ თვისებრივი მეთოდით არის დამუშავებული. რაოდენობრივი მეთოდი გამოყენებულია აღნიშნული დისერტაციის მესამე თავში, კერძოდ, 2023 წლის სექტემბერში, ფრაუნჰოფერის სისტემების და ინოვაციების კვლევით ინსტიტუტის მიერ მოკვლეული სტატისტიკა, რომელიც ეხება სკოპუსში ქართველი მდედრობითი სქესის ავტორთა წილს და ასაკობრივ სტრუქტურას. კვლევის ემპირიულ ბაზად ასევე გამოყენებულია ისრაელის შრომის სამინისტროს ასაკოვანთა დასაქმების უფროს მენეჯერთან, მათან ჰამოუსთან 2023 წლის 20 მარტს ჩაწერილი ინტერვიუ.

სამეცნიერო სიახლე

საერთაშორისო ხედვების ანალიზის შედეგად, შეიქმნება პირველი მონოგრაფიული ნაშრომი - ქართულ სამართლებრივ სივრცეში ასაკოვანი ქალების უფლებების მნიშვნელობისა და მათი პირობების გაუმჯობესებისთვის აუცილებელი სტანდარტების შესახებ. ასაკოვანი ქალების შესახებ მწვავე სოციალური საჭიროების თემა დღემდე არ იყო საქართველოში შესწავლილი და პირველად წინამდებარე სადისერტაციო ნაშრომში ხდება მისი სამართლებრივი ანალიზი, შესწავლა, სამართალში დანერგვა და შესაბამისი სამართლებრივი რეგულირების კონცეფციის წარმოდგენა. აღნიშნული სადისერტაციო

ნაშრომის ფარგლებში განხორციელებული კვლევის სამეცნიერო სიახლე, რომელიც იკვლევს და ადგენს არაფორმალური ეკონომიკის აქტორთა და ოჯახში დასაქმებულთა ურთიერთობების შესაბამის წმინდა სამართლებრივ რეგულირებას, ანგარიშის სახით 2023 წელს დამტკიცებულია საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საბჭოს მიერ. 2023 წელს, ასაკოვან პირთა მათ შორის ასაკოვან ქალთა უფლებების დეკლარირების, მათი უფლებების რეალიზებისა და საკანონმდებლო სისტემატიზებული დოკუმენტის შექმნის მიზნით, იუსტიციის სამინისტროს მიერ შემუშავდა კანონპროექტი და განმარტებითი ბარათი, რომელიც აღნიშნულ დისერტაციას ეყრდნობა.

ნაშრომის თეორიული/პრაქტიკული მნიშვნელობა

სადიებელი კვლევის შედეგები შეიძლება განხილულ იქნეს, როგორც მოკრძალებული წვლილი საქართველოს კანონმდებლობაში ასაკოვანი ქალებისთვის შესაბამის ნორმატიულ მოწესრიგებაში. ასევე, კვლევის შინაარსის გამოყენება შესაძლებელია ასაკოვანი ქალების დასაქმების და მათი ღირსეული ყოფის განმარტების და სიღრმისეული გაანალიზების კუთხით.

ნაშრომის სტრუქტურა

ნაშრომი შედგება შესავლის, ძირითადი ნაწილისა და დასკვნისაგან. კვლევა მოიცავს სამ თავს, 13 ქვეთავს, სამ შუალედურ დასკვნას, თემის საბოლოო დასკვნას. ნაშრომს თან ახლავს გამოყენებული ლიტერატურის ნუსხა და 4 დანართი. ნაშრომი შედგება 202 გვერდისაგან.

თავი I. ქალთა უფლებები და დასაქმების ფაქტორი

§ 1.1. თემის შესწავლის მდგომარეობა

შრომით სექტორში ასაკოვანი ქალების ღირსეული სამუშაო პირობების, მათი უფლებების და პოტენციალის განხილვისა და არსებული გამოწვევების მიზნობრივი ანალიზისთვის, უმჯობესია, პირველ რიგში, მიმოვიხილოთ სამი ნაშრომი:

ჯულიე ჩაილდის ნაშრომი "ასაკოვანთა უფლებები არ არის ბუდის გამკეთებელი თოჯინები: არგუმენტი ასაკოვანთა უფლებების საერთაშორისო კონვენციისთვის“:

ასაკოვანი ადამიანების უფლებების განხილვისას, თანამედროვე სამყაროს დამოკიდებულების ხედვა კარგად ჩანს ჯულიე ჩაილდის ნაშრომში: "ასაკოვანთა უფლებები არ არის ბუდის გამკეთებელი თოჯინები: არგუმენტი ასაკოვანთა უფლებების საერთაშორისო კონვენციისთვის"⁴³, რომელიც ქვემოთ იქნება მიმოხილული. მსოფლიოს ასაკოვანი მოსახლეობის რაოდენობა უპრეცედენტო ტემპით იზრდება. მსოფლიოში დაახლოებით 8,5% ადამიანი (617 მილიონი) არის 65 წელს გადაცილებული. გაეროს 2015 წლის ანგარიშის მიხედვით, პროგნოზირებულია, რომ ეს პროცენტი 2050 წლისთვის მსოფლიოს მოსახლეობის თითქმის 17%-მდე გაიზრდება ანუ 1,6 მილიარდამდე.⁴⁴ ასაკოვანთა რაოდენობა იზრდება სწრაფი ტემპით და ამავდროულად, საფრთხის ქვეშ დგება განლევადი რესურსები და ნელ-ნელა ხდება უკმაყოფილების გაღვივება, რასაც შედეგად შეიძლება მოყვეს ასაკოვნებზე ძალადობის ფაქტები. ასაკოვანთა უფლებების შესახებ კონვენციას შეუძლია შეამციროს ნეგატიური ზემოქმედება თანამედროვე გლობალური მოდერნიზაციის, ასაკისა და დემოგრაფიული ცვლილებების შერწყმის პროცესის მართვის შედეგად. აუცილებელია განვითარებადმა ქვეყნებმა თვალი გაუსწორონ რეალობას, რომ 60 წლის ასაკის 1,7 მილიარდი ადამიანი,

⁴³ Childs, J. "Elder Rights Are Not Nesting Dolls: An Argument for an International Elder Rights Convention." *Journal of Comparative and International Aging Law & Policy*, 11, 2020, p. 141-170. HeinOnline.

⁴⁴ Id. According to the National Institute on Aging ("NIA") and National Institutes of Health ("NIH"), the older demographic is rapidly growing in proportion the rest of the global population. See id. The growing population of older people around the world must be the impetus for ensuring the health, livelihood, and rights of our elders; the NIH and the US Census Bureau are collaborating to ensure that data collected is used to "better understand the course and implications of population aging." Id. *World's Older Population Grows Dramatically*, NAT'L INST. OF HEALTH (March 28, 2016), <https://www.nih.gov/news-events/news-releases/worlds-older-population-growsdramatically>.

ესე იგი, მსოფლიოს ხანდაზმული მოსახლეობის თითქმის 80%-ზე მეტი - 2050 წელს ნაკლებად განვითარებულ რეგიონებში იცხოვრებს.⁴⁵ ასაკოვანთა დასაცავად შესაბამისი კანონმდებლობის აუცილებლობა არ შეიძლება იგნორირებული იყოს და ამავე დროულად, ძალიან მნიშვნელოვანია მის ფორმირებაში გათვალისწინებული იქნეს მორალური სტანდარტები და ქცევის კულტურული კოდექსები, მეტიც, ასაკოვნების მიერ აზრის დაფიქსირება ამ პროცესში აუცილებელია. ეს სტატია განიხილავს გზებს, იმის შესახებ, არის თუ არა ასაკოვანთა უფლებები ადამიანის უფლებები, რომლებიც დაცული უნდა იყოს საერთაშორისო ხელშეკრულებით და აფართოვებს მსჯელობას იმ მიმართულებით, თუ როგორ შეგვიძლია დავიცვათ ასაკოვანთა უფლებები საუკეთესოდ.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (UDHR), არის ერთ-ერთი ყველაზე აღიარებული და გავლენიანი შეთანხმება.⁴⁶ UDHR მიღებულ იქნა გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ 1948 წელს და ითვალისწინებს, რომ ადამიანის უფლებები აკისრებს სახელმწიფოს მოვალეობებს, უზრუნველყოს სამართლიანი და სათანადო მოპყრობა მისი მოქალაქეების მიმართ. UDHR შედგება ოცდაათი მუხლისაგან, რომელიც ადასტურებს ინდივიდის უფლებებს. ეს უფლებები თავისთავად არ არის იურიდიულად სავალდებულო, მაგრამ აღწერილია შემდგომ საერთაშორისო ხელშეკრულებებში, ადამიანის უფლებათა რეგიონალურ დოკუმენტებში, ეროვნულ კონსტიტუციებსა და კანონებში. UDHR-ის გარდა, არსებობს გაეროს ადამიანის უფლებათა დაცვის რამდენიმე სხვა ჯვარედინი ხელშეკრულება, რომელმაც ზოგადად წინ წაიწია ადამიანის უფლებების საკითხები", მაგრამ მხოლოდ რამდენიმე მათგანი ამხვილებს ყურადღებას ასაკოვანთა უფლებების დაცვაზე.⁴⁷ მაგალითად, დაბერების შესახებ მადრიდის საერთაშორისო სამოქმედო გეგმა ("MIPAA"), მიღებულ იქნა მეორე მსოფლიო ასამბლეაზე დაბერების შესახებ 2002 წლის აპრილში.⁴⁸ MIPAA-ს საშუალებით

⁴⁵ World Population Ageing, supra note 2, at 9.

⁴⁶ G.A. Res. 217 (III) A, U.N. SCOR, Universal Declaration of Human Rights, U.N. Doc. A/RES/217(JJ) (Dec. 10, 1948)

⁴⁷ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, ISSN: 2346-7916 (Print) , ISSN: 2587-5043 (Online).

⁴⁸ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, ISSN: 2346-7916 (Print) , ISSN: 2587-5043 (Online), (U.N. Assembly on Ageing, 2 nd Sess., Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing (Apr. 12, 2002), available at <https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Madrid-plan.pdf>) (28.12. 2023).

დაიწყო ახალი ერა ასაკოვანთა უფლებების დაცვისთვის. MIPAA-ს ხედვით, მსოფლიოს მთავარი გამოწვევაა: „საზოგადოების აშენება ყველა ასაკისთვის“. MIPAA-ს სამოქმედო გეგმა ფოკუსირებული იყო სამ პრიორიტეტულ მიმართულებაზე: „ასაკოვანი ადამიანები და განვითარება; ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის წინსვლა სიბერემდე; ხელსაყრელი და დამხმარე გარემოს უზრუნველყოფა“.⁴⁹ მნიშვნელოვანია, რომ ეს იყო პირველი შემთხვევა, როდესაც მთავრობები შეთანხმდნენ ასაკოვანების უფლებებთან დაკავშირებით გაეროს კონფერენციებსა და სამიტებზე, როგორც ცენტრალურ საკითხზე.⁵⁰ 2009 წელს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების კომიტეტმა ("CESCR") დაადგინა, რომ ასაკი არის დისკრიმინაციის ერთ-ერთი აკრძალული საფუძველი.⁵¹ CESCR არის „გაეროს ორგანო - შედგება 18 დამოუკიდებელი ექსპერტი-საგან, რომელიც მონიტორინგს უწევს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტის შესრულებას მისი მონაწილე სახელმწიფოების მიერ“.⁵² CESCR დიდი ხანია ხაზს უსვამს ასაკოვანთა დისკრიმინაციის აკრძალვის აუცილებლობას სამუშაოს პოვნაში, პროფესიულ მომზადებაში, განსაკუთრებით იმ ადამიანების მიმართ, ვინც სიღარიბეში ცხოვრობს. ასევე, ყურადღება უნდა გამახვილდეს პენსიაზე არათანაბარი ხელმისაწვდომობის საკითხზე. ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების საერთაშორისო პაქტი ითვალისწინებს, რომ სახელმწიფოები ვალდებული არიან თანდათანობით განახორციელონ სოციალური უზრუნველყოფის უფლება ყველა ინდივიდისათვის

⁴⁸ C.E.S.C.R., 4 2nd Sess., General Comment No. 20: Non-discrimination in Economic, Social and Cultural Rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) 29, U.N. Doc. E/C.12/GC/20 (July 2, 2009).

⁴⁹ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, ISSN: 2346-7916 (Print) , ISSN: 2587-5043 (Online).

⁵⁰ იხილეთ იქვე.

⁵¹ იხილეთ იქვე.

⁵² Committee on Economic, Social and Cultural Rights, UNITED NATIONS HUM. RTs. OFF. OF THE HIGH COMM'R, <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/cescr/pages/cescrindex.aspx> (last visited Mar. 11, 2020). ("The Committee was established under [United Nations Economic and Social Council ("ECOSOC")] Resolution 1985/17 of 28 May 1985 to carry out the monitoring functions assigned to the [ECOSOC] in Part IV of the Covenant."). The main function of the CESCR is to oversee the covenant implementation by states parties. See UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), ECOINET, <https://www.ecoi.net/en/source/11512.html> (last updated Aug. 30, 2018). The committee strives to hold constructive discussions with state representatives regarding application of the terms of the covenant. Id. The committee also assists governments in fulfilling their responsibilities under the covenant through policy and legislation aiming to secure and protect social, economic, and cultural privileges. Id.

თავიანთ ტერიტორიებზე.⁵³ 2010 წელს გაეროს გენერალურმა ასამბლეამ დააარსა დაბერების ღია სამუშაო ჯგუფი ("OEWG") ასაკოვანთა მოპყრობის შესასწავლად. OEWG-მ შექმნა ფორუმი ასაკოვანთა უფლებების დაცვის განსახილველად, რის საფუძველზეც დანიშნულ იქნა ასაკოვანი პირების მიერ ადამიანის ყველა უფლებით სარგებლობის შესახებ დამოუკიდებელი ექსპერტი 2014 წლის მაისში ("HROP"). OEWG მუდმივად აგრძელებს ადამიანის საერთაშორისო უფლებების შესწავლას.⁵⁴ ნელ-ნელა აშკარა ხდება ასაკოვანთა უფლებების ჩარჩოს და ახალი კონვენციის შექმნის აუცილებლობა. ლათინური ამერიკა იყო ასაკოვანთა უფლებების დაცვის მუდმივი მხარდამჭერი და 2015 წლის 15 ივნისს ამერიკა გახდა პირველი რეგიონი მსოფლიოში, რომელსაც ჰქონდა ასაკოვანთა უფლებების ხელშეწყობისა და დაცვის ინსტრუმენტი.⁵⁵ ამერიკის სახელმწიფოების ორგანიზაციამ ("OAS") პანამერიკული ჯანდაცვის ორგანიზაციის ("PAHO") მხარდაჭერით, მიიღო ინტერამერიკული კონვენცია ადამიანის უფლებათა დაცვის შესახებ.⁵⁶ ასაკოვანთა დაცვის შესახებ კონვენცია ("CPHROP") აღიარებს, რომ ადამიანის ყველა არსებული უფლება და ფუნდამენტური თავისუფლება ვრცელდება ასაკოვნებზე. კონვენცია, რომელსაც ხელი მოაწერეს არგენტინის, ბრაზილიის, ჩილეს, კოსტა რიკისა და ურუგვაის მთავრობებმა, მნიშვნელოვანი კატალიზატორია სხვა ქვეყნებისთვის, ასაკოვნების დაცვისთვის ჩამოაყალიბონ შესაბამისი ნორმატიული ჩარჩო კანონები.⁵⁷

რა არის ასაკოვანთა უფლებები და რატომ ვდებთ განსაკუთრებულ ძალისხმევას მათ დასაცავად?

⁵³ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, ISSN: 2346-7916 (Print) , ISSN: 2587-5043 (Online).

⁵⁴ See The Independent Expert on the Enjoyment of All Human Rights by Older Persons, UNITED NATIONS HUM. RTs. OFF. OF THE HIGH COMM'R, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/OlderPersons/IE/Pages/IEOlderPersons.aspx> (last visited Mar. 11, 2020) ("In May 2014, the Human Rights Council appointed Ms. Rosa Kornfeld-Matte as the first Independent Expert on the enjoyment of all human rights by older persons.").

⁵⁵ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, ISSN: 2346-7916 (Print) , ISSN: 2587-5043 (Online).

⁵⁶ Inter-American Convention on Protecting the Human Rights of Older Persons, June 15, 2015, O.A.S.T.S. A-70.

⁵⁷ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, ISSN: 2346-7916 (Print) , ISSN: 2587-5043 (Online).

ასაკოვანთა უფლებები თავისთავად არც ისე უჩვეულოა. მაგალითად, ასაკოვნებს უნდა ქონდეთ სამუალება:⁵⁸

* შრომითი უფლებები (მუშაობა, დასაქმება) და სხვა შემოსავლის მომტანი შესაძლებლობები გამოიყენონ ასაკობრივი ბარიერების გარეშე.⁵⁹

* პენსიაზე გასვლის საკითხისას, მონაწილეობა მიიღონ იმის განსაზღვრაში, თუ როდის და რა ფაზაში მოხდება მათი სამუშაო ძალიდან გაყვანა; ინფორმირებული დაგეგმვისა და გადაწყვეტილების მიღების სამუალება მიეცეთ.⁶⁰

* იცხოვრონ ისეთ გარემოში, რომელიც არის უსაფრთხო და ადაპტირებული პირად პრეფერენციებთან და ცვალებად შესაძლებლობებთან.⁶¹

* აქტიურად ჩართულ იქნან საზოგადოებაში, მათ შორის პოლიტიკურ პროცესებში, როგორცაა საერთო პოლიტიკისა და განვითარების შემუშავება, რომელიც პირდაპირ გავლენას ახდენს მათ კეთილდღეობაზე.

* მათი ეკონომიკური წვლილისაგან დამოუკიდებლად მიიღონ დაფასება.⁶²

* იცხოვრონ ღირსეულად და უსაფრთხოდ. ეს კი გულისხმობს, რომ თავისუფალი უნდა იყვნენ ექსპლუატაციისა და ფიზიკური ან გონებრივი ძალადობისაგან. მიუხედავად მათი საერთო მნიშვნელობისა, ზოგადად, ძირითად უფლებებთან მიმართებაში, მიზეზი, რის გამოც ჩვენ ცალკე უნდა მივმართოთ ასაკოვანთა უფლებებს და დავიცვათ ისინი ცალსახად, არის ასაკოვანთა სისტემატური დისკრიმინაცია ინდივიდუალურ, ინსტიტუციურ და სოციალურ დონეზე, რომელიც აფერხებს, ანადგურებს და, ზოგიერთ შემთხვევაში, ანგრევს ადამიანის ძირითად უფლებებს.⁶³ „ეს არის ეიჯიზმის ნეკროზული ძალა“.⁶⁴ დაბერების (ეიჯიზმის) დამახასიათებელი კიდევ ერთი ცრუ ვარაუდი არის ის, რომ ასაკოვანი ადამიანები მონოლითური ჯგუფია.⁶⁵

⁵⁸ Childs, J. "Elder Rights Are Not Nesting Dolls: An Argument for an International Elder Rights Convention." *Journal of Comparative and International Aging Law & Policy*, 11, 2020, p. 141-170. HeinOnline.

⁵⁹ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, ISSN: 2346-7916 (Print) , ISSN: 2587-5043 (Online).

⁶⁰ იხილეთ იქვე.

⁶¹ იხილეთ იქვე.

⁶² იხილეთ იქვე.

⁶³ Tova Band-Winterstein, *Health Care Provision for Older Persons: The Interplay Between Ageism and Elder Neglect*, 34:3 *J. OF APPLIED GERONTOLOGY* 113, 114 (2015).

⁶⁴ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, ISSN: 2346-7916 (Print) , ISSN: 2587-5043 (Online).

⁶⁵ იხილეთ იქვე.

სიბერე შეიძლება იყოს საერთო მნიშვნელოვანი, მაგრამ მრიცხველები ისეთივე უსასრულოა, როგორც კულტურისა და გამოცდილების ვარიაციები კაცობრიობის ისტორიის რეფლექსიისას.⁶⁶ ვარაუდი, რომ ჯგუფის ყველა წევრი, როგორცაა ასაკოვნები, ერთნაირია, საშიშ საფრთხეს ქმნის მათი უფლებების სრულფასოვნად დაცვაში.⁶⁷ ამ უფლებებით, თითოეულმა ასაკოვანმა უნდა ისარგებლოს ინდივიდუალურად და შეიძლება სხვაგვარადაც კი. ასაკოვანთა უფლებების დაცვის შანსები ასევე მცირდება, როდესაც საზოგადოება ურევს ასაკოვანს ავადმყოფში ან სუსტში.⁶⁸ ირლანდიაში ჩატარებულმა გამოკითხვამ აჩვენა, რომ ასაკის მატების ყველაზე გავრცელებული ფორმა იყო ჯანდაცვის მუშაკების მიერ, ასაკთან დაკავშირებული დაავადებების მიკუთვნება. ასაკოვნების უფლებების დამახინჯების ყველაზე გაუკუღმართებული გამოვლინება არის არასწორი აღქმა, რომ ასაკოვანი ადამიანები სუსტი, ტვირთის მქონე და გონებაშეზღუდული ადამიანების ჯგუფია.⁶⁹ მაგალითად, 2016 წელს, ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის მიერ გაანალიზებულ „მსოფლიო ღირებულებების გამოკითხვაში“ გამოკითხულთა 60%-მა განაცხადა, რომ ასაკოვნები განიცდიდნენ პატივისცემის დეფიციტს და ზოგადად, მათ ადამიანები არ სცემენ პატივს.⁷⁰ სხვა კვლევებმა აჩვენა, რომ ჯანდაცვის პროვაიდერების დამოკიდებულებაც კი „ჩამოყალიბდა მუდმივი მცდარი წარმოდგენით, რომ თითქოს ასაკოვანი პაციენტები არიან სუსტები, დემენციურები და გადარჩენის მცირე შანსის მქონენი“.⁷¹ ამ ტიპის სტერეოტიპმა შეიძლება კრიტიკულად ნეგატიურად იმოქმედოს ჯანმრთელობასა და ცხოვრების ხარისხზე.⁷² იზოლაციამ და მარგინალიზაციამ ასევე შეიძლება ასაკოვანი ადამიანები დაუცველები დატოვოს ასაკოვანთა მიმართ ძალადობის კუთხით.⁷³

⁶⁶ Diane E. Rykken, *Sex in the Later Years*, in *THE ELDERLY AS MODERN PIONEERS*, 162 (Philip Silverman ed., 1987).

⁶⁷ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; 2023, P. No. 99-111, ISSN: 2346-7916 (Print) , ISSN: 2587-5043 (Online).

⁶⁸ იხილეთ იქვე.

⁶⁹ იხილეთ იქვე.

⁷⁰ Discrimination and negative attitudes about ageing are bad for your health, WORLD HEALTH ORG. (Sep. 29, 2016), <https://www.who.int/news-room/detail/29-09-2016-discrimination-and-negative-attitudes-about-ageing-are-bad-for-your-health>.

⁷¹ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, 2023, ISSN: 2346-7916 (Print) , ISSN: 2587-5043 (Online).

⁷² იხილეთ იქვე.

⁷³ იხილეთ იქვე.

ინგლისური დაბერების გრძელვადიანი შესწავლის (ELSA) საბოლოო მოხსენებამ⁷⁴ შეისწავლა ასაკოვანი ადამიანების სოციალური გარიყულობა და გამოავლინა სოციალური გარიყულობის შვიდი განსხვავებული განზომილება: სოციალური ურთიერთობები, კულტურული აქტივობები, სამოქალაქო აქტივობები, ძირითადი სერვისების ხელმისაწვდომობა, სამეზობლო გამორიცხვა, ფინანსური პრობლემები და მატერიალური საქონელი.⁷⁵

საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის პუბლიკაცია „ABC ქალ მუშაკთა უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის შესახებ“:

ზოგადად, ასაკოვნების მიმართ არსებული გამოწვევების შემდგომ, კიდევ უფრო სიღრმისეულად უნდა იქნეს შესწავლილი ასაკოვანი ქალების უფლებების დაცვის საკითხი. საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის პუბლიკაცია „ABC ქალთა მუშაკთა უფლებებისა და გენდერული თანასწორობის შესახებ“ ასაკოვან ქალთა უფლებების შესწავლაში ერთ-ერთ საკვანძო როლს თამაშობს.⁷⁶ ასაკოვანი დასაქმებული ქალები არიან დაუცველები ორმაგი ან თუნდაც მრავალჯერადი დისკრიმინაციის მიმართ: სქესის, ასაკისა და დისკრიმინაციის სხვა ფორმების, როგორცაა რასობრივი/ეთნიკური წარმომავლობა. დისკრიმინაციის ფორმებს, რომლებსაც ებრძვიან ქალები მთელი მათი ცხოვრების მანძილზე, შეიძლება დაემატოს ასაკთან დაკავშირებული დისკრიმინაცია. ასაკოვანი დასაქმებული ქალების დისკრიმინაციის ამ ფორმების ნებისმიერმა კომბინაციამ, შეიძლება მნიშვნელოვნად შეამციროს დასაქმების ალბათობა და ასევე სამუშაოს ტიპი, რომლის არჩევის საშუალებაც მათ მიეცემათ. მაგალითად, ასაკობრივი დისკრიმინაციის შედეგად ქალები შეიძლება იძულებულნი გახდნენ გადავიდნენ ნახევარ განაკვეთზე, დაიწყონ მუშაობა არაფორმალურ სექტორში ან თვითდასაქმებულები გახდნენ. ამან შეიძლება, თავის მხრივ, გამოიწვიოს უფრო ცუდი სამუშაო პირობები და არაადეკვატური ანაზღაურება, რის საფუძველზეც შეიძლება პენსიაზე გასვლა არასაიმედო და არახელსაყრელი არჩევანი გახდეს. ასაკოვანი ქალების მიმართ

⁷⁴ The Social Exclusion of Older People: Evidence from the First Wave of the English Longitudinal Study of Ageing Final Report, OFF. OF THE DEP. PRIME MINISTER 15-17 (Matt Barnes ed., 2006), https://www.researchgate.net/publication/37183878_The_social_exclusion_of_older_people_evidence_from_the_first_wave_of_the_english_longitudinal_study_of_ageing_elsa_final_report

⁷⁵ Childs, J. "Elder Rights Are Not Nesting Dolls: An Argument for an International Elder Rights Convention." *Journal of Comparative and International Aging Law & Policy*, 11, 2020, p. 141-170. HeinOnline.

⁷⁶ ILO ABC of women workers' rights and gender equality, Geneva, International Labour Office, 2000, Second edition 2007, 146-148.

ასაკობრივი დისკრიმინაცია ასევე ნიშნავს იმას, რომ დამსაქმებლებმა შესაძლოა უგულვებელყოფონ იმ დასაქმებულების უნარ-ჩვევები და გამოცდილება, რომლებსაც სხვაგვარად შეუძლიათ პროდუქტიული წვლილი შეიტანონ დამსაქმებლის სამუშაოში და ამგვარად, უკეთესად შეასრულონ ვალდებულება. მაგალითად, თუ ასაკოვანი ქალები დამსაქმებელთან ბუღალტერიაში მუშაობდნენ 30 წელი და ახლა, ტექნოლოგიების განვითარების შედეგად მიღებული ახალი საჭირო მექანიზმების არცოდნა ვალდებულებების შესრულებაში მათ ტექნიკურ ბარიერებს უქმნით, დამსაქმებელს შეუძლია რელევანტური ტრენინგების კურსით აუმაღლოს მათ ცოდნა ან მათი უნარ-ჩვევები სხვა, შესაბამისი დავალების შესრულებაში მიმართოს.

ასაკოვანი დასაქმებული ქალები ასევე განიცდიან სპეციფიურ დისკრიმინაციის ფორმას, რომელიც ხშირად არ არის კანონმდებლობით ან სოციუმის მიერ აღიარებული. კერძოდ, ამგვარი დისკრიმინაციის ფორმა დაფუძნებულია წარსულში არსებულ შეხედულებებზე ან მუდმივ ოჯახურ პასუხისმგებლობებზე. ნებისმიერი ვარაუდი, რომ დასაქმებულ ქალთა შევიწროება, ასაკის მატებასთან ერთად მუშაობის პარალელურად შესასრულებელი მათი ოჯახური პასუხისმგებლობის გამო დასრულდება, არასწორია. ე. ი. ასაკოვანი ქალები, განსაკუთრებით ისინი, ვინც ახალგაზრდობაში ოჯახის მიმართ ზრუნვას უთმობდნენ უფრო მეტ დროს, ვიდრე სამსახურს, რატომღაც მოგვიანებით უნდა დაეთანხმონ იმ მოსაზრებას, რომ შესაძლოა არ ჰქონდეთ კარიერული ზრდისა და დასაქმებისთვის განახლებული უნარები. ეს ზღუდავს მათი დასაქმების შესაძლებლობებს. გარდა ამისა, ასაკოვან დასაქმებულ ქალებს შეიძლება, ფაქტობრივად, კვლავ ჰქონდეთ ოჯახური პასუხისმგებლობა. პარადოქსულია, რომ ასაკოვანი ქალები ყოველთვის უფრო არიან პასუხისმგებელი ოჯახის მოვლაზე, ვიდრე ასაკოვანი მამაკაცები. ისინი ზრუნავენ მეუღლეებზე, ხანდაზმულ ნათესავებზე ან თუნდაც შვილიშვილებზე. მაგალითად, აფრიკის უმეტეს ქვეყნებში, აივ/შიდსით შექმნილი „დაკარგული თაობის“ მზრუნველებად ითვლებოდნენ ბებია-ბაბუები (განსაკუთრებით, ბებიები).

სამუშაო-ოჯახური ბალანსის პოლიტიკა სჭირდება, არა მხოლოდ ახალგაზრდა ქალებსა და მამაკაცებს, არამედ ყველა ასაკის დასაქმებულს.⁷⁷ დასაქმებული ასაკოვანი

⁷⁷ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, ISSN: 2346-7916 (Print) , ISSN: 2587-5043 (Online).

ქალების შესაძლებლობა - გამოიმუშაონ საარსებო მინიმუმი, როგორც საკუთარი თავისთვის, ასევე ოჯახის სხვა დაუცველი წევრებისთვის, დამოკიდებულია სამუშაო-ოჯახური ბალანსის პოლიტიკისა და სამუშაო ადგილების ხელმისაწვდომობაზე.⁷⁸

არსებობს რამდენიმე ფაქტორი, რომელიც დასაქმებულ ასაკოვან ქალებზე უფრო ნეგატიურ გავლენას ახდენს. კერძოდ:

1. ასაკობრივი დისკრიმინაცია სამსახურში, რაც ნიშნავს: დასაქმების ან გადამზადებისთვის ასაკობრივი შეზღუდვების აშკარა დაწესებას;

2. არაპირდაპირი დისკრიმინაცია, ისეთი ღონისძიებების საშუალებით, რომელიც აიძულებს ასაკოვან დასაქმებულებს ნაადრევად გავიდეს პენსიაზე, მაგალითად, სავალდებულო საპენსიო დაზოგვის სქემები.⁷⁹

მიუხედავად იმისა, რომ აქტუარული გათვლების თანახმად, ქალები უფრო მეტხანს ცხოვრობენ, ვიდრე მამაკაცები, ექვივალენტური პენსიის მიღების მთავარი დაბრკოლება არის ის, რომ საპენსიო სქემებისთვის განკუთვნილი გადასახადები/შენატანები ქალებმა შეიძლება უწყვეტად ვერ გადაიხადონ ან ცხოვრების განმავლობაში, ვერ მიაღწიონ სამუშაოს ანაზღაურების მინიმალურ ოდენობას.⁸⁰ ეს შეიძლება გამომდინარეობდეს ოჯახური ბარიერებიდან (სახლის აუნაზღაურებელი სამუშაოდან, არაფორმალურ სექტორში დასაქმებიდან, ქალების მიმართ არსებული მავნე სტიგმებიდან). ხოლო, საპენსიო სქემაში შეფერხებამ ან გადაუხდელობამ, შეიძლება გავლენა მოახდინოს მოგვიანებით, მათთვის დასაბრუნებელი თანხის ოდენობაზე. ფაქტია, რომ ეს პრობლემები მაშინ მატულობს, როცა ქალები იძულებულნი არიან, დროის დიდი ნაწილი გაატარონ სახლში, ბავშვების აღზრდის ან სხვა ოჯახური მოვალეობების შესრულების გამო. შესაბამისად, მათ უწევთ ანაზღაურებად სამუშაოზე პერიოდულად უარის თქმა.

კანონით დადგენილი საპენსიო ასაკი შეიძლება სხვადასხვა ქვეყანაში სქესის მიხედვით განსხვავდებოდეს. თუმცა, უმეტესწილად, ქალების საპენსიო ასაკი ჩვეულებრივ უფრო დაბალია, ვიდრე მამაკაცების. აშკარაა, რომ პენსიაზე გასვლის დროს, ქალები ცხოვრების დონის და კეთილდღეობის ხარისხის შემცირების რისკის ქვეშ უფრო დგანან, ვიდრე მამაკაცები, რადგან ქალების მონაწილეობა შრომით ბაზარზე

⁷⁸ იხილეთ იქვე.

⁷⁹ იხილეთ იქვე.

⁸⁰ იხილეთ იქვე.

უფრო ნაკლებია და შემოსავალიც ამასთან ერთად უფრო მცირე. ისევ და ისევ, დისკრიმინაცია ხდება იმის გამო, რომ ქალების საშინაო/სახლის სამუშაო, როგორც ანაზღაურებადი ზრუნვა, ტრადიციულად არ არის უმეტეს ქვეყნებში აღიარებული საპენსიო სქემის (ვადების) გამოთვლებში. რამდენიმე ქვეყანამ, როგორცაა საფრანგეთი, დაიწყო ამის გათვალისწინება ასაკოვანი ქალების საპენსიო შეღავათების გამოთვლაში.

ჩანართის სახით წარმოვადგენ ჩემს მოსაზრებას: ფაქტია, რომ საქართველოში ამ თემაზე ფიქრი აქამდე არ დაწყებულა და ჯერჯერობით, ასაკოვანი ქალების ფინანსური უზრუნველყოფისათვის ოფიციალური სამუშაო ადგილის მიღმა ქალების შრომის აღიარება არ მომხდარა. ასაკოვანი ქალებისათვის, რომლებიც არაფორმალურ სექტორში და სახლის სამუშაოთი (ანაზღაურებადი) არიან დაკავებულნი, აღნიშნული საკითხის რეგულირება კრიტიკულად მნიშვნელოვანია.

ასაკოვანი დასაქმებულების შესახებ რეკომენდაცია, 1980 (No.162) საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის კონკრეტული ინსტრუმენტია, რომელიც ეხება ამ ჯგუფს და არ გააჩნია კონვენციის სავალდებულო ძალა. ის ეხება ასაკობრივი ნიშნით დისკრიმინაციას, მაგრამ არ ითვალისწინებს ამ დისკრიმინაციის შეერთებას სხვა ფაქტორებით, მათ შორის სქესის. თუმცა კერძო დასაქმების სააგენტოების რეკომენდაცია, 1997 (No.188) მოიცავს როგორც ასაკს, ასევე სქესს - როგორც დისკრიმინაციის აკრძალულ საფუძველს. საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის 111-ე კონვენცია შვიდ ძირითად საფუძველს შორის, ასაკს არ ასახელებს, რომლითაც დისკრიმინაცია აკრძალულია საერთაშორისო სამართალში, მაგრამ 1.1 (ბ) მუხლით წევრ სახელმწიფოებს უფლება აქვთ ინდივიდუალურად დაუმატონ დისკრიმინაციის წარმოშობის საფუძველი თავდაპირველ შვიდს. შესაბამისად, ზოგიერთმა ქვეყანამ სიას ასაკი დაამატა. სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, შეიძლება კონკრეტულ სამუშაოზე კონკრეტული ასაკის ადამიანი იყოს საჭირო და ეს უმეტესად ფიზიკურ შრომასთან შეიძლება იყოს დაკავშირებული. კონვენციის მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტით განსხვავებული მოპყრობისთვის ლეგიტიმურ საფუძველებს შორის არის ასაკი, როგორც სპეციალური ზომები, რომელიც შექმნილია კონკრეტული მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად.

მიდგომა სიცოცხლის ციკლის შესახებ, რთული დისკრიმინაციის მოსაგვარებლად, როგორც სქესის, ასევე ასაკის მიხედვით, სასარგებლო სტრატეგიად ითვლება.⁸¹ აღნიშნული გამოიყენება პეკინის სამოქმედო პლატფორმაში დისკრიმინაციული პრაქტიკის გავრცელებისა და შემთხვევების გამოსაკვლევად, რომელიც ქალების ცხოვრებისა და განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე გავლენას ახდენს მათზე.⁸² მიდგომა სიცოცხლის ციკლის შესახებ, ანალიზებს დისკრიმინაციას დისკრიმინაციის ფორმების დაგროვების კუთხით, რომელმაც შეიძლება ადამიანის ცხოვრების სხვადასხვა საფეხურზე გავლენა მოახდინოს და ამავდროულად, ითვალისწინებს დასაქმებულთა მიერ სხვადასხვა ეტაპზე საზოგადოებაში შეტანილ პოზიტიურ წვლილს.⁸³ პოზიტიურ წვლილში, ასევე გათვალისწინებულია დასაქმებული ქალების აუნაზღაურებადი მზრუნველობითი სამუშაო. ფაქტია, რომ სასიცოცხლო ციკლის მიდგომას „დახმარების ფუნქცია“ აქვს, კერძოდ, ის გვჩვენებს უზრუნველყოფილ იქნეს, რომ დისკრიმინაცია, რომელსაც ხვდება ქალი ცხოვრების ერთ ეტაპზე, არ გაგრძელდეს შემდგომ ეტაპებზე (ILO, გენდერული ხელშეწყობის პროგრამა, 2001).⁸⁴

ანა მიურეის წიგნი "შეურაცხყოფიდან გამბედაობამდე"

მთავრობამ უნდა მიანიჭოს უფლებამოსილება შრომის ინსპექციის სამსახურს, რომ დააკვირდეს არაფორმალურ სამუშაოებში თვითდასაქმებული ქალების ღირსეულ სამუშაო პირობებს. მაგალითად: საყოფაცხოვრებო სამუშაო, ბავშვზე ზრუნვა, ასაკოვანი ადამიანის მოვლა და სხვა არაფორმალური საქმიანობა.⁸⁵ ეს სფერო საკმაოდ მგრძნობიარეა. როდესაც ქალების ეკონომიკური და სოციალური მდგომარეობა სამუშაოზეა დამოკიდებული, ისინი ხანდახან ხუჭავენ თვალს სამუშაო პირობებზე ან საკუთარ თავს არ უსვამენ კითხვას: არის კი ეს ღირსეული სამუშაო პირობები 21-ე საუკუნეში? სინამდვილე ისაა, რომ დაუცველ არაფორმალურ სამუშაო სექტორში ქალები დომინირებენ. ასევე, ასაკოვან ქალთა უფლებების ხელყოფა ხშირად დაკავშირებულია სოციუმში არსებულ სტიგმებთან. ამ კუთხით მნიშვნელოვანია ანა

⁸¹ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, ISSN: 2346-7916 (Print) , ISSN: 2587-5043 (Online).

⁸² იხილეთ იქვე.

⁸³ იხილეთ იქვე.

⁸⁴ იხილეთ იქვე.

⁸⁵ ბათიაშვილი ირინა, მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021, 56-68.

მიურეის წიგნი "შეურაცხყოფიდან გამბედაობამდე".⁸⁶ „ბევრი ქალი იღებს ანაზღაურებას საშინაო სამუშაოსათვის - სახლის დასუფთავების, ბავშვის მოვლისა და შეძლებული ოჯახებისთვის სხვა დავალებების შესრულების შედეგად. მაგრამ ეს საქმიანობაც (როგორც მას არაფორმალურ სექტორს უწოდებენ) ხვდება ოფიციალური სტატისტიკის მიღმა, რადგან უმეტესად ის „მაგიდის ქვეშ“ არის. საშინაო სამუშაოების შემსრულებელი აბსოლუტური უმრავლესობა არიან ქალები, რომლებთაც არ აქვთ შეღავათები ან უსაფრთხოება თავიანთ სამსახურში. ამგვარმა სამუშაომ შეიძლება ქალები გარკვეული შემოსავლით უზრუნველყოს, მაგრამ ასეთი არარეგულირებული სამუშაოები, როგორც წესი, დაბალ ანაზღაურებადია და ქალებს აყენებს ისეთ სიტუაციაში, რომელიც არც სარგებლის და არც წინსვლის საშუალებას არ იძლევა“⁸⁷.

ჩანართის სახით აღვნიშნავ, რომ საქართველოში სახეზეა ეს სენსიტიური და მძიმე სიტუაცია. „არაფორმალური სამუშაოები საერთოდ არ არის რეგულირებული. რეალურად, ჯერჯერობით, ეს სფერო უფრო მეტად ზიანის მომტანია ქალებისთვის, ვიდრე სარგებლის. ქალების არაფორმალურ სექტორში წასვლის გამომწვევი მიზეზია ფორმალურ სექტორში სამუშაოების არარსებობა. ამ დროს ქალს უწევს თვალი დახუჭოს დაბალ ხელფასზე და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებისთვის აუცილებელი პირობების არარსებობაზე“.⁸⁸

„არაფორმალური სექტორის ოფიციალური აღიარების არარსებობას აქვს ორი ძირითადი ეფექტი: 1. ადგილობრივ დონეზე, ის ათავისუფლებს ისეთ სამუშაო ადგილებს ჯანმრთელობისა და შრომის სტანდარტებისგან, რომელთა შრომის პროცესი გლობალიზებულ სამყაროში შეიძლება მიმდინარეობდეს სახიფათო პირობებში... 2. გლობალურ დონეზე, როგორც საშინაო (საოჯახო) სამუშაოს დაუნახაობა. ის ხელს უწყობს გლობალურ ეკონომიკაში ქალთა მარგინალიზაციას საერთაშორისო პოლიტიკის მეშვეობით, რომელიც უარყოფს ან უგულვებელყოფს ასეთ სამუშაოს და, შესაბამისად, ამ სამუშაოს შემსრულებელ ქალებს“.⁸⁹

სახელმწიფოებმა უნდა იმუშაონ ტრადიციული გენდერული დამკვიდრებული ნორმებისა და სტერეოტიპების დაძლევისა და რბილად ტრანსფორმაციაზე. ამ

⁸⁶ Book: "Outrage to Courage"; Author - Anne Firth Murray (chapter: laboring in a globalized world).

⁸⁷ ბათიამვილი ირინა, მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021, 64, 68.

⁸⁸ იხილეთ იქვე.

⁸⁹ Book: "Outrage to Courage"; Author - Anne Firth Murray (chapter: laboring in a globalized world pg. 196)

პრობლემის მიზანი უნდა იყოს პასუხისმგებლობების და აუნაზღაურებადი საშინაო სამუშაოს თანაბარი გადანაწილება ქალებსა და მამაკაცებს შორის.⁹⁰

“ფორმალურ ან არაფორმალურ შრომით სისტემაში ქალთა მონაწილეობის გაზრდა არ იყო მიჩნეული საზიანოდ ქალთა აუნაზღაურებადი სამუშაოსთან მიმართებაში, რადგან ასეთი ანაზღაურების გარეშე სამუშაო, სამწუხაროდ, არასოდეს იყო აღიარებული და გაზომილი“⁹¹. ფაქტია, რომ თუ საშინაო სამუშაო ქალსა და მამაკაცს შორის გონივრულად არ არის გადანაწილებული, არაფორმალურ თუ ფორმალურ სექტორში მუშაობა პირდაპირ პროპორციულად გავლენას ახდენს ქალების ანაზღაურების გარეშე (სახლის სამუშაოს) სამუშაო პირობების გაუარესებასა და სტრესული გარემოს შექმნაზე.

ჩვენ ვხედავთ, რამდენი პრობლემის წინაშე დგანან ახალგაზრდა ქალები და შიშით გვეფიქრება - რა შეიძლება მოხდეს ასაკის მატებასთან ერთად?

საზოგადოებამ და ქვეყანამ, ასაკოვან ქალებთან მიმართებაში, უნდა შეცვალოს დამახინჯებული აღქმა, ცრურწმენები და გააცნობიეროს, რომ ასაკოვანი ქალები საზოგადოების პროდუქტიული წევრები არიან, რომ მათ ღირსეულად უნდა მოეპყრან და მისცენ რესურსები საკუთარი უფლებების სრულად განხორციელებისათვის.⁹²

„მდიდარ ქვეყნებშიც კი ასაკოვანი ქალების პროდუქტიული შენატანები ოფიციალურად იშვიათადაა აღიარებული. ასაკოვანი ქალების მიმართ არსებული მრავალი აღქმა, როგორც არაპროდუქტიულის, გამომდინარეობს რწმენიდან, რომ ქალების პროდუქტიული როლი შემოიფარგლება მათი რეპროდუქციული შესაძლებლობებით. ითვლება, რომ ქალების ღირებულება იმაში მდგომარეობს, რომ მათ აქვთ უნარი გააჩინონ შვილები, განსაკუთრებით ვაჟები. მას შემდეგ, რაც ქალები გაივლიან რეპროდუქციული პოტენციალის ასაკს, ისინი განიხილებიან, როგორც უსარგებლონი. ივარაუდება, რომ ისინი საზოგადოების ფუნქციონირებაში წვლილს ვერ შეიტანენ და, აქედან გამომდინარე, ხდებიან ტვირთები, დამოკიდებულნი მათი შვილების და, შესაძლოა, მათი ეროვნული მთავრობის მხარდაჭერაზე.“

როგორც ვხედავთ, საზოგადოებაში ასაკოვანი ქალების როლი მინიმალიზირებულია და დაყვანილია აღმზრდელებამდე (მომვლელებამდე). რატომ? ალბათ, მიზეზი

⁹⁰ ბათიაშვილი ირინა, მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021, 56-68.

⁹¹ Book: “Outrage to Courage”; Author - Anne Firth Murray (chapter: laboring in a globalized world pg. 197)

⁹² ბათიაშვილი ირინა, მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021, 56-68

ფესვებშია. სტიგმები ხანდახან მეტი ზიანის და დამანგრეველი შედეგის მომტანია, ვიდრე ჩვენ წარმოგვიდგენია.⁹³

ერთი შეხედვით, სიცოცხლის ხანგრძლივობა უეჭველად წინსვლის ნიშანია, რაც კეთილდღეობის ზრდისა და სამედიცინო დახმარების ხელმისაწვდომობის შედეგია, მთელ მსოფლიოში შესაბამისი პროცენტული მაჩვენებლის თანახმად.⁹⁴ როდესაც ამ სურათს ერთი კუთხიდან შეხედავთ, მაცდურია და შეიძლება იფიქროთ, რომ სიღარიბეში მყოფი ქალების პრობლემა თანდათანობით და თანმიმდევრულად ქრება, მაგრამ სამწუხაროდ, ეს მცდარი შთაბეჭდილებაა.⁹⁵ სტერეოტიპები კი დამანგრეველ გავლენას ახდენენ ასაკოვან ქალებზე და ასევე, მთელ მსოფლიოზე.⁹⁶

§ 1.2. ისტორიული წანამდგრები

1.2.1. ღირსების და თანასწორობის შესახებ

ფრანგი განმანათლებლობის დიდი წარმომადგენლის გრაფ შარლ ლუი მონტესკიეს მთავარი ნაშრომის „კანონთა სულის შესახებ“ თანახმად: „ღირსებას შეუძლია ადამიანთა შთაგონება ყველაზე უფრო შესანიშნავ საქმეებზე და კანონთა ძალასთან შეერთებულ ღირსებას არანაკლებ შეუძლია ადამიანთა წაძლოლა მთავრობის მიზნებისკენ, ვიდრე თავად სათნოებას“.⁹⁷

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის პირველ მუხლში, ერთგვარად ახსნილია ადამიანის ღირსების საფუძველი და, შესაბამისად, ადამიანის მოვალეობებიც: ყველა ადამიანი იზადება თავისუფალი და თანასწორი თავისი ღირსებითა და უფლებებით. მათ მინიჭებული აქვთ გონება და სინდისი და ერთმანეთის მიმართ უნდა იქცეოდნენ მშობის სულისკვეთებით.⁹⁸ ღირსების პრინციპიდან გამომდინარე, ყველა ადამიანი იმსახურებს ეთიკურ და პატივისცემით მოპყრობას, უმთავრესად იმიტომ,

⁹³ ბათიაშვილი ირინა., მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021, 56-68.

⁹⁴ იხილეთ იქვე.

⁹⁵ იხილეთ იქვე.

⁹⁶ ბათიაშვილი ირინა., მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021, 56-68.

⁹⁷ ბათიაშვილი ი., დასავლური პოლიტიკური ფილოსოფია, ფრანი, თბ., 2022, 188.

⁹⁸ გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 60 წლისთავი, სპეციალური გამოცემა, გაეროს საზოგადოებრივი ინფორმაციის დეპარტამენტის საქართველოს ოფისი, გაეროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისიის ოფისი, საქართველო, 1948-2008.

რომ ადამიანია. ღირსება გააჩნია უკლებლივ ყველა ადამიანს ასაკის, ეროვნების, წარმოშობის, სქესის, ქონებრივი მდგომარეობის, პოლიტიკური თუ სხვა შეხედულების, სოციალური წარმომავლობისა თუ ნებისმიერი, სხვა სტატუსის მიუხედავად. ადამიანის ღირსების სამართლებრივი დაცვისათვის აუცილებელია ადამიანისათვის ღირსეული ცხოვრების პირობების შექმნა. ყველა ადამიანს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა, მიიღოს შესაბამისი განათლება, დაეუფლოს პროფესიებს, დასაქმდეს და გააჩნდეს კანონიერი შემოსავალი, რაც აუცილებელია პირადად მისი და მისი ოჯახის ღირსეული ცხოვრებისათვის.⁹⁹

დღეს არსებული თანასწორობის უფლების განმარტება თანამედროვე საუკუნის პირმშო არ არის. იგი ევოლუციის შედეგია და მისი გენეზისი ჯერ კიდევ 427 წელს ჩვ. წ.აღ-მდე, ათენში იღებს სათავეს. დიდი ფილოსოფოსი, პლატონი თავის ნაშრომში „სახელმწიფო“, ქალის და კაცის თანასწორობის პრინციპს ანვითარებს: „ამრიგად, ჩემო მეგობარო, სახელმწიფოს მართვა-გამგებლობაში არ არსებობს საკუთრივ ქალისა და საკუთრივ კაცისათვის განკუთვნილი საქმე; არა, ბუნებამ ერთი და იგივე უნარი უწილადა ერთსაც და მეორესაც, ასე, რომ, თავისი ბუნებით, ქალსაც და კაცსაც შეუძლიათ მონაწილეობა მიიღონ ერთსა და იმავე საქმეში, ოღონდ ქალი ყოველმხრივ სუსტია კაცზე“.¹⁰⁰ იმისდა მიუხედავად, რომ ფიზიოლოგიურ მდგომარეობაზე პლატონი მკაფიო აქცენტს აკეთებს, მისი ფილოსოფიური მოძღვრებიდან აშკარად იკვეთება, რომ საყოველთაო კეთილდღეობისათვის ქალის და კაცის გათანაბრება და აღზრდა-განათლებაში ქალის და კაცის თანასწორობა აუცილებელია.

მე-16 - მე-17 საუკუნის გრანდები თომას ჰობსი და ჯონ ლოკი ადამიანის ბუნებრივი მდგომარეობის ერთ-ერთ მთავარ მახასიათებლად, ადამიანთა შორის თანასწორობას ასახელებენ. ნაშრომში „ორი ტრაქტატი მმართველობის შესახებ“, სამოქალაქო საზოგადოების რაობაზე მსჯელობისას ჯონ ლოკი ორ ძირეულ პრინციპს გამოკვეთს: ადამიანის თავისუფლება და თანასწორობა.¹⁰¹ ჯონ ლოკი ღვთაებრივ რაციონალობას ჩვენს ბუნებრივ მდგომარეობას უკავშირებს და ფაქტობრივად, სამართლიანობის კანონზომიერებად ადგენს, რომ ვინაიდან ყოველი ადამიანი თავისუფალი და თანასწორია, არავის აქვს უფლება ხელყოს სხვისი სიცოცხლე, ჯანმრთელობა,

⁹⁹ კუბლაშვილი კ., ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები, მეხუთე გამოცემა, ჯისიაი, 2019, 74-85.

¹⁰⁰ ბათიაშვილი ი., დასავლური პოლიტიკური ფილოსოფია, ფრანი, თბ., 2022, 37.

¹⁰¹ Дж.Локк "Два трактата о правлении" (Соч.в трёх,Т.3), "Мысль",Москва,1988

თავისუფლება და საკუთრება, ხოლო დამნაშავეს დასჯა, საშუალებაა ბუნებრივი კანონზომიერების სწორად ფუნქციონირებისთვის.¹⁰² აქედან შეიძლება გამოტანილ იქნეს დასკვნა, რომ ადამიანთა ნებაყოფლობით შექმნილ საზოგადოებაშიც კი, არსებობს საშუალება - სამართალი. ურთიერთშეთანხმებით (საზოგადოებრივი ხელშეკრულებით) შექმნილ საზოგადოებაში სამართლის მეშვეობით, შესაძლებელია ადამიანის სიცოცხლე, ქონება და კეთილდღეობა დაცული იყოს. ზემოაღნიშნულში ნათლად იკვეთება ტრიადის - „სიმართლე, სამართალი, სამართლიანობა“ - მნიშვნელობა. აკადემიკოსი და ემერიტუსი ბატონი მინდია უგრეხელიძე აღნიშნავს: „დიდი ხანია ვკადაგებ, რომ სამართალმცოდნეობის ლამის საკრალურ ტრიადად უნდა მივიჩნევდეთ ფორმულას: „სიმართლე, სამართალი, სამართლიანობა.“ ამისდა მიხედვით, სამართლიანობა მიზანია, სამართალი საშუალება, ხოლო სიმართლე სწორად აღქმული და აღნუსხული ფაქტები, რომლებსაც უნდა ვეყრდნობოდეთ, რათა შემდგომ მოხდეს მათი ზუსტი და უცდომელი შეფასება“¹⁰³. აღნიშნული საკრალური ტრიადის შესაბამისად:

1. სიმართლე არის ფაქტები, არსებული მოცემულობა და ასაკოვან ქალთა მდგომარეობა.
2. სამართალი არის (de lege ferenda) შესაძლო სამართლებრივი რეგულირება არსებული საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზით.
3. სამართლიანობა არის ასაკის და სქესის გადაკვეთის შედეგად სამართლიანობის პრინციპზე აღმოცენებული განსხვავებული მოპყრობის აუცილებლობა.

სიმართლე, სამართალი, სამართლიანობის საკრალური ტრიადის ეფექტიანად ფუნქციონირებისთვის ფილოსოფიის, ფსიქოლოგიის და კულტურის საფუძვლებს დიდი მნიშვნელობა აქვს. სამართალი ზნეობრივი და ფილოსოფიური საფუძვლებით არის უწინარესად ნასაზრდოები.

თომას ჰობსის ნაშრომის „ლევიათანის“ თანახმად, ბუნებითი მდგომარეობის მახასიათებელი პრინციპული თანასწორობიდან, რომელიც ქალის და მამაკაცის ფიზიკურ და გონებრივ შესაძლებლობებს მოისაზრებს, აღმოცენდება თანაბარი

¹⁰² ბათიაშვილი ი., დასავლური პოლიტიკური ფილოსოფია, ფრანი, თბ., 2022, 160.

¹⁰³ უგრეხელიძე მ., კონსტიტუციონალიზმის პარადიგმები ვრცელ ესეიდ განფენილი, მართლმსაჯულება და კანონი, N2(62)'19, 2019,196.

იმედები და მისწრაფებები დასახული მიზნის მისაღწევად.¹⁰⁴ თუმცა, საყურადღებოა, „ლევიათანში“ ამოზრდილი შემდგომი აზრი, რომელიც თანასწორობიდან წარმოშობილ უთანხმოებებს, ომს და კონფლიქტებს უკავშირებს.¹⁰⁵

გადავავლოთ თვალი ახლო წარსულს, საქართველოს დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდგომ, 1995 წელს მიღებულ საქართველოს კონსტიტუციაში, მე-14 მუხლით აიკრძალა რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებების, ეროვნული, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის მიხედვით დისკრიმინაცია და განმტკიცდა კანონის წინაშე თანასწორობის უფლება. ეს ერთპუნქტიანი მუხლი საკმაოდ მოკრძალებული ჩანაწერით შემოიფარგლებოდა. ჩვენი კონსტიტუცია ახალ პოლიტიკურ თუ სოციალურ ქარტეხილებთან ერთად ვითარდებოდა და დღეს უკვე თანასწორობის უფლება მე-11 მუხლით¹⁰⁶ არის დაცული, რომელიც ოთხ პუნქტად ჩამოყალიბდა და ასევე, საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის შესაბამისად, სახელმწიფოს გაუჩნდა ვალდებულება, უზრუნველყოს თანაბარი უფლებები და შესაძლებლობები, როგორც მამაკაცებისთვის, ასევე ქალებისთვის.¹⁰⁷ თუმცა, რადგან შრომით ურთიერთობებში ზოგჯერ იკვეთება დისკრიმინაციის ნიშნები, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-2 და მე-3 პუნქტებით განმარტებულია, რას ნიშნავს პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაცია. დღეის მდგომარეობით, საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით დაცულ მახასიათებელთა შორის არის ასაკი და სქესი. შესაბამისად, ასაკის ან სქესის ან ორივე ნიშნით დისკრიმინაციის არსებობის დროს, ორივე ნიშნის მახასიათებლებს იდენტური მნიშვნელობა ენიჭება. პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის ზუსტად აღქმის მიზნით, გასათვალისწინებელია დიდი ბრიტანეთის თანასწორობისა და ადამიანის უფლებათა კომისიის განმარტებები.¹⁰⁸

¹⁰⁴ Hobbes T., Leviathan, 1651, The English Works, vol. III (Leviathan). Henry G. Bohn, 1651. CHAPTER IV.: of speech, London. <https://oll.libertyfund.org/title/hobbes-the-english-works-vol-iii-leviathan>

¹⁰⁵ ბათიაშვილი ი., დასავლური პოლიტიკური ფილოსოფია, ფრანი, თბ., 2022, 138.

¹⁰⁶ საქართველოს რესპუბლიკის კონსტიტუციური კანონი, საქართველოს კონსტიტუცია, 786, საქართველოს პარლამენტი, 24/08/1995.

¹⁰⁷ ბათიაშვილი ი., შრომითი ურთიერთობებიდან წარმოშობილი დისკრიმინაციის სახეობები და სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულება, თემიდა, N14 (16)-2021, 159.

¹⁰⁸ <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/what-direct-and-indirect-discrimination>.

პირდაპირი დისკრიმინაცია გვხვდება მაშინ, როცა თქვენ გეპყრობიან უარესად ვიდრე სხვა ადამიანს ან ადამიანებს, რადგან:

- თქვენ გაქვთ დაცული მახასიათებელი;
- ვინმე ფიქრობს, რომ თქვენ გაქვთ ეს დაცული მახასიათებელი (ეს შემთხვევა ცნობილია, როგორც დისკრიმინაცია აღქმით);
- თქვენ დაკავშირებული ხართ ვინმესთან, რომელსაც აქვს დაცული მახასიათებელი.

ირიბი დისკრიმინაცია ხდება მაშინ, როდესაც დამსაქმებლის პოლიტიკა, რომელიც ყველაზე ერთნაირად ვრცელდება, არახელსაყრელია დაცული მახასიათებლების მქონე ადამიანთა ჯგუფისათვის, ნეგატიურად მოქმედებს მათზე, თქვენც ამ ჯგუფის შემადგენლობაში ხართ და, აქედან გამომდინარე, თქვენზეც ნეგატიურად მოქმედებს ეს პოლიტიკა. "პოლიტიკა" შეიძლება შეიცავდეს პრაქტიკას, წესს ან შეთანხმებას.

იმის დასამტკიცებლად, რომ ირიბი დისკრიმინაცია ხდება ან მოხდა:

- უნდა არსებობდეს პოლიტიკა, რასაც ორგანიზაცია თანაბრად იყენებს ყველასთვის (ან იმ ჯგუფისთვის, რომლის ნაწილიც ხართ თქვენ);
- ეს პოლიტიკა უნდა აუარესებდეს თქვენნაირი დაცული მახასიათებლის მქონე ადამიანების მდგომარეობას იმათთან შედარებით, ვისაც არ გააჩნია ეს მახასიათებლები;
- თქვენ უნდა შეგეძლოთ იმის ჩვენება, რომ ამ პოლიტიკამ პირადად თქვენ დაუცველ მდგომარეობაში ჩაგაგდოთ, ან, ამ პოლიტიკიდან გამომდინარე, თქვენ სამომავლოდ არახელსაყრელ მდგომარეობაში აღმოჩნდებით;
- ორგანიზაციას არ შეუძლია წარმოადგინოს საკმარისი მიზეზები, რაც გაამართლებს ამ პოლიტიკის გამოყენებას იმ ფონზე, რომ ამ პოლიტიკით დაცული მახასიათებლის მქონე ადამიანებისთვის არახელსაყრელი პირობები იქმნება.¹⁰⁹

21-ე საუკუნეში, ადამიანის ღირსეული ცხოვრების ერთ-ერთი საფუძველი ღირსეული სამუშაო გარემო და ღირსეული ანაზღაურებაა.¹¹⁰ მთელი ცხოვრება ადამიანი შრომობს, როგორც ინდივიდუალური, ასევე საყოველთაო კეთილდღეობისათვის, ამასთან, ქალები მომავალი თაობის ჩამოყალიბებაში დიდ რესურსს დებენ და შესაბამისად,

¹⁰⁹ ბათიაშვილი ი., შრომითი ურთიერთობებიდან წარმოშობილი დისკრიმინაციის სახეობები და სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულება, თემიდა, N14 (16)-2021, 166.

¹¹⁰ ბათიაშვილი ირინა, "ასაკოვანი ქალების ღირსეული ცხოვრება და დასაქმება", საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის მასალები, თანამედროვე სამართლის გამოწვევები, გამომცემლობა "იურისტების სამყარო", თბილისი, 2022.

სახელმწიფოს მხრიდან საზოგადოების ფორმირებაში მათი წვლილი უნდა იქნეს აღიარებული, როგორც კულტურული, ისე ეკონომიკური მიმართულებით.

საგულისხმოა, გაერთიანებული ერების გენერალური ასამბლეის მოსახლეობის დაბერების საკითხებზე ღია სამუშაო ჯგუფის მეთერთმეტე სესიაზე შემუშავებული დოკუმენტი, რომლის თანახმად, იკვეთება მსჯელობა სახელმწიფოების ეროვნულ კანონმდებლობაში ასაკოვანთათვის განგრძობადი განათლების სისტემის შექმნის აუცილებლობაზე, რადგან განგრძობადი, უწყვეტი სწავლა-განათლება განათლებაზე უფლების ნაწილია.¹¹¹ აღნიშნულ დოკუმენტში მოცემულია, იუნესკოს რეკომენდაცია ზრდასრულთა სწავლისა და განათლების შესახებ (RALE), რომელიც აღწერს, ზოგად პრინციპებს, მიზნებს და აუცილებელ ნორმატიულ ელემენტებს (ფარგლებს და განმარტებებს), მაგალითად:

ა) შესაძლებლობების ამოცნობა და შემდგომ მათი ადაპტაცია მოცემულ რეალობასთან;

ბ) სწავლა და განათლების სისტემა: მოიცავს წერა-კითხვისა და ძირითადი უნარების სწავლის მრავალ შესაძლებლობას უწყვეტი ტრენინგის, პროფესიული განვითარების და განათლების მიღებაში მოქალაქეების გააქტიურების მეშვეობით;

გ) სწავლა და განათლება უზრუნველყოფს სწავლის მრავალფეროვან გზებს და მოქნილ სწავლის შესაძლებლობებს, მათ შორის, "მეორე შანსის" პროგრამებს;

დ) სწავლება და პროფესიული განვითარება სწავლის უწყვეტობისთვის ფუნდამენტური ელემენტებია, რომელიც მოზრდილებს აწვდის ცოდნას, აღჭურავს ახალი უნარებითა და კომპეტენციებით.

შედეგად, მოზრდილებსა და ასაკოვნებს აქვთ შესაძლებლობა, სრულად ჩაერთონ სწრაფად ცვალებად გარემოში და ადაპტიდნენ სამუშაო გარემოში. დოკუმენტში მოცემული მსჯელობების თანახმად, განათლებაზე უფლება მულტიპლიკატორული ეფექტით ხასიათდება, კერძოდ, ის გასაღებია, რომლის საშუალებითაც, იზრდება ადამიანის სხვა უფლებებით სარგებლობის შესაძლებლობა. გაეროს გენერალური ასამბლეის აღნიშნულ სამუშაო დოკუმენტში, მოცემულია რეკომენდაციები, თუ როგორ უნდა იქნეს მიღწეული განათლების სრულფასოვანი დანერგვა ასაკოვნებში.

¹¹¹ United Nations, General Assembly, Substantive Inputs in the form of Normative Content for the Development of a Possible International Standard on the Focus Areas “Education, Training, Lifelong learning and Capacity Building” and “Social Protection and Social Security (including social protections floors).”, Open-ended Working Group on Ageing Eleventh session, A/AC.278/2021/CRP.2, 06/03/2021.

მაგალითად: საგანმანათლებლო აღჭურვილობა უნდა იყოს ხელმისაწვდომი, ადაპტირებული და გამოყენებადი ხანდაზმული ადამიანებისთვის, რომ უზრუნველყოფილ იქნეს თანაბარი პირობები.¹¹²

განათლება ასევე არის ასაკობრივი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის ეფექტიანი საშუალება.

1.2.2. ასაკოვან ქალთა დისკრიმინაცია და ფსიქოლოგიური ფაქტორი

თუ დავუშვებთ ფიქციას, რომ ასაკოვან ქალთა მიმართ არსებული პრეჯუდიცები და დამახინჯებული სტიგმები გავლენას ახდენენ ასაკოვანი ქალების შევიწროებაზე და შრომით ბაზარზე მათ არაღირებულ აქტივად აღქმაზე, მაშინ შეიძლება ჩამოყალიბდეს საფუძვლიანი ვარაუდი, რომ სამომავლოდ, სტერეოტიპების ტრანსფორმაცია თანასწორობის კონცეფციით შექმნილ რეალობაზე შესაძლებელს გახდის ასაკოვანი ქალებისთვის ღირსეული ცხოვრების პირობების შექმნის პროცესის გააქტიურებას. შემდგომ ეტაპზე კი გამოსაკვლევიან, ამ პროცესით შექმნილ ღირსეულ ყოფაში რა როლს ასრულებს ასაკოვან ქალთა დასაქმება.

მრავალჯერადი დისკრიმინაციის ყველაზე ნათელი მაგალითია ასაკოვანი ქალების მდგომარეობა, რომელიც მოითხოვს შესაბამისი ზომების მიღებას, რათა თანაბრად იქნეს დაცულ ასაკოვან ქალთა და მამაკაცთა უფლებები. ცნობილია, რომ ამჟამად 60 წელზე მეტი ასაკის ქალები 66 მილიონით აღემატებიან მამაკაცების რაოდენობას. 80 წელზე უფროსი ასაკის ქალები თითქმის ორჯერ აღემატება მამაკაცების რაოდენობას.¹¹³ დაბერების გენდერული ხასიათი ცხადყოფს, რომ ქალები უფრო მეტხანს ცოცხლობენ, ვიდრე მამაკაცები. ამასთან, მამაკაცებთან შედარებით, რაოდენობრივად უფრო მეტი ასაკოვანი ქალი მარტო ცხოვრობს. ფაქტია, რომ ასაკოვანი ქალისა და მამაკაცის მიმართ არსებული გამოწვევები ყურადღებას საჭიროებს. თუ ადეკვატური გარანტიები და

¹¹² United Nations, General Assembly, Substantive Inputs in the form of Normative Content for the Development of a Possible International Standard on the Focus Areas “Education, Training, Lifelong learning and Capacity Building” and “Social Protection and Social Security (including social protections floors).”, Open-ended Working Group on Ageing Eleventh session, A/AC.278/2021/CRP.2, 06/03/2021.

¹¹³ United Nations, General Assembly, Report of the Secretary-General, A/66/173, 22/07/2011.

სახელმწიფო პროგრამები იმუშავებს, ასაკოვანი მოსახლეობის უმეტესობა სოციუმის ეფექტიანად ფუნქციონირებაში შესაბამის წვლილს შეიტანს.¹¹⁴

გაერთიანებული ერების ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კომიტეტმა შეშფოთება გამოთქვა ასაკოვანი ქალების მიმართ არსებული დისკრიმინაციის მრავალრიცხოვანი ფორმების თაობაზე და ასევე, იმ სამწუხარო რეალობაზე, რომ ასაკოვანი ქალების უფლებები სისტემატურად არ არის გათვალისწინებული გაეროს მონაწილე სახელმწიფოების ანგარიშებში.¹¹⁵ აქედან გამომდინარე, 42-ე სესიაზე ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის 21-ე მუხლის შესაბამისად, კომიტეტმა გადაწყვეტილება მიიღო, გაეცა ზოგადი რეკომენდაცია ასაკოვანი ქალებისა და მათი ადამიანის უფლებების დაცვის შესახებ. აღნიშნული რეკომენდაციები მოგვიანებით იქნება მიმოხილული. გაეროს 27-ე ზოგად რეკომენდაციაში აღიარებულია, რომ ასაკი არის ის საფუძველი და მიზეზი, რომლის გამოც, ხშირად ქალები განიცდიან დისკრიმინაციის მრავალ ფორმას.¹¹⁶ ასაკოვანი ქალების დისკრიმინაცია ხშირად მრავალგანზომილებიანია. ასაკობრივი დისკრიმინაცია აერთიანებს დისკრიმინაციის სხვა ფორმებს: სქესის, ეთნიკური წარმომავლობის, შეზღუდული შესაძლებლობების, სიღარიბის დონის, სექსუალური ორიენტაციის, ოჯახური მდგომარეობის და სხვა საფუძველებს. ასაკოვანი ქალების მიმართ უყურადღებობა ასევე დაკავშირებულია რეპროდუქციული და პროდუქტიული როლის სტიგმებთან. გაეროს მოსახლეობის დაბერების მაჩვენებლის თანხმად, დაბერება გულისხმობს მოსახლეობაში ასაკოვანთა სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდას და შესაბამისად, განიმარტება, როგორც ასაკოვანთა რაოდენობა ქვეყნის მოსახლეობაში.¹¹⁷ გაეროს მსოფლიო მოსახლეობის დაბერების მაჩვენებლების 2015 წლის თანხმად, 2015-დან 2030 წლამდე ასაკოვანთა რაოდენობა (60 წელზე უფროსი ასაკის პირები) მსოფლიო პროგნოზით გაიზრდება 56 პროცენტით

¹¹⁴ United Nations, General Assembly, Report of the Secretary-General, A/66/173, 22/07/2011. (Follow-up to the Second World Assembly on Ageing).

¹¹⁵ Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW/C/2010/47/GC.1, general recommendation No. 27 (unedited version), 19/11/2010.

¹¹⁶ Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW/C/2010/47/GC.1, general recommendation No. 27 (unedited version), 19/11/2010.

¹¹⁷ World Population Ageing 2015.

https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WPA2015_Report.pdf

(რაოდენობა 901 მილიონიდან აიწევს 1,4 მილიარდზე მაღლა).¹¹⁸

„მითები და სტერეოტიპები, რომლებითაც ასაკოვანი ქალებია გარშემორტყმული, აჩვენებს, თუ როგორ მძაფრდება ყველგან ასაკთან ერთად გენდერული მიკერძოება და დისკრიმინაცია, თუმცა კულტურული ფორმები შეიძლება განსხვავდებოდეს. ალბათ, ყველაზე გავრცელებული სტერეოტიპია ქალების, როგორც ბუნებრივი მომვლელების რაკურსში მოსაზრება, რაც განაგრძობს იმ რწმენის შენარჩუნებას, რომ "ტრადიციული ოჯახი" იზრუნებს თავის მოხუცებზე. აღნიშნულს ბევრ ქვეყანაში ვხვდებით, განსაკუთრებით, დარბ ქვეყნებში... ქალებზე, როგორც ოჯახის "ბუნებრივ" მომვლელზე შეხედულება, მუდმივად კონსტრუირებული და განმტკიცებულია სოციალური მოლოდინებითა და აკრძალვებით. იტალიაში ჩატარებული ერთ-ერთი კვლევა შეისწავლის ფორმებს, რომლითაც გამოიხატება ეს მოლოდინები (ცრურწმენები): ქალები, როგორც წესი, ბოდიშს გიხდიან, თუ ისინი არ ზრუნავენ ოჯახის დამატებით წევრზე. ხოლო კაცების მიმართ, რადგან არ არსებობს ოჯახის წევრებზე ზრუნვის მოლოდინი, როცა კაცები ზრუნვას გამოხატავენ - ეს მიიჩნევა უჩვეულოდ.“¹¹⁹

გარდა ამისა, ქვრივობა და განქორწინება დისკრიმინაციას ამძაფრებს. ასევე, ასაკთან ერთად ჯანდაცვის სერვისების ნაკლებობა ან შეზღუდული ხელმისაწვდომობა მკურნალობაზე ისეთი დაავადებებისა, როგორცაა დიაბეტი, სიმსივნე (განსაკუთრებით ასაკოვან ქალებში სიმსივნის ყველაზე გავრცელებული ფორმები), ჰიპერტენზია, გულის დაავადება, კატარაქტა, ოსტეოპოროზი და ალცჰეიმერი, ასაკოვან ქალებს ღირსეული ცხოვრების შექმნაში და ცხოვრებისგან სრული სიამოვნების მიღებაში ხელს უშლის.¹²⁰ ასაკოვან ქალებთან მიმართებაში აუცილებლად აღსანიშნავია: პოსტმენოპაუზური, პოსტ-რეპროდუქციული და ასაკთან დაკავშირებული ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობა, რომელიც დიდ ზეგავლენას ახდენს ქალების ცხოვრების რუტინაზე, ხოლო მითითებული საკითხები, უმეტესად,

¹¹⁸ United Nations, Department of Economic and Social Affairs, World Population Ageing 2015: Highlights, ST/ESA/SER.A/368.

¹¹⁹ United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW) "Ageing in Gendered World: Women's Issues and Identities" (Santo Domingo, Dominican Republic 1999).

¹²⁰ Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW/C/2010/47/GC.1, general recommendation No. 27 (unedited version), 19/11/2010.

უგულებელყოფილია როგორც აკადემიურ კვლევებში, ასევე საჯარო პოლიტიკასა და სერვისებში. სახელმწიფოსათვის ასევე ყურადსაღებია ის ფაქტი, რომ კლიმატის ცვლილება განსხვავებულად მოქმედებს ქალებზე და განსაკუთრებით, ასაკოვან ქალებზე. ასაკოვანი ქალები, ფიზიკური და ბიოლოგიური განსხვავებების გამო, უფრო დაუცველები არიან, ვიდრე მამაკაცები. ბუნებრივ საფრთხეებსა და კატასტროფებზე მათ შეიძლება მამაკაცებისგან განსხვავებული რეაქციები ჰქონდეთ. შესაბამისად, ასაკოვანი ქალები, კლიმატის ცვლილების მიმართულებით პოლიტიკის შემუშავებისას, აქტიურად უნდა იყვნენ ჩართულნი, რაც მამაკაცების და ქალებისთვის რესურსების თანაბარი გადანაწილების წინაპირობა იქნება.

აღსანიშნავია, საქართველოში 2023 წელს შემაკავებელი ორდერების სტატისტიკის მიხედვით, 61 წელზე უფროსი ასაკის მსხვერპლთა რაოდენობა 1133 იყო (კაცი – 312, ქალი – 821), რაც მთლიანი რაოდენობის (7773) 14.6%-ს შეადგენდა.¹²¹ ამასთან, მსხვერპლთა შორის ასაკოვან ქალთა რიცხვი აღემატება მამაკაცთა რიცხვს (2022 წელი: კაცი – 323, ქალი – 813¹²²; 2021 წელი: კაცი – 378, ქალი – 873¹²³), რაც კიდევ ერთხელ ასაკოვან ქალთა დისკრიმინაციის საკითხს და დღეის მდგომარეობით არსებულ ასაკოვან ქალთა მიმართ ძალადობის პრობლემას გამოკვეთს.

დასაფიქრებელია ის ფაქტი, რომ გაეროს მოსახლეობის ფონდის (UNFPA) საქართველოს ოფისის 2021 წელს ჩატარებული კვლევით საპენსიო ასაკის, ანუ 60 წლიდან მოსახლეობის აქტიური ნაწილი - უმრავლესობა პენსიაზეა გასული (82.7%) და მხოლოდ 10.8%-ია (ყოველი მეათე) თვითდასაქმებული ან დასაქმებულია ანაზღაურებად სამსახურში. ამასთან, 4%-საც კი ვერ აღწევს მაჩვენებელი იმ ასაკოვან პირებზე ვინც ავადმყოფობის ან შეზღუდული შესაძლებლობების გამო ვერ მუშაობს. ასევე, კვლევა აჩვენებს, რომ კვლევაში მონაწილე ასაკოვან პირთა ნახევარზე მეტი (51.5%) აუნაზღაურებად სამუშაოს ასრულებს, კერძოდ, 49.2% სახლსა და/ან ოჯახს უვლის და შესაბამისად აქაც, როგორც საერთაშორისო ორგანიზაციების კვლევებში

¹²¹ ოჯახში ძალადობის [სტატისტიკა](#) (შემაკავებელი ორდერები), საანგარიშო პერიოდი: 2023-01-01 - 2023-12-31, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საინფორმაციო-ანალიტიკური დეპარტამენტი.

¹²² ოჯახში ძალადობის [სტატისტიკა](#) (შემაკავებელი ორდერები), საანგარიშო პერიოდი: 2022-01-01 - 2023-12-31, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საინფორმაციო-ანალიტიკური დეპარტამენტი.

¹²³ ოჯახში ძალადობის [სტატისტიკა](#) (შემაკავებელი ორდერები), საანგარიშო პერიოდი: 2021-01-01 - 2021-12-31, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს საინფორმაციო-ანალიტიკური დეპარტამენტი.

იკვეთება, ხანდაზმულ ქალებზე დიდ ტვირთს წარმოადგენს აუნაზღაურებადი სახლის სამუშაო.¹²⁴

1.2.3. ასაკოვანი ქალები, შრომითი ბაზარი და დისკრიმინაციული გარემო

გენერალური ასამბლეის 2011 წლის რეკომენდაციის თანახმად, შეიძლება დანახულ იქნეს, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია ასაკოვანთა უფლებების მოკვლევა. ასაკოვანთა კატეგორიაში ასაკოვანი ქალები, როგორც მოწყვლადი ჯგუფი უნდა იყოს აღიარებული. რეკომენდაციის შესაბამისად, წევრმა სახელმწიფოებმა, უმჯობესია, თავიანთი შესაძლებლობები გააძლიერონ მონაცემთა ეფექტიანი შეგროვების, სტატისტიკის კუთხით, რომ უკეთ შეაფასონ ასაკოვანთა მდგომარეობა და იმ პროგრამებისა და პოლიტიკის მიმართ დააწესონ ადეკვატური მონიტორინგის მექანიზმები, რომლებიც მიმართულია ასაკოვანი ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებული უფლებების უზრუნველსაყოფად. ქალაქებში, გარეუბნებსა და სოფლებში მაცხოვრებელ ასაკოვან ადამიანებზე უნდა შეგროვდეს მონაცემები, ამასთან, ცალკე მონაცემებს უნდა ფლობდეს სახელმწიფო იმ ასაკოვან პირებზე, რომლებიც დაუცველ სიტუაციებში არიან და მოწყვლად კატეგორიად ითვლებიან, როგორცაა ასაკოვანი ქალები ან სიღარიბეში მცხოვრები ასაკოვანი პირები.¹²⁵

გაერთიანებული ერების 66-ე სესიაზე, გენერალური მდივნის მოხსენებიდან, შესაძლებელია ყურადღება გამახვილდეს ქვემოთ მოცემულ საკითხებზე. განსაკუთრებულად რეზონანსულია ასაკოვანი ქალების მდგომარეობა, რომლებიც საზოგადოებაში ჩამოყალიბებული გენდერული როლის მნიშვნელობის გამო, უთანასწორობას აწყდებიან. გენდერული ურთიერთობები, ფაქტობრივად, აყალიბებს მთლიან სასიცოცხლო ციკლს და გავლენას ახდენს რესურსებისა და შესაძლებლობების ხელმისაწვდომობაზე. აღნიშნულ ზემოქმედებას ახასიათებს მუდმივობა, რეგულარულობა¹²⁶ და კუმულაციურობა. განსხვავებული გარემოებები, არათანაბარი პირობები, რომლებიც ქალებისა და მამაკაცების სიბერეში ცხოვრებას განსაზღვრავს, არის მთელი

¹²⁴ გაეროს მოსახლეობის ფონდის (UNFPA) საქართველოს ოფისის კვლევა ["მარტოობა ხანდაზმულებში - კვლევის ანალიტიკური ანგარიში"](#), 2021 წელი, გვ. 15.

¹²⁵ United Nations, General Assembly, Report of the Secretary-General, A/66/173, 22/07/2011. (Follow-up to the Second World Assembly on Ageing).

¹²⁶ Office of the High Commissioner for Human Rights, Normative standards in international human rights law in relation to older persons, Analytical Outcome Paper, August 2012.

ცხოვრებისეული პროცესისა და გამოცდილების შედეგი. კარგი ჯანმრთელობა, ეკონომიკური უსაფრთხოება, ადეკვატური საცხოვრებელი, ხელსაყრელი გარემო, წვდომა მიწაზე ან სხვა პროდუქტიულ რესურსებზე - ეს არის ღირსეული დაბერების საფუძვლები. თუმცა, მათი მიღწევა და ასაკში ღირსეული ცხოვრების შექმნა დამოკიდებულია გადაწყვეტილებებზე და არჩევანზე, რომელიც თითოეული ინდივიდის მიერ მხოლოდ ნაწილობრივ განისაზღვრება და რომლის ფორმირების მნიშვნელოვანი ტვირთი სახელმწიფოზე მოდის. გენდერული უთანასწორობის გავლენა განათლებასა და დასაქმებაში ყველაზე მკვეთრი ხდება ხანდაზმულ ასაკში. ზოგადად, ქალებზე არსებული სტერეოტიპები, აუნაზღაურებადი საშინაო სამუშაოს ტვირთი, მომავალი თაობის აღზრდა და მოუქნელი სამუშაო გრაფიკი (რაც დასაწყისშივე უქმნის ქალს ბარიერებს სრულფასოვნად განვითარდეს შრომით ბაზარზე), ასაკოვანი ქალების უფრო მეტ სიღარიბეს იწვევს, ვიდრე ასაკოვანი მამაკაცების. გარდა ამისა, ასაკოვანი ქალების სავალდებულო საპენსიო ასაკი, არაადეკვატური სახელმწიფო საპენსიო განაკვეთი, დაგროვებით პენსიაში მონაწილეობის დაბალი კოეფიციენტი და სოციალური უზრუნველყოფის სხვა შეღავათები, რომელიც არ არის ორიენტირებული ამ მოწყვლად ჯგუფზე, ასაკოვან ქალებს უკიდურესად დაუცველს ტოვებს. პროდუქტიული რესურსების ხელმისაწვდომობა, ადეკვატური პენსია და შემოსავალი აუცილებელია ღირსეულად დაბერებისთვის.¹²⁷ გაეროს 66-ე შეხვედრაზე გამოიკვეთა მთავარი ოთხი გამოწვევა, რომელიც თანმიმდევრულად გამოჩნდა მთელ მსოფლიოში:

- ა) სიღარიბე და არაადეკვატური საცხოვრებელი პირობები;
- ბ) ასაკთან დაკავშირებული დისკრიმინაცია;
- გ) ძალადობა;
- დ) სპეციალური ზომების, მექანიზმებისა და სერვისების ნაკლებობა.¹²⁸

დამსაქმებლებისთვის განათლებისა და პროფესიული მომზადების მიმართულებით, ასაკოვანი ქალები ხშირად არაღირებული და არამომგებიანი ინვესტიციაა. შესაბამისად, დამსაქმებელი ასაკოვანი ქალების პროფესიული უნარ-ჩვევების ამაღლებაზე არ ზრუნავს. დასაქმებულთა პროფესიული უნარ-ჩვევების ამაღლებაზე ზრუნვა საქართველოს შრომის კოდექსით დამსაქმებლის უფლებას წარმოადგენს, მაგრამ არა

¹²⁷ Office of the High Commissioner for Human Rights, Normative standards in international human rights law in relation to older persons, Analytical Outcome Paper, August 2012

¹²⁸ United Nations, General Assembly, Report of the Secretary-General, A/66/173, 22/07/2011. (Follow-up to the Second World Assembly on Ageing).

ვალდებულებას. თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიების შესასწავლად ან მათი მოპოვებისათვის ასაკოვან (ხანდაზმულ) ქალებს, არ გააჩნიათ თანაბარი საგანმანათლებლო შესაძლებლობები და არც რესურსები. ფორმალური და არაფორმალური განათლების მიმართულებით განსაკუთრებით მოწყვლადი კატეგორიაა: ღარიბი ასაკოვანი ქალები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ასაკოვანი ქალები და სოფლად მცხოვრები ქალები.¹²⁹ გაუნათლებლობამ შეიძლება სერიოზულად შეამციროს ასაკოვანი ქალების სრული მონაწილეობა საზოგადოებრივ და პოლიტიკურ ცხოვრებაში, ეკონომიკურ განვითარებაში და შეზღუდოს მათი წვდომა სახელმწიფოს მომსახურების მთელ სპექტრზე. შედეგად, ასაკოვანი ქალები ვერ შეძლებენ ადამიანის უფლებების სრულფასოვნად გამოყენებას, რაც პირდაპირ წინააღმდეგობაშია საქართველოს კონსტიტუციის სამართლებრივი და სოციალური სახელმწიფოს პრინციპებთან.¹³⁰

კაცები ეკონომიკურად აქტიურდებიან უფრო ადრეულ ასაკში, რაც წარმოშობს უთანასწორობას სამუშაო ბაზარზე. ეს უთანასწორობა გამოიხატება, როგორც ხელფასის მხრივ, ასევე, კარიერული ზრდის კუთხითაც¹³¹. დასაქმების ფორმალურ სექტორში ქალები ნაკლებად არიან ჩართულნი და ამასთან, ქალები, როგორც წესი, მამაკაცებზე ნაკლებ ანაზღაურებას იღებენ იმავე სამუშაოსთვის ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის. მთელი ცხოვრების მანძილზე ქალების მიმართ დასაქმებაში გენდერული ნიშნით არსებული დისკრიმინაცია კუმულატიურ გავლენას ახდენს ასაკოვან ქალზე, რაც გამოიხატება მამაკაცებთან შედარებით არაპროპორციულად დაბალი შემოსავალით, დაბალი ან საერთოდ არარსებული დაგროვებითი პენსიით.¹³² ეს კი გულისხმობს, რომ ასაკობრივი პენსიის უფლება, მისი ოდენობა, მჭიდროდ არის დაკავშირებული მათ მიერ მიღებულ ხელფასთან, რაც იწვევს მამაკაცებთან შედარებით დაბალ პენსიას, რადგან ხშირად ქალებს ფორმალურ სექტორში მუშაობისას წყვეტა აქვთ ან საერთოდ არაფორმალურ სექტორში არიან დასაქმებულნი. გენდერული

¹²⁹ Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW/C/2010/47/GC.1, general recommendation No. 27 (unedited version), 19/11/2010.

¹³⁰ საქართველოს რესპუბლიკის კონსტიტუციური კანონი, საქართველოს კონსტიტუცია, 786, საქართველოს პარლამენტი, 24/08/1995.

¹³¹ კავშირი საფარი, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება საქართველოში, გამომცემლობა „ნეკერი“, თბ., 2017.

¹³² Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW/C/2010/47/GC.1, general recommendation No. 27 (unedited version), 19/11/2010.

თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევის ანგარიშის ოჯახში დასაქმებულთა სტატისტიკის თანახმად, 2019 წლის მონაცემებით, ოჯახში დასაქმებულები საქართველოში დასაქმებულთა 1.1%-ს შეადგენდნენ, აქედან 99% ქალია. მათ შორის, 88%-ს შეადგენს 35-დან 70 წლამდე ასაკის ქალს. თუმცა, აქვე გენდერული თანასწორობის საბჭოს კვლევაში მითითებულია, რომ გამოკითხვაში ჩართულთა განმარტებით, საქართველოში დღემდე არ არსებობს სარწმუნო სტატისტიკური მონაცემები გენდერული ან ასაკობრივი ნიშნით არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული პირების შესახებ. არსებული მონაცემები 31%-34%-ს შორის მერყეობს.¹³³ რადგან არაფორმალურ ეკონომიკაში დომინირებენ ასაკოვანი ქალები, საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად, მათი შრომითი უფლებების რეგულირება ქვეყნის ჯანდაცვის სისტემის მდგრად განვითარებას შეუწყობს ხელს.¹³⁴ გარდა ამისა, ასაკოვანი ქალების საპენსიო ასაკი მამაკაცებთან შედარებით, განსხვავებულია, საქართველოს კანონმდებლობით ქალის საპენსიო ასაკი შეადგენს 60 წელს, ხოლო მამაკაცის საპენსიო ასაკი 65 წელია. თუ დავეყრდნობით ლოგიკას, რომ ხშირად დამსაქმებლები საპენსიო ასაკის მქონე ქალებს უყურებენ, როგორც არასაინვესტიციო აქტივს, მაშინ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ აღნიშნული ქალების განსხვავებული საპენსიო ასაკი შესაძლებელია წარმოადგენდეს დისკრიმინაციას ასაკისა და სქესის მიხედვით.

სახელმწიფოს მხრიდან ნახევარგანაკვეთიანი სამუშაოს განვითარების ხელშეწყობა საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკური განვითარებისთვის აუცილებელი ფაქტორია. უმეტეს ქვეყნებში ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულთა აბსოლუტური უმრავლესობა ქალია, რაც შეიძლება აღიქმებოდეს დაბალი სტატუსის მქონე სამუშაოების და შეზღუდული კარიერული შესაძლებლობების სინონიმად.¹³⁵ თუმცა, ნახევარ განაკვეთზე მუშაობამ შეიძლება ხელი შეუწყოს სამუშაოსა და საოჯახო პასუხისმგებლობების შეჯერებას, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ის ხელმისაწვდომია როგორც ქალებისთვის, ასევე მამაკაცებისთვის და ამავდროულად უზრუნველყოფილია

¹³³ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევის ანგარიში, ქალთა უფლებები არაფორმალურ ეკონომიკაში და Covid 19-ის გავლენა, 2021.

¹³⁴ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭო, საკვლევი საკითხი: ოჯახში დასაქმებულთა/არაფორმალური ეკონომიკის აქტორთა დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვის ანალიზი არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების მიზნით, ავტორი ირინა ბათიაშვილი, 2023.

¹³⁵ ILO, Gender Equality at the Heart of Decent Work, Work and Family, 2009, 3.

ღირსეული შრომითი სტანდარტებით.¹³⁶ „ფრანგულ სამეცნიერო ლიტერატურაში არასრულგანაკვეთიანი სამუშაო განხილულია სამ ჭრილში, კერძოდ: როგორც ა) პირადი და პროფესიული ცხოვრების თანაარსებობის საშუალება; ბ) მოქნილი სამუშაო გარემოს შექმნისა და მენეჯმენტის მოთხოვნების დაკმაყოფილების საშუალება; გ) იოლი გზა პენსიისაკენ.¹³⁷ მეორე ფაქტორია სახელმწიფოში დასაქმებულობის დონის გაზრდა: სახელმწიფოს მხრიდან არასრულგანაკვეთიანი სამუშაო ადგილების გაზრდის ხელშეწყობა, წინ გადადგმული ნაბიჯია შრომის ბაზარზე ბავშვიანი ქალების, სტუდენტების, ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე პირებისა და ასაკიანი დასაქმებულების ჩართვის კუთხით.¹³⁸ ცალკეული ქვეყნების კომპანიები ხშირად იყენებენ არასრულგანაკვეთიან სამუშაოს საპენსიო ასაკის პროფესიონალი კადრების ახალგაზრდა თაობისათვის გამოცდილების გადაცემის მიზნით“.¹³⁹

პანდემიის დროს ქალების მზრუნველობით (მოვლა-ზრუნვა) პასუხისმგებლობას უფრო მომაკვდინებელი და საშიში შედეგები აქვს. უმეტესად, ოჯახში ავადმყოფი წევრების მოვლა-პატრონობაზე ზრუნავენ ქალები. აღსანიშნავია, რომ ტრადიციული გზით მშობიარეების მიმღებები არიან ქალები. ასევე, საავადმყოფოებში ექთნების და დამლაგებლების, სამრეცხაო მუშაკთა ჯანდაცვის მომსახურების ჯგუფის აბსოლუტურ უმრავლესობას წარმოადგენენ ქალები.¹⁴⁰ ფაქტია, რომ ამ პოზიციებზე საავადმყოფოებში დაინფიცირების რისკი უფრო მაღალია და აღნიშნულ პოზიციაზე მომუშავე პერსონალი ვერ იღებენ ისეთივე მხარდაჭერას და დაცვას, როგორც ექიმები, რომელთა უმეტესობა, განვითარებად ქვეყნებში მამაკაცები არიან.

§ 1.3 ასაკოვან ქალთა უფლებების დაცვის რეკომენდაციები

ასაკოვანი ქალები სახელმწიფომ უნდა განიხილოს, როგორც საზოგადოების მნიშვნელოვანი რესურსი და გაეროს მონაწილე სახელმწიფოების ვალდებულებაა, მიიღონ ყველა შესაბამისი ზომა, მათ შორის, საკანონმდებლო დონეზე, რათა აღმოიფხვრას ასაკოვანი ქალების მიმართ არსებული დისკრიმინაცია. იმისათვის, რომ

¹³⁶ ILO, Gender Equality at the Heart of Decent Work, Work and Family, 2009, 3.

¹³⁷ შუდრა თ., არასრულგანაკვეთიანი სამუშაო“, შრომის სამართალი, III, მერიდიანი, თბ., 2014, 111-112, https://tsu.ge/data/file_db/faculty-law-public/Labour%20Law%20III.pdf (28.12. 2023).

¹³⁸ იხილეთ იქვე.

¹³⁹ იხილეთ იქვე.

¹⁴⁰ Perez C. C., Invisible Women, Penguin Random House UK, London, 2019., 299.

უზრუნველყოფილ იქნას ასაკოვანი ქალების სრული და ეფექტიანი მონაწილეობა პოლიტიკურ, სამოქალაქო და ეკონომიკურ საქმიანობაში, გაეროს მონაწილე სახელმწიფოებმა უნდა შეიმუშაონ გენდერული და ამასთან, ასაკობრივი სპეციფიკის მქონე პოლიტიკა¹⁴¹. ასაკოვან ქალებს უნდა ჰქონდეთ საშუალება სახელმწიფოსგან მიიღონ ინფორმაცია მათი უფლებებისა და იურიდიული სერვისების წვდომის შესახებ. თავის მხრივ სახელმწიფომ, უნდა მოამზადოს პოლიცია, სასამართლო სისტემა, სხვა სახელმწიფო ინსტიტუტები ასაკთან და სქესთან დაკავშირებულ საკითხებზე, რომელიც ეხება ასაკოვან ქალებს. სახელმწიფოების ერთ-ერთი ვალდებულებაა, აღმოფხვრას ნეგატიური სტერეოტიპები და შეცვალოს სოციალური და კულტურული ქცევის ნიმუშები, რომელიც ასაკოვან ქალებს დისკრიმინაციულ მდგომარეობაში აყენებს. გაერო განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობს მთელი ცხოვრების განმავლობაში სწავლის შესაძლებლობას, კერძოდ, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყონ განათლების სფეროში თანაბარი შესაძლებლობები ყველა ასაკის ქალისთვის და ამავდროულად, უზრუნველყონ, რომ ასაკოვან ქალებს ჰქონდეთ წვდომა სწავლის შესაძლებლობებზე მთელი ცხოვრების მანძილზე.¹⁴² სახელმწიფოს ერთ-ერთი მთავარი ამოცანაა, ხელი შეუწყოს ასაკოვანი ქალების დასაქმებას ანაზღაურებადი სამუშაოთი ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე. ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანია, რომ სახელმწიფომ ყურადღება მიაქციოს გენდერულ ჭრილში ანაზღაურების სხვაობის ზეგავლენას ასაკოვან ქალებზე. გაეროს რეკომენდაციის თანახმად, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს, რომ ბავშვის ზრუნვაზე პასუხისმგებელ ასაკოვან ქალებს ჰქონდეთ წვდომა შესაბამის სოციალურ და ეკონომიკურ შეღავათებზე, როგორცაა ბავშვის მოვლის შეღავათები. აღნიშნული რეკომენდაცია დამოკიდებულია სახელმწიფოს ეკონომიკურად განვითარების ნიშნულზე. ასაკოვანი ქალების ეკონომიკური გაძლიერება 2010 წლიდან გაეროს ერთ-ერთი მთავარი მიზანი გახდა. სახელმწიფოს ვალდებულებაა მოხსნას ასაკისა და სქესის საფუძვლებზე არსებული ბარიერები სასოფლო-სამეურნეო კრედიტებისა და სესხების წვდომის ნაწილში და ასაკოვანი ფერმერებისა და მცირე მიწის მფლობელებისთვის უზრუნველყოს შესაბამისი

¹⁴¹ Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW/C/2010/47/GC.1, general recommendation No. 27 (unedited version), 19/11/2010.

¹⁴² Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW/C/2010/47/GC.1, general recommendation No. 27 (unedited version), 19/11/2010.

ტექნოლოგიების ხელმისაწვდომობა. ამ მიმართულებით სახელმწიფომ უნდა შექმნას სპეციალური მხარდაჭერის სისტემები, მაგალითად: მიკროკრედიტის უზრუნველყოფა, პარალელურად ასაკოვანი ქალებისთვის მიკრომეწარმეობის წახალისება. ასაკოვან ქალებისთვის ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ტრანსპორტი, რათა ჰქონდეთ საშუალება მიიღონ მონაწილეობა ეკონომიკურ და სოციალურ ცხოვრებაში, მათ შორის, საზოგადოებრივ საქმიანობაში. სატრანსპორტო პოლიტიკა განსაკუთრებით ზეგავლენას ახდენს გარეუბნებში და სოფლად მცხოვრებ ასაკოვან ქალებზე.

§ 1.4. ასაკოვან ქალთა ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესების რეკომენდაციები

რეკომენდაციები ასაკოვანი ქალების ცხოვრების ხარისხის გასაუმჯობესებლად:¹⁴³

ძირითადი რეკომენდაციები -

1. სქესსა და დაბერებას შორის ურთიერთკავშირის შესახებ შეგროვებული მონაცემების გაუმჯობესება;

2. ასაკოვანი ქალების ძირითადი უფლებების გაძლიერება და დაცვა;

3. გენდერული პოლიტიკის (გენდერული მენისტრიმინგი) ასახვის უზრუნველყოფა მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკაში.

კონკრეტული რეკომენდაციები -

4. უწყვეტი სწავლა - განათლების მოთხოვნის მხარდაჭერა;

5. ასაკოვანი ადამიანების ჯანმრთელობის მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად კონკრეტული გენდერული სპეციფიკური მიზნების შემუშავება;

6. ასაკოვანი ქალების უკეთესი ჩართულობისა და გაძლიერების მხარდაჭერა;

7. მარტო მცხოვრები ასაკოვანი ქალებისადმი საზოგადოების მხარდაჭერა და სოციალური ქსელების, კომუნიკაციის გაძლიერება;

8. სოფლად მცხოვრები ასაკოვანი ქალების საჭიროებების პრიორიტეტიზაცია საჯარო პოლიტიკაში.

ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ინსტრუმენტთა შორის, გენდერული მენისტრიმინგის განხორციელების კუთხით, მნიშვნელოვანია გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნები (SDG's), პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა (BPfA)

¹⁴³ UN Women Coordination Division, Between Gender and Ageing The Status of the World's Older Women and Progress Since the Madrid International Plan of Action on Ageing, Executive Summary, February 2012.

და გაეროს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია (CEDAW). აღნიშნული დოკუმენტები, სახელმწიფოს ეხმარება თანაბარი უფლებების მიზნის მისაღწევად საჭირო ღონისძიებების სწორად და ეფექტიანად იმპლემენტაციაში.¹⁴⁴ აღნიშნული ვალდებულება იკისრა საქართველომაც.

გენდერული თანასწორობა სახელმწიფოს ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიზანია და მისი შესრულება კომპლექსური ხასიათის გამოწვევებთანაა დაკავშირებული. გენდერული მეინსტრიმინგი თანასწორობის მიზნის მიღწევის ერთ-ერთი საშუალებაა. გენდერულ საკითხთა მეინსტრიმინგი წარმოადგენს თანამედროვე პოლიტიკას და პროცესს გენდერული თანასწორობის შესახებ, რაც გულისხმობს კომპლექსური სტრატეგიის და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას სხვადასხვა ინსტიტუციებში (მთავრობის მიერ განხორციელებულ ყველა სამუშაო გეგმაში).¹⁴⁵ იმისათვის, რომ გენდერული თანასწორობა და თანაბარი უფლებები შრომით სექტორში იქნას სრულფასოვნად დამკვიდრებული, აუცილებელია, ეფექტიანი პოლიტიკის და შესაბამისი პროგრამების, კონცეფციების შემუშავება და დანერგვა, როგორც სახელმწიფო დონეზე, ასევე კერძო სექტორში.¹⁴⁶

§ 1.5. თეორიული კვლევის შედეგები

2023 წელს განხორციელებული სამეცნიერო ვიზიტები:

გერმანია, კილის უნივერსიტეტი - 2023 წელი, ნოემბერი. კრისტიან ალბერხტის სოციალურ მეცნიერებათა ინსტიტუტის გენდერისა და მრავალფეროვნების კვლევითი დეპარტამენტის პროფესორის, ტინა სპაისის მიწვევით მეცნიერის სტატუსით, ვიმყოფებოდი კილის უნივერსიტეტში. (წარმატებულად განხორციელებულ ვიზიტს ადასტურებს სერტიფიკატი).

გერმანია, კარლსრუე - ურთიერთთანამშრომლობა ფრაუნჰოფერის სისტემების და ინოვაციების კვლევით ინსტიტუტთან 11-25 სექტემბერი, 2023 წელი (კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის დაფინანსებით). თანამშრომლობის შედეგად,

¹⁴⁴ საქართველოს სახალხო დამცველი, გენდერული მეინსტრიმინგი, საქართველოს მიერ აღიარებული ვალდებულებებისა და მათი შესრულების სტატუსის მომხილვა, 2021, <https://www.ombudsman-ge/res/docs/2021031012092173973.pdf> (28.12. 2023).

¹⁴⁵ გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, გენდერული მეინსტრიმინგი პრაქტიკული სახელმძღვანელო საჯარო მოხელეებისთვის, თბ., 2014, 27-29.

¹⁴⁶ ბათიაშვილი ი., გენდერული პოლიტიკა, საქართველოს ინტელექტუალური საკუთრების ეროვნულ ცენტრში დეპონირებული, 09/05/2022.

განვახორციელე კვლევა (დისერტაციის მესამე თავის ნაწილი), რომელსაც აქვს შეფასება პროფესორ სუსანა ბუერერისა და დოქტორი რაინერ ფრიჩის. თანამშრომლობის შედეგად, კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტმა გააფორმა ურთიერთანამშრომლობის მემორანდუმი ფრაუნჰოფერის კვლევით ცენტრთან (კოორდინატორი ქართული მხრიდან ვარ მე, ირინა ბათიაშვილი).

2022 წლის 22-23 ივნისს, კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტში საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია - „თანამედროვე სამართლის გამოწვევები“ გაიმართა, რომლის ფარგლებში ჩემს მიერ წარდგენილ იქნა ჩემი კვლევა - „ასაკოვანი ქალების ღირსეული ცხოვრება და დასაქმება“.

აღნიშნული სადისერტაციო თემის პოლიტიკური მიზანშეწონილობის დასტურად, შეიძლება მოყვანილ იქნეს ქვემოთ მოცემული ინფორმაცია:

2023 წელს საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედმა საბჭომ, ანგარიშის სახით დაამტკიცა კვლევა „ოჯახში დასაქმებულთა/არაფორმალური ეკონომიკის აქტორთა დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვის ანალიზი არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების მიზნით“, რომელიც ჩემს მიერ იქნა ჩატარებული და წარმოადგენს დისერტაციის მეორე თავს.

2023 წლიდან ვმუშაობ იუსტიციის სამინისტროს ანალიტიკურ დეპარტამენტში ასაკოვანთა უფლებების პრობლემატიკის მკვლევარის სტატუსით. შედეგად, შევიმუშავე კანონპროექტი და განმარტებითი ბარათი, რომელიც ჩემს დისერტაციას ეყრდნობა.

ასაკოვანი ქალების ეკონომიკური გაძლიერების მიმართულებით, ჩემს მიერ წარდგენილი წინადადება (პროექტი), რომელიც ეხება ასაკოვანი ქალების გადამზადებას და შემდგომ დასაქმებას, მხარდაჭერილი და მოწონებული იქნა თბილისის საკრებულოს გენდერული თანასწორობის საბჭოს თავმჯდომარის მიერ, რომელმაც 22-23 ივნისს ტელეკომპანია იმედის¹⁴⁷ და პირველი არხის¹⁴⁸ ეთერით, ასევე 29 ივნისს ტელეკომპანია რუსთავი 2-ის გადაცემაში „შუადღე“¹⁴⁹ ამ პროექტთან დაკავშირებით გამოხატა აქტიური თანამშრომლობის სურვილი. 2022 წლის 05 ოქტომბერს რადიო იმედის „დღის არხის“¹⁵⁰ გადაცემაში თბილისის საკრებულოს გენდერული თანასწორობის საბჭოს თავმჯდომარემ საზოგადოებას გააცნო ამ კუთხით

¹⁴⁷ https://www.youtube.com/watch?v=V_r7dLAdT84&t=5s

¹⁴⁸ https://www.youtube.com/watch?v=DKFjg_PqkcE&t=2s

¹⁴⁹ <https://www.youtube.com/watch?v=yxSt55StTY8>

¹⁵⁰ <https://www.youtube.com/watch?v=8SujAWdlJVk&t=980s>

მიმდინარე პროცესი, რის თანახმადაც საბჭო აქტიურად ცდილობს მოიძიოს დაფინანსება, რათა განხორციელდეს ჩემ მიერ წარდგენილი პროექტი.

შუალედური დასკვნა

უპრეცედენტო დემოგრაფიული დაბერების საკითხი ცხოვრების სტანდარტების გაუმჯობესებასთან, პირველადი ჯანდაცვის სისტემის არსებობასთან, ნაყოფიერების შემცირებასთან და სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდასთან არის დაკავშირებული. შესაბამისად, მოსახლეობის სტრუქტურაში ცვლილება მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს ადამიანის უფლებების მნიშვნელობის გაფართოებაზე. რაც გულისხმობს, ყოვლისმომცველი და სისტემური გზით, ასაკოვანი ქალების მიმართ დისკრიმინაციის წინააღმდეგ საპასუხო რეაგირებას ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის შესაბამისად.¹⁵¹ თუ დავეყრდნობით გაერთიანებული ერების ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კომიტეტის მსჯელობას, ასაკისა და სქესის მიხედვით სტატისტიკური მონაცემები შესაძლებელია გახდეს ასაკოვანი ქალების მდგომარეობის უკეთ შეფასების საშუალება, რომლის მიხედვით, უნდა მოხდეს, პირველ რიგში, პრობლემების იდენტიფიცირება, ასევე გადაჭრის გზების ძიება და შემდგომ ინსტიტუციურ, სექტორის და სახელმწიფო დონეზე შესაბამისი, ისეთი რეფორმების გატარება, რომელიც შეამცირებს ასაკოვანი ქალების მიმართ დისკრიმინაციას და შემდგომ მთლიანად აღმოფხვრის ამ უკანასკნელს.

ქალების და მათი ცხოვრების შესახებ მონაცემების არ ან ვერ შეგროვება გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის ნატურალიზაციის ხელშემწყობი ერთ-ერთი ფაქტორია. ქალი „ჰიპერ“ ხილული ხდება ყველასთვის, როცა აღიქმება დაქვემდებარებული სქესის კლასად და მას ეპყრობიან ამ გარემოების შესაბამისად, ამავდროულად კი, უხილავი ხდება, მაშინ, როცა საქმე ეხება ქალებზე მონაცემების შეგროვებას.¹⁵²

გენდერულ სტერეოტიპებს და ტრადიციულ და ჩვეულ პრაქტიკას შეიძლება ჰქონდეს მავნე ზეგავლენა ასაკოვანი ქალების ცხოვრების ყველა სფეროზე, განსაკუთრებით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ასაკოვან ქალებზე, მათ შორის, ოჯახურ ურთიერთობებზე, კოლექტიურ არაცნობიერში არსებული სტიგმების ასახვაზე მედიაში

¹⁵¹ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW/C/2010/47/GC.1, general recommendation No. 27 (unedited version), 19/11/2010.

¹⁵² Perez C. C., Invisible Women, Penguin Random House UK, London, 2019., 299.

და დამსაქმებლების, ჯანდაცვის მუშაკების დამოკიდებულებებზე. საბოლოო ჯამში კი, აღნიშნულმა შეიძლება ასაკოვან ქალებზე ძალადობა და ფსიქოლოგიური, სიტყვიერი შეურაცხყოფა გამოიწვიოს.

სიცოცხლის მანძილზე ქალები უამრავ ბარიერს აწყდებიან, რაც დაკავშირებულია ოჯახურ მზრუნველობით საქმიანობასთან, საშინაო აუნაზღაურებად სამუშაოსთან, ფსიქოლოგიურ სტრესთან, დროის ამ პერიოდში შრომითი უნარ-ჩვევების სტაგნაციასთან, ცოდნის მოძველებასთან და ბიოლოგიურ ცვლილებებთან, რაც ორსულობა-მშობიარობით არის გამოწვეული. ასაკთან ერთა, საბოლოო ჯამში, ქალი ეკონომიკურად დისკრიმინირებული რჩება, რაც გულისხმობს მამაკაცთან შედარებით ნაკლებ ან საერთოდ შეჩერებულ დაგროვებით პენსიას, დაბალ შემოსავალს, დაბალ პოზიციას სამსახურში, კარიერული წინსვლის მინიმალურ შანსს, გასაახლებელ შრომით უნარ-ჩვევებს და შესაძენ პრაქტიკას. ფორმალურ სექტორში სამუშაოების არარსებობა ქალებისათვის პირველი გამომწვევი მიზეზია, რომ არაფორმალურ სექტორში წავიდნენ, იპოვონ სამუშაო დაბალი ხელფასით და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებისთვის აუცილებელი პირობების გარეშე.¹⁵³

საშინაო აუნაზღაურებად სამუშაოსთან და ასაკთან ერთად, ტრანსფორმირებულ უნარ-ჩვევებთან სამსახურის შეთავსების ერთ-ერთი კარგი გამოსავალი შეიძლება არასრულ განაკვეთზე მუშაობა იყოს. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-16 მუხლის მე-4 პუნქტის ა) ქვეპუნქტის თანახმად, ობიექტური შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია, გაითვალისწინოს დასაქმებულის მოთხოვნა სრული სამუშაო განაკვეთიდან დამსაქმებელთან არსებულ არასრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის შესახებ.¹⁵⁴

ყურადსაღებია, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კომიტეტის 27-ე რეკომენდაცია, რომლის თანახმად, უმჯობესია, თუ ქალების საპენსიო ასაკი იქნება არჩევითი, რასაც ექნება პრევენციული ხასიათი, რომ საპენსიო ასაკთან დაკავშირებული ნეგატიური

¹⁵³ ბათიაშვილი ირინა., მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021, 56-68.

¹⁵⁴ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, 4113-რს, საქართველოს პარლამენტი, 17/12/2010.

სტერეოტიპული დამოკიდებულებების გარეშე ასაკოვანმა ქალმა გააგრძელოს მუშაობა, დააგროვოს და გაზარდოს საპენსიო შენატანი, ისევე როგორც მამაკაცებმა.

მნიშვნელოვანია, სახელმწიფომ ასაკოვანი ქალებისთვის ღირსეული ცხოვრების პირობების შექმნისათვის, გაითვალისწინონ გაეროს ქალთა ორგანიზაციის რეკომენდაციები: ასაკოვანი ქალების ეკონომიკური გაძლიერება; სოფლად მცხოვრები ასაკოვანი ქალების საჭიროების პრიორიტეტულობა; უწყვეტი სწავლა-განათლება (რომელშიც შეიძლება გაერთიანდეს ასაკოვანი ქალების უნარ-ჩვევების გადამზადების და დასაქმების პროგრამა); გენდერული პოლიტიკისა და მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკის დაკავშირება.

და ბოლოს, დისერტაციის მიმდინარე თეორიული კვლევის შედეგად შეიძლება ჩაითვალოს საერთაშორისო სამეცნიერო რეფერირებად ჟურნალებში გამოქვეყნებული ორი ნაშრომი: „ასაკოვანი ქალების ღირსეული ცხოვრება და დასაქმება“¹⁵⁵ და „მითები ასაკოვან ქალებზე“¹⁵⁶. ასევე, პრაქტიკულ შედეგად შეიძლება იგულისხმებოდეს თბილისის საკრებულოს გენდერული თანასწორობის აქტიური დაინტერესება და თანამშრომლობა დისერტაციის თემის გარშემო.

¹⁵⁵ ბათიაშვილი ირინა, "ასაკოვანი ქალების ღირსეული ცხოვრება და დასაქმება", საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის მასალები, თანამედროვე სამართლის გამოწვევები, გამომცემლობა "იურისტების სამყარო", თბილისი, 2022.

¹⁵⁶ ბათიაშვილი ირინა., მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021

თავი II. არაფორმალური ეკონომიკის გავლენა ასაკოვანი ქალების დასაქმებასა და საპენსიო სისტემაზე

არაფორმალურ ეკონომიკას სხვადასხვა სახელით იცნობენ: “მიწისქვეშა”, “ჩრდილოვანი”, “ნაცრისფერი”, “არაფორმალური”, “არაოფიციალური”, “ალურიცხავი”, “დამალული“. კეიტ ჰარტმა (Keith Hart), სოციალურმა ანთროპოლოგმა, შემოიტანა (განვითარებადი ქვეყნების კონტექსტში) კონცეფცია “არაფორმალური სექტორის” შესახებ, რომელიც მოიცავს მცირე თვითდასაქმებულ ურბანულ შრომას.¹⁵⁷

ქვემოთ მოცემული კვლევა ცხადყოფს, რომ ტერმინი „ოჯახში დასაქმებულები“, აუცილებელია საკანონმდებლო დონეზე აისახოს და განიმარტოს.

არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების გზაზე, მნიშვნელოვანია მოხდეს შრომით ბაზარზე არაფორმალური ეკონომიკის ზეგავლენის ანალიზი საერთაშორისო პრაქტიკის შესაბამისად და საკანონმდებლო ცვლილების შეთავაზება. ქვემოთ მოცემული მსჯელობა ცხადყოფს, რომ არაფორმალური ეკონომიკის ზრდა ნეგატიურად მოქმედებს დასაქმებაზე, შრომის სტანდარტებზე და სახელმწიფოს პროდუქტიულობაზე. ასაკოვანი ქალების დასაქმების სამართლებრივი რეგულირების ბირთვადაც კი შეიძლება ჩაითვალოს არაფორმალურ ეკონომიკაში არსებული შრომითი ურთიერთობების მინიმალური ნორმატიული რეგულირება; არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულთა მიზანმიმართული გადმოყვანა ფორმალურ ეკონომიკაში და პარალელურად, ამ სექტორში მომუშავე ადამიანების საპენსიო სისტემაში ინტეგრაცია. ქალების მზრუნველობითი საქმიანობის მიმართ სახელმწიფოს დამოკიდებულება გამოიხატება სოციალურ-ეკონომიკური უსაფრთხოებისა და სოციალური კეთილდღეობის მიმართულებით პოლიტიკის შემუშავებაში. არაფორმალურ ეკონომიკაში და დაუცველი სამუშაოების კატეგორიაში დომინირებენ ასაკოვანი ქალები.¹⁵⁸ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 2007 წელს (მე-5 გამოცემა) შრომის ბაზრის ძირითადი ინდიკატორების თანახმად, არაფორმალურ ეკონომიკაში

¹⁵⁷ Latin American and Caribbean Competition Forum - Session I: Informal Economy in Latin America and the Caribbean: Implications for Competition Policy, Organisation for Economic Co-operation and Development, DAF/COMP/LACF(2018)4, Argentina, 01/04/2019.

¹⁵⁸ International Labour Conference; 98th Session, 2009; Report VI; Gender equality at the heart of decent work; Sixth item on the agenda; ISBN 978-92-2-120654-5; ISSN 0074-6681; 150.

დასაქმებული ასაკოვანი ქალები, სეზონურად ან საათობრივად მომუშავე ასაკოვანი ქალები, ხშირად სტატისტიკის მიღმა რჩებიან. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ანალიზი აჩვენებს, რომ ასაკოვანი/ხანდაზმული ქალები, რომლებიც მუშაობენ უფრო ხანმოკლე პერიოდებით ან საერთოდ არ არიან დასაქმებულნი ფორმალურ ეკონომიკაში, შესაძლოა არ იყვნენ დაცული სოციალური უზრუნველყოფის მოქმედი დებულებით.¹⁵⁹ 2021 წლის გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევიდან¹⁶⁰ ჩანს, რომ საქართველოშიც არსებობს აღნიშნული პრობლემა.

ჯერ კიდევ 1996 წელს აშშ-ს სენატის წევრი ილინოისიდან, კეროლ მოზლი-ბრაუნი თავის ესეში "ქალთა საპენსიო უსაფრთხოება" აღნიშნავდა, რომ რეალური საპენსიო უზრუნველყოფის გაუმჯობესებისათვის, არსებითია გენდერული უფსკრულის (სხვაობის ინდექსის) შემცირება და, საბოლოო ჯამში, სხვაობის გაქრობა.¹⁶¹ აღნიშნული სხვაობის გაქრობისათვის კი, აუცილებელია საკანონმდებლო დონეზე აღიარებული იყოს ქალის მზრუნველობითი საქმიანობა და ამასთან, სახელმწიფოს მიერ, დასაქმების პროცესის, მუშაობის პროცესის პარალელურად, ეფექტიანი საპენსიო პოლიტიკა იქნას შემუშავებული. სენატორმა საპენსიო უზრუნველყოფა სამფეხიან სკამს შეადარა. სოციალური უსაფრთხოება, კერძო პენსიები და პირადი დანაზოგი წარმოადგენს საფუძველს, ცხოვრების შემდგომ წლებში ადამიანმა მიიღოს შემოსავლი. ამერიკის შეერთებული შტატების საპენსიო კაპიტალის 1984 წლის აქტის ზოგადი დებულებების 304-ე სექციის ჩანაწერით გათვალისწინებული გენერალური კონტროლიორის ფენომენი საპენსიო რეფორმის განხორციელების პროცესში საქართველოსთვის საგულისხმოა. იმისათვის, რომ ასაკოვნებში მოწყვლადი ჯგუფის - ასაკოვანი ქალების უფლებები იქნეს დაცული, აუცილებელია შესწავლილი იქნას საპენსიო გეგმების ზეგავლენა ქალებზე.

"SEC. 304. შესწავლა შეერთებული შტატების გენერალური კონტროლიორის (შემოწმებელის, აუდიტის) მიერ - ზოგადი წესი -The Comptroller General of United States

¹⁵⁹ International Labour Conference; 98th Session, 2009; Report VI; Gender equality at the heart of decent work; Sixth item on the agenda; ISBN 978-92-2-120654-5; ISSN 0074-6681; 149.

¹⁶⁰ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევის ანგარიში, ქალთა უფლებები არაფორმალურ ეკონომიკაში და Covid 19-ის გავლენა, 2021, 9.

¹⁶¹ Moseley-Braun, C. (1996). Women's Retirement Security. Elder Law Journal, 4(2), 493-498.

სახელმწიფოებმა უნდა ჩაატარონ დეტალური შესწავლა (სხვადასხვა დიზაინისა და ზომის ტიპური საპენსიო გეგმების სანდო სამეცნიერო ნიმუშზე დაყრდნობით) ქალების მონაწილეობაზე, დაფინანსებაზე, ინტეგრაციაზე, გადარჩენის მახასიათებლებზე და სხვა, შესაბამისი გეგმების და ფედერალური პენსიების ზეგავლენის შესახებ".¹⁶²

აღნიშნულ თავში განხილული იქნება არაფორმალური ეკონომიკის საკითხები; მისი ფორმალიზების ვარიაციები; შრომითი პირობების დარეგულირების აუცილებლობა და ასევე წარმოდგენილია საკანონმდებლო ინიციატივები.¹⁶³

არაფორმალური ეკონომიკის სპეციფიკიდან გამომდინარე, რომელიც ერთი ადამიანის მიერ ოჯახში საშინაო სამუშაოს შესრულებასთან, მოვლასთან, დალაგებასთანაა დაკავშირებული, ნათელია, რომ უსაფრთხო სამუშაო პირობების და გარემოს დეფინიციის გათვალისწინება საქართველოს შრომის კოდექსში, წინადადებული ნაბიჯი იქნება.

მოცემული კვლევა ცხადყოფს, რომ არაფორმალურ შრომით სექტორში დასაქმებულთა/ოჯახში დასაქმებულთა კავშირის შექმნამ, შეიძლება ხელი შეუწყოს დაგროვებითი პენსიის სისტემაში არაფორმალურ ეკონომიკაში მომუშავეთა ჩართვას.

ოჯახში დასაქმებულთა ფორმალურ ეკონომიკაში და საპენსიო სქემაში ჩართვის საუკეთესო პრაქტიკის განსაზღვრისთვის, აუცილებელია საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის კვლევის ანალიზი, რომელიც მიმოიხილავს ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო დროის საკითხს და იძლევა კონკრეტულ რეკომენდაციებს მოდელური კანონის კონცეფციის შექმნით, რომელიც საშუალებას მისცემს სახელმწიფოს, დაარეგულიროს ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო დროის საკითხი.

მოკლე მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დოკუმენტის „არაფორმალური ეკონომიკა: ფორმალიზაციაზე გადასვლის შესაძლებლობა“, გვიჩვენებს, რომ განვითარებადი ქვეყნების ეკონომიკის სტრუქტურული მახასიათებლები,

¹⁶² Retirement Equity Act of 1984, Pub. L. No. 98-397, 98 Stat. 1426, Title III, General Provisions, <https://www.congress.gov/bill/98th-congress/house-bill/4280/text>

¹⁶³ მეორე თავი ეფუძნება გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედ საპარლამენტო საბჭოს ანგარიშს (კვლევას), რომლის ავტორია დოქტორანტი ექსპერტი ირინა ბათიაშვილი. საკვლევი საკითხის სათაურია: "ოჯახში დასაქმებულთა/არაფორმალური ეკონომიკის აქტორთა დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვის ანალიზი არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების მიზნით" <https://parliament.ge/media/news/genderuli-tanastorobis-sabchom-2022-2024-tslebis-samokmedo-gegmasi-tsvlilebebi-sheitana>

როგორცაა დასაქმების სიმწირე და არაფორმალურობა, უნდა იქნას განხილული ძირითადი განვითარების სტრატეგიების ბირთვში, მათ შორის, დასაქმების ხელშემწყობი პოლიტიკის ჩათვლით, რაც დასაქმებას ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის ცენტრალურ საკითხად აქცევს.

არაფორმალური ეკონომიკის გამომწვევი მიზეზების წარმოჩენისთვის და, ამავდროულად, გადაჭრის გზების ძიებისთვის, საინტერესოა დოკუმენტი: ლათინური ამერიკისა და კარიბის ზღვის აუზის კონკურენციის შესახებ ფორუმი - სესია I: არაფორმალური ეკონომიკა ლათინურ ამერიკასა და კარიბის ზღვის აუზში; შედეგები კონკურენციის შესახებ პოლიტიკაზე.

იმისათვის, რომ არაფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილეებს შევუქმნათ მოტივაცია - გადინაცვლონ ფორმალურ ეკონომიკაში, აუცილებელია, სახელმწიფომ აჩვენოს მათ სარგებელი და ამის შესანიშნავი მაგალითია ურუგვაის მიერ განხორციელებული რეფორმა.

არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების გზაზე, გასათვალისწინებელია საფრანგეთის საპენსიო სქემაც. ასევე, უმნიშვნელოვანესია, საფრანგეთის საპენსიო სქემაში არსებული დაზღვევის ხანგრძლივობის გაზრდის შესაძლებლობა ბავშვის მოვლის შემთხვევაში.

დაბოლოს, აღსანიშნავია, რომ სამუშაოს მოქნილობის პრინციპის, სამუშაოს მრავალფეროვნების ფაქტორისა და დასაქმების სააგენტოების ჩართულობის მნიშვნელობის გათვალისწინება არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების გზაზე, აუცილებელია. მოცემულ კვლევაში წარმოდგენილია ამ მიმართულებით შესაბამისი მოსაზრებები და იდეები საკანონმდებლო ინიციატივების შესახებ.

§ 2.1. მოსაზრებები ოჯახში დასაქმებულთა შრომითი უფლებების აღიარების შესახებ

”მუშაობის უფლება, ხშირად ღირსების, პიროვნული განვითარების და სოციალური და ეკონომიკური ჩართულობის გადამწყვეტი ხელშემწყობი ფაქტორია.“¹⁶⁴. რადგან საქართველოში სახეზეა არაფორმალური სამუშაოების დიდი რაოდენობა¹⁶⁵, პირველ

¹⁶⁴ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 18

¹⁶⁵ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევის ანგარიში, ქალთა უფლებები არაფორმალურ ეკონომიკაში და Covid 19-ის გავლენა, 2021.

რიგში, უნდა გამოვიკვლიოთ სტატისტიკური მონაცემები არაფორმალურ სექტორში მომუშავეთა ზუსტი რაოდენობის შესახებ, ხოლო ამ პროცესის პარალელურად, უნდა მოხდეს ზემოაღნიშნულ სექტორში დასაქმებულთა სამუშაო პირობების მონიტორინგი. ამის შემდგომ, ხელისუფლებამ უნდა იზრუნოს სამართლებრივ ჩარჩოზე, რომელიც დაარეგულირებს არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა სამუშაო პირობებს.¹⁶⁶ მწვავე რეალობაა ის, რომ სოციალური გარიყულობა, სიღარიბე, დისკრიმინაციული დამოკიდებულება, ცრურწმენები და აღქმა ქალის როლთან მიმართებაში, ძირითადად, უფრო გამძაფრებულია ასაკოვანი ქალებისთვის, ვიდრე ასაკოვანი მამაკაცებისთვის. მთავრობამ უნდა მიანიჭოს უფლებამოსილება შრომის ინსპექციის სამსახურს, რომ დააკვირდეს არაფორმალურ სამუშაოებში თვითდასაქმებული ქალების ღირსეულ სამუშაო პირობებს. მაგალითად: საყოფაცხოვრებო სამუშაო, ბავშვზე ზრუნვა, ასაკოვანი ადამიანის მოვლა და სხვა არაფორმალური საქმიანობა. ეს სფერო საკმაოდ მგრძნობიარეა. როდესაც ქალების ეკონომიკური და სოციალური მდგომარეობა სამუშაოზეა დამოკიდებული, ისინი ხანდახან თვალს ხუჭავენ სამუშაო პირობებზე ან საკუთარ თავს არ უსვამენ კითხვას: არის კი ეს ღირსეული სამუშაო პირობები 21-ე საუკუნეში?¹⁶⁷ აღნიშნულის განხორციელება შესაძლებელი იქნება, თუ შრომის კოდექსში შესაბამის თავებს დაემატება ჩანაწერი, რომელიც განსაზღვრავს არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულთა ღირსეულ სამუშაო პირობებს. მაგალითად, შრომის კოდექსის თავი VI, 31-ე მუხლში შვებულების ხანგრძლივობაში დადგინდება მინიმალური ზღვარი, ხოლო მაქსიმალური ზღვარი ურთიერთშეთანხმებით განისაზღვრება. შვებულების მიცემის წესი, ხანგრძლივობა და ანაზღაურების საკითხი, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ზეპირსიტყვიერი ურთიერთშეთანხმებით განისაზღვრება. აღნიშნული მოქნილი სტანდარტი მისაღები იქნება ორივე მხარისათვის.

„ILO-ს 189-ე კონვენციის პირველი მუხლი ადგენს ოჯახში დასაქმების ცნებას ამ კონვენციის მიზნებისათვის:

ა) ოჯახში გაწეული სამუშაო ნიშნავს სამუშაოს, რომელიც შესრულებულია

¹⁶⁶ ბათიაშვილი ირინა, "ასაკოვანი ქალების ღირსეული ცხოვრება და დასაქმება", საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის მასალები, თანამედროვე სამართლის გამოწვევები, გამომცემლობა "იურისტების სამყარო", თბილისი, 2022.

¹⁶⁷ ბათიაშვილი ირინა, მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021.

შინა მეურნეობაში ან საოჯახო მეურნეობებში;

ბ) ტერმინი, ოჯახში დასაქმებული, ნიშნავს ნებისმიერ პირს, რომელიც ჩართულია საშინაო შრომაში/საოჯახო საქმიანობაში შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში;

გ) პირი, რომელიც ასრულებს სამუშაოს ოჯახში მხოლოდ პერიოდულად, სპორადულად და არა „პროფესიულ საფუძველზე“, არ ჩაითვლება ოჯახში დასაქმებულად.

ILO-ს 189-ე კონვენციის მე-12 მუხლის თანახმად:

1. შრომითი ხელშეკრულება იდება ზეპირი ან წერილობითი ფორმით, განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით;

2. თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა 1 თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადება.

ასევე, ILO-ს 189-ე კონვენციის მე-15 მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან, თუ შრომითი ხელშეკრულებით სხვა რამ არ არის განსაზღვრული.

შესაბამისად, ოჯახში დასაქმებულ პირთან არსებული ფაქტობრივი შრომითი ურთიერთობა, რომელიც, როგორც წესი, წერილობით არ არის გაფორმებული, არ აყენებს ეჭვქვეშ იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობა არსებობს - მიუხედავად ფორმალური არარსებობისა. დავის შემთხვევაში, ცხადია, ფაქტობრივი ურთიერთობის არსებობის თაობაზე მტკიცების ტვირთი გაურთულდება დასაქმებულს განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, როდესაც ანაზღაურების გადახდა ხელზე ნაღდი ანგარიშსწორებით ხდება¹⁶⁸.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება იდება როგორც წერილობითი, ასევე ზეპირი ფორმით, შესაბამისად, ოჯახში დასაქმებულთა ფაქტობრივი შრომითი ურთიერთობები, თავისთავად, შრომის კოდექსის რეგულირების ნაწილში ექცევა.

ასევე ყურადსაღებია გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევის ანგარიშის ერთ-ერთი რეკომენდაცია, რომელიც მნიშვნელოვნად თვლის საკანონმდებლო დონეზე ოჯახში დასაქმებულის დეფინიციის

¹⁶⁸ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევის ანგარიში, ქალთა უფლებები არაფორმალურ ეკონომიკაში და Covid 19-ის გავლენა, 2021, გვ. 21.

შემოღებას და ამასთან, საქართველოს შრომის კოდექსის ფარგლების მონიშვნას აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით. ასევე, პოზიტიური შედეგის მომტანი იქნება, თუ შრომის კოდექსში დაზუსტდება ჩანაწერი: ხელშეკრულების ფორმის მიუხედავად, შრომითი ურთიერთობა წარმოშობილად ითვლება მისი ფაქტობრივად დაწყების მომენტიდან; პირობებთან დაკავშირებით მტკიცების ტვირთი გადადის დამსაქმებელზე იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულება არ იქნება გაფორმებული წერილობით.¹⁶⁹

§ 2.2. არაფორმალურ ეკონომიკაში მინიმალური შრომითი სტანდარტების დანერგვის და დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ინტეგრირების ინიციატივები

შრომითი უფლებების პრაქტიკული რეალიზებისთვის, ოჯახში დასაქმებულთა და არაფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილეთა სამართლებრივი ხილვადობისთვის, აღსრულების მექანიზმის ეფექტიანობისთვის მიზანშეწონილი იქნება საქართველოს შრომის კოდექსში არაფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილეთა უფლებების დეკლარირება კანონის განჭვრეტადობის და მოქნილობის სტანდარტების გათვალისწინებით. არაფორმალურ ეკონომიკაში, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის წერილობითი ხელშეკრულების შემთხვევაში, უფრო მკაფიოდ უნდა განისაზღვროს შვებულება ორსულობისა და მშობიარობის გამო. შრომის ინსპექციის და ჯანდაცვის სამინისტროს შესაბამის წარმომადგენლებთან ერთად, შესაძლებელია გაიმართოს მსჯელობა, დღეების რა რაოდენობაა აუცილებელი ქალის ჯანმრთელობისათვის, რომ მან შეძლოს მშობიარობის შემდგომ მუშაობის გაგრძელება. შესაბამისად, მშობიარობის ანაზღაურებადი შვებულების მინიმალური დღეების რაოდენობა დადგინდება, რა პერიოდშიც დამსაქმებელი ვალდებულია შეუნარჩუნოს სამუშაო ადგილი (ძიძის, მომვლელის, დამხმარის). საქართველოს შრომის კოდექსში ოჯახში დასაქმებულთა ტერმინის ასახვის მომენტიდან, ოჯახში დასაქმებულთა უსაფრთხო სამუშაო პირობების შექმნისთვის, წერილობითი ხელშეკრულების შემთხვევაში, გათვალისწინებული იქნება მშობიარობის ანაზღაურებადი შვებულების სავალდებულო მინიმალური დღეების რაოდენობა. ხოლო, განსხვავებულ პირობებზე, რომელიც არ შეეწინააღმდეგება

¹⁶⁹ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევის ანგარიში, ქალთა უფლებები არაფორმალურ ეკონომიკაში და Covid 19-ის გავლენა, 2021.

მითითებულ წესს, შესაძლებელია შეთანხმდნენ წერილობით დასაქმებული და დამსაქმებელი.¹⁷⁰

რა თქმა უნდა, არაფორმალური ეკონომიკის სპეციფიკიდან გამომდინარე, რომელიც ერთი ადამიანის მიერ ოჯახში საშინაო სამუშაოს შესრულებასთან, მოვლასთან, დალაგებასთან არის დაკავშირებული, ამ შემთხვევაში ვერ იქნება ინტეგრირებული ბავშვის მოვლის გამო შვებულების ანაზღაურება. სახელმწიფო უნდა შეეცადოს მაქსიმალურად შეამციროს დამსაქმებელზე პასუხისმგებლობის (საგადასახადო) ტვირთი, რადგან ამ ტვირთმა შეიძლება არაფორმალური ეკონომიკის ბაზარზე დასაქმებულთა შემოსავალზე იმოქმედოს.

შრომის კოდექსში მნიშვნელოვანი ცვლილება იქნება გასატარებელი, რომელიც შეეხება დასვენება-შესვენების საათებს, რომელიც საქართველოს შრომის კოდექსში ფორმალიზებული სექტორისთვის მკაფიოდ არის განსაზღვრული. შრომის კოდექსის თავი მე-9, რომელიც ეხება უსაფრთხო სამუშაო პირობებს, მთლიანად უნდა ეხებოდეს არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულთა სამუშაო გარემოს. ხოლო, მე-10 თავი - შრომითი ხელშეკრულების დადება და შეწყვეტა, დისკრეციული ხასიათის უნდა იყოს და უნდა აძლევდეს ორივე მხარეს საშუალებას, აირჩიონ ურთიერთშეთანხმებით, ზეპირსიტყვიერად მოხდება თუ წერილობით ხელშეკრულების გაფორმება/შეწყვეტა.¹⁷¹ წერილობითი ხელშეკრულების შეწყვეტა შესაძლებელი უნდა იყოს:

- ა) ცალმხრივად - ცალმხრივად შეწყვეტის შემთხვევაში, ერთი მხარე ვალდებულია მეორე მხარეს 30 დღით ადრე აცნობოს აღნიშნული;
- ბ) შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლის გამო;
- გ) შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესრულების გამო;
- დ) დასაქმებულის მიერ თანამდებობის/სამუშაოს საკუთარი ნებით, წერილობითი განცხადების საფუძველზე დატოვების გამო;
- ე) მხარეთა წერილობითი შეთანხმებით;
- ვ) დასაქმებულის კვალიფიკაციის ან პროფესიული უნარ-ჩვევების მის მიერ დაკავებულ თანამდებობასთან/შესასრულებელ სამუშაოსთან შეუსაბამობის გამო;

¹⁷⁰ მიესადაგა სამართლის დოქტორის, პროფესორის ბექა ქანთარას მეორე კოლოქვიუმისთვის განკუთვნილ 2023 წლის 3 ივლისის რეცენზიაში აღნიშნულ რეკომენდაციას.

¹⁷¹ აღნიშნული წესი ეხება არაფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილეებს.

ზ) დასაქმებულის მიერ მისთვის ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით დაკისრებული ვალდებულების უხეში დარღვევის გამო;

თ) დამსაქმებლის ან დასაქმებულის გარდაცვალებით.

არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების მიმართულებით, ასევე ყურადსაღებია, გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევის¹⁷² რეკომენდაციები და აქცენტები (სამეცნიერო ნაშრომების "მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები"¹⁷³, "ასაკოვანი ქალების ღირსეული ცხოვრება და დასაქმება"¹⁷⁴ და „ასაკოვანი ქალების დასაქმების სამართლებრივი რეგულირება საქართველოში“ სადისერტაციო ნაშრომში ასახული ინიციატივები). რეკომენდაციები ეხება ოჯახში დასაქმებულთა შრომით/სამართლებრივ უფლებების გაუმჯობესებას, კერძოდ: დასაქმებულებისა და დამსაქმებლებისათვის იმგვარი სამართლებრივი /საგადასახადო/ სოციალური ჩარჩოს შემუშავება, რომელიც როგორც დასაქმებულს, ასევე დამსაქმებელს გაუჩენს ინტერესსა და მოტივაციას, ჩაერთოს ფორმალური დასაქმების ფორმატში. ასეთი იქნება, მაგალითად: ოჯახში დასაქმების შემთხვევაში, საგადასახადო ვალდებულებების თვალსაზრისით ადაპტირებული ტარიფის განსაზღვრა;¹⁷⁵ სახელმწიფოს მიერ სოციალური გარანტიების (მათ შორის საპენსიო) სქემებში დასაქმებულთა ჩართვა; დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის უფლების განსაზღვრა. ასევე რეკომენდაციები ეხება აუნაზღაურებადი საშინაო სამუშაოს ნეგატიურ ზეგავლენას არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების გზაზე. კერძოდ, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 24-ე მუხლში, ქალებს აქვთ დასვენებისა და შესვენების უფლება და ამ უფლებებით სარგებლობისთვის მათ უნდა ჰქონდეთ შექმნილი პირობები. საქართველოს შრომის კოდექსის კარი II, თავი V არეგულირებს სამუშაო დროის, შესვენების და დასვენების დროის საკითხებს.¹⁷⁶ ცხადია, ამ უფლებით ქალები და მამაკაცები თანაბრად ვერ ისარგებლებენ, თუ ქალებს

¹⁷² გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევის ანგარიში, ქალთა უფლებები არაფორმალურ ეკონომიკაში და Covid 19-ის გავლენა, 2021, 9.

¹⁷³ ბათიაშვილი ირინა., მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021

¹⁷⁴ ბათიაშვილი ირინა, "ასაკოვანი ქალების ღირსეული ცხოვრება და დასაქმება", საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის მასალები, თანამედროვე სამართლის გამოწვევები, გამომცემლობა "იურისტების სამყარო", თბილისი, 2022.

¹⁷⁵ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევის ანგარიში, ქალთა უფლებები არაფორმალურ ეკონომიკაში და Covid 19-ის გავლენა, 2021.

¹⁷⁶ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=23>

ექნებათ საშინაო-საოჯახო (ანაზღაურებადი) სამუშაოს არაპროპორციული წილი მამაკაცებთან შედარებით. თუ ყურადღებით დავაკვირდებით სტერეოტიპულ ვარაუდებსა და აღქმებს ოჯახის და ზრუნვისთვის აღებული პასუხისმგებლობის შესახებ, ზუსტად ეს სტერეოტიპებია შრომის ბაზარზე ქალთა ჩართულობის შეზღუდვებისა და დისკრიმინაციის საფუძველი. შეზღუდვის სახეობები, როგორც გლობალურად ვხედავთ, განსხვავებულია:

1. დასაქმებისას და სამუშაოს მოძიებისას შექმნილი ბარიერები;
2. ფორმალურ სექტორში სამუშაოებზე დაბალი ხელფასის არსებობა და არაფორმალური და დაუცველი სამუშაოს არსებობის უფრო მაღალი კოეფიციენტი;
3. წინსვლის ნაკლები შესაძლებლობები.¹⁷⁷

ოჯახის პასუხისმგებლობის საკითხში შრომის საერთაშორისო სტანდარტები, ასევე ეხება თანაბარ შესაძლებლობებსა და თანაბარ მოპყრობას ქალ დასაქმებულსა და მამაკაც დასაქმებულს შორის - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის No156 კონვენცია და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შესაბამისი 165-ე რეკომენდაცია.¹⁷⁸

თუ დავუკვირდებით არაფორმალური სექტორის მუშაობის სპეციფიკას, ის საშინაო ანაზღაურებადი სამუშაოს იდენტურია და შესაბამისად ვხედავთ, რომ ამ სექტორში მომუშავე ქალები ორმაგად სტრესულ გარემოში იმყოფებიან. გაერო და ჯანმრთელობის მსოფლიო ორგანიზაცია იძლევა „გარემოს“ განმარტებას ჯანმრთელობაზე გარემოს ზემოქმედების გასაზომად: „გარემო არის ყველა ფიზიკური, ქიმიური და ბიოლოგიური ფაქტორი და მასთან დაკავშირებული ყველა ქცევა, რომელიც ადამიანის გარეთ იქმნება“¹⁷⁹. გაზის წვა არასწორი ვენტილაციისას ყველაზე მეტ ზიანს აყენებს ადამიანის ორგანიზმს, რამაც შეიძლება შემდგომ გამოიწვიოს ფილტვის სიმსივნე ან სხვა მძიმე დაავადება. დადგენილია, რომ შიდა ჰაერის დაბინძურება ნახშირისა და მყარი საწვავის დაწვით იწვევს თითქმის 500 000 ქალის სიკვდილს ყოველწლიურად.¹⁸⁰

¹⁷⁷ ბათიაშვილი ირინა, მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021, 64, 68.

¹⁷⁸ ILO Convention No. 156 and corresponding ILO Recommendation No. 165.

¹⁷⁹ https://www.who.int/docs/default-source/climate-change/who-global-strategy-on-health-environment-and-climate-change-a72-15.pdf?sfvrsn=20e72548_2

¹⁸⁰Book: “Outrage to Courage”; Author - Anne Firth Murray (chapter: laboring in a globalized world pg. 219)

არაფორმალურ სექტორისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია სამუშაო პირობების მოწესრიგება და ამ კუთხით, შესაბამისი ცნობიერების ამაღლებისთვის განკუთვნილი სარეკლამო რგოლების განთავსება სატელევიზიო სივრცეში.

იმისათვის, რომ ნაბიჯ ნაბიჯ შეიქმნას საკანონმდებლო ჩარჩო, რომელიც დაარეგულირებს არაფორმალური ეკონომიკის შრომით სივრცეს, აუცილებელია, გადავხედოთ საერთაშორისო პრაქტიკას.

- განსახორციელებელი ცვლილება - შრომითი კოდექსში ზემოაღნიშნული ცვლილებების ასახვა;

- განსახორციელებელი ცვლილება - შეიქმნას ორგანიზაცია (შემდგომში - არაფორმალურ შრომით სექტორში დასაქმებულთა/ ოჯახში დასაქმებულთა კავშირი), რომელიც გახდება ქოლგა არაფორმალურ ეკონომიკაში მომუშავე კომპანიების, ინდივიდუალური პირებისთვის. ამ ორგანიზაციამ უნდა გააერთიანოს მიძების, დამხმარეების, დამლაგებლების დამსაქმებელი კომპანიები და ასევე თვითდასაქმებული ფიზიკური პირები. ეს ორგანიზაცია შესაძლებელია იყოს პირთა წევრობაზე დაფუძნებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირი. ორგანიზაცია არაფორმალურ ეკონომიკაში მომუშავე პირებს ინფორმაციას მიაწვდის შრომით კოდექსში შეტანილი ცვლილებების თაობაზე. მიახლოებული პრაქტიკა აქვს კოსტა-რიკას (ეხება თავისუფალ ზონაში მომუშავე მიგრანტ ქალებს, რომლებიც სახელმწიფო სოციალურ დაზღვევას არიან მოწყვეტილნი, ანუ არ აღირიცხებიან).

კოსტა-რიკაში Liga Internacional de Mujeres Pro Paz y Libertad (LIMPAL), თავდაპირველად, ჩამოყალიბდა 1982 წელს სან ხოსეში მშვიდობისა და თავისუფლებისთვის ქალთა საერთაშორისო ლიგიდან და ახლა მუშაობს ქალთა და სავაჭრო ორგანიზაციებთან კოორდინირებულად, რათა უზრუნველყოს მიგრანტ ქალთა და მაკილას (ქარხნის მომუშავეთა) უფლებები. თავისუფალ სავაჭრო ზონებში სამთავრობო პოლიტიკისა და უცხოური ინდუსტრიის საქმიანობის რეგულირების არარსებობამ, რისკის ქვეშ დააყენა ის მუშები, რომლებიც სახელმწიფო რადარზე არ ფიქსირდებიან და რომელთა უმეტესობა, ქალები არიან. თავისუფალ სავაჭრო ზონებში მაკილებში დასაქმებული ქალები, ძირითადად, მიგრანტი ქალები არიან, რომლებსაც არ აქვთ სოციალური უზრუნველყოფის, ან სხვა შეღავათებზე წვდომა და, შესაბამისად, დაუცველ მდგომარეობაში არიან. აღნიშნული მოიცავს: ხელშეკრულებების, სამუშაო

უსაფრთხოების, ხელფასების, სოციალური დაცვის საკითხს. ამ სიტუაციის მოსაგვარებლად, ქალ დასაქმებულთათვის LIMPAL-მა შექმნა ტრენინგ-პროგრამა სახელწოდებით „მიგრანტი ქალები და ადამიანის უფლებები“, რომელიც მოიცავს ინფორმაციას სამუშაო ხელშეკრულებების, სოციალური უზრუნველყოფის, შრომითი უფლებების, შვებულების, სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზებზე, შემწეობებსა და უფლებებზე. LIMPAL-მა ამ პროგრამის მეშვეობით მოამზადა ორი ათასზე მეტი ქალი.¹⁸¹

- არაფორმალურ შრომით სექტორში დასაქმებულთა /ოჯახში დასაქმებულთა კავშირის მთავარი ფუნქცია კი იქნება, დაგროვებითი პენსიის სისტემაში არაფორმალურ ეკონომიკაში მომუშავეთა ჩართვა, რა მიზნითაც, დაგროვებითი პენსიის შესახებ კანონში იქნება შეტანილი ცვლილება, კერძოდ:

1. მეორე თავის მე-3 მუხლს დაემატება 3¹, სადაც იქნება მითითებული: არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულთა დაგროვებით საპენსიო სქემაში გაწევრიანება ნებაყოფლობითია;

2. მეორე თავის მე-3 მუხლს დაემატება 3², სადაც იქნება მითითებული: არაფორმალურ შრომით სექტორში მონაწილე დასაქმებულის/ოჯახში დასაქმებულის საპენსიო შენატანების დაფინანსებას ახორციელებენ არაფორმალურ შრომით სექტორში დასაქმებულთა / ოჯახში დასაქმებულთა კავშირი და სახელმწიფო ამ კანონით განსაზღვრული ოდენობით და წესით;

3. მეორე თავის მე-3 მუხლის მე-6 პუნქტის პროცენტული ოდენობა უნდა განსაზღვროს ეკონომიკის სამინისტრომ, რაც იქნება რეალური და მიზნობრივი მოცემულ ფორმულასთან: დასაქმებულის და დამსაქმებლის საპენსიო შენატანებს გადაიხდის ორგანიზაცია.

საწევრო შენატანი შედგება:

- დასაქმებული პირის მიერ, ყოველწლიურად ორგანიზაციაში გადახდილი ფიქსირებული საწევრო შენატანისგან;

- არაფორმალური სექტორის შრომით ბაზარზე დასაქმების შემთხვევაში, წერილობითი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული თანხის (რომელიც არ იბეგრება) გარკვეული პროცენტისგან. აქაც, ფულად გადარიცხვას საპენსიო სააგენტოს

¹⁸¹ Book: “Outrage to Courage”; Author - Anne Firth Murray (chapter: laboring in a globalized world pg. 222)

პორტალზე, განახორციელებს არაფორმალურ შრომით სექტორში დასაქმებულთა კავშირი. თუმცა, მათ ანგარიშზე ყოველწლიურად თანხა უნდა ჩარიცხონ იმ კომპანიებმა, რომლებიც ასაქმებენ არაფორმალურ ეკონომიკაში ადამიანებს ან თავად ფიზიკურმა პირებმა, რომელიც დასაქმების სააგენტოების გვერდის ავლით არიან დასაქმებულნი არაფორმალურ სექტორში;

- რაც შეეხება სახელმწიფოს საწევრო შენატანს, ეკონომიკის სამინისტროს, ეროვნული ბანკისა და შესაბამისი სტრუქტურების მსჯელობის საგანი იქნება, შრომითი ხელშეკრულების დაბეგვრის გარეშე თუ გახდება შესაძლებელი დაგროვებითი პენსიის შესახებ კანონში (მე-3 მუხლის მე-6 პუნქტის დ) ქვეპუნქტი) ქვემოთ მოცემული მსგავსი ჩანაწერის გაკეთებ: „სახელმწიფო, მონაწილის სასარგებლოდ, მონაწილის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე რიცხავს 2 პროცენტს დასაქმებულის დასაბეგრი ხელფასის ან/და თვითდასაქმებულის შემოსავლის იმ მოცულობაზე, რომელიც ჯამურად არ აღემატება მონაწილის მიერ წლიური ხელფასის სახით ან/და თვითდასაქმებულის მიერ შემოსავლის სახით მიღებულ 24 000 ლარს, ან 1 პროცენტს, თუ მონაწილის მიერ ხელფასის სახით ან/და თვითდასაქმებულის მიერ შემოსავლის სახით მიღებული თანხა 24 000 ლარიდან 60 000 ლარამდეა“.¹⁸²

აუცილებელია, საპენსიო სააგენტოსა და ეკონომიკის სამინისტროს ზუსტი გამოთვლით დადგინდეს ის წლიური მინიმალური ოდენობა, რაც მისცემთ დასაქმებულებს საშუალებას ჩაერთონ დაგროვებით საპენსიო სისტემაში.

აღნიშნული სქემა და დაგროვებით პენსიაში არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულთა ინტეგრირება, გარკვეულწილად, შეიძლება იყოს გამოძახილი რამდენიმე დოკუმენტის ანალიზისა, კერძოდ: შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კვლევა „ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო დროის სამართლებრივი რეგულირება“¹⁸³; შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დოკუმენტი „არაფორმალური ეკონომიკა: ფორმალიზაციაზე გადასვლის შესაძლებლობა“;¹⁸⁴ ლათინური ამერიკისა და კარიბის ზღვის აუზის კონკურენციის შესახებ ფორუმი - სესია I: არაფორმალური ეკონომიკა

¹⁸² <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/4280127?publication=6>

¹⁸³ International Labour Organization „The legal regulation of working time in domestic work“.

¹⁸⁴ International Labour Organization Background document - The informal economy: enabling the transition to formalization”.

ლათინურ ამერიკასა და კარიბის ზღვის აუზში: შედეგები კონკურენციის შესახებ პოლიტიკაზე; ¹⁸⁵ საფრანგეთის საპენსიო სისტემა.

§ 2.3. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კვლევის „ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო დროის სამართლებრივი რეგულირება“¹⁸⁶ მოკლე ანალიზი და მოსაზრებები

ოჯახში დასაქმებულთა ფორმალურ ეკონომიკასა და საპენსიო სქემაში ჩართვის საუკეთესო პრაქტიკის განსაზღვრისთვის, აუცილებელია საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის კვლევის ანალიზი, რომელიც მიმოიხილავს ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო დროის საკითხს და იძლევა კონკრეტულ რეკომენდაციებს მოდელური კანონის კონცეფციის შექმნით, რომელიც საშუალებას მისცემს სახელმწიფოებს დაარეგულიროს ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო დროის საკითხი. სამუშაო დროის რეგულირება პირველი და უმთავრესი ნაბიჯია იმისათვის, რომ ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო დროის სტანდარტების რეგულირების გზით, არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულთა შრომის ინტეგრირება მოხდეს ეროვნულ ნორმატიულ სისტემაში. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დოკუმენტი „ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო დროის სამართლებრივი რეგულირება“, იკვლევს ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო დროის სპეციფიკას, ბუნებას, სხვადასხვა კატეგორიის ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო დროის შეთანხმებებს, და ამასთან, აყალიბებს ვარაუდს, სამუშაო დროის რეგულირების შესაძლო ჩარჩოების შესახებ. ეს დოკუმენტი წარმოაჩენს მოდელურ/სანიმუშო კანონს, რომელიც შეიძლება გახდეს ერთ-ერთი მთავარი წყარო ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო დროის შესახებ მარეგულირებელი ღონისძიებების შემუშავების დროს. მოდელური კანონი ეფუძნება „მოქნილი ჩარჩოს“ პრინციპს, რომელიც საშუალებას იძლევა შეთავსდეს მოქნილობა, რომელიც საჭიროა მრავალ საშინაო სამუშაოში და ამავდროულად, უზრუნველყოფილი იყოს საკმარისი დაცვა ოჯახში დასაქმებულთათვის.¹⁸⁷

¹⁸⁵ Latin American and Caribbean Competition Forum - Session I: Informal Economy in Latin America and the Caribbean: Implications for Competition Policy.

¹⁸⁶ International Labour Organization „The legal regulation of working time in domestic work“

¹⁸⁷ International Labour Organization, The legal regulation of working time in domestic work, Deirdre McCann, Jill Murray, Conditions of Work and Employment Series No. 27, ISBN 978-92-2-124171-3 (printed version) ISBN 978-92-2-124172-0 (web .pdf version), 2010, 1.

მოდელური კანონის შინაარსი ასევე განაპირობა საერთაშორისო და ეროვნული ნორმების ეფექტიანი რეგულირების აუცილებლობამ, რომელიც სამართლებრივი სტანდარტების შესახებ ინფორმაციის მიწოდების მნიშვნელობაზე აპელირებს, დავის გადაწყვეტის დამოუკიდებელი პროცესების და ტექნიკების ხელმისაწვდომობაზე ამახვილებს ყურადღებას, იმისათვის, რომ ოჯახში დასაქმებულებსა და მათ დამსაქმებლებს შორის შეამციროს უთანასწორობა ვაჭრობის ნაწილში. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ზემოაღნიშნულ დოკუმენტში, განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო იმ ფაქტს, რომ ოჯახში დასაქმებულთა დიდი ნაწილი ცხოვრობს ნაკლებად განვითარებულ ქვეყნებში, სადაც ხშირად არ არის ხელმისაწვდომი მონიტორინგისა და შრომის სტანდარტების ეფექტიანი განხორციელებისთვის საჭირო რესურსები. თუმცა, ცენტრალური მნიშვნელობის იყო ოჯახში დასაქმებულთა განსაკუთრებული დაუცველობა, მიუხედავად იმისა, თუ სად არიან ისინი დასაქმებულნი. შესაბამისად, მოდელურ კანონში მოცემული დეტალები აუცილებელია ღირსეული მუშაობის (შრომის), როგორც შესანარჩუნებლად, ასევე წახალისებისთვის. გარდა ამისა, სანიმუშო კანონში შემავალი ინსტრუმენტები შექმნილია ოჯახში დასაქმებულთათვის კოლექტიური შრომითი ურთიერთობების ხელშესაწყობად, ხოლო იმ ქვეყნებში, სადაც სამართლებრივი სისტემები განსაკუთრებული წნეხის ქვეშ არიან, ოჯახში დასაქმებულთათვის შესაბამისი სტანდარტების ეფექტიანი იმპლემენტაციისთვის მოდელური (სანიმუშო) კანონი გამაძლიერებლის სახით გვევლინება. მაგალითის სახით შეიძლება ითქვას, რომ ურუგვაიმ შეიმუშავა საშინაო სამუშაოების და ოჯახში დასაქმებულთა შესახებ ნორმატიული აქტები.¹⁸⁸

მოდელური კანონის მაგალითებად მიიჩნევა: ურუგვაი, ჩილე, არგენტინა და სხვა.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემოთავაზებული მოდელური კანონის ოთხი ძირითადი თვისებიდან, მიმდინარე დოკუმენტის მოკლე ანალიზის საგანი იქნება მეორე და მესამე თვისება, კერძოდ, „მონიტორინგის სტანდარტები“ და „მოქნილობის სტანდარტების“ ერთობლიობა. „მონიტორინგის სტანდარტები“ შექმნილია ოჯახში დასაქმებულთა სამუშაო დროის დოკუმენტაციის დასარეგულირებლად და საშინაო სამუშაოების ინტეგრირებისათვის ეროვნულ მარეგულირებელ სისტემებში იმისათვის,

¹⁸⁸ International Labour Organization, The legal regulation of working time in domestic work, Deirdre McCann, Jill Murray, Conditions of Work and Employment Series No. 27, ISBN 978-92-2-124171-3 (printed version) ISBN 978-92-2-124172-0 (web .pdf version), 2010, 1.

რომ შრომის კოდექსით და შესაბამისი ნორმატიული აქტებით განსაზღვრული წესების აღსრულება და მათი დაცვის მონიტორინგი განხორციელდეს. „მოქნილობის სტანდარტები“ ეხება არაპროგნოზირებად მოთხოვნებს, რომელიც შეიძლება წარმოიშვას საშინაო სამუშაოების გარკვეულ პროფესიებში, რომელიც გამოძახების (on-call work) პერიოდულობაზეა დამოკიდებული. ეს სტანდარტები, ასევე პასუხობს დასაქმებულთა საჭიროებას, ეფექტიანად დააკავშირონ ანაზღაურებადი შრომა ოჯახთან და საზოგადოებრივ ცხოვრებასთან, რაც მათ საშუალებას აძლევს შეცვალონ სამუშაო საათები და მიიღონ გადაუდებელი საოჯახო შვებულება.¹⁸⁹

შრომის კოდექსის მეორე მუხლის თანახმად, „შრომითი ურთიერთობა არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-3 მუხლის თანახმად, განსაზღვრულია შრომითი ურთიერთობების სუბიექტები:

„დამსაქმებელი“ არის ფიზიკური ან იურიდიული პირი, ან პირთა გაერთიანება, რომლისთვისაც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე სრულდება გარკვეული სამუშაო.

„დასაქმებული“ არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს.

ინდივიდუალური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები არიან დამსაქმებელი და დასაქმებული. ასევე, კოლექტიური შრომითი ურთიერთობის სუბიექტები შეიძლება იყოს ერთი ან მეტი დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა ერთი ან მეტი გაერთიანება და დასაქმებულთა ერთი ან მეტი გაერთიანება“. შესაბამისად, ოჯახში დასაქმებულთა დამსაქმებელი, საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, შეიძლება იყოს, როგორც ფიზიკური პირი, რომელიც ოჯახის სამუშაოს შესრულებისთვის იყვანს ადამიანს ან სააგენტო, რომლის მეშვეობით მყარდება შრომითი ურთიერთობა. ასევე, მოქნილობის პრინციპის კუთხით, პრობლემას წარმოადგენს ერთი თვის შემდგომ შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმის აუცილებლობა საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით. კერძოდ, მე-12 მუხლის თანახმად, თუ შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა ერთ თვეს აღემატება, აუცილებელია შრომითი ხელშეკრულების

¹⁸⁹ International Labour Organization, The legal regulation of working time in domestic work, Deirdre McCann, Jill Murray, Conditions of Work and Employment Series No. 27, ISBN 978-92-2-124171-3 (printed version) ISBN 978-92-2-124172-0 (web .pdf version), 2010, 3.

წერილობითი ფორმით დადება. ოჯახში დასაქმებულთა ურთიერთობების სპეციფიკის გათვალისწინებით, აღნიშნული წესი ბარიერს შექმნის არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების გზაზე და თავიდანვე, ნებისმიერ ზეპირსიტყვიერ ერთ წლამდე დადებულ გარიგებას ბათილად ცნობს. ზემოაღნიშნულით კი, დაზარალებმა მხოლოდ ოჯახში დასაქმებული. ამიტომაც უმჯობესია:

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-2 პუნქტს დაემატოს დათქმა, რომლის თანახმად, აღნიშნული დროის ლიმიტი არ მოქმედებს ოჯახში დასაქმებულთა შრომით ურთიერთობაზე.

ამ პრობლემის აღმოფხვრის შემდგომ, ფორმალიზების გზაზე გვხვდება შემდგომი ბარიერი: სამინაო სამუშაოს მრავალფეროვნება.¹⁹⁰ პირველი სახეობა - ოჯახში დასაქმებულები, რომლებიც ნათესავები არიან. ამ შეთხვევაში, არაფორმალური საფუძვლები, გარკვეულწილად, ფსიქოლოგიური საწყისებიდან მოდის, როდესაც დამსაქმებელი თავს ვერ აღიქვამს შრომით ურთიერთობაში მონაწილის სტატუსით, ამავდროულად, ეროვნული კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს მსგავს მოცემულობაში ზეპირსიტყვიერ ხელშეკრულებას და ავტომატურად, ამ ტიპის დასაქმებული შრომითი ურთიერთობების ნორმატიული რეგულირების გარეთ რჩება.

მეორე სახეობა - მრავალჯერადი კონტრაქტი, რომლის მიხედვითაც, ოჯახში დასაქმებულს აქვს სამართლებრივი ურთიერთობა რამდენიმე შინამეურნეობასთან, მაგალითად, ინდივიდმა შეიძლება შესთავაზოს თავისი საყოფაცხოვრებო დამლაგებლის მომსახურება რამდენიმე სხვადასხვა კლიენტს. ამ დროს, დაგროვებით პენსიაში ჩართვის კუთხით ორი პრობლემა წარმოიშობა: 1. შრომითი ურთიერთობებისთვის განკუთვნილი მოკლე დრო - ამ შემთხვევაში სამუშაო დროის უფლებების მისადაგება; 2. საპენსიო სქემაში ჩართვის პრობლემატურობა - როგორ იქნება აღრიცხული საპენსიო სისტემაში დამსაქმებელთა შენატანები და როგორ გამოითვლება პროცენტულობა? არარეგულირებადი სამუშაო დროის და საათების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ამ ტიპის ინდივიდუალურ ოჯახში დასაქმებულთათვის საპენსიო სისტემაში ჩართვა გართულდება.

¹⁹⁰ International Labour Organization, The legal regulation of working time in domestic work, Deirdre McCann, Jill Murray, Conditions of Work and Employment Series No. 27, ISBN 978-92-2-124171-3 (printed version) ISBN 978-92-2-124172-0 (web .pdf version), 2010, 6.

ეს პრობლემა მოხსნილი იქნება იმ დასაქმებულთათვის, რომლებიც საოჯახო სამუშაოების სააგენტოებში არიან აღრიცხულნი, რადგან საპენსიო სისტემაში დამსაქმებლის პროცენტის შეტანა და აკუმულირება შეიძლება განახორციელოს თავად სააგენტომ. რეკომენდაცია - ფორმალიზების გზაზე, აუცილებელია სახელმწიფომ დაიწყოს ოჯახში დასაქმებულთა სააგენტოების შექმნის ხელშეწყობა და ამ სააგენტოებში ინტეგრირების პირველი სამიზნე ჯგუფი გახდნენ ის დასაქმებულები, რომლებიც დროის მოკლე პერიოდში სხვადასხვა ოჯახებში ასრულებენ დასუფთავების საქმიანობას.¹⁹¹ დამლაგებელს შეუძლია ერთ საათზე ნაკლები გაატაროს თითოეულ სახლში. მუშაობის ეს რეჟიმი აჩენს კითხვას, თუ როგორ უნდა მივანიჭოთ პასუხისმგებლობა სამუშაო დროის უფლებების შესრულებაზე რიგ აქტორებს. ალტერნატიულად, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ოჯახში დასაქმებულებს შეიძლება ჰქონდეს სამართლებრივი ურთიერთობა საოჯახო პერსონალის საკადრო ცენტრებთან/დასაქმების სააგენტოსთან, რომლის მეშვეობითაც დაიდება ხელშეკრულება მომსახურების გაწევის მიმღებ მხარესთან. ზოგიერთ შემთხვევაში, შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება აღიარებული იყოს დასაქმებულსა და სააგენტოს შორის, ხოლო ზოგ შემთხვევაში, დასაქმებულსა და თავად მომსახურების მიმღებს შორის. თუმცა „დამსაქმებლის“ სამართლებრივი სტატუსის მინიჭების სტრატეგიები განსხვავდება შრომის კანონმდებლობის ეროვნულ რეჟიმებში.¹⁹² აღსანიშნავია, ის გარემოება, რომ ხშირად ნარდობის ხელშეკრულებით ხდება შრომითი უფლებების გადაფარვა. საშინაო სამუშაოები ასევე ავლენს მრავალფეროვნებას და აჩენს მკაფიო გამოწვევებს, რომელიც დაკავშირებულია დასაქმებულის სასიცოცხლო ციკლთან და მოქალაქეობის სტატუსთან. ცხოვრების ციკლის, განვლილი გზის ანალიზისას, ცხადი ხდება, რომ ბავშვები და მოზარდები, რომლებიც ეწევიან საშინაო სამუშაოებს, განსაკუთრებით დაუცველები არიან და სამუშაო დროის ფარგლების დადგენასთან დაკავშირებით, შეიძლება საჭირო გახდეს სპეციალური დაცვა ან სპეციალური რეგულირების შემოღება. ოჯახში დასაქმებულს შეიძლება ჰყავდეს საკუთარი ოჯახი, ან

¹⁹¹ International Labour Organization, The legal regulation of working time in domestic work, Deirdre McCann, Jill Murray, Conditions of Work and Employment Series No. 27, ISBN 978-92-2-124171-3 (printed version) ISBN 978-92-2-124172-0 (web .pdf version), 2010, 6-7.

¹⁹² International Labour Organization, The legal regulation of working time in domestic work, Deirdre McCann, Jill Murray, Conditions of Work and Employment Series No. 27, ISBN 978-92-2-124171-3 (printed version) ISBN 978-92-2-124172-0 (web .pdf version), 2010, 6-7.

შეიძლება ჰქონდეს სურვილი შექმნას ოჯახი (ასევე გასათვალისწინებელია ორსულობა/მშობიარობის პერიოდი) შესაბამისად, სამუშაო დროის მოწესრიგება შეიძლება საჭირო გახდეს იმისთვის, რომ ოჯახში დასაქმებულებმა საკმარისი დრო დაუთმონ საკუთარი ოჯახის წევრების მოვლის ვალდებულებებს, მათ შორის, მოხუცების ან მწოლიარე ნათესავების მოვლა/დახმარებას. ასაკოვანი ოჯახში დასაქმებულები, რომლებმაც მთელი პროფესიული ცხოვრება საშინაო სამუშაოს შესრულებას მიუძღვნეს, შეიძლება ხანდაზმულობაში აღმოჩნდნენ დაუცველები სიღარიბისა და უმუშევრობის წინაშე. პროფესიული პენსიის ან საპენსიო სქემებმა შეიძლება გამორიცხოს ყველა ოჯახში დასაქმებული და არაფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილე აქტორები, გამორიცხოს ის ადამიანები, რომლებიც ლეგალურად/-კანონიერად არ არიან კლასიფიცირებულნი, როგორც დასაქმებულები, ან საპენსიო სქემების მიხედვით, ვერ შეგროვდეს საშინაო/ოჯახში დასაქმების ფრაგმენტული პერიოდები სამსახურის უწყვეტობის მიზნებისათვის. მართლაც, სამუშაო დროის უფლება, რომელიც დაფუძნებულია დაგროვილ სერვისზე (მომსახურებაზე), საფრთხეს უქმნის ბევრ ოჯახში დასაქმებულს, რადგან ისინი დაუცველები რჩებიან, როგორც ფრაგმენტული/წყვეტილი დასაქმების¹⁹³, ასევე მათი სამუშაო საათების ხანგრძლივობის სათანადოდ აღრიცხვის წინაშე.¹⁹⁴

საქართველოს კანონმდებლობით, ოჯახში დასაქმებულებს არ გააჩნიათ სტატუსი, რაც ფორმალიზების გზაზე კიდევ ერთი დიდი ბარიერია. რეკომენდაციის სახით შეიძლება გაიცეს:

შესატანია ცვლილება საქართველოს კანონში „მეწარმეთა შესახებ“, რომელიც ავტომატურად აისახება საქართველოს კანონში - „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“, კერძოდ, მე-2 მუხლის ი) და ვ) პუნქტებში და თვითდასაქმებულთა არეალში ინტეგრირდება ოჯახში დასაქმებული. პირველ რიგში, აუცილებელია, „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის რედაქტირება შემდგომი სახით, სადაც დაემატება ოჯახში დასაქმებულთა შესახებ ჩანაწერიც:

¹⁹³ ფრაგმენტულ/წყვეტილ დასაქმებად შეიძლება ჩაითვალოს ინდივიდუალური რამოდენიმე კლიენტისთვის გაწეული შრომა ან დროებით სააგენტოსთან მუშაობის რეჟიმი.

¹⁹⁴ International Labour Organization, The legal regulation of working time in domestic work, Deirdre McCann, Jill Murray, Conditions of Work and Employment Series No. 27, ISBN 978-92-2-124171-3 (printed version) ISBN 978-92-2-124172-0 (web .pdf version), 2010, 14.

„სამეწარმეო საქმიანობად არ მიიჩნევა ფიზიკური პირების სახელოვნებო, სამეცნიერო, ოჯახში დასაქმებულთა, სამედიცინო, არქიტექტურული, საადვოკატო, საარბიტრაჟო, სამედიატორო, სანოტარო, აუდიტორული ან საკონსულტაციო (მათ შორის, საგადასახადო კონსულტანტთა) საქმიანობა, აგრეთვე ფიზიკური პირების ან იურიდიული პირების ან სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნების მიერ ელექტროენერჯის გამანაწილებელ ქსელთან მიერთებული მიკროსიმძლავრის ელექტროსადგურით სარგებლობა შესაბამისი კანონმდებლობით დადგენილი წესით“.

§ 2.4. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დოკუმენტის „არაფორმალური ეკონომიკა: ფორმალიზაციაზე გადასვლის შესაძლებლობა“¹⁹⁵

მოკლე ანალიზი და მოსაზრებები

მნიშვნელოვანია, გაანალიზებულ იქნეს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დოკუმენტი „არაფორმალური ეკონომიკა: ფორმალიზაციაზე გადასვლის შესაძლებლობა“. ფაქტია, რომ 21-ე საუკუნეში, მსოფლიოს მოსახლეობის დასაქმებული დიდი ნაწილი, თავის საარსებო წყაროს არაფორმალური ეკონომიკის დაუცველ და მოწყვლად პირობებში შოულობს.¹⁹⁶ მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში შექმნილი ახალი სამუშაო ადგილების უმეტესი ნაწილი, არის არაფორმალური, როგორც თვითდასაქმებულთა ნაწილი, ასევე ანაზღაურებადი სამუშაო. ქვეყნის ეკონომიკის ზრდასთან ერთად, არაფორმალური ეკონომიკის ზრდის შემცირება ავტომატურად არ მოხდება. მსოფლიოში არიან ქვეყნები, რომლებიც, მიუხედავად კარგი ეკონომიკური მაჩვენებლებისა, განიცდიან არაფორმალური ეკონომიკის ზრდას. ღირსეული სამუშაოს გლობალური დეფიციტის კონტექსტში, არაფორმალურობიდან გამოსვლა სულ უფრო მეტად განიხილება, როგორც რეგიონებში განვითარების ძირითადი გამოწვევა. ეს არის ცენტრალური საკითხი ღირსეული სამუშაოს, როგორც გლობალური მიზნის აღიარებისთვის და ყველა დასაქმებულისათვის, ათასწლეულის განვითარების მიზნების (MDGs) მიღწევისა და სამართლიანი გლობალიზაციის ხელშეწყობისთვის. 2002 წლის შრომის საერთაშორისო კონფერენციამ, რომელიც შედგებოდა დაახლოებით

¹⁹⁵ ILO Background document, The informal economy: enabling transition to formalization.

¹⁹⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, Background document, The informal economy: enabling transition to formalization. Tripartite Interregional Symposium on the Informal Economy: Enabling Transition to Formalization, Geneva, 27-29 November 2007.

179 ქვეყნიდან მთავრობებისა და დამსაქმებელთა და მშრომელთა ორგანიზაციებისგან, ჩაატარა სიღრმისეული სამმხრივი მიმოხილვა და განხილვა შრომის ბაზრებზე მიმდინარე ტენდენციებსა და განვითარებაზე, არაფორმალურობის ძირეულ მიზეზებზე და ღირსეული სამუშაოს დეფიციტზე, რომელიც ყველაზე მძიმე გავლენას ახდენს ეკონომიკის არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულებსა და მეწარმეებზე.

აღნიშნული დოკუმენტის ანალიზით, ცხადი ხდება, რომ მნიშვნელოვანია შეიქმნას კომპანიები, რომლებიც დაასაქმებენ არაფორმალურ სექტორში მომუშავეებს. ეროვნულ ბანკთან თანამშრომლობის შედეგად, ასეთი კომპანიების შექმნის წახალისებისთვის აუცილებელია განსხვავებული პროცენტულობით გაიცეს მიკროსესხები. არაფორმალურ შრომით სექტორში დასაქმებულთა/ოჯახში დასაქმებულთა კავშირის შექმნაც ამას ემსახურება, რომ ნელ-ნელა არაფორმალურ ეკონომიკაში მომუშავეთა რაოდენობა აღირიცხოს. ასევე, მნიშვნელოვანია სახელმწიფომ მოიკვლიოს, თუ რა პროფესიები დომინირებს არაფორმალურ ეკონომიკაში.

ამერიკის სახელმწიფოთა ორგანიზაციის სამიტმა 2005 წელს მარ დე პლატაში, სიღარიბისა და არაფორმალური ეკონომიკის ზრდის გამო შემფოთება გამოთქვა და ხაზი გაუსვა არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების მიზნების ხელშეწყობის მნიშვნელობას. ანალოგიურად, 2006 წელს, ბრაზილიაში ILO-ს მე-16 ამერიკული რეგიონალური შეხვედრის ცენტრალური საკითხი იყო არაფორმალურ ეკონომიკაში ღირსეული სამუშაო პირობები. არაფორმალური ეკონომიკის პროგრესული ფორმალიზაცია, ძირითადი სამართლებრივი და ადმინისტრაციული ფაქტორების აღმოფხვრის გზით, მომდევნო ათი წლის განმავლობაში, მიიღეს, როგორც პოლიტიკის მთავარი და განუყოფელი მიზანი. შრომის მინისტრთა ინტერამერიკულ კონფერენციაზე აიღეს განახლებული ვალდებულება, რომლის თანახმად, კომპეტენტურ ინსტიტუტებთან თანამშრომლობით, უნდა შექმნილიყო ეროვნული მარეგულირებელი ჩარჩო, რომელიც ხელს შეუწყობდა ახალი საწარმოების შექმნას. აღნიშნული მოიცავს: სამეწარმეო სულისკვეთების ხელშეწყობას, ფორმალური საწარმოების შექმნას და ამგვარად, არაფორმალური საწარმოების ინკორპორაციას ფორმალურ ეკონომიკაში, რათა მნიშვნელოვნად შემცირდეს სოციალური დაცვისა და

სოციალური უსაფრთხოების გარეშე არსებული არარეგისტრირებული სამუშაოები.¹⁹⁷ 2006 წლის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) სამუშაო სტრატეგია ხაზს უსვამს, რომ წევრ ქვეყნებში, სადაც არაფორმალური დასაქმების შემთხვევები კვლავ მაღალია, ფორმალურ დასაქმებაზე გადასვლის ხელშემწყობ ზომებს დიდი მნიშვნელობა აქვს. აღსანიშნავია, რომ არადეკლარირებული სამუშაოს მოცულობის შესამცირებლად, ევროკავშირის წევრმა ქვეყნებმა სოციალური პარტნიორების მხარდაჭერით შეიმუშავეს ახალი პოლიტიკა. ევროკავშირის ქვეყნებში არადეკლარირებული სამუშაო თავმოყრილია რამდენიმე სექტორში, ძირითადად სამშენებლო, სტუმართმოყვარეობა (სასტუმროები, რესტორნები), საშინაო მომსახურება (ოჯახში დასაქმებულები) და სოფლის მეურნეობა. პოლიტიკისა და პროგრამების სპექტრი მოიცავს საინფორმაციო კამპანიებს, მცირე და საშუალო ბიზნესის მხარდაჭერას და აქტიურ დასაქმების პოლიტიკას.¹⁹⁸

ღირსეული სამუშაოს პერსპექტივიდან ფორმალიზებაზე გადასვლას აქვს ოთხი საყრდენი: 1) სამუშაოზე უფლება; 2) დასაქმების ხელშეწყობა; 3) სოციალური დაცვა; 4) სოციალური დიალოგი. მაგრამ მეოთხე საყრდენის დამახასიათებელი ღირებულება, არსებითად, დაკავშირებულია საყრდენების შესაბამისად მიღებული კონცეფციებისა და პოლიტიკის ინტეგრაციასა და ურთიერთქმედებაზე. ფორმალიზების გზაზე ასევე, მნიშვნელოვანია მიწოდების (სერვისის) სექტორის გაძლიერება. არაფორმალური ეკონომიკის ერთ-ერთი მთავარი მიზეზია ეკონომიკის უუნარობა, შექმნას საკმარისი რაოდენობის ხარისხიანი სამუშაო ადგილი სამუშაო ძალის ათვისებისთვის. ბოლო წლებში, განვითარებად ქვეყნებში, მაგრამ არა მხოლოდ მათში, განვითარების მაჩვენებელი და მოსახლეობის ზრდა ვერ აკმაყოფილებდა სამუშაო ადგილებზე გლობალურ მოთხოვნას. ILO-ს კვლევა და მონაცემთა ანალიზი აჩვენებს, რომ ეკონომიკის ფორმალურ სეგმენტში დასაქმების ზრდა, უმეტეს ქვეყნებში, ჩამორჩება სამუშაო ძალის ზრდას და ეს ტენდენციები, სავარაუდოდ, მომავალშიც გაგრძელდება.

¹⁹⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, Background document, The informal economy: enabling transition to formalization. Tripartite Interregional Symposium on the Informal Economy: Enabling Transition to Formalization, Geneva, 27-29 November 2007.

¹⁹⁸ J. Heyes: Tackling unregistered work through social dialogue: The Turkish and European Experience (Geneva, ILO, Dialogue Paper No.14, 2007).

მიზეზები, რატომაც განვითარებად ქვეყნებში არსებობს არაფორმალური ეკონომიკა: მრავალ ქვეყანაში დაფიქსირებულია ინდუსტრიული სექტორის მიერ სამუშაო ძალის უფრო პროდუქტიულ სამუშაო ადგილებზე ათვისების უნარის დაქვეითება და ამასთან, დასაქმების ნაწილში არაპროპორციული სამუშაო ძალის გადასროლა სოფლის მეურნეობიდან მომსახურების სექტორზე. მიუხედავად იმისა, რომ სერვისის სექტორში დასაქმება მოიცავს სამუშაო პირობებისა და ხელფასების მთელ სპექტრს - წვრილმანი ვაჭრობიდან დაწყებული, დახვეწილი ფინანსური სერვისებით დამთავრებული - არსებობს მტკიცებულება, რომ დაბალი პროდუქტიულობა და დაბალი ხარისხიანი სამუშაო ადგილები უფრო ფართოდ არის გავრცელებული მომსახურების სექტორში. არაფორმალური ეკონომიკის არსებობის კიდევ ერთი ფაქტორია მზარდი გლობალური კონკურენცია და ამის ფონზე, ადგილობრივი საწარმოების (მცირე საწარმოების ჩათვლით) გადარჩენის, ადაპტაციისა და ზრდის ახლებური პირობები. შესაბამისად, როდესაც კომპანიები ადაპტირდებიან/ერგებიან უფრო კონკურენტულ ბაზარს, ისინი მიმართავენ უფრო მოქნილ სამუშაო პირობებს, როგორცაა: ქვეკონტრაქტი¹⁹⁹, ნახევარ განაკვეთზე დასაქმება, მომსახურების ხელშეკრულება, დროებითი სამუშაო. დასაქმების ამ ახალი ფორმებიდან, ზოგიერთის შემთხვევაში, შესაძლებელია სახეზე იყოს შეზღუდული სოციალური უსაფრთხოება და, ჩვეულებრივ სამუშაო ხელშეკრულებებთან შედარებით, შეზღუდული სოციალური დაცვა ან ზოგიერთი ახალი ფორმის შემთხვევაში, საერთოდ არ არის გათვალისწინებული სოციალური უსაფრთხოების საკითხი.²⁰⁰

ეს მოკლე მიმოხილვა გვიჩვენებს, რომ განვითარებადი ქვეყნების ეკონომიკის სტრუქტურული მახასიათებლები, როგორცაა დასაქმების სიმწირე და არაფორმალურობა, უნდა იქნას განხილული ძირითადი განვითარების სტრატეგიების ბირთვში, მათ შორის, დასაქმების ხელშემწყობი პოლიტიკის ჩათვლით, რაც დასაქმებას ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკის ცენტრალურ საკითხად აქცევს. ასევე, აღნიშნული ბირთვის ნაწილი უნდა გახდეს დასაქმების ხელსაყრელი მაკროეკონომიკური ჩარჩოების ხელშეწყობა და ეკონომიკის პროდუქტიული სექტორებისთვის სიღარიბის შემცირების სტრატეგიების პრიორიტეტულ სამიზნედ

¹⁹⁹ subcontracting

²⁰⁰ ILO: Changing patterns in the world of work, Report of the Director-General, International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report I (C), Geneva, 2006.

გამოკვეთა.²⁰¹ არაფორმალური ეკონომიკის ზრდის შემცირებისთვის, კარგ ნაბიჯად შეიძლება ჩაითვალოს შიდა და უცხოური ინვესტიციების შესაბამისი დონის ინვესტიციების განხორციელება ეკონომიკის იმ სექტორებში, რომლებიც შეძლებენ სამუშაო ძალის უკეთესად ათვისებას და ხელს შეუწყობენ სოფლისა და ქალაქების არაფორმალური ეკონომიკის პროდუქტიულობისკენ ტრანსფორმაციას. ეს არის ILO-ს მიერ ხელშეწყობილი დასაქმების გლობალური დღის წესრიგი.

ღირსეული სამუშაო პირობები ეხება, როგორც ფორმალურ, ისე არაფორმალურ ეკონომიკას და ქვეყანას აქვს ვალდებულება, შესაბამისი პოლიტიკის წარმოებით მინიმალური სტანდარტები დაადგინოს.²⁰² არსებობს ფართო კონსენსუსი, რომ უფლებები, რომელიც გათვალისწინებულია ILO-ს დეკლარაციაში სამუშაოზე ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ, წარმოადგენს მინიმალურ სოციალურ საფეხურს, რომელიც უნდა გავრცელდეს ყველა მუშაკზე, მიუხედავად მათი სამუშაო სტატუსისა ფორმალურ და/ან არაფორმალურ ეკონომიკაში. ეს უფლებებია:

- გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების ეფექტიანი აღიარება;
- იძულებითი ან სავალდებულო შრომის ყველა ფორმის აღმოფხვრა; ბავშვთა შრომის ეფექტიანი გაუქმება;
- დისკრიმინაციის აღმოფხვრა დასაქმებაში და სამუშაო გარემოში.

არაფორმალური ეკონომიკა არის ძირითადი და ხშირად, ერთადერთი საარსებო წყარო მშრომელი მოსახლეობის მრავალი ჯგუფისათვის, რომლებიც მოწყვლად მდგომარეობაში არიან სქესის, ეთნიკური წარმომავლობის, მიგრანტის სტატუსისა და სხვა ფაქტორების მიხედვით. ეს მოწყვლადი და არახელსაყრელ მდგომარეობაში მყოფი ჯგუფები, თავის მხრივ, წარმოადგენენ არაფორმალურად დასაქმებულებისა და მეწარმეების უმრავლესობას. ასევე, არაფორმალურ ეკონომიკაში ბავშვთა შრომა და იძულებითი შრომა ყველაზე გავრცელებული ფორმაა და ამასთან, ყველაზე რთულია მისი აღმოფხვრა. საპილოტე პროგრამებმა რამდენიმე ქვეყანაში აჩვენა, რომ მნიშვნელოვანი და ეფექტიანია უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომის ინტეგრირება

²⁰¹ poverty reduction strategies (PRs), including PRSPs

²⁰² ILO: Changing patterns in the world of work, Report of the Director-General, International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report I (C), Geneva, 2006.

მოხდეს ყოვლისმომცველ და მრავალკომპონენტურ სამოქმედო პროგრამაში. ქალებისა და მამაკაცების მოწყვლად ჯგუფებს ეძლევათ მთელი რიგი დამატებითი ჩარევები, მათ შორის, მიკროსაფინანსო, ახალი უნარ-ჩვევების შეძენის ან უნარების განახლების ტრენინგების გავლა და უფლებების შესახებ ცნობადობის ამაღლების საშუალება. აღნიშნული ინტერვენციები ეხმარება გამომწვევ ფაქტორებს, დაწყებული სიღარიბიდან და გენდერული უთანასწორობიდან, დამთავრებული არაჯეროვანი (არაეფექტიანი) მმართველობით. საპილოტო პროგრამებმა ცხადყო, რომ დიალოგის გზით შესაძლებელია დამსაქმებლების დარწმუნება, გააუმჯობესონ სახელშეკრულებო და სამუშაო პირობები. ასევე, გაუმჯობესებულია პროფკავშირების ადვოკატირების შესაძლებლობები. მითითებული დოკუმენტის თანახმად, სააღსრულებო ორგანოების, შრომის დეპარტამენტებისა და ადგილობრივი კომიტეტების შესაძლებლობები ჩამოყალიბებული და განვითარებულია.

როგორ შეგვიძლია გამოვიყენოთ საუკეთესო პრაქტიკა?

განსაკუთრებით სოციალური პარტნიორების როლმა, ალიანსებისა და სოციალური მოძრაობების მშენებლობამ, დასაქმებულთა ორგანიზაციებსა და შრომის ინსპექციას შორის თანამშრომლობამ, შესაძლებელია ხელი შეუწყოს არაფორმალურ ეკონომიკაში პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის კარგი პრაქტიკის პოპულარიზაციას. შრომის ინსპექციას ასევე შეუძლია იმუშაოს დამსაქმებულთა ორგანიზაციებთან კორპორატიული სოციალური პასუხისმგებლობის ინიციატივების მიწოდების ჯაჭვში და ასევე, პრაქტიკის გაზიარების ქრილში. ინსტიტუციური ეფექტიანობის გარდა, არაფორმალური ეკონომიკის წარმომადგენლების დიდი რაოდენობით ჩართვა, ხელს შეუწყობს საკონსულტაციო დახმარებას, მათ შორის, მხარდაჭერას, რომ დაინერგოს ადვილად გამოსაყენებელი მონაწილეობითი სამუშაოს²⁰³ გაუმჯობესების მეთოდები. ფაქტია, რომ არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზებისთვის, მნიშვნელოვანია მოიხსნას ბიუროკრატიული ბარიერები, როგორც ეს არგენტინამ და ჩილემ დაიწყო 2006 წელს. თუ ჩავუღრმავდებით ამ საკითხს, აშკარაა, რომ ბიზნესის რეგისტრაციასთან დაკავშირებული არასაჭირო, შრომატევადი და ძვირადღირებული ბიუროკრატიული პროცედურები განიხილება, როგორც ფორმალურ ეკონომიკაში მცირე საწარმოების შემოსვლის ძირითადი დაბრკოლება. აღნიშნული დაბრკოლებები ართმევს მათ

²⁰³ easy-to-use participatory work

სახელმწიფო რესურსებსა და სერვისებზე წვდომას და ამავდროულად, აფერხებს არსებული საწარმოების ფუნქციონირებას. კარგ გარემოში, ბიზნესს უნდა შეეძლოს სწრაფად, მარტივად და მინიმალური დანახარჯებით ფორმალიზება, ხელშეკრულების აღსრულება. სასამართლოზე წვდომა უნდა იყოს მარტივი და დაბეგვრა რეალისტური. სახლში მომუშავეთა და სახლის სერვისის მიწოდების მცირე გაერთიანებების არსებობა და ამ მიმართულებით დასაქმების მცირე კომპანიების რეგისტრაციის გამარტივება და ასეთი ტიპის მცირე ანტრეპრენერების შექმნის ხელშეწყობა, დადებით გავლენას ახდენს არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზებაზე.

ამ პარაგრაფის ბოლოს კი, უნდა აღინიშნოს არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულთა კავშირის შექმნის მიზანშეწონილობა. არაფორმალური დასაქმებულების წარმომადგენლობისა და დაცვის მიზნით, როგორც გეოგრაფიული დაფარვის, ასევე განხორციელებული საპროექტო აქტივობების სპექტრის გაფართოების თვალსაზრისით, ლათინურ ამერიკაში პროფკავშირებმა განავითარეს თავიანთი კამპანიები. არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულთა წარმომადგენლობის გასაძლიერებლად დასაქმებულთა რეგიონალურმა ორგანიზაციებმა გამოსცეს გაიდლაინები და სახელმძღვანელოები.²⁰⁴ არგენტინის დასაქმებულთა კონგრესის მიერ, ნებადართულია ინდივიდუალურ დასაქმებულთა აფილიაცია, რითაც იქმნება ადგილი მათთვის, რომელთა ადგილობრივი ან დარგობრივი პროფკავშირები არ არსებობს.²⁰⁵

§ 2.5. მოკლე ანალიზი „ლათინური ამერიკისა და კარიბის ზღვის აუზის კონკურენციის შესახებ ფორუმი - სესია I: არაფორმალური ეკონომიკა ლათინურ ამერიკასა და კარიბის ზღვის აუზში: შედეგები კონკურენციის შესახებ პოლიტიკაზე“²⁰⁶

არაფორმალური ეკონომიკა ლათინური ამერიკისა და კარიბის ზღვის აუზის ეკონომიკის გავრცელებული გამოწვევაა. უახლესმა კვლევებმა, რომლითაც გაიზომა და შეფასდა არაფორმალური ეკონომიკა, ცხადყო, რომ ლათინურ ამერიკასა და კარიბის ზღვის აუზში არაფორმალური ეკონომიკის წილი წარმოადგენდა მთლიანი შიდა

²⁰⁴ CLAT and the Inter-American Regional Organization of Workers of the ICFTU (ORIT)

²⁰⁵ The Congress of Argentine Workers (CTA) in Argentina now allows the affiliation of individual workers, thus opening up space for those without a local or sectoral trade union.

²⁰⁶ Latin American and Caribbean Competition Forum - Session I: Informal Economy in Latin America and the Caribbean: Implications for Competition Policy, Organisation for Economic Co-operation and Development, DAF/COMP/LACF(2018)4, Argentina, 01/04/2019.

პროდუქტის (მშპ)-ს 40%-ს და, რომ 2013 წელს რეგიონში არაფორმალური დასაქმება წარმოადგენდა მთლიანი არა სასოფლო-სამეურნეო სექტორში დასაქმების 46.8%-ს. ზემოაღნიშნულის შესაბამისად, ეკონომიკურმა ლიტერატურამ ფართოდ შეისწავლა არაფორმალური ეკონომიკის კონცეფცია, კერძოდ, საიდან იღებს სათავეს ეს ფენომენი და, ამავდროულად, როგორია მისი გავლენა მთლიან ეკონომიკაზე. მკვლევარების უმეტესობა²⁰⁷ თანხმდება, რომ არაფორმალური ეკონომიკა ამცირებს სახელმწიფოს საერთო პროდუქტიულობას და, შესაბამისად, ეკონომიკის პოტენციურ ზრდას. ამასთან, განვითარებად ქვეყნებში არაფორმალური ეკონომიკის ზრდაზე ან შემცირებაზე სხვა სოციალური, დემოგრაფიული და მაკროეკონომიკური ფაქტორები ახდენს გავლენას. ეს ფაქტორები მოიცავს ეკონომიკურ განვითარებას და გადარჩენის მიზეზებს თუმცა, მხოლოდ ამით არ შემოიფარგლება. გადარჩენის მიზეზებში მოიაზრება: ბრძოლა მასობრივ სიდარბესთან და უმუშევრობასთან, კვალიფიციური მუშახელის ხელმისაწვდომობა, სოფლის მეურნეობისა და სხვა, სოფლის საქმიანობაზე დაფუძნებული წარმოების ხელშეწყობა.

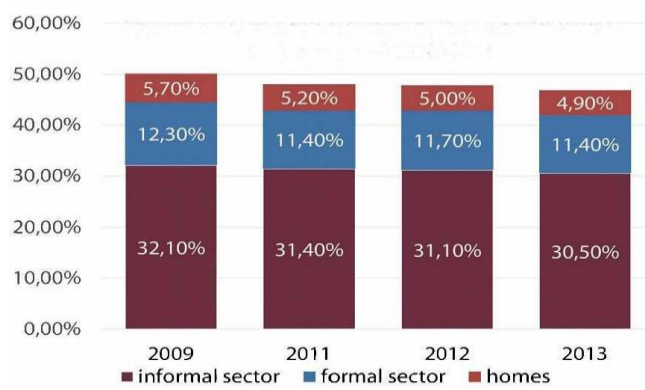
2013 წელს ლათინურ ამერიკასა და კარიბის ზღვის აუზში არაფორმალური დასაქმების შედეგად დაზარალდა 130 მილიონი დასაქმებული (აღნიშნული ციფრი მოიცავს არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულებს და ფორმალურ ეკონომიკაში არაფორმალურ პოზიციებზე დასაქმებულებს). აღნიშნული შეადგენდა მთლიანი არასასოფლო-სამეურნეო დასაქმების 46.8%-ს, რაც 2009 წლიდან მუდმივი, თუმცა, მოკრძალებული კლების ტენდენციას აჩვენებს (50.1%).

Figure 2. Latin America, non-agricultural informal employment, 2009-2013²⁰⁸

²⁰⁷ Vuletin, G. (2008), "Measuring the Informal Economy in Latin America and the Caribbean," IMF Working Paper WP/08/102.

Also see: World Bank, "Worldwide Governance Indicators," available at <http://www.govindicators.org>.

²⁰⁸ Latin American and Caribbean Competition Forum - Session I: Informal Economy in Latin America and the Caribbean: Implications for Competition Policy, Organisation for Economic Co-operation and Development, DAF/COMP/LACF(2018)4, Argentina, 01/04/2019, pg.8.



ასევე, მკვლევარების დიდი ნაწილი თანხმდება,²⁰⁹ რომ არაფორმალური ეკონომიკა უარყოფითად მოქმედებს ქვეყნის კონკურენტულ პროცესზე. ეს შეშფოთება ეხება სახელმწიფოების იმ შრომით ბაზარს, სადაც არაფორმალური ეკონომიკის მზარდი ტენდენციაა და ფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილეებს უწევთ არაფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილეებთან აქტიური კონკურენციის წარმოება. ამ ბაზრებზე, გადასახადების, შრომისა და პროდუქტის რეგულაციების თავიდან აცილების გზით, არაფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილეები იძენენ კონკურენტულ უპირატესობას ფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილეებთან მიმართებაში არალიცენზირებული მომსახურების მიწოდებით ან ყალბი ან კონტრაფაქციული საქონლის გაყიდვით. ეს პრაქტიკა საშუალებას აძლევს არაფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილე კომპანიებს, შეამცირონ პროდუქტის ან სერვისის მიწოდების ხარჯები ისეთი საშუალებების გამოყენებით, რომელსაც საერთო არაფერი აქვს ეფექტიანობასთან და/ან ინოვაციასთან, რომელიც 21-ე საუკუნეში კონკურენტული ბაზრის არსებობისა და განვითარებისათვის აუცილებელია. შედეგად, ფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილე კომპანიები ან საერთოდ ვერ შედიან ბაზარზე, ან კარგავენ გაფართოების შესაძლებლობას, რადგან არაფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილე სუბიექტებივით ისინი მომხმარებლებს ვერ სთავაზობენ იდენტურად დაბალ ფასს.

ფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილე კომპანიების გაფართოების სიმწირე, ავტომატურად იწვევს შრომითი ძალების იმავე პოტენციური დასაქმებულების ნაკლებ შთანთქმას (აბზორბაციას) შრომით ბაზარზე და შესაბამისად, ამ ძალის გადასროლა ხდება ისევ არაფორმალურ ეკონომიკაში.

²⁰⁹ Dabla-Norris, E., M. Gradstein and G. Inchauste (2007), “What Causes Firms to Hide Output? The Determinants of Informality”, *Journal of Development Economics*.
Also: OECD (2009), *Policy Roundtables, Competition Policy and the Informal Economy*, OECD Paris.

2013 წელს მსოფლიო ბანკის საწარმოთა კვლევების ჯვარედინი მონაცემების გამოყენებით (მოიცავს 2006 წლიდან 2011 წლამდე 114 განვითარებად და გარდამავალ ქვეყანაში 42000 ფირმას და ემპირიული ანალიზისთვის ფინანსური შეზღუდვებისა და არაფორმალური კონკურენციის აღქმის სიმძიმეზე ინდივიდუალური (გამოცალკეე-ბული) პასუხების მიღებას) დადგინდა, რომ ყველაზე ფინანსურად შეზღუდული (კონტროლირებადი) ფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილე კომპანიები უფრო მგრძობიარე იყვნენ არაფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილე კომპანიებთან კონკურენციის მიმართ.²¹⁰ ამ კვლევის მიხედვით, ფინანსური შეზღუდვები არის ყველაზე მნიშვნელოვანი მიზეზი, რის გამოც, კომპანიები განიცდიან არაფორმალური ეკონომიკის კონკურენციის ნეგატიურ ზეგავლენას. სხვა ზეგავლენის მქონე ცვლადებია არასწორად შემუშავებული შრომის ბაზრის რეგულაციები, კორუფცია და კომპანიის სიდიდე/ზომა.²¹¹ პოლიტიკოსები, კანონშემოქმედნი და მკვლევარები, რომლებიც არაფორმალურ ეკონომიკას სოციალური დაცვის პერსპექტივიდან უყურებენ, როგორც წესი, ფოკუსირებულნი არიან დასაქმებაზე და შემდგომ, საპენსიო სქემაში დასაქმებულთა მონაწილეობის თაობაზე (მაგალითად, სავალდებულო პენსიები სოციალურ უზრუნველყოფაში/საპენსიო სქემებში). ამის საპირისპიროდ, თუ პოტენციური საშემოსავლო გადასახადიდან წარმოშობილი ზარალის ფაქტორი დაკავშირებულია არაფორმალურ ეკონომიკასთან, მაშინ უმჯობესი და სარგებლიანია, არაფორმალური ეკონომიკის განმარტება ფოკუსირებული იყოს კომპანიების ტიპებზე და პირებზე, რომლებსაც აქვთ დაუბეგრავ საქმიანობებში ჩართვის უფრო მეტი შესაძლებლობა. დაბოლოს, თუ სახელმწიფოს მიზანია უფრო ზუსტად შეფასდეს ქვეყნის მშპ²¹² და არაფორმალური ეკონომიკის ზეგავლენა მის ზრდაზე, საჭიროა, სახელმწიფომ გამოიყენოს არაფორმალურობის ფართო კონცეფცია.²¹³ ასევე, შრომის კოდექსის მოქნილობაც, გარკვეულწილად, არაფორმალური ეკონომიკის

²¹⁰ Friesen, J. and Wacker. K. M. (2013), "Do Financially Constrained Firms Suffer from More Intense Competition by the Informal Sector? Firm-Level Evidence from the World Bank Enterprise Surveys, May 2013.

²¹¹ Latin American and Caribbean Competition Forum - Session I: Informal Economy in Latin America and the Caribbean: Implications for Competition Policy, Organisation for Economic Co-operation and Development, DAF/COMP/LACF(2018)4, Argentina, 01/04/2019, pg.19.

²¹² GDP

²¹³ Latin American and Caribbean Competition Forum - Session I: Informal Economy in Latin America and the Caribbean: Implications for Competition Policy, Organisation for Economic Co-operation and Development, DAF/COMP/LACF(2018)4, Argentina, 01/04/2019, pg. 30.

ფორმალიზების გზაზე თავის როლს თამაშობს. შრომის რეგულაციები მოიცავს: დასაქმებას, პირის დაქირავებას მომსახურების გაწევისთვის, სამსახურიდან გათავისუფლებას, ანაზღაურებას, მინიმალურ ხელფასს და ზეგანაკვეთურ საათებს, ასევე სავალდებულო სარგებლის და შეღავათების პაკეტებს, სოციალური უზრუნველყოფის გადასახადებს, ასოციაციის უფლებებს, კოლექტიური მოლაპარაკების უფლებებს და სხვას. აღნიშნული რეგულაციები ხშირად შექმნილია იმისთვის, რომ დაიცვას დასაქმებულები დამსაქმებლის მხრიდან უსამართლო და დისკრიმინაციული ქმედებებისგან. მიუხედავად იმისა, რომ მთავრობები ცდილობენ, იპოვონ სწორი ბალანსი დასაქმებულთა დაცვასა და შრომის ბაზრის მოქნილობის უზრუნველყოფას შორის, განვითარებადი ქვეყნების უმეტესობას აქვს ზედმეტად მკაცრი შრომის რეგულირება, რაც ზიანს აყენებს როგორც ბიზნესს, ასევე დასაქმებულებს. შედეგად, როდესაც რეგულაციები ნაკლებად მოქნილია, ბიზნესის წარმომადგენლები ხშირად არაფორმალური დასაქმების ხერხს მიმართავენ.²¹⁴ სოციალური დაცვისა და დაზღვევის ნაკლებობა ხელს უწყობს არაფორმალური ეკონომიკის ზრდას. არაფორმალური შრომა ითარგმნება, როგორც მაღალი დონის დაუცველობა და დასაქმებულთა მოწყვლადობა, რადგან მათ ხშირად არ აქვთ წვდომა სოციალური უსაფრთხოების, დასაქმების დაცვისა და სადაზღვევო სისტემებზე. აღნიშნულმა სისტემებმა შეიძლება ასაკთან ერთად, ცხოვრების სხვადასხვა ეტაპზე, შეამსუბუქოს გარკვეული ფაქტორების უარყოფითი ზეგავლენა და ამასთან, შემოსავლის და სოციალური უსაფრთხოების მიღების შესაძლებლობა მისცეს პირს სიბერეში. გარდა ამისა, არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულები დამსაქმებლებთან ვაჭრობის ეტაპზე წამგებიან და არასახარბიელო პოზიციაზე იმყოფებიან. ასევე, არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულებს სამუშაოს შესაბამისად ცოდნის ამაღლების ან უნარ-ჩვევების გაუმჯობესების ტრენინგებზე დაბალი წვდომა აქვთ, რაც აფერხებს მათ პროდუქტიულობას.

ურუგვაი გვთავაზობს კარგ მაგალითს თუ როგორ დადებით ზეგავლენას ახდენს და აძლიერებს ფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულთა სოციალური დაცვის გაუმჯობესება არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზაციის გზაზე. 2008 წელს ურუგვაიმ განახორციელა სოციალური დაცვის რეფორმები. აღნიშნულმა რეფორმამ

²¹⁴ Latin American and Caribbean Competition Forum - Session I: Informal Economy in Latin America and the Caribbean: Implications for Competition Policy, Organisation for Economic Co-operation and Development, DAF/COMP/LACF(2018)4, Argentina, 01/04/2019, pg. 12.

ურუგვაიში გააფართოვა ჯანმრთელობის დაცვის სარგებელი, რომელმაც მოიცავა ფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულების არასრულწლოვანი²¹⁵ შვილები (მშობლებზე დამოკიდებული შვილები). ჯანდაცვის სქემაში შეტანილი შენატანების მეტი ღირებულების მიწოდებით არაფორმალური ეკონომიკის მაჩვენებელი შემცირდა 1.3 პროცენტულობით.²¹⁶

იმისათვის, რომ არაფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილეებს მიეცეთ მოტივაცია, გადაინაცვლონ ფორმალურ ეკონომიკაში, აუცილებელია, სახელმწიფომ აჩვენოს მათ სარგებელი და ამის შესანიშნავი მაგალითია ურუგვაის მიერ განხორციელებული რეფორმა.

§ 2.6. საფრანგეთის საპენსიო სისტემის მოკლე ანალიზი და მოსაზრებები.²¹⁷

საფრანგეთს თვითდასაქმებულების, არაფორმალურ ეკონომიკის აქტორთა საპენსიო სისტემაში ჩართვის საუკეთესო პრაქტიკა აქვს. დღეის მდგომარეობით საფრანგეთის საპენსიო სქემა ორი ნაწილისგან შედგება:

1. ძირითადი სქემა - ძირითადი პენსიები ზოგადი სქემით;
2. სავალდებულო დამატებითი საპენსიო სქემები.

ძირითადი პენსიების ზოგადი სქემიდან აღნიშნული კვლევებისთვის მნიშვნელოვანია:

ა) მრავალჯერადი პენსიის მოთხოვნის უფლების მქონენი - ერთიანი საპენსიო მოთხოვნა სქემით მხარდაჭერილი წევრებისთვის²¹⁸.

ბ) („ლურა“)²¹⁹ იმ პირებისთვის, რომლებიც ეკუთვნოდნენ, სულ მცირე, ორ, ე.წ. „მხარდამჭერ/თანმიმდევრულ“ სქემას:

ანაზღაურებად მუშაკთა საერთო სქემა;²²⁰

სოფლის მეურნეობის თანამშრომლების სქემა;²²¹

²¹⁵ dependent children.

²¹⁶ Source:<https://oecd-development-matters.org/2016/12/19/informal-is-normal-in-latin-america-taxes-matter/>

²¹⁷ https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html

²¹⁸ Multiple-pension claimants: the single pension claim for aligned scheme members (liquidation unique des régimes alignés/ Lura)

²¹⁹ LURA stands for Liquidation Unique de retraite de base des Régimes Alignés.

²²⁰ The general salaried workers' scheme (Régime général des salariés)

²²¹ The agricultural employees' scheme (Régime des salariés agricoles)

თვითდასაქმებულთა სქემა (ხელოსნები, ვაჭრები, მწარმოებლები).²²²

დღეის მდგომარეობით, საფრანგეთის კანონმდებლობაში შევიდა ცვლილება და „ლურას“ მეშვეობით, წევრებს, რომლებსაც ასევე მოიხსენიებენ, როგორც „მრავალ პენსიაზე მოთხოვნის უფლებების მქონეებს“, მოეთხოვებათ მხოლოდ ერთი საპენსიო განაცხადის წარდგენა და მხოლოდ ერთი პენსიის აღება (და არა რამდენიმესი, როგორც ადრე).²²³

ფიზიკურ პირს შეუძლია საპენსიო მოთხოვნა წარუდგინოს ნებისმიერ საპენსიო ფონდს, რომელსაც ის ეკუთვნის. შემდეგ ფონდები ერთად მუშაობენ, რათა მოთხოვნის დამუშავებისა და პენსიის გამოსათვლელად საჭირო ინფორმაცია შეაგროვონ.

ზოგადად, განმცხადებლის პენსიის გამოთვლისა და გადახდის კომპეტენტური სქემა ეხმიანება ბოლოს არსებულ საპენსიო პროგრამას, რომელსაც განმცხადებელი ეკუთვნოდა. თუმცა, შეიძლება მოქმედებდეს პრიორიტეტის წესები: ეს ის შემთხვევაა, როდესაც დაზღვეული, ბოლოს, ერთდროულად ორი თანმიმდევრული სქემის მონაწილე იყო, ან როდესაც „ლურა“ არ ვრცელდებოდა მისი წევრობის ბოლო სქემაზე. სახელმწიფოს მხრიდან წევრის ერთი საპენსიო სქემის გამოთვლა და გადახდა ხდება იმგვარად, რომ თითქოს წევრი მონაწილეობს მხოლოდ ერთ სახელმწიფო საპენსიო პროგრამაში.²²⁴

გაანგარიშების ფორმულა:

პენსია = საშუალო წლიური შემოსავალი × განაკვეთი × დარიცხული დაზღვევის ხანგრძლივობა/დაზღვევის მაქსიმალური ხანგრძლივობა გათვალისწინებულია.²²⁵

თვალსაჩინოებისთვის სათითაოდ განვმარტოთ პენსიის თითოეული კომპონენტი:

- საშუალო წლიური შემოსავალი: ინდივიდის საშუალო ხელფასისა და შემოსავლის ჯამი მათი 25 საუკეთესო წლის განმავლობაში, ყველა მხარდამჭერი/თანმიმდევრული სქემის მიხედვით კომბინაციაში. ეს თანხა არ უნდა

²²² The self-employed workers' scheme (craftsmen, merchants, manufacturers)

²²³ Ministry of the Economy, Finance and the Recovery of France, Pension Projections for the 2021 Ageing Report Country Fiches, France, Final Version – March 2021. https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2021-05/fr_-_ar_2021_final_pension_fiche.pdf (28.12. 2023).

²²⁴ The member's single retirement pension is calculated and paid as if they had belonged to only one of their participating schemes.

²²⁵ Calculation formula: Pension = Average yearly income × rate × accrued length of insurance / maximum length of insurance taken into account

აღმატებოდეს მოქმედი სოციალური უზრუნველყოფის წლიური ზღვრის ოდენობას ყოველი დათვლილი წლისთვის;

- განაკვეთი/მაჩვენებელი: 37,5-დან 50%-მდე. როდესაც განაკვეთი განისაზღვრება დაზღვევის ხანგრძლივობის საფუძველზე. ამასთან, დაზღვევის ხანგრძლივობა და ეკვივალენტური პერიოდები განისაზღვრება იმ მხარდამჭერი/თანმიმდევრული სქემების მიხედვით, რომლებზეც ვრცელდება “ლურა”. ასევე, განაკვეთში ითვლება დამატებითი სხვა სავალდებულო სქემების, რომლებსაც ინდივიდი ეკუთვნოდა, დაზღვევის ხანგრძლივობა. ამ სქემების მიხედვით, დაკრედიტებული (მიღებული) მეოთხედების (კვარტლების) რაოდენობა არ შეიძლება აღმატებოდეს 4 კალენდარულ წელს;

- დარიცხული/წარმოშობილი დაზღვევის ხანგრძლივობა: ყველა კვარტლის ჯამი, რომელიც ჩარიცხულია ინდივიდის ანგარიშზე იმ მხარდამჭერი/-თანმიმდევრული სქემების მიხედვით, რომლებზეც ვრცელდება “ლურა”.

აუცილებელია აღინიშნოს საფრანგეთის საპენსიო სქემების სამი თავისებურება, რომელიც, ზოგადად, ეხმარება მდგრად განვითარებას სოციალური უსაფრთხოების გენდერული თანასწორობის ჭრილში და, ამავდროულად, არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების გზაზე კარგი წამახალისებელი საშუალებაა:

1. მას შემდეგ, რაც განმცხადებელი²²⁶ მიაღწევს გარკვეულ ასაკს, მისი პენსია გამოითვლება სრული განაკვეთით, მიუხედავად იმისა, თუ რამდენი კვარტალი დაგროვდა. ასაკი მერყეობს 65-დან 67 წლამდე, რაც განისაზღვრება განმცხადებლის დაბადების წლისა და გარემოებების მიხედვით;

2. დაზღვევის ხანგრძლივობის გაზრდა, რომელიც პირდაპირ დაკავშირებულია ბავშვის მოვლასთან. მშობელს აქვს უფლება მიიღოს დაზღვევის ხანგრძლივობის გაზრდა თითოეულ ბავშვზე 8 კვარტალამდე:

- ა) დეკრეტული შვებულების შემთხვევაში 4 კვარტალი (90 დღიანი დღიური სარგებელი ერიცხება ყოველ კვარტალზე) ან შვილად აყვანის დროს;

- ბ) ბავშვის აღზრდისთვის 4 წლის განმავლობაში 4 მეოთხედის (კვარტლის) შესაბამისად. აღნიშნული ეხება ბავშვის დაბადების ან შვილად აყვანის პერიოდს.

²²⁶ პენსიაზე მოთხოვნის უფლების მქონე.

1. პენსიის ზრდა, რომელიც შესაძლებელია განპირობებული იყოს ორი საფუძვლით:

ა) პირველი საფუძველი - ბავშვის აღზრდისთვის პენსიის მატება: ეს მატება ეკუთვნით პირებს, რომლებმაც გაზარდეს 3 შვილი მათი 16 წლამდე, მინიმუმ ცხრა წლის განმავლობაში. ამ შემთხვევაში, თითოეულ მშობელს აქვს უფლება მოითხოვოს პენსიის ზრდა 10%-ით. ზრდა ეძლევა თითოეულ მშობელს, რომელიც იღებს პენსიას.

ბ) მეორე საფუძველი - ეხება წევრებს, რომლებიც ავტომატური პენსიის უფლების მიღმა მუშაობენ სრულ განაკვეთზე და რომელთა ხანდაზმულობის საპენსიო დაზღვევის ჯამური საერთო ხანგრძლივობა, ყველა ძირითადი საპენსიო სქემით, მათ სრული განაკვეთის პენსიის მიღების უფლებას აძლევს. ასეთ შემთხვევაში, მათ შეუძლიათ გააგრძელონ მუშაობა, იმისათვის, რომ მიიღონ გაზრდილი პენსიის ოდენობა. შედეგად, საპენსიო ასაკის მიღმა დარჩილი ყოველი კვარტლის და სრული განაკვეთის პენსიისთვის საჭირო დაზღვევის ხანგრძლივობის დარჩივის შემდეგ, წევრის პენსია გაიზრდება კვარტალში 1,25%-ით (წელიწადში 4 კვარტლის ლიმიტით).

The Elderly Solidarity Allowance (Allocation de solidarité aux personnes âgées/ ASPA) - საფრანგეთში მოქმედებს ასაკოვან პირთა სოლიდარობის შემწეობა. შემწეობა არის ყოველთვიური სარგებელი, რომელიც ენიჭება საფრანგეთში მცხოვრებ დაბალშემოსავლიან პენსიონერებს. შემწეობის გამოთვლის შესაბამისი მექანიზმი არსებობს (პენსიონერის ოჯახური მდგომარეობა მხედველობაში მიიღება). მარტო მცხოვრები ადამიანისათვის სარგებელი (შემწეობა) თვეში 961,08 ევროს შეადგენს.²²⁷

რაც შეეხება მინიმალური პენსიის რეგულირებას, მინიმალური პენსია (მინიმალური შენატანი) ენიჭება წევრებს: რომლებსაც აქვთ სრული საბაზისო პენსიის უფლება ზოგადი სქემის მიხედვით და მოითხოვენ მათთვის განკუთვნილი ყველა ძირითადი და დამატებითი საპენსიო სქემით გათვალისწინებული უფლებების დაკმაყოფილება, რომლის ჯამური ოდენობა (ძირითადი + დამატებითი, საჯარო და კერძო სექტორი ერთად), არ აღემატება €1,352.23* თვეში.

როგორც არ უნდა იყოს გარემოებები, საფრანგეთის მოქმედი კანონმდებლობის

²²⁷ https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html

თანახმად, მინიმალურ პენსიას არ შეუძლია გადააჭარბოს განსაზღვრულ დადგენილ ყოველთვიურ ოდენობას (€1,352.23*) და ასევე, პირადი პენსიის მთლიან ოდენობას. პირადი პენსიის მთლიანი ოდენობა მოიცავს ძირითად და დამატებით პენსიას.

აქვე აღსანიშნავია, რომ ძირითადი პენსია არ უნდა აღემატებოდეს სოციალური უზრუნველყოფის ზღვრის 50%-ს (1,833 ევრო თვეში 2023 წლის მდგომარეობით). ამ ჩანაწერში სოციალური უზრუნველყოფა შეიძლება აღქმულ იქნეს დაგროვებითი პენსიის ჭრილში, რადგან სოციალური უზრუნველყოფის სქემა ევროპის უმეტეს ქვეყნებში სხვადასხვა საპენსიო სქემას მოიცავს.

დასაქმების პოლიტიკის ხელშეწყობის მიზნით, საფრანგეთში 2019 წლიდან გააქტიურდა სავალდებულო დამატებითი დაგროვებითი პენსიის მატების დროებითი სისტემა. ზრდა დამოკიდებულია იმ ფაქტორზე, თუ რამდენი წელი აგრძელებს ადამიანი, საპენსიო ასაკის მიღწევის მიუხედავად, მუშაობას პენსიის მიღების გარეშე. თუ მოქალაქე განაცხადებს მოთხოვნას დამატებით საპენსიო პენსიაზე 2 ან მეტი წლის შემდეგ (მას შემდეგ, რაც მას უფლება აქვს მიიღოს სრული განაკვეთით ძირითადი სქემის მიხედვით პენსია), ამ შემთხვევაში 1 წლის პენსია გაიზრდება:

- 10%-ით, თუ თქვენი დამატებითი საპენსიო პენსიის მოთხოვნა გადაიდება ორი წლით;
- 20%-ით თუ გადაიდება 3 წლით;
- 30%-ით 4 წლით გადავადების შემთხვევაში.²²⁸

დასაქმების პოლიტიკის წახალისება, შეიძლება გამოსადეგი პრაქტიკა გახდეს საქართველოსთვის. ასევე, საინტერესოა საფრანგეთის პოლიტიკა, როგორც ძირითადი პენსიის ნაწილში, სადაც სახელმწიფოს დიდი კონტრიბუცია ჩანს, ასევე დამატებითი დაგროვებითი პენსიის ნაწილში, რაც კერძო სექტორის აქტორთა კონტრიბუციებით განისაზღვრება. ამ ნაწილში სახელმწიფო გამომთვლელი მექანიზმის როლს ასრულებს.

დამატებითი საპენსიო შენატანები გამოითვლება ანაზღაურების კომპონენტების საფუძველზე, რომლებიც შედის სოციალური უზრუნველყოფის შენატანების ბაზაში. საფრანგეთში კერძო სექტორის დასაქმებულთა საბაზისო პენსიები ივსება სავალდებულო დამატებითი საპენსიო სქემით Agirc-Arrco, რომელიც, ასევე ფინანსდება

²²⁸ https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15396?lang=en>

"გადაიხადე და გამოიყენე"-ს საფუძველზე. 2019 წლის 1 იანვრიდან Agirc-Arrco სქემა იყენებს ორ სახელფასო კალათიან შენატანების სისტემას. ცალკე შენატანის განაკვეთი ვრცელდება ყოველ სახელფასო ჯგუფზე და ნაწილდება დამსაქმებელსა (60%) და თანამშრომლებს შორის (40%).

კორექტირებული შენატანების განაკვეთი არის სახელშეკრულებო შენატანების განაკვეთი (ან ქულების გამოთვლის განაკვეთი) - გამრავლებული კორექტირების კოეფიციენტზე 127. თანამშრომლების მიერ დარიცხული ქულები გადახდილი შენატანების საფუძველზე (დასაქმებულის წილი + დამსაქმებლის წილი) გამოითვლება განაცხადის შედეგად მიღებული შენატანების გამოყენებით, რომელიც წარმოიშვება ქულების გაანგარიშების მაჩვენებელიდან. კორექტირების ფაქტორის გამოყენების შედეგად მიღებული ჭარბი გამოთვლები გამოიყენება Agirc-Arrco სქემის დასაფინანსებლად.²²⁹ პენსიის ოდენობა პროპორციულია წევრის მიღებული შემოსავლის მთელი კარიერის განმავლობაში და არა მხოლოდ მათი 25 საუკეთესო შემოსავლის მქონე წლის განმავლობაში, როგორც ეს არის ძირითადი სქემის შემთხვევაში. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ ქულები განისაზღვრება, როგორც შენატანებით დარიცხული, ასევე შენატანების გარეშე მინიჭებული ქულების გათვალისწინებით, რაც მოიცავს პერიოდებს, რომლებზეც დაზღვეული იღებდა უმუშევრობის შემწეობას. შემწეობები ქულების სახით აისახება საპენსიო სქემაში, მაგალითად, დამატებით სავალდებულო საპენსიო სისტემაში არსებობს ბავშვის მოვლასთან და აღზრდასთან დაკავშირებული შევსების ორი ტიპი: დამოკიდებული ბავშვის²³⁰ შევსება და შევსება ბავშვების გაჩენის ან აღზრდისთვის. საბოლოოდ კი, სავალდებულო პენსია არა საბაზისო, არამედ რეალურად, დამატებით როლს თამაშობს სახელმწიფო პენსიის სქემაში, რაც სახელმწიფოს აძლევს საშუალებას, უფრო ფართოდ და მეტი დაფინანსებით დაარეგულიროს ძირითადი საპენსიო სისტემა.

²²⁹ https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html, B - Compulsory supplementary pension schemes, 1-contributions.

²³⁰ A child is considered to be dependent on you when you effectively and permanently support his or her maintenance costs (education, clothing, food and housing) and he or she is permanently resident in France. In what cases can a child be considered dependent for RSA?

Verified 01 January 2023 - Directorate for Legal and Administrative Information (Prime Minister), Service-Public.fr, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/comment-faire-si>.

საქართველოში არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულთა რიცხვის მზარდი კოეფიციენტი. შესაძლებელია საქართველოსთვისაც გამოსადეგი იყოს საფრანგეთის საპენსიო სისტემის მორგება ქართულ რეალობაზე არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების მიზნით: დამატებითი საპენსიო სქემის წევრობა სავალდებულოა ყველა თანამშრომლისთვის, რომელიც ექვემდებარება ხანდაზმულობის ნორმატიულ დაზღვევას ზოგადი სოციალური დაცვის სქემის მეშვეობით. ამ სისტემაში მონაწილეობს დასაქმებული და დამსაქმებელი და მათი თანამშრომლობის შედეგად, განისაზღვრება საპენსიო დაგროვებითი თანხა, სადაც სახელმწიფო ფულადი შენატანი ნულის ტოლია. აქედან გამომდინარე, ძირითადი ზოგადი დაზღვევის ნაწილში, საპენსიო დანამატების და განსხვავებული საპენსიო კალათების შემუშავებაში იხარჯება ქვეყნის ბიუჯეტიდან თანხა. თვითდასაქმებულების/ოჯახში დასაქმებულების დაგროვებით პენსიაში ჩართვა, შესაბამისი ორგანიზაციის დახმარების გარეშე, რთული და ილუზორული პროცედურა იქნება, რადგან: ადამიანის იძულება - გაწევრიანდეს ან დასაქმდეს კონკრეტულ ორგანიზაციაში შეუძლებელია; არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულთა უმეტესობა ზეპირსიტყვიერი ხელშეკრულების მონაწილენი არიან.

ზემოაღნიშნულის შესაბამისად, ძირითად საპენსიო სქემის მოდიფიკაცია და არაფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილეთა ასახვა ამ სისტემაში, შესაძლებელია უფრო მიღწევადი მიზანი იყოს ქვეყნისათვის.

ფაქტია, რომ თვითდასაქმებულებისთვის, რომლებიც სხვადასხვა ოჯახში განსხვავებულ განაკვეთებზე ასრულებენ “დასუფთავების” მომსახურებას და ამ ტიპის ანაზღაურების საათობრივი დათვლა ფიზიკურად შეუძლებელია, “ლურას” ტიპის საპენსიო კალათა კარგი გამოსავალი შეიძლება გახდეს. ხოლო, ოჯახში დასაქმებულთა იმ კატეგორიისთვის, რომელიც მოჭრილ თანხას იღებს თვითურად და არა საათობრივ, ასევე შესაძლებელია ამ კატეგორიაში მოხვდეს, ოღონდ ფიქსირებული ანაზღაურების დასაქმებულთა კატეგორიაში²³¹. ორივე შეთხვევაში, დიდ როლს შეასრულებს ოჯახში დასაქმებულთა კავშირი. ანაზღაურებადი დასაქმებულებისთვის განკუთვნილი სქემის²³² მონაწილეებს სავალდებულო დამატებითი პენსიის ასახვაში, ზუსტად დასაქმების სააგენტოები დაეხმარებიან, რომელთა მეშვეობითაც უნდა აისახოს საპენსიო ბაზაში თანხა.

²³¹ *salaried workers' scheme (Régime général des salariés).*

²³² *salaried workers' scheme.*

თვითდასაქმებულის შემთხვევაში, რომელსაც ამ კატეგორიის პენსიის მიღების სურვილი ექნება, მან უნდა წარადგინოს შესაბამისი დოკუმენტი, რომელიც მის სამუშაო პერიოდს აჩვენებს. ამ კუთხით, კარგი იქნება საზოგადოებაში დაიწყოს ცნობადობის ამაღლება წერილობითი ხელშეკრულების დადების მნიშვნელობაზე. თვითდასაქმებულებმა შეიძლება მონაწილეობა მიიღონ თვითდასაქმებულთა სქემაში²³³. ამგვარი რეგულირება შეიძლება შემოვიღოთ როგორც, ალტერნატივა საქართველოში არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების გზაზე.

შუალედური დასკვნა

„საპენსიო უზრუნველყოფა არ არის ის ხარჯი, რომელსაც ვერ ავუდივართ. პირიქით, ეს არის ინვესტიცია, რომელსაც თავიდან ვერ ავიცილებთ. აღნიშნული ჩვენს ეკონომიკას სარგებელს მოუტანს. ჩვენი საზოგადოებისთვისაც სარგებლიანი იქნება. ჩვენი ხალხი სარგებელს მიიღებს, თუკი ამ საკითხის მაკრო და მიკრო გამოწვევებს გავუმკლავდებით.²³⁴ სენატორ მოზელი ბრაუნის მოსაზრებით, თუ ადამიანი შეძლებს ხანგრძლივ ცხოვრებას და პენსიაზე გასვლას, დღეგრძელობა არ უნდა იყოს სასჯელი. 1996 წელს სენატორი თავის ნარკვევებში აღნიშნავდა, რომ პენსიაზე გასვლისას ქალები, რომლებიც იღებენ დამსაქმებლის მიერ მოწოდებულ საპენსიო სარგებელს, იღებენ მამრობითი კოლეგის მიღების შესამედზე ნაკლებს, რადგან პენსიები ეფუძნება ზოგად ფორმულას, რომელიც აერთიანებს სამუშაო წლების რაოდენობას და მიღებულ ხელფასს. აღნიშნულის გამო, ასაკოვანი ქალები რჩებიან დისკრიმინირებულნი სოციალური უსაფრთხოების მიმართულებით. შემდგომ წლებთან ერთად, ეკარგებათ მოტივაცია მოიძიონ სამსახური ფორმალურ ეკონომიკაში, რომელიც, როგორც სამსახურების სიმწირით, ასევე არაეფექტიანი საპენსიო სისტემით არის განპირობებული.²³⁵

არაადექვატური, არაეფექტიანი სოციალური მომსახურება, სოციალური უზრუნველყოფის ხელმისაწვდომობის ნაკლებობა და ამავდროულად, შემოსავლის

²³³ The self-employed workers' scheme.

²³⁴ Moseley-Braun, C. (1996). Women's Retirement Security. Elder Law Journal, 4(2), 493-498.

²³⁵ Moseley-Braun, C. (1996). Women's Retirement Security. Elder Law Journal, 4(2), 493-498.

ნაკლებობა ხანდაზმული ქალების მთავარი გამოწვევაა.²³⁶ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევის ანგარიშის ოჯახში დასაქმებულთა სტატისტიკის თანახმად, 2019 წლის მონაცემებით, ოჯახში დასაქმებულები საქართველოში დასაქმებულთა 1.1%-ს შეადგენდნენ, აქედან 99% ქალია. მათ შორის, 88%-ს შეადგენს 35-დან 70 წლამდე ასაკის ქალი. თუმცა, აქვე, გენდერული თანასწორობის საბჭოს კვლევაში მითითებულია, რომ გამოკითხვაში ჩართულთა განმარტებით, საქართველოში დღემდე არ არის გამოქვეყნებული სარწმუნო სტატისტიკური მონაცემები გენდერული ან ასაკობრივი ნიშნით არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული პირების შესახებ. არსებული მონაცემები 31%-34%-ს შორის მერყეობს.²³⁷ რადგან არაფორმალურ ეკონომიკაში დომინირებენ ასაკოვანი ქალები, საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად, მათი შრომითი უფლებების რეგულირება ქვეყნის ჯანდაცვის სისტემის მდგრად განვითარებას შეუწყობს ხელს. საქართველოს კონსტიტუციის მე-5 მუხლის თანახმად, „სახელმწიფო ზრუნავს ადამიანის ჯანმრთელობასა და სოციალურ დაცვაზე, საარსებო მინიმუმითა და ღირსეული საცხოვრებლით უზრუნველყოფაზე, ოჯახის კეთილდღეობის დაცვაზე. სახელმწიფო ხელს უწყობს მოქალაქეს დასაქმებაში. საარსებო მინიმუმის უზრუნველყოფის პირობები განისაზღვრება კანონით“.

ფორმალურ ეკონომიკაში 70 წლამდე ასაკის ქალები დაუცველ მდგომარეობაში რჩებიან და მინიმუმამდე ჩამოდის მათი მონაწილეობის კოეფიციენტი ფორმალურ შრომით ბაზარზე. განათლების სიმწირემ შეიძლება სერიოზულად შეამციროს ასაკოვანი ქალების შესაძლო მონაწილეობა საზოგადოებრივ და პოლიტიკურ ცხოვრებაში, ეკონომიკურ განვითარებაში და შეზღუდოს მათი წვდომა სახელმწიფოს მომსახურების მთელ სპექტრზე. ფაქტია, რომ არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების ერთ-ერთი აუცილებელი ნაბიჯია ქალებისთვის, ასაკოვანი ქალებისთვის, სოფლად მცხოვრები ქალებისთვის და შეზღუდული შესაძლებლობის

²³⁶ UN/ECLAC: The contribution of women to the economy and social protection especially in relation to unpaid work performed by women in the Caribbean, Tenth Session of the Regional Conference on Women in Latin America and the Caribbean, Quito, Ecuador, 6–9 August 2007. See also ILO: Conclusions concerning social security, Report of the Committee on Social Security, ILC, 89th Session, Geneva, 2001.

²³⁷ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევის ანგარიში, ქალთა უფლებები არაფორმალურ ეკონომიკაში და Covid 19-ის გავლენა, 2021.

ქალებისთვის პროფესიული განათლების, კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობების მიცემა.

ასევე, მნიშვნელოვანია შრომის კოდექსში აისახოს არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულთა ღირსეული სამუშაო პირობების განსაზღვრებები. მაგალითად, თავი VI, 31-ე მუხლი - შვებულების ხანგრძლივობაში დადგინდება მინიმალური ზღვარი, ხოლო მაქსიმალური ზღვარი ურთიერთშეთანხმებით განისაზღვრება. შვებულების მიცემის წესი, ხანგრძლივობა და ანაზღაურების საკითხი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, ზეპირსიტყვიერი ურთიერთშეთანხმებით განისაზღვრება. აღნიშნული მოქნილი სტანდარტი მისაღები იქნება ორივე მხარისთვის. პარალელურად, მიზანშეწონილი იქნება, არაფორმალურ ეკონომიკაში სამუშაო დროის სამართლებრივი რეგულირება. სამუშაოს მოქნილობის პრინციპის, სამუშაოს მრავალფეროვნების ფაქტორის და დასაქმების სააგენტოების ჩართულობის მნიშვნელობის გათვალისწინება არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების გზაზე, აუცილებელია. მოცემულ კვლევაში წარმოდგენილია ამ მიმართულებით შესაბამისი მოსაზრებები და იდეები საკანონმდებლო ინიციატივების შესახებ.

საქართველოს კანონმდებლობით, ოჯახში დასაქმებულებს არ გააჩნიათ სტატუსი, რაც ფორმალიზების გზაზე კიდევ ერთი დიდი ბარიერია. რეკომენდაციის სახით მითითებულ კვლევაში აღინიშნა, რომ შესატანია ცვლილება საქართველოს კანონში „მეწარმეთა შესახებ“, რომელიც ავტომატურად აისახება საქართველოს კანონში „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“, კერძოდ, მე-2 მუხლის ი) და ვ) პუნქტებში და თვითდასაქმებულთა არეალში მოხვდება ოჯახში დასაქმებული. პირველ რიგში, აუცილებელია, მეწარმეთა შესახებ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის რედაქტირება შემდგომი სახით, სადაც დაემატება ოჯახში დასაქმებულთა შესახებ ჩანაწერიც:

„სამეწარმეო საქმიანობად არ მიიჩნევა ფიზიკური პირების სახელოვნებო, სამეცნიერო, ოჯახში დასაქმებულთა, სამედიცინო, არქიტექტურული, საადვოკატო, საარბიტრაჟო, სამედიატორო, სანოტარო, აუდიტორული ან საკონსულტაციო (მათ შორის, საგადასახადო კონსულტანტთა) საქმიანობა, აგრეთვე ფიზიკური პირების ან იურიდიული პირების ან სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნების მიერ ელექტროენერჯის გამანაწილებელ ქსელთან მიერთებული მიკროსიმძლავრის ელექტროსადგურით სარგებლობა შესაბამისი კანონმდებლობით დადგენილი წესით“.

საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის დოკუმენტის „არაფორმალური ეკონომიკა: ფორმალიზაციაზე გადასვლის შესაძლებლობა“ ანალიზით აშკარაა, რომ არადეკლარირებული სამუშაოს შესამცირებლად, აუცილებელია, სახელმწიფოს პოლიტიკისა და პროგრამების სპექტრი მოიცავდეს საინფორმაციო კამპანიებს, მცირე და საშუალო ბიზნესის მხარდაჭერას და აქტიურ დასაქმების პოლიტიკას. ფორმალიზების გზაზე, ასევე, მნიშვნელოვანია მიწოდების (სერვისის) სექტორის გაძლიერება, რაც გულისხმობს ახალი პროფესიული უნარ-ჩვევების შესაბამისი მომზადების სახელმწიფო პროგრამების შექმნას. აღნიშნულის პარალელურად სახელმწიფოს მიერ უნდა მოხდეს: ხელშეწყობა ფორმალურ ეკონომიკაში, შეიქმნას საკმარისი რაოდენობის ხარისხიანი სამუშაო ადგილები სამუშაო ძალის ათვისებისთვის. ხარისხიან სამუშაო ადგილს სჭრიდება შესაბამისი უნარ-ჩვევებით აღჭურვილი სამუშაო ძალა. აქედან გამომდინარე, ეს ორი ფაქტორი პირდაპირ დაკავშირებულია ერთმანეთთან. ასევე, გასათვალისწინებელია ILO-ს მიერ შემოთავაზებული ოთხი საყრდენი, რომელიც აუცილებელია არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების გზაზე ღირსეული სამუშაოს დანერგვისთვის. საქართველოს მსგავსად, არაფორმალური ეკონომიკა ლათინური ამერიკისა და კარიბის ზღვის ეკონომიკის გავრცელებული გამოწვევაა. შესაბამისად, ლათინური ამერიკისა და კარიბის ზღვის ეკონომიკის წარმომადგენელთა მიერ, წლებია აქტიურად ხდება არაფორმალური ეკონომიკის გამომწვევი ძირეული მიზეზების დადგენა და თანმიმდევრულად, შესაბამისი პოლიტიკის შემუშავებით მათი აღმოფხვრა. იმისათვის, რომ არაფორმალურ ეკონომიკაში მონაწილეებს მიეცეთ მოტივაცია, გადაინაცვლონ ფორმალურ ეკონომიკაში, აუცილებელია სახელმწიფომ მათ სარგებელი აჩვენოს. აღნიშნულის შესანიშნავი მაგალითია ურუგვაის მიერ განხორციელებული რეფორმა.

არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების გზაზე, გასათვალისწინებელია საფრანგეთის საპენსიო სქემაც. თვითდასაქმებულებისთვის, რომლებიც სხვადასხვა ოჯახში განსხვავებულ განაკვეთებზე ასრულებენ “დალაგების” სერვისს და ამ ტიპის ანაზღაურების საათობრივი დათვლა ფიზიკურად შეუძლებელი იქნება, ამ შემთხვევაში “ლურას” ტიპის საპენსიო კალათა კარგი გამოსავალი შეიძლება გახდეს. ხოლო, ოჯახში დასაქმებულთა იმ კატეგორიისთვის, რომელიც მოჭრილ თანხას იღებს თვითურად და არა საათობრივს, ასევე შესაძლებელია ამ კატეგორიაში მოხვდეს, ოღონდ ფიქსირებული

ანაზღაურების დასაქმებულთა სქემაში.²³⁸ ორივე შემთხვევაში, დიდ როლს შეასრულებს ოჯახში დასაქმებულთა კავშირი. ანაზღაურებადი დასაქმებულებისთვის განკუთვნილი სქემის მონაწილეებს სავალდებულო დამატებითი პენსიის ასახვაში ზუსტად დასაქმების სააგენტოები დაეხმარებიან, რომელთა მეშვეობითაც, უნდა აისახოს საპენსიო ბაზაში თანხა.

ასევე, უმნიშვნელოვანესია საფრანგეთის საპენსიო სქემაში არსებული დაზღვევის ხანგრძლივობის გაზრდის შესაძლებლობა ბავშვის მოვლის შემთხვევაში. აღნიშნულ წესს ორმაგი დადებითი ეფექტი აქვს: 1. ის უწყობს ხელს, რომ ქალებს ქონდეთ უფრო მეტი ინტერესი, დასაქმდნენ ფორმალურ ეკონომიკაში და პარალელურად, ჩართულ იქნენ საპენსიო სისტემაში; 2. მშობიარობის შემდგომ, ბავშვის მოვლის გამო დასაქმებაში იძულებითმა ინტერვალმა, არ იქონიოს გავლენა პენსიაზე (საქართველოს შემთხვევაში, დაგროვებით პენსიაზე).

სხვა რეკომენდაციები:

ყურადსაღებია გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევის ანგარიშის ერთ-ერთი რეკომენდაცია, რომელიც მნიშვნელოვნად თვლის საკანონმდებლო დონეზე ოჯახში დასაქმებულის დეფინიციის შემოღებას და ამასთან, საქართველოს შრომის კოდექსის ფარგლების მონიშვნას აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით. ასევე, პოზიტიური შედეგის მომტანი იქნება, თუ შრომის კოდექსში დაზუსტდება ჩანაწერი - „ხელშეკრულების ფორმის მიუხედავად, შრომითი ურთიერთობა წარმოშობილად ითვლება მისი ფაქტობრივად წარმოშობის მომენტიდან; პირობებთან დაკავშირებით მტკიცების ტვირთი გადადის დამსაქმებელზე იმ შემთხვევაში, თუ ხელშეკრულება არ იქნება გაფორმებული წერილობით“.

არაფორმალურ შრომით სექტორში დასაქმებულთა/ოჯახში დასაქმებულთა კავშირის შექმნა, შეიძლება ეფექტიანი იყოს, როგორც არაფორმალურ ეკონომიკაში მომუშავეთათვის, ასევე სახელმწიფოსთვის. ორგანიზაციის მთავარი ფუნქცია იქნება, დაგროვებითი პენსიის სისტემაში არაფორმალურ ეკონომიკაში მომუშავეთა ჩართვა, რა მიზნითაც „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონში იქნება შეტანილი ცვლილება. კერძოდ:

²³⁸ salaried workers' scheme (Régime général des salariés).

1. მეორე თავის მე-3 მუხლს დაემატება 3¹ სადაც, იქნება მითითებული: არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულთა დაგროვებით საპენსიო სქემაში გაწევრიანება ნებაყოფლობითია;

2. მეორე თავის მე-3 მუხლს დაემატება 3¹, სადაც იქნება მითითებული: არაფორმალურ შრომით სექტორში მონაწილე დასაქმებულის/ოჯახში დასაქმებულის საპენსიო შენატანების დაფინანსებას ახორციელებენ არაფორმალურ შრომით სექტორში დასაქმებულთა/ოჯახში დასაქმებულთა კავშირი და სახელმწიფო ამ კანონით განსაზღვრული ოდენობით და წესით;

3. მეორე თავის მე-3 მუხლის მე-6 პუნქტის პროცენტული ოდენობა უნდა განსაზღვროს ეკონომიკის სამინისტრომ, რაც იქნება რეალური და მიზნობრივი მოცემულ ფორმულასთან: დასაქმებულის და დამსაქმებლის საპენსიო შენატანებს გადაიხდის ორგანიზაცია.

საწევრო შენატანი შედგება:

- დასაქმებული პირის მიერ ყოველწლიურად ორგანიზაციაში გადახდილი ფიქსირებული საწევრო შენატანისგან;
- არაფორმალურ სექტორის შრომით ბაზარზე დასაქმების შემთხვევაში, წერილობითი შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული თანხის (რომელიც არ იბეგრება) გარკვეული პროცენტისგან. აქაც ფულად გადარიცხვას საპენსიო სააგენტოს პორტალზე განახორციელებს არაფორმალურ შრომით სექტორში დასაქმებულთა კავშირი, თუმცა მათ ანგარიშზე ყოველწლიურად თანხა უნდა ჩარიცხონ იმ კომპანიებმა, რომლებიც ასაქმებენ არაფორმალურ ეკონომიკაში ადამიანებს, ან თავად ფიზიკურმა პირებმა, რომლებიც დასაქმების სააგენტოების გვერდის ავლით არიან დასაქმებულნი არაფორმალურ სექტორში.

რაც შეეხება სახელმწიფოს საწევრო შენატანს, ეკონომიკის სამინისტროს, ეროვნული ბანკის და შესაბამისი სტრუქტურების მსჯელობის საგანი იქნება შრომითი ხელშეკრულების დაბეგვრის გარეშე თუ შესაძლებელი გახდება „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონში (მე-3 მუხლის მე-6 პუნქტის დ) ქვეპუნქტი) ქვემოთ მოცემული მსგავსი ჩანაწერის გაკეთება: „სახელმწიფო მონაწილის სასარგებლოდ, მონაწილის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე რიცხავს 2 პროცენტს დასაქმებულის დასაბეგრი ხელფასის ან/და თვითდასაქმებულის შემოსავლის იმ მოცულობაზე,

რომელიც ჯამურად არ აღემატება მონაწილის მიერ წლიური ხელფასის სახით ან/და თვითდასაქმებულის მიერ შემოსავლის სახით მიღებულ 24 000 ლარს, ან 1 პროცენტს, თუ მონაწილის მიერ ხელფასის სახით ან/და თვითდასაქმებულის მიერ შემოსავლის სახით მიღებული თანხა 24 000 ლარიდან 60 000 ლარამდეა“.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლი ითვალისწინებს 1 თვის შემდგომ შრომითი ხელშეკრულების წერილობითი ფორმით დადების აუცილებლობას. ოჯახში დასაქმებულთა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობების სპეციფიკის გათვალისწინებით, აღნიშნული წესი ბარიერს შექმნის არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების გზაზე. შესაბამისად, მოქნილობის პრინციპის გათვალისწინებით, უმჯობესია, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-12 მუხლის მე-2 პუნქტს დაემატოს დათქმა, რომლის თანახმად, აღნიშნული დროის ლიმიტი არ მოქმედებს ოჯახში დასაქმებულთა შრომით ურთიერთობაზე. საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის დოკუმენტის „არაფორმალური ეკონომიკა: ფორმალიზაციაზე გადასვლის შესაძლებლობა“ ანალიზით, ცხადი ხდება, რომ მნიშვნელოვანია შეიქმნას კომპანიები, რომლებიც დაასაქმებენ არაფორმალურ სექტორში მომუშავეებს. ეროვნულ ბანკთან თანამშრომლობის შედეგად ასეთი კომპანიების შექმნის წახალისებისთვის, აუცილებელია განსხვავებული პროცენტულობით გაიცეს მიკროსესხები. არაფორმალურ შრომით სექტორში დასაქმებულთა/ოჯახში დასაქმებულთა კავშირის შექმნაც იმას ემსახურება, რომ ნელ-ნელა, არაფორმალურ ეკონომიკაში მომუშავეთა რაოდენობა აღირიცხოს. ასევე, მნიშვნელოვანია სახელმწიფომ მოიკვლიოს, თუ რა პროფესიები დომინირებს არაფორმალურ ეკონომიკაში.

თავი III. მოსახლეობის გენდერულ-ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკის ანალიზი და მიგნებები

აღსანიშნავია ჯონ გრაუტის მიერ დემოგრაფიის ისტორიაში შეტანილი წვლილი (1620-1674), რითაც კიდევ ერთხელ დადასტურდა დემოგრაფიის პრაქტიკული მნიშვნელობა. გრაუნტი აღნიშნავდა, რომ იოლი, კარგი მმართველობისთვის და მოსახლეობის რიცხოვნების განსაზღვრისთვის აუცილებელია სახელმწიფოს ქონდეს მოსახლეობის შესახებ ინფორმაცია სქესის, ოჯახური მდგომარეობის, ასაკის, რელიგიის მიხედვით.²³⁹ "მოსახლეობის დემოგრაფიული დაბერება წარმოადგენს დემოგრაფიულ პროცესს, რომლის დროსაც მთლიან მოსახლეობაში იზრდება ხანდაზმული (მესამე ასაკის), მოსახლეობის რიცხოვნობა და ხვედრი წილი. იმავდროულად, ხანდაზმული მოსახლეობის რიცხოვნობის ზრდა უსწრებს ახალგაზრდა მოსახლეობის რიცხოვნობის ზრდას."²⁴⁰ 1950 წელს ფრანგი დემოგრაფი ჟან ბურჟუა-პიშას კვლევის თანახმად, მოსახლეობის დაბერების ძირითად მიზეზს წარმოადგენს შობადობის შემცირება ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში, რაც იწვევს მოსახლეობაში ახალგაზრდების ხვედრი წილის შემცირებას და შესაბამისად იზრდება ხანდაზმული მოსახლეობის ხვედრი წილი.²⁴¹ "მოკვდაობისა და შობადობის დონეთა თანაფარდობა განაპირობებს მოსახლეობის ზრდას."²⁴² შესაბამისად მოსახლეობის მოკვდაობის შესწავლა ეკონომიკურად განვითარებული ქვეყნებისთვის მნიშვნელოვანი გახდა განსაკუთრებით ბოლო ათწლეულებში, რადგან მოკვდაობის დონის შემცირებამ მთელ მსოფლიოში გამოიწვია სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობის გაზრდა. მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკას შესაძლებელია ეწოდოს მოსახლეობის ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკა.

²³⁹ ხმალაძე მ., ჩიტალაძე ქ., დემოგრაფიული სტატისტიკა სახელმძღვანელო, თბ., 2020, 94 გვ., 16. გვ. [https://tsu.ge/assets/media/files/7/biblioteka/demog.stat.pdf_\(28.12.2023\)](https://tsu.ge/assets/media/files/7/biblioteka/demog.stat.pdf_(28.12.2023)).

²⁴⁰ იხილეთ იქვე.

²⁴¹ იხილეთ იქვე.

²⁴² იხილეთ იქვე.

§ 3.1. მოსახლეობის ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკის მიდგომები

3.1.1. ევროკავშირის ხედვა ასაკოვანთა უფლებების დაცვის მიმართულებით

"საზოგადოებასა და თაობებს შორის კეთილდღეობისა და სოლიდარობის უზრუნველსაყოფად, მაშინაც კი, როცა შრომისუნარიანი მოსახლეობა მცირდება, ევროპას მომავლისთვის დასჭირდება დასაქმების მაღალი კოეფიციენტი, მაღალი პროდუქტიულობა და მეტი სოციალური ერთიანობა, ვიდრე აქამდე." - ლასლო ანდორ, კომისარი დასაქმების, სოციალურ და ინკლუზიის საკითხებში.²⁴³

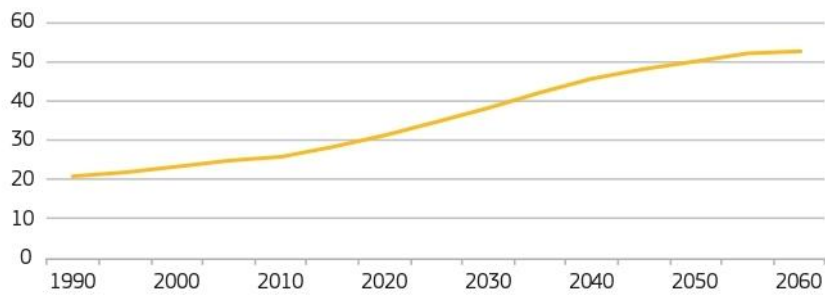
ევროკავშირის მოსახლეობაში ასაკოვანთა დამოკიდებულების კოეფიციენტის გამოთვლისა და 2015-2060 წლების პროგნოზისათვის ევროსტატის მიერ ორი ასაკობრივი ჯგუფის შედარება მოხდა: 65+ ასაკის მოსახლეობა და 15-54 წლის ასაკის მოსახლეობა.²⁴⁴ ქვემოთ მოცემული ფიგურა ცხადყოფს, რომ კოეფიციენტი 2010 წლიდან 2050 წლამდე გაორმაგდება. შესაბამისად ევროკავშირის ქვეყნებისთვის ეკონომიკური ზრდა პირდაპირ დაკავშირებული იქნება საპენსიო პოლიტიკასთან, ჯანმრთელობის მოვლასთან და ასაკოვანთა მოთხოვნების დაკმაყოფილებასთან.²⁴⁵

²⁴³ Demography, active ageing and pensions, Social Europe guide, Volume 3, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Manuscript completed in May 2012. https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_9_politikalar/1_9_7_sosyal_politika/Social_Europe_Guide_Volume3.pdf (28.12. 2023).

²⁴⁴ Demography, active ageing and pensions, Social Europe guide, Volume 3, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Manuscript completed in May 2012, Pg. 25, Figure 2.5: Old-age dependency ratio, EU 27 https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_9_politikalar/1_9_7_sosyal_politika/Social_Europe_Guide_Volume3.pdf (28.12. 2023).

²⁴⁵ Demography, active ageing and pensions, Social Europe guide, Volume 3, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Manuscript completed in May 2012, https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_9_politikalar/1_9_7_sosyal_politika/Social_Europe_Guide_Volume3.pdf (28.12. 2023).

Figure 2.5: Old-age dependency ratio, EU 27⁽¹⁾ (%)



Source: Eurostat (online data code: demo_pjanind and proj_10c2150p).
 (1) Population aged 65+ in relation to the population aged 15-64; projections, 2015-2060.

Demography, active

ageing and pensions, Social Europe guide, Volume 3, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Manuscript completed in May 2012, Pg.

25, Figure 2.5: Old-age dependency ratio, EU 27

„აქტიური დაბერების პერსპექტივა“ პოლიტიკის ყველა შესაბამის სფეროში უნდა იყოს დანერგილი. ქალებისთვის და მამაკაცებისთვის დასაქმების, მუშაობის და ოჯახური ცხოვრების შეთავსების ხელშეწყობა შეიძლება გაძლიერდეს გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის მეშვეობით. გენდერულმა პოლიტიკამ შეიძლება მოიცვას სამუშაო გარემოში ოჯახურად-მეგობრული ღონისძიებების გატარება.²⁴⁶

აქტიური დაბერების და თაობებს შორის სოლიდარობის სახელმძღვანელო პრინციპების პრეამბულის თანახმად, სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდისა და შობადობის მაჩვენებლების შემცირების გამო, ასაკოვანთა წილი ევროპაში სულ უფრო სწრაფად იზრდება. საჭიროა აქტიური დაბერების პოლიტიკის ხელშეწყობა მოხდეს დასაქმების, საზოგადოებაში მონაწილეობისა და დამოუკიდებელი ცხოვრების სფეროებში.²⁴⁷ აქტიური დაბერების და თაობებს შორის სოლიდარობის სახელმძღვანელო ერთ-ერთი პრინციპია დასაქმება, რომელიც მოიცავს:²⁴⁸

- უწყვეტი პროფესიული განათლება და მოკლევადიანი სწავლებები (ტრენინგები): ყველა ასაკის ქალებისთვის და მამაკაცებისთვის შეთავაზების უზრუნველყოფა,

²⁴⁶ Council Declaration on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012): The Way Forward, Council of the European Union, The Employment Committee The Social Protection Committee, 17468/12, Brussels, 7 December 2012.

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%2017468%202012%20INIT/EN/pdf> (28.12. 2023).

²⁴⁷ Guiding Principles for Active Ageing and solidarity between generations, Council of European Union, The Employment Committee The Social Protection Committee, 17468/12 ANNEX, Brussels, 7 December 2012. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%2017468%202012%20INIT/EN/pdf> (28.12. 2023).

²⁴⁸ Guiding Principles for Active Ageing and solidarity between generations, Council of European Union, The Employment Committee The Social Protection Committee, 17468/12 ANNEX, Brussels, 7 December 2012. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%2017468%202012%20INIT/EN/pdf> (28.12. 2023).

ჩაერთონ საგანმანათლებლო და უნარების განვითარების პროგრამებში; აღნიშნულ პროგრამებზე შეუფერხებელი წვდომის უზრუნველყოფა. აღნიშნული საშუალებას მისცემს ქალებს და მამაკაცებს (ხელახლა) შევიდნენ შრომით ბაზარზე და სრულფასოვნად მიიღონ მონაწილეობა ხარისხიან სამუშაოებზე დასაქმების პროცესში;

- ჯანსაღი სამუშაო პირობები: ისეთი სამუშაო გარემოს და პირობების არსებობის ხელშეწყობა, რომლითაც შენარჩუნებული იქნება დასაქმებულთა ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა. აღნიშნული იქნება ასაკოვანთა შრომითი პროდუქტიულობის შენარჩუნების საწინდარი;

- ასაკის სპეციფიკის მართვის სტრატეგიები: ასაკოვანი დასაქმებულების ცვალებად საჭიროებებთან მორგებული სამუშაო პირობების კონცეფციის განვითარების ხელშეწყობა. აღნიშნული, პენსიაზე გასვლის გადავადების საკითხზე, პოზიტიურ ზეგავლენას მოახდენს;

- ასაკოვანი მუშაკებისთვის დასაქმების საშუალებები: ასაკოვანთათვის კონსულტაციის, შრომით ბაზარზე განთავსების, რეინტეგრაციის მხარდაჭერის მიმართულებით შესაბამისი პროგრამების შემუშავების უზრუნველყოფა;

- ასაკობრივი დისკრიმინაციის პრევენცია: შრომის ბაზარზე ასაკოვანი დასაქმებულებისთვის თანაბარი უფლებების უზრუნველყოფა. აღმოიფხვრას დამსაქმებლის მიერ, ზოგადად, დასასაქმებელის შეფასება სამუშაოსთან ასაკობრივი კრიტერიუმის შესაბამისობის მიხედვით, რომელიც ასაკთან დაკავშირებული ნეგატიური სტერეოტიპია და ასაკოვნებისთვის ქმნის დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებას;

- დასაქმებისთვის ხელსაყრელი საგადასახადო/შელავათების/დანამატების სისტემები: საგადასახადო და დანამატების სისტემების მორგება ასაკოვანების ანაზღაურებაზე. ასევე, სარგებლის ადეკვატური დონის უზრუნველყოფა;

- გამოცდილების გადაცემა: ასაკოვანი დასაქმებულების ცოდნის, გამოცდილების და უნარების ასახვა მენტორობის მექანიზმში;

- ასევე, სახელმძღვანელო პრინციპების ერთ-ერთი საინტერესო ნაწილია, ასაკობრივად მეგობრული გარემოს, სერვისების და პროდუქტების შემუშავება, რომლის მაგალითად მოყვანილია, ახალი ტექნოლოგიების, მათ შორის, ელექტრონული ჯანდაცვის გამოყენება.

ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება²⁴⁹, შეიძლება ჩაითვალოს "აქტიური დაბერებისა და თაობებს შორის სოლიდარობის ევროპული წელი 2012"-ის²⁵⁰ შექმნის იურიდიულ საფუძვლად (EY2012 - European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012)).²⁵¹ ევროპარლამენტის საპარლამენტო კვლევის სერვისების გენერალური დირექტორატის ფარგლებში გამოქვეყნებული "აქტიური დაბერებისა და თაობებს შორის სოლიდარობის ევროპული წელი 2012"-ის დანერგვის შესახებ 2015 წლის მოხსენების თანახმად, "აქტიური დაბერებისა და თაობებს შორის სოლიდარობის ევროპული წელი 2012"-ის თავდაპირველი მიზნების შესაბამისი ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულების მუხლები იყო:²⁵²

- მუხლი 147 (1) - მიზანია წევრი სახელმწიფოების მხარდაჭერა და მათი თანამშრომლობის წახალისება დასაქმების ხელშეწყობისათვის;
- მუხლი 153 (1) - მიზანია წევრი სახელმწიფოების საქმიანობის მხარდაჭერა და შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელება სამუშაო პირობების გაუმჯობესების, შრომის ბაზრიდან გარიყული პირების ინტეგრაციისა და სოციალური გარიყულობის წინააღმდეგ ბრძოლის მიმართულებით;
- მუხლი 3 (3) - მიზანია სოციალური გარიყულობის და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლა, სოციალური სამართლიანობის ხელშეწყობა, ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის და თაობებს შორის სოლიდარობის მხარდაჭერა;
- მუხლი 174 განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს მძიმე მდგომარეობაში მყოფი და მუდმივი დემოგრაფიული პრობლემების (უკმარისობის) მქონე რეგიონებზე;
- ასევე, "აქტიური დაბერებისა და თაობებს შორის სოლიდარობის ევროპული წელი 2012"-ის პირველადი საფუძვლების და მიზნების ჭრილში, მნიშვნელოვანია ევროკავშირის ძირითადი უფლებების ქარტიის 25-ე მუხლი. აღნიშნული მუხლით,

²⁴⁹ The Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU).

²⁵⁰ Decision No 940/2011/EU of the European Parliament and of the Council on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012), 14/09/ 2011, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32011D0940>

²⁵¹ European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012) European Implementation Assessment, European Parliament, European Parliamentary Research Service, Author: Jan Tymowski, Ex-Post Impact Assessment Unit, March 2015 – PE 536.344, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/–IDAN/2015/536344/EPRS_IDA\(2015\)536344_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/–IDAN/2015/536344/EPRS_IDA(2015)536344_EN.pdf) (28.12. 2023).

²⁵² European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012) European Implementation Assessment, European Parliament, European Parliamentary Research Service, Author: Jan Tymowski, Ex-Post Impact Assessment Unit, March 2015 – PE 536.344, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/–IDAN/2015/536344/EPRS_IDA\(2015\)536344_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/–IDAN/2015/536344/EPRS_IDA(2015)536344_EN.pdf) (28.12. 2023).

კავშირი აღიარებს და პატივს სცემს ასაკოვანთა უფლებებს იცხოვრონ ღირსეულად და დამოუკიდებლად და მონაწილეობა მიიღონ სოციალურ და კულტურულ ცხოვრებაში.²⁵³

სახელმწიფოს მოსახლეობის ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკის²⁵⁴ ეფექტიანობა, ასევე დაკავშირებულია თაობათა შორის სოლიდარობის გაღვივებასთან. მაგალითად, 2006 წელს ჩატარებულმა კვლევამ (Eurobarometer survey) აჩვენა, რომ 15 წელზე უფროსი ასაკის მოსახლეობის 43%-ის მოსაზრებით, ასაკოვანი თანამოქალაქეების უმეტესობა, დროზე ადრე გადის პენსიაზე; 2009 წლის კვლევის თანახმად კი, 15-24 წლამდე ასაკის ადამიანების 46,6%-მა გამოთქვა მოსაზრება, რომ ასაკოვნების ხანგრძლივმა მუშაობამ, შესაძლებელია ნეგატიურად იმოქმედოს ახალგაზრდების დასაქმებაზე და ახალგაზრდებისთვის ნაკლები სამუშაო ადგილის არსებობა გამოიწვიოს.²⁵⁵ თუმცა, 2009 წელს ევროკავშირში, ევროკომისიის სპეციალური ევრობარომეტრის კვლევამ დისკრიმინაციის შესახებ, დაადგინა, რომ ასაკი დასაქმების დროს (სამუშაოს მოძებნის პროცესში) აღიქმებოდა, როგორც დაუცველი და მოწყვლადი ჯგუფის ყველაზე გავრცელებულ ფორმად. აღნიშნული დასკვნა, დაადასტურა 2011 წლის სექტემბერ-ოქტომბერში ჩატარებულმა ევრობარომეტრის კვლევამ, რომლის თანახმად, 55 წლის ზემოთ დასაქმებულების მიერ შრომითი საქმიანობის დასრულება დაკავშირებული იყო (მუშაობის შეწყვეტის ერთ-ერთი მიზეზი იყო) დამსაქმებლის მხრიდან ასაკოვანი ადამიანების დაუფასებლობასთან.²⁵⁶

ასაკოვან პირთა საშუალებაზე, იცხოვრონ ღირსეულად, ყურადღებას ამახვილებს ევროპის სოციალური ქარტიის 23-ე მუხლი.²⁵⁷ (საქართველოს აღნიშნული მუხლი

²⁵³ Charter of Fundamental Rights of the European Union, (2000/C 364/01), Article 25, https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf (28.12. 2023).

²⁵⁴ მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა.

²⁵⁵ Demography, active ageing and pensions, Social Europe guide, Volume 3, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Manuscript completed in May 2012. https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_9_politikalar/1_9_7_sosyal_politika/Social_Europe_Guide_Volume3.pdf (28.12. 2023).

²⁵⁶ Demography, active ageing and pensions, Social Europe guide, Volume 3, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Manuscript completed in May 2012. https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_9_politikalar/1_9_7_sosyal_politika/Social_Europe_Guide_Volume3.pdf

²⁵⁷ ევროპის სოციალური ქარტია, საქართველოს საგარეო საქმეთა მინისტრი, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება, 03/05/1996. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0>

რატიფიცირებული არ აქვს).²⁵⁸ ასევე, სოციალური ქარტია მოისაზრებს სახელმწიფოს და კერძო ორგანიზაციების ურთიერთთანამშრომლობას ასაკოვანი პირების მიერ, სოციალური დაცვის უფლებით ეფექტიანად სარგებლობისა და ასაკოვან პირთა საზოგადოების სრულფასოვან წევრებად დარჩენის მიზნით.

ევროკავშირის 2000/78/EC დირექტივა დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან დაკავშირებით, აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას.²⁵⁹ ევროკავშირის 2000/78/EC დირექტივის მიზანია, ზოგადი პრინციპების შემუშავება დასაქმებისა და პროფესიული საქმიანობის დროს, რელიგიური კუთვნილების ან მრწამსის, შეზღუდული შესაძლებლობების, ასაკისა თუ სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლისთვის, წევრ სახელმწიფოებში თანასწორი მოპყრობის პრინციპის განხორციელების მიზნით (მუხლი1).²⁶⁰ ევროკავშირის 2000/78/EC დირექტივის თანახმად, თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებისას, ევროკავშირის ხელშეკრულების მე-3 (2) მუხლის შესაბამისად, თანამეგობრობამ მიზნად უნდა დაისახოს უთანასწორობის აღმოფხვრა და მამაკაცებსა და ქალებს შორის თანასწორობის ხელშეწყობა, განსაკუთრებით იმის გამო, რომ ქალები ხშირად ხდებიან მრავალჯერადი დისკრიმინაციის მსხვერპლნი.²⁶¹ აღნიშნული წესი ცხადყოფს, რომ ასაკის და სქესის თანხვედრისას ქალები - ასაკოვანი ქალები შესაძლებელია გახდნენ დისკრიმინაციის მსხვერპლნი. ევროკავშირის 2000/78/EC დირექტივის მე-6 მუხლის (ასაკის საფუძველზე დიფერენცირებული მოპყრობის გამართლებას) მიხედვით:

²⁵⁸<https://police.ge/files/%E1%83%94%E1%83%95%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%9F%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%91%E1%83%AD%E1%83%9D%E1%83%A1%20%E1%83%99%E1%83%9D%E1%83%9C%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%AA%E1%83%98%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98/%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%A3%E1%83%9A%E1%83%90%E1%83%93/15.%20%E1%83%94%E1%83%95%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%9E%E1%83%98%E1%83%A1%20%E1%83%A1%E1%83%9D%E1%83%AA%E1%83%98%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%A3%E1%83%A0%E1%83%98%20%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%A2%E1%83%98%E1%83%90.pdf> (28.12. 2023).

²⁵⁹ Council of European Union, Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

²⁶⁰ ლიპარტელიანი რ., დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა საქართველოს ევროკავშირის შორის ასოცირების შეთანხმებიდან გამომდინარე 2017 წელს შესასრულებელი დირექტივების მიხედვით, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2018, <https://gtuc.ge/wp-content/uploads/2018/11/EU-Directives.pdf> (28.12. 2023).

²⁶¹ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

1. წევრ სახელმწიფოებს შეუძლიათ განსაზღვრონ, რომ ასაკის ნიშნით განსხვავებული მოპყრობა არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას, თუ ეროვნული კანონმდებლობის კონტექსტში ის ობიექტურად და გონივრულად არის გამართლებული ლეგიტიმური მიზნით, მათ შორის, ლეგიტიმური დასაქმების პოლიტიკით, შრომის ბაზრისა და პროფესიული მომზადების მიზნებით, და თუ ამ მიზნის მიღწევის საშუალებები შესაბამისი (პროპორციული) და აუცილებელია.

ამგვარი განსხვავებული მოპყრობა შეიძლება მოიცავდეს:

ა) დასაქმებაზე და პროფესიული სწავლების ხელმისაწვდომობაზე სპეციალური პირობების დაწესებას, მათ შორის, სამსახურიდან გათავისუფლების და ანაზღაურების სპეციალური პირობების შემოღებას ახალგაზრდებისთვის, ასაკოვნებისთვის და მზრუნველობითი პასუხისმგებლობების მქონე პირებისთვის, დასაქმებაში მათი პროფესიული ინტეგრაციის ხელშეწყობის ან მათი დაცვის უზრუნველსაყოფად;

ბ) დასაქმების ხელმისაწვდომობის ან დასაქმებასთან დაკავშირებულ გარკვეულ უპირატესობებზე წვდომისთვის მინიმალური ასაკის, პროფესიული გამოცდილების ან მუშაობის ხანდაზმულობის პირობების დადგენა;

გ) დასაქმებისთვის მაქსიმალური ასაკის დადგენას, რომელიც ეფუძნება მოცემული თანამდებობისთვის საჭირო გა დამზადებების მოთხოვნებს ან პენსიაზე გასვლამდე დასაქმების გონივრული პერიოდის საჭიროებას.

2. წევრმა სახელმწიფოებმა შესაძლებელია დაადგინონ სხვადასხვა ასაკობრივი კატეგორიებისთვის განსხვავებული სოციალური უსაფრთხოების სქემა, საპენსიო სქემა, შეზღუდული შესაძლებლობის პირების შეღავათები და შესაბამისად, კალკულაციაში (აქტუარულ გამოთვლებში) გამოიყენონ ასაკის კრიტერიუმი. აღნიშნული არ წარმოადგენს ასაკის ნიშნით დისკრიმინაციას, იმ პირობით, რომ ეს არ გამოიწვევს დისკრიმინაციას სქესის მიხედვით.²⁶²

ზემოაღნიშნული მუხლით, შეიძლება ნათლად იქნას დანახული დასაქმების ხელშეწყობის მნიშვნელობა. ასევე, ნიშანდობლივია ის განმარტება, რომ ზემოაღნიშნულმა გამოთვლებმა და განსხვავებულმა მოპყრობამ, არ უნდა გამოიწვიოს უთანასწორო შესაძლებლობების შექმნა და დისკრიმინაცია. იმისათვის, რომ თანაბარი პირობების ხელშეწყობა მოხდეს, როგორც ქალებში, ასევე მამაკაცებში, აუცილებელია

²⁶² Council of European Union, Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

მოსახლეობის ასაკობრივ (მესამე ასაკი) პოლიტიკაში გამოიყოს მოწყვლადი ჯგუფი, რომელიც სპეციფიკური მიზნობრივი პროგრამების და წახალისების სამიზნე გახდება. დირექტივის თანახმად, ქალები ხშირად ორმაგი დისკრიმინაციის მსხვერპლი არიან. შესაბამისად, სახელმწიფოს მოსახლეობის ასაკობრივი (მესამე ასაკი) განკუთვნილი პოლიტიკის დოკუმენტში უნდა გათვალისწინებული იყოს აღნიშნული ფაქტორი.

საქართველოსა და ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის დადებული ასოცირების შესახებ შეთანხმების 349-ე მუხლის თანახმად, მხარეები გააგრძელებენ დიალოგსა და თანამშრომლობას ღირსეული შრომის პირობების (Decent Work Agenda) დასაქმების პოლიტიკის, სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების, სოციალური დიალოგის, სოციალური დაცვის, სოციალური ჩართულობის, გენდერული თანასწორობის, დისკრიმინაციის აკრძალვის, ასევე კორპორაციული და სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშესაწყობად და ამგვარად, წვლილს შეიტანენ მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილის, სიღარიბის შემცირების, გაძლიერებული სოციალური ინტეგრაციის, მდგრადი განვითარებისა და გაუმჯობესებული ცხოვრების დონის უზრუნველყოფაში. თანამშრომლობა, რომელიც დაფუძნებულია ინფორმაციის გაცვლაზე და საუკეთესო გამოცდილებაზე, შესაძლებელია, მოიცავდეს:

1. დასაქმების პოლიტიკას, რომელიც მიმართულია მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილისა და სათანადო სამუშაო პირობების შექმნისაკენ, ჩრდილოვანი ეკონომიკისა და არაფორმალური დასაქმების შემცირების ჩათვლით;

2. შრომის ბაზართან დაკავშირებით, აქტიური ზომებისა და ეფექტიანი დასაქმების სერვისების ხელშეწყობას მხარეთა შრომის ბაზრების მოდერნიზაციისა და შრომის ბაზრების საჭიროებების ადაპტაციის მიზნით;

3. მეტად ინკლუზიური შრომის ბაზრებისა და სოციალური უსაფრთხოების სისტემების გაუმჯობესებას, რაც აერთიანებს სოციალურად დაუცველ ადამიანებს, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე და უმცირესობათა ჯგუფებს მიკუთვნილებული ადამიანების ჩათვლით;

4. თანაბარ შესაძლებლობებსა და ანტიდისკრიმინაციას, რომელიც მიზნად ისახავს გენდერული თანასწორობის გაძლიერებას და მამაკაცსა და ქალს შორის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას, ასევე, სქესის, რასობრივი ან ეთნიკური

წარმომავლობის, რელიგიის ან მრწამსის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკის ან სექსუალური ორიენტაციის ნიადაგზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლას;

5. სოციალურ პოლიტიკას, რომელიც მიზნად ისახავს სოციალური უსაფრთხოებისა და სოციალური დაცვის სისტემების გაძლიერებას, თანასწორობის, ხელმისაწვდომობისა და ფინანსური მდგრადობის კუთხით.²⁶³

ასოცირების შეთანხმება, დასაქმების და ღირსეული შრომის პირობების პარალელურად, ერთ სიბრტყეზე ანვითარებს თავისუფალი ვაჭრობის ხელშეწყობის პრინციპს.²⁶⁴ შესაბამისად, ეფექტიანი დასაქმების პოლიტიკის წარმოება და ღირსეული შრომის პირობების შექმნა, განხილულია, როგორც ქვეყნის მდგრადი განვითარების და გლობალიზაციის სამართლიანად მართვის აუცილებელი პირობა. ასოცირების შეთანხმება ანვითარებს როგორც ეკონომიკური, ასევე სოციალური განვითარების პოლიტიკას და აკავშირებს თავისუფალი ვაჭრობის, ღირსეული შრომის და გარემოს დაცვის პრინციპებს ერთმანეთთან.²⁶⁵

აღსანიშნავია, რომ შრომითი ურთიერთობებისთვის მოქმედებს გერმანიის სამოქალაქო კოდექსში განსაზღვრული მომსახურების ხელშეკრულების სამართალი, რომლის ნორმებიც განივრცო სხვა შრომით-სამართლებრივ სპეციალურ კანონებში და მაგალითად, გერმანიის ანტიდისკრიმინაციის შესახებ კანონი (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) არის გერმანული ფედერალური კანონი, რომლის მიზანია, თავიდან აიცილოს პირთა (დამსაქმებლის ან დასაქმებულის) დაჩაგვრა რასის, ეთნიკური წარმომავლობის, სქესის, რელიგიის, მსოფლმხედველობის, შეზღუდულ უნარიანობის, ასაკის, სექსუალური იდენტურობის საფუძველზე.²⁶⁶ გერმანიის

²⁶³ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება, საქართველოს საგარეო საქმეთა მინისტრი, 200/42, 27/06/2014, <https://matsne.gov.ge/document/view/2496959?publication=3>

²⁶⁴ ჯგერენაია ე., ქარდავა ე., შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, გამომცემლობა ფაუნტეინ ჯორჯია, 2016. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/12875.pdf> (28.12. 2023).

²⁶⁵ ჯგერენაია ე., ქარდავა ე., შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, გამომცემლობა ფაუნტეინ ჯორჯია, 2016.

²⁶⁶ კროფპოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი– სასწავლო კომენტარი –, მთარგმნელები: მთარგმნელები: დარჯანია თ., ჭეჭელაშვილი ზ., GIZ, IRZ, 2014, ISBN 978-9941-9348-3-4, <http://www.library.court.ge/upload/giz2014-ge-BGB-Komm-Translation.pdf> (28.12. 2023).

კანონმდებლობაში შრომით ურთიერთობაში სპეციფიკურ სიტუაციაში მყოფი განსხვავებული ჯგუფებისთვის სამართლებრივი ნორმების მორგების ტენდენცია იკვეთება. ასევე, ოჯახური მდგომარეობის და ავადმყოფობის პირობების გათვალისწინება შრომით კანონმდებლობაში, როგორც გენდერული პოლიტიკის, ასევე მოსახლეობის ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკის ჭრილში ეფექტიან მექანიზმად შეიძლება ჩაითვალოს.

„616-ის რეგულირება მომსახურების გამწვევი პირისთვის, შეიცავს გასამრჯელოს მიღებაზე მოთხოვნის უფლებას იმ შემთხვევისთვის, როდესაც ის, მისი ბრალეულობისაგან დამოუკიდებლად, პირადი მიზეზების გამო, დროებით მოკლებულია უნარს, შეასრულოს სამუშაო. ფართოდ გავრცელებული მოსაზრების თანახმად, ბრალეულობა ამ შემთხვევაში გაიგება, როგორც ბრალეულობა საკუთარი თავის მიმართ. არაბრალეულად მიიჩნევა, როგორც წესი, ავადმყოფობის გამო მოკლევადიანი შრომისუუნარობა, ასევე, მნიშვნელოვანი ოჯახური გარემოებები (მაგ., ქორწინება). ყურადღება უნდა მიექცეს შემდეგს: დასაქმებულის ავადმყოფობის დროს გამოიყენება „დასაქმებულისადმი დასვენებისა და ავადმყოფობის დღეებში ხელფასის გადახდის შესახებ“ კანონის ნორმები.“²⁶⁷

ასაკოვან და უფროს ასაკოვან პირთა უფლებების დაცვის შესახებ სამართლებრივი რეგულირების მიზანი შეიძლება იყოს: ასაკოვანთა და უფრო ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) უფლებრივი, ეკონომიკური, სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესება; დისკრიმინაციის აღმოფხვრა; დამოუკიდებელი ცხოვრებისთვის შესაძლებლობების განვითარება; ღირსეული ცხოვრების პირობების შექმნა ასაკში, შრომითი უფლებებისა და სხვა შემოსავლის მომტანი შესაძლებლობების გამოყენება; გენდერული პოლიტიკის ასახვა მოსახლეობის ასაკობრივ (მესამე ასაკი) პოლიტიკაში²⁶⁸, ხოლო ასაკობრივი - გენდერულ პოლიტიკაში.

3.1.2. ასაკოვანთა და ასაკოვან ქალთა უფლებრივი მდგომარეობა კანადაში

ხანდაზმულების, უფროსი ასაკოვნების ან ასაკოვანი პირების ერთიანი განმარტება არ არსებობს, თუმცა აღნიშნული ტერმინები მიეკუთვნება, როგორც საპენსიო ასაკის, ასევე,

²⁶⁷ კროფკოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი– სასწავლო კომენტარი –, მთარგმნელები: მთარგმნელები: დარჯანია თ., ჭეჭელაშვილი ზ., GIZ, IRZ, 2014, ISBN 978-9941-9348-3-4.

²⁶⁸ მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა

60 წელზე უფროსი ასაკის პირების კატეგორიას.²⁶⁹ ასაკოვანთა უფლებების ნორმატიული რეგულირება და მათზე ადაპტირებული გარემო, გამოკვეთილია კანადის საკანონმდებლო სისტემაში. კანადის უფლებათა და თავისუფლებათა ქარტია (კონსტიტუციური კანონი) კრძალავს დისკრიმინაციას ასაკის მიხედვით, ისევე როგორც, კანადის ადამიანის უფლებათა აქტი და პროვინციის ადამიანის უფლებათა კოდექსი.²⁷⁰ კანადის უფლებათა და თავისუფლებათა ქარტია²⁷¹ არის კანადის კონსტიტუციის ნაწილი - უმაღლესი კანონი მთელ კანადაში.²⁷² ქარტიას ხელი მოეწერა 1982 წელს. კანადაში ქარტიის იუბილეს აღნიშნავენ 17 აპრილს. კანადის კონსტიტუციური კანონით დისკრიმინაციის ერთ-ერთ საფუძვლად არის აღიარებული ასაკი. შესაბამისად, აღნიშნული საფუძველი ნორმატიულ დონეზე მაღალი დაცვით სარგებლობს. ქარტიის მე-15 მუხლის პირველი პარაგრაფის (თანასწორობის უფლებები) თანახმად, ყოველი ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია და უფლება აქვს ისარგებლოს თანაბარი დაცვით და მიიღოს კანონით მინიჭებული სარგებელი დისკრიმინაციის გარეშე, კერძოდ, ეთნიკური წარმომავლობის, ფერის, რელიგიის, სქესის, ასაკის ან გონებრივი ან ფიზიკური შეზღუდულობის საფუძველზე დისკრიმინაციის გარეშე.²⁷³ ასევე, ქარტია ითვალისწინებს პარლამენტის მიერ ასაკოვნებისთვის შესაბამისი პენსიების და დამატებითი შეღავათების და სარგებლის მიღებაზე შესაბამისი ნორმატიული აქტების შემუშავების საკითხს. თუმცა, კანადის პარლამენტის მიერ ასაკოვნებისთვის ზოგადი ახალი წესების შესაბამისი ნორმატიული რეგულირების მიღება არ ზღუდავს კანადის პროვინციების ავტონომიურობის პრინციპს.²⁷⁴

პროვინციების კოდექსებიდან მაგალითის სახით შეიძლება მოყვანილ იქნეს ონტარიოს ადამიანის უფლებათა კოდექსი.²⁷⁵ ონტარიოს ადამიანის უფლებათა კოდექსი, რომელიც ამოქმედდა 1962 წელს, კრძალავს ქმედებებს, რომლებიც

²⁶⁹ United Nations, Department of Economic and Social Affairs, World Population Ageing 2015: Highlights, ST/ESA/SER.A/368.

²⁷⁰ <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/>

²⁷¹ Canada Constitution Act, 1982 Endnote(81), PART I, Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1867 to 1982, https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/CONST_TRD.pdf . (28.12. 2023).

²⁷² <https://www.justice.gc.ca/eng/csj-sjc/rfc-dlc/ccrf-ccd/>

²⁷³ Canada Constitution Act, 1982 Endnote(81), PART I, Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1867 to 1982, Article 15 (1) https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/CONST_TRD.pdf . (28.12. 2023).

²⁷⁴ Canada Constitution Act, 1982 Endnote(81), PART I, Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1867 to 1982, Article 94 (A) https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/CONST_TRD.pdf . (28.12. 2023).

²⁷⁵ <https://www.ohrc.on.ca/en/ontario-human-rights-code>

ადამიანების დისკრიმინაციას ახდენენ „დაცული საფუძვლით“ „დაცულ სოციალურ ზონაში“. კოდექსი ადამიანს იცავს ასაკობრივი ნიშნით დისკრიმინაციისაგან. კოდექსის ადმინისტრირებისთვის შექმნილია ონტარიოს ადამიანის უფლებათა კომისია, კანადის უპველესი კომისია. კოდექსით აკრძალულია დისკრიმინაცია და შევიწროება კოდექსით დაცულ არეალში:

- » საცხოვრებელი;
- » კონტრაქტები;
- » დასაქმება;
- » საქონელი, მომსახურება;

»კავშირები (გაწევრიანების საკითხი, კავშირებში, სავაჭრო ან პროფესიულ გაერთიანებებში წევრობა).²⁷⁶

ასევე, რიგ ნორმატიულ აქტებში იკვეთება ასაკოვანთა უფლებების დაცვის შესაბამისი დებულებები. კანადაში (13 პროვინცია) ნორმატიულ აქტებში ასაკოვანთა უფლებები პროვინციის სამართლებრივი რეგულირების დონეზეა განმარტებული. მანიტობას და ალბერტას პროვინციებში ასაკოვანთა მიმართ ძალადობის ფორმებია განმარტებული, რომელიც ასაკოვანთა მოვლის პროცესში წარმოშობილ ძალადობაზე აქცენტირებს.²⁷⁷ ხოლო, იუკონის პროვინცია (Yukon), სიღრმისეულად განმარტავს ფიზიკური, მენტალური, ფინანსური, ემოციური და სექსუალური ძალადობის ნაწილს. ასაკოვანთა უფლებების დაცვა კანადის სამართლებრივ სისტემაში სამი მიმართულებით გვხვდება: საპენსიო სისტემა (სოციალური უსაფრთხოება), სისხლის სამართლის კოდექსში სასიცოცხლო საჭიროებების უზრუნველყოფა პირის ასაკის გამო და ასაკოვანთა დასაქმების პროგრამები. კანადის სისხლის სამართლის კოდექსის S.215 მუხლის თანახმად, პირს აქვს ვალდებულება უზრუნველყოს მშობელი ან მის მზრუნველობაში მყოფი პირი, საჭიროებებით (კანონის საფუძველზე არსებული მოვალეობა), ასაკის და სხვა მიზეზების გამო.²⁷⁸

²⁷⁶ Canadian Center for Diversity and Inclusion, Overview of Human Rights Codes by Province and Territory in Canada, 2018, <https://ccdi.ca/media/1414/20171102-publications-overview-of-hr-codes-by-province-final-en.pdf>(28.12. 2023).

²⁷⁷ Protection for Persons in Care Act, C.C.S.M., c. P144, s.1. (<https://www.justice.gc.ca/eng/rp-pr/cj-jp/fv-vf/elder-aines/def/p211.html>). Protection for Persons in Care Act, R.S.A. 2000, c. P-29, s.1.

²⁷⁸ Criminal Code (R.S.C., 1985, c. C-46), <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/C-46/section-215.html>

კანადაში 2022 წლის ივლისში უფროსი ასაკოვნების (75 წლიდან ზემოთ) საპენსიო განაკვეთი გაიზარდა 10%-ით. ქვემოთ მოცემული სქემა გადმოტანილია კანადის ასაკოვნების უსაფრთხოების (OAS)-ის ოფიციალური საიტიდან. კანადაში საპენსიო განაკვეთის სიდიდე დამოკიდებულია კანადაში ცხოვრების პერიოდთან. თუმცა, საინტერესოა, რომ კანადა 75 წლიდან ზემოთ ასაკის ადამიანებს უფროს ასაკოვნებს (seniors) უწოდებს და ამგვარად, ასაკობრივად და ტერმინოლოგიურადაც, ყოფს ასაკოვნებს და უფროს ასაკოვნებს საპენსიო სქემაში.²⁷⁹ აღნიშნული კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს, რამდენად მნიშვნელოვანია სახელმწიფო პოლიტიკის მიზნობრივად დაგეგმვა განსხვავებული ასაკის ადამიანებისთვის. შესაბამისად, ასაკობრივი კატეგორიებად დაყოფა სახელმწიფოს დაეხმარება დასაქმების პროგრამების და სოციალური უსაფრთხოების რელევანტური ჯგუფებისათვის გადანაწილებაში. კანადის მაგალითის (ასაკოვნები და უფროსი ასაკოვნები) შესაბამისად, ასაკობრივი კატეგორიების ტერმინოლოგიური დაყოფა შესაძლებელია საქართველოშიც იქნეს გამოყენებული.

Old Age Security (OAS) pension amounts – October to December 2023

Age	Maximum monthly payment amount	To receive the OAS your annual net world income in 2022 must be
65 to 74	\$707.68	Less than \$142,609
75 and over	\$778.45	Less than \$148,179

ხანდაზმულთა საპენსიო განაკვეთი ოქტომბერი-დეკემბერი, 2023			
ასაკი	მაქსიმალური თვიური საპენსიო საზღაური	პენსიის წლიური წლის განმავლობაში	მიღებისთვის შემოსავალი 2022 წლის განმავლობაში არ

²⁷⁹ Old Age Security (OAS) pension amounts - October to December 2023 <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/old-age-security/payments.html> <https://www.criminalcodehelp.ca/offences/violence/offences/elderabuse/#:~:text=QUICK%20TAKEAWAY,provincial%2Fterritorial%20and%20federal%20governments>

		უნდა აჭარბებდეს
65-74	\$707, 68	\$142, 179
75-ს ზემოთ	\$778, 45	\$148, 179

შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ 75 წლიდან უფროსი ასაკოვნებისთვის პენსიის ზრდა დაკავშირებულია 75 წლამდე მყოფი ადამიანების შრომით უფლებებთან შედარებით, 75 წლის ზემოთ მყოფი ასაკოვნების მიერ შრომითი უფლებების უფრო პასიურად გამოყენებასთან. ამას მოწმობს „მუშაობა 65 წლის შემდეგ“ პუბლიკაციაში გამოქვეყნებული კანადის ოფიციალური სტატისტიკა. „Canada Labour Force Survey“-ის გამოყენებული მონაცემებიდან, საგულისხმოა მე-5 გვერდზე მოცემული figure 2 და table 1, სადაც სტატისტიკა დასაქმების მიმართულებით დაყოფილია ასაკობრივ ჯგუფებად: 65-69 ქალი და მამაკაცი და 70+ ქალი და მამაკაცი.²⁸⁰ სტატისტიკა ცხადყოფს, რომ 70 წლამდე ადამიანების შრომითი პოტენციალი მნიშვნელოვნად განსხვავდება და მეტად აქტიურია 70 წლის ზემოთ დასაქმებულთა პოტენციალისგან. კანადა აწარმოებს ასეთი ტიპის ასაკობრივად სეგრეგირებულ სამუშაო ძალის სტატისტიკას.

კანადაში ასაკოვანთა დასაქმება და მათი შრომითი პოტენციალის გააქტიურება ასაკოვანთა უფლებრივი გაუმჯობესების შემადგენელი ელემენტია. „მუშაობა 65 წლის შემდეგ“ თანახმად, ასაკოვნები კანადის შრომით ბაზარზე მნიშვნელოვან აქტივს წარმოადგენენ ანაზღაურებად ნახევარ განაკვეთზე არსებული სამუშაოს მეშვეობით.²⁸¹ პუბლიკაციაში მოცემული სტატისტიკა ცხადყოფს, რომ ბევრი კანადელი, დღეის მდგომარეობით, აჭიანურებს პენსიაზე გასვლას და ირჩევს უფრო დიდხანს მუშაობას. მუშაობის ხანგრძლივობა დაკავშირებულია, როგორც მაღალ პოზიციებზე, მაგალითად, მენეჯერული პოზიცია, ასევე, ასაკში ზოგიერთი ადამიანის დაბალ ეკონომიკურ მდგომარეობასთან, როგორც არის პენსიაზე გასვლის საკმარისი დანაზოგის არქონა. 65 წელზე უფროსი ასაკის ადამიანების მნიშვნელოვანი ქვეჯგუფის მუშაობა ფიქსირდება ნახევარ განაკვეთზე ან თვითდასაქმებულად. შესაბამისად, კანადაში გავრცელებულია,

²⁸⁰ MacEwen A., Working After Age 65, Alternative Federal Budget 2012 Technical Paper, Canadian Center for Policy Alternatives, 2012, <https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2012/04/WorkingAfter65.pdf>

²⁸¹ MacEwen A., Working After Age 65, Alternative Federal Budget 2012 Technical Paper, Canadian Center for Policy Alternatives, 2012.

როგორც ასაკოვან თვითდასაქმებულთა, ასევე ნახევარგანაკვეთზე მომუშავეთა ინსტიტუტი (ფიგურა 5 - სტატისტიკური მონაცემები, გვერდი 9. Table 1, გვერდი 5)²⁸². ასევე, პუბლიკაციაში გვხვდება სტატისტიკა, თუ რომელი პროფესიებია ასაკოვნებში მოთხოვნადი და ამასთან, რომელი პროფესიებია უფრო მორგებული ნახევარ განაკვეთზე და მათ უნარებზე (გვერდი 9, table 2), კერძოდ, გაყიდვები და სერვისის სექტორი, რომელიც უფრო მოქნილია.²⁸³

მნიშვნელოვანია, რომ კანადის პროვინციები ხელს უწყობენ ასაკოვანთა დასაქმებას შესაბამისი პროგრამების შემუშავებით. კერძოდ, მანიტობის სავაჭრო პალატის (Manitoba Chamber of Commerce) მიერ, შემუშავებულია საპილოტე პროექტი.²⁸⁴ აღნიშნული პროგრამა ასაკოვანებს და დამსაქმებლებს ონლაინ მონაცემთა ბაზის გამოყენებით აკავშირებს, სადაც აქცენტირებულია ასაკოვანთა უნარები და არა პროფესიები. ასევე, 2023 წლიდან მანიტობას პროვინციის მთავრობა იწყებს პროგრამას სახლში მყოფი ასაკოვნების ინდივიდუალური მოვლის მხარდაჭერისათვის.²⁸⁵ ამ პროგრამის მომხმარებლები იქნებიან ის ასაკოვნები, რომლებსაც კომპლექსური დახმარება ესაჭიროებათ და ამასთან, სურთ, რომ დარჩნენ საკუთარ სახლში. ეს პროგრამა 2024 წელს ამოქმედდება და შესაბამისი მომსახურების მიმწოდებელი პროვაიდერები იქნებიან ჩართულნი.²⁸⁶

მნიშვნელოვანი ფუნქცია აკისრია კანადის ასაკოვანთა უფლებებზე პასუხისმგებელი ფედერალური/პროვინციული/ტერიტორიული მინისტრების ფორუმს. ის არის სამთავრობათაშორისო ორგანო, რომელიც შექმნილია ინფორმაციის გასაზიარებლად, ასაკოვნებთან დაკავშირებული ახალი გამოწვევების და ახალი საკითხების

²⁸²<https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2012/04/WorkingAfter65.pdf> (28.12. 2023).

²⁸³ MacEwen A., Working After Age 65, Alternative Federal Budget 2012 Technical Paper, Canadian Center for Policy Alternatives, 2012.

²⁸⁴ The Pilot Project of Manitoba Chamber of Commerce: creative job-matching, skills matching, and retraining programs. Creative job-matching - დასაქმების მსურველი კანდიდატისთვის შესატყვისი სამუშაოს მოძიება და ამავდროულად დამსაქმებლისთვის შესატყვისი კანდიდატის მოძიების პროცესი. Skills matching - უნარების ეფექტიანი შესაბამისობა შრომის ბაზარზე. Retraining program - გადამზადების პროგრამა.

²⁸⁵ News Release - Manitoba, Manitoba Government Announces New Client-Determined Community Care Pilot For Home and Community Care, August 1, 2023,

<https://news.gov.mb.ca/news/index.html?item=60118&posted=2023-08-01>

²⁸⁶ Manitoba, A Great Place to Age: Provincial Seniors Strategy, 2023 February. Manitoba Government. https://gov.mb.ca/seniors/docs/seniors_strategy_2023.pdf (28.12. 2023).

განსახილველად და ძირითად პროექტებზე ერთობლივად მუშაობისთვის.²⁸⁷ შრომითი ძალის მონაწილეობის შესახებ სამუშაო ჯგუფი არის კანადის ასაკოვანთა უფლებებზე პასუხისმგებელი ფედერალური-/პროვინციული/ტერიტორიული მინისტრების ფორუმის შემადგენელი ნაწილი. ასევე, „კანადა დასაქმება და სოციალური განვითარება“ (ESDC), არის კანადის მთავრობის დეპარტამენტი, რომელიც პასუხისმგებელია სოციალური პროგრამებისა და სერვისების შემუშავებაზე, მართვასა და მიწოდებაზე.²⁸⁸ ESDC მუშაობს ყველა კანადელისთვის ცხოვრების დონისა და ცხოვრების ხარისხის გასაუმჯობესებლად.

მათი პოლიტიკა მრავალფეროვანია და მოიცავს ასაკოვანთა მიმართ მზრუნველობის, განთავსების და მათთვის მეგობრული სამუშაო გარემოს შექმნის საკითხს.²⁸⁹

ასაკობრივად მეგობრული სამუშაო ადგილების შესახებ პოლიტიკა მოიცავს სამ ელემენტს:

1. ასაკოვანი მუშაკების მონაწილეობის ხელშეწყობას შრომით ბაზარზე;
2. დამსაქმებლებისთვის თვითშეფასების ინსტრუმენტის გამოყენებას (რომელიც კანადას შემუშავებული აქვს);
3. ასაკობრივი სამუშაო ადგილის შესახებ ქარტიას.²⁹⁰

აღნიშნულით კანადა ხელს უწყობს შრომის ეფექტიანი და ინკლუზიური ბაზრის განვითარებას.²⁹¹

ასაკოვნებზე კოვიდ-19-ის ნეგატიური ზეგავლენის საკითხი 2022 წელს კანადის მინისტრების ფორუმზე იქნა განხილული. აქვე წამოიჭრა საკითხი კანადელი ასაკოვნების და უფროსი ასაკოვნების უფრო აქტიური მხარდაჭერისაკენ. კანადის ასაკოვნების მინისტრების ფორუმის შეხვედრას ხელმძღვანელობდნენ Kamal Khara და ონტარიოს ასაკოვნების სამინისტროს მინისტრი (Ontario’s Minister for Seniors and Accessibility, Raymond Cho).²⁹²

²⁸⁷ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation.html>

²⁸⁸ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development.html>

²⁸⁹ the Federal/Provincial/Territorial Seniors Forum; Government of Canada, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/seniors/forum.html>

²⁹⁰ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/seniors/forum.html>

²⁹¹ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development.html>

²⁹² <https://www.gov.nl.ca/releases/2022/cssd/0224n06/>

ჯანსაღი სამუშაო გარემო ნიშნავს უფრო პროდუქტიულ და ჩართულ თანამშრომლებს. ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნის მნიშვნელოვანი ასპექტია ყველა ასაკის და შესაძლებლობების დასაქმებულთათვის ადაპტირებული სამუშაო ადგილის კულტურის ჩამოყალიბება. დამსაქმებლები, რომლებიც ინარჩუნებენ ასაკოვან დასაქმებულებს, ინარჩუნებენ გამოცდილებას, კორპორატიულ ცოდნას, პროდუქტიულობას და მრავალფეროვნებას სამუშაო ადგილებზე. ნებისმიერი ზომის ბიზნესი ან სამუშაო ადგილი შეიძლება გახდეს ასაკობრივად ადაპტირებული და მეგობრული პრაქტიკის განმახორციელებელი. კვებეკის (Québec) პროვინციის მონაწილეობა ამ დოკუმენტის შემუშავებაში, მიზნად ისახავდა ინფორმაციისა და საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარებას.²⁹³

ადამიანური რესურსების დაგეგმვის საკონტროლო სიის მაგალითია:

- კომპანია ფლობს ინფორმაციას მისი სამუშაო ძალის ასაკობრივი პროფილის შესახებ;
- კომპანია მხარს უჭერს პენსიაზე გასვლის ეფექტიან დაგეგმვას - პენსიაზე გასვლის ფინანსური და არაფინანსური ასპექტების ჩათვლით (მაგალითად, ეტაპობრივად პენსიაზე გასვლის საკითხი);
- კომპანია ფლობს ასაკოვანი დასაქმებულების აყვანის და შენარჩუნების კარგად გაანალიზებულ ბიზნეს გეგმას;
- კომპანიას აქვს პოლიტიკა, რომელიც აღიარებს ასაკოვანი დასაქმებულების საჭიროებებს და სპეციფიკურ მოთხოვნებს;
- კომპანიის საპენსიო სქემის მიხედვით შეთავაზებულია პენსიაზე გასვლის ეტაპობრივი სქემა, რომელიც მოიცავს სამუშაო საათების თანდათანობით შემცირებას და საპენსიო შეღავათების გაზრდას.²⁹⁴

კანადის დასაქმების და სოციალური განვითარების დეპარტამენტის მიერ, 2018 წელს მომზადდა დოკუმენტი შრომით აქტივში ასაკოვანი კანადელების მონაწილეობის

²⁹³ The Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible for Seniors Forum, Age-friendly workplaces: A self-assessment tool for employers, Publishing Services Human Resources and Skills Development Canada, ISBN: 978-1-100-21221-0, <https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/seniors/forum/tool.pdf> (28.12.2023).

²⁹⁴ The Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible for Seniors Forum, Age-friendly workplaces: A self-assessment tool for employers, Publishing Services Human Resources and Skills Development Canada, ISBN: 978-1-100-21221-0, <https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/seniors/forum/tool.pdf> (28.12.2023).

გაზრდის ხელშეწყობის შესახებ.²⁹⁵ ფაქტია, რომ კანადა განიცდის შობადობის ნაკლებობას და ამასთან, მოქალაქეების სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდას. კანადაში ასაკის სტრუქტურა წლებთან ერთად იცვლება - 55 წლის და ზემოთ ასაკის ადამიანები 1990 წელს გაიზარდა 6 მილიონით, 2016 წელს გახდა 11 მილიონი (მთლიანი მოსახლეობის 30% წარმოადგენს), ხოლო 2036 წელს, სავარაუდოდ, 17 მილიონს მიაღწევს (ფაქტობრივად, მოსახლეობის ნახევარი იქნება). შესაბამისად, კანადა უზრუნველყოფს, როგორც ასაკოვნებისთვის არსებული კანონმდებლობით უფლებრივ გაუმჯობესებას, ამავდროულად, აანალიზებს სხვადასხვა სახელმწიფო პოლიტიკის ზეგავლენას ასაკოვანთა დასაქმებაზე და შრომითი პოტენციალის ამაღლებაზე. პარალელურად, კანადა ასაკოვნების გადამზადების, დასაქმების და წახალისების პოლიტიკას აწვითარებს.

ადრეულ პერიოდში, კანადის ეკონომიკური ზრდა, უმეტესად, დამოკიდებული იყო ახალგაზრდების ჯგუფზე, რომლებიც ფებს იკიდებდნენ შრომით ბაზარზე. თუმცა, კანადის პოპულაცია ბერდება და ცხოვრების დონის გაუმჯობესებისათვის და არსებულის შესანარჩუნებლად, კანადას უწევს ყველა ასაკის კანადელის და განსაკუთრებით, ასაკოვნების შრომითი პროდუქტიულობის ამაღლებაზე და დასაქმებაზე ზრუნვა.²⁹⁶ გარდა ამისა, სამუშაოს ბუნება შეიცვალა სწრაფი გლობალიზაციის და ტექნოლოგიური ცვლილებების ფონზე. ამასთან, განვითარდა და შეიცვალა თანამშრომელის/დამსაქმებელის ურთიერთობა. ასევე იზრდება სხვადასხვა ტიპის სამუშაოზე მოთხოვნა და ხშირად, ეს ტექნოლოგიების გამოყენებასთანაა დაკავშირებული. ეკონომიკა რესტრუქტურისაციას განიცდის, ხოლო ახალი შესაძლებლობები მოითხოვს მაღალკვალიფიციურ და მცოდნე მუშაკებს. შესაბამისად, ამ ახალ რეალობასთან შეგუება შესაძლოა უფრო რთული იყოს ზოგიერთი ასაკოვანი დასაქმებულისთვის. ზემოაღნიშნული დოკუმენტის 1.3 პარაგრაფი მიმოიხილავს ასაკოვანი პოპულაციის გამოწვევებს და შესაძლებლობებს, რომლის თანახმად,

²⁹⁵ Employment and Social Development Canada, Promoting the Labour Force Participation of Older Canadians, 2018, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, ISBN/ISSN: 978-0-660-26216-1 . <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation/labour-force-participation-EN.pdf> (28.12. 2023).

²⁹⁶ Employment and Social Development Canada, Promoting the Labour Force Participation of Older Canadians, 2018, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, ISBN/ISSN: 978-0-660-26216-1 . <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation/labour-force-participation-EN.pdf> (28.12. 2023).

მრავალმა ფაქტორმა შეიძლება ახსნას ბოლო წლებში ასაკოვანთა მონაწილეობის ზრდა შრომით ბაზარზე, კერძოდ, გაუმჯობესებული ჯანმრთელობის მდგომარეობა და სიცოცხლის ხანგრძლივობა; შედარებით ნაკლები ფიზიკურად მომთხოვნი სამუშაოები; შრომით ბაზარზე გვიანი შესვლა სკოლაში სასწავლო გაზრდილი წლების გამო; უმაღლესი განათლების დონის საჭიროება; კულტურული ცვლა (მაგალითად, სამუშაოს უფრო მეტად დაფასება, ვიდრე პენსიაზე გასვლის სურვილი); კულტურული ხედვის ცვლა (მაგალითად, შრომის გაგრძელება და პენსიაზე გასვლის გადავადება); სოციალური ინტერაქციისა და სოციალურად აქტიურობის საჭიროება; ფინანსური მიზეზების გამო, მუშაობის დიდი მოთხოვნილება (ნაკლები კერძო საპენსიო სქემები, დაბალი დანაზოგის განაკვეთები და დაბალი ანაზღაურება დანაზოგზე); ცვლილებები საპენსიო შემოსავლის სისტემაში (დამატებითი მოქნილობა, რომელიც ხელს უწყობს მუშაობას საპენსიო შეღავათების მიღებისას); და შრომის ბაზრის გამკაცრება, რის შედეგადაც ბიზნესის სექტორი უფრო მეტად იყვანს და ინარჩუნებს ასაკოვან დასაქმებულს (National Seniors Council, 2011; Carrière et al., 2015).²⁹⁷

„შრომით აქტივში ასაკოვანი კანადელების მონაწილეობის გაზრდის ხელშეწყობის შესახებ“ დოკუმენტის მეორე თავის 2.4 პარაგრაფის (დასაქმების კანონმდებლობა) თანახმად 2017 წელს ფედერალური ბიუჯეტით შეთავაზებული იქნა ცვლილებები კანადის შრომის კოდექსში, რომლის მიხედვით დასაქმებულებს უფლება ექნებათ მოითხოვონ სამუშაოს უფრო მოქნილი გრაფიკი, როგორცაა დაწყებისა და დასრულების მოქნილი დრო, სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობა და ახალი აუნაზღაურებადი შვებულება, რათა შეძლონ ოჯახური პასუხისმგებლობის გადანაწილება. 2017 წლის ივნისში, ონტარიოს მთავრობამ წარადგინა კანონპროექტი აქტი 148, რომლის საფუძველზე საკუთარ მოსახლეობას შესთავაზა ყოვლისმომცველი ცვლილებები ონტარიოს 2000 წლის დასაქმების სტანდარტების აქტში და შრომითი ურთიერთობების 1995 წლის აქტში. აღნიშნული ყოვლისმომცველი ცვლილებებით, გაიზრდება მინიმალური ხელფასის ოდენობა. აღნიშნული ცვლილებით უზრუნველყოფილი იქნება, რომ ნახევარ განაკვეთზე, დროებით ან სეზონურად დასაქმებულები და სრულ განაკვეთზე დასაქმებულები, რომლებიც ერთსა და იმავე

²⁹⁷ Employment and Social Development Canada, Promoting the Labour Force Participation of Older Canadians, 2018, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, ISBN/ISSN: 978-0-660-26216-1 . <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation/labour-force-participation-EN.pdf> (28.12. 2023).

სამუშაოს ასრულებენ, მიიღებენ იგივე საათობრივ ანაზღაურებას. კანონპროექტით უზრუნველყოფილია, რომ ყველა დასაქმებულს ჰქონდეს 10 პირადი გადაუდებელი შვებულების დღე (მათ შორის ორი ანაზღაურებადი). ცვლილებების მიზანია, დასაქმების კანონების ეფექტიანობის და აღსრულების გაძლიერება, რაც ხელს შეუწყობს ასაკოვანი პოტენციური დასაქმებულების მოზიდვას ან შენარჩუნებას.²⁹⁸

ასაკოვანთა უნარების გადამზადების პროგრამები²⁹⁹ 2006 წლიდან ფუნქციონირებს კანადის პროვინციებში. კანადის მთავრობამ 2006 წლიდან-2017 წლამდე შეიმუშავა მიზნობრივი ინიციატივა ასაკოვანი დასაქმებულებისთვის (Targeted Initiative for Older Workers (TIOW)). აღნიშნული ინიციატივა იყო ფედერაციულ-პროვინციულ/ტერიტორიული ხარჯების საზიარო ინიციატივა, რომლის მიზანი იყო, მოწყვლად თემებში მცხოვრები 250 000 ასაკოვანი ადამიანის ხელახლა დასაქმება და სამუშაო ძალაში რეინტეგრაცია. აღნიშნული პროგრამის უმთავრესი სპეციფიკა მდგომარეობდა იმაში, რომ უნარების განვითარების პროგრამა მორგებული იყო ინდივიდუალურად პროვინციების და რეგიონების საჭიროებებზე. მაგალითად, ჩრდილო-დასავლეთის ტერიტორიაზე და ლაბრადორში ეს პროექტები, ძირითადად, ორიენტირებული იყო ტურისტულ ინდუსტრიაში დასაქმებულთა უნარების განვითარებაზე. ნუნავუტის რეგიონში, აღნიშნული პროგრამის სამიზნე იყო ახალგაზრდა თაობისთვის ადგილობრივი ასაკოვნების ტრადიციული საგანმანათლებლო (მასწავლებლის კულტურის ცოდნის მიმართულებით) როლის აღდგენა, შესაბამისი უნარების ამაღლების და ახალგაზრდა თაობასთან ურთიერთობის გზების შესწავლის შედეგად.³⁰⁰

ზემოაღნიშნულის ანალიზი ცხადყოფს, რომ ინდუსტრიული ქვეყნების უმეტესობის და კანადის მსგავსად, საქართველოს მოსახლეობა და სამუშაო ძალა ბერდება. ასევე, გასათვალისწინებელია კანადის მიდგომა გააზრებული პოლიტიკის წარმოების და შესაბამისი დოკუმენტების შემუშავების მიმართულებით.

²⁹⁸ Employment and Social Development Canada, Promoting the Labour Force Participation of Older Canadians, 2018, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, ISBN/ISSN: 978-0-660-26216-1 . <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation/labour-force-participation-EN.pdf> (28.12. 2023).

²⁹⁹ Canada's Targeted Initiative for Older Workers (TIOW), <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation.html#h2.4-3.6> Date modified: 2022-04-28

³⁰⁰ Canada's Targeted Initiative for Older Workers (TIOW), <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation.html#h2.4-3.6> Date modified: 2022-04-28

მოსახლეობის დაბერების ტენდენციები გავლენას ახდენს კანადის მომავალ სოციალურ და ეკონომიკურ კეთილდღეობაზე და მოითხოვს გააზრებულ პოლიტიკას.³⁰¹ „საჯარო პოლიტიკისა და პროგრამების ზეგავლენის ანალიზი ასაკოვანი დასაქმებულების გადაწყვეტილებებზე“, ეყრდნობა 2018 წლის FPT სენიორთა ფორუმის ანგარიშს (კანადის დასაქმების და სოციალური განვითარების დეპარტამენტის მიერ მომზადებული) „შრომით აქტივში ასაკოვანი კანადელების მონაწილეობის გაზრდის ხელშეწყობის შესახებ“. დოკუმენტი „საჯარო პოლიტიკისა და პროგრამების ზეგავლენის ანალიზი ასაკოვანი დასაქმებულების გადაწყვეტილებებზე“, ხელს შეუწყობს მიზნობრივი პროგრამის შემუშავებას ასაკოვანი დასაქმებულების მიმართ.³⁰² ასაკოვანთა უფლებრივი გაუმჯობესების შესახებ კანადის სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზისას, გამოიკვეთება სამი პოზიტიური ზეგავლენის ფაქტორი: 1. ფინანსური წახალისებები, როგორც დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულის მიმართ; 2. უნარების განვითარება; 3. საპენსიო რეფორმების ზეგავლენა ასაკოვან ქალებზე.

1. ფინანსური წახალისებები³⁰³ :

ასაკოვანი ადამიანების ათვისება შრომით ბაზარზე და მათი დასაქმების ფინანსური წახალისების მექანიზმების გამოყენება, აქტიურად ხდება დასავლეთ ევროპაში, კანადაში, ავსტრალიასა და ამერიკის შეერთებულ შტატებში.

ფინანსური წახალისების სხვადასხვა ფორმები შეიძლება იყოს გამოყენებული, მათ შორის:

- ფინანსური წახალისება დამსაქმებლებისთვის (მაგალითად, ხელფასების სუბსიდიები);

³⁰¹ Employment and Social Development Canada, Understanding the impact of public policies and programs on the labour market decisions of older workers, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, 2019 June, PDF ISBN: 978-0-660-31049-7

<https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-market-decisions-older-workers/labour-market-decisions-older-workers-EN.pdf> (30.09.2023)

³⁰² Employment and Social Development Canada, Understanding the impact of public policies and programs on the labour market decisions of older workers, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, 2019 June, PDF ISBN: 978-0-660-31049-7

<https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-market-decisions-older-workers/labour-market-decisions-older-workers-EN.pdf> (30.09.2023)

³⁰³ Employment and Social Development Canada, Understanding the impact of public policies and programs on the labour market decisions of older workers, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, 2019 June, PDF ISBN: 978-0-660-31049-7

<https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-market-decisions-older-workers/labour-market-decisions-older-workers-EN.pdf> (30.09.2023)

- ფინანსური წახალისება ასაკოვანი დასაქმებულთათვის (მაგალითად, მოგების დანამატები და საგადასახადო შეღავათები) და ფინანსური წახალისება უფრო ფართო საგადასახადო პოლიტიკის საშუალებით, რამაც შეიძლება გავლენა იქონიოს ინდივიდების მოტივაციაზე და საჭიროებაზე, გააგრძელონ შრომითი აქტივობა.

დიდ გამოწვევასთანაა დაკავშირებული ეფექტიანი ფინანსური წახალისების პროგრამების შემუშავება. სტიმული უნდა იყოს საკმარისად დიდი, რათა გამოიწვიოს დამსაქმებლების და/ან ასაკოვანი დასაქმებულის ქცევის ცვლილება. სახელფასო სუბსიდირების პროგრამების შემუშავება შეიძლება განსაკუთრებით რთული იყოს, რათა დამსაქმებლებისთვის არ გახდეს გამოსავალი, არსებულ თანამშრომელთან შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტის ხარჯზე, სუბსიდირებული ახალი თანამშრომელი აიყვანონ.

ფინანსური წახალისების ეფექტიანობაზე ზეგავლენას ახდენს რიგი ფაქტორები:

- წახალისების პროგრამაში ნებაყოფლობითი მონაწილეობა;
- ასაკოვანი დასაქმებულის სამუშაოს წყვეტის ხანგრძლივობა;
- დასაქმებულის ინდივიდუალური მდგომარეობა (ჯანმრთელობა, ქორწინება, საშინაო შრომა);
- შრომის ბაზრის მდგომარეობა და კონკრეტული სამუშაოს მიმართ მოთხოვნის ხარისხი (მოთხოვნა თუ მაღალია, შეიძლება ფინანსური წახალისება ეფექტიანი არ იყოს).

რაც შეეხება დამსაქმებლების ფინანსური წახალისების საკითხს, იგი გავრცელებული პრაქტიკაა, განსაკუთრებით, ხელფასის სუბსიდირების მიმართულებით.³⁰⁴ სტიგმები, რომელიც თან ახლავს ასაკოვანი ადამიანების პროდუქტიულობის აღქმას, ნეგატიურად მოქმედებს დამსაქმებლების გადაწყვეტილებაზე - დაიწყონ შრომითი ურთიერთობა ასაკოვან პირებთან. სტიგმები დაკავშირებულია სამომავლო გადამზადების ხარჯების აუცილებლობასთან, რომელიც შეიძლება საერთოდაც არ ახლდეს ასაკოვანი დასაქმებულის ადაპტაციის პროცესს. ამ შემთხვევაში სახელმწიფო სუბსიდირების მექანიზმი პოზიტიურად მოქმედებს დამსაქმებლის გადაწყვეტილებაზე, შევიდეს შრომით ურთიერთობაში ასაკოვან პირთან. დამსაქმებლის ფინანსური წახალისების

³⁰⁴ Employment and Social Development Canada, Understanding the impact of public policies and programs on the labour market decisions of older workers, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, 2019 June, PDF ISBN: 978-0-660-31049-7

ყველაზე გავრცელებული ტიპია ხელფასების სუბსიდირება. ეს მიზნად ისახავს დამსაქმებლების კომპენსაციას ასაკოვანი მუშაკების დაქირავებისთვის, რომელთა დაქირავებაც სხვაგვარად შეიძლება დამსაქმებელს ვერ გადაეწყვიტა. სახელფასო სუბსიდიები, როგორც წესი, დროებითი ზომებია, რომელიც გრძელდება ექვსიდან თორმეტ თვემდე.

2. უნარების განვითარება³⁰⁵

შრომისუნარიანობის კონცეფციის თანახმად, შრომით ბაზარზე ასაკოვანი ადამიანების მდგრადი ჩართულობა და პროდუქტიულობა მოითხოვს, რომ მათ ჰქონდეთ საჭირო კვალიფიკაცია და უნარები. მთელი კარიერული სიცოცხლის განმავლობაში, ადამიანის უნარები იქმნება და ვითარდება. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია ასაკში დასაქმებულთა შრომის პროდუქტიულობის შენარჩუნების მიმართულებით ინიციატივები, რომელიც ხელს შეუწყობს ადამიანის მიერ მთელი ცხოვრების განმავლობაში სწავლას და უნარების განვითარებას. ასაკოვანი დასაქმებულების დაბალი მონაწილეობა ტრენინგებში და საგანმანათლებლო პროგრამებში, განპირობებულია შემდეგი ფაქტორებით:

- დამსაქმებლების მხრიდან ასაკოვანთა გადამზადების ფინანსურ მხარდაჭერაზე ნათქვამი უარი - დამსაქმებლის ეს ნეგატიური დამოკიდებულება გამოწვეულია მათი მცდარი წარმოდგენით, თითქოს ასაკოვანი დასაქმებულების გადამზადების ფინანსური მხარდაჭერა არაეფექტიანი იქნება ინვესტიციიდან კომპანიისთვის უკან დაბრუნებული სარგებლის კრილში. აღნიშნული ვარაუდი გამოწვეულია ასაკოვნების მიმართ არსებული სტიგმით, რომ შესაძლოა ასაკოვანმა უახლოეს პერიოდში შეწყვიტოს შრომითი აქტივობა;

- ასაკოვან პირებში უნარების გადამზადებაზე და განვითარებაზე ნაკლები დაინტერესების არსებობა - აღნიშნული გამოწვეულია ასაკოვნებში არსებული ფსიქოლოგიური ფაქტორით, რომელიც უკავშირდება მათ წარმოდგენას საკუთარ თავზე - არაღირებული აქტივი, დასაქმებისთვის უსარგებლო;

- ასაკოვნების მოსაზრებით, კონკრეტული ტრენინგის შეუსაბამობა მათი სწავლის

³⁰⁵ Employment and Social Development Canada, Understanding the impact of public policies and programs on the labour market decisions of older workers, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, 2019 June, PDF ISBN: 978-0-660-31049-7
<https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-market-decisions-older-workers/labour-market-decisions-older-workers-EN.pdf> (30.09.2023)

საჭიროებებთან - აღნიშნულის გათვალისწინებით, უნარების გადამზადების შესახებ ინიციატივების წარმატებისთვის მნიშვნელოვანია, ასაკოვნებამდე თუ როგორ იქნება მიწოდებული ტრენინგის შინაარსი და კონცეფცია. უმჯობესია, რომ ასაკოვანი დასაქმებულებისთვის ტრენინგი მორგებული იყოს მათ სპეციფიკურ (უნიკალურ) გარემოებებზე და სწავლის სტილზე. ტრენინგი და საგანმანათლებლო პროგრამები უფრო ეფექტიანია, თუ მორგებულია ასაკობრივ კატეგორიაზე, დაკავშირებულია სამუშაოსთან და ინტეგრირებულია არსებულ სამუშაოში.

ასაკოვანი დასაქმებულებისთვის განკუთვნილი ტრენინგების სახელმწიფო მხარდაჭერა შეიძლება განხორციელდეს მრავალი ფორმით, მათ შორის, საჯაროდ დაფინანსებული ტრენინგის სახით; ტრენინგის ფინანსური მხარდაჭერით (მაგალითად გრანტები დასაქმებულთა შრომის ამაღლებაზე განკუთვნილი ტრენინგებისთვის), უნარების დახვეწის (ქოუჩინგის) სახით და განათლების მიმწოდებლებთან თანამშრომლობით.

რაც შეეხება სახელმწიფოს მიერ პირდაპირ დაფინანსებულ სასწავლო პროგრამებს; კანადა სამუშაოს მაძიებლებს/ასაკოვან დასაქმებულებს სთავაზობს გადამზადების ტრენინგებს. აღნიშნული გადამზადების და სწავლის შესახებ პროგრამების მიზანია, ასაკოვანი დასაქმებულების უნარების განახლების მხარდაჭერა. მოკლევადიან პერსპექტივაში ტრენინგი მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია ასაკოვან დასაქმებულთა მხარდასაჭერად, დასაქმების გასაუმჯობესებლად და მათი პროდუქტიულობის ასამაღლებლად.

3. ასაკოვანი ქალების საკითხი

ქალები შეადგენენ კანადის მოსახლეობის ნახევარზე ოდნავ მეტს (50,9% 2016 წლის მდგომარეობით), 65 წელზე უფროსი ასაკის ადამიანებში ქალების რაოდენობა 20 პროცენტით მეტია მამაკაცების რაოდენობაზე, ხოლო 85 წელზე უფროსი ასაკის ადამიანებში, ყოველ მამაკაცზე დაახლოებით ორი ქალია.³⁰⁶

გადამზადების და დასაქმების პროგრამების განხორციელების მიუხედავად, რჩება მთელი რიგი ინფორმაციის ხარვეზი (ვაკუუმი), კონკრეტულად: სამუშაოს შესაბამისობასთან დაკავშირებული პოლიტიკა და პროგრამები, დასაქმების სერვისები

³⁰⁶ Employment and Social Development Canada, Promoting the Labour Force Participation of Older Canadians, 2018, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, ISBN/ISSN: 978-0-660-26216-1 . <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation/labour-force-participation-EN.pdf> (28.12. 2023).

და ასაკოვანი ქალების მიზნობრივი დასაქმება, რომლებიც ეძებენ თვითდასაქმებას. კანადის დასაქმების და სოციალური განვითარების დეპარტამენტის მიერ შესრულებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ ზოგადმა საპენსიო სისტემამ (ადრეულ საპენსიო ასაკში საპენსიო წახალისება მცირეა) შესაძლებელია გავლენა მოახდინოს 60 წლის ასაკის ქალთა სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე. ასაკოვანი ქალების მონაწილეობას შრომით ბაზარზე დადებითი ზეგავლენა აქვს.³⁰⁷

4. ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა მედიაცია:

ასაკოვან და უფროს ასაკოვან პირთა მიმართ დისკრიმინაციის შემცირების და აღმოფხვრის, საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) სრულფასოვანი მონაწილეობის მიზნით, კანადაში შექმნილია ასაკოვანთა მედიაციის ცენტრები. აღნიშნული ამარტივებს და ხელს უწყობს ასაკოვანთა უფლებების რეალიზებას. კანადაში ასაკოვანთა მედიაციის მექანიზმის არაერთი მაგალითი არსებობს.³⁰⁸

ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა მედიაციის სარგებელზე აქცენტირებს კანადის მთავრობის ოფიციალურ საიტზე განთავსებული პუბლიკაცია.³⁰⁹ კანადაში ასაკოვანთა უფლებების დაცვის და მედიაციის ცენტრის ფუნქციების განმახორციელებელი სხვადასხვა ორგანიზაციები არსებობს, რომლებიც, უმეტესად, ფინანსდებიან პროვინციებისგან.³¹⁰

ჯანდაცვის სამინისტროს აქვს ვალდებულება, აკონტროლოს ძალადობის ფაქტები მოვლის დაწესებულებებში და ახორციელოს მონიტორინგი the Long-Term Care Homes Act,

³⁰⁷ Employment and Social Development Canada, Understanding the impact of public policies and programs on the labour market decisions of older workers, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, 2019 June, PDF ISBN: 978-0-660-31049-7

<https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-market-decisions-older-workers/labour-market-decisions-older-workers-EN.pdf> (30.09.2023)

³⁰⁸ Canadian Network for the Prevention of Elder Abuse (CNPEA); House of Commons Standing Committee on Justice and Human Rights; The Canadian Centre for Elder Law, an Elder Mediation British Columbia.

³⁰⁹ RESEARCH REPORT Exploring the Role of Elder Mediation in the Prevention of Elder Abuse Final Report (November 30, 2010). <https://www.justice.gc.ca/eng/rp-pr/cj-jp/fv-vf/mp-pm/p1.html> (30.09.2023).

³¹⁰ The Canadian Centre for Elder Law, CNPEA (Canadian Network for the Prevention of Elder Abuse), Elder Abuse Prevention Ontario - ფინანსდება უმეტესწილად ონტარიოს მთავრობის მიერ და ახორციელებს ტრენინგებს, განათლების მიწოდებას, და შესაბამის ღონისძიებებს ასაკოვანთა მიმართ კომპლექსურად არსებული სტიგმების და ძალადობის წინააღმდეგ, Elder Mediation Canada, an Elder Mediation British Columbia, an Elder Mediation Atlantic Canada, Elder Mediation International Network (ახორციელებს სერიტიფიცირებას ასაკოვანთა მედიატორებისათვის).

2007 -ის საფუძველზე.³¹¹

დასაქმების შესაბამისი ინდივიდუალური (კონკრეტულ სექტორზე ორიენტირებული) პროგრამების შემუშავება საქართველოს ასაკოვანთა შესახებ პოლიტიკის დანერგვის პროცესში, კარგი პრაქტიკა იქნება. ასევე, საქართველოს კანონმდებლობაში შესაძლებელია უნარების გადამზადების/ამაღლების მხარდამჭერი სამართლებრივი რეგულირების შემოტანა, რომლის მიზანი იქნება შრომითი სექტორის ფინანსური წახალისება და მდგრადი დასაქმების ხელშეწყობა, კერძოდ, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 22-ე მუხლს უნდა დაემატოს მე-4 პუნქტი, რომლის თანახმად, სამსახურებრივი მოვალეობის სრულფასოვნად განხორციელების მიზნით, სახელმწიფოსა და დამსაქმებლის ერთობლივი გადაწყვეტილებით შესაძლებელია, ასაკოვანი დასაქმებულები ჩაერთონ პროფესიული გადამზადების ან კვალიფიკაციის ამაღლების სასწავლო კურსში. ხოლო, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება სახელმწიფო სუბსიდირების მექანიზმით.

ასევე, ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა მედიაციის ცენტრის შექმნით საქართველო უზრუნველყოფს თაობათა შორის სოლიდარობას და ურთიერთობის გაძლიერებას, ასაკოვან და უფროს ასაკოვან (ხანდაზმულ) პირთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრას და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში მათ სრულფასოვან მონაწილეობას. აღნიშნული გაამარტივებს და ხელს შეუწყობს ასაკოვანთა უფლებების რეალიზებას.

მედიაციის ცენტრის მთავარი ფუნქციები შესაძლოა იყოს:

- ქცევით, ფსიქოლოგიურ და სოციალურ საკითხებში, ოჯახთან ან სოციალურ მუშაკთან ნაყოფიერი ურთიერთობების ჩამოყალიბებაში, დამსაქმებელთან ურთიერთობაში მედიატორის/შუამავლის როლის შესრულება;

- ასაკოვანთა ან უფროს ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) უფლებების თაობაზე სახელმწიფო აქტივობების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება;

- მიმდინარე თაღლითურ სქემებთან დაკავშირებით (შესაბამისი თაღლითური სქემები, რომლის მსხვერპლები უმეტესწილად ასაკოვნები არიან) ინფორმაციის მიწოდება;

- სამეცნიერო კვლევის წარმოება ასაკოვანთა შესახებ პოლიტიკის³¹² იმართულებით

³¹¹ <https://www.ontario.ca/laws/statute/07108#BK27> (30.09.2023).

(საკენსიო სქემებს მოიცავს), ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ მონაცემების დამუშავება და შეგროვება მიმართვიანობის საფუძველზე. სამეცნიერო ინსტიტუტებთან ერთად, სახელმწიფო მნიშვნელობის ზოგადი მიზნების შემუშავება და შემდგომ მათ გარშემო ერთობლივი კვლევების წარმოება სახელმწიფო დაფინანსების შესაბამისად.

3.1.3. ასაკოვან ქალთა დასაქმების პოლიტიკა ისრაელში

ისრაელის შრომის სამინისტროს განსაკუთრებული ყურადღების ქვეშ არის ასაკოვანთა ჯგუფები და ამ ჯგუფში არსებული მოწყვლადი ჯგუფები, რომლებიც თანაბარი შესაძლებლობებით ვერ სარგებლობენ შრომის ბაზარზე. მოწყვლად ჯგუფში შედიან, როგორც ასაკოვანი შშმ პირები, ასევე, ასაკოვანი ქალები (50+ ქალბატონები). ეკონომიკის გადმოსახედიდან, ისრაელის ეკონომიკის ნაყოფიერი ზრდა დამოკიდებულია შრომის ბაზარზე რამდენად ინტეგრირებულია ყველა ჯგუფი. ისრაელის დასაქმების კონკრეტული მოდელი შესაძლებელია საქართველომ გამოიყენოს ასაკოვანთა გადამზადებისა და დასაქმების ნაწილში. ისრაელის სახელმწიფოს სოციალური უსაფრთხოება და სახელმწიფო დახმარება მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს ასაკოვნებისა და ასაკოვანი ქალების ეკონომიკურ გაძლიერებაზე. ისრაელის კანონმდებლობა უმუშევარი ქალების კონტიგენტს 50+ წლიდან - 67 წლამდე აღიარებს, როგორც მოწყვლად და შეღავათების მიღებისთვის პრიორიტეტულ ჯგუფს. ისრაელის სახელმწიფოს ხედვა ასაკოვანი ქალებისთვის ფინანსური მხარდაჭერის პროგრამების შემუშავებაში, ასაკოვანი ქალების უფლებების აღიარებისა და საკანონმდებლო დონეზე მათი რეგულირების გზაზე, შეიძლება საქართველოსთვისაც მიზანშეწონილი იყოს. ისრაელის სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზით, რომელიც ეხება უმუშევარ ქალთა კონკრეტული ასაკის ჯგუფს, შესაძლებელია სახელმწიფო პროგრამაში მონაწილე ასაკოვანი ქალების დეფინიცია მოხდეს ასაკობრივი კატეგორიებით. აღსანიშნავია ისრაელის სახელმწიფოს სოციალური უსაფრთხოებისა და სახელმწიფო დახმარების რამდენიმე მიმართულება:

1. 57-67 ასაკის ჩათვლით მყოფი უმუშევარი ქალების უფლება, მიიღონ სახელმწიფოს

³¹² მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკის მიმართულებით.

ფულადი დახმარება.³¹³ აქვე მნიშვნელოვანია, რომ იმ ქალბატონებს, რომელთაც პროფესიული მომზადების კურსები აქვთ გავლილი, წახალისებულნი არიან შეღავათის გაცემის პროცენტული ოდენობით. სახელმწიფოს მიერ უმუშევარ ქალთა ფინანსური მხარდაჭერა გარდამავალ ასაკში, როცა მათი უნარ-ჩვევები განიცდის ტრანსფორმაციას, დიდი მოტივატორია ასაკოვანი ქალებისთვის, რომ ღირსეული ცხოვრების პირობები შეიქმნან და საზოგადოების საჭირო აქტივად იგრძნონ თავი.³¹⁴

2. 62 წლის მდებრობითი სქესის მოქალაქეზე სახელმწიფოს აქვს ვალდებულება გასცეს პენსია,³¹⁵ თუმცა, ასაკოვანი ქალების წახალისება და დახმარება (შეღავათები) არ უქმდება 67 წელს მიღწეული ქალებისთვის;

3. 2022 წლის იანვრის მდგომარეობით, გაიზარდა სამუშაო და არასამუშაო შემოსავლის ოდენობა, რა შემთხვევაშიც ისრაელის მოქალაქეს შეეძლება პარალელურად გამოიყენოს ხანდაზმულთა (უფრო ასაკოვანთა) შეღავათები, რომელიც საპენსიო ასაკის შემდგომ იწყება. კერძოდ, 70 წლიდან.³¹⁶ დღეის მდგომარეობით, ისრაელის კანონმდებლობით, საპენსიო ასაკი ქალებისთვის არის 62 წელი, თუმცა, თანმიმდევრულად მოხდება საპენსიო ასაკის ცვლილება ქალებისთვის 62 წლიდან 66 წლის ფარგლებში.³¹⁷

4. დაზღვევის ეროვნული ინსტიტუტი 18 წლამდე ასაკის ბავშვების ოჯახებს ყოველთვიურად უხდის დახმარებას. შემწეობა მიზნად ისახავს ოჯახების დახმარებას ბავშვების აღზრდის ხარჯებში და მისი ოდენობა არ არის დამოკიდებული ოჯახის

³¹³ национальное страхование https://www.btl.gov.il/RussianHomePage/Benefits_ru/Vatikim_ru/IdkunimEzracj-Vatik2022/Pages/HatavotLenashimMuvtalot.aspx (28.12. 2023).

³¹⁴ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, 2023 (Кнессет, Закон о национальном страховании [комбинированная версия], 5755–1995 гг, Глава 7 - Страхование по безработице, ״וואלן חוטבי חן ״)הלשכה חשב״: ז קרפ, 1 -ה"נשה(, בלשח חסוג, <https://www.btl.gov.il/Laws/Pages/LawsList.aspx> (ეროვნული დაზღვევის კანონი (ინტეგრირებული ვერსია), 5755-1) (28.12. 2023).

³¹⁵ национальное страхование https://www.btl.gov.il/RussianHomePage/Benefits_ru/Vatikim_ru/Idkunim-EzracjVatik2022/Pages/halaatGilPrishaLenashim.aspx (28.12. 2023).

³¹⁶ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, 2023 (Министр социального равенства, Руководство для пожилых граждан Израиля права, льготы и информация, *8840, 2015, 34, https://www.gov.il/BlobFolder/guide/benefits_shvyon/he/%D7%94%D7%9E%D7%93%D7%A8%D7%99%D7%9A%20%D7%9C%D7%90%D7%96%D7%A8%D7%97%20%D7%94%D7%95%D7%95%D7%AA%D7%99%D7%A7%20-%20%D7%A8%D7%95%D7%A1%D7%99%D7%AA.pdf) (28.12. 2023).

³¹⁷ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, 2023, (национального страхования https://www.btl.gov.il/RussianHomePage/Benefits_ru/Vatikim_ru/IdkunimEzracjVatik2022/Pages/HaalatSchumHaachnasa.aspx, https://www.btl.gov.il/RussianHomePage/Benefits_ru/Vatikim_ru/IdkunimEzracjVatik2022/Pages/halaatGilPrishaLenashim.aspx) (28.12.2023).

შემოსავალზე. აღნიშნული მნიშვნელოვნად ეხმარება ქალების სოციალურ და ეკონომიკურ გაძლიერებას, მათი ტვირთის შემსუბუქებას. თუ დავეყრდნობით მსჯელობას, რომ ასაკოვანი ქალები ხშირად საკუთარი ნებით ან ფინანსური უსახსრობისგან გამოწვეული აუცილებლობით ხშირად საკუთარ ოჯახში მცირეწლოვანთა მომვლელელები ხდებიან, ირიბად, ისრაელის სახელმწიფოს მიერ გამოყოფილი ეს შემწეობა მათი შრომის პატივისცემად, ანაზღაურებად და აღიარებად შეიძლება ჩაითვალოს სახელმწიფოს მხრიდან.³¹⁸

ისრაელის შრომის სამინისტროს ასაკოვანთა დასაქმების უფროსი მენეჯერის (შრომის ბაზარზე სპეციალური მოსახლეობის წინსვლაზე პასუხისმგებელი პირი) მათან ჰამოუს 2023 წლის 20 მარტის ინტერვიუს შესაბამისად (ჩაწერილია მეცნიერი ირინა ბათიაშვილის მიერ), ისრაელის ასაკოვანთა დასაქმების პოლიტიკის ანალიზი:³¹⁹

დასაქმებას ბევრად დიდი ეფექტი და სხვადასხვა კავშირები აქვს და ის მხოლოდ შემოსავლის წყაროდ არ უნდა იყოს აღქმული.³²⁰ დასაქმებული ადამიანი სოციუმის აქტიურ წევრად თვლის თავს და სოციალური დაცვის აქტიური მიღებისკენ, სოციალური და ჯანმრთელობის სერვისების აქტიური გამოყენებისკენ არ ისწრაფვის.³²¹

ასაკოვანი ქალების საკითხის სპეციფიკა დაკავშირებულია „ეიჯიზმის“ (დაბარების) პრობლემასთან, ის, თუ როგორ უყურებენ დამსაქმებლები ახალი კადრების აყვანის პოლიტიკას. მაგალითად, ახალი და დინამიური კომპანიისთვის ვეებთ ახალგაზრდა და ენერგიულ კადრს.³²² რაც ნიშნავს, რომ ასაკთან ერთად ადამიანები უგულვებელყოფილნი არიან და ამავდროულად, ნეგატიური სტიგმები აიძულებს ასაკოვნებს, გამოტოვონ დასაქმების შანსები/მოგების შესაძლებლობები.³²³ ისრაელის შრომის სამინისტროს ასაკოვანთა დასაქმების უფროსი მენეჯერის ინტერვიუდან იკვეთება, რომ 45 წლის პირების დასაქმების პროცენტულობა მკვეთრად მცირდება.³²⁴ რაც უფრო მატულობს ასაკი, ადამიანებისთვის რთულდება შრომით ბაზარზე უკან

³¹⁸ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, 2023, (национальное страхование, https://www.btl.gov.il/RussianHomePage/Benefits_ru/Yeladimru/Pages/default.aspx).

³¹⁹ ბათიაშვილი ირინა, ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, 2023.

³²⁰ იხილეთ იქვე.

³²¹ იხილეთ იქვე.

³²² იხილეთ იქვე.

³²³ იხილეთ იქვე.

³²⁴ იხილეთ იქვე.

დაბრუნება. მაგალითად, ახალგაზრდისთვის 3-4 თვეში თუ არის შესაძლებელი ახალი სამუშაოს შოვნა/მოძიება, ასაკოვანი ადამიანისთვის ეს შესაძლებლობა ბევრად რთულდება.³²⁵ 54 წლის ასაკში მაღალია ალბათობა იმისა, რომ უმუშევარი ასაკოვანი ადამიანი ვეღარ მოახერხებს დაბრუნებას შრომით ბაზარზე. აღნიშნული მოქმედებს პენსიების ნაწილზე, რადგან ისრაელში პენსიების სისტემა დაგროვებითი სისტემის მსგავსია (დასაქმებულის პროცენტულ ინვესტიციაზეა დამოკიდებული პენსიის თანმიმდევრული ზრდა).³²⁶

შესაბამისად, ისრაელმა გადაწყვიტა გაემლიერებინა დასაქმების პოლიტიკა და ჩაედო ინვესტიცია და ასაკოვნების, განსაკუთრებით, ასაკოვანი ქალების ხელახალი ინტეგრაცია მოეხდინა შრომით ბაზარზე.³²⁷ შესაბამისად, ისრაელმა გადაწყვიტა, მოწყვლადი ჯგუფების დასაქმების შესაძლებლობების ზრდაში გაეკეთებინა ინვესტიცია. ამ პოლიტიკას აქვს განგრძობადი ეფექტი, როგორც დასაქმებულებზე და დამსაქმებლებზე, ასევე ჯანდაცვის სისტემასა და სოციალურ სერვისებზე.³²⁸

ამასთან, საყურადღებოა ისრაელის ხედვა საპენსიო ასაკის და მასთან დაკავშირებული გრძელვადიანი პოლიტიკის მიმართულებით, რომლის თანახმად, 2032 წელს უფსკრული ქალისა და მამაკაცის საპენსიო ასაკს შორის შემცირდება და 2032 წელს ქალის საპენსიო ასაკი განისაზღვრება 65 წლიდან, ხოლო მამაკაცის 67 წლიდან. აღნიშნული წაადგება ქვეყნის დასაქმების პოლიტიკას.³²⁹ ამასთან დაკავშირებით, ისრაელს შემუშავებული აქვს გარდამავალი მექანიზმი, რომელიც მოიცავს ასაკოვანი ქალების გადამზადებას და დასაქმებას, ხოლო დასაქმებამდე გადამზადებული ქალების ფინანსურ წახალისებას.

რაც შეეხება დასაქმების სახელმწიფო პროგრამებს, ისრაელს აქვს სხვადასხვა დასაქმების პროგრამები, როგორც ქალებისთვის, ასევე მამაკაცებისთვის, მაგრამ გენდერული პერსპექტივა ამ მიმართულებითაც ინტეგრირებულია.³³⁰

³²⁵ იხილეთ იქვე.

³²⁶ იხილეთ იქვე.

³²⁷ იხილეთ იქვე.

³²⁸ იხილეთ იქვე.

³²⁹ იხილეთ იქვე.

³³⁰ იხილეთ იქვე.

ფსიქოლოგიის და გასაუბრების ცენტრის შესაძლო ეტაპები (ისრაელის დასაქმება/გადამზადების ეტაპების ანალიზით):

ისრაელის შრომის სამინისტროში არის სხვადასხვა პროგრამები, რის საშუალებითაც ხდება სახელმწიფოს ინსტრუმენტების და ისრაელის მოსახლეობის მოთხოვნების დაკავშირება. ეტაპები:

პირველი ეტაპი - შეფასება: სამინისტრო სუბსიდირებას უკეთებს და ფინანსურად მხარს უჭერს პროფესიულ შეფასებას. პროფესიული შეფასება მოიცავს ფსიქოლოგების ან ციფრული ტექნოლოგიების საშუალებით შეფასებას, ვიდრე დასაქმების პროცესი დაიწყება. შეფასება მოიცავს: დასაქმების მსურველ პირს რა შესაძლებლობა, რა პროფესიული მონაცემები და უნარ-ჩვევები, რა გამოწვევები, რა ბარიერები და რა სურვილები აქვს.

პირველი პროცესი იწყება შეფასებით, განისაზღვროს კონკრეტულად ამ დასაქმების მსურველი ასაკოვანი ადამიანისთვის რომელი და რა ტიპის შემდგომი ეტაპი იქნება გონივრული, რაციონალური და სწორი. არსებობს ამ შეფასების ცენტრი - პირს შეუძლია როგორც ფიზიკურად, ასევე ონლაინ გაიაროს ეს ეტაპი;

მეორე ეტაპი - შემდგომ იწყება ინდივიდუალური (პირადი) ეტაპი, რომელიც პირისთვის განსაზღვრავს პერსონალურ პროგრამას. ამ პროგრამას შეიძლება ქონდეს სხვადასხვა ინსტრუმენტები.

პერიოდულად ხდება პროგრამების მოკვლევა, მონაცემების და შედეგების ანალიზი, რომ დადგინდეს, რა მუშაობს საუკეთესოდ და დადგინდეს ზემოქმედების წერტილი;

მესამე ეტაპი არის უნარ-ჩვევების გადამზადების ეტაპი. ეს ეტაპი პროფესიული უნარ-ჩვევების გადამზადების ეტაპისგან განსხვავდება. ამ ეტაპზე ფსიქოლოგიურად ხდება ადამიანების გაძლიერება. მაგალითად, საუბრები ადამიანის შინაგანი და პირადი ძალების გარშემო. ასაკი გარკვეულ სპეციფიკასთან არის დაკავშირებული, შესაბამისად, საჭიროა ასაკოვანი ადამიანების ერთ ჯგუფში მოქცევა და სტერეოტიპებისგან (ცრუ აღქმებისგან) განთავისუფლება. შ.შ.მ. პირებისგან განსხვავებით, ასაკოვნების შემთხვევაში, აუცილებელია ისინი ამ ეტაპზე ერთ ჰომოგენურ ჯგუფად იყვნენ წარმოდგენილნი. აღნიშნული, დაკავშირებულია ადამიანების შინაგან ცრუ აღქმასთან, შინაგან ბარიერებთან, შიშთან, უსუსურობის განცდასთან, საკუთარი თავის დაბალ

შეფასებასთან. მაგალითად, ასაკოვანი ქალების შემთხვევაში, როგორც ასაკოვანი მამაკაცების შემთხვევაში, სხვადასხვა ჯგუფად განაწილება კარგი გამოსავალია.

მეოთხე ეტაპი მრავალფეროვანია, რომელიც დამოკიდებულია ადამიანების მოთხოვნებზე, უნარებსა და განათლებაზე. თითოეულ მონაწილეს უნდა გაუჩნდეს სწორი აღქმა, რა სამუშაოა მისი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების შესაბამისი. მაგალითად, უმაღლესი განათლებით, ეფექტიანი უნარ-ჩვევების მქონე ასაკოვანი ადამიანისთვის, რომელსაც ხელახლა სურს შრომის ბაზარზე დაბრუნება, სახელმწიფოს კონცეფციაში განსახვავებული ინსტრუმენტები და პროგრამები უნდა არსებობდეს.

მეხუთე ეტაპზე ხდება დამსაქმებლების საჭიროებების მოკვლევა, დგება დამსაქმებლებთან კომუნიკაცია და ტარდება შესაბამისი ღონისძიებები:

- ენის ბარიერის, შეძლებისდაგვარად, მოხსნა;
- ციფრული უნარ-ჩვევების განახლება;
- სამუშაოს მოძიების უნარების შემუშავება;
- პროფესიული უნარ-ჩვევების გადამზადება სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში;
- პროფესიის შეცვლის პროგრამები (სახელმწიფოში მოთხოვნადი და საჭირო

პროფესიების მიმართულებით). მაგალითად, ისრაელში მომზადებულ ექთნებზე, ჯანდაცვის სერვისების მიმწოდებლებზე დიდი მოთხოვნაა.

• უნარ-ჩვევების ამაღლება დამსაქმებელთან შეთანხმებით სახელმწიფო სუბსიდირების საშუალებით. სქემის თანხმად, დასაქმებულის ხელფასის ნაწილში, დამსაქმებელი და სახელმწიფო ერთობლივად იღებენ ტვირთს, ხოლო სახელმწიფო - დასაქმებულის გადამზადების ნაწილში.

ისრაელი სუბსიდირებას უკეთებს რამდენიმე მიმართულებას - ტრენინგები (მოიცავს, სახელმწიფო პროგრამის შესაბამისად, ჯგუფურ ტრენინგებს და ასევე, ინდივიდუალური პირის უნარების ამაღლების ტრენინგების დაფინანსებას, იმისათვის რომ პირმა შეძლოს სწავლის პარალელურად მუშაობა); დამსაქმებლების გადამზადების პროგრამაში ჩართვას (დამსაქმებლების სუბსიდირებას ხელფასის ნაწილში დასაქმებულის ტრენინგის პერიოდში. აღნიშნული ნიშნავს: სახელმწიფო აფინანსებს დასაქმებულის უნარ-ჩვევების ამაღლების ტრენინგს, დასაქმებულს უფლება აქვს ტრენინგის დღეებში არ გამოცხადეს სამსახურში; იმ დღეების ხელფასს დასაქმებული ვერ აიღებს, თუმცა საპატიოდ ჩაეთვლება; სახელმწიფო იმ ხელფასის შუალედს

დამსაქმებელს უფინანსებს, რომელიც ტრენინგის განმავლობაში დასაქმებულის სამსახურში გამოუცხადებლობის პერიოდში წარმოიშვება). დასაქმების პოლიტიკის ერთ-ერთი ნაწილია მომზადების/გადამზადების/ პროფესიული უნარ-ჩვევების ამაღლების და შეძენის ინსტიტუტების შექმნა/მოძიება და მათთან მჭიდრო კომუნიკაცია.

ზემოაღნიშნული ანალიზიდან იკვეთება, რომ ხელფასების სუბსიდირების მექანიზმი გადამზადების და დასაქმების პროცესის შემადგენელ ნაწილს წარმოადგენს, რომელსაც წამახალისებელი ფუნქცია აქვს, როგორც დასაქმებულისთვის, ასევე დამსაქმებლისთვის. სუბსიდირების მექანიზმის საკანონმდებლო დონეზე აღიარებისთვის, აუცილებელია ასაკოვან (ხანდაზმულ) პირთა უფლებების შესახებ კანონი მოიცავდეს შემდეგ ჩანაწერს: „დასაქმებული ხანდაზმული პირების პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის მიზნით, სახელმწიფო უზრუნველყოფს ხანდაზმული დასაქმებული პირის ხელფასის ან/და გადამზადების პროგრამის დაფინანსებას ან/და სუბსიდირებას“. ამასთან, შრომის კერძო სექტორში აღნიშნული მექანიზმის გავრცელება საჭიროებს შრომის კოდექსში ცვლილებასაც, კერძოდ 22-ე მუხლს დაემატოს შემდეგი შინაარსის მე-4 პუნქტი - „სამსახურებრივი მოვალეობის სრულფასოვნად განხორციელების მიზნით, თუ პროფესიული გადამზადების, კვლავიკაციის ამაღლების ან სხვა სასწავლო კურსში ხანდაზმული დასაქმებულის მონაწილეობის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს სახელმწიფო დამსაქმებლის თანხმობით, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება სახელმწიფო სუბსიდირების მექანიზმით“.

ისრაელის მაგალითით, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ შრომისუნარიანი და დასაქმების მსურველი ასაკოვანი პირებისთვის, გასაუბრებისა და ფსიქოლოგიის ცენტრის მეშვეობით, პროფესიული მონაცემების შეფასებასა და დასაქმების პროცესის დაწყება, ხელს შეუწყობს ასაკოვანთა შრომით ბაზარზე რეინტეგრაციასა და შენარჩუნებას.³³¹ დასაქმების მსურველი ასაკოვანი პირებისთვის გასაუბრებისა და ფსიქოლოგიის ცენტრის მთავარი მიზანი უნდა იყოს პროფესიული მონაცემების შეფასება და დასაქმების პროცესის დაწყება. ისრაელის სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზით, რომელიც ეხება უმუშევარ ქალთა კონკრეტული ასაკის ჯგუფს, შესაძლებელია,

³³¹ Mainstreaming Ageing in Israel, Permanent Mission of Israel to the United Nations and Other International Organizations in Geneva, 2020 (May).

არამართო ასაკოვანი ქალების, არამედ ასაკოვანი მამაკაცების დეფინიცია მოხდეს ასაკობრივი კატეგორიებით, რაც აძლევს სახელმწიფოს საშუალებას, მიზანმიმართულად დაგეგმოს დასაქმებისა და შრომით ბაზარზე ასაკოვანთა ინტეგრაციის პოლიტიკა.

§ 3.2. საქართველოში გენდერული პოლიტიკის განვითარების ხელშეწყობა ფრაუნჰოფერის ინსტიტუტის³³² მიერ ჩატარებული ანალიზის მიმოხილვის მიხედვით.

3.2.1. ფრაუნჰოფერის ინსტიტუტში განხორციელებული კვლევის მნიშვნელობა საქართველოს მოსახლეობის ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკისთვის.

დღეის მდგომარეობით, საქართველო მუშაობს, რომ სახელმწიფოს დონეზე, საკანონდებლო რეგულაციის სახით, ამოქმედდეს მოსახლეობის ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკა. აღნიშნული მოსახლეობის ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკა მოიცავს, როგორც სოციალური უსაფრთხოების გაძლიერების ნაწილს (საპენსიო რეფორმას, ასაკოვანთა და ხანდაზმულთა უფლებების შესახებ ცნობადობის ამაღლებას, ასაკოვანთა და ხანდაზმულთა მედიაციის ცენტრის შექმნას), ასევე ასაკოვანთა ჯგუფში პროფესიული განათლების, ფინანსური წახალისების და დასაქმების საკითხის ინტეგრირებას. მოსახლეობის დაბერება, ასევე შესამჩნევია საქართველოს კონტექსტშიც. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, 2023 წლის მდგომარეობით 65 წლის და უფროსი ასაკის ადამიანები მოსახლეობის დაახლოებით 15.6%-ს შეადგენენ.³³³ აღნიშნული მაჩვენებელი შესაძლებელია, 2030 წლისთვის 21 პროცენტამდე გაიზარდოს.³³⁴ 2022–2030 წლებისთვის მიღებული ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული სტრატეგია, ხაზს უსვამს გენდერული და ასაკობრივი თანასწორობის, სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესების, მდგრადი და

³³² ფრაუნჰოფერის ინსტიტუტი - Fraunhofer Institute for Systems and Innovation Research ISI. 2023 წელს გერმანიაში კვლევითი ვიზიტის ფარგლებში (Supervisor and host Dr. Rainer Frietsch Head of Competence Center Innovation and Knowledge Economy) ირინა ბათიაშვილმა განახორციელა აღნიშნული კვლევა (კვლევას ერთვის ფრაუნჰოფერის ინსტიტუტის სერტიფიკატი და დოქტორი სუსან ბუერერის შეფასება).

³³³ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, დემოგრაფიული ვითარება საქართველოში, <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/41/mosakhleoba>

³³⁴ „საქართველოში მოსახლეობის დაბერების საკითხზე სახელმწიფო პოლიტიკის კონცეფციის“ დამტკიცების შესახებ საქართველოს პარლამენტი დადგენილება, 5146-III, 27/05/2016, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3297267?publication=0>

ინკლუზიური ეკონომიკური განვითარების და დასაქმების საკითხს. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია ფაქტებზე დაფუძნებული ადამიანის უფლებათა დაცვის ზოგადი სტრატეგიის შემუშავება.³³⁵ ასევე, ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული სტრატეგიის შესახებ პარლამენტის დადგენილების თანახმად, თემატური სტრატეგიული დოკუმენტებისა და სამოქმედო გეგმების მომზადებისა და მიღების პროცესში, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ინკლუზიურობისა და სათანადო დაინტერესებული პირების მონაწილეობის ხელშეწყობა. ამ თვალსაზრისით, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობას, რაც გულისხმობს გადაწყვეტილებათა მომზადების პროცესში პროფესიული და აკადემიური წრეების, არასამთავრობო სექტორისა და ადამიანის უფლებათა დამცველი ორგანიზაციების აქტიურ მონაწილეობას. ამ მიზნით, რეკომენდებულია, შეიქმნას დაინტერესებულ პირებთან საკონსულტაციო პლატფორმები სექტორების მიხედვით და ეს პლატფორმები ინტენსიურად იქნეს გამოყენებული.³³⁶ სამეცნიერო მტკიცებულებაზე დაფუძნებული სტრატეგიული ინტელექტი, ახალი და დადებითი ეფექტის მომტანი ტენდენციაა.³³⁷ მოქალაქეების კეთილდღეობისთვის და სახელმწიფო დოვლათის გაზრდისთვის კვლევებისა და ინოვაციების გამოყენება, აღიარებულია ევროპის მასშტაბით. ხოლო მტკიცებულებაზე დაფუძნებული სტრატეგიული ინტელექტი ფართოდაა აღიარებული კვლევისა და ინოვაციების (R&I) სფეროში. კონკრეტული სისტემური ხარვეზების აღმოსაფხვრელად, ევროპაში სხვადასხვა ინტერვენციები შემუშავდა. აღნიშნული ინტერვენციები განხორციელდა მრავალი სახის პოლიტიკის მიმართულებით. ჩემს მიერ ფრაუნჰოფერის ინსტიტუტში განხორციელებული სამეცნიერო კვლევიდან ნათლად ჩანს, რომ მიზნობრივი დაფინანსება და ეფექტიანი სწავლების სისტემის შექმნა კვლევების და ინოვაციების გამოყენების შედეგია. ასევე, ამ მიმართულებით, მნიშვნელოვანია ფედერალური ხელისუფლებისა და ადგილობრივი მმართველობის ერთობლივ სახელმწიფო მნიშვნელობის საკითხების შესახებ გერმანიის

³³⁵ „საქართველოს ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული სტრატეგიის (2022–2030 წლებისთვის)“ დამტკიცების შესახებ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება, 2663-XIმს-Xმპ, 23/03/2023.

³³⁶ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „საქართველოს ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული სტრატეგიის (2022–2030 წლებისთვის)“ დამტკიცების შესახებ, საქართველოს პარლამენტი, 2663-XIმს-Xმპ, 23/03/2023.

³³⁷ Buehrer S., Kalpazidou Schmidt E., Rigler D., Rachel P., How to Implement Context-Sensitive Evaluation Approaches in Countries with still Emerging Evaluation Cultures, Public Policy and Administration. 2021, Vol. 20, Nr. 3, p. 368-381, ISSN 2029-2872 (online).

კონსტიტუციის ჩანაწერი, რომელიც მოიცავს განათლებას, კვლევას და დასაქმებას.

ფრაუნჰოფერში განხორციელებული კვლევიდან იკვეთება, რომ ქვეყნებმა, რომლებიც მზად არიან შეიმუშაონ მოსახლეობის გენდერულ-ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკა, უმჯობესია გაანალიზონ ზოგად მიზნებთან მიმართებაში (მიზნები უნდა შეიცავდეს გენდერულ ელემენტს) კვლევით ინსტიტუტებთან თანამშრომლობის მნიშვნელობა.³³⁸ გენდერული ხასიათის კვლევებს და ზოგადად, კვლევით სისტემას, სჭირდება სპეციფიკური, შედარებითი, მეთოდის შემუშავება. შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ შეფასების კულტურამ და ლოგიკურმა მოდელმა (ზეგავლენის ისტორიებმა) შესაძლოა კვლევითი სისტემის განვითარება გამოიწვიოს.³³⁹ ზემოქმედების ისტორიები სასარგებლო მექანიზმია პრობლემის იდენტიფიცირებისთვის, პრობლემის გადაჭრის გზების მოძიებისთვის, ინტერვენციის მოსალოდნელი შედეგის იდენტიფიცირებისა–თვის და სამუშაო გარემოში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობაზე ინტერვენციის გრძელვადიანი ზემოქმედებისათვის.³⁴⁰

სარკისებური პრაქტიკის კონცეფცია და გენდერული პოლიტიკის შესახებ დოკუმენტები, დაეხმარება საჯარო და კერძოს სექტორს გენდერულად მგრძობიარე პროგრამების განხორციელებაში.³⁴¹ გამოცდილებაზე დაფუძნებული ასაკი, შესაძლებელია დაინერგოს შრომის ბაზარზე გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით.³⁴² გამოცდილებაზე დაფუძნებული ასაკის კონცეფცია გამოიწვევს გენდერული თანასწორობის ეფექტიან განვითარებას, დაბერებასთან დაკავშირებული სტიგმების აღმოფხვრას და სახელწიფოს მიერ მოსახლეობის გენდერულ-ასაკობრივი (მესამე ასაკის) პოლიტიკის დანერგვის ხელშეწყობას.³⁴³

აღსანიშნავია, რომ ასაკოვანთა და ხანდაზმულთა უფლებრივი გაუმჯობესების შესახებ საქართველოს კანონპროექტის ერთ-ერთი მიზანია გენდერული პოლიტიკის ინტეგრირება ხანდაზმულთა უფლებრივი გაუმჯობესების შესახებ პოლიტიკაში.³⁴⁴ ამ მიზნის მისაღწევად, აუცილებელია კვლევების (როგორც რაოდენობრივი, ასევე

³³⁸ზათიაშვილი ირინა, საქართველოში გენდერული პოლიტიკის განვითარების ხელშეწყობა (ფრაუნჰოფერის ინსტიტუტის მიერ ჩატარებული ანალიზის მიმოხილვის მიხედვით), კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის საერთაშორისო ჟურნალი სოციალურ მეცნიერებებში, V.3, Issue 2, 2023.

³³⁹ იხილეთ იქვე.

³⁴⁰ იხილეთ იქვე.

³⁴¹ იხილეთ იქვე.

³⁴² იხილეთ იქვე.

³⁴³ იხილეთ იქვე.

³⁴⁴ გენდერულ-ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკა.

შედარებით-სამართლებრივი კვლევა) წარმოება. ინტერვენციისათვის საჭიროა ინოვაციური კვლევების მიზნობრივად წარმოება, გენდერულ-ასაკობრივი სეგრეგირებული ინფორმაციის გადამუშავება. ამისათვის, აუცილებელია მოკვლეული იყოს, პირველ რიგში, ინტერვენციის, ზემოქმედების ისტორიის, ლოგიკური მოდელის და შეფასების კულტურის მნიშვნელობა და შემდგომ, ჩამოყალიბდეს ლოგიკური მოდელის ზოგადი ნიმუში.

ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა მედიაციის ცენტრის კვლევითი კომპონენტი მომავალი ინტერვენციების მიმართულებით, მიზანშეწონილია გახდეს ასაკოვან ქალებზე საპენსიო სქემების ზემოქმედების და მოწყვლადი ჯგუფების კვლევის საკითხი და ამასთან, ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთათვის განკუთვნილი პოლიტიკის სამართლებრივი ანალიზი.

შრომით ბაზარზე ასაკოვანი ადამიანების და მათ შორის, ასაკოვანი ქალების უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტია გენდერული პოლიტიკის დანერგვა კერძო და საჯარო სექტორში. გენდერული პოლიტიკა არის მექანიზმი, რომელიც საშუალებას აძლევს კომპანიებს დაისახონ მიზნობრივი სტრატეგია კომპანიის შიგნით ყოველდღიურ საქმიანობაში ან/და პროექტების განხორციელებისას, დაიცვან გენდერული ბალანსი. სამუშაო გარემოში თანაბარი უფლებების უზრუნველსაყოფად, შრომით ბაზარზე ოპერირებად კომპანიებს მიზანშეწონილია ქონდეთ გენდერული პოლიტიკა.³⁴⁵

გამომცემლობაში გენდერული სპეციფიკური ნიმუშებისა და კვლევის სისტემაზე ასაკის და სქესის ზეგავლენის შესახებ ფრაუნჰოფერის ინსტიტუტის ანალიზის საფუძველზე, შეიძლება ჩამოყალიბდეს საფუძვლიანი ვარაუდი, რომ სამუშაო გარემოში ტერმინი "გამოცდილებაზე დაფუძნებული ასაკის" დამკვიდრება, შექმნის თანაბარ პირობებს ქალთა დასაქმებისთვის.³⁴⁶

აღნიშნულ პარაგრაფში წარმოებული კვლევის კითხვებია:

- შესაძლებელია, რომ ფინანსურმა წახალისებებმა, სახელმწიფო და კვლევითი (კერძო) სექტორის ერთობლივმა ამოცანებმა და ინტერვენციებმა (ზეგავლენის ისტორია

³⁴⁵ Batiashvili I. Gender Policy, deposited in the National Intellectual Property Centre of Georgia, 09/05/2022.

³⁴⁶ სამუშაო გარემოში პოტენციური დასაქმებულების შედარება (შეფასება) "გამოცდილებაზე დაფუძნებული ასაკის" შესაბამისად სამართლიანი კონკურენციის პრინციპს შეუწყობს ხელს. (tailored performance criteria that take into account specific career paths and barriers lead to more gender-fair systems.)

და გენდერული პოლიტიკა), გამოიწვიოს თანაბარი შესაძლებლობები ქალებისა და მამაკაცებისთვის?

- რატომ არის აუცილებელი მეტი ქალის ინტეგრირება კვლევით სისტემაში და ამავდროულად, ქალებში უფრო მაღალი კვალიფიკაციის მიღების ხელშეწყობა?

- რატომ არის ტერმინი "გამოცდილებაზე დაფუძნებული ასაკი" უფრო მომგებიანი ქალებისთვის?

გენდერული თანასწორობა სახელმწიფოს ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიზანია და მისი შესრულება კომპლექსური ხასიათის გამოწვევებთანაა დაკავშირებული. გენდერული მეინსტრიმინგი თანასწორობის მიზნის მიღწევის ერთ-ერთი საშუალებაა. გენდერულ საკითხთა მეინსტრიმინგი წარმოადგენს თანამედროვე პოლიტიკას და პროცესს გენდერული თანასწორობის შესახებ, რაც გულისხმობს კომპლექსური სტრატეგიის და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირებას სხვადასხვა ინსტიტუციებში (მთავრობის მიერ განხორციელებულ ყველა სამუშაო გეგმაში).³⁴⁷

დისკრიმინაცია აღმოიფხვრება და მომავალში თანაბარი გარემოს შექმნის საწინდარი იქნება, თუ განხორციელდება შემდეგი ღონისძიებები:

- ქალებისა და მამაკაცების საჭიროებებს მორგებული პოლიტიკის შემუშავება;
- გენდერული მეინსტრიმინგი;
- უთანასწორობების გამოვლენა და მათი ანალიზი;
- უთანასწორობისა და დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად გზების და გადაწყვეტილებების მოძიება;

- სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის მხარდაჭერის წარმატებული სტრატეგიის ქონა;

- ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების ხელშეწყობა;
- მკაფიო სამოქმედო გეგმების და კონკრეტული მიზნების შემუშავება.

შესაბამისად, გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაცია თანაბარ გარემოში გაადვილდება. საბოლოოდ, გენდერული პოლიტიკის უპირველესი მიზანი იქნება ორივე სქესისათვის ღირსეული ცხოვრების პირობების შექმნა, მათი ეკონომიკური გაძლიერება და ღირსეული სამუშაო ადგილების შექმნისთვის შესაბამისი კონცეფციების შემუშავება.

³⁴⁷ გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, გენდერული მეინსტრიმინგი პრაქტიკული სახელმძღვანელო საჯარო მოხელეებისთვის, თბ., 2014, 27-29.

გენდერულმა ანალიზმა შეიძლება გამოიწვიოს ინკლუზიური ინოვაცია. ეს აძლევს კერძო სექტორს შესაძლებლობას შექმნას ის, რასაც ჩვენ ვუწოდებთ ჯიბეებს სარკისებური პრაქტიკისთვის (პრაქტიკის ასახვა კვლევაში, გენდერული პოლიტიკის ასახვა ორგანიზაციულ ყოველდღიურ აქტივობაში).³⁴⁸

ტრენერები და ექსპერტები, რომლებსაც შეუძლიათ თავიანთი პრაქტიკის გაზიარება გენდერული პოლიტიკისა და გენდერული ანალიტიკის შესახებ, ქმნიან სივრცეს ამრეკლავი პრაქტიკის კონცეფციის განვითარებისთვის.

გენდერული ანალიტიკის ობიექტივი ახლანდელ და რეალურ დროში ორგანიზაციებს აძლევს სამ განსხვავებულ შესაძლებლობას:³⁴⁹

1. ხელს უწყობს ამ კონცეფციის მნიშვნელოვნების განმტკიცებას;

2. ის საშუალებას იძლევა, შეხედოთ მუშაობის და სამსახურებრივი აქტივობის არეალს ცნობისმოყვარეობის ობიექტივიდან. ცნობისმოყვარეობის ობიექტივი კი, იპოვის იმ სიტუაციებს, რომელიც გენდერული ანალიზის დროს უხილავი აღმოჩნდა;

3. ის იძლევა დამატებით საშუალებას, რომ ორგანიზაციის შედეგებში მეტი წვლილი იყოს შეტანილი.

გენდერული ანალიტიკა მოიცავს ხარისხობრივ და რაოდენობრივ მონაცემთა შეგროვებას და ანალიზს.

ქმედების გააზრების, გაფართოების და გამოყენების საშუალებით შესაძლებელია გენდერული ანალიტიკის ობიექტივი გამოვიყენოთ ყოველდღიურ სამუშაო გარემოში.³⁵⁰

გენდერული ანალიტიკა ადამიანს საშუალებას აძლევს, მოახდინოს საკუთარი თავის ობიექტივაცია, ის ქმნის სივრცეს სარკისებური პრაქტიკისთვის. ჩემი აზრით, ზემოაღნიშნული იძლევა საშუალებას, საკუთარ თავს რეალურ დროში დაუსვათ კითხვები. მაგალითად, არის თუ არა გენდერული თანასწორობის კონცეფცია (GE) თქვენი ყოველდღიური სამუშაოს ნაწილი? გენდერული ანალიტიკის ობიექტივი, ცნობისმოყვარეობის ობიექტივი და სარკისებური პრაქტიკა დამსაქმებელს და თანამშრომლებს საშუალებას აძლევს, საკუთარი წვლილი შეიტანონ ორგანიზაციის

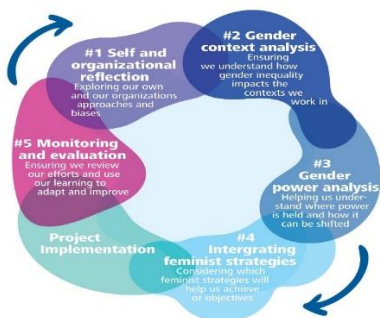
³⁴⁸ Information from the University of Toronto Course on “Gender Analytics for Innovation” (offered through courser). Certificate of Participation: coursera.org/verify/J6LEPPDXTVTU

³⁴⁹ @Institute for Gender and the Economy and use, genderanalytics@rotman.utoronto.ca, <https://www.coursera.org/specializations/gender-analytics#courses>

³⁵⁰ Information from the University of Toronto Course on “Gender Analytics for Innovation” (offered through courser). Certificate of Participation: coursera.org/verify/J6LEPPDXTVTU

შედეგში. ჩემი მოსაზრებით, ეს ქმნის შესაძლებლობას, რომ კომპანიის ხელმძღვანელობა იყოს უფრო ინკლუზიური და ინოვაციური.

გენდერული უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად, ნებისმიერმა იურიდიულმა და ფიზიკურმა პირმა, თვითრეფლექსიით უნდა დაიწყოს (საკუთარი თავის ობიექტივაცია მოახდინოს), რომელიც მოიცავს დასაქმებულის სამსახურებრივი საქმიანობის პარალელურად არსებულ ურთიერთობებს, ქცევით ჩვევებს, მიკერძოებებს, სტიგმებსა და ღრმად ფესვგადგმულ რწმენებს. გენდერული თანასწორობისთვის შექმნილი ტრანსფორმაციული ცვლილების ინსტრუმენტებში ჩანს ამრეკლავი პრაქტიკა.³⁵¹ შესაბამისად, ამრეკლავი პრაქტიკა³⁵², შესაძლებელია განიმარტოს, როგორც ყველა კომპანიაში ინდივიდუალურად საკუთარი ანარეკლით და პრაქტიკით, გენდერულად მგრძობიარე პოლიტიკის შემუშავება.



Tool Picture from: Harvey R., Safier C.,

Transformative Change for Gender Equality Learning from Feminist Strategies, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), 2021.

"გენდერული მეინსტრიმინგი მიზნად ისახავს უთანასწორობის შექმნის ან გაღრმავების თავიდან აცილებას, რომელმაც შეიძლება უარყოფითი გავლენა მოახდინოს, როგორც ქალებზე, ისე მამაკაცებზე. ასევე გულისხმობს უთანასწორობის გამოვლენის მიზნით, არსებული სიტუაციის ანალიზს და პოლიტიკის შემუშავებას, რომელიც მიზნად დაისახავს აღნიშნული უთანასწორობის აღმოფხვრას და მისი გამომწვევი მექანიზმების გაუქმებას".³⁵³

³⁵¹ Harvey R., Safier C., Transformative Change for Gender Equality Learning from Feminist Strategies, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), 2021. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/nepal/17794.pdf> (28.12. 2023).

³⁵² „Reflective Practice”

³⁵³ - European institute for gender equality -what is gender mainstreaming - 2019-11-28. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

დასაქმების პოლიტიკის ნაწილში საქართველოსთვის შეიძლება სასარგებლო იყოს EFFORTI-ის მიერ წარმოდგენილი ინტერვენცია „კარიერული შესვენებიდან დაბრუნებული ქალების სქემები“. „კარიერული შესვენებიდან დაბრუნებული ქალებისთვის სქემები“ მიზნად უნდა ისახავდეს კომპენსაციის პროგრამების დანერგვას ქალებისა და ასაკოვანი ქალებისთვის, რომლებიც მაღალი კონკურენციის მქონე სფეროებში დასაქმებულები არიან, მაგრამ მათი კარიერული ზრდის შეჩერება განპირობებულია ბავშვზე ზრუნვით ან სხვა ოჯახური პასუხისმგებლობით. შესაბამისად, სახელმწიფომ ხელი უნდა შეუწყოს სამუშაო-პირადი ცხოვრების ბალანსის კონცეფციას და მეტი ქალი დასაქმებულის ინტეგრაციას შრომის ბაზარზე. ასევე სქემაში უნდა აისახოს მოტივაციის ელემენტები, მაგალითად, „...უნგრეთის მეცნიერებათა აკადემიამ (HAS) 2009 წელს შემოიღო ასაკობრივი ლიმიტის გაფართოება იმ მკვლევარებისთვის, რომელთაც ყავთ ბავშვები. დეკრეტულ შვებულებაში მყოფი აპლიკანტების შემთხვევაში, HAS-ისა და მისი კვლევითი ინსტიტუტების ყოველი ვაკანსიის, სტიპენდიისა და გრანტის ასაკობრივი ზღვარი 10 წლამდე ასაკის თითოეულ ბავშვზე 2 წლით გაიზარდა“. ³⁵⁴ აქტივობები შეიძლება მოიცავდეს:

- კარიერული განვითარებისთვის სემინარებს და ტრენინგებს;
- მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შემუშავებას;
- ნახევარ განაკვეთზე და ონლაინ-შრომის შესაძლებლობებს;
- გრძელვადიან უსაფრთხო კონტრაქტებს. ³⁵⁵

3.2.2. კვლევის და ინოვაციის შესახებ გერმანიის პაქტის (PFI) მნიშვნელობა.

გერმანიის კონსტიტუციის თანახმად, მეცნიერების თავისუფლება ავტონომიური პრინციპია. გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის კანონის თანახმად ³⁵⁶:

“მუხლი 5 [გამოხატვის თავისუფლება, ხელოვნებისა და მეცნიერების თავისუფლება];

³⁵⁴ Project acronym: EFFORTI , Project full title: Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in R&I , Project number: 710470, Programme: Horizon 2020 - Science with and for Society (SWAFS), Objective: GERI-3-2015, "Evaluation of initiatives to promote gender equality in research, policy and research organizations", Type of action: RIA, grant agreement No 710470, EFFORTI - Deliverable 4.4 Collection of good practices and lessons learned, Authors: Striebing, Clemens; Reidl, Sybille; Groó, Dora; Palmén, Rachel; Kalpazidou Schmidt, Evanthia; Graversen Krogh, Ebbe; Bühner, Susanne; Stelzner, Lena; Holzinger, Florian; Rigler, Dorotya; Høg Utoft, Ea.

³⁵⁵ იქვე.

³⁵⁶ Basic Law for the Federal Republic of Germany in the revised version published in the Federal Law Gazette Part III, classification number 100-1, as last amended by the Act of 28 June 2022 (Federal Law Gazette I p. 968).

(3) ხელოვნება და მეცნიერება, კვლევა და სწავლება უნდა იყოს უფასო. სწავლების თავისუფლების პრინციპი არ ათავისუფლებს არცერთ ადამიანს კონსტიტუციისადმი ერთგულებისგან.”

აღნიშნული ღირებულება, სამეცნიერო კვლევითი ინსტიტუტებისთვის, ქმნის საფუძველს, გააღრმავონ კვლევები საკუთარი შეხედულებისამებრ, მოიძიონ ინოვაციური მეთოდები და ახალი საკვლევი არეალები, ჩაუღრმავდნენ 21-ე საუკუნის პრობლემურ საკითხებს და თეორიული მეცნიერული გზით პრობლემის გადაჭრის სხვადასხვა მეთოდები წარმოაჩინონ, რომელიც შემდეგ, პრაქტიკაში ითარგმნება და შესაბამის სექტორებში დაინერგება. კერძო ინსტიტუტები ასევე ფინანსდება სახელმწიფოს მიერ, თუმცა, ამისდა მიუხედავად, საკვლევ არეალს თავად ინსტიტუტები ირჩევენ. მეორე მხრივ, არსებობს პოლიტიკის დოკუმენტები, რომელიც კერძო კვლევით ინსტიტუტებზე ახდენს ზეგავლენას. გერმანიას აქვს კვლევისა და ინოვაციის პაქტი და ყველა კვლევითმა ინსტიტუტმა უნდა გაითვალისწინოს პაქტით განსაზღვრული მიზნები.³⁵⁷ წინამდებარე პარაგრაფში გამოცდილებაზე დაფუძნებული ასაკის კონცეფციის, კვლევის და ინოვაციის პაქტის მიზნებისა და ქალი ავტორების სირთულეების განხილვა, დაფუძნებულია დოქტორ რაინერ ფრიჩისა და დოქტორ სუსანა ბუერერის პრეზენტაციაზე და ასევე, რაინერ ფრიჩის, ინნა ჰალერის, მელანე ფუნკენ-ვროლინგის, ჰარიოლფ გრუპის სტატიაზე.³⁵⁸

გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის კანონში, ხაზგასმულია არსებითი ამოცანები, რომლებიც ფედერაციისა და რეგიონების ერთობლივი მართვის კომპეტენციის ქვეშ არის.³⁵⁹

„VIIIა.

ერთობლივი ამოცანები

მუხლი 91ბ

[საგანმანათლებლო პროგრამები და კვლევის ხელშეწყობა]

³⁵⁷ The Pact for Research and Innovation (PFI IV) 2021-2030). [Pakt für Forschung und Innovation \(gwk-bonn.de\)](https://www.gwk-bonn.de)

³⁵⁸ In following Paragraph regarding to experience scientific age concept, PFI aims and women authors experience difficulties will be discussed Presentation of Dr. Rainer Frietsch's and Dr. Susanne Buehrer "The German research landscape and the Pact for Research and Innovation" and Article "Gender-specific patterns in patenting and publishing" Authors: Rainer Frietsch, Inna Haller, Melanie Funken-Vrohling, Hariolf Grupp, (Research Policy 38 (2009) 590–599).

³⁵⁹ Basic Law for the Federal Republic of Germany in the revised version published in the Federal Law Gazette Part III, classification number 100-1, as last amended by the Act of 28 June 2022 (Federal Law Gazette I p. 968).

1. ფედერაციასა და ოლქებს შეუძლიათ ითანამშრომლონ შეთანხმებების საფუძველზე, ზერეგიონული მნიშვნელობის შემთხვევებში მეცნიერების, კვლევისა და სწავლების ხელშეწყობის მიზნით. შეთანხმებები, რომლებიც, უპირველეს ყოვლისა, ეხება უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს,, მოითხოვს ყველა ოლქის (რეგიონის) თანხმობას. ეს დებულება არ ვრცელდება მშენებლობის შესახებ შეთანხმებებზე (საკვლევი ობიექტი), მათ შორის, დიდი სამეცნიერო დანადგარების (ინსტალაციების) მშენებლობასთან დაკავშირებით;

2. ფედერაციასა და ოლქებს შეუძლიათ ორმხრივად შეთანხმდნენ, რომ ითანამშრომლებენ საგანმანათლებლო სისტემების ეფექტიანობის შეფასების მიმართულებით, კერძოდ, საერთაშორისო შედარების და შესაბამისი ანგარიშებისა და რეკომენდაციების შედგენის პროცესში;

3. ხარჯების გადანაწილება რეგულირდება შესაბამისი ხელშეკრულებით.“

კვლევისა და ინოვაციის შესახებ პაქტი ერთ-ერთი ძლიერი და ეფექტიანი ინსტრუმენტია, რომლითაც ფედერალური ხელისუფლებასა და ოლქებს შორის არსებული ერთობლივი ამოცანები ხორციელდება იმისათვის, რომ გერმანია ითვლებოდეს მეცნიერების და ეფექტიანი კვლევითი სისტემის ადგილად (ჰაბად).³⁶⁰

პაქტი IV 2021-2030 მიზნები:³⁶¹

1. დინამიური გადაწყვეტილებები, დინამიური სვლები³⁶² - ახალი საკითხების გამოკვეთა, ეფექტიანი გადაჭრის გზების ძიება და ამოცანების შესრულება;

2. ცოდნის გადაცემა³⁶³ - ბიზნესში და სოციუმში ბიზნესსა და საზოგადოებაში ცოდნის გადაცემის გაძლიერება, წარმატებული და ხილვადი აქტივობების განხორციელება ხშირი კომუნიკაცია, ცოდნის გადაცემის გზების გაფართოება;

3. კვლევისთვის ინფრასტრუქტურის გაძლიერება - კვლევითი ინფრასტრუქტურის მართვა, მოვლა და გაფართოება, აგრეთვე მისი გამოყენება;

4. ტვინების მოზიდვა³⁶⁴ - საუკეთესო გონების მოზიდვა, რომელსაც სჭირდება მდგრადი აკადემიური კარიერა და თანაბარი შესაძლებლობები. ამ მიზნისთვის, ასევე

³⁶⁰ Pact for Research and Innovation - BMBF

³⁶¹ The German research landscape and the Pact for Research and Innovation, Presentation, Dr. Frietsch R., Dr. Buehrer S., Fraunhofer Institute for System and Innovation Research ISI, 15.09.2023

³⁶² Dynamic Output.

³⁶³ knowledge transfer

³⁶⁴ Winning best heads

მნიშვნელოვანია, თანაბარი შესაძლებლობებისა და ოჯახური კეთილდღეობისათვის შესაფერისი პროცესებისა და მექანიზმების უზრუნველყოფა, რომლებიც შესაფერისია თანაბარი შესაძლებლობებისა და ოჯახური კეთილდღეობისთვის.³⁶⁵

5. ურთიერთთანამშრომლობის გაძლიერება: ქსელის გაფართოება. ეროვნულ უნივერსიტეტებთან, უცხოელ სამეცნიერო პარტნიორებთან და სხვა ქვეყნის ბიზნესის წარმომადგენლებთან ერთად ერთობლივი კვლევების განხორციელება.

ზემოაღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით, ყოველწლიურად სახელმწიფოს მხრიდან ხდება ინსტიტუტებში მიმდინარე პროცესის მონიტორინგი და შეფასება. ყოველწლიურად ინსტიტუტი ამზადებს ანგარიშს პაქტით გათვალისწინებულ მიზნებთან მიმართებაში. პაქტით აღნიშნული ზოგადი მიზნების გარშემო, სახელმწიფო და კერძო კვლევითი ინსტიტუტები ერთობლივად მუშაობენ. კვლევითი ინსტიტუტის მიერ, შესაძლებელია მოხდეს სპეციფიკური მიზნების დამატება. მაგალითად, პაქტის არსებობის ყველა ფაზაში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა გადაამწყვეტ როლს თამაშობს.³⁶⁶

მეცნიერული წარმატება არის დინამიური განვითარების ხელშეწყობის ცენტრალური ბირთვი. პაქტის მონაწილე ორგანიზაციებმა უნდა ჩამოაყალიბონ ინოვაციური და შესაბამისი კითხვები, რომ განსაზღვრონ საკვლევი არეალი და განავითარონ სამეცნიერო სისტემის „დიגיტალიზაცია“ (ციფრულ ფორმატში გადაყვანა). პაქტის მიმოხილვაში აღნიშნულია, რომ დღევანდელი მსოფლიო და საზოგადოება, დამოკიდებულია სამეცნიერო ინოვაციებზე, რადგან მსოფლიოს დღეს აქვს ისეთი გამოწვევები, როგორცაა ომი, კლიმატის ცვლილება/კრიზისი და პანდემია.³⁶⁷ ფასეულია იმგვარი მეცნიერული აღმოჩენები და კვლევები, რომლის დანერგვა შესაძლებელია ბიზნესში და საზოგადოებაში. შესაბამისად, საზოგადოება უფრო მდგრადი, ინოვაციური და ძლიერი იქნება. გერმანიაში 2030 წლამდე პაქტის მონაწილე ორგანიზაციებისთვის დაფინანსება 3 პროცენტით არის გაზრდილი (17 მილიარდი ევრო დამატებითი დაფინანსება იქნება ხელმისაწვდომი კვლევისთვის). კვლევით

³⁶⁵ Dr. Frietsch R., Dr. Buehrer S., How do public investments in gender equality initiatives and publication patterns interrelate? The case of Germany, Evaluation and Program Planning, Vol. 79, 2020, ISSN 0149-7189, <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101769>.

³⁶⁶ იქვე.

³⁶⁷https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/das-wissenschaftssystem/pakt-fuer-forschung-und-innovation/pakt-fuer-forschung-und-innovation_node.html

ორგანიზაციებს აქვთ შეთანხმებები, როგორც ფედერალურ, ისე ადგილობრივ ხელისუფლებასთან პაქტით გათვალისწინებულ მიზნებთან დაკავშირებით. აღნიშნული შეთანხმება მოიცავს ღონისძიებების (ზომების) ფართო სპექტრის განხორციელებას. რა არის ამ ზომების და ღონისძიებების არსი?

- ეს ზომები იძლევა კვლევისთვის ახალი ობიექტების მოძიების შესაძლებლობის, ახალი კვლევის სფეროების განვითარებას, კომპანიებთან ახალი თანამშრომლობის დამყარებას;

- ადამიანური რესურსების პოლიტიკის განახლებას და მოდერნიზებას, ახალგაზრდა მეცნიერების ხელშეწყობას და ახალ ციფრულ სტრატეგიებთან დაკავშირებას;

- საერთაშორისო ქსელების გაფართოებას და ეფექტიანი კავშირების მოძიებას.

პაქტის და კონკრეტული სამოქმედო გეგმის მიზანია, გერმანიის კვლევითი სისტემის კონკურენტუნარიანობის გაძლიერება. „ის მიმართავს DFG³⁶⁸-ს, როგორც მესამე მხარის დაფინანსების ყველაზე მნიშვნელოვან წყაროს გერმანიაში და საჯაროდ დაფინანსებულ არასაუნივერსიტეტო კვლევით ინსტიტუტებს Fraunhofer-Gesellschaft, Max Planck Society, Helmholtz Association და Leibniz Association“.³⁶⁹ ჩემი მოსაზრებით, პაქტის მსგავსი ინსტრუმენტი, შესაძლებელია გახდეს შემაკავშირებელი ხიდი სამეცნიერო კვლევით ინსტიტუტებსა და სახელმწიფოს შორის, რათა ერთობლივად იმუშაონ ძირითადი მიზნების გარშემო. მეოთხე მიზანს (თანაბარი შესაძლებლობებისა და ოჯახური კეთილდღეობისთვის შესაფერისი პროცესების და მექანიზმების უზრუნველყოფის ნაწილში) აქვს მოკლევადიანი და გრძელვადიანი გავლენა. მოკლევადიანი გავლენა არის კვლევით გუნდებში და გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე ქალების მზარდი რაოდენობა კასკადის პრინციპის მიხედვით. გრძელვადიანი ზემოქმედება არის პირდაპირი ეფექტი სტრუქტურულ ცვლილებებზე და მრავალფეროვანი ზომების შემუშავების პროცესის დაწყება შედეგის მისაღებად. მაგრამ უმთავრესი გრძელვადიანი ზეგავლენა არის: გენდერული თანასწორობის გაუმჯობესება, ქალთა მაღალი წარმომადგენლობა ყველა კარიერულ საფეხურზე, კვლევის შემსრულებელ ორგანიზაციებში კულტურის ცვლილება და მმართველობით (ლიდერთა) ორგანოში

³⁶⁸ German Research Foundation

³⁶⁹ Dr. Frietsch R., Dr. Buehrer S., How do public investments in gender equality initiatives and publication patterns interrelate? The case of Germany, Evaluation and Program Planning, Vol. 79, 2020, ISSN 0149-7189, <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101769>.

გენდერული თანასწორობის მიმდებლობა.³⁷⁰ სტატია „რა ურთიერთკავშირია თანასწორობის ინიციატივებში სახელმწიფო ინვესტიციებსა და პუბლიკაციებს შორის, გერმანიის მაგალითი“³⁷¹, აჩვენებს გენდერული თანასწორობის ეფექტის ზრდას წლების განმავლობაში: „მეცნიერებაში მმართველობით (მენეჯმენტ) პოზიციებზე ქალების წილი გაიზარდა 1992 წელს არსებული 2.0%-დან 17.8%-მდე 2016 წლის მონაცემებით. ოთხი კვლევითი ორგანიზაცია მნიშვნელოვნად განსხვავდება მათი განვითარების თვალსაზრისით 1992-დან 2016 წლამდე“.

3.2.3. გამოცდილებაზე დაფუძნებული ასაკის კონცეფცია

პრეზენტაცია „გერმანიის კვლევის ლანდშაფტი და კვლევისა და ინოვაციის შესახებ პაქტი“³⁷², იძლევა მაგალითებს სამუშაოსა და კვლევით პროცესზე გენდერული და ასაკობრივი განსხვავებების გავლენის შესახებ. პრეზენტაცია აჩვენებს, რომ სახელით შეიძლება განისაზღვროს მკვლევარის სქესი, მაგრამ მკვლევარის ბიოლოგიური ასაკი შეიძლება არ შეესაბამებოდეს მის სამეცნიერო ასაკს. სამეცნიერო კარიერის განმავლობაში ქალებს შეიძლება ჰქონდეთ წყვეტა, მაგალითად, დეკრეტული შვებულება. შესაბამისად, ქალის გამოცდილების პერიოდი შეიძლება იყოს იმავე ასაკის მამაკაცის გამოცდილებაზე უფრო ნაკლები. აღნიშნულმა, შეიძლება გამოიწვიოს უთანასწორო კონკურენცია და ასევე კოლექტიური მონაცემები შეიძლება იყოს არასწორი. პრეზენტაციაში წარმოდგენილი სტატისტიკის თანახმად, ურთიერთთანამშრომლობის კოეფიციენტი თანაავტორობის ნაწილში, მამაკაცებსა და ქალებს შორის არ განსხვავდება. მაგრამ ინდივიდუალურად, ქალი ავტორების მიერ შექმნილი პროდუქტი ნაკლებია მამრობითი სქესის ავტორების მიერ შექმნილ პროდუქტთან შედარებით. მითითებული შეიძლება შეფასდეს ორივე სქესის კარიერულ კიბეზე არათანაბარი ასაკობრივი კონკურენციით ან ქალთა მწირი მონაწილეობით კონკრეტულ საქმიანობაში ან ქალთა მწირი წარმომადგენლობით კონკრეტულ

³⁷⁰ Dr. Frietsch R., Dr. Buehrer S., How do public investments in gender equality initiatives and publication patterns interrelate? The case of Germany, Evaluation and Program Planning, Vol. 79, 2020, ISSN 0149-7189, <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101769>.

³⁷¹ Dr. Frietsch R., Dr. Buehrer S., How do public investments in gender equality initiatives and publication patterns interrelate? The case of Germany, Evaluation and Program Planning, Vol. 79, 2020, ISSN 0149-7189, <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101769>.

³⁷² Dr. Frietsch R., Dr. Buehrer S., The German research landscape and the Pact for Research and Innovation, Presentation, Fraunhofer Institute for System and Innovation Research ISI, 15.09.2023

პროფესიებში. „ქალები არიან ნაკლებად წარმოდგენილნი პუბლიკაციებში, რომლებშიც (მადლიერების გრაფაში) აღნიშნულია ორგანიზაციების პროგრამები, რომლითაც მხარდაჭერილი იყო ეს კონკრეტული პუბლიკაცია. შესაძლებელია, ეს გამოწვეული იყოს აფილიაციის კონტროლით, სფეროს სპეციფიკური ციტირების მაჩვენებელით და სხვა.“³⁷³:

Verweise in den Danksagungen

In Veröffentlichungen, die in den Danksagungen die untersuchten Organisationen bzw. Programme der Organisationen erwähnen, sind Frauen unterrepräsentiert* (unter Kontrolle der Affiliation, des Jahres und der feldspezifischen Zittrate)

Ausnahme: Sonstige Danksagungen (inkl. keine Danksagungen)

Interaktionseffekte von Geschlecht und Affiliation (die gleichzeitig die Förderorganisation ist) ist für alle AUF positiv => bei internen Programmen scheinen Frauen leicht im Vorteil

Danksagungen verweisen auf	Anzahl Pub.
FhG	628
HGF	12.209
WGL	2.477
MPG	9.917
DFG	107.907
EU	57.575
Uni	32.856
DAAD	11.213
Ministerien	58.808

* Wegen Mehrfachnennungen wurde für jede der untersuchten „Förderorganisationen“ eine eigene Regression berechnet, die jeweils den Unterschied zu allen anderen Publikationen berücksichtigt

Quelle: Elsevier – SCOPUS, Berechnungen des Fraunhofer ISI

13

15.09.2023

© Fraunhofer ISI



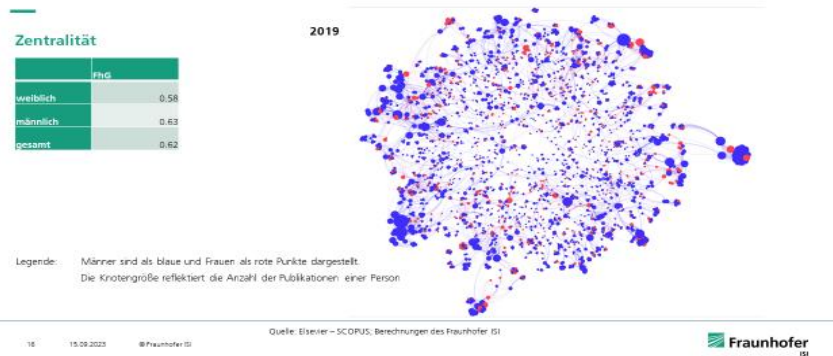
შედეგად, მონაცემების გაანალიზებისას, ვიზუალურად ჩანს, რომ მამაკაცების პუბლიკაციებთან შედარებით, ამკარად ნაკლებია ქალების პუბლიკაციები.³⁷⁴ თანაგამოცემის ტენდენცია იზრდება. სტატისტიკაში წითელი წერტილები (ქალები) ხშირად ლურჯ წერტილებთან ერთად (მამაკაცები) ჩანს. იწვევს თუ არა ეს არაპირდაპირ დისკრიმინაციას? თუ თანაგამოცემა ნაკლებად გამოცდილი-მეცნიერული ასაკის ქალებისთვის სტატიების გამოსაქვეყნებლად უფრო ადვილი და ერთადერთი გზაა, შესაძლებელია ამგვარმა ვითარებამ შექმნას ახალი ნეგატიური სტიგმები? აღნიშნული კითხვა შეიძლება იყოს წლების განმავლობაში განხილვისა და კვლევის საკითხი.³⁷⁵

³⁷³ Dr. Frietsch R., Dr. Buehrer S., The German research landscape and the Pact for Research and Innovation, Presentation, Fraunhofer Institute for System and Innovation Research ISI, 15.09.2023 (slide 13).

³⁷⁴ The German research landscape and the Pact for Research and Innovation, Presentation, Dr. Frietsch R., Dr. Buehrer S., Fraunhofer Institute for System and Innovation Research ISI, 15.09.2023 (slide 16).

³⁷⁵ Interpretation of Author.

Netzwerkanalyse von Frauen und Männern in den Organisationen 2019



გლობალიზაცია, მოწინავე ტექნოლოგიები, დემოგრაფიული ცვლილებები და მიგრაცია უმეტესწილად გავლენას ახდენს თანამედროვე საზოგადოების ჩამოყალიბებაზე. საზოგადოების კონკურენტუნარიანობის შესანარჩუნებლად, აუცილებელია ადამიანური კაპიტალის ოპტიმიზირებული და ეფექტიანი გამოყენება. შესაბამისად, განათლება და კვალიფიკაცია ბოლო წლების განმავლობაში ყველაზე გადამწყვეტ ფაქტორად იქცა. შრომის ბაზარზე მუშა ხელის უკმარისობის დროს, მაღალკვალიფიციურ პერსონალზე მზარდი მოთხოვნის შესაბამისად და ამავდროულად, მიწოდების სიმწირის პირობებში, განსაკუთრებით ინდუსტრიული ქვეყნების უმეტესობაში დემოგრაფიული ტენდენციების გამო, აუცილებელია ინვესტიციების ეფექტიანი და დახვეწილი გამოყენება ადამიანურ კაპიტალში. კერძოდ, ქალების მიერ მაღალი კვალიფიკაციის მიღების ხელშეწყობა და მათი უფრო ფართო მონაწილეობა შრომის ბაზარზე არის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საშუალება ამ ხარვეზებისა და ტენდენციების დასაძლევად.³⁷⁶

სხვადასხვა ქვეყანაში ქალების მონაწილეობის კოეფიციენტი დამოკიდებულია შრომის ბაზრის სტრუქტურულ განსხვავებებზე, მაგალითად, რა სახის პროფესიებია მოთხოვნადი, როგორია სახელმწიფო პოლიტიკა შრომის ბაზარზე, რა სახის უნარები უფრო მეტად უკავშირდება ამ ქვეყანაში ქალებს და ბოლოს, რა ტიპის ტრადიციები/სტიგმები არის დაკავშირებული ქალებთან მათი ცხოვრების ციკლის განმავლობაში. „საინტერესოა, რომ იტალიასა და ესპანეთს, რომლებსაც ჩვენი ანალიზის მიხედვით აქვთ ქალების ყველაზე მაღალი შედარებითი მონაწილეობა, როგორც ჩანს, შედარებით დაბალი წლიური საშუალო შემოსავალი აქვთ მკვლევარებისთვის

³⁷⁶ Frietsch R., Haller I., Funken-Vrohling M., Grupp H., Gender-specific patterns in patenting and publishing, Research Policy, 38 (2009) 590–599.

(ევროპული კომისია, 2007a,b, გვ. 56). გერმანია და ავსტრია კი, თავის მხრივ, ბოლო ადგილზე არიან ჩვენს მიერ შერჩეულ სიაში, ამასთან, ამ ქვეყნებში მკვლევარებისთვის საშუალო წლიური ანაზღაურება შედარებით მაღალია... რაც უფრო მაღალია (საჯარო და კერძო) მკვლევარების შემოსავალი, მით უფრო დაბალია ქალების წარმომადგენლობა. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, თუ მკვლევარებს შედარებით კარგად უხდიან, მამაკაცების წარმომადგენლობა უფრო მაღალია“.³⁷⁷

3.2.4. მოსახლეობის გენდერულ-ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკის დანერგვა საქართველოში.

2022–2030 წლებისთვის მიღებული ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული სტრატეგია ხაზს უსვამს გენდერული და ასაკობრივი თანასწორობის, სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესების, მდგრადი და ინკლუზიური ეკონომიკური განვითარების და დასაქმების საკითხს, შესაბამისად, ფაქტებზე დაფუძნებული ადამიანის უფლებათა დაცვის ზოგადი სტრატეგიის შემუშავებას.³⁷⁸ ჩემი მოსაზრებით, აღნიშნული სტრატეგიის მიზნები საქართველოს აძლევს საშუალებას შექმნას სამეცნიერო-კვლევითი მიმართულებით კვლევით ორგანიზაციებთან ერთობლივი ამოცანები.

პუბლიკაციებში ქალთა მონაწილეობის შესახებ მაგალითის შესაბამისად,³⁷⁹ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ბიოლოგიური ასაკის ნაცვლად, მეცნიერული (გამოცდილებაზე დაფუძნებული) ასაკის გამოყენებით, ქალებს დასაქმების მეტი შესაძლებლობა მიეცემათ. როგორც სხვა სფეროებში, შრომის ბაზარზე ქალები უფრო ნელი ტემპით მიდიან კარიერულ კიბეზე, ვიდრე კაცები. ქალთა შრომით საქმიანობას აქვს ინდივიდუალური მახასიათებლები: შრომის ბაზარზე ინტეგრაციის თავისებურება, აუნაზღურებადი საშინაო სამუშაო, დეკრეტული შვებულება, ბავშვის აღზრდის პროცესი და ასაკობრივი და გენდერული სპეციფიკის მქონე სტიგმები, რაც იძლევა ჯვარედინი დისკრიმინაციის ეფექტს. ზემოაღნიშნულის შესაბამისად, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ დეკრეტული შვებულების შემდეგ, ბავშვის აღზრდის შემდეგ,

³⁷⁷ Frietsch R., Haller I., Funken-Vrohling M., Grupp H., Gender-specific patterns in patenting and publishing, *Research Policy*, 38 (2009) 590–599.

³⁷⁸ Resolution on the approval of the "National Strategy for the Protection of Human Rights of Georgia (for the years 2022-2030)" by the Parliament of Georgia დადგენილება.

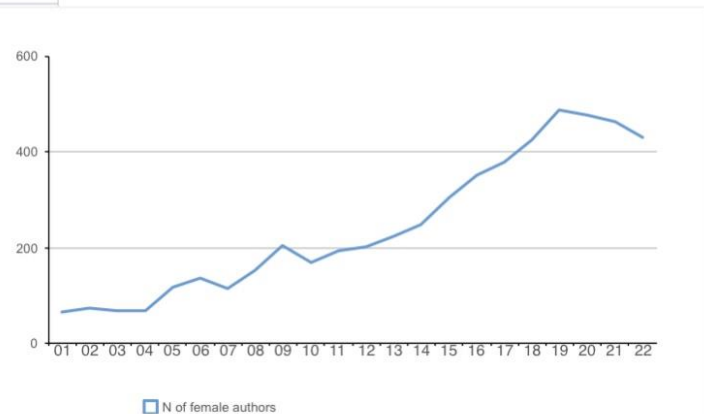
³⁷⁹ Example - figure (table 4) from Frietsch R., Haller I., Funken-Vrohling M., Grupp H., Gender-specific patterns in patenting and publishing, *Research Policy*, 38 (2009) 590–599.

ქალებს ნაკლები შესაძლებლობა აქვთ ჰქონდეთ იგივე გამოცდილება, რაც იმავე ასაკში მამაკაცებს. როდესაც გამოცდილების დონე განსხვავდება, კონკურენცია თავიდანვე ილუზორულია და რა თქმა უნდა, ქალები აღმოჩნდებიან არახელსაყრელ მდგომარეობაში. მაგრამ თუ დამსაქმებლები ქალებს შეაფასებენ გამოცდილებაზე დაფუძნებული ასაკის კონცეფციით, სტიგმები და მოლოდინები პროპორციული იქნება გამოცდილებაზე დაფუძნებული ასაკის მქონე როგორც ქალების, ასევე მამაკაცების მიმართ. ვინაიდან საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო მუშაობს ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა უფლებების გაუმჯობესების შესახებ ნორმატიული რეგულირების შემოღებაზე, ზემოაღნიშნული გამოცდილებაზე დაფუძნებული ასაკის კონცეფცია სახელმწიფოს დაეხმარება შრომის ბაზარზე ასაკოვანი ადამიანების ინტეგრირებაში მათი კვალიფიკაციის ამაღლებით და დასაქმების შესაძლებლობის მიცემით.

2023 წლის სექტემბერში, ფრაუნჰოფერის ინსტიტუტის მიერ მოკვლევული სტატისტიკით, რომელიც ეხება სკოპუსში ქართველი მდედრობითი სქესის ავტორთა წილს და ასაკობრივ სტრუქტურას, ჩანს, რომ მდედრობითი სქესის ავტორების პროცენტულობა გაიზარდა მთლიან ავტორთა რაოდენობაში, თუმცა ავტორთა რაოდენობის ცვლილება (ზრდა) არ შეიმჩნევა და პირიქით, სტაგნაციაშია.³⁸⁰ საქართველო მიეკუთვნება იმ ქვეყნების სიას, სადაც მკვლევარებსა და პროფესორებს, შედარებით დაბალი საშუალო წლიური შემოსავალი აქვთ. ასევე მეორე ფიგურაში, ჩანს (წყარო Elsevier-Scopus, Fraunhofer ISI Calculations), რომ ახლად შემოსულ მეცნიერებს (ნაკლებ გამოცდილებაზე დაფუძნებული ასაკის მქონე მეცნიერები) პუბლიკაციების უფრო მაღალი პროცენტი აქვთ. 16 და ზევით გამოცდილებაზე დაფუძნებული ასაკის ქალებს აქვთ გამოქვეყნების ძალიან მცირე მაჩვენებლები (25%).

³⁸⁰ Data Source: elsevier - Scopus; Fraunhofer ISI calculations.

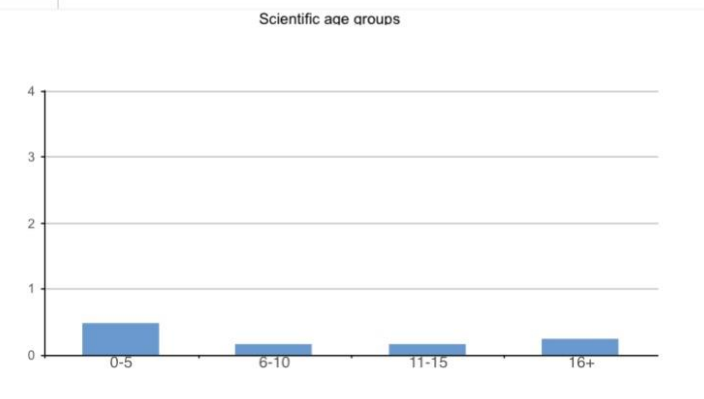
	N of female au%	% of femal authors among all authors
01	66	32%
02	73	32%
03	68	32%
04	69	28%
05	117	38%
06	136	38%
07	114	35%
08	152	39%
09	204	42%
10	169	40%
11	195	36%
12	202	39%
13	225	43%
14	248	44%
15	306	46%
16	353	44%
17	378	45%
18	425	43%
19	488	47%
20	478	44%
21	465	45%
22	432	48%



Source: Elsevier - Scopus; Fraunhofer Isi calculations

Scientific Age 2022

Scientific age groups	
0-5	47%
6-10	15%
11-15	16%
16+	25%
Avg.	8,8



Source: Elsevier - Scopus; Fraunhofer Isi calculations

„გენდერული უთანასწორობის შედეგად ასაკოვან ქალებზე არსებული სტერეოტიპებით გამოწვეული სოციალური შედეგები, რესურსების უსამართლო განაწილება, ასაკოვანი ქალებისთვის დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის არ-არსებობა ეწინააღმდეგება გაეროს მდგრადი განვითარების 2030 წლის დღის წესრიგის მიზნებს. აქედან გამომდინარე, უმჯობესია, ეს ხარვეზი აღიარებულ იქნას და შემდგომ, აღმოიფხვრას, რაც დაარეგულირებს ასაკოვანი ქალების პოტენციური წვლილის ამაღლებას საზოგადოებრივ ცხოვრებაში.“³⁸¹

ეს არის ფორუმის გენდერული ინდიკატორის ოთხი საყრდენი (ეკონომიკური მონაწილეობა და შესაძლებლობები, განათლება, ჯანმრთელობა და პოლიტიკური გაძლიერება).³⁸²

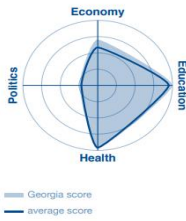
³⁸¹ Batiashvili I., "Decent Living and Employment of Older Women", materials of the international scientific conference, challenges of modern law, "World of Lawyers" publishing house, Tbilisi, 2022.

³⁸² Batiashvili I., Older Women and Integrating a Gender Perspective in Employment Policy, Law and World, Volume 9; Issue 2; Page No. 99-111, ISSN: 2346-7916 (Print) , ISSN: 2587-5043 (Online).

Georgia

rank 49
out of 156 countries

score 0.732
0.00 = parity
1.00 = parity



Global Gender Gap Index

	2006 score	2021 score
Economic participation and opportunity	54 0.670	49 0.732
Educational attainment	41 0.656	64 0.705
Health and survival	28 0.997	30 1.000
Political empowerment	115 0.923	50 0.977
	59 0.104	60 0.245

Work participation and leadership

	female	male	value
Labour force, million people	752.8	910.6	0.45
Unemployed adults, % of labour force (15-64)	11.69	13.97	0.84
Workers employed part-time, % of employed people	42.89	28.33	1.51
Gender pay gap (OECD only), %	n/a	n/a	n/a
Proportion of unpaid work per day, female/male ratio	n/a	n/a	n/a

Advancement of women to leadership roles, 1-7

383

რაც შეეხება გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის ძირითად კანონს, ფედერალურ მთავრობას აქვს საკანონმდებლო რეგულაციები, დაფინანსება და ანგარიშგება დარგების შესახებ, რომელიც უნდა იქნას შესწავლილი ბოლოდროინდელი პრობლემების გადაჭრის მიზნით. გენდერული პოლიტიკა, როგორც საკვლევი ამოცანა საქართველოში სიახლეა. 2010 წელს გამოქვეყნდა საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, რომელშიც 2019 წელს შევიდა შესწორება შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით: 2014 წელს გაფართოვდა პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის მნიშვნელობა, 2019 წელს, კანონით დადგინდა განსხვავება სექსუალურ შევიწროებასა და პირის შევიწროებას შორის, 2019 წელს კანონს დაემატა ახალი მუხლი საქონლის ან მომსახურების მიწოდებისას გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის და ხელმისაწვდომობის შესახებ (მუხლი 9¹).

2014 წელს შევიდა ძალაში საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. აღნიშნული კანონით განმტკიცდა:

- თანასწორობის პრინციპი;
- არსებითი სამიზნე - დისკრიმინაციის აღმოფხვრა;
- თანასწორობის უზრუნველყოფის პროცესის მონიტორინგი;
- სახალხო დამცველის პროცესში ჩართულობა;

³⁸³ World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2021, INSIGHT REPORT, MARCH 2021, 198, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

- თანასწორობის უფლების უსაფრთხო თანაარსებობა სხვა ძირითად თავისუფლებებთან;

- თანასწორობის უფლების უსაფრთხო თანაარსებობა საქართველოს კონსტიტუციასთან და კონსტიტუციურ შეთანხმებასთან, რომელიც ასახავს საქართველოს მოქალაქეების ნებას;

- თანასწორობის უფლების უსაფრთხო თანაარსებობა საზოგადოებრივ წესრიგთან.

ზემოაღნიშნული ძირითადი საკითხებია, რომლებიც ყოველდღიურ პროცესში თანასწორობის პრინციპის ასახვას მოიაზრებს.

ჩემი მოსაზრებით, ქვემოთ მოცემული ამოცანები სიღრმისეულად უნდა იყოს შესწავლილი ინსტიტუტებისა და სახელმწიფოების მიერ, როგორც ერთობლივი ამოცანები:

- შრომის ბაზარზე თანასწორობის პრინციპის ინტეგრირება;

- მონიტორინგის პროცესი, ახალი მიზნების დასახვა და უსაფრთხო თანაარსებობის კვლევა;

- „ერთად თანაარსებობის“ პრინციპის მოთხოვნების ფართო განმარტება, რომელიც დაკავშირებულია ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით გათვალისწინებული თავისუფლებების უმრავლესობასთან;

- დემოკრატიული საზოგადოების პრინციპის ინტერპრეტაცია საშინაო პოლიტიკის კონტექსტში.³⁸⁴

3.2.5. შეფასების კულტურა და ზემოქმედების ისტორიები

იმისდა მიუხედავად, რომ ყოვლისმომცველი შეფასების კულტურა შეიძლება განხორციელდეს ქვეყნებში, რომლებსაც უკვე აქვთ ინოვაციების შესახებ კვლევითი ინსტიტუტები, პირველი ნაბიჯი შეიძლება იყოს შეფასების კულტურის მნიშვნელობის მოკლე ანალიზი სამეცნიერო სტატიის თანახმად: „როგორ განვახორციელოთ

³⁸⁴ S.A.S. v. France, [01/07/2014] ECHR, Application no. 43835/11. "In matters of general policy, on which opinions within a democratic society might reasonably differ widely, the role of the domestic policy-maker had to be given special weight. In the present case France thus had a wide margin of appreciation". Key issues of Information Note on the Court's case-law 176: respect for the minimum requirements of life and society - living together. Ground rules of social communication and more broadly requirements of living together include protection of interaction between individuals, which is vital for expression of pluralism, tolerance and broad mindedness. Without this cannot exist democratic society.

კონტექსტუალურად მგრძობიარე შეფასების მიდგომები განვითარებადი შეფასების კულტურის მქონე ქვეყნებში“.³⁸⁵

„შეფასების კულტურისა და შეფასების შესაძლებლობების განვითარების პროცესი სხვადასხვაგვარია ევროკავშირის წევრ სახელმწიფოებში. დასავლეთ ევროპის ქვეყნები, როგორებიცაა ავსტრია, გერმანია, დანია და შვედეთი, შეფასდა წამყვან ქვეყნებად, რადგან მათ კარგად ჩამოყალიბებული შეფასების კულტურა აქვთ და ახორციელებენ პროგრამებისა და ინსტიტუტების სისტემატურ შეფასებას. ამის საპირისპიროდ, ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში გრძელდება მცდელობები შეფასების პრაქტიკის დამკვიდრებისა და შეფასების არსებული კულტურის შემდგომი განვითარებისთვის. მაგალითად, უნგრეთში არ არსებობს აპრობირებული (დამკვიდრებული) კვლევისა და ინოვაციების შეფასების პრაქტიკა. ასევე, კონკრეტულად, გენდერული თანასწორობის საკითხი არ არის გათვალისწინებული კვლევისა და ინოვაციების შეფასებებში, გამონაკლისია, ევროკავშირის სტრუქტურული ფონდების მიერ დაფინანსებული კვლევისა და ინოვაციების პროგრამები“.

სტატიაში ვხედავთ კვლევისა და ინოვაციების მნიშვნელობას, რაც დაკავშირებულია ქვეყნების მდგრად განვითარებაზე დადებით ეკონომიკურ ზეგავლენასთან და შრომის ბაზრის გაფართოებასთან. აღსანიშნავია სამეცნიერო მტკიცებულებების გამოყენების მნიშვნელობა პოლიტიკის შემუშავების პროცესში და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული სტრატეგიული ინტელექტის ფენომენის არსებობა. შედეგი არის მიზნობრივი დაფინანსება და ეფექტიანი სწავლა. „კვლევისა და ინოვაციების (R&I) მნიშვნელობა ქვეყნების და მათი მოქალაქეების კეთილდღეობისა და დოვლათისთვის ფართოდ არის აღიარებული. სისტემის და/ან ბაზრის წარუმატებლობის აღმოსაფხვრელად, ევროპაში ინტერვენციისათვის მრავალი პოლიტიკის დოკუმენტი შეიქმნა და სისტემების და/ან ბაზრის წარუმატებლობის აღმოსაფხვრელად განხორციელდა (მიმოხილვისთვის, იხილეთ კვლევა და ინოვაციების ობსერვატორია, <https://rio.jrc.ec.europa.eu/> ან OECD STI Compass, <https://stip.oecd.org/stip.html>). მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკის შემუშავების იდეის გაჩენასთან ერთად (Nutley et al. 2002; Solesbury 2001; Sanderson 2002) გაიზარდა მოლოდინი, რომ სამეცნიერო მტკიცებულებები გამოყენებული იქნება

³⁸⁵ Buehrer S., Kalpazidou Schmidt E., Rigler D., Rachel P., How to Implement Context-Sensitive Evaluation Approaches in Countries with still Emerging Evaluation Cultures, Public Policy and Administration. 2021, Vol. 20, Nr. 3, p. 368-381, ISSN 2029-2872 (online).

პოლიტიკის დოკუმენტების შემუშავების პროცესში. ამავდროულად, შეფასებები სულ უფრო მეტად აღიქმება, როგორც მტკიცებულებებზე დაფუძნებული სტრატეგიული ინტელექტის ინსტრუმენტი. (Kuhlmann et al. 1999). ამასთან დაკავშირებით, შეფასებების კონცეფციამ შეიძლება ხელი შეუწყოს დაფინანსების დასაბუთებას ან დაფინანსების გადამისამართებას, რაც საჯარო დანახარჯებს უფრო ეფექტიანს გახდის, მაგრამ ასევე საშუალებას მისცემს შესწავლის პროცესის გაგრძელებას (Kuhlmann 2003).³⁸⁶ სისტემატურობა შეფასების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია, რაც გულისხმობს პოლიტიკის ინსტრუმენტების და სოციალურ-ეკონომიკური საქმიანობის სისტემატურ და რეგულარულ შეფასებას. შესაბამისად, ყველა ელემენტი უნდა იყოს ერთიანობაში გაანალიზებული და შემდგომ, პერიოდულად ანგარიშის სახით გამოქვეყნებული. სტატიაში ნახსენები კიდევ ერთი საკითხია ბოლოდროინდელი მიღწევები შესაბამისი შეფასების კულტურების შემდგომი გაუმჯობესების მიმართულებით ევროპულ R&I სისტემებში. აღნიშნული, დაეხმარება ქვეყნებს გააუმჯობესონ და ხელი შეუწყონ შეფასებების მექანიზმს. „ყველაზე მნიშვნელოვანი მიღწევებია:

- გაზრდილი მოთხოვნა და ინტერესი ზემოქმედების შეფასებებზე და ეფექტიანობის მტკიცებულებებზე;
- აღიარებული საჭიროება არსებული შეფასების მეთოდების განვითარების და უფრო დახვეწილი მიდგომების მიმართ;
- კომპლექსურ გარემოში სოციალურ-ეკონომიკური ზემოქმედების უკეთ დაკვირვების აუცილებლობა იმის გათვალისწინებით, რომ ღონისძიებებისა და პროგრამების სირთულე, ისევე როგორც კვლევისა და ინოვაციის სფეროში ახალი საკითხების წარმოშობა, აჩენს გამოწვევებს პრაქტიკაში.“

პრაქტიკული კონცეპტუალური ჩარჩოს შექმნის, ტესტირებისა და დადასტურებისთვის, ჩატარდა ცხრამეტი შემთხვევის შესწავლა შემდეგ ქვეყნებში: ავსტრია, დანია, გერმანია, უნგრეთი, ესპანეთი და შვედეთი. შემთხვევის შესწავლას ჰქონდა კონკრეტული განსხვავებები:

- ეროვნული, რეგიონული ან ინსტიტუციური ფარგლები;

³⁸⁶ Buehrer S., Kalpazidou Schmidt E., Rigler D., Rachel P., How to Implement Context-Sensitive Evaluation Approaches in Countries with still Emerging Evaluation Cultures, Public Policy and Administration. 2021, Vol. 20, Nr. 3, p. 368-381, ISSN 2029-2872 (online).

- მიზნობრივი სექტორები - უმაღლესი განათლების სექტორი, ბიზნეს საწარმო სექტორი, სამთავრობო სექტორი;
- სამიზნე ბენეფიციარი - უნივერსიტეტი, კომპანია, ინდივიდუალური მკვლევარები;
- ძირითადი მიზნები.

კონცეპტუალური ჩარჩო მოიცავდა ლოგიკურ ჩარჩოს და თეორიას თითოეული ინტერვენციისათვის. შედეგად, ამ ელემენტების ერთიანობა საშუალებას იძლეოდა ინტერვენციის დიზაინის, ინტერვენციის განხორციელების და პირველადი შესაძლო ინტერვენციის შედეგების შეფასებას გენდერულ თანასწორობასა და R&I-სთან დაკავშირებით.³⁸⁷ “EFFORTI³⁸⁸ პროექტის ფარგლებში და ყოვლისმომცველი კვლევის საფუძველზე, ინიცირებული იქნა მეთოდოლოგიური მიდგომა კონცეპტუალური შეფასების ჩარჩოს შესამუშავებლად, რომელიც მოიცავდა: 1) ლიტერატურის მიმოხილვა და არსებული ტექნიკის რუკის წარმოჩენა გენდერული თანასწორობის ინტერვენციის შესახებ მოკვლევული შეფასების თაობაზე; 2) კონკრეტულად განსაზღვრული კრიტერიუმების მიხედვით ინტერვენციების ჭკვიანი პრაქტიკის შეგროვება; 3) არსებული ლიტერატურის საფუძველზე გენდერული თანასწორობის ინტერვენციების ტიპოლოგიის შემუშავება; 4) ინდიკატორების იდენტიფიცირება და განვითარება (გენდერული თანასწორობის რაოდენობრივი და ხარისხობრივი არსებული ინდიკატორები ინტერვენციის პროცესში სხვადასხვა დონეზე, მაგალითად, გუნდი, ორგანიზაცია და ქვეყანა). კონცეპტუალური შეფასების საბოლოო ჩარჩო³⁸⁹ გვთავაზობს ფართო სპექტრის ჩარჩოს ინტერვენციების კომპლექსური კონტექსტის და მათი ზემოქმედების აღსაწერად”.³⁹⁰ შეფასების ამ ელემენტებით, დგინდება პრობლემის გადაჭრის სპექტრს, გენდერული თანასწორობის ინტერვენციას, კონკრეტულ დიზაინსა და შეფასებას შორის კავშირი. ასევე, შეფასების აღნიშნული ელემენტები აჩვენებს მოკლევადიან შედეგებს და გრძელვადიან პერსპექტიულ გავლენას სახელმწიფოს

³⁸⁷ Buehrer S., Kalpazidou Schmidt E., Rigler D., Rachel P., How to Implement Context-Sensitive Evaluation Approaches in Countries with still Emerging Evaluation Cultures, Public Policy and Administration. 2021, Vol. 20, Nr. 3, p. 368-381, ISSN 2029-2872 (online).

³⁸⁸ EU funded Horizon 2020 project EFFORTI (Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in R&I)

³⁸⁹ For a more detailed description of the conceptual evaluation framework, see Kalpazidou Schmidt & Graversen 2020.

³⁹⁰ Buehrer S., Kalpazidou Schmidt E., Rigler D., Rachel P., How to Implement Context-Sensitive Evaluation Approaches in Countries with still Emerging Evaluation Cultures, Public Policy and Administration. 2021, Vol. 20, Nr. 3, p. 368-381, ISSN 2029-2872 (online).

სხვადასხვა პოლიტიკაში თანასწორობის პრინციპის განმტკიცებაზე. სურათი - ლოგიკა და ზემოქმედების ისტორია.³⁹¹:

The following figure represent an example of how we converted and structured an exemplary gender equality measure according to the logic of the impact story approach.

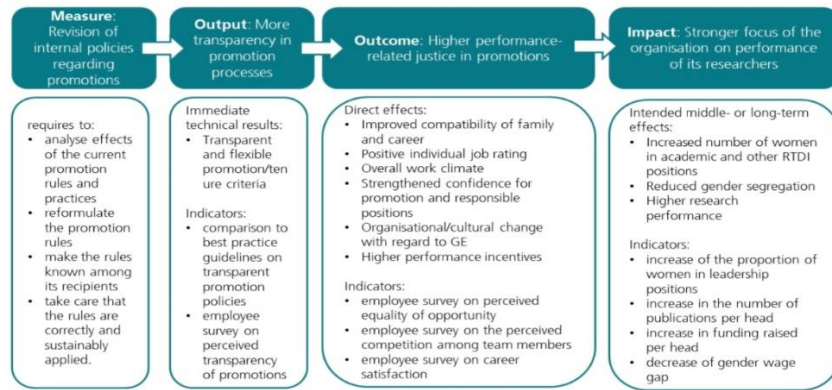


Figure: Logic of an exemplary impact story

შედეგებისა და გადადგმული ნაბიჯების შესაფასებლად, შეფასების ლოგიკის გამოყენებით, EFFORTI Toolbox და მთელი პროგრამა, იძლევა კარგი პრაქტიკის მაგალითებს, შესაფერის ინდიკატორებს, საბაზისო ინფორმაციას, ზემოქმედების ისტორიებსა და ინფორმაციას სხვადასხვა ტიპის ინტერვენციებზე.³⁹² ზემოქმედების ისტორიები ქმნის გავლენის ჯაჭვს. რაოდენობრივი და ხარისხობრივი ინდიკატორები უნდა შეესაბამებოდეს ზემოქმედების ჯაჭვის ყველა დონეს: გადადგმული ნაბიჯები, შედეგები და ზემოქმედება. „ინტერვენციის ლოგიკური მოდელი გადაკეთდა ზემოქმედების ისტორიებად, რომლებიც (1) არის იდეალური ტიპის ზემოქმედების ჯაჭვები და აღწერს განხორციელებულ ზომებს (დაუყოვნებლივ ტექნიკური შედეგებს), შედეგს (პირდაპირი სოციალური ეფექტები) და გენდერული თანასწორობის საყოველთაოდ გამოყენებული ზომების ზემოქმედებას (განზრახული საშუალო ან გრძელვადიანი ეფექტები ბენეფიციარების მიღმა). გარდა ამისა, ზემოქმედების ისტორიები განმარტავენ, 2) როგორ ურთიერთქმედებენ I-O-O-I ჯაჭვის ელემენტები

³⁹¹ Project acronym: EFFORTI , Project full title: Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in R&I , Project number: 710470, Programme: Horizon 2020 - Science with and for Society (SWAFS), Objective: GERI-3-2015, "Evaluation of initiatives to promote gender equality in research, policy and research organizations", Type of action: RIA, grant agreement No 710470, EFFORTI - Deliverable 4.4 Collection of good practices and lessons learned, Authors: Striebing, Clemens; Reidl, Sybille; Groó, Dora; Palmen, Rachel; Kalpazidou Schmidt, Evanthia; Graversen Krogh, Ebbe; Bühner, Susanne; Stelzner, Lena; Holzinger, Florian; Rigler, Dorotyya; Høg Utoft, Ea.

³⁹² Project acronym: EFFORTI , Project full title: Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in R&I , Project number: 710470, Programme: Horizon 2020 - Science with and for Society (SWAFS), Objective: GERI-3-2015, "Evaluation of initiatives to promote gender equality in research, policy and research organizations", Type of action: RIA, grant agreement No 710470, EFFORTI - Deliverable 4.4 Collection of good practices and lessons learned, Authors: Striebing, Clemens; Reidl, Sybille; Groó, Dora; Palmen, Rachel; Kalpazidou Schmidt, Evanthia; Graversen Krogh, Ebbe; Bühner, Susanne; Stelzner, Lena; Holzinger, Florian; Rigler, Dorotyya; Høg Utoft, Ea.

(input, output, outcome and impact dimensions) ერთმანეთთან, 3) რომელი ინდიკატორების მეშვეობით შეიძლება დადასტურდეს მოსალოდნელი დადებითი ეფექტები და 4) რომელი დადებითი და ასევე, უარყოფითი, არასასურველი ეფექტები უნდა იქნას გათვალისწინებული და როგორ შეიძლება მათი ხელშეწყობა ან, შესაბამისად, თავიდან აცილება“.³⁹³

EFFORT-ის ზემოქმედების ისტორიის სქემა³⁹⁴: 1. ზემოქმედების ისტორიის დასახელება (შესასრულებელი სამუშაოს დასახელება) მაგალითად: უნივერსიტეტში დაწინაურებების მონიტორინგი. 2. ინტერვენციის განმარტება (რატომ უნდა განხორციელდეს ინტერვენცია, რა არის ძირითადი პრობლემა და რა არის ინტერვენციის მახასიათებლები, მაგალითად: მონიტორინგი, როგორც წესი, მოიცავს დასაქმებისა და დაწინაურების შესახებ გენდერულად სეგრეგირებული მონაცემების შეგროვებას, რომელიც შეიძლება წარედგინოს ცენტრალური მონიტორინგის ორგანოს). 3. ინტერვენციის მოკლე განმარტება (ზოგადი მიმოხილვა). 4. მიზნები, მაგალითად: ქალთა რაოდენობის გაზრდა კვლევისა და ინოვაციების პოზიციებზე, გენდერულად სამართლიანი ორგანიზაციული სტრუქტურების დანერგვა. 5. განსახორციელებელი ზომები (პრობლემის გადაჭრის ნაბიჯები), მაგალითად: ორგანიზაციულ დონეზე განსახორციელებელი ზომები უნდა მოიცავდეს სპეციფიკური გენდერული მონაცემების შეგროვებას. მონიტორინგის სქემის უშუალო ტექნიკური შედეგია გენდერული თანასწორობის ცენტრალური კომიტეტის შექმნა, რომელიც პასუხისმგებელია პროგრესის მონიტორინგზე. 6. განსახორციელებელი ზომების მოკლე მიმოხილვა (ზომების და უშუალო ტექნიკური შედეგების ზოგადი მიმოხილვა). 7. განსახორციელებელი ნაბიჯების ინდიკატორები (საფეხურების სახელწოდება, რომელიც კომპანიამ უნდა განახორციელოს ინტერვენციისათვის. ეს საფეხურები გვიჩვენებს, თუ რა უნდა გაკეთდეს ინტერვენციისათვის), მაგალითად: პერსონალის განაწილება სქესის მიხედვით, ხელმძღვანელ თანამდებობებზე ქალების პროპორციის გაზრდა, ჯილდოებისა და წახალისების არსებობა. 8. შედეგი, მაგალითად: ფინანსური წახალისება ხელს უწყობს პროგრესს და ფაკულტეტის აქტიურ ჩართულობას ქალი პროფესორების რაოდენობის გაზრდაში. ფინანსური წახალისების სქემა ასევე უზრუნველყოფს ქალი პროფესორების ინფორმირებულობას. 9. შედეგის მოკლე

³⁹³ იქვე.

³⁹⁴ იქვე. 57-62 გვ.

აღწერილობა (შედეგის მოკლე მიმოხილვა) მაგალითად: დაწინაურება ხელს შეუწყობს ხელმძღვანელ პოზიციებზე და აკადემიურ პერსონალში ქალთა წილის გაზრდას. 10. შედეგის ინდიკატორები (ამ ინდიკატორებით უნდა გაიზომოს შედეგი), მაგალითად: ფაკულტეტის შემადგენლობაში ცვლილების მაჩვენებელი; ქალების მიერ დაკავებული წამყვანი პოზიციები; გამჭვირვალე დაწინაურების სისტემის დანერგვა; გენდერული მონიტორინგი/რეგულარული ანგარიშგება; ქალთა პროცენტულობა საკონსულტაციო კომიტეტებში; პოზიციების ხელმისაწვდომობა ორგანიზაციაში. 11. ზემოქმედება (რა არის გრძელვადიანი გავლენა და რა შეიცვლება მომავალში ასევე, ამ ინტერვენციით), მაგალითად: ქალი პროფესორების გაზრდილი რაოდენობა იქნება პოზიტიური მისაბამი მაგალითი ახალგაზრდა ქალი მკვლევარებისთვის, რაც სამომავლოდ გაზრდის კვალიფიციური მკვლევარების რაოდენობას პროფესორის პოზიციაზე და ხელმძღვანელ თანამდებობებზე. 12. ზემოქმედების მოკლე აღწერილობა, მაგალითად: მომავალში ახალი იდეების შექმნა კვლევისთვის. რაც უფრო მაღალი ხარისხის მკვლევარები ამატებენ თავიანთ კვლევაში გენდერულ ანალიზს, საბოლოოდ, ზოგადად კვლევის ხარისხი გაუმჯობესდება მეცნიერებაში ქალთა რაოდენობის ზრდით. 13. ზეგავლენის ინდიკატორები, მაგალითად: საბჭოების ან კომიტეტების შემადგენლობა, ქალთა ხილვადობა უნივერსიტეტში/ორგანიზაციაში, გენდერული საკითხების აღიარება, კვლევითი პროექტების გაზრდილი პროცენტული მაჩვენებელი, რომელიც მოიცავს გენდერული ანალიზის/გენდერული განზომილების ინტეგრირებას კვლევის შინაარსში და გენდერული ბალანსის დამკვიდრებას მკვლევართა კონკრეტულ ჯგუფში. 14. პოლიტიკის შესახებ დოკუმენტის კონტექსტი (იგულისხმება ეროვნული კანონმდებლობის საკითხი გენდერული პოლიტიკის ხელშეწყობასთან და მის ხელშეწყობის ახალ ინიციატივებთან დაკავშირებით), მაგალითად: როდესაც კოპენჰაგენის უნივერსიტეტმა შემოიტანა მონიტორინგის ინტერვენცია ფინანსურ წახალისებასთან ერთად, უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობას შეხვდა გარკვეული კრიტიკა და წინააღმდეგობა. ამასთან, აღნიშნული ინტერვენციის შესახებ, შეატყობინეს შესაბამის ორგანოებს (Minister of Research and the Tribunal for Equal Treatment). ეს შემთხვევა, ასევე აჩვენებს კიდევ ერთ მნიშვნელოვან საკითხს, კერძოდ, კანონმდებლობას. ანტიდისკრიმინაციულმა კანონმდებლობამ შეიძლება გაართულოს პოზიტიური, მხარდამჭერი ქმედებების ინიციატივები, ვინაიდან ეს ქმედებები აღიქმება

როგორც დისკრიმინაციული მამაკაცების მიმართ. შესაბამისად, კანონიდან გამონაკლისის დაშვებაა საჭირო (დანიაში) ყოველ ჯერზე, როცა ხდება დადებითი ქმედების ინიცირება (Kalpazidou Schmidt et. al. 2017). მეცნიერების, ტექნოლოგიების, ინჟინერიისა და მათემატიკის სფეროებში (STEM) ქალების დაბალი წარმომადგენლობა³⁹⁵, აშკარად უფრო დიდია ბევრ ქვეყანაში, მაგრამ, ამავდროულად, ეს პრობლემა სხვა სფეროებშიც იკვეთება. 15. ორგანიზაციული კონტექსტი, მაგალითად: ორგანიზაციის მენეჯმენტმა და ხელმძღვანელობამ შეიძლება მხარი დაუჭიროს ინტერვენციას ფინანსური წახალისების თაობაზე. უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობამ და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტმა უნდა მოამზადოს ნიადაგი ასეთი ინტერვენციისათვის კულტურულ და სტრუქტურულ კონტექსტში. ეს ნიშნავს, რომ ჯგუფებმა, რომლებიც იქნებიან გენდერული პოლიტიკის მიმდევრები, უნდა გააცნობიერონ ამ ინტერვენციის მნიშვნელობა (Impact Story) და ბრმად არ შეასრულონ. მოტივაციისთვის, კონკრეტული მიზნების შესასრულებლად, ხელმძღვანელობამ შეიძლება გამოიყენოს გარკვეული ფინანსური წახალისება. ფინანსური წახალისების პროცენტი უნდა შეესაბამებოდეს მიზანს. მიზანშეწონილია ფინანსური წახალისების პროცენტის ზრდა დასახული მიზნის მნიშვნელობის გაფართოებასთან ერთად, მაგალითად: თუ ხელოვნებისა და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტები ინდივიდუალურად აიყვანენ ორ პროფესორ ქალს, მომდევნო წელს ისინი დაჯილდოვდებიან დამატებით პროფესორის პოზიციით. ხოლო, თუ ფაკულტეტებმა მოახერხეს 2013 წლის სამოქმედო გეგმის ხანგრძლივობის მიწურულს, პროფესორ ქალთა წილის გაზრდა ხუთი პროცენტული მაჩვენებლით, მათ მიენიჭებათ ფინანსური ბონუსი სპეციალურად ამ მიზნისთვის შექმნილი ცენტრალური ფონდიდან.

ჩემი აზრით, ინტერვენციული ტიპის პოლიტიკა შეიძლება მოიცავდეს სხვადასხვა ფორმატს: მეინსტრიმინგ ქმედებებს, გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმას და გენდერულ ბიუჯეტირებას. EFFORTI-ის მითითებული კვლევის თანახმად, მიუხედავად ევროკავშირის სხვადასხვა აქტივობისა და ქალთა წარმომადგენლობის ყველა საფეხურზე, ქალები კარიერაში ინდივიდუალურად აწყდებიან სხვადასხვა ბარიერებს.³⁹⁶ გენდერული სამოქმედო გეგმის მეშვეობით შრომის ბაზარზე თანასწორობის პრინციპის ინტეგრირებისთვის, აღსანიშნავია ორი განზომილება.

³⁹⁵ The problem of the leaky pipeline.

³⁹⁶ იქვე.

ადამიანური რესურსების (HR) მენეჯმენტი შედგება "მოქმედების სფეროსაგან" და "მოქმედების ქვეველისგან". ადამიანური რესურსების მართვის მოქმედების სფეროებია: გენდერული ორგანიზაციული კულტურა, მოქნილობა, დრო და სამუშაო პირობები. ადამიანური რესურსების მართვის მოქმედების ქვევლებია: გენდერული ინფორმირებულობა, მიკერძოების და ცრუ აღქმების გამოვლენა, დისკრიმინაციის აღმოფხვრა, სამუშაოზე აყვანის პროცედურა, დაწინაურების საკითხი, დასაქმებულების მიერ სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსის საკითხის ანალიზი კომპეტენციის ფარგლებში, დასაქმებულების მიერ ზრუნვისა და ოჯახური ცხოვრების საკითხის გაანალიზება. სამუშაოსა და ცხოვრების ბალანსი და ოჯახური ცხოვრების საკითხები გადამწყვეტია ასაკოვან ქალთა კარიერულ წინსვლაში. ამასთან, საყურადღებოა, გონივრული სამუშაო საათები, დისტანციური მუშაობა და მოქნილი განრიგი. გენდერული განზომილების მოქმედების სფეროებია: გენდერული განზომილება განათლებაში და გენდერული განზომილება კვლევის შინაარსში. განათლების სისტემა და გამოცდილების დონე უნდა იყოს ინტეგრირებული ამ განზომილებაში და ამის შემდეგ, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ გამოცდილების ასაკის განსაზღვრა გააძლიერებს და ხელს შეუწყობს თანაბარ პირობებს სამუშაო-პირადი ცხოვრების დაბალანსების სისტემაში.

3.2.6 გენდერული პოლიტიკის ძირითადი სტრუქტურა

აღსანიშნავია, რომ ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) უფლებრივი გაუმჯობესების შესახებ საქართველოს კანონპროექტის ერთ-ერთი მიზანი არის გენდერული პოლიტიკის ინტეგრირება ხანდაზმულთა უფლებრივი გაუმჯობესების შესახებ პოლიტიკაში.³⁹⁷ ინოვაციური კვლევების მიზნობრივად წარმოებისთვის, გენდერულ-ასაკობრივი სეგრეგირებული ინფორმაციის გადამუშავებისთვის და შემდგომ ამის გამოყენებას ინტერვენციისათვის, აუცილებელია, მოკვლეული იყოს ინტერვენციის, ზემოქმედების ისტორიის, ლოგიკური მოდელის და შეფასების კულტურის მნიშვნელობა, რათა საბოლოოდ ჩამოყალიბდეს ლოგიკური მოდელის ზოგადი ნიმუში. ასევე, სამუშაო გარემოში გენდერული პოლიტიკის შესახებ

³⁹⁷ გენდერულ-ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკა.

დოკუმენტის³⁹⁸ დანერგვა, ხელს შეუწყობს ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობის პრინციპის განმტკიცებას.

(კომპანიის დასახელება)³⁹⁹

გენდერული პოლიტიკა⁴⁰⁰

I. აღწერილობა

1. ამ გრაფაში მოცემული იქნება კომპანიის აღწერილობა

II. გენდერული თანასწორობისთვის საქართველოს სამართლებრივი რეგულირება

2. საქართველოს კონსტიტუციის თანახმად, საქართველო არის სამართლებრივი სახელმწიფო და, აქედან გამომდინარე, იცავს ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებულ უფლებებსა და თავისუფლებებს, როგორც უზენაეს ადამიანურ ღირებულებებს.⁴⁰¹ ასევე, საქართველოს კონსტიტუციის თანახმად, საქართველო არის სოციალური სახელმწიფო და ზრუნავს საზოგადოებაში სოციალური სამართლიანობის, სოციალური თანასწორობისა და სოციალური სოლიდარობის პრინციპების განმტკიცებაზე. ადამიანის თანასწორუფლებიანობა და თანაბარი უფლებები განმტკიცებულია საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლით, რომლის თანახმად, ყველა ადამიანი კანონის წინაშე თანასწორია და დაუშვებელია რაიმე ნიშნით მათი დისკრიმინაცია. აქვე, სახელმწიფო ვალდებულია, უზრუნველყოს თანაბარი უფლებები და შესაძლებლობები მამაკაცებისა და ქალებისათვის. კონსტიტუციის თანახმად სახელმწიფო იღებს განსაკუთრებულ ზომებს მამაკაცებისა და ქალების არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და უთანასწორობის აღმოსაფხვრელად;

3. გენდერული თანასწორობა სახელმწიფოს ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიზანია და მისი შესრულება კომპლექსური ხასიათის გამოწვევებთან არის დაკავშირებული. გენდერული მეინსტრიმინგი თანასწორობის მიზნის მიღწევის ერთ-ერთი საშუალებაა.⁴⁰² იმისათვის, რომ გენდერული თანასწორობა და თანაბარი უფლებები

³⁹⁸ Irina Batiashvili. Gender Policy, deposited in the National Intellectual Property Centre of Georgia, 09/05/2022.

³⁹⁹ აქ ჩაიწერება იმ კომპანიის დასახელება, რომელიც დანერგავს აღნიშნულ გენდერულ პოლიტიკას.

⁴⁰⁰ აღნიშნული გენდერული პოლიტიკის შესახებ დოკუმენტი უნდა გამოყენებულ იქნეს ავტორის წერილობითი ნებართვით.

⁴⁰¹ საქართველოს კონსტიტუცია, 24/08/1995. 786.

⁴⁰² “Gender mainstreaming has been embraced internationally as a strategy towards realising gender equality. It involves the integration of a gender perspective into the preparation, design, implementation, monitoring and evaluation of policies, regulatory measures and spending programmes, with a view to promoting equality between

შრომით სექტორში იქნას სრულფასოვნად დამკვიდრებული, აუცილებელია, ეფექტიანი პოლიტიკის და შესაბამისი პროგრამების, კონცეფციების შემუშავება და დანერგვა, როგორც სახელმწიფო დონეზე, ასევე კერძო სექტორში. მაღალი სოციალური პასუხისმგებლობის და გენდერზე ორიენტირებული (გენდერზე საპასუხო) კერძო სექტორის არსებობა, თანასწორობის მიზნის შესრულების ერთ-ერთი საუკეთესო გზაა. კაცები ეკონომიკურად აქტიურები უფრო ადრეულ ასაკში ხდებიან, რაც წარმოშობს უთანასწორობას სამუშაო ბაზარზე.⁴⁰³ ეს უთანასწორობა გამოიხატება, როგორც ხელფასის კუთხით, ასევე, კარიერული ზრდის კუთხითაც;

4. ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ინსტრუმენტთა შორის გენდერული მენსტრიმინგის განხორციელების კუთხით, მნიშვნელოვანია გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნები (SDG's), პეკინის დეკლარაცია და სამოქმედო პლატფორმა (BPfA) და გაეროს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია (CEDAW). აღნიშნული დოკუმენტები, სახელმწიფოს ეხმარება თანაბარი უფლებების მიზნის მისაღწევად საჭირო ღონისძიებების სწორად და ეფექტიანად იმპლემენტაციაში.⁴⁰⁴ აღნიშნული ვალდებულება იკისრა საქართველომაც;

5. 2014 წელს საქართველომ მიიღო დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონი, რამაც გამოიწვია შესაბამისი სხვადასხვა ნორმატიული აქტებში ცვლილებები. ასევე, შრომის კოდექსში შეტანილ იქნა დისკრიმინაციის აკრძალვასთან და შევიწროებასთან დაკავშირებით შესაბამისი ცვლილებები.⁴⁰⁵ დარეგულირდა და გაუმჯობესდა დეკრეტული შვებულების საკითხი და ორსული ქალის მიერ, საჭიროების შემთხვევაში, დამატებითი შესვენების საათების გამოთხოვის საკითხი. 2019 წელს ანტიდისკრიმინაციულ კანონში შეტანილი ცვლილებით, კერძოდ, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის მანდატის გაფართოების შედეგად ანტიდისკრიმინაციულ კანონში განხორციელებული ცვლილებებით, გაძლიერდა

women and men, and combating discrimination”. - European institute for gender equality -what is gender mainstreaming - 2019-11-28. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

⁴⁰³ კავშირი საფარი, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება საქართველოში, გამომცემლობა „ნეკერი“, თბ., 2017.

⁴⁰⁴ საქართველოს სახალხო დამცველი, გენდერული მენსტრიმინგი, საქართველოს მიერ აღიარებული ვალდებულებებისა და მათი შესრულების სტატუსის მომხილვა, 2021, <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2021031012092173973.pdf> (28.12. 2023).

⁴⁰⁵ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, 4113-რს, საქართველოს პარლამენტი, 17/12/2010.

სამართალდამცავი მექანიზმები;⁴⁰⁶

6. გენდერული თანასწორობის შესახებ საქართველოს კანონის მიზანია, უზრუნველყოს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში დისკრიმინაციის დაუშვებლობა და სათანადო პირობების შექმნა ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლებებით სარგებლობისთვის.⁴⁰⁷ ეს კი გულისხმობს ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობის პრინციპის რეალურად არსებობას ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული ცხოვრების ეტაპებზე. საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო პასუხისმგებელია გენდერული თანასწორობის შესახებ საკანონმდებლო ბაზის და შესაბამისი სტრატეგიების შემუშავებაზე. გენდერული თანასწორობის საბჭოს 2022-2024 წლის სამოქმედო გეგმა ყურადღებას ამახვილებს ქალების ეკონომიკური გაძლიერების საკითხებზე და გენდერული თანასწორობის არსებობაზე შრომით ბაზარზე. აღნიშნული მიზნისთვის შესაბამისი კონცეფციაც იქნა შემუშავებული;

7. International Labour Office Geneva- ს პუბლიკაციის „დაბერება და შრომის ბაზარი ასაკოვანი დასაქმებულისთვის“ თანახმად, დაბერებას აქვს „ქალის სახე“, რადგან, უმეტეს ქვეყნებში, ქალები კაცებზე ბევრად მეტხანს ცოცხლობენ. აქედან გამომდინარე, ასაკი და სქესი ორმაგი დისკრიმინაციის საფუძველი შეიძლება გახდეს ადამიანისთვის.⁴⁰⁸ შრომის ბაზარზე გენდერული ბალანსის დაცვისთვის, აუცილებელია ასაკოვანი დასაქმებულების პოტენციალი იქნას აღიარებული და გამოყენებული. სამართლიანობა შეიძლება არ არსებობდეს დასაქმებულთა თითოეული კატეგორიისთვის ცალკე და ის, გარკვეულ შემთხვევაში, ერთ მთლიანობაშიც უნდა დავინახოთ. ის, რაც სამართლიანია ახალგაზრდა დასაქმებულისთვის, არ უნდა ქმნიდეს დისკრიმინაციულ გარემოს ასაკოვანი დასაქმებულისთვის. შრომის ბაზარზე ასაკოვანი დასაქმებულების ინტერესები უნდა განიხილებოდეს სხვა დაუცველი ჯგუფების ინტერესებთან ერთად შეძლებისდაგვარად თანაბარ საფუძველზე, როგორცაა: ახალგაზრდა დასაქმებულები, შრომის ბაზარზე ახალმოსულები, ქალები ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დასაქმებულები. რა თქმა უნდა ამ შემთხვევაში,

⁴⁰⁶ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 2391-III, საქართველოს პარლამენტი, 02/05/2014.

⁴⁰⁷ „გენდერული თანასწორობის შესახებ საქართველოს კანონი“, 2844, 26/03/2010.

⁴⁰⁸ International Labour Office Geneva, Samorodov A., Ageing and labour markets for older workers, ISBN 92-2-111418-X, 1999.

სამუშაოს სპეციფიკა, შესაბამისი ცოდნა, დასაქმებულის შრომითი რესურსების ეფექტიანობა და საჭირო უნარ-ჩვევები, დასაქმებულის ინტერესებთან ერთად, ერთ სიბრტყეზე განიხილება. მხოლოდ დაბალანსებული და სამართლიანი მიდგომით, მაკროეკონომიკური ასპექტების, სხვა სოციალური პარტნიორების და დამსაქმებლების ინტერესების გათვალისწინებით შეიძლება საბოლოოდ მიღებულ იქნეს სამართლიანი შედეგი და სოციალური კონსენსუსი, სადაც ასაკოვანი დასაქმებულების ინტერესები იქნება სამართლიანი მოწყობის და შრომითი ბაზარზე დასაქმების განუყოფელი ნაწილი;

8. დაბერების შესახებ მეორე მსოფლიო ასამბლეაზე, 2002 წლის აპრილში, მიღებულ იქნა დაბერების შესახებ მადრიდის საერთაშორისო სამოქმედო გეგმა ("MIPAA"). MIPAA-ს საშუალებით დაიწყო ახალი ერა ასაკოვანთა უფლებების დაცვისათვის. MIPAA-ს ხედვით, მსოფლიოს მთავარი გამოწვევაა: „საზოგადოების აშენება ყველა ასაკისათვის“. MIPAA-ს სამოქმედო გეგმა ფოკუსირებული იყო სამ პრიორიტეტულ მიმართულებაზე: „ასაკოვანი ადამიანები და განვითარება; ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის წინსვლა სიბერემდე; ხელსაყრელი და დამხმარე გარემოს უზრუნველყოფა“. შრომით ბაზარზე ასაკოვანთა უფლებებიდან შეიძლება გამოიყოს:

* შრომითი უფლებები (მუშაობა, დასაქმება) და სხვა შემოსავლის მომტანი შესაძლებლობები გამოიყენონ ასაკობრივი ბარიერების გარეშე;

* დამსაქმებლის მიერ შეთავაზების შემთხვევაში, პენსიაზე გასვლის საკითხისას, მონაწილეობა მიიღონ იმის განსაზღვრაში, თუ როდის და რა ფაზაში მოხდება მათი სამუშაო ძალიდან გაყვანა. ინფორმირებული დაგეგმვის და გადაწყვეტილების მიღების საშუალება მიეცეთ.⁴⁰⁹

III. გენდერი და ენერგეტიკა (ეს გრაფა მოერგება იმ სექტორს, სადაც ოპერირებს კომპანია, რომელიც გამოიყენებს აღნიშნულ გენდერულ პოლიტიკას)

9. "მუშაობის უფლება ხშირად ღირსების, პიროვნული განვითარებისა და სოციალური და ეკონომიკური ჩართულობის გადამწყვეტი ხელშემწყობი ფაქტორია."⁴¹⁰ ქალები, უმეტესწილად ხვდებიან ბარიერებს დასაქმების პროცესში და შრომით

⁴⁰⁹ Childs, J. "Elder Rights Are Not Nesting Dolls: An Argument for an International Elder Rights Convention." *Journal of Comparative and International Aging Law & Policy*, 11, 2020, p. 141-170. HeinOnline.

⁴¹⁰ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 18

ბაზარზე მათი მონაწილეობა მამაკაცებთან შედარებით, უფრო დაბალია.⁴¹¹ თუ ყურადღებით დავაკვირდებით სტერეოტიპულ ვარაუდებსა და აღქმებს ოჯახის და ზრუნვისათვის აღებული პასუხისმგებლობის შესახებ, ზუსტად ეს სტერეოტიპებია შრომის ბაზარზე ქალთა ჩართულობის შეზღუდვებისა და დისკრიმინაციის საფუძველი.⁴¹² შეზღუდვის სახეობები შეიძლება იყოს:

1. დასაქმებისას და სამუშაოს მოძიებისას შექმნილი ბარიერები;
2. ფორმალურ სექტორში სამუშაოებზე დაბალი ხელფასის არსებობა და არაფორმალური და დაუცველი სამუშაოს არსებობის უფრო მაღალი კოეფიციენტი;
3. წინსვლის ნაკლები შესაძლებლობები.⁴¹³

10. როგორც ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის (შემდგომ - INSTRAW) მე -10 მუხლშია ნახსენები, სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ ყველა შესაბამისი ზომა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ქალებს ჰქონდეთ იგივე წვდომა და შესაძლებლობები იგივე ხარისხის განათლებისა და ტრენინგის სფეროში, როგორც კაცებს. დღეის მდგომარეობით, შრომის კოდექსის 22-ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ხელს უწყობს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლებას და პროფესიულ განვითარებას. ორსულობისა და მშობიარობის გამო შვებულების, ბავშვის მოვლის გამო შვებულების, ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების დასრულების შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულის კვალიფიკაციის ამაღლება, თუ ეს აუცილებელია მის მიერ შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული სამუშაოს შესასრულებლად და დამსაქმებლისათვის არაპროპორციულ ხარჯებს არ წარმოშობს. რადგან ენერგეტიკის სექტორში ბუნებრივი აირის მიწოდებისა და განაწილების მარეგულირებელი საკანონმდებლო ბაზა მოდერნიზების პროცესშია, რადგან აღნიშნული სექტორი გამოირჩევა სპეციფიკით, როგორც სავლე, ასევე საოფისე სამუშაოების შემთხვევაში, რადგან ბუნებრივი აირის გამართული მიწოდება და განაწილება მოსახლეობის ღირსეული ცხოვრებისთვის და სიმშვიდისთვის

⁴¹¹ UNWomen (April 2021) Women Entrepreneurs Georgia Factsheet. Online at https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2021/8/Expo%20Report/Georgia_Factsheet-min.pdf (28.12. 2023).

⁴¹² ბათიაშვილი ირინა, მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021,

⁴¹³ ILO and UNDP, Work and Family.

აუცილებელია, კომპანია რაციონალურად და, შეძლებისდაგვარად, ზრუნავს კომპანიაში დასაქმებულთა ცოდნისა და პროფესიონალიზმის გამყარებასა და ამაღლებაზე, რათა კომპანიამ ეფექტიანად გააგრძელოს ფუნქციონირება. კომპანია, მხედველობაში იღებს რა დავალების სიმძიმისა და სპეციფიკის შესაბამისად დასაქმებულთა უნარ-ჩვევებს, მათ ცოდნას და პროფესიონალიზმს, შეძლებისდაგვარად, ცდილობს გენდერული ბალანსისა და თანასწორუფლებიანი გარემოს შენარჩუნებას.

11. გაეროს ქალთა ორგანიზაციის პოლიტიკის მოკლე შინაარსში, მარტივადაა ჩამოყალიბებული მთავარი შეტყობინებები ქალებისთვის ღირსეული ცხოვრების პირობების შესაქმნელად, როგორცაა:

1. ქალები მნიშვნელოვნად უწყობენ ხელს ეკონომიკურ და სოციალურ განვითარებას, მაგრამ ისინი დისკრიმინაციას განიცდიან სამუშაო სამყაროში;

2. ჩადეთ ინვესტიცია გენდერულ თანასწორობაში და ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებაში. მეტი სამუშაო ადგილებისა და ქალთა ღირსეული სამუშაოს შექმნა სწორი საქმეა და ხელს უწყობს მდგრად ზრდასა და განვითარებას;

3. განავითარეთ ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის კულტურა და ასევე, ხელი შეუწყეთ ქალთა და მამაკაცთა შორის პასუხისმგებლობის გაზიარებას ანაზღაურებად თუ ანაზღაურების გარეშე ზრუნვით საქმიანობაზე.⁴¹⁴

12. ეს სამართლებრივი და კონტექსტური ჩარჩო ანიჭებს კომპანიას მანდატს, გააძლიეროს გენდერულად მგრძობიარე მიდგომა და თანასწორობის პრინციპი მის საქმიანობაში. კომპანიის გენდერული პოლიტიკა და სამოქმედო გეგმა დაფუძნებულია საქართველოს გენდერული პოლიტიკის საკანონმდებლო ბაზაზე და გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის შესახებ ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკის (EBRD)⁴¹⁵ სტრატეგიის პრინციპებზე.

IV მიზნები

13. გენდერული პოლიტიკა ავალდებულებს კომპანიას:

ა. გააძლიეროს გენდერული თანასწორობა ყოველდღიური საქმიანობის პროცესში და შექმნას არადისკრიმინაციული გარემო, როგორც დასაქმებულთა ნაწილში, ასევე მის მენეჯმენტში;

⁴¹⁴ UN Women Policy Brief “Decent Work and Women’s Economic Empowerment: Good Policy and Practice” 2012 year.

⁴¹⁵ <https://www.ebrd.com/gender-strategy.html>

ბ. ქალთა მონაწილეობის ხელშეწყობა სამუშაოზე, რაც გულისხმობს, კომპანიის ინიციატივით მათთვის შესაბამისი უნარებით აღჭურვას. ასევე, ადამიანური რესურების პოლიტიკის მისადაგებას ქალსა და მამაკაცს შორის თანაბარი შესაძლებლობების პრინციპისთვის;

გ. კომპანიის გენდერულ სამოქმედო გეგმაში ასახული გენდერული თანასწორობის მიზნების ხელშეწყობა.

14. კომპანია მიესალმება გენდერული თანაბარი სამუშაო ადგილის შექმნას, სადაც ქალები და კაცები, შეძლებისდაგვარად, თანაბრად მიიღებენ მონაწილეობას სამუშაო ძალის სხვადასხვა საფეხურზე და დაწინაურებისას, არ ექნება ადგილი დისკრიმინაციას სქესის და/ან ასაკის ნიშნით;

15. კომპანია, შეძლებისდაგვარად, უზრუნველყოფს უსაფრთხო და ეთიკურ სამუშაო ადგილს ყველა დასაქმებულისთვის;

16. გარკვეული პერიოდი, გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიღწევა საჭიროებს ქალთა გაძლიერების მიზნის დასახვას. აღნიშნული მიზანი შეიძლება შესრულებულ იქნას პროექტებზე მუშაობის, სახსრების გამოყოფის და სხვადასხვა ოპერაციების გზით, როგორც ეს ასახულია კომპანიის გენდერულ სამოქმედო გეგმაში;

17. კომპანიის გენდერული პოლიტიკა გენდერის ფართო გაგებას შეესაბამება, რაც გულისხმობს მამაკაცებისა და ქალების პოტენციური და არსებული წვლილის პატივისცემას და დაფასებას იმის აღიარებით, რომ სამუშაო ადგილზე შეიძლება არსებობდეს გარკვეული მოწყვლადი ჯგუფები, რომლის უფლებრივი გაძლიერებისთვის, საჭიროა შესაბამისი ზომების მიღება, რათა კომპანიამ ეფექტიანად შეძლოს მუშაობა;

V. გენდერული პოლიტიკის გამოყენების რადიუსი

18. კომპანია გამოიყენებს გენდერულ პოლიტიკას მის შესაბამის პროექტებში, სწავლებებში, ოპერაციებში. გენდერული პოლიტიკის მიზნები, ასევე გავრცელდება ურთიერთდაკავშირებულ საფეხურებზე:

ა. ინსტიტუციურ დონეზე - ეფექტიანობის მიზნით, ყოველდღიურ მართვასა და პროცესებში, შემუშავდეს და იმპლემენტირებულ იქნეს კომპანიის მიდგომა გენდერული საკითხების გადასაჭრელად;

ბ. პროექტების/სწავლებლების დონეზე - შემცირდეს გენდერული უთანასწორობა.

შრომით ბაზარზე გენდერული თანასწორობის შესახებ ცოდნის ამაღლებისთვის, ჩატარდეს ტრენინგი დაინტერესებულ დასაქმებულთათვის;

გ. სექტორის დონეზე - კომპანიის ხელმძღვანელობის გადაწყვეტილებით, გენდერული პოლიტიკისა და გენდერული სამოქმედო გეგმის შესაბამისად მიღებული ინფორმაციის ანალიზი⁴¹⁶ და გენდერთან დაკავშირებული სასაწავლო შედეგები გაუზიაროს სექტორის სხვა მონაწილე კომპანიებს. შეიტანოს წვლილი ყოვლისმომცველ და სისტემატურ გენდერულ თანასწორობაზე დაფუძნებული სექტორის ზოგადი პოლიტიკის შემუშავებაში;

19. კომპანია მხარს დაუჭერს გენდერულ თანასწორობაზე დაფუძნებულ ინსტიტუციურ კულტურას გონივრულობის, მიზნობრიობის და კომპანიის განვითარების/წინსვლის ფარგლებში.

VI პასუხისმგებლობის საკითხი

20. კომპანიის პასუხისმგებლობა:

ა. კომპანია იღებს პასუხისმგებლობას, გამოყოს შესაბამისი ფინანსური, ადამიანური და/ან სხვა სახის რესურსი, რაც სჭირდება გენდერული პოლიტიკის იმპლემენტაციას:

- კომპანია შექმნის გენდერული საკითხების ექსპერტის/კონსულტანტის პოზიციას, იმისათვის, რომ მოხდეს მონიტორინგი და გენდერული პოლიტიკის ეფექტიანი დანერგვა;

- კომპანიას შეუძლია, საჭიროების შემთხვევაში, შექმნას დროებითი საბჭო გენდერული პოლიტიკის სამოქმედო გეგმის მიღწევისთვის;

- კომპანია, შეძლებს დაგვარად, დანერგავს პროექტების/სწავლების საფეხურის შესაბამის გენდერულ პოლიტიკას და მონიტორინგს გაუწევს მის შესრულებას;

- კომპანია, საკუთარი საქმიანობის პროცესში, უზრუნველყოფს, რომ მის მიერ მხარდაჭერილი აქტივობების შექმნის და შემდგომ განხორციელების ეტაპი მასთან დაკავშირებული გენდერული და კულტურული შეფასებების შესახებ ინფორმირებული იყოს;

- კომპანიის გენერალური დირექტორის დავალების შესაბამისად, კომპანიის ექსპერტი/კონსულტანტი გენდერულ საკითხებში, წელიწადში ერთხელ, შესაბამის

⁴¹⁶ ხარისხობრივი და რაოდენობრივი გენდერული ანალიზი.

კვლევით ჯგუფთან ერთად, წარადგენს გენდერული სამოქმედო გეგმის შესაბამისად კომპანიის მიერ დაფინანსებული საქმიანობების შესახებ ანგარიშს;

- კომპანიის გენერალური დირექტორის გადაწყვეტილებით, შესაძლებელია, ის ცოდნა, წინსვლა და საუკეთესო პრაქტიკა, რომელიც კომპანიამ მიაღწია გენდერულ პოლიტიკასთან დაკავშირებით, საჯაროდ გამოქვეყნდეს დოკუმენტის სახით;

- კომპანიის გენერალური დირექტორის გადაწყვეტილებით, კომპანიის გენდერულ საკითხებში ექსპერტის/კონსულტანტის ჩართულობით, გენდერულ სამოქმედო გეგმაში დასახული მიზნების ეფექტიანად და გონივრულად განხორციელებისთვის, ჩატარდეს კონსულტაციები შესაბამის უწყებებთან მაგალითად, შრომის ინსპექციასთან;

- კომპანიის გადაწყვეტილებით, შესაბამისი უწყების თანხმობით და კომპანიის გენდერულ საკითხებში ექსპერტის/კონსულტანტის აღნიშნულ კონსულტაციებს შეიძლება მიეცეს უფრო ფართო არეალი, რაც გულისხმობს სექტორში ოპერირებადი კომპანიების ჩართვას კონსულტაციების პროცესში. მითითებული დაეხმარება სექტორში არსებულ კომპანიებს გაუზიარონ ერთმანეთს შეფასებები, საუკეთესო პრაქტიკა და გამოწვევები. ამ ტიპის კონსულტაციებმა შეიძლება მიიღოს კონფერენციის ხასიათი.

ბ) კომპანია შეიმუშავებს სამუშაოზე გენდერული თანასწორობის საკითხების შესახებ ტრენინგს, რომელსაც დაესწრება ყველა პერსონალი ყოველწლიურად;

გ) კომპანია უზრუნველყოფს ფინანსურ, ადამიანურ და სხვა სახის რესურსებს, რომელიც საჭირო იქნება გენდერული პოლიტიკის და მისი სამოქმედო გეგმის იმპლემენტაციისთვის;

დ) საქართველოს კანონმდებლობის და კომპანიის გენდერული პოლიტიკის თანახმად, კომპანიაში ყველა დასაქმებულს სამუშაო ადგილზე უნდა მოეპყრან თანასწორად და პატივისცემით;

ე) გენდერული უთანასწორობის საპასუხოდ და აღმოსაფხვრელად, კომპანიამ შეიძლება დაგეგმოს და მიიღოს თანმიმდევრულად ზომები, რომელიც კონკრეტული მიზნის მიღწევაში და პრობლემის გადაჭრაში დაეხმარება. ეს ზომები შეიძლება მოიცავდეს:

- კვლევის მიზნით, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ შემუშავებული მეთოდოლოგიის შესაბამისად, ქალსა და მამაკაც დასაქმებულებს შორის

ანაზღაურების შედარების ანალიზის ჩატარება;

- მოქნილი სამუშაო გრაფიკის საჭიროების ანალიზის ჩატარება და გარკვევა, რამდენად არსებითია ასეთი ტიპის გრაფიკი კომპანიის დასაქმებულთათვის და ამავდროულად, რამდენად ეფექტიანია კომპანიისთვის;

- საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, როგორც მამაკაცებისთვის, ასევე ქალებისთვის მშობლის დეკრეტული შვებულების, ორსულობის შესახებ კომპანიის მკაფიო პოლიტიკის ჩამოყალიბება;

- სამუშაო ადგილზე სხვა ტიპის გენდერული საკითხების განსაზღვრისთვის შესაბამისი ზომების გატარების დაგეგმვა გენდერულ საკითხებში კომპანიის ექსპერტის/კონსულტანტის მიერ კომპანიის გენერალური დირექტორის დავალებით.

VII. დასაბუთება (Rationale)

21. კომპანიის გენდერული პოლიტიკა აცნობიერებს, რომ გენდერული ურთიერთობები, ვალდებულებები და პასუხისმგებლობები, დიდ გავლენას ახდენს ქალებისა და მამაკაცების ყოფაზე, მათ შესაძლებლობაზე, მიიღონ განათლება, ინფორმაცია, აიმაღლონ კვალიფიკაცია და, საბოლოო ჯამში, თავად მიიღონ გადაწყვეტილებები;

22. კომპანიის გენდერული პოლიტიკა აცნობიერებს, რომ კომპანიის დასახული მიზნების განხორციელება უფრო მდგრადი, მისაღები და მისაღწევია მაშინ, როცა გენდერული ბალანსი დაცულია ყოველდღიურ საქმიანობაში და სხვადასხვა პროექტებსა და ინიციატივებში. გენდერული თანასწორობის დაცვისთვის კი, აუცილებელია თანაბარი უფლებების შესახებ ცნობადობის ამაღლება და, საჭიროების შემთხვევაში, ქალთა გამლიერებისათვის შესაბამისი ინიციატივების წამოწევა;

23. კომპანიის გენდერული პოლიტიკა იქნება დაკავშირებული კომპანიის სხვა მარეგულირებელ დოკუმენტებთან (დადგენილებები, ბრძანებები, სტანდარტები).

VIII ეფექტიანობა და გადახედვა

24. კომპანიის გენდერული პოლიტიკა, გენდერული სამოქმედო გეგმა, ძალაში შევა გენერალური დირექტორის ბრძანების/ბრძანებების გამოცემის შემდეგ, გონივრულობისა და კომპანიის სხვა მიზნებთან შესაბამისობის გათვალისწინებით. კომპანიის გენდერული პოლიტიკა გავრცელდება მხოლოდ მიმდინარე აქტივობებზე და არ ექნება უკუძალა;

25. კომპანია აცნობიერებს, რომ გენდერული პოლიტიკის იმპლემენტაცია და ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობა გრძელვადიანი პროცესია და სჭირდება თანმიმდევრული მიდგომა. კომპანიის გენდერული პოლიტიკის ეფექტიანობის განსაზღვრისთვის, შესაძლებელია გენდერულ საკითხებზე გენერალური დირექტორის კონსულტანტის ხელმძღვანელობით, ყოველწლიურად მომზადდეს ანგარიში. გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების საკითხი, დროთა განმავლობაში, სახეს იცვლის და ვითარდება. აქედან გამომდინარე, კომპანიის გენდერული პოლიტიკა შესაძლებელია, საჭიროებისამებრ, გადაიხედოს და შეტანილ იქნეს ცვლილებები.

შუალედური დასკვნა

მოსახლეობის გენდერულ-ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკა⁴¹⁷ და ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა შესახებ კანონი არის ახლო პერსპექტივაში ქვეყნისთვის კეთილდღეობის მომტანი. ამას მოწმობს კანადის მაგალითი. მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკის შემუშავებაში, მთავარი აქცენტი უნდა გაკეთდეს დასაქმებაზე და ასაკობრივად მეგობრული შრომითი გარემოს შექმნაზე, როგორც ამაზე აპელირებს ევროკავშირის 2000/78/EC პაქტი, აქტიური დაბერებისა და თაობებს შორის სოლიდარობის სახელმძღვანელო პრინციპები⁴¹⁸, ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება,⁴¹⁹ "აქტიური დაბერებისა და თაობებს შორის სოლიდარობის ევროპული წელი 2012",⁴²⁰ გაეროს 66-ე სესიის შესაბამისი დოკუმენტი⁴²¹, გაეროს მიერ განხორციელებული კვლევები⁴²², მადრიდის საერთაშორისო სამოქმედო გეგმა, შრომის

⁴¹⁷ მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა.

⁴¹⁸ Guiding Principles for Active Ageing and solidarity between generations, Council of European Union, The Employment Committee The Social Protection Committee, 17468/12 ANNEX, Brussels, 7 December 2012.

⁴¹⁹ European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012) European Implementation Assessment, European Parliament, European Parliamentary Research Service, Author: Jan Tymowski, Ex-Post Impact Assessment Unit, March 2015 – PE 536.344, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/536344/EPRS_IDA\(2015\)536344_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/536344/EPRS_IDA(2015)536344_EN.pdf)(28.12. 2023).

⁴²⁰ Decision No 940/2011/EU of the European Parliament and of the Council on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012), 14/09/ 2011, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32011D0940>

⁴²¹ United Nations, General Assembly, Report of the Secretary-General, A/66/173, 22/07/2011. (Follow-up to the Second World Assembly on Ageing).

⁴²² World Population Ageing, supra note 2, at 9. United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). World Population Ageing 2020 Highlights: Living arrangements of older persons (ST/ESA/SER.A/451);

საერთაშორისო ორგანიზაცია⁴²³, ისრაელის მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა⁴²⁴, კანადის მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა და საფრანგეთის საპენსიო სისტემა.

აქტიური დაბერებისა და თაობებს შორის სოლიდარობის სახელმძღვანელო პრინციპების პრეამბულის თანახმად, სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდისა და შობადობის მაჩვენებლების შემცირების გამო, ასაკოვანთა წილი ევროპაში სულ უფრო სწრაფად იზრდება. საჭიროა აქტიური დაბერების პოლიტიკის ხელშეწყობა დასაქმების, საზოგადოებაში მონაწილეობისა და დამოუკიდებელი ცხოვრების სფეროებში.⁴²⁵ ასაკოვანთა და ხანდაზმულთა უფლებრივი გაუმჯობესების შესახებ პოლიტიკის ეფექტიანად ფუნქციონირებისთვის, საჭიროა ასაკოვანთა და ხანდაზმულთა პოტენციალის სრულად გამოყენება ისეთი შესაძლებლობების შექმნით, რომელიც ხელს შეუწყობს სოციალურ კეთილდღეობას და ფიზიკური და გონებრივი დატვირთვის ჯანსაღ რიტმს. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ აქტიური დაბერების პერსპექტივის შესახებ პოლიტიკაში ასახული იქნას გენდერული თანასწორობის

United Nations, General Assembly, Resolution adopted by the General Assembly on 17 December 2018, 73/143. Follow-up to the Second World Assembly on Ageing, Seventy-third session, A/RES/73/143, 09/01/ 2019.

United Nations, General Assembly, Report of the Secretary-General, A/66/173, 22/07/2011. (Follow-up to the Second World Assembly on Ageing).

C.E.S.C.R., 4 2nd Sess., General Comment No. 20: Non-discrimination in Economic, Social and Cultural Rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) 29, U.N. Doc. E/C. 12/GC/20 (July 2, 2009).

Committee on Economic, Social and Cultural Rights, UNITED NATIONS HUM. RTs. OFF. OF THE HIGH COMM'R, <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/cescr/pages/cescrindex.aspx> (last visited Mar. 11, 2020).

See The Independent Expert on the Enjoyment of All Human Rights by Older Persons, UNITED NATIONS HUM. RTs. OFF. OF THE HIGH COMM'R, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/OlderPersons/IE/Pages/IEOlderPersons.aspx> (last visited Mar. 11, 2020) ("In May 2014, the Human Rights Council appointed Ms. Rosa Kornfeld-Matte as the first Independent Expert on the enjoyment of all human rights by older persons.").

Office of the High Commissioner for Human Rights, Normative standards in international human rights law in relation to older persons, Analytical Outcome Paper, August 2012

⁴²³ ILO: Changing patterns in the world of work, Report of the Director-General, International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report I (C), Geneva, 2006.

ILO, Gender Equality at the Heart of Decent Work, Work and Family, 2009, 3. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_101758.pdf

International Labour Office, Gender Promotion Programme, Realizing decent work for older women workers, Geneva, 2001. <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/olderwomen.pdf>(28.12. 2023).

International Labour Conference; 98th Session, 2009; Report VI; Gender equality at the heart of decent work; Sixth item on the agenda; ISBN 978-92-2-120654-5; ISSN 0074-6681; 150.

⁴²⁴ იბ. სტატია: Older Women and Integrating a gender Perspective in Employment Policy, Law and World, June 2023 (№26), Volume 9; Issue 2; Page No. 99-11, <https://doi.org/10.36475/9.2.8>

⁴²⁵ Guiding Principles for Active Ageing and solidarity between generations, Council of European Union, The Employment Committee The Social Protection Committee, 17468/12 ANNEX, Brussels, 7 December 2012. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%2017468%202012%20INIT/EN/pdf> (28.12. 2023).

პოლიტიკის შესაბამისი ღონისძიებები დასაქმების, მუშაობის და ოჯახური ცხოვრების შეთავსების მიზნით.

ასაკობრივი დაყოფა და, ამავდროულად, სპეციფიკური ტერმინების შემოღება სახელმწიფოს მიზნობრივად დაეხმარება, დაგეგმოს სახელმწიფო პროგრამა კონკრეტულ ასაკს მიკუთვნებული მოქალაქეებისათვის. ასევე, ეს ტერმინები ხელს შეუწყობს შრომით ბაზარზე ასაკის მატებასთან და დაბერებასთან დაკავშირებული ნეგატიური სტიგმების აღმოფხვრას. ასაკოვანი და უფროსი ასაკოვანი (ხანდაზმული) ადამიანების მოაზრება სხვადასხვა ჯგუფად, ხელს შეუწყობს ასაკოვნებში შრომითი პოტენციალის ამაღლებას და მათ მიმართ დაბერებასთან დაკავშირებული ცრუ ვარაუდების შემცირებას და, საბოლოო ჯამში, აღმოფხვრას. შესაბამისად, იმისათვის, რომ საპენსიო ასაკის მქონე მოქალაქეებისთვის რელევანტურად და მიზნობრივად იყოს შერჩეული სახელმწიფო დახმარებები და შეღავათები ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა უფლებრივი გაუმჯობესების შესახებ კანონით, შესაძლებელია განისაზღვროს ასაკობრივი კატეგორიები. აღნიშნულით, გათვალისწინებული იქნება ორი კალათა: I კალათა - 60 წლიდან 70 წლის ჩათვლით ასაკოვანთა კატეგორია (60 წლიდან ქალები; 65 წლიდან მამაკაცები); II კალათა - 71 წლიდან უფროს ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) კატეგორია. მითითებული კალათები ხელისუფლებას დაეხმარება შესაბამისი მიზანმიმართული სახელმწიფო პოლიტიკის დაგეგმვაში.

ისრაელის სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზით, რომელიც ეხება უმუშევარ ქალთა კონკრეტული ასაკის ჯგუფს, შესაძლებელია არამართო ასაკოვანი ქალების, არამედ ასაკოვანი მამაკაცების დეფინიცია მოხდეს ასაკობრივი კატეგორიებით. რაც აძლევს სახელმწიფოს საშუალებას მიზანმიმართულად დაგეგმოს დასაქმებისა და შრომით ბაზარზე ასაკოვანთა ინტეგრაციის პოლიტიკა, მაგალითად, აღსანიშნავია ისრაელის სახელმწიფოს სოციალური უსაფრთხოებისა და სახელმწიფო დახმარების პოლიტიკა, 57-67 ასაკის ჩათვლით მყოფი უმუშევარი ქალების უფლება, მიიღონ სახელმწიფოს ფულადი დახმარება.

ზემოაღნიშნული ცხადყოფს, რომ დასაქმებული ასაკოვანი პირების პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის მიზნით სახელმწიფოს მიერ ასაკოვანი დასაქმებულების ხელფასის და/ან გადამზადების პროგრამის დაფინანსება და/ან

სუბსიდირება, პოზიტიური შედეგის მომტანია. დასაქმებული ასაკოვანი პირის ხელფასის სუბსიდირებისა და გადამზადების პროგრამის დაფინანსების სახელმწიფოს მექანიზმის არსებობა, ხელს შეუწყობს ასაკოვანი პირის პროფესიულ განვითარებას და სამსახურებრივი მოვალეობების სრულფასოვნად შესრულებას. ასაკოვანთა და უფროსასაკოვანთა უფლებრივი გაუმჯობესების შესახებ ნორმატიული აქტით, სახელმწიფო ხელს შეუწყობს ასაკოვანი პირების დასაქმებასა და შრომის ბაზარზე ინტეგრაციას. გადამზადების და დასაქმების სახელმწიფო პროგრამების მიმღები, შესაძლებელია გახდნენ ასაკოვანი პირები (საპენსიო ასაკს მიღწეული ქალები და მამაკაცები 70 წლის ჩათვლით) და 57-70 წლის ქალები. ასაკოვანი პირების პროფესიული მონაცემების შეფასებისა და დასაქმების პროცესის დაწყების მიზნით, ისრაელის მოსახლეობის შესახებ დაბერების პოლიტიკის მსგავსად, საქართველოს ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკის ეფექტიანი ფუნქციონირების მექანიზმი იქნება შრომისუნარიანი და დასაქმების მსურველი ასაკოვანი პირებისთვის გასაუბრებისა და ფსიქოლოგიის ცენტრის შექმნა.

ასაკოვანთა უფლებების ნორმატიული რეგულირება და მათზე ადაპტირებული გარემო, გამოკვეთილია კანადის საკანონმდებლო სისტემაში. ასაკოვანთა უფლებების დაცვა კანადის სამართლებრივ სისტემაში სამი მიმართულებით გვხვდება: საპენსიო სისტემა (სოციალური უსაფრთხოება), სისხლის სამართლის კოდექსში სასიცოცხლო საჭიროებების უზრუნველყოფა პირის ასაკის გამო და ასაკოვანთა დასაქმების პროგრამები. კანადაში ასაკოვანთა დასაქმება და მათი შრომითი პოტენციალის გააქტიურება, ასაკოვანთა უფლებრივი გაუმჯობესების შემადგენელი ელემენტია. კანადის საპენსიო სისტემაში განსხვავებული ასაკის ჯგუფების ასაკობრივად და ტერმინოლოგიურად დაყოფა, კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს, რამდენად მნიშვნელოვანია სახელმწიფო ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკის მიზნობრივად დაგეგმვა. ასევე, აღნიშნული ანვითარებს მოსაზრებას, რომ ასაკოვნები და უფროსი ასაკოვნები არ არიან ერთი მონოლითური ჯგუფი. შესაბამისად, ასაკობრივ კატეგორიებად დაყოფა, სახელმწიფოს დაეხმარება დასაქმების პროგრამების და სოციალური უსაფრთხოების რელევანტურ ჯგუფებისთვის გადანაწილებაში. ასაკოვანთა გადამზადების შესახებ კანადის პროგრამის - „მიზნობრივი ინიციატივა ასაკოვანი დასაქმებულებისთვის“ ანალიზი ცხადყოფს, რომ საქართველოსთვისაც გასათვალისწინებელია კანადის

მიდგომა, გააზრებული პოლიტიკის წარმოების და შესაბამისი დოკუმენტების შემუშავების მიმართულებით.

ასაკოვან და უფროს ასაკოვან (ხანდაზმულ) პირთა უფლებების დაცვის შესახებ სახელმწიფო პოლიტიკის ინოვაცია, შეიძლება გახდეს ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) მედიაციის ცენტრი.

ინდუსტრიული ქვეყნების უმეტესობის, კანადისა და ისრაელის მსგავსად, საქართველოს მოსახლეობაში იზრდება ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა რაოდენობა (საქსტატის ინფორმაცია მოცემულია მესამე თავში) და, შესაბამისად, უნარ-ჩვევების ამალგების, ინდივიდუალურ ფაქტორებზე მორგებული დასაქმების და ფინანსური წახალისებების ეფექტიანი მაგალითები, მნიშვნელოვანია საქართველოს მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკის⁴²⁶ დაგეგმვისას.

ამკარაა, რომ როდესაც ქვეყანაში კვლევით სისტემაზე მოთხოვნა დიდია, საშუალო წლიური ანაზღაურება, შედარებით მაღალია, მკვლევარებს აქვთ მაღალი შემოსავალი და შესაბამისად, იზრდება კონკურენცია მამაკაცებსა და ქალებს შორის. აღნიშნული ზრდის მამაკაცებისა და ქალების შედარებისათვის გათვალისწინებულ მოთხოვნებს, რომელშიც მოიაზრება პირის განათლების, უნარების, გამოცდილების, ინტელექტისა და კონკრეტულ კვლევით სფეროში შეტანილი წვლილის შეფასება.

სტატის, „გენდერულად სპეციფიკური ნიმუშები დაპატენტებასა და გამოცემაში“ ანალიზით, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ქალთა დაბალი მონაწილეობა მაღალკვალიფიციურ ადამიანურ კაპიტალში, გამოწვეულია ოჯახის, დედობის ვალდებულებებსა და კარიერას შორის გარდაუვალი არჩევანით ადრეულ ასაკში ან კარიერულ კიბეზე ასვლის პროცესში. ხოლო, მაღალკვალიფიციური უნარების მქონე დასაქმებულ ქალებს, ამავდროულად, უკეთესი განათლებით, ხშირად ჰყავთ ნაკლები შვილი. აღნიშნული, ნეგატიურად მოქმედებს დემოგრაფიულ ჭრილში საზოგადოების კეთილდღეობაზე, თუმცა, ქალის ადამიანური კაპიტალის უფრო ეფექტიანი გამოყენება გამოიწვევს კონკურენტული ბაზარის გაფართოებას და ცოდნაზე დაფუძნებული საზოგადოების შექმნას.⁴²⁷

ჩემი აზრით, 2023 წლის სექტემბერში ფრაუნჰოფერის მიერ მოკვლეული

⁴²⁶ ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკა.

⁴²⁷ Frietsch R., Haller I., Funken-Vrohling M., Grupp H., Gender-specific patterns in patenting and publishing, Research Policy, 38 (2009) 590–599.

სტატისტიკით, რომელიც სკოპუსში ქართველი მდედრობითი სქესის ავტორთა წილს და ასაკობრივ სტრუქტურას ეხება, თვალსაჩინოა, რომ ფინანსების ინვესტიცია და კვლევის სისტემის განვითარების სტრატეგიების შექმნა (გენდერულად მგრძობიარე კვლევითი სისტემის შექმნა), ხელს შეუწყობს ქალთა და მამაკაცთა კვალიფიკაციის ამაღლებას და პუბლიკაციებში გამოცდილებაზე დაფუძნებული ასაკის მქონე ქალების მონაწილეობის ზრდას.

სტატიაში, „რა ურთიერთკავშირია თანასწორობის ინიციატივებში სახელმწიფო ინვესტიციებსა და პუბლიკაციებს შორის, გერმანიის მაგალითი“, აღნიშნულია კვლევისა და ინოვაციის შესახებ პაქტის დადებითი გავლენა გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობასა და პუბლიკაციებში ქალთა მონაწილეობის ზრდაზე. ეს აჩვენებს, რომ პროფესორი ქალების შესახებ პროგრამით და კვლევისა და ინოვაციების შესახებ პაქტით გათვალისწინებული ზომები, ეფექტიანი და მომგებიანია ქალებისთვის. ”რაც ნიშნავს, რომ გერმანიისთვის არის აშკარა სარგებელი სამეცნიერო შედეგების თვალსაზრისით, ქალთა გაზრდილი პროპორციით მის სამეცნიერო სამუშაო ძალაში.“⁴²⁸

განსხვავებული გარემოებები, უთანასწორო პირობები, რომელიც განაპირობებს ასაკოვანი ქალისა და მამაკაცის შემდგომი ცხოვრების დონეს, მთელი სასიცოცხლო ციკლის თანმხლები პროცესის (მათ შორის, დეკრეტული შვებულების, ანაზღაურების გარეშე საშინაო სამუშაოს) და გამოცდილების შედეგია. კვლევით სისტემაში ქალების წვლილის შესახებ კონკრეტული მაგალითის განზოგადებით, შესაძლებელია დანახულ იქნეს, რომ ბიოლოგიური ასაკის ნაცვლად, მეცნიერული (გამოცდილებაზე დაფუძნებული) ასაკის გამოყენებით, ქალები აუცილებლად ნახავენ სარგებელს. პოტენციური დასაქმებულის ბიოლოგიური ასაკი შეიძლება განსხვავებული იყოს, მაგრამ გამოცდილებისა და პრაქტიკის თვალსაზრისით, გამოცდილებაზე დაფუძნებული ასაკით, სხვადასხვა პიროვნება შეიძლება იმყოფებოდეს იდენტურ საფეხურზე. შედეგად, შეფასება უფრო სამართლიანი იქნება და ამასთან, თანაბარი გარემოს პრინციპის ხელშეწყობა მოხდება.

სტატის ანალიზით, „როგორ განვახორციელოთ კონტექსტუალურად მგრძობიარე

⁴²⁸ Dr. Frietsch R., Dr. Buehrer S., How do public investments in gender equality initiatives and publication patterns interrelate? The case of Germany, Evaluation and Program Planning, Vol. 79, 2020, ISSN 0149-7189, <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101769>.

შეფასების მიდგომები, ჯერ კიდევ, განვითარებადი შეფასების კულტურების მქონე ქვეყნებში“, „ეს არის შეფასების ჩარჩო, რომელიც სცილდება მიზეზობრიობის ახსნას, ფოკუსირებულია იმაზე, თუ როგორ უწყობს ხელს ინტერვენცია ზემოქმედების მიღწევას, ნაცვლად იმისა, რომ ზემოქმედება ავტომატურად მიეკუთვნოს ინტერვენციას. ჩარჩო ეხება კითხვებს (i) რა გზით და (ii) რა პირობებში იწვევს ინტერვენცია დაკვირვებულ ეფექტებს (Döring & Bortz 2016) და ამასთან, იკვლევს „არა მხოლოდ იმას, მუშაობს თუ არა ინტერვენცია, არამედ - როგორ, ვისთვის და რომელ კონტექსტში ” (Van Belle, Marchal, Dubourg & Kegels 2010)“.⁴²⁹

ზემოქმედების ისტორიები აუცილებელია EFFORTI Online Toolbox-ისთვის და პრაქტიკის შესწავლისათვის. ზემოქმედების ისტორიების/ლოგიკური მოდელის ძირითადი საყრდენებია: პრობლემის გადაჭრის გზების მოძიება (შესაბამისი ზომების მიღება), შედეგი (პირდაპირი სოციალური ეფექტი), ზემოქმედება (მოკლევადიანი, გრძელვადიანი ზემოქმედება ბენეფიციარების მიღმა). დასკვნის სახით, შეიძლება აღინიშნოს, რომ შეფასების კულტურაში, აუცილებელია, გამოყენებულ იქნეს ინტერვენციის ლოგიკური მოდელი (ზეგავლენის ისტორიები) და შეფასების კონკრეტული მოდელი (გამოვლენილი EFFORTI-ის მიერ) საბოლოო მიზნების მისაღწევად:

1. გაიზარდოს ქალების რაოდენობა R&I პოზიციებზე;
2. გაუმჯობესდეს სამუშაო პირობები (სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების დაბალანსება);
3. გაიზარდოს ქალთა პროფესიული შესაძლებლობები დაწინაურებისთვის;
4. დაინერგოს გენდერულად სამართლიანი ორგანიზაციული სტრუქტურა;
5. მოხდეს გენდერული განზომილების ინტეგრირება კვლევასა და სწავლებაში;
6. ხელი შეეწყოს ეთიკას, საზოგადოების ჩართულობას, სამეცნიერო განათლებას;
7. გაიზარდოს კვლევისა და ინოვაციების შედეგები და ზემოქმედება.⁴³⁰

⁴²⁹ Buehrer S., Kalpazidou Schmidt E., Rigler D., Rachel P., How to Implement Context-Sensitive Evaluation Approaches in Countries with still Emerging Evaluation Cultures, Public Policy and Administration. 2021, Vol. 20, Nr. 3, p. 368-381, ISSN 2029-2872 (online).

⁴³⁰ Project acronym: EFFORTI , Project full title: Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in R&I , Project number: 710470, Programme: Horizon 2020 - Science with and for Society (SWAFS), Objective: GERI-3-2015, "Evaluation of initiatives to promote gender equality in research, policy and research organizations", Type of action: RIA, grant agreement No 710470, EFFORTI - Deliverable 4.4 Collection of good practices and lessons

გენდერულ კვლევებს კონკრეტული შეფასების მეთოდი სჭირდება. სავარაუდოდ, შეფასების კულტურამ და ლოგიკურმა მოდელმა (Impact Stories), შესაძლებელია გამოიწვიოს კვლევითი სისტემის განვითარება.

ზემოქმედების ისტორიები სასარგებლო იქნება პრობლემის იდენტიფიცირებისათვის, პრობლემის გადაჭრის გზების მოძიებისათვის, ინტერვენციის მოსალოდნელი შედეგის იდენტიფიცირებისა და სამუშაო გარემოში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობაზე ინტერვენციის გრძელვადიანი ზემოქმედებისთვის.

სამუშაო გარემოში თანაბარი უფლებების უზრუნველსაყოფად, შრომის ბაზარზე მოქმედ ორგანიზაციებს უნდა ჰქონდეთ გენდერული პოლიტიკა. გენდერული მენისტრიმინგი გულისხმობს გენდერული თანასწორობის თანამედროვე მიდგომას და პროცესს, რომელიც მოიაზრებს კომპლექსური სტრატეგიისა და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრაციას სხვადასხვა ინსტიტუტებში (მთავრობის მიერ განხორციელებულ ყველა სამუშაო გეგმაში).⁴³¹

აღნიშნული დემოგრაფიული პროცესების ფონზე, უფრო და უფრო აქტუალური ხდება უფროს ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) და ასაკოვანთა უფლებების დაცვისთვის შესაბამისი ნორმატიული რეგულირების შექმნა. მნიშვნელოვანია, რომ ყველას ჰქონდეს ღირსეულად დაბერების შესაძლებლობა. ადამიანის ღირსეული ცხოვრების პირობების შექმნისთვის, სახელმწიფომ უნდა შეიმუშაოს ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკა⁴³², რომელიც მოიცავს ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) უფლებების აღიარებას, სოციალური უსაფრთხოების გაუმჯობესებას, განათლებისა და დასაქმების ხელშეწყობას. საქართველოში ასაკოვან და უფროს ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) პირთა უფლებების მომწესრიგებელი ნორმატიული აქტი ამჟამად არ არსებობს.

learned, Authors: Striebing, Clemens; Reidl, Sybille; Groó, Dora; Palmen, Rachel; Kalpazidou Schmidt, Evanthia; Graversen Krogh, Ebbe; Bühner, Susanne; Stelzner, Lena; Holzinger, Florian; Rigler, Dorotyya; Høg Utoft, Ea.

⁴³¹ UN Women, Gender Mainstreaming A Practical Guide for Civil Servants, vol., 2014, 27-29.

⁴³² მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა.

დასკვნა

„ასამბლეამ, რომელსაც გულუხვად უმასპინძლა ესპანეთის მთავრობამ, აჩვენა, რომ გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია ასრულებს თავის მნიშვნელოვან როლს ხვალინდელი საკითხების დღევანდელ დღის წესრიგში დაყენების პროცესში. მაგრამ რეალური გამოცდა იქნება, ამ დღის წესრიგის იმპლემენტაცია. თითოეულ ჩვენგანს, ახალგაზრდას თუ მოხუცს, აქვს თავისი როლი თაობებს შორის სოლიდარობის ხელშეწყობაში, ასაკოვანთა დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლასა და ყველა ასაკის ადამიანებისთვის უსაფრთხო, შესაძლებლობებით სავსე და ღირსეული მომავლის მშენებლობაში“. - კოფი ა. ანანი⁴³³

უპრეცედენტო დემოგრაფიული დაბერების საკითხი ცხოვრების სტანდარტების გაუმჯობესებასთან, პირველადი ჯანდაცვის სისტემის არსებობასთან, ნაყოფიერების შემცირებასთან და სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდასთანაა დაკავშირებული. შესაბამისად, მოსახლეობის სტრუქტურაში ცვლილება მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს ადამიანის უფლებების მნიშვნელობის გაფართოებაზე, რაც გულისხმობს, ყოვლისმომცველი და სისტემური გზით, ასაკოვანი ქალების მიმართ დისკრიმინაციის წინააღმდეგ საპასუხო რეაგირებას, ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის შესაბამისად.⁴³⁴ თუ დავეყრდნობით გაერთიანებული ერების ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კომიტეტის მსჯელობას, ასაკისა და სქესის მიხედვით, სტატისტიკური მონაცემები შესაძლებელია გახდეს ასაკოვანი ქალების მდგომარეობის უკეთ შეფასების საშუალება, რომლის მიხედვით, უნდა მოხდეს, პირველ რიგში, პრობლემების იდენტიფიცირება, ასევე გადაჭრის გზების ძიება და შემდგომ ინსტიტუციურ, სექტორის და სახელმწიფო დონეზე შესაბამისი ისეთი რეფორმების გატარება, რომელიც შეამცირებს ასაკოვანი ქალების მიმართ დისკრიმინაციას და შემდგომ მთლიანად აღმოფხვრის ამ უკანასკნელს.

სიცოცხლის მანძილზე, ქალები უამრავ ბარიერს აწყდებიან, რაც დაკავშირებულია ოჯახურ მზრუნველობით საქმიანობასთან, საშინაო აუნაზღაურებად სამუშაოსთან,

⁴³³ United Nations, The Madrid International Plan of Action on Ageing and the Political Declaration, Second World Assembly on Ageing, Spain, 2002.

⁴³⁴ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW/C/2010/47/GC.1, general recommendation No. 27 (unedited version), 19/11/2010.

ფსიქოლოგიურ სტრესთან, დროის ამ პერიოდში შრომითი უნარ-ჩვევების სტაგნაციასთან, ცოდნის მოძველებასა და ბიოლოგიურ ცვლილებებთან, რაც ორსულობა-მშობიარობით არის გამოწვეული. ფორმალურ სექტორში სამუშაოების არარსებობა, ქალებისათვის პირველი გამომწვევი მიზეზია, რომ არაფორმალურ სექტორში წავიდნენ, იპოვონ სამუშაო დაბალი ხელფასით და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებისთვის აუცილებელი პირობების გარეშე⁴³⁵. საშინაო აუნაზღაურებად სამუშაოსთან და ასაკთან ერთად, ტრანსფორმირებულ უნარ-ჩვევებთან სამსახურის შეთავსების ერთ-ერთი კარგი გამოსავალი, შეიძლება იყოს არასრულ განაკვეთზე მუშაობა. საქართველოს შრომის კოდექსის მე-16 მუხლის მე-4 პუნქტის ა) ქვეპუნქტის თანახმად, ობიექტური შესაძლებლობის არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელი ვალდებულია - გაითვალისწინოს დასაქმებულის მოთხოვნა სრული სამუშაო განაკვეთიდან, დამსაქმებელთან არსებულ არასრულ სამუშაო განაკვეთზე გადასვლის შესახებ.⁴³⁶

მნიშვნელოვანია, სახელმწიფომ, ასაკოვანი ქალებისთვის ღირსეული ცხოვრების პირობების შექმნისათვის, გაითვალისწინოს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის რეკომენდაციები: ასაკოვანი ქალების ეკონომიკური გაძლიერება; სოფლად მცხოვრები ასაკოვანი ქალების საჭიროების პრიორიტეტულობა; უწყვეტი სწავლა-განათლება (რომელშიც შეიძლება გაერთიანდეს ასაკოვანი ქალების უნარ-ჩვევების გადამზადების და დასაქმების პროგრამა); გენდერული პოლიტიკისა და მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკის დაკავშირება.

საგულისხმოა, გაერთიანებული ერების გენერალური ასამბლეის მოსახლეობის დაბერების საკითხებზე ღია სამუშაო ჯგუფის მეთერთმეტე სესიაზე შემუშავებული დოკუმენტი, რომლის თანახმად, იკვეთება მსჯელობა სახელმწიფოების ეროვნულ კანონმდებლობაში ასაკოვანთათვის განგრძობადი განათლების სისტემის შექმნის აუცილებლობაზე, რადგან განგრძობადი, უწყვეტი სწავლა-განათლება განათლებაზე

⁴³⁵ ირინა ბათიაშვილი. მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, „სამართალი და მსოფლიო“, N17, 2021, 56-68.

⁴³⁶ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, 4113-რს, საქართველოს პარლამენტი, 17/12/2010.

უფლების ნაწილია.⁴³⁷ ხანდაზმულთათვის (ასაკოვნებისთვის) სპეციფიკური კონსტიტუციური გარანტიები, უმეტესი ქვეყნების კანონდებლობაში განსხვავდება განმარტებით და მოცულობით, თუმცა საკანონდებლო დონეზე აფიქსირებს ასაკოვანთა უფლებების უნივერსალური და თანაბარი სარგებლობის შესაძლებლობას. თუმცა, გაეროს მონაწილე ქვეყნებიდან მიღებული ინფორმაციების ანალიზის თანახმად, გამოიკვეთა, რომ არსებული არცერთი ნორმატიული რეგულირება ხანდაზმულთა/-ასაკოვანთა ყველა სფეროში ტრენინგის, უწყვეტი სწავლისა და შესაძლებლობების განვითარების გარანტიას არ იძლევა. ნაგულისხმევი გარანტიები მოიცავს შეზღუდულ ვალდებულებებს, როგორცაა ასაკოვანთა პირებისთვის პიროვნული განვითარებისა და საზოგადოებაში მონაწილეობის საშუალებების მიწოდება, ან აღწერს განათლებას, როგორც მთელი ცხოვრების განმავლობაში არსებულ ზოგად უფლებას. ასევე, აღნიშნულ დოკუმენტში მოცემულია განათლების სხვა აღწერილობა, რომლის თანახმად, განათლება იცავს ასაკოვნებს შრომითი ან ეკონომიკური ექსპლუატაციისაგან, ხელს უწყობს მათ პიროვნულ ავტონომიას და უზრუნველყოფს მათ სრულ სოციალურ ინტეგრაციას. აღსანიშნავია, რომ უწყვეტი სწავლა და შესაძლებლობების განვითარება, განათლებაზე უფლების ნორმატიული შინაარსის განმარტების ნაწილი არ არის, რაც ქმნის ასაკოვანთათვის სპეციფიკურ ხარვეზს და უფსკრულს ამ მიმართულებით. ასევე, გაერთიანებული ერების გენერალური ასამბლეის მოსახლეობის დაბერების საკითხებზე ღია სამუშაო ჯგუფის მეთერთმეტე სესიაზე შემუშავებულ დოკუმენტში, აღნიშნულია - ქალებს, რომელთაც ბავშვის მოვლის ან ოჯახური სხვა ფაქტორების მიზეზით, არ ქონდათ საშუალება ადრეულ ასაკში მიეღოთ განათლება და აქვთ სურვილი ასაკში დასაქმდნენ, სახელმწიფომ უნდა მისცეს მათ ეს საშუალება უწყვეტი სწავლა-განათლების პროგრამების მეშვეობით.⁴³⁸ გაერთიანებული ერების გენერალური ასამბლეის მოსახლეობის დაბერების საკითხებზე ღია სამუშაო

⁴³⁷ United Nations, General Assembly, Substantive Inputs in the form of Normative Content for the Development of a Possible International Standard on the Focus Areas “Education, Training, Lifelong learning and Capacity Building” and “Social Protection and Social Security (including social protections floors).”, Open-ended Working Group on Ageing Eleventh session, A/AC.278/2021/CRP.2, 06/03/2021.

⁴³⁸ United Nations, General Assembly, Substantive Inputs in the form of Normative Content for the Development of a Possible International Standard on the Focus Areas “Education, Training, Lifelong learning and Capacity Building” and “Social Protection and Social Security (including social protections floors).”, Open-ended Working Group on Ageing Eleventh session, A/AC.278/2021/CRP.2, 06/03/2021.

ჯგუფის მეთერთმეტე სესიაზე შემუშავებულ დოკუმენტში, ასევე აქცენტირებულია, ასაკოვანი ქალების საკითხი და გენდერული განზომილების მნიშვნელობა, ასაკის და სქესის გადაკვეთა არსებული სტანდარტების ფარგლებს სცილდება, შესაბამისა, განათლების გაძლიერებამ ხელი უნდა შეუწყოს გენდერულ თანასწორობას და თავიდან აიცილოს გენდერული საფუძვლით დისკრიმინაცია. გენდერულად მგრძობიარე პროგრამები, რომლებიც ითვალისწინებენ ბავშვის მოვლის ან შესვენების საჭიროებებს, ასევე, უნარების გადამზადების და უწყვეტი სწავლების საკითხს, ქმნიან თანაბარი წვდომის შესაძლებლობას.⁴³⁹

რადგან არაფორმალურ ეკონომიკაში დომინირებენ ასაკოვანი ქალები, საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად, მათი შრომითი უფლებების რეგულირება ქვეყნის ჯანდაცვის სისტემის მდგრად განვითარებას შეუწყობს ხელს. არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების ერთ-ერთი აუცილებელი ნაბიჯია - ქალებისთვის, ასაკოვანი ქალებისთვის, სოფლად მცხოვრები ქალებისთვის და შეზღუდული შესაძლებლობის ქალებისთვის პროფესიული განათლების, კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობების მიცემა. ასევე, მნიშვნელოვანია, შრომის კოდექსში აისახოს არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულთა ღირსეული სამუშაო პირობების განსაზღვრებები. მაგალითად, თავი VI, 31-ე მუხლი - შვებულების ხანგრძლივობაში დადგინდება მინიმალური ზღვარი, ხოლო მაქსიმალური ზღვარი ურთიერთშეთანხმებით განისაზღვრება. შვებულების მიცემის წესი, ხანგრძლივობა და ანაზღაურების საკითხი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, ზეპირსიტყვიერი ურთიერთშეთანხმებით განისაზღვრება. აღნიშნული მოქნილი სტანდარტი მისაღები იქნება ორივე მხარისთვის. პარალელურად, მიზანშეწონილი იქნება, არაფორმალურ ეკონომიკაში სამუშაო დროის სამართლებრივი რეგულირება.

მოცემულ კვლევაში წარმოდგენილია ამ მიმართულებით შესაბამისი მოსაზრებები და იდეები საკანონმდებლო ინიციატივების შესახებ. საქართველოს კანონმდებლობით, ოჯახში დასაქმებულებს არ გააჩნიათ სტატუსი, რაც ფორმალიზების გზაზე კიდევ ერთი დიდი ბარიერია. რეკომენდაციის სახით, მითითებულ კვლევაში აღინიშნა, რომ შესატანია ცვლილება საქართველოს კანონში „მეწარმეთა შესახებ“, რომელიც

⁴³⁹ United Nations, General Assembly, Substantive Inputs in the form of Normative Content for the Development of a Possible International Standard on the Focus Areas “Education, Training, Lifelong learning and Capacity Building” and “Social Protection and Social Security (including social protections floors).”, Open-ended Working Group on Ageing Eleventh session, A/AC.278/2021/CRP.2, 06/03/2021.

ავტომატურად აისახება საქართველოს კანონში „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“, კერძოდ, მე-2 მუხლის ი) და ვ) პუნქტებში და თვითდასაქმებულთა არეალში მოხვდება ოჯახში დასაქმებული. არაფორმალურ შრომით სექტორში დასაქმებულთა/ოჯახში დასაქმებულთა კავშირის შექმნა, შეიძლება ეფექტიანი იყოს, როგორც არაფორმალურ ეკონომიკაში მომუშავეთათვის, ასევე სახელმწიფოსთვის. ორგანიზაციის მთავარი ფუნქცია იქნება, დაგროვებითი პენსიის სისტემაში არაფორმალურ ეკონომიკაში მომუშავეთა ჩართვა.

საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამისად, საქართველო სოციალური სახელმწიფოა. შესაბამისად, საქართველო ზრუნავს საზოგადოებაში სოციალური სამართლიანობის, სოციალური თანასწორობისა და სოციალური სოლიდარობის პრინციპების განმტკიცებაზე. თანაბარი სოციალურ-ეკონომიკური განვითარებისათვის კანონით განსაკუთრებული პირობების შექმნა, სახელმწიფოს კონსტიტუციით აღიარებული ვალდებულებაა.

ქალებსა და მამაკაცებს შორის რეალური თანასწორობის მიღწევით, სახელმწიფო შეძლებს, მამაკაცების უფლებების შეზღუდვის (დაკნინების) გარეშე, ასაკოვან ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესებას. საფრანგეთის საპენსიო სისტემის ანალიზის საფუძველზე, შესაძლებელია, ვივარაუდოთ, რომ ეფექტიანი იქნება, თუ საქართველო უზრუნველყოფს ასაკოვანი და უფროსი ასაკოვანი (ხანდაზმული) ქალებისათვის სახელმწიფო პენსიის ზრდას ბავშვის მოვლის და ბავშვის აღზრდის გამო, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, მაგალითად, „სახელმწიფოს პენსიის შესახებ“ კანონის მე-7 მუხლის მე-2 პუნქტში შეტანილი შესაბამისი ცვლილებით. ასევე, მიზნობრივია, „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონის 32-ე მუხლის მე-12 პუნქტში შევიდეს ცვლილება. კერძოდ, დაგროვებით საპენსიო სისტემაში მონაწილე პირის მიერ პენსიაზე გასვლის გადავადების შემთხვევაში, მონაწილის სასარგებლოდ შესაბამისი სქემით გაიზარდოს გარკვეული პროცენტულობით პენსიის თანხა.

სახელმწიფომ უნდა განსაზღვროს აუდიტის ფუნქციის მქონე უწყება, რომელიც ჩაატარებს დეტალურ შესწავლას (სხვადასხვა დიზაინისა და ზომის ტიპიური საპენსიო გეგმების სანდო სამეცნიერო ნიმუშზე დაყრდნობით) ქალების მონაწილეობაზე, დაფინანსებაზე, ინტეგრაციაზე, გადარჩენის მახასიათებლებსა და სხვა, შესაბამისი გეგმების და სახელმწიფო/დაგროვებითი პენსიების ზეგავლენის შესახებ.

განვითარებულ ქვეყნებში, უმეტეს ასაკოვან ქალს და მამაკაცს, ჯანმრთელი ფიზიკური და ფსიქიკური მონაცემები აქვთ და ამავედროულად, სურთ თავიანთი გამოცდილება და უნარები შესთავაზონ დამსაქმებლებს, მიუხედავად იმისა, რომ ისინი სარგებლობენ პენსიაზე გასვლის უფლებით. ხანგრძლივ სიცოცხლეს სჭირდება მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილი, მიზნობრივი დასაქმების პოლიტიკა და ეფექტიანი სოციალური უზრუნველყოფის სისტემები, რომელიც შეესაბამება ღირსეული ცხოვრების პირობების ხარჯებს.⁴⁴⁰

მოსახლეობის გენდერულ-ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკა⁴⁴¹ და ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა შესახებ კანონი, არის ახლო პერსპექტივაში ქვეყნისათვის კეთილდღეობის მომტანი. ასაკოვანთა დასაქმების წახალისებისა და უწყვეტი სწავლის სახელმწიფო დონეზე მხარდაჭერის ეფექტიანობას, მოწმობს კანადის, საფრანგეთისა და ისრაელის მაგალითები. აქტიური დაბერებისა და თაობებს შორის სოლიდარობის სახელმძღვანელო პრინციპების პრეამბულის თანახმად, სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდისა და შობადობის მაჩვენებლების შემცირების გამო, ასაკოვანთა წილი ევროპაში სულ უფრო სწრაფად იზრდება.⁴⁴²

ასაკობრივი დაყოფა და ამავედროულად, სპეციფიკური ტერმინების შემოღება, სახელმწიფოს მიზნობრივად დაეხმარება, დაგეგმოს სახელმწიფო პროგრამა კონკრეტულ ასაკს მიკუთვნებული მოქალაქეებისათვის. ასევე, ეს ტერმინები ხელს შეუწყობს შრომით ბაზარზე ასაკის მატებასთან და დაბერებასთან დაკავშირებული ნეგატიური სტიგმების აღმოფხვრას. ასაკოვანი და უფროსი ასაკოვანი (ხანდაზმული) ადამიანების მოაზრება სხვადასხვა ჯგუფად, ხელს შეუწყობს ასაკოვნებში შრომითი პოტენციალის ამაღლებას და მათ მიმართ დაბერებასთან დაკავშირებული ცრუ ვარაუდების შემცირებას და საბოლოო ჯამში, აღმოფხვრას. შესაბამისად, იმისათვის, რომ საპენსიო ასაკის მქონე მოქალაქეებისათვის რელევანტურად და მიზნობრივად იყოს შერჩეული სახელმწიფო დახმარებები და შეღავათები, ასაკოვანთა და უფროს

⁴⁴⁰ International Labour Conference; 98th Session, 2009; Report VI; Gender equality at the heart of decent work; Sixth item on the agenda; ISBN 978-92-2-120654-5; ISSN 0074-6681.

⁴⁴¹ მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა.

⁴⁴² Guiding Principles for Active Ageing and solidarity between generations, Council of European Union, The Employment Committee The Social Protection Committee, 17468/12 ANNEX, Brussels, 7 December 2012. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%2017468%202012%20INIT/EN/pdf> (28.12. 2023).

ასაკოვანთა უფლებრივი გაუმჯობესების შესახებ კანონით, შესაძლებელია განისაზღვროს ასაკობრივი კატეგორიები.

გადამზადების და დასაქმების სახელმწიფო პროგრამების მიმღები, შესაძლებელია გახდნენ ასაკოვანი პირები (საპენსიო ასაკს მიღწეული ქალები და მამაკაცები 70 წლის ჩათვლით) და 57-70 წლის ქალები. ასაკოვანი პირების პროფესიული მონაცემების შეფასებისა და დასაქმების პროცესის დაწყების მიზნით, ისრაელის მოსახლეობის შესახებ დაბერების პოლიტიკის მსგავსად, საქართველოს ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკის ეფექტიანი ფუნქციონირების მექანიზმი იქნება შრომისუნარიანი და დასაქმების მსურველი ასაკოვანი პირებისათვის გასაუბრებისა და ფსიქოლოგიის ცენტრის შექმნა. გადამზადებისა და დასაქმების ეტაპის განუყოფელი ნაწილია ხელფასების სუბსიდირების მექანიზმი, შესაბამისად, მიზანშეწონილია ასაკოვან (ხანდაზმულ) პირთა უფლებების შესახებ კანონი და საქართველოს შრომის კოდექსი, მოიცავდეს სუბსიდირების საკითხს. აღნიშნულით, სახელმწიფოს გაუჩნდება პოზიტიური ვალდებულება, უზრუნველყოს ასაკოვანი (ხანდაზმული) პირების ხელფასის დაფინანსებას ან/და სუბსიდირება ასაკოვანი დასაქმებულების პროფესიული უნარების ამაღლების მიზნით.

ასაკოვანთა უფლებების ნორმატიული რეგულირება და მათზე ადაპტირებული გარემო, გამოკვეთილია კანადის საკანონმდებლო სისტემაში. ასაკოვანთა უფლებების დაცვა კანადის სამართლებრივ სისტემაში, სამი მიმართულებით გვხვდება - საპენსიო სისტემა (სოციალური უსაფრთხოება), სისხლის სამართლის კოდექსში სასიცოცხლო საჭიროებების უზრუნველყოფა პირის ასაკის გამო და ასაკოვანთა დასაქმების პროგრამები. ასაკოვანთა გადამზადების შესახებ კანადის პროგრამის „მიზნობრივი ინიციატივა ასაკოვანი დასაქმებულებისთვის“ ანალიზი, ცხადყოფს, რომ საქართველოსთვისაც გასათვალისწინებელია კანადის მიდგომა გააზრებული პოლიტიკის წარმოების და შესაბამისი დოკუმენტების შემუშავების მიმართულებით. ასაკოვან და უფროს ასაკოვან (ხანდაზმულ) პირთა უფლებების დაცვის შესახებ სახელმწიფო პოლიტიკის ინოვაცია, შეიძლება გახდეს ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) მედიაციის ცენტრი.

გაეროს მოსახლეობის ფონდის 2021 წლის კვლევა „მარტოობა ხანდაზმულობაში - კვლევის ანალიტიკური ანგარიში“ აჩვენებს, რომ ხანდაზმულთა მარტოობა

საქართველოშიც გლობალური მოვლენაა. საქართველოში ხანდაზმულ პირთა (65-85 წწ.) ეროვნული შერჩევის რაოდენობრივი გამოკითხვა აჩვენებს, რომ ყოველი მეხუთე ხანდაზმული მარტო ცხოვრობს. შესაბამისად ასაკოვანთა მედიაციის ცენტრი მარტობასთან ბრძოლაში ეფექტიანი მექანიზმი გახდება. ამასთან, ხანდაზმულთა დიდი უმრავლესობა (90%-მდე) ისეთი პენსიონერია, რომელიც ანაზღაურებად სამუშაოს არ ასრულებს, ხოლო ფსიქოლოგიის და გასაუბრების ცენტრის მთავარი ფუნქცია იქნება მათი უნარების შესატყვისი პროგრამების შემუშავება და შრომით ბაზარზე რეინტეგრაცია.

გენდერული ხასიათის კვლევებს და ზოგადად, კვლევით სისტემას, სჭირდება სპეციფიკური შედარებითი მეთოდის შემუშავება. შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ შეფასების კულტურამ და ლოგიკურმა მოდელმა (ზეგავლენის ისტორიებმა), გამოიწვიოს კვლევითი სისტემის განვითარება. ზემოქმედების ისტორიები სასარგებლო მექანიზმია: პრობლემის იდენტიფიცირებისთვის, პრობლემის გადაჭრის გზების მოძიებისთვის, ინტერვენციის მოსალოდნელი შედეგის იდენტიფიცირებისა და სამუშაო გარემოში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობაზე ინტერვენციის გრძელვადიანი ზემოქმედებისთვის.

გაერთიანებული ერების სოცალური განვითარების კომისიამ, 61-ე სესიაზე პანდემიის, კლიმატის კრიზისისა და გეოპოლიტიკური კონფლიქტების ფონზე, ასევე გამოკვეთა სახელმწიფოების მიერ პროდუქტიული დასაქმების და ღირსეული სამუშაო გარემოს შექმნის აუცილებლობა, რითაც მოწყვლადი ჯგუფები დაცულნი იქნებიან სოციალური უსაფრთხოების ქოლგის ქვეშ.⁴⁴³ რატომ არის მნიშვნელოვანი ასაკოვანი ქალების უფლებრივი გაძლიერება? „როდესაც ჩემი შვილიშვილები გაიზრდებიან, მათ აღარ მოუწევთ ბრძოლა თავიანთი უფლებებისთვის, როგორც ქალებს და როგორც ასაკოვან ქალებს.“ - აღნიშნა 61-ე სესიაზე ფრანსის ზაინოედინმა (Frances Zainoeddin International Federation on Ageing) და ასევე დასძინა, რომ თავს იღბლიანად თვლიდა, რადგან ჰქონდა სახლი, საკვები და პენსია, რაც აძლევდა მას ჯანმრთელობის სერვისებზე წვდომის შესაძლებლობას. მაგრამ მილიონობით ქალს ასე არ გაუმართლა, იმისდა მიუხედავად, რომ ზოგიერთი სახელმწიფო ცდილობს განახორციელოს დაბერების შესახებ მადრიდის

⁴⁴³ SIXTY-FIRST SESSION, 2ND & 3RD MEETINGS* (AM & PM), SOC/4906, 6 FEBRUARY 2023, <https://press.un.org/en/2023/soc4906.doc.htm>

სამოქმედო გეგმა. მსოფლიო წააწყდა სამწუხარო რეალობას, რომ COVID-19 დაღუპულთა უმრავლესობა 60 წელზე უფროსი ასაკის ადამიანები იყვნენ.⁴⁴⁴ ეკონომიკურ და სოციალურ საკითხებში გენერალური მდივნის მოადგილემ, ლი ჯუნჰუამ, ანალოგიურად, მოუწოდა კომისიას გაეკეთებინა თამამი რეკომენდაციები, რომლითაც უზრუნველყოფილი იქნება მდგრადი განვითარების 2030 წლის დღის წესრიგის შესრულება, რომელშიც ასაკოვანი ქალების გაძლიერება გამოკვეთილი საკითხია. ეს რეკომენდაციები ხელს შეუწყობს უფრო ინკლუზიური და ადაპტირებადი შრომის ბაზრების შექმნას და მოწყვლადი ჯგუფების მიზნობრივ მხარდაჭერას. სამუშაო ძალის დაახლოებით 60 პროცენტი, ანუ 2 მილიარდი ადამიანი, დასაქმებულია არაფორმალურ ეკონომიკაში. ფაქტია, რომ ასაკოვნები და ქალები უმუშევართა დიდ ნაწილს წარმოადგენენ.⁴⁴⁵

ბიბლიოგრაფია

ქართულენოვანი ნორმატიული მასალა

1. საქართველოს რესპუბლიკის კონსტიტუციური კანონი, საქართველოს კონსტიტუცია, 786, საქართველოს პარლამენტი, 24/08/1995.
2. საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, 4113-რს, საქართველოს პარლამენტი, 17/12/2010.
3. საქართველოს კანონი „სოციალური დახმარების შესახებ“, 4289, საქართველოს პარლამენტი, 29/12/2006.
4. საქართველოს კანონი „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“, 2442, საქართველოს პარლამენტი, 23/12/2005, თავი II, მუხლი 5.
5. საქართველოს კანონი „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“, 3303-რს, საქართველოს პარლამენტი, 21/07/2018.
6. საქართველოს პარლამენტი დადგენილება „საქართველოში მოსახლეობის დაბერების საკითხზე სახელმწიფო პოლიტიკის კონცეფციის დამტკიცების შესახებ“, 5146-III, 27/05/2016.
7. „საქართველოს ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული სტრატეგიის (2022–2030 წლებისთვის)“ დამტკიცების შესახებ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება, 2663-XIმს-Xმპ, 23/03/2023.

⁴⁴⁴ SIXTY-FIRST SESSION, 2ND & 3RD MEETINGS* (AM & PM), SOC/4906, 6 FEBRUARY 2023, <https://press.un.org/en/2023/soc4906.doc.htm>

⁴⁴⁵ SIXTY-FIRST SESSION, 2ND & 3RD MEETINGS* (AM & PM), SOC/4906, 6 FEBRUARY 2023, <https://press.un.org/en/2023/soc4906.doc.htm>

8. საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „საქართველოს ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული სტრატეგიის (2022–2030 წლებისთვის)“ დამტკიცების შესახებ, საქართველოს პარლამენტი, 2663-XIმს-Xმპ, 23/03/2023.

9. ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება, საქართველოს საგარეო საქმეთა მინისტრი, 200/42, 27/06/2014, <https://matsne.gov.ge/document/view/2496959?publication=3> (08.12.2023)

10. ევროპის სოციალური ქარტია, საქართველოს საგარეო საქმეთა მინისტრი, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება, 03/05/1996. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0> (08.12.2023)

ქართულენოვანი ლიტერატურა

11. ბათიაშვილი ირაკლი, „მელინგის გამოცხადების ფილოსოფია“, გამომცემლობა დანი, თბ., 2019, 11;
12. ბათიაშვილი ი. (ირაკლი), დასავლური პოლიტიკური ფილოსოფია, ფრანი, თბ., 2022, 37, 138, 160, 188;
13. ბათიაშვილი ი., ასაკოვან ქალთა უფლებების ზოგადი მიმოხილვა, საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო, იუსტიცია, N1 (5), 2023, 73-88,
14. ბათიაშვილი ი., ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში, სამართალი და მსოფლიო, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, ISSN: 2346-7916 (Print) , ISSN: 2587-5043 (Online).
15. ბათიაშვილი ი., "ასაკოვანი ქალების ღირსეული ცხოვრება და დასაქმება", საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის მასალები, თანამედროვე სამართლის გამოწვევები, გამომცემლობა "იურისტების სამყარო", თბილისი, 2022.
16. ბათიაშვილი ი., შრომითი ურთიერთობებიდან წარმოშობილი დისკრიმინაციის სახეობები და სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულება, თემიდა, N14 (16)-2021, 159, 166.
17. ბათიაშვილი ი., მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021, 63, 64, 68
18. გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 60 წლისთავი სპეციალური გამოცემა 1948 -2008, გაეროს საზოგადოებრივი ინფორმაციის დეპარტამენტის საქართველოს ოფისი, გაეროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისრის ოფისი, საქართველო, DPI/876/Rev.4-07-55693/, 2008.
19. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, გენდერული მენისტრიმინგი პრაქტიკული სახელმძღვანელო საჯარო მოხელეებისთვის, თბ., 2014, 27-29. <https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Georgia/Attachments/Publications/2014/Gender%20Mainstreaming%20-%20guide%20for%20Public%20Servants-Geo.pdf> (08.12.2023).
20. გაეროს მოსახლეობის ფონდის (UNFPA) საქართველოს ოფისის კვლევა "მარტოობა ხანდაზმულებში -კვლევის ანალიტიკური ანგარიში", 2021 წელი, გვ. 15.

21. გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს ანგარიში, ავტორი დოქტორანტი ექსპერტი ირინა ბათიაშვილი. საკვლევი საკითხის სათაურია: "ოჯახში დასაქმებულთა/არაფორმალური ეკონომიკის აქტორთა დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვის ანალიზი არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების მიზნით" <https://parliament.ge/media/news/genderuli-tanastorobis-sabchom-2022-2024-tslebis-samokmedo-gegmashi-tsvlilebebi-sheitana> (08.12.2023).
22. გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევის ანგარიში, ქალთა უფლებები არაფორმალურ ეკონომიკაში და Covid 19-ის გავლენა, 2021.
23. კავშირი საფარი, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება საქართველოში, გამომცემლობა „ნეკერი“, თბ., 2017.
24. კროფჰოლერი ი., გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი – სასწავლო კომენტარი, მთარგმნელები: მთარგმნელები: დარჯანია თ., ჭეჭელაშვილი ზ., GIZ, IRZ, 2014.
25. კუბლაშვილი კ., ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები, მეხუთე გამოცემა, ჯისიაი, 2019, 74-85.
26. ლიპარტელიანი რ., დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა საქართველოსა ევროკავშირის შორის ასოცირების შეთანხმებიდან გამომდინარე 2017 წელს შესასრულებელი დირექტივების მიხედვით, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2018, <https://gtuc.ge/wp-content/uploads/2018/11/EU-Directives.pdf> (08.12.2023).
27. საქართველოს სახალხო დამცველი, გენდერული მენისტრიმინგი, საქართველოს მიერ აღიარებული ვალდებულებებისა და მათი შესრულების სტატუსის მომიხილვა, 2021,
28. უგრეხელიძე მ., კონსტიტუციონალიზმის პარადიგმები ვრცელ ესეიდ განფენილი, სამეცნიერო ჟურნალი მართლმსაჯულება და კანონი N2 (62), თბ., 2019, <https://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/martlmsajuleba-da-kanoni-2019w-n2.pdf> (08.12.2023).
29. ხმალაძე მ., ჩიტალაძე ქ., დემოგრაფიული სტატისტიკა სახელმძღვანელო, თბ., 2020, 94 გვ., 16. გვ.
30. ჯგერენაია ე., ქარდავა ე., შრომითი უფლებების დაცვა, როგორც ევროპული ინტეგრაციის პოლიტიკის ნაწილი – განვითარების პერსპექტივები ასოცირების შეთანხმების, ვიზის ლიბერალიზაციის სამოქმედო გეგმისა და სოციალური ქარტიის ფარგლებში, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, გამომცემლობა ფაუნტინ ჯორჯია, 2016. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/12875.pdf> (08.12.2023).
31. <https://csogeorgia.org/storage/app/uploads/public/5d2/d98/9d9/5d2d989d99565710679488.pdf> (28.12. 2023).
32. <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2021031012092173973.pdf> (08.12.2023).
33. შრომის სამინისტროს ასაკოვანთა დასაქმების უფროსი მენეჯერის (შრომის ბაზარზე სპეციალური მოსახლეობის წინსვლაზე პასუხისმგებელი პირი) მათან ჰამოუს 2023 წლის 20 მარტის ინტერვიუს შესაბამისად (ჩაწერილია მეცნიერ ირინა ბათიაშვილის მიერ), ისრაელის ასაკოვანთა დასაქმების პოლიტიკის ანალიზი.
34. შუდრა თ., არასრულგანაკვეთიანი სამუშაო“, შრომის სამართალი, III, მერიდიანი, თბ., 2014, 111-112, https://tsu.ge/data/file_db/faculty-law-public/Labour%20Law%20III-pdf (08.12.2023).

უცხოურენოვანი ნორმატიული მასალა და რეზოლუციები

1. United Nations, The Universal Declaration of Human Rights, United Nations General Assembly, 1948.
2. United Nations, General Assembly, Substantive Inputs in the form of Normative Content for the Development of a Possible International Standard on the Focus Areas “Education, Training, Lifelong learning and Capacity Building” and “Social Protection and Social Security (including social protections floors).”, Open-ended Working Group on Ageing Eleventh session, A/AC.278/2021/CRP.2, 06/03/2021.
3. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, UNITED NATIONS HUM. RTs. OFF. OF THE HIGH COMM'R, <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/cescr/pages/-cescrindex.aspx> (last visited Mar. 11, 2020).
4. United Nations, General Assembly, Resolution adopted by the General Assembly on 17 December 2018, 73/143. Follow-up to the Second World Assembly on Ageing, Seventy-third session, A/RES/73/143, 09/01/ 2019.
5. World Population Ageing, supra note 2, at 9. United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). World Population Ageing 2020 Highlights: Living arrangements of older persons (ST/ESA/SER.A/451).
6. United Nations, General Assembly, Resolution adopted by the General Assembly on 17 December 2018, 73/143. Follow-up to the Second World Assembly on Ageing, Seventy-third session, A/RES/73/143, 09/01/ 2019.
7. United Nations, General Assembly, Resolution adopted by the General Assembly on 17 December 2018, 73/143. Follow-up to the Second World Assembly on Ageing, Seventy-third session, A/RES/73/143, 09/01/ 2019.
8. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, World Population Ageing 2015: Highlights, ST/ESA/SER.A/368.
9. United Nations, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, General recommendation No. 27 on older women and protection of their human rights, CEDAW/C/GC/27, 2010.
10. United Nations, The Madrid International Plan of Action on Ageing and the Political Declaration, Second World Assembly on Ageing, Spain, 2002.
11. United Nations, Report of the Second World Assembly on Ageing, A/CONF.197/9, Madrid, 8-12 April 2002.
12. United Nations, Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies, General comment No.14, para.3, p.87, HRI/GEN/1/Rev.8 8 May 2006.
13. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, general comment No. 18
14. United Nations, General Assembly, Report of the Secretary-General, A/66/173, 22/07/2011. (Follow-up to the Second World Assembly on Ageing).
15. Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW/C/2010/47/GC.1, general recommendation No. 27 (unedited version), 19/11/2010.
16. UN Women Coordination Division, Between Gender and Ageing The Status of the World's Older Women and Progress Since the Madrid International Plan of Action on Ageing, Executive Summary, February 2012.

17. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, UNITED NATIONS HUM. RTs. OFF. OF THE HIGH COMM'R, <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/cescr/pages/-cescrindex.aspx> (last visited Mar. 11, 2020). ("The Committee was established under [United Nations Economic and Social Council ("ECOSOC")] Resolution 1985/17 of 28 May 1985 to carry out the monitoring functions assigned to the [ECOSOC] in Part IV of the Covenant."). The main function of the CESCR is to oversee the covenant implementation by states parties. See UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), ECOINET, <https://www.ecoi.net/en/source/11512.html> (last updated Aug. 30, 2018). The committee strives to hold constructive discussions with state representatives regarding application of the terms of the covenant. Id. The committee also assists governments in fulfilling their responsibilities under the covenant through policy and legislation aiming to secure and protect social, economic, and cultural privileges. Id.
18. See The Independent Expert on the Enjoyment of All Human Rights by Older Persons, UNITED NATIONS HUM. RTs. OFF. OF THE HIGH COMM'R, http://www.ohchr.-org*/EN/Issues/ OlderPersons/IE/Pages/IEOlderPersons.aspx (last visited Mar. 11, 2020) ("In May 2014, the Human Rights Council appointed Ms. Rosa Kornfeld-Matte as the first Independent Expert on the enjoyment of all human rights by older persons.").
19. United Nations, General Assembly, Report of the Secretary-General, A/66/173, 22/07/2011. (Follow-up to the Second World Assembly on Ageing).
20. United Nations, General Assembly, Report of the Secretary-General, A/66/173, 22/07/2011. (Follow-up to the Second World Assembly on Ageing).
21. Office of the High Commissioner for Human Rights, Normative standards in international human rights law in relation to older persons, Analytical Outcome Paper, August 2012.
22. International Labour Office, Gender Promotion Programme, Realizing decent work for older women workers, Geneva, 2001.
<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/olderwomen.pdf> (08.12.2023).
23. International Labour Conference; 98th Session, 2009; Report VI; Gender equality at the heart of decent work; Sixth item on the agenda; ISBN 978-92-2-120654-5; ISSN 0074-6681; 150.
24. ILO: Changing patterns in the world of work, Report of the Director-General, International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report I (C), Geneva, 2006.
25. World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2021, INSIGHT REPORT, MARCH 2021, 198, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021> (08.12.2023).
26. 22. Inter-American Convention on Protecting the Human Rights of Older Persons, June 15, 2015, O.A.S.T.S.
27. Mainstreaming Ageing in Israel, Permanent Mission of Israel to the United Nations and Other International Organizations in Geneva, 2020 (May), https://unece.org/sites/default/files/2021-03/Israel_CN_EN.pdf
28. Кнессет, Закон о национальном страховании [комбинированная версия], 5755–1995 гг, Глава 7 - Страхование по безработице, ' : פרק ז , 1 -התשנ"ה (, נוסח משולב , חוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב , פרק ז , 1 -התשנ"ה), <https://www.btl.gov.il/Laws/Pages/LawsList.aspx> (ეროვნული დაზღვევის კანონი (ინტეგრირებული ვერსია), 5755-1) (08.12.2023).

29. Национальное страхование https://www.btl.gov.il/RussianHomePage/Benefits_ru/Vatikim_ru/IdkunimEzracjVatik2022/Pages/halaatGilPrishaLenashim.aspx (08.12.2023).
30. Министр социального равенства, Руководство для пожилых граждан Израиля права, льготы и информация, *8840, 2015, 34, https://www.gov.il/BlobFolder/guide/benefits_shvyon/he/%D7%94%D7%9E%D7%93%D7%A8%D7%99%D7%9A%20%D7%9C%D7%90%D7%96%D7%A8%D7%97%20%D7%94%D7%95%D7%95%D7%AA%D7%99%D7%A7%20-%20%D7%A8%D7%95%D7%A1%D7%99%D7%AA.pdf (08.12.2023).
31. Министр социального равенства, Руководство для пожилых граждан Израиля права, льготы и информация, *8840, 2015, 34.
32. Министр социального равенства, Руководство для пожилых граждан Израиля права, льготы и информация, *8840, 2015, 49.
33. Canada Constitution Act, 1982 Endnote(81), PART I, Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1867 to 1982, https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/CONST_TRD.pdf . (08.12.2023).
34. Canada Constitution Act, 1982 Endnote(81), PART I, Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1867 to 1982, Article 15 (1) https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/CONST_TRD.pdf . (08.12.2023).
35. Canada Constitution Act, 1982 Endnote(81), PART I, Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1867 to 1982, Article 94 (A) https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/CONST_TRD.pdf . (08.12.2023).
36. Canadian Center for Diversity and Inclusion, Overview of Human Rights Codes by Province and Territory in Canada, 2018, <https://ccdi.ca/media/1414/20171102-publications-overview-of-hr-codes-by-province-final-en.pdf> (08.12.2023).
37. Protection for Persons in Care Act, C.C.S.M., c. P144, s.1. (<https://www.justice.gc.ca/eng/rp-pr/cj-jp/fv-vf/elder-aines/def/p211.html>). Protection for Persons in Care Act, R.S.A. 2000, c. P-29, s.1.
38. Criminal Code (R.S.C., 1985, c. C-46), <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/C-46/-section-215.html>
39. Old Age Security (OAS) pension amounts - October to December 2023 <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/old-age-security/payments.html>; <https://www.criminalcodehelp.ca/offences/violent-offences-/elder-abuse/#:~:text=QUICK%20TAKEAWAY,provincial%2Fterritorial%20and%20federal%20governments>.
40. Canada's Targeted Initiative for Older Workers (TIOW), <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation.html#h2.4-3.6> Date modified: 2022-04-28
41. the Long-Term Care Homes Act, 2007 <https://www.ontario.ca/laws/statute/07108#BK27> (08.12.2023).
42. the NIH and the US Census Bureau are collaborating to ensure that data collected is used to "better understand the course and implications of population aging." Id. World's Older Population Grows Dramatically, NAT'L INST. OF HEALTH (March 28, 2016), <https://www.nih.gov/news-events/news-releases/worlds-older-population-growsdramatically>. (08.12.2023).
43. საფრანგეთის სოციალური უსაფრთხოების სისტემა (III - პენსიაზე გასვლა), რედაქტირებული 2023, https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html

44. Ministry of the Economy, Finance and the Recovery of France, Pension Projections for the 2021 Ageing Report Country Fitch, France, Final Version – March 2021. https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2021-05/fr_-_ar_2021_final_pension_fiche.pdf (08.12.2023).
45. The Pact for Research and Innovation (PFI IV) 2021-2030). Pakt für Forschung und Innovation (gwk-bonn.de) Pact for Research and Innovation - BMBF (08.12.2023).
46. Retirement Equity Act of 1984, Pub. L. No. 98-397, 98 Stat. 1426, Title III, General Provisions, <https://www.congress.gov/bill/98th-congress/house-bill/4280/text> (08.12.2023).

უცხოურენოვანი ლიტერატურა და საინფორმაციო წყაროები

1. Data Source: elsevier - Scopus; Fraunhofer ISI calculations for the research paper „Promoting the Development of Gender Policy in Georgia According to a Review of Analyses Conducted by The Fraunhofer Institute for Systems and Innovation Research ISI“, 2023 September.
2. Dr. Frietsch R., Dr. Buehrer S., The German research landscape and the Pact for Research and Innovation, Presentation, Fraunhofer Institute for System and Innovation Research ISI, 15.09.2023
3. SIXTY-FIRST SESSION, 2ND & 3RD MEETINGS* (AM & PM), SOC/4906, 6 FEBRUARY 2023, <https://press.un.org/en/2023/soc4906.doc.htm> (08.12.2023).
4. Batiashvili I., "Promoting the Development of Gender Policy in Georgia According to a Review of Analyses Conducted by The Fraunhofer Institute for Systems and Innovation Research ISI" - Caucasus International University - International Journal of Social Sciences, 2023 December., Issue 2., December 2023.
5. News Release - Manitoba, Manitoba Government Announces New Client-Determined Community Care Pilot For Home and Community Care, August 1, 2023, <https://news.gov.mb.ca/news/index.html?item=60118&posted=2023-08-01> (08.12.2023).
6. Buehrer S., Kalpazidou Schmidt E., Rigler D., Rachel P., How to Implement Context-Sensitive Evaluation Approaches in Countries with still Emerging Evaluation Cultures, Public Policy and Administration. 2021, Vol. 20, Nr. 3, p. 368-381, ISSN 2029-2872 (online).
7. Harvey R., Safier C., Transformative Change for Gender Equality Learning from Feminist Strategies, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), 2021.

8. Dr. Frietsch R., Dr. Buehrer S., How do public investments in gender equality initiatives and publication patterns interrelate? The case of Germany, *Evaluation and Program Planning*, Vol. 79, 2020, ISSN 0149-7189, <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101769>. (08.12.2023).
9. Project acronym: EFFORTI , Project full title: Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in R&I , Project number: 710470, Programme: Horizon 2020 - Science with and for Society (SWAFS), Objective: GERI-3-2015, "Evaluation of initiatives to promote gender equality in research, policy and research organizations", Type of action: RIA, grant agreement No 710470, EFFORTI - Deliverable 4.4 Collection of good practices and lessons learned, Authors: Striebing, Clemens; Reidl, Sybille; Groó, Dora; Palmen, Rachel; Kalpazidou Schmidt, Evanthia; Graversen Krogh, Ebbe; Bühner, Susanne; Stelzner, Lena; Holzinger, Florian; Rigler, Dorottya; Høg Utoft, Ea.
10. Manitoba, A Great Place to Age: Provincial Seniors Strategy, 2023 February. Manitoba Government. https://gov.mb.ca/seniors/docs/seniors_strategy_2023.pdf (08.12.2023).
11. Employment and Social Development Canada, Promoting the Labour Force Participation of Older Canadians, 2018, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, ISBN/ISSN: 978-0-660-26216-1. <https://www.canada.ca/content/-dam/canada/-employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation/labour-force-participation-EN.pdf> (08.12.2023).
12. Employment and Social Development Canada, Promoting the Labour Force Participation of Older Canadians, 2018, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, ISBN/ISSN: 978-0-660-26216-1 .

<https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation/labour-force-participation-EN.pdf>(08.12.2023).
13. Employment and Social Development Canada, Understanding the impact of public policies and programs on the labour market decisions of older workers, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, 2019 June, PDF ISBN: 978-0-660-31049-7
14. Childs, J. "Elder Rights Are Not Nesting Dolls: An Argument for an International Elder Rights Convention." *Journal of Comparative and International Aging Law & Policy*, 11, 2020, p. 141-170. HeinOnline.

15. Information from the University of Toronto Course on “Gender Analytics for Innovation” (offered through courser). Certificate of Participation: coursera.org/verify/J6LEPPDXTVTU
16. Institute for Gender and the Economy, genderanalytics@rotman.utoronto.ca, <https://www.coursera.org/specializations/gender-analytics#courses>
17. Perez C. C., *Invisible Women*, Penguin Random House UK, London, 2019.
18. Latin American and Caribbean Competition Forum - Session I: Informal Economy in Latin America and the Caribbean: Implications for Competition Policy, Organisation for Economic Co-operation and Development, DAF/COMP/LACF(2018)4, Argentina, 01/04/2019.
19. Murray F. A., “From Outrage to Courage: The Unjust and Unhealthy Situation of Women in Poorer Countries and What They are Doing About It: Second Edition, Second edition published by Anne Firth Murray, Menlo Park, CA, 2013, 197.
20. Friesen, J. and Wacker. K. M. (2013), “Do Financially Constrained Firms Suffer from More Intense Competition by the Informal Sector? Firm-Level Evidence from the World Bank Enterprise Surveys, May 2013.
21. NGO Thematic Shadow Report, Older Women’s Rights in the United Kingdom, (Submitted by the Older Women’s Network, Europe and the National Alliance of Women’s Organisations to the 55th session of the Committee on the Convention for the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women on the United Kingdom’s seventh periodic report of States Parties), September 2012.
22. UN Women Policy Brief “Decent Work and Women’s Economic Empowerment: Good Policy and Practice”, New York, 2012 year.
23. MacEwen A., *Working After Age 65*, Alternative Federal Budget 2012 Technical Paper, Canadian Center for Policy Alternatives, 2012.
24. International Labour Organization, *The legal regulation of working time in domestic work*, Deirdre McCann, Jill Murray, Conditions of Work and Employment Series No. 27, ISBN 978-92-2-124171-3 (printed version) ISBN 978-92-2-124172-0 (web .pdf version), 2010
25. World Health Organization, executive summary women and health Today's evidence tomorrow's Agenda, 2009, Geneva, 1-4.
26. ILO, *Gender Equality at the Heart of Decent Work, Work and Family*, 2009.
27. Vuletin, G. (2008), “Measuring the Informal Economy in Latin America and the Caribbean,” IMF Working Paper WP/08/102.
28. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, Background document, *The informal economy: enabling transition to formalization*. Tripartite Interregional Symposium on the Informal Economy: Enabling Transition to Formalization, Geneva, 27-29 November 2007.

29. Dabla-Norris, E., M. Gradstein and G. Inchauste (2007), "What Causes Firms to Hide Output? The Determinants of Informality", *Journal of Development Economics*.
30. J. Heyes: Tackling unregistered work through social dialogue: The Turkish and European Experience (Geneva, ILO, Dialogue Paper No.14, 2007).
31. ILO ABC of women workers' rights and gender equality, Geneva, International Labour Office, 2000, Second edition 2007, 146-148.
32. ILO ABC of women workers' rights and gender equality, Geneva, International Labour Office, 2000, Second edition 2007, 146-148.
33. International Labour Office, Gender Promotion Programme, Realizing decent work for older women workers, Geneva, 2001.
34. UN/ECLAC: The contribution of women to the economy and social protection especially in relation to unpaid work performed by women in the Caribbean, Tenth Session of the Regional Conference on Women in Latin America and the Caribbean, Quito, Ecuador, 6–9 August 2007. See also ILO: Conclusions concerning social security, Report of the Committee on Social Security, ILC, 89th Session, Geneva, 2001
35. United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW) "Ageing in Gendered World: Women's Issues and Identities", Santo Domingo, Dominican Republic ,1999, VII
36. Moseley-Braun, Carol. "Women's Retirement Security." *Elder Law Journal*, vol. 4, no. 2, 1996, p. 493-498. HeinOnline
37. 15. Ambassador Julia Tavares de Alvarez, Special problems facing elderly women in developing countries, *Quarterly Journal of the International Institute on Aging (United Nations - Malta)*, Bold, Special Issue on Elderly and Aging Women, Vol.2, N1, 1991.
38. Hobbes T., *Leviathan*, 1651, *The English Works*, vol. III (*Leviathan*). Henry G. Bohn, 1651. CHAPTER IV.: of speech, London. <https://oll.libertyfund.org/title/hobbes-the-english-works-vol-iii-leviathan> (08.12.2023).
39. 32. Дж.Локк "Два трактата о правлении" (Соч.в трёх,Т.3), "Мысль",Москва,1988.
40. World Bank, "Worldwide Governance Indicators," available at <http://www.govindicators.org>. (08.12.2023).
41. International Labour Office Geneva, Samorodov A., *Ageing and labour markets for older workers*, ISBN 92-2-111418-X, 1999.
42. Moseley-Braun, C. (1996). *Women's Retirement Security*. *Elder Law Journal*, 4(2), 493-498.

დანართები:

1. დოკუმენტური ფილმი „ისრაელის ასაკოვანთა დასაქმების პოლიტიკის ანალიზი“ - 2023 წლის 20 მარტს ისრაელის შრომის სამინისტროს ასაკოვანთა დასაქმების უფროს მენეჯერთან (შრომის ბაზარზე სპეციალური მოსახლეობის წინსვლაზე პასუხისმგებელი პირი) მათან ჰამოუსთან ჩაწერილი ინტერვიუ.
2. 2023 წლის გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს ანგარიშის "ოჯახში დასაქმებულთა/არაფორმალური ეკონომიკის აქტორთა დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვის ანალიზი არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალისების მიზნით" დამტკიცების ამსახველი მასალა.
3. „ხანდაზმულთა უფლებრივი გაუმჯობესების შესახებ“ კანონპროექტი - აღნიშნული კანონპროექტი ჩემს მიერ 2023 წლიდან მუშავდება იუსტიციის სამინისტროში.
4. კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის დაფინანსებით გერმანიაში, კარლსრუეში 2023 წლის სექტემბერში ფრაუნჰოფერის სისტემების და ინოვაციების კვლევით ინსტიტუტში წარმატებით განხორციელებული სამეცნიერო კვლევის დამადასტურებელი სერტიფიკატი (signed by Dr. Rainer Frietsch - Head of Competence Center Innovation and Knowledge Economy Fraunhofer Institute for System and Innovation ISI) და პროფესორი სუსანა ბუერერის წერილობითი შეფასება.