

კრიპტონდუსტრიის ბიზნეს- მარათონს არ ჩამორჩება, რაც ქვეყნის ციფრული განვითარების გზაზე მნიშვნელოვნად წინ გადადგმული ნაბიჯია.

გამოყენებული ლიტერატურა

- 1) აბულაძე რ., ციფრული ფული, თბ. 2018,
- 2) დუდიკოვა ე., ელექტრონული ფული, 2018
- 3) კრავჩენკო ი., კრიპტოვალუტის როლი მსოფლიოში, 2018
- 4) საქართველოს ეროვნული ბანკი. ოფიციალური ვებგვერდი, www.nbg.gov.ge
- 5) https://dspace.spbu.ru/bitstream/11701/13093/1/VKR_Z-M_G_Moller_Magistratura.pdf?fbclid=IwAR0HCaUiU-66qhTglaF2YVKhTAbIL7UUigDtFEAmzRZ-9Qm4glCxo7vu3w
- 6) http://csef.ru/media/articles/7770/8861.pdf?fbclid=IwAR1pC_M9nt3MXZVkz_QRIRHkAL7DZi82HvAKIeDRqUVqtloyV_vBex0Mkw4

ქალთა უფლებების და შესაძლებლობების გაფართოება არაფორმალურ ეკონომიკაშიP

Expanding Women's Rights and Opportunities in the Informal Economy

დალი სეხნიაშვილი

პროფესორი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, d.sekhniashvili@gtu.ge

Dali Sekhniashvili

Professor, Georgian Technical University, d.sekhniashvili@gtu.ge

Abstract

The paper examines the causes and consequences of informal employment in order to formulate recommendations for policy makers to promote the economic empowerment of women. The paper explores what motivates women to engage in informal employment, what is negative about it, and how women's rights and opportunities in the informal economy can be enhanced and expanded.

This paper analyzes how women can move from a situation of limited choice of their economic opto a situation in which they have the power to make decisions in the family and in the labor market and facilitate their transition from the informal to the formal economy.

Keywords: Informal Economy, Women's Rights, Informal Employment, Expanding Women's Opportunities.

მსოფლიოს დასაქმებული მოსახლეობის 60% -ზე მეტი არაფორმალურ ეკონომიკაშია დასაქმებული. არაფორმალური დასაქმება ყველა ქვეყანაში

არსებობს, მათი სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების დონის მიუხედავად, მაგრამ ეს ფენომენი განსაკუთრებით გავრცელებულია განვითარებად ქვეყნებში.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია არაფორმალური დასაქმებულების ტერმინის ქვეშ მოიაზრებს დაურეგისტრირებელ ბიზნეს საქმიანობაში დასაქმებულებს (იქნება ეს მფლობელი თუ თანამშრომელი), შინამეურნეობაში მომუშავეებს, ასევე, თვითდასაქმებულებსა და დასაქმებულებს, რომლებიც არ იმყოფებიან აღიარებულ შრომით ურთიერთობაში.

არაფორმალური სამუშაოებზე, გლობალურად, მამაკაცების 63% და ქალების 58% მუშაობს. ქალები უფრო ხშირად არიან ოჯახში და შინამეურნეობებში დასაქმებულნი, რაც დასაქმების უფრო დაუცველ ფორმებად არის აღიარებული, დაბალია მათი სამუშაო ადგილის უსაფრთხოების ხარისხი და შემოსავალი [1].

არაფორმალური სექტორი მოიცავს ყველა ეკონომიკურ აქტივობას, რომელიც არ რეგულირდება და არ იბეგრება სახელმწიფოს მიერ. მსოფლიოს სამუშაო ძალის თითქმის ორი მესამედი არაფორმალურ სექტორში საქმიანობს [1]. ამ სექტორში კონტროლის მექანიზმებისა და რეგულაციების ნაკლებობა დასაქმებულთა მოწყვლადობას განაპირობებს, განსაკუთრებით დაუცველი და ექსპლუატაციური სამუშაო გარემოს რისკის პირობებში.

მსოფლიოს მასშტაბით მოვლასთან დაკავშირებულ როგორც ანაზღაურებად, ისე არაანაზღაურებადი საქმიანობის დიდ ნაწილს ქალები ასრულებენ. ქალები სამჯერ უფრო მეტად ასრულებენ ასეთ საქმიანობას, ვიდრე კაცები. მოვლა მოიცავს როგორც დამოკიდებული პირის მოვლას, ასევე, ოჯახისთვის შესრულებულ საქმიანობას, როგორიცაა: საჭმლის მომზადება და დასუფთავება. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ანგარიშში აღნიშნულია, რომ „მსოფლიოში მოვლასთან დაკავშირებული საქმიანობის უმეტეს ნაწილს მომვლელები ანაზღაურების გარეშე ეწევიან, უპირატესად, ქალები და გოგონები სოციალურად მოწყვლადი ჯგუფებიდან. აუნაზღაურებელი მოვლა ძირითადი ფაქტორია, რომელიც განსაზღვრავს ქალების მონაწილეობას შრომის ბაზარზე და სამუშაოს ხარისხს.“ ანაზღაურებადი მომვლელების უმეტესობასაც ქალები წარმოადგენენ. ისინი ხშირად არაფორმალურ სექტორში მუშაობენ, ცუდი სამუშაო პირობები და დაბალი ანაზღაურება აქვთ [1].

აც შეეხება საქართველოს, აქ ორიდან ერთი ადამიანი არაფორმალურადაა დასაქმებული. ამ მხრივ, ქალებისა და კაცების მაჩვენებელი ქვეყანაში ერთმანეთის მსგავსია. ხშირად არაფორმალური დასაქმება დაკავშირებულია ისეთ პრობლემებთან, როგორებიცაა: დაბალი ანაზღაურება, ნაკლები თვითდაჯერებულობა და ბედნიერების უფრო დაბალი ხარისხი. საქართველოში არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული ქალები ფორმალურ სექტორში დასაქმებულ ქალებთან შედარებით წელიწადში საშუალოდ 970 აშშ დოლარით (42%) ნაკლებს გამოიმუშავენ, აღნიშნულია გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ საქართველოში ჩატარებულ კვლევაში [2].

ქალები და მათი სამუშაო პირობების გაუმჯობესება. არაფორმალურ ეკონომიკაში თვითდასაქმებული მუშაკები მთავრობის პოლიტიკის და კანონმდებლობისთვის ხშირად შეუმჩნეველი არიან და შევიწროვდებიან კიდევაც შემოსავლის გამომუშავების გზების შეზღუდვით, რაც იწვევს არასტაბილურ და დაბალ შემოსავლებს.

როგორ არის შესაძლებელი არაფორმალურ ეკონომიკაში ქალთა უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოება?

ღირსეული შემოსავლის მიღების შესაძლებლობა

მაკროეკონომიკური პოლიტიკა იმ მნიშვნელოვან ფაქტორთა რიგშია, რაც გენდერულ თანასწორობას უზრუნველყოფს, რამდენადაც ის აყალიბებს ისეთ გარემოს, რაც ქალთა უფლებებსა და შესაძლებლობებს აფართოებს. კერძოდ, ისეთი მაკროეკონომიკური პოლიტიკა, რომელიც იხელს უწყობს სოციალური ინფრასტრუქტურის განვითარებას (სკოლამდელი საბავშვო და სამედიცინო დაწესებულებები), ფულად-საკრედიტო პოლიტიკის შემუშავება, დაკრედიტების უზრუნველყოფა სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული და მცირე და მიკრო საწარმოების მფლობელი ქალებისთვის, ისეთი საბიუჯეტო სივრცის ფორმირება, რომელიც სოციალური დაცვის და ქალთა წარმომადგენლობების გაზრდის გარანტიებს იძლევა, შეუძლია გაზარდოს ქალთა ხელმისაწვდომობა არაფორმალურ სექტორში ღირსეული შემოსავლის წყაროებზე და ხელი შეუწყოს მათ გადასვლას არაფორმალურიდან ოფიციალურ ეკონომიკაში.

სახელმწიფო პოლიტიკა და კანონმდებლობა ხშირად „ვერც ამჩნევენ“ და სჯიან კიდევაც არაფორმალურ ეკონომიკაში თვითდასაქმებულებს (მაგ. ქუჩაში მოვაჭრეები, ოჯახებში მომუშავეები). ამ მუშებს უამრავი პრობლემა აქვთ, მათ შორის შევიწროება, მკაცრად მოპყრობა და საქონლის

კონფისკაცია, რაც იწვევს არასტაბილურ შემოსავალს, მცირე შემოსავალს და ქონების დაკარგვას.

დაფიქსირდა შემთხვევები, როდესაც ქუჩაში მოვაჭრე ქალები მონაწილეობდნენ საზოგადოებრივ ღონისძიებებში და აწარმოებდნენ მოლაპარაკებას ადგილობრივ ხელისუფლებასთან და ქალაქის ხელმძღვანელობასთან, ითხოვდნენ სხვადასხვა პირობის გაუმჯობესებას, მათ შორის სავაჭრო ადგილების გამოყოფას და მოვაჭრეებისთვის ლიცენზიებისა და სერთიფიკატების გაცემას.

არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული ქალების ანაზღაურებაზე განსაკუთრებულ გავლენას ახდენს შრომის მინიმალური ანაზღაურების ზომა. შინამოსამსახურეები არიან არაფორმალური სექტორის ერთ-ერთი ყველაზე დაბალანაზღაურებადი ჯგუფი. შრომის მინიმალური ანაზღაურების დონის ზრდამ შესაძლოა გავლენა მოახდინოს მათი ანაზღაურების ზრდასა და ფორმალურ დასაქმებაში მათ გადასვლაზე.

მიუხედავად იმისა, რომ მსოფლიოში სოფლის მეურნეობის მუშაკთა 41% ქალია [3], ისინი იშვიათად ფლობენ იმ მიწას, რომელზეც მუშაობენ, რის გამოც, შეზღუდულია მათი მონაწილეობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში და მიწის გამოყენების კონტროლი, ისევე როგორც მათი წვდომა ტექნოლოგიასა და დამხმარე სერვისებზე. მიწის უფლებების დაცვა და ტექნოლოგიაზე წვდომა, სოფლის მეურნეობის დამხმარე სერვისების რეფორმირება და კოოპერატივების მშენებლობაში ქალების დახმარება ძალზე მნიშვნელოვანია სოფლის მეურნეობაში თვითდასაქმებული ქალების გაძლიერებისათვის.

თანამედროვე საინფორმაციო კომუნიკაციური ტექნოლოგიების მხარდაჭერით მიღებულ მომსახურებას, მობილური კომუნიკაციების ჩათვლით, ასევე შეუძლია დაეხმაროს ქალებს ინფორმაციის და კომერციული წარმოებისთვის შესაფერისი კულტურების შესახებ კონსულტაციის მიღებაში, რაც ხელს უწყობს შემოსავლის გაზრდას და პროდუქტიულობას. ეს სერვისები ხელს შეუწყობენ ცოდნის გაზიარების კულტურის დამკვიდრებას და დაეხმარება ქალებს მიიღონ გადაწყვეტილებები კლიმატისადმი მდგრადი კულტურების მოყვანისა და მიწის მდგრადი მართვის პრაქტიკის შესახებ, რამაც შეიძლება დაიცვას ისინი კლიმატის ცვლილებით გამოწვეული კატასტროფებისგან.

მეწარმე ქალი ხშირად გვხვდება არაფორმალური ეკონომიკის მიკრო საწარმოს ლიდერად. ქალთა მეწარმეობისა და მათი ბიზნესის

სიცოცხლისუნარიანობის სტიმულირება შესაძლებელია ხელსაყრელი სამართლებრივი რეჟიმის შექმნით, ბიზნესის გაძღოლის უნარების სწავლებით და ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდით.

ქალთა გაძლიერების მთავარი დაბრკოლება არის სოფლად ცხოვრებისთვის ადეკვატური ინფრასტრუქტურის ნაკლებობა, მათ შორის წყლისა და სანიტარული მომსახურება, სოციალური მომსახურება და მოვლის სერვისები. ქალთა გაძლიერებას ხელს უშლის ინფორმაციაზე შეზღუდული წვდომა, განსაკუთრებით სოფლად, სადაც არ არის კარგი ინტერნეტი.

ძირითადი სერვისებისა და ინფრასტრუქტურის უზრუნველყოფა აძლიერებს ქალთა სიცოცხლისუნარიანობას და თავისუფლებას, ამცირებს მათ დატვირთვას და ახანგრძლივებს დროს, რაც მათ შეიძლება დაუთმონ პროდუქტიულ საქმიანობას [3].

სოციალური დაცვის ხელმისაწვდომობა

იმის გამო, რომ ქალები უფრო მეტად არიან წარმოდგენილი თვითდასაქმებულებსა და ოჯახის მუშაკებს შორის, ისინი შედარებით მცირე ოდენობით იხდიან სოციალური დაცვის შენატანებს. სოციალური დაცვის პროგრამებმა და უფრო ფართო მასშტაბის სოციალურმა სისტემებმა შეიძლება ხელი შეუწყონ ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებას და გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფას.

განათლება, პროფესიული უნარები და მომზადება

განათლება ძლიერი აქტივია, რადგან ის ქალებს ეხმარება მიაღწიონ პოზიტიურ შედეგებს, მათ შორის მათი უფლებების უკეთ გააზრებაში, გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მონაწილეობის გაზრდაში, ადრეული ქორწინებისა და შვილის გაჩენის ალბათობის შემცირებასა და უკეთესი მუშაობის ხელმისაწვდომობაში ქალთა და მამაკაცთა შორის ანაზღაურებადი სამუშაოებისა და საშინაო სამუშაოს თანაბარი განაწილება ხელს შეუწყობს სოციალური ნორმების შეცვლას და შრომის ბაზრების გარდაქმნას.

მსოფლიოში არაფორმალურ ეკონომიკაში დასაქმებული 91% არის წერა-კითხვის არმცოდნე ან მხოლოდ დაწყებითი განათლება აქვთ მიღებული [1]. განათლებამ შეიძლება შეამციროს არაფორმალურ ეკონომიკაში ქალების მუშაობის ალბათობა, მაგრამ ეს, რა თქმა უნდა, დამოკიდებულია შრომის ბაზარზე სამუშაო ადგილების არსებობასა და ხარისხზე. ფაქტები ადასტურებს, რომ განათლება ასევე ეხმარება ადამიანებს გამოიმუშაონ

უფრო მეტი: დაწყებითი სკოლის ყოველი დამატებითი წელი ხელფასების დონის 10% -ით გაზრდის შესაძლებლობას იძლევა, საშუალო სკოლის ყოველი დამატებითი წელი - 15-25% -ით, უმაღლესი განათლება კი - თითქმის 17%-ით [9]. პროაქტიული პოლიტიკა, რომელიც უზრუნველყოფს განათლებისადმი გოგონების თანაბრად ხელმისაწვდომობას ბავშვობიდანვე ხელს უწყობს სოციალური ნორმების შეცვლას და ქალების გაძლიერებას.

ქალები უფრო მეტ დროს უთმობენ, ვიდრე მამაკაცები უნაზღაურებელ მოვლას (მაგალითად, სახლის და ოჯახის სამუშაოებს [9]. შედეგად, ისინი უფრო ხშირად მიიღებენ დაბალი ხარისხის სამუშაოებს არაფორმალურ ეკონომიკაში, რათა შეძლონ თავიანთი მოვალეობების შესრულება. ქალთა და მამაკაცთა შორის ანაზღაურებადი სამუშაოებისა და საშინაო სამუშაოს თანაბარი განაწილება ხელს შეუწყობს სოციალური ნორმების შეცვლას და შრომის ბაზრების გარდაქმნას.

გარდა იმისა, რომ გენდერულ თანასწორობას არსებითი მნიშვნელობა აქვს, როგორც ადამიანის უფლებას, იგი შეიძლება ასევე მოქმედებდეს როგორც ეკონომიკური ზრდის კატალიზატორი. მაგალითად, განათლების გენდერული განსხვავების აღმოფხვრამ შეიძლება გამოათავისუფლოს რესურსები და ხელი შეუწყოს სამუშაო ძალის უნარებისა და ნიჭის დივერსიფიკაციას [10].

უფრო მეტიც, ქალთა სამუშაო ძალაში ჩართვა აღიარებულია, როგორც ეროვნული ზრდის მნიშვნელოვანი მამოძრავებელი ძალა. მაკკინზის გლობალური ინსტიტუტის შეფასებით, გენდერული ეკონომიკური პარიტეტის მიღწევით შეიძლება 2025 წელს წლიურ გლობალური მშპ-ს 26 %-ით გაზრდა [11].

მოვლის სამუშაო მხარდაჭერა

ქალები უფრო მეტ დროს უთმობენ, ვიდრე მამაკაცები უნაზღაურებელ მოვლას (მაგალითად, სახლის სამუშაოს და ოჯახის მოვლას) (ILO, 2016b). შედეგად, იზრდება იმის ალბათობა, რომ ისინი უფრო ხშირად მიიღებენ დაბალი ხარისხის სამუშაოებს არაფორმალურ ეკონომიკაში, რათა შეძლონ თავიანთი მოვალეობების შესრულება. ანაზღაურებადი სამუშაოებისა და საშინაო სამუშაოს თანაბარი განაწილება ქალთა და მამაკაცთა შორის ხელს შეუწყობს სოციალური ნორმების შეცვლას და შრომის ბაზრების გარდაქმნას.

არაფორმალური დასაქმება საქართველოში ორიდან ერთი ადამიანი არაფორმალურადაა დასაქმებული. ამ მხრივ, ქალებისა და კაცების

მაჩვენებელი ქვეყანაში ერთმანეთის მსგავსია. მიუხედავად იმისა, რომ ფორმალიზება პოტენციურად აუმჯობესებს სამუშაო პირობებს, შესაძლოა, გადასახადებისა და რეგულაციების გამო, შეამციროს შემოსავალი როგორც დამსაქმებლებისთვის, ასევე იმ თვითდასაქმებულთათვის, რომლებიც არაფორმალურიდან ფორმალურ სექტორში ინაცვლებენ. თუმცა, მოსახლეობის ნახევარზე მეტის აზრით, თუ ყველა დამსაქმებელი იძულებული იქნება გააფორმოს შრომითი ხელშეკრულებები, ხოლო ყველა ბიზნესი, ინდივიდუალური მეწარმეების ჩათვლით, ვალდებული იქნება, დაარეგისტრიროს საქმიანობა, ეს სარგებელს მოუტანს როგორც მათ, ასევე ქვეყანას [2].

მიუხედავად იმისა, რომ არაფორმალურ სექტორში მომუშავეები თითქოს ნაკლებად უნდა უჭერდნენ მხარს ამ ცვლილებებს, მათ ნახევარზე მეტს სჯერა, რომ ეს ცვლილებები დადებით შედეგს მოიტანს. გაეროს კვლევაში აღნიშნულია, რომ არაფორმალური სექტორის ფორმალიზებისკენ მიმართული ქმედებები არ უნდა იყოს ხისტი და არ უნდა ითვალისწინებდეს სასჯელს წარსული არაფორმალური საქმიანობისთვის; მიკრო და მცირე ბიზნესებისთვის დაბალი საგადასახადო ვალდებულებები უნდა იყოს შენარჩუნებული; მთავრობამ უნდა განიხილოს ოჯახში მომუშავეებისთვის ღირსეული სამუშაოს შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მომზადებული კონვენციის რატიფიცირების საკითხი; საშუალოვადიან პერიოდში მთავრობამ უნდა იმსჯელოს არაფორმალური საქმიანობისთვის სანქციების შემოღებაზე, თუმცა, ეს უნდა მოხდეს თანდათანობით და სანქციები უნდა იყოს მსუბუქი, რათა მიმართული იყოს არა არაფორმალური საქმიანობის დასჯაზე, არამედ ფორმალიზების წახალისებაზე [2].

არაფორმალური დასაქმება საქართველოში

საქართველოში მოსახლეობის დაახლოებით 23% არაფორმალურ დასაქმებაშია ჩართული. ეს დასაქმებულთა 45%-ს შეადგენს. ქალებისა და კაცების არაფორმალურ დასაქმებაში ჩართულობის ალბათობა თანაბარია. გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, დასაქმებული ქალების, ისევე, როგორც კაცების 45% არაფორმალურ სექტორში საქმიანობს. სოფელში მცხოვრები მოსახლეობა უფრო მეტადაა ჩართული არაფორმალურ საქმიანობაში, ვიდრე ქალაქის მცხოვრებლები. თბილისის მოსახლეობა კი, სხვა ქალაქებში მცხოვრებ მოსახლეობასთან შედარებით, ოდნავ ნაკლებად არის არაფორმალურ სექტორში წარმოდგენილი.

საქართველოში მთავრობამ უკვე გადადგა მნიშვნელოვანი ნაბიჯები არაფორმალური საქმიანობის ფორმალიზების წასახალისებლად. მიკრო და მცირე ბიზნესებს, რომელთა ბრუნვაც 500,000 ლარს (~200,000 აშშ დოლარი) არ აღემატება, ნაკლები გადასახადები აქვთ. ბიზნესის რეგისტრაციის პროცესი საქართველოში უფრო მარტივია, ვიდრე მსოფლიოს ქვეყნების უმეტესობაში (მსოფლიო ბანკი, 2018).

"ჭკვიანი ეკონომიკის" მიდგომა ხაზს უსვამს იმას, რომ ქალებისათვის რესურსების თანაბარი ხელმისაწვდომობა და ეკონომიკური შესაძლებლობები ზრდის პროდუქტიულობას და იწვევს ეკონომიკურ ზრდას [10]. ამ იდეის განმტკიცების მიზნით, გააანალიზდა სხვადასხვა დონის მონაცემები, რამაც აჩვენა, რომ: ა) კომპანიები, რომლებსაც გენდერულად მრავალფეროვანი თანამშრომლები აჰყავთ, უკეთესად მუშაობენ, ვიდრე სხვა კომპანიები (კერძოდ, ერთეულ კაპიტალზე უფრო მაღალი შემოსავალი აქვთ); ბ) გენდერული ხარვეზები დასაქმებაში გულისხმობს ნიჭიერი ადამიანების მცირე ჯგუფს, რაც ასუსტებს კომპანიას და გ) კომპანიებს, რომლებსაც გენდერულად უფრო თანაბარი სამუშაო ძალა აჰყავთ, უკეთ პასუხობენ კლიენტ ქალთა საჭიროებებს. ანალოგიურად, გაეროს ბოლოდროინდელი მოხსენება ხაზს უსვამს, რომ კერძო კომპანიები, რომლებიც ღირებულების ჯაჭვის სხვადასხვა დონეზე, ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებაში დებენ უფრო მეტ ინვესტიციას, შეაბამისად, უფრო მეტ სარგებელსაც იღებენ [10].

ზემოთ მოყვანილი კვლევების და მონაცემების საფუძველზე შევიმუშავეთ გარკვეული რეკომენდაციები, რაც ჩვენი აზრით, ხელს შეუწყობს ქალთა უფლებების და შესაძლებლობების გაფართოებას როგორც არაფორმალურ, ისე ფორმალურ ეკონომიკაში.

- არაფორმალურ ეკონომიკაში ქალთა უკეთესი სამუშაო ადგილების და ეკონომიკური გაძლიერების ხელშეწყობა მოითხოვს არა მხოლოდ ფორმალურ ეკონომიკაში სამუშაო ადგილების შექმნას და ქალთა სამუშაო ადგილების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას, არამედ არაფორმალურ ეკონომიკაში ქალთა მუშაობის ხარისხის გაუმჯობესებასაც.
- ქვეყნისა და პროგრამის დონეზე უნდა ჩატარდეს არაფორმალური სამუშაოსა და შრომის ბაზრების კონტექსტური ანალიზი, ასევე მოხდეს შესაბამის დაინტერესებულ მხარეებთან დიალოგი, რათა შემუშავებულ

იქნას ქვეყნის სტრატეგიები და კონკრეტული ინტერვენციები არაფორმალურ სექტორში მომუშავე ქალთა გაძლიერებისთვის.

- მთავრობამ უნდა შეიმუშაოს დისკრიმინაციული კანონების მოხსნის, არაფორმალური მუშაკების იურიდიული აღიარების და სოციალური დაცვის სისტემების გაფართოების ხელშეწყობის მექანიზმები არაფორმალური მუშაკებისა და მეწარმეების უფლებების გასაზრდელად.
- მნიშვნელოვანია მთავრობის პარტნიორობა კერძო სექტორის კომპანიებთან და სხვა აქტორებთან, რათა გაუმჯობესდეს არაფორმალურ სექტორში ქალთა მუშაობის ხილვადობა და შედეგები, რაც ხელს შეუწყობს მომარაგების ჯაჭვებში მათი თანაბარი მონაწილეობის უზრუნველყოფას. ეს შეიძლება მოიცავდეს: ბიზნეს მოდელების შემოწმებას ან მასშტაბირებას, რომლებიც ამცირებენ არაფორმალური მუშების რისკებს და არაფორმალური მუშაკების პროგრესირებას უწყობენ ხელს, ნებაყოფლობითი გენდერული სამართლიანობის ან / და გენდერულად მგრძნობიარე მდგრადობის სტანდარტების დამკვიდრების ხელშეწყობას; კოლექტიური შეთანხმებების დადება სექტორებში, სადაც არაფორმალური ქალი მუშაკების მაღალი წარმომადგენლობაა.
- ისეთი ინდიკატორების შემუშავება და ტესტირება, რომლებიც შეძლებენ გენდერულად დაყოფილი შედეგების მონიტორინგს სამუშაოების ხარისხის, რაოდენობის მიხედვით და მათ გამოყენებას პროგრამებში.
- არაფორმალურ ეკონომიკაში გენდერის შესახებ მონაცემების მოპოვების, მოცვისა და ხარისხის გაუმჯობესების ხელშეწყობა.
- ძალადობის, ბულინგის, არასასურველი სოციალური ნორმების და სტიგმის დაძლევა ქალებსა და სხვა მარგინალიზებული ჯგუფების შესახებ, რომლებიც არაფორმალურ საქმიანობას ახორციელებენ.
- არაფორმალური ეკონომიკის ისეთ სეგმენტში ინვესტიცია, როგორიცაა „ზრუნვის“ ეკონომიკა, ასეთი ინვესტიცია ემსახურება ორმაგ მიზანს: სამუშაო ადგილების (ძირითადად ქალთა) ხარისხის გაუმჯობესება არაფორმალურ სექტორში, აგრეთვე, ქალთა შრომის უფრო ფართო მონაწილეობას სხვადასხვა სახის სამუშაოში.
- არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული ქალებისა და მეწარმეების ორგანიზაციისა და წარმომადგენლობის შექმნის ხელშეწყობა, რაც არის მათი ხილვადობისა და ხმის გაძლიერების, უფლებების გაფართოების ძირითადი ასპექტი. ამას თან უნდა ახლდეს პოლიტიკური სივრცის

შექმნა არაფორმალური მუშაკების ორგანიზებისა სხვადასხვა ფორუმებსა და დიალოგებში მონაწილეობისთვის.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. მოვლასთან დაკავშირებული სამუშაოები და სამსახურები ღირსეული სამსახურისთვის. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, ჟენევა, 2018.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_633135.pdf, გადამოწმებულია: 26.10.2020
2. ქალთა დაბალი ეკონომიკური აქტიურობა და არაფორმალურ სექტორში ჩართულობა საქართველოში, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN WOMEN), თბილისი, 2018
3. International Labour Organisation, Women and men in the informal economy: a statistical picture, International Labour Organisation, 2018
4. Gender Considerations in Balancing Financial Inclusion and Anti-Money Laundering and Countering the Financing of Terrorism, Alliance for Financial Inclusion, 2018
5. Marcus, R., The norms factor: recent research on gender, social norms and women's economic empowerment, International Development Research Center. 2018, <https://idl-bncidrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/57285/IDL-57285.pdf?sequence=2&isAllowed=y> გადამოწმებულია: 26.10.2020
6. The future of women at work: transitions in the age of automation, McKinsey Global Ins, 2019
7. Enabling Women's Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries, Organisation for Economic Cooperation and Development, 2019
8. Simavi, S., Manuel, C. and Blacken, M. Gender Dimensions of Investment Climate Reform: A Guide for Policy Makers and Practitioners, World Bank, 2010
9. Hunt A., Samman E., Women's economic empowerment Navigating enablers and constraints, Research Report, 2016
10. Klugman J., Tyson L., Leave No One Behind a Call to Action for Gender Equality and Women's Economic Empowerment, 2016.
11. The McKinsey Podcast: Insights from Experts on Business & Management, <https://www.mckinsey.com/mckinsey-podcast>.