



კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი
სამართლის ფაკულტეტი

სამართლის სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამა

ირინა ბათიაშვილი

სამართლის დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

წარდგენილი დისერტაციის

ავტორეფერატი

ასაკოვანი ქალების დასაქმების სამართლებრივი რეგულირება
საქართველოში

სამეციერო ხელმძღვანელი სამართლის დოქტორი, აკადემიკოსი,

კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის პროფესორი

მინდია უგრეხელიძე

თანახელმძღვანელი სამართლის დოქტორი,

საქართველოს უნივერსიტეტის პროფესორი **ირაკლი ყანდაშვილი**

თბილისი 0141

საქართველო

2024 წელი

სამეცნიერო ხელმძღვანელი:

მინდია უგრეხელიძე
სამართლის დოქტორი, აკადემიკოსი,
კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის პროფესორი

სამეცნიერო თანახელმძღვანელი:

ირაკლი ყანდაშვილი
სამართლის დოქტორი,
საქართველოს უნივერსიტეტის პროფესორი

ოფიციალური რეცენზენტები:

გია ხუბუა
სამართლის დოქტორი,
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის პროფესორი,

ბექა ქანთარია
სამართლის დოქტორი,
კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის პროფესორი

დისერტაციის დაცვა შედგება 2024 წლის 5 აგვისტოს, 14:00 საათზე, კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის სამართლის ფაკულტეტის სადისერტაციო საბჭოს სხდომაზე.

მისამართი: საქართველო, 0141, თბილისი, ჩარგლის ქუჩა N73, კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის პირველი კორპუსი, 305-ე აუდიტორია.

დისერტაციის გაცნობა შესაძლებელია კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკაში.

სადისერტაციო საბჭოს მდივანი: **ალექსანდრე გიორგიძე**

სამართლის დოქტორი,
ასოცირებული პროფესორი.

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.

ნაშრომის ზოგადი დახასიათება

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 შედეგებზე. იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი 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 არის ახლო პერსპექტივაში ქვეყნისთვის 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. 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 ასაკოვნებისათვის და ასაკოვანი ქალებისათვის (როგორც მოწყვლადი კატეგორიისთვის) უპირატესი უფლების მინიჭება. ასევე, ფინანსური წახალისებებისა და სახელმწიფო სუბსიდირების მექანიზმის შემუშავება, უნარ-ჩვევების ამაღლების და გადამზადების სახელმწიფო პოლიტიკის ეფექტიანი მუშაობის მიზნით, მიზანშეწონილი იქნება. კვლევაში მკაფიოდ გამოკვეთილია:

- 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 ორგანიზაციების 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) ფსიქოლოგიისა 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 დასაქმების 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.

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 თავის იურისდიქციაში მყოფი ადამიანებისა და მოქალაქეებისთვის.¹ "... დეკლარაცია შთაგონების წყარო გახდა მრავალი ახალი დამოუკიდებელი სახელმწიფოსა და ახალ დემოკრატიათათვის კონსტიტუციის შედგენისას. 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, რომელიც რამდენიმე ღირებულებას აერთიანებენ. კერძოდ, სოციალური უზრუნველყოფა ღირსების შენარჩუნებისთვის, აუცილებელი ფაქტორია, რომელიც მოიცავს ადამიანის თავისუფალ და სრულფასოვან განვითარებას, რაც ასაკოვანი ქალების ასაკისა და სქესის დისკრიმინაციის არსებობისას, მნიშვნელოვნად ირღვევა. ასევე, ამ ღირებულებათა ერთიანობაშია, ხელსაყრელი სამუშაო

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.

გარემოს, ღირსეული ადამიანური არსებობის (ეკონომიკური მდგომარეობის), შრომისა 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 ჯანმრთელობისა 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 INSTRAW პუბლიკაციაშია აღნიშნული, „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, შემოსავლისა 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 მიუახლოვდებით

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.

ამ მოზაიკას, დაინახავთ ასაკოვანი ქალების მიმართ არსებულ უამრავ პრობლემას და ამასთან, 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 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.

საქართველოში, 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.

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 უფლებათა საერთაშორისო ბილის თანახმად, ჯანმრთელობის უფლება მჭიდროდაა დაკავშირებული ადამიანის სხვა უფლებების რეალიზაციასთან, მათ შორის ისეთი უფლებების, როგორცაა: კვების, საცხოვრებლის, სამუშაოს, განათლების, ადამიანის ღირსეის, სიცოცხლის, არადისკრიმინაციის, თანასწორობის, წამების აკრძალვის, კონფიდენციალურობის, ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის, გაერთიანების, შეკრებისა 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, 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 ქალებისათვის, 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

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.

ექმედებ...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 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

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.

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 ამაღლებას 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 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

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 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

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.

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.

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, აღმოფხვრება დისკრიმინაცია და მოხდება ასაკოვანი ქალების ინტეგრირება სოციალურში. გაეროს ეს რეკომენდაცია საშუალებას იძლევა დანახულ იქნეს, სოციალურ-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 განსხვავებულად განიცდიან დაბერებას. გენდერული უთანასწორობის გავლენა მათი სიცოცხლის მანძილზე მწვავედ მსობება 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

²⁰ საფრანგეთის სოციალური უსაფრთხოების სისტემა (III - პენსიაზე გავლა), 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.

ხელმისაწვდომობის შედეგი. ამ კუთხით, განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანია 2019 წლის გაეროს გენერალური ასამბლეის რეზოლუცია დაბერების საკითხზე, რომელშიც კიდევ ერთხელ ხაზგასმულია ასაკოვანი ქალების გაძლიერებისათვის 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 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

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.

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.

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 კვლევის და ტრენინგის ინსტიტუტი,³⁵ ანგელა მაკევენი,³⁶ სენატორი

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.

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.

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 დასანახად, მოვიშველიებ სამართლის დოქტორის იან კროფჰოლერის წიგნს "გერმანიის სამოქალაქო კოდექსი – სასწავლო კომენტარი", რომელიც 2014 წელს თარგმნა სამართლის დოქტორმა, პროფესორმა ზურაბ

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 ფაუნტინ ჯორჯია, 2016.

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 გაანალიზებულია,

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

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 მეთოდიკით 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 მდებდრობითი 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

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, ყოვლისმომცველი და სისტემური გზით ასაკოვანი ქალების მიმართ დისკრიმინაციის წინააღმდეგ საპასუხო რეაგირებას გულისხმობს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის შესაბამისად.⁴³ 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 ვერშეგროვება 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, უხილავი ხდება, მაშინ როცა საქმე ეხება ქალებზე მონაცემების შეგროვებას.⁴⁴

⁴³ 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.

⁴⁴ Perez C. C., *Invisible Women*, Penguin Random House UK, London, 2019., 299.

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 და დამსაქმებლების, ჯანდაცვის მუშაკების დამოკიდებულებებზე. საბოლოო ჯამში, 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 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. ფორმალურ სექტორში სამუშაოების არარსებობა ქალებისათვის პირველი გამოძწვევი მიზეზია, რომ არაფორმალურ სექტორში წავიდნენ, იპოვონ სამუშაო დაბალი ხელფასით და ჯანმრთელობის უსაფრთხოებისთვის აუცილებელი პირობების გარეშე.⁴⁵

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.⁴⁶ ყურადსაღებია, გაერთიანებული ერების ქალთა მიმართ

⁴⁵ ბათიაშვილი ირინა., მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021, 56-68.

⁴⁶ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, 4113-რს, საქართველოს პარლამენტი, 17/12/2010.

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 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 პოლიტიკის და დაბერების შესახებ პოლიტიკის დაკავშირება.

აკადემიკოსი და ემერიტუსი ბატონი მინდია უგრეხელიძე აღნიშნავს: „დიდი ხანია ვქადაგებ, 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“⁴⁷. 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

⁴⁷ უგრეხელიძე მ., კონსტიტუციონალიზმის პარადიგმები ვრცელ ესეიდ განფენილი, მართლმსაჯულება და კანონი, N2(62)'19, 2019,196.

მნიშვნელობა აქვს. სამართალი ზნეობრივი და ფილოსოფიური საფუძვლებით არის უწინარესად ნასაზრდოები.

და ბოლოს, დისერტაციის თეორიული კვლევის შედეგად, შეიძლება ჩაითვალოს საერთაშორისო სამეცნიერო რეფერირებად ჟურნალებში გამოქვეყნებული ორი ნაშრომი: „ასაკოვანი ქალების ღირსეული ცხოვრება და დასაქმება“⁴⁸ და „მითები ასაკოვან ქალებზე“⁴⁹. პრაქტიკულ შედეგად შეიძლება იგულისხმებოდეს თბილისის საკრებულოს გენდერული თანასწორობის აქტიური დაინტერესება და თანამშრომლობა დისერტაციის თემის გარშემო. დისერტაციის სამეცნიერო ღირებულებას ცხადყოფს ირინა ბათიაშვილის მიერ 2023 წელს განხორციელებული სამეცნიერო ვიზიტები:

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

2) გერმანია, კარლსრუე - ურთიერთთანამშრომლობა ფრაუნჰოფერის სისტემებისა და ინოვაციების კვლევით ინსტიტუტთან, 11-25 სექტემბერი, 2023 წელი (კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის დაფინანსებით). თანამშრომლობის შედეგად, ირინა ბათიაშვილმა განახორციელა კვლევა (დისერტაციის მესამე თავის ნაწილი), რომელსაც აქვს პროფესორ სუსანა ბუერერის და დოქტორ რაინერ ფრიჩის შეფასება. თანამშრომლობის შედეგად, კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტმა გააფორმა ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი ფრაუნჰოფერის კვლევით ცენტრთან.

⁴⁸ ბათიაშვილი ირინა, "ასაკოვანი ქალების ღირსეული ცხოვრება და დასაქმება", საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის მასალები, თანამედროვე სამართლის გამოწვევები, გამომცემლობა "იურისტების სამყარო", თბილისი, 2022.

⁴⁹ ბათიაშვილი ირინა., მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, სამართალი და მსოფლიო, N17, 2021

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 ირინა ბათიაშვილის მიერ იქნა ჩატარებული და წარმოადგენს დისერტაციის მეორე თავს. 2023 წლიდან ირინა ბათიაშვილი მუშაობს იუსტიციის სამინისტროს ანალიტიკურ დეპარტამენტში ასაკოვანთა უფლებების პრობლემატიკის მკვლევარის სტატუსით. შედეგად, შემუშავებულ იქნა კანონპროექტი და განმარტებითი ბარათი, რომელიც აღნიშნულ დისერტაციას ეყრდნობა.

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

„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.⁵⁰ სენატორ მოზელი ბრაუნის მოსაზრებით, თუ ადამიანი შეძლებს ხანგრძლივ ცხოვრებას და პენსიაზე გასვლას, დღეგრძელობა არ უნდა იყოს სასჯელი. 1996 წელს სენატორი თავის ნარკვევში აღნიშნავდა, რომ პენსიაზე გასვლისას ქალები, რომლებიც იღებენ დამსაქმებლის მიერ მოწოდებულ საპენსიო სარგებელს, იღებენ მამრობითი კოლეგების მესამედზე 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.⁵¹

არაადეკვატური, არაეფექტიანი სოციალური მომსახურება, სოციალური უზრუნველყოფის ხელმისაწვდომობის ნაკლებობა და, ამავდროულად, შემოსავლის ნაკლებობა, ხანდაზმული ქალების მთავარი გამოწვევაა.⁵² 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

⁵⁰ Moseley-Braun, C. (1996). Women's Retirement Security. *Elder Law Journal*, 4(2), 493-498.

⁵¹ Moseley-Braun, C. (1996). Women's Retirement Security. *Elder Law Journal*, 4(2), 493-498.

⁵² 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.

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.⁵³ 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“.

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 ვალდებულებას. თანამედროვე საინფორმაციო ტექნოლოგიების შესასწავლად ან მათი მოპოვებისათვის, ასაკოვან (ხანდაზმულ) ქალებს არ გააჩნიათ თანაბარი საგანმანათლებლო შესაძლებლობები და არც რესურსები. შესაბამისად, ფორმალურ ეკონომიკაში 70 წლამდე ასაკის ქალები კიდევ უფრო დაუცველ მდგომარეობაში რჩებიან და მინიმუმამდე ჩამოდის მათი მონაწილეობის კოეფიციენტი ფორმალურ შრომით ბაზარზე. ფორმალური და არაფორმალური განათლების მიმართულებით, განსაკუთრებით მოწყვლადი კატეგორიაა: ღარიბი ასაკოვანი ქალები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ასაკოვანი ქალები და

⁵³ გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს თემატური მოკვლევის ანგარიში, ქალთა უფლებები არაფორმალურ ეკონომიკაში და Covid 19-ის გავლენა, 2021.

სოფლად მცხოვრები ქალები.⁵⁴ 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 ქალებისთვის პროფესიული განათლების, კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობების მიცემა.

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. ასევე, მნიშვნელოვანია, შრომის კოდექსში აისახოს არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებულთა ღირსეული სამუშაო პირობების განსაზღვრებები. მაგალითად, თავი VI – 31-ე მუხლით, 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.

⁵⁴ 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. (ამონარიდი ი. ბათიაშვილის სადისერტაციო ნაშრომის პირველი თავიდან „ასაკოვანი ქალების დასაქმების სამართლებრივი რეგულირება საქართველოში“).

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, სამედიცინო, 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. ხარისხიანი 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.⁵⁵ ორივე შემთხვევაში, დიდ როლს შეასრულებს ოჯახში დასაქმებულთა კავშირი. ანაზღაურებადი დასაქმებულებისთვის განკუთვნილი სქემის მონაწილეებს სავალდებულო დამატებითი პენსიის ასახვაში ზუსტად დასაქმების სააგენტოები დაეხმარებიან, რომელთა მეშვეობითაც, საპენსიო ბაზაში უნდა აისახოს 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

⁵⁵ salaried workers' scheme (Régime général des salariés).

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).

დღეს არსებული თანასწორობის უფლების განმარტება, თანამედროვე საუკუნის პირმშო არ არის. იგი ევოლუციის შედეგია და მისი გენეზისი⁵⁶, ჯერ კიდევ 427 წელს ჩვ. წ. აღ-მდე ათენში იღებს სათავეს. დიდი ფილოსოფოსი, პლატონი თავის ნაშრომში „სახელმწიფო“ ქალისა და კაცის თანასწორობის პრინციპს ავითარებს: „ამრიგად, ჩემო მეგობარო, სახელმწიფოს მართვა-გამგებლობაში არ არსებობს საკუთრივ ქალისა და საკუთრივ კაცისათვის განკუთვნილი საქმე; არა, ბუნებამ ერთი და იგივე უნარი უწილადა ერთსა და მეორესაც. ასე, რომ, თავისი ბუნებით, ქალსაც და კაცსაც შეუძლიათ მონაწილეობა მიიღონ ერთსა და იმავე საქმეში, ოღონდ ქალი ყოველმხრივ სუსტია კაცზე“.⁵⁷ იმისდა მიუხედავად, რომ ფიზიოლოგიურ მდგომარეობაზე პლატონი მკაფიო აქცენტს აკეთებს, მისი ფილოსოფიური მოძღვრებიდან აშკარად იკვეთება, რომ საყოველთაო კეთილდღეობისთვის ქალის და კაცის გათანაბრება და აღზრდა-განათლებაში ქალის და კაცის თანასწორობა აუცილებელია.

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“.

⁵⁶ საწყისი.

⁵⁷ ბათიაშვილი ი., დასავლური პოლიტიკური ფილოსოფია, ფრანი, თბ., 2022, 37.

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:

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

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 დასაქმებენ 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.

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

მოსახლეობის გენდერულ-ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკა⁵⁸ 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 დაბერების და თაობებს შორის სოლიდარობის სახელმძღვანელო პრინციპები⁵⁹, ევროკავშირის ფუნქციონირების შესახებ ხელშეკრულება,⁶⁰ "აქტიური დაბერებისა და თაობებს შორის სოლიდარობის ევროპული წელი 2012",⁶¹ გაეროს 66-ე სესიის შესაბამისი დოკუმენტი⁶², გაეროს მიერ განხორციელებული კვლევები⁶³, მადრიდის საერთაშორისო სამოქმედო გეგმა, შრომის

⁵⁸ მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა.

⁵⁹ 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.

⁶⁰ 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)

⁶¹ 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>

⁶² United Nations, General Assembly, Report of the Secretary-General, A/66/173, 22/07/2011. (Follow-up to the Second World Assembly on Ageing).

⁶³ 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); 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.

საერთაშორისო ორგანიზაცია⁶⁴, ისრაელის მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა⁶⁵, კანადის მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა და საფრანგეთის საპენსიო სისტემა.

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 დასაქმების, საზოგადოებაში მონაწილეობისა და დამოუკიდებელი ცხოვრების სფეროებში.⁶⁶ 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,

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

⁶⁴ 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>

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.

⁶⁵ 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>

⁶⁶ 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>

ასახული იქნას გენდერული თანასწორობის 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 მოქალაქეებისათვის 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. ეს აძლევს სახელმწიფოს საშუალებას, მიზანმიმართულად დაგეგმოს დასაქმებისა და შრომით ბაზარზე ასაკოვანთა ინტეგრაციის პოლიტიკა. მაგალითად, აღსანიშნავია ისრაელის სახელმწიფოს სოციალური უსაფრთხოების 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 უფროს ასაკოვანთა უფლებრივი გაუმჯობესების შესახებ ნორმატიული აქტით, სახელმწიფო ხელს შეუწყობს ასაკოვანი პირების დასაქმებასა და შრომის ბაზარზე ინტეგრაციას. გადამზადებისა 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**.⁶⁷

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 ხაზს უსვამს, რამდენად მნიშვნელოვანია სახელმწიფო ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკის მიზნობრივად დაგეგმვა. ასევე, აღნიშნული ავითარებს მოსაზრებას, რომ ასაკოვნები და უფროსი ასაკოვნები არ არიან ერთი მონოლითური ჯგუფი. შესაბამისად,

⁶⁷ Mainstreaming Ageing in Israel, Permanent Mission of Israel to the United Nations and Other International Organizations in Geneva, 2020 (May).

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 წარმოებისა 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, კანადის და ისრაელის მსგავსად, საქართველოს მოსახლეობაში იზრდება ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა რაოდენობა (საქსტატის ინფორმაცია მოცემულია მესამე თავში) და, შესაბამისად, უნარ-ჩვევების ამღლების, ინდივიდუალურ ფაქტორებზე მორგებული დასაქმების და ფინანსური წახალისებების ეფექტიანი მაგალითები, მნიშვნელოვანია საქართველოს მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკის⁶⁸ დაგეგმვისას.

აშკარაა, 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.

სტატისის „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

⁶⁸ ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკა.

შვილი. აღნიშნული ნეგატიურად მოქმედებს დემოგრაფიულ ჭრილში საზოგადოების კეთილდღეობაზე, თუმცა, ქალის ადამიანური კაპიტალის უფრო ეფექტიანი გამოყენება, გამოიწვევს კონკურენტული ბაზარის გაფართოებას და ცოდნაზე დაფუძნებული საზოგადოების შექმნას.⁶⁹

ჩემი აზრით, 2023 წლის სექტემბერში ფრაუნჰოფერის მიერ მოკვლეული 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.”⁷⁰

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

⁶⁹ Frietsch R., Haller I., Funken-Vrohling M., Grupp H., Gender-specific patterns in patenting and publishing, *Research Policy*, 38 (2009) 590–599.

⁷⁰ 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>.

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.

სტატიის ანალიზით - „როგორ განვახორციელოთ კონტექსტუალურად მგრძობიარე 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)“.⁷¹

ზემოქმედების ისტორიები აუცილებელია EFFORTI Online Toolbox-ა და პრაქტიკის შესწავლისთვის. 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;

⁷¹ 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).

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.⁷²

გენდერულ კვლევებს კონკრეტული შეფასების მეთოდი სჭირდება. შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ შეფასების კულტურამ და ლოგიკურმა მოდელმა (Impact Stories), შესაძლებელია გამოიწვიოს კვლევითი სისტემის განვითარება.

ზემოქმედების ისტორიები სასარგებლო იქნება პრობლემის იდენტიფიცირებისთვის, პრობლემის გადაჭრის გზების მოძიებისთვის, ინტერვენციის მოსალოდნელი შედეგის იდენტიფიცირებისთვის და სამუშაო გარემოში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობაზე ინტერვენციის გრძელვადიანი ზემოქმედებისათვის.

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).⁷³

აღნიშნული დემოგრაფიული პროცესების ფონზე, უფრო და უფრო აქტუალური ხდება უფროს ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) და ასაკოვანთა უფლებების დაცვისათვის შესაბამისი ნორმატიული რეგულირების შექმნა. მნიშვნელოვანია, რომ ყველას ჰქონდეს ღირსეულად დაბერების შესაძლებლობა. ადამიანის ღირსეული ცხოვრების პირობების

⁷² 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; Bührer, Susanne; Stelzner, Lena; Holzinger, Florian; Rigler, Dorotyya; Høg Utoft, Ea.

⁷³ UN Women, Gender Mainstreaming A Practical Guide for Civil Servants, vol., 2014, 27-29.

შექმნისთვის, სახელმწიფომ უნდა შეიმუშაოს ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკა⁷⁴, 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.

⁷⁴ მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა.

დასკვნა

„ასამბლეამ, რომელსაც გულუხვად უმასპინძლა ესპანეთის მთავრობამ, აჩვენა, რომ გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია ასრულებს 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 ბრძოლაში და ყველა ასაკის ადამიანებისთვის უსაფრთხო, შესაძლებლობებით სავსე და ღირსეული მომავლის მშენებლობაში“. - კოფი ა. ანანი⁷⁵

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.⁷⁶ თუ დავეყრდნობით გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის 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

⁷⁵ United Nations, The Madrid International Plan of Action on Ageing and the Political Declaration, Second World Assembly on Ageing, Spain, 2002.

⁷⁶ 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.

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, ფსიქოლოგიურ სტრესთან, დროის ამ პერიოდში შრომითი უნარ-ჩვევების სტაგნაციასთან, ცოდნის მოძველებასთან 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 გარეშე⁷⁷. 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.⁷⁸

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 პოლიტიკის და მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკის დაკავშირება. საგულისხმოა, გაერთიანებული ერების გენერალური ასამბლეის

⁷⁷ *ირინა ბათიაშვილი*. მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები, „სამართალი და მსოფლიო“, N17, 2021, 56-68.

⁷⁸ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, 4113-რს, საქართველოს პარლამენტი, 17/12/2010.

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.⁷⁹ ხანდაზმულთათვის (ასაკოვნებისთვის) სპეციფიკური კონსტიტუციური გარანტიები უმეტესი ქვეყნების კანონმდებლობაში, განსხვავდება განმარტებით და მოცულობით, თუმცა, საკანონდებლო დონეზე აფიქსირებს ასაკოვანთა უფლებების უნივერსალური და თანაბარი სარგებლობის შესაძლებლობას. 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 პირებისათვის 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 ექსპლუატაციის წინააღმდეგ, 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, რომ ქალებს, რომელთაც ბავშვის მოვლის ან ოჯახური სხვა ფაქტორების მიზეზით არ ქონდათ

⁷⁹ 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.

საშუალება, ადრეულ ასაკში მიეღოს განათლება და აქვთ სურვილი ასაკში დასაქმდნენ, სახელმწიფომ უნდა მისცეს მათ ეს საშუალება უწყვეტი სწავლა-განათლების პროგრამების მეშვეობით.⁸⁰ გაერთიანებული ერების გენერალური ასამბლეის მოსახლეობის დაბერების საკითხებზე ღია სამუშაო ჯგუფის მეთერთმეტე სესიაზე შემუშავებულ დოკუმენტში, ასევე აქცენტირებულია, ასაკოვანი ქალების საკითხი და გენდერული განზომილების მნიშვნელობა, ასაკისა და სქესის გადაკვეთა არსებული სტანდარტების ფარგლებს სცილდება, შესაბამისად, 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.⁸¹

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 მუხლით, შვებულების ხანგრძლივობაში დადგინდება მინიმალური ზღვარი, ხოლო მაქსიმალური ზღვარი ურთიერთშეთანხმებით განისაზღვრება. შვებულების მიცემის წესი, ხანგრძლივობა და ანაზღაურების საკითხი, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის

⁸⁰ 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.

⁸¹ 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.

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 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 მოვლისა 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 ტიპური საპენსიო გეგმების სანდო სამეცნიერო ნიმუშზე დაყრდნობით) ქალების მონაწილეობაზე, დაფინანსებაზე, ინტეგრაციაზე, გადარჩენის მახასიათებლებსა და სხვა, შესაბამისი გეგმებისა და სახელმწიფო/დაგროვებითი პენსიების ზეგავლენის შესახებ.

განვითარებულ ქვეყნებში, უმეტეს ასაკოვან ქალს და მამაკაცს ჯანმრთელი ფიზიკური და ფსიქიკური მონაცემები აქვთ და, ამავდროულად, 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.⁸²

მოსახლეობის გენდერულ-ასაკობრივი (მესამე ასაკი) პოლიტიკა⁸³ და ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა შესახებ კანონი, არის ახლო პერსპექტივაში ქვეყნისთვის კეთილდღეობის მომტანი. ასაკოვანთა დასაქმების წახალისების 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.⁸⁴

⁸² 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.

⁸³ მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა.

⁸⁴ 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.

ასაკობრივი დაყოფა და, ამავდროულად, სპეციფიკური ტერმინების შემოღება, სახელმწიფოს მიზნობრივად დაეხმარება - დაგეგმოს სახელმწიფო პროგრამა კონკრეტულ ასაკს მიკუთვნებული მოქალაქეებისთვის. 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 ასაკოვანთა უფლებრივი გაუმჯობესების შესახებ კანონით, შესაძლებელია განისაზღვროს ასაკობრივი კატეგორიები. გადამზადებისა 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. გადამზადების 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 დაფინანსება 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 მარტოობასთან 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 მოძიებისათვის, ინტერვენციის მოსალოდნელი შედეგის იდენტიფიცირებისთვის და სამუშაო გარემოში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობაზე ინტერვენციის გრძელვადიანი ზემოქმედებისთვის.

გაერთიანებული ერების სოციალური განვითარების კომისიამ 61-ე სესიაზე პანდემიის, კლიმატის კრიზისის 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.⁸⁵ 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 სამოქმედო გეგმა. მსოფლიო წააწყდა სამწუხარო რეალობას, რომ COVID-19 დაღუპულთა უმრავლესობა 60 წელზე უფროსი ასაკის ადამიანები იყვნენ. 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.⁸⁶

⁸⁵ SIXTY-FIRST SESSION, 2ND & 3RD MEETINGS* (AM & PM), SOC/4906, 6 FEBRUARY 2023, <https://press.un.org/en/2023/soc4906.doc.htm>

⁸⁶ იქვე.

**სადისერტაციო ნაშრომის ძირითადი შინაარსი - გამოქვეყნებული
შემდეგ პუბლიკაციებში**

სტატიები:

1. ასაკოვან ქალთა უფლებების ზოგადი მიმოხილვა - საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო, საერთაშორისო რეფერირებადი სამართლებრივი ჟურნალი „იუსტიცია“, N1 (5), 2023, 73-88.
2. ასაკოვანი ქალები და გენდერული პერსპექტივის ინტეგრირება დასაქმების პოლიტიკაში - საერთაშორისო სამეცნიერო რეფერირებადი ჟურნალი „სამართალი და მსოფლიო“, V.9; Issue 2; P. No. 99-111, 2023, ISSN: 2346-7916 (Print) , ISSN: 2587-5043 (Online);
3. "ასაკოვანი ქალების ღირსეული ცხოვრება და დასაქმება" - საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციის მასალები, თანამედროვე სამართლის გამოწვევები, გამომცემლობა "იურისტების სამყარო", თბილისი, 2022;
4. 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", 10.05.2023;
5. მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკის აქტუალობა - თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიული ფაკულტეტის საერთაშორისო რეფერირებადი ორენოვანი პერიოდული გამოცემა - „სამართლის ჟურნალი“, N2, 2023;
6. მითები ასაკოვან ქალებზე და მსოფლიოს სტერეოტიპები - საერთაშორისო სამეცნიერო რეფერირებადი ჟურნალი „სამართალი და მსოფლიო“, N17, 2021;
7. საქართველოში გენდერული პოლიტიკის განვითარების ხელშეწყობა (ფრაუნჰოფერის ინსტიტუტის მიერ ჩატარებული ანალიზის მიმოხილვის

მიხედვით) - კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის საერთაშორისო ჟურნალი სოციალურ მეცნიერებებში, V.3, Issue 2, 2023;

8. შრომითი ურთიერთობებიდან წარმოშობილი დისკრიმინაციის სახეობები და სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულება - საერთაშორისო რეფერირებადი ჟურნალი „თემიდა“, N14 (16)-2021.

საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენციები და სამეცნიერო ვიზიტები:

1. არაბთა გაერთიანებული საამირო, დუბაი, გლობალური ფასილიტაციის სამიტი - საერთაშორისო სავაჭრო პალატის VIP სტუმრის (ექსპერტი გენდერულ საკითხებში) მოწვევა. 2023 წელი, მარტი. (შპს „თბილისი ენერჯის“ დაფინანსებით);
2. გერმანია, კილის უნივერსიტეტში სამეცნიერო ვიზიტი - კრისტიან ალბერხტის სოციალურ მეცნიერებათა ინსტიტუტის გენდერისა და მრავალფეროვნების კვლევით დეპარტამენტთან თანამშრომლობა. 2023 წელი, ნოემბერი;
3. გერმანია, კარლსრუე - ურთიერთთანამშრომლობა ფრაუნჰოფერის სისტემების და ინოვაციების კვლევით ინსტიტუტთან. 2023 წელი, 11-25 სექტემბერი (კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის დაფინანსებით);
4. კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია - თანამედროვე სამართლის გამოწვევები; მომხსენებელი ირინა ბათიაშვილი. მოხსენება ეფუძნება სამეცნიერო ნაშრომს: „ასაკოვანი ქალების ღირსეული ცხოვრება და დასაქმება“. 2022 წელი;
5. გაეროს მოსახლეობის ფონდის წლიური ანგარიშის კვლევის „მარტოობა ხანდაზმულებში“ წარდგენის ღონისძიების მონაწილე;
6. საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის მიერ ორგანიზებული ონლაინ დისკუსია (ვებინარი) - მომხსენებელი ირინა ბათიაშვილი. თემა გენდერული თანასწორობა და შრომითი დისკრიმინაციის სახეები“. 2021 წელი, 12 მარტი.



Caucasus International University

Faculty of Law

Ph.D. Program in Law

Irina Batiashvili

**Legal Regulation of Employment
of Older Women in Georgia**

Abstract Dissertation

Presented for Academic Degree of Ph.D. in Law

Scientific Supervisor **Mindia Ugrekhelidze**

Doctor of Law, Academician,

Professor of Caucasus International University

Scientific Co-supervisor **Irakli Kandashvili**

Doctor of Law, Professor of University of Georgia

Tbilisi 0141 Georgia

2024

Scientific Supervisor: **Mindia Ugrekheldze**

Academician, Doctor of Law, Professor of Caucasus International University

Scientific Co-supervisor: **Irakli Kandashvili**

Doctor of Law, Professor of University of Georgia

Official reviewers: **Gia Khubua**

Doctor of Law, Professor of Tbilisi State University

Beka Kantaria

Doctor of Law, Professor of Caucasus International University

Defense of the dissertation shall take place on August 5, 2024, 14:00 PM, at the Dissertation Council of the Faculty of Law of Caucasus International University. Address: Room N 305, Building 1 of Caucasus International University, Chargali Str. N73, 0141, Tbilisi, Georgia.

Dissertation is accessible at the library of the Caucasus International University.

Secretary of the Dissertation Board: **Aleksandre Giorgidze**

Doctor of Law, Associate Professor.

—

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.