

მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკის აქტუალობა

მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა არის ახლო პერსპექტივაში ქვეყნისთვის კეთილდღეობის მომტანი, ვინაიდან ქვეყანაში გაიზრდება დოვლათი და შრომით სექტორში მეტი ადამიანი ჩაერთვება. ეს, როგორც ფიზიკურ, ასევე ფსიქოლოგიურად ჯანსაღი ცხოვრების გახანგრძლივებას შეუწყობს ხელს. აღნიშნულს მონიშნავს ისრაელის და კანადის მაგალითები, ასევე გაეროს და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეკომენდაციები და ევროკავშირის ხედვა ასაკოვანთა დასაქმების ხელშეწყობაზე.

ასაკობრივი დაყოფა და ამავდროულად სპეციფიკური ტერმინების შემოღება სახელმწიფოს დაეხმარება, მიზნობრივად დაგეგმოს სახელმწიფო პროგრამა კონკრეტულ ასაკს მიკუთვნებული მოქალაქეებისთვის. 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. აღნიშნული საკითხები კი პასუხობს ევროკავშირსა და საქართველოს შორის დადებულ ასოცირების შეთანხმებას.

საკვანძო სიტყვები: დაბერების პოლიტიკა; გადამზადების სუბსიდირება; პენსიის მატების მექანიზმი.

1. შესავალი

მსოფლიოში დაახლოებით 8,5% ადამიანი (617 მილიონი) არის 65 წელს გადაცილებული. გაეროს 2015 წლის ანგარიშის მიხედვით, პროგნოზირებულია, რომ ეს პროცენტი 2050 წლისთვის მსოფლიოს მოსახლეობის თითქმის 17%-მდე გაიზრდება ანუ 1,6 მილიარდამდე.¹ ამერიკის დაბერების ეროვნული ინსტიტუტის ("NIA") და ჯანმრთელობის ეროვნული ინსტიტუტების ("NIH") მიხედვით, უფროს ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) და ასაკოვანთა დემოგრაფიული ნაწილი სწრაფად იზრდება მსოფლიოს დანარჩენი მოსახლეობის პროპორციასთან მიმართებაში.² მოსახლეობის დაბერება ასევე შესამჩნევია საქართველოს კონტექსტშიც. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, 2023 წლის მდგომარეობით 65 წლის და უფროსი ასაკის ადამიანები მოსახლეობის დაახლოებით 15.6%-ს შეადგენს.³ აღნიშ-

* კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის დოქტორანტი. შპს „თბილისი ენერჯის“ გენერალური დირექტორის კონსულტანტი გენდერულ საკითხებში. ასაკოვანთა უფლებების პრობლემატიკის მკვლევარი საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ანალიტიკურ დეპარტამენტში. <https://orcid.org/0009-0001-7397-9411>.

¹ 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, 141-170.

² The NIH and the US Census Bureau are collaborating to ensure that data collected is used to “better understand the course and implications of population aging.” *World’s Older Population Grows Dramatically*, Nat’l Inst. of Health, March 28, 2016, <<https://www.nih.gov/news-events/news-releases/worlds-older-population-growsdramatically>> [21.09.2023].

³ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, დემოგრაფიული ვითარება საქართველოში, <<https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/41/mosakhleoba>> [21.09.2023].

ნული მაჩვენებელი შესაძლებელია, 2030 წლისთვის 21 პროცენტამდე გაიზარდოს.⁴ 2022–2030 წლებისთვის მიღებული ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული სტრატეგია ხაზს უსვამს გენდერული და ასაკობრივი თანასწორობის, სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესების, მდგრადი და ინკლუზიური ეკონომიკური განვითარების და დასაქმების საკითხს, შესაბამისად, მნიშვნელოვანია ფაქტებზე დაფუძნებული ადამიანის უფლებათა დაცვის ზოგადი სტრატეგიის შემუშავება.⁵ ასევე, ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული სტრატეგიის შესახებ პარლამენტის დადგენილების თანახმად, თემატური სტრატეგიული დოკუმენტებისა და სამოქმედო გეგმების მომზადებისა და მიღების პროცესში, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ინკლუზიურობისა და სათანადო დაინტერესებული პირების მონაწილეობის ხელშეწყობა. ამ თვალსაზრისით განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობას, რაც გულისხმობს გადაწყვეტილებათა მომზადების პროცესში პროფესიული და აკადემიური წრეების, არასამთავრობო სექტორისა და ადამიანის უფლებათა დამცველი ორგანიზაციების აქტიურ მონაწილეობას. ამ მიზნით რეკომენდებულია, შეიქმნას დაინტერესებულ პირებთან საკონსულტაციო პლატფორმები სექტორების მიხედვით და ეს პლატფორმები ინტენსიურად იქნეს გამოყენებული.⁶ სამეცნიერო მტკიცებულებაზე დაფუძნებული სტრატეგიული ინტელექტი ახალი და დადებითი ეფექტის მომტანი ტენდენციაა.⁷ მოქალაქეების კეთილდღეობისთვის და სახელმწიფო დოვლათის გაზრდისთვის კვლევების და ინოვაციების გამოყენება აღიარებულია ევროპის მასშტაბით. ხოლო, მტკიცებულებაზე დაფუძნებული სტრატეგიული ინტელექტი ფართოდ არის აღიარებული კვლევისა და ინოვაციების (R&I) სფეროში.⁸ კვლევების და ინოვაციების გამოყენების შედეგი არის მიზნობრივი დაფინანსება და ეფექტიანი სწავლების სისტემის შექმნა.⁹

აღნიშნული დემოგრაფიული პროცესების ფონზე, უფრო და უფრო აქტუალური ხდება უფროს ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) და ასაკოვანთა უფლებების დაცვისთვის შესაბამისი ნორმატიული რეგულირების შექმნა. მნიშვნელოვანია, რომ ყველას ჰქონდეს ღირსეულად დაბერების შესაძლებლობა. ადამიანის ღირსეული ცხოვრების პირობების შექმნისთვის სახელმწიფომ უნდა შეიმუშავოს მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა, რომელიც მოიცავს ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) უფლებების აღიარებას, სოციალური უსაფრთხოების გაუმჯობესებას, განათლების და დასაქმების ხელშეწყობას. საქართველოში ასაკოვან და უფროს ასაკოვან (ხანდაზმულთა) პირთა უფლებების მომწესრიგებელი ნორმატიული აქტი ამჟამად არ არსებობს.

⁴ „საქართველოში მოსახლეობის დაბერების საკითხზე სახელმწიფო პოლიტიკის კონცეფციის“ დამტკიცების შესახებ საქართველოს პარლამენტი დადგენილება, 5146-III, 27/05/2016, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3297267?publication=0>> [21.09.2023].

⁵ „საქართველოს ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული სტრატეგიის (2022–2030 წლებისთვის)“ დამტკიცების შესახებ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება, 2663-XIმს-Xმპ, 23/03/2023.

⁶ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „საქართველოს ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული სტრატეგიის (2022–2030 წლებისთვის)“ დამტკიცების შესახებ, საქართველოს პარლამენტი, 2663-XIმს-Xმპ, 23/03/2023.

⁷ Buehrer S., Schmidt K. 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, 368-381.

⁸ იქვე.

⁹ Batiashvili I., Promoting the Development of Gender Policy in Georgia According to a Review of Analyses Conducted by The Fraunhofer Institute for Systems and Innovation Research ISI, Germany, Karlsruhe, September 2023.

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

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის პირველ მუხლში ერთგვარად ახსნილია ადამიანის ღირსების საფუძველი და, შესაბამისად, ადამიანის მოვალეობებიც: ყველა ადამიანი იბადება თავისუფალი და თანასწორი თავისი ღირსებითა და უფლებებით. მათ მინიჭებული აქვთ გონება და სინდისი და ერთმანეთის მიმართ უნდა იქცეოდნენ ძმობის სულისკვეთებით.¹⁰ დაბერების შესახებ მადრიდის საერთაშორისო სამოქმედო გეგმის მიზანია ასაკოვანი ადამიანებისთვის შესაძლებლობებით სავსე გარემოს შექმნა.¹¹ აღნიშნული მიზანი გაერთიანებული ერების ორგანიზაციამ კიდევ უფრო დააკონკრეტა და ასაკოვანთა კატეგორიიდან განსაკუთრებული მნიშვნელობის მონაცემადი ჯგუფი ასაკოვანი ქალები გამოყო და 2030 წლის მდგრადი განვითარების დღის წესრიგის მიზნად ასაკოვანი ქალების გაძლიერება და მათ მიმართ არსებული დამახინჯებული სტიგმების აღმოფხვრა დაისახა.¹² 2011 წლის გენერალური ასამბლეის რეკომენდაციის თანახმად, წევრმა სახელმწიფოებმა უმჯობესია თავიანთი შესაძლებლობები გააძლიერონ მონაცემთა ეფექტიანი შეგროვების, სტატისტიკის კუთხით, რომ უკეთ შეაფასონ ასაკოვანთა მდგომარეობა და იმ პროგრამებისა და პოლიტიკის მიმართ დაანესონ ადეკვატური მონიტორინგის მექანიზმები, რომლებიც მიმართულია ასაკოვანი ადამიანის საყოველთაოდ აღიარებული უფლებების უზრუნველსაყოფად. ქალაქებში, გარეუბნებსა და სოფლებში მაცხოვრებელ ასაკოვან ადამიანებზე უნდა შეგროვდეს მონაცემები, ამასთან ერთად, ცალკე მონაცემებს უნდა ფლობდეს სახელმწიფო იმ ასაკოვან პირებზე, რომლებიც დაუცველ სიტუაციებში არიან და მონაცემად კატეგორიად ითვლება, როგორცაა ასაკოვანი ქალები ან სიღარიბეში მცხოვრები ასაკოვანი პირები.¹³ ასაკოვან პირთა საშუალებაზე იცხოვრონ ღირსეულად ასევე ყურადღებას ამახვილებს ევროპის სოციალური ქარტიის 23-ე მუხლი. (საქართველოს აღნიშნული მუხლი რატიფიცირებული არ აქვს). სა-

¹⁰ გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 60 წლისთავი, სპეციალური გამოცემა, გაეროს საზოგადოებრივი ინფორმაციის დეპარტამენტის საქართველოს ოფისი, გაეროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისრის ოფისი, საქართველო, 1948-2008.

¹¹ 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>> [11.03.2020]; ("The Committee was established under [United Nations Economic and Social Council ("ECOSOC")] Resolution 1985/17 of 28 May 1985 to carry out the monitoring functions assigned to the [ECOSOC] in Part IV of the Covenant. "). The main function of the CESCR is to oversee the covenant implementation by states parties. See UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), ECOINET. The committee strives to hold constructive discussions with state representatives regarding application of the terms of the covenant. The committee also assists governments in fulfilling their responsibilities under the covenant through policy and legislation aiming to secure and protect social, economic, and cultural privileges.

¹² 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.

¹³ United Nations, General Assembly, Report of the Secretary-General, A/66/173, 22/07/2011. (Follow-up to the Second World Assembly on Ageing).

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

- დასაქმების პოლიტიკას, რომელიც მიმართულია მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილისა და სათანადო სამუშაო პირობების შექმნისკენ, ჩრდილოვანი ეკონომიკისა და არაფორმალური დასაქმების შემცირების ჩათვლით;
- შრომის ბაზართან დაკავშირებით აქტიური ზომებისა და ეფექტიანი დასაქმების სერვისების ხელშეწყობას, მხარეთა შრომის ბაზრების მოდერნიზაციისა და შრომის ბაზრების საჭიროებების ადაპტაციის მიზნით;
- მეტად ინკლუზიური შრომის ბაზრებისა და სოციალური უსაფრთხოების სისტემების გაუმჯობესებას, რაც აერთიანებს სოციალურად დაუცველ ადამიანებს, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე და უმცირესობათა ჯგუფებს მიკუთვნებული ადამიანების ჩათვლით;
- თანაბარ შესაძლებლობებსა და ანტიდისკრიმინაციას, რომელიც მიზნად ისახავს გენდერული თანასწორობის გაძლიერებას და მამაკაცსა და ქალს შორის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას, ასევე, სქესის, რასობრივი ან ეთნიკური წარმომავლობის, რელიგიის ან მრწამსის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკის ან სექსუალური ორიენტაციის ნიადაგზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლას;
- სოციალურ პოლიტიკას, რომელიც მიზნად ისახავს სოციალური უსაფრთხოებისა და სოციალური დაცვის სისტემების გაძლიერებას, თანასწორობის, ხელმისაწვდომობისა და ფინანსური მდგრადობის კუთხით.¹⁴

2. ასაკოვანთა და ასაკოვან ქალთა უფლებრივი მდგომარეობა კანადაში

ასაკოვანთა უფლებების ნორმატიული რეგულირება და მათზე ადაპტირებული გარემო გამოკვეთილია კანადის საკანონმდებლო სისტემაში. კანადის უფლებათა და თავისუფლებათა ქარტია (კონსტიტუციური კანონი) კრძალავს დისკრიმინაციას ასაკის მიხედვით ისევე როგორც, კანადის ადამიანის უფლებათა აქტი და პროვინციის ადამიანის უფლებათა კოდექსი.¹⁵ კანადის უფლებათა და თავისუფლებათა ქარტია¹⁶ არის კანადის კონსტიტუციის ნაწილი

¹⁴ ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება, საქართველოს საგარეო საქმეთა მინისტრი, 200/42, 27/06/2014, <<https://matsne.gov.ge/document/view/2496959?publication=3>> [21.09.2023].

¹⁵ <<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/>> [21.09.2023].

– უმაღლესი კანონი მთელ კანადაში.¹⁷ ქარტიას ხელი მოეწერა 1982 წელს. კანადაში ქარტიის იუბილეს აღნიშნავენ 17 აპრილს. კანადის კონსტიტუციური კანონით დისკრიმინაციის ერთ-ერთ საფუძვლად არის აღიარებული ასაკი. შესაბამისად აღნიშნული საფუძველი ნორმატიულ დონეზე მაღალი დაცვით სარგებლობს. ქარტიის მე-15 მუხლის პირველი პარაგრაფის (თანასწორობის უფლებები) თანახმად, ყოველი ადამიანი სამართლის წინაშე თანასწორია და უფლება აქვს ისარგებლოს თანაბარი დაცვით და მიიღოს კანონით მინიჭებული სარგებელი დისკრიმინაციის გარეშე, კერძოდ, ეთნიკური წარმომავლობის, ფერის, რელიგიის, სქესის, ასაკის ან გონებრივი ან ფიზიკური შეზღუდულობის საფუძველზე დისკრიმინაციის გარეშე.¹⁸ ასევე, ქარტია ითვალისწინებს პარლამენტის მიერ ასაკოვნებისთვის შესაბამისი პენსიების და დამატებითი შეღავათების და სარგებლის მიღებაზე შესაბამისი ნორმატიული აქტების შემუშავების საკითხს. თუმცა, კანადის პარლამენტის მიერ ასაკოვნებისთვის ზოგადი ახალი წესების შესაბამისი ნორმატიული რეგულირების მიღება არ ზღუდავს კანადის პროვინციების ავტონომიურობის პრინციპს.¹⁹

პროვინციების კოდექსებიდან მაგალითის სახით შეიძლება მოყვანილ იქნეს ონტარიოს ადამიანის უფლებათა კოდექსი.²⁰ ონტარიოს ადამიანის უფლებათა კოდექსი, რომელიც ამოქმედდა 1962 წელს, კრძალავს ქმედებებს, რომლებიც ადამიანების დისკრიმინაციას ახდენენ „დაცული საფუძველით“ „დაცულ სოციალურ ზონაში“. კოდექსი ადამიანს იცავს ასაკობრივი ნიშნით დისკრიმინაციისგან. კოდექსის ადმინისტრირებისთვის შექმნილია ონტარიოს ადამიანის უფლებათა კომისია, კანადის უძველესი კომისია. კოდექსით აკრძალულია დისკრიმინაცია და შევიწროება კოდექსით დაცულ არეალში: საცხოვრებელი, კონტრაქტები, დასაქმება, საქონელი, მომსახურება, კავშირები (განეწვევების საკითხი, კავშირებში, სავაჭრო ან პროფესიულ გაერთიანებებში წევრობა).²¹

ასევე, რიგ ნორმატიულ აქტებში იკვეთება ასაკოვანთა უფლებების დაცვის შესაბამისი დებულებები. კანადაში (13 პროვინცია) ნორმატიულ აქტებში ასაკოვანთა უფლებები პროვინციის სამართლებრივი რეგულირების დონეზეა განმარტებული. მანიტობას და ალბერტას პროვინციებში ასაკოვანთა მიმართ ძალადობის ფორმებია განმარტებული, რომელიც ასაკოვანთა მოვლის პროცესში წარმოშობილ ძალადობაზე აქცენტირებს.²² ხოლო, იუკონის პროვინცია (Yukon) სიღრმისეულად განმარტავს ფიზიკური, მენტალური, ფინანსური, ემოციური და სექსუალური ძალადობის ნაწილს. ასაკოვანთა უფლებების დაცვა კანადის სამართლებრივ სისტემაში სამი მიმართულებით გვხვდება: საპენსიო სისტემა (სოციალური უსაფრთხოება), სისხლის სამართლის კოდექსში სასიცოცხლო საჭიროებების უზრუნველყოფა პირის ასაკის

¹⁶ Canada Constitution Act, 1982 Endnote (81), PART I, Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1867 to 1982, <https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/CONST_TRD.pdf> [21.09.2023].

¹⁷ <<https://www.justice.gc.ca/eng/csj-sjc/rfc-dlc/ccrf-ccdl/>> [21.09.2023].

¹⁸ Canada Constitution Act, 1982 Endnote(81), PART I, Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1867 to 1982, Article 15 (1), <https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/CONST_TRD.pdf> [21.09.2023].

¹⁹ Canada Constitution Act, 1982 Endnote(81), PART I, Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1867 to 1982, Article 94 (A), <https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/CONST_TRD.pdf>[21.09.2023].

²⁰ <<https://www.ohrc.on.ca/en/ontario-human-rights-code>> [21.09.2023].

²¹ Canadian Center for Diversity and Inclusion, Overview of Human Rights Codes by Province and Territory in Canada, 2018, <<https://ccdi.ca/media/1414/20171102-publications-overview-of-hr-codes-by-province-final-en.pdf>> [21.09.2023].

²² Protection for Persons in Care Act, C.C.S.M., c. P144, s.1, <<https://www.justice.gc.ca/eng/rp-pr/cj-jp/fv-vf/elder-aines/def/p211.html>>. [21.09.2023]. Protection for Persons in Care Act, R.S.A. 2000, c. P-29, s.1.

გამო და ასაკოვანთა დასაქმების პროგრამები. კანადის სისხლის სამართლის კოდექსის S.215 მუხლის თანახმად, პირს აქვს ვალდებულება უზრუნველყოს მშობელი ან მის მზრუნველობაში მყოფი პირი, საჭიროებებით (კანონის საფუძველზე არსებული მოვალეობა), ასაკის და სხვა მიზეზების გამო.²³

კანადაში 2022 წლის ივლისში უფროსი ასაკოვნების (75 წლიდან ზემოთ) საპენსიო განაკვეთი გაიზარდა 10%-თ. ქვემოთ მოცემული სქემა გადმოტანილია კანადის ასაკოვნების უსაფრთხოების (OAS)-ის ოფიციალური საიტიდან. კანადაში საპენსიო განაკვეთის სიდიდე დამოკიდებულია კანადაში ცხოვრების პერიოდთან. თუმცა საინტერესოა, რომ კანადა 75 წლიდან ზემოთ ასაკის ადამიანებს უფროს ასაკოვნებს (seniors) უწოდებს და ამგვარად ასაკობრივად და ტერმინოლოგიურადაც ყოფს ასაკოვნებს და უფროს ასაკოვნებს საპენსიო სქემაში.²⁴ აღნიშნული კიდევ ერთხელ ხაზს უსვამს, რამდენად მნიშვნელოვანია სახელმწიფო პოლიტიკის მიზნობრივად დაგეგმვა განსხვავებული ასაკის ადამიანებისთვის. შესაბამისად ასაკობრივი კატეგორიებად დაყოფა სახელმწიფოს დაეხმარება დასაქმების პროგრამების და სოციალური უსაფრთხოების რელევანტურ ჯგუფებისთვის გადანაწილებაში. კანადის მაგალითის (ასაკოვნები და უფროსი ასაკოვნები) შესაბამისად ასაკობრივი კატეგორიების ტერმინოლოგიური დაყოფა შესაძლებელია საქართველოშიც გამოყენებული იყოს.

ხანდაზმულთა საპენსიო განაკვეთი ოქტომბერი-დეკემბერი, 2023		
Age	მაქსიმალური თვიური საპენსიო საზღაური	პენსიის მიღებისთვის წლიური შემოსავალი 2022 წლის განმავლობაში არ უნდა აღემატებოდეს
65-74	\$707, 68	\$142, 179
75-ს ზემოთ	\$778, 45	\$148, 179

შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ 75 წლიდან უფროსი ასაკოვნებისთვის პენსის ზრდა დაკავშირებულია 75 წლამდე მყოფი ადამიანების შრომითი უფლებებთან შედარებით 75 წლის ზემოთ მყოფი ასაკოვნების მიერ შრომითი უფლებების უფრო პასიურად გამოყენებასთან. ამას მოწმობს „მუშაობა 65 წლის შემდეგ“ პუბლიკაციაში გამოქვეყნებული კანადის ოფიციალური სტატისტიკა. “Canada Labour Force Survey”-ის გამოყენებული მონაცემებიდან საგულისხმოა მე-5 გვერდზე მოცემული figure 2 და table 1, სადაც სტატისტიკა დასაქმების მიმართულებით დაყოფილია ასაკობრივ ჯგუფებად: 65-69 ქალი და მამაკაცი და 70+ ქალი და მამაკაცი.²⁵ სტატისტიკა ცხადყოფს, რომ 70 წლამდე ადამიანების შრომითი პოტენციალი მნიშ-

²³ Criminal Code (R.S.C., 1985, c. C-46), <<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/C-46/section-215.html>> [21.09.2023].

²⁴ Old Age Security (OAS) pension amounts – October to December 2023, <<https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/old-age-security/payments.html>> [21.09.2023]; <<https://www.criminalcodehelp.ca/offences/violent-offences/elder-abuse/#:~:text=QUICK%20TAKEAWAY,provincial%2Fterritorial%20and%20federal%20governments>> [21.09.2023].

²⁵ MacEwen A., Working After Age 65, Alternative Federal Budget 2012 Technical Paper, Canadian Center for Policy Alternatives, 2012, <https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2012/04/WorkingAfter65.pdf> [21.09.2023].

ვნელოვნად განსხვავდება და მეტად აქტიურია 70 წლის ზემოთ დასაქმებულთა პოტენციალისგან. კანადა აწარმოებს ასეთი ტიპის ასაკობრივად სეგრეგირებულ სამუშაო ძალის სტატისტიკას.

კანადაში ასაკოვანთა დასაქმება და მათი შრომითი პოტენციალის გააქტიურება ასაკოვანთა უფლებრივი გაუმჯობესების შემადგენელი ელემენტია. „მუშაობა 65 წლის შემდეგ“ თანახმად ასაკოვნები კანადის შრომით ბაზარზე მნიშვნელოვან აქტივს წარმოადგენენ ანაზღაურებად ნახევარ განაკვეთზე არსებული სამუშაოს მეშვეობით.²⁶ პუბლიკაციაში მოცემული სტატისტიკა ცხადყოფს, რომ ბევრი კანადელი დღეის მდგომარეობით აჭიანურებს პენსიაზე გასვლას და ირჩევს უფრო დიდხანს მუშაობას. მუშაობის ხანგრძლივობა დაკავშირებულია როგორც მაღალ პოზიციებზე, მაგალითად მენეჯერული პოზიცია, ასევე, ასაკში ზოგიერთი ადამიანის დაბალ ეკონომიკურ მდგომარეობასთან, როგორც არის პენსიაზე გასვლის საკმარისი დანაზოგის არ ქონა. 65 წელზე უფროსი ასაკის ადამიანების მნიშვნელოვანი ქვეჯგუფის მუშაობა ფიქსირდება ნახევარ განაკვეთზე ან თვითდასაქმებულად. შესაბამისად, კანადაში გავრცელებულია როგორც ასაკოვან თვითდასაქმებულთა, ასევე ნახევარგანაკვეთზე მომუშავეთა ინსტიტუტი (ფიგურა 5 – სტატისტიკური მონაცემები, გვერდი 9. ცხრილი 1, გვერდი 5)²⁷. ასევე პუბლიკაციაში გვხვდება სტატისტიკა, თუ რომელი პროფესიები არის ასაკოვნებში მოთხოვნადი და ამასთან, რომელი პროფესიები არის უფრო მორგებული ნახევარ განაკვეთზე და მათ უნარებზე (გვერდი 9, ცხრილი 2), კერძოდ: გაყიდვები და სერვისის სექტორი, რომელიც უფრო მოქნილია.²⁸

მნიშვნელოვანია, რომ კანადის პროვინციები ხელს უწყობენ ასაკოვანთა დასაქმებას შესაბამისი პროგრამების შემუშავებით. კერძოდ, მანიტობის სავაჭრო პალატის (Manitoba Chamber of Commerce) მიერ შემუშავებულია საპილოტე პროექტი.²⁹ აღნიშნული პროგრამა ასაკოვანებს და დამსაქმებლებს ონლაინ მონაცემთა ბაზის გამოყენებით აკავშირებს, სადაც აქცენტირებულია ასაკოვანთა უნარები და არა პროფესიები. ასევე, 2023 წლიდან მანიტობას პროვინციის მთავრობა იწყებს პროგრამას სახლში მყოფი ასაკოვნების ინდივიდუალური მოვლის მხარდაჭერისათვის.³⁰ ამ პროგრამის მომხმარებლები იქნებიან ის ასაკოვნები, რომლებსაც კომპლექსური დახმარება ესაჭიროებათ და ამასთან მათ სურთ, რომ დარჩნენ საკუთარ სახლში. ეს პროგრამა 2024 წელს ამოქმედდება და შესაბამისი მომსახურების მიმწოდებელი პროვაიდერები იქნებიან ჩართულნი.³¹

²⁶ MacEwen A., Working After Age 65, Alternative Federal Budget 2012 Technical Paper, Canadian Center for Policy Alternatives, 2012.

²⁷ <<https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2012/04/WorkingAfter65.pdf>> [21.09.2023].

²⁸ MacEwen A., Working After Age 65, Alternative Federal Budget, 2012 Technical Paper, Canadian Center for Policy Alternatives, 2012.

²⁹ The Pilot Project of Manitoba Chamber of Commerce: creative job-matching, skills matching, and retraining programs. Creative job-matching – დასაქმების მსურველი კანდიდატისთვის შესატყვისი სამუშაოს მოძიება და ამავედროულად დამსაქმებლისთვის შესატყვისი კანდიდატის მოძიების პროცესი. Skills matching – უნარების ეფექტიანი შესაბამისობა შრომის ბაზარზე. Retraining program – გადამზადების პროგრამა.

³⁰ News Release – Manitoba, Manitoba Government Announces New Client-Determined Community Care Pilot For Home and Community Care, August 1, 2023, <<https://news.gov.mb.ca/news/index.html?item=60118&posted=2023-08-01>> [21.09.2023].

³¹ Manitoba, A Great Place to Age: Provincial Seniors Strategy, 2023 February, Manitoba Government. <https://gov.mb.ca/seniors/docs/seniors_strategy_2023.pdf> [21.09.2023].

მნიშვნელოვანი ფუნქცია აკისრია კანადის ასაკოვანთა უფლებებზე პასუხისმგებელი ფედერალური/პროვინციული/ტერიტორიული მინისტრების ფორუმს. ის არის სამთავრობათა-შორისო ორგანო, რომელიც შექმნილია ინფორმაციის გასაზიარებლად, ასაკოვნებთან დაკავშირებული ახალი გამოწვევების და ახალი საკითხების განსახილველად და ძირითად პროექტებზე ერთობლივად მუშაობისთვის.³² შრომითი ძალის მონაწილეობის შესახებ სამუშაო ჯგუფი არის კანადის ასაკოვანთა უფლებებზე პასუხისმგებელი ფედერალური/პროვინციული/ტერიტორიული ასაკოვანი მოსახლეობის მინისტრების ფორუმის შემადგენელი ნაწილი. ასევე, „კანადა დასაქმება და სოციალური განვითარება“ (ESDC) არის კანადის მთავრობის დეპარტამენტი, რომელიც პასუხისმგებელია სოციალური პროგრამებისა და სერვისების შემუშავებაზე, მართვასა და მიწოდებაზე.³³ ESDC მუშაობს ყველა კანადელისთვის ცხოვრების დონისა და ცხოვრების ხარისხის გასაუმჯობესებლად.

მათი პოლიტიკა მრავალფეროვანია და მოიცავს ასაკოვანთა მიმართ მზრუნველობის, განთავსების და მათთვის მეგობრული სამუშაო გარემოს შექმნის საკითხს.³⁴

ასაკობრივად მეგობრული სამუშაო ადგილების შესახებ პოლიტიკა მოიცავს სამ ელემენტს:

1. ასაკოვანი მუშაკების მონაწილეობის ხელშეწყობას შრომით ბაზარზე, 2. დამსაქმებლებისთვის თვითშეფასების ინსტრუმენტის გამოყენებას (რომელიც კანადას შემუშავებული აქვს); 3. ასაკობრივი სამუშაო ადგილის შესახებ ქარტიას.³⁵

აღნიშნულით კანადა ხელს უწყობს შრომის ეფექტიანი და ინკლუზიური ბაზრის განვითარებას.³⁶

ასაკოვნებზე კოვიდ-19-ის ნეგატიური ზეგავლენის საკითხი 2022 წელს კანადის ასაკოვანთა მინისტრების ფორუმზე იქნა განხილული. აქვე წამოიჭრა საკითხი კანადელი ასაკოვნების და უფროსი ასაკოვნების უფრო აქტიური მხარდაჭერისკენ. კანადის ასაკოვნების მინისტრების ფორუმის შეხვედრას ხელმძღვანელობდნენ Kamal Khara და ონტარიოს ასაკოვნების სამინისტროს მინისტრი.³⁷

ჯანსაღი სამუშაო გარემო ნიშნავს უფრო პროდუქტიულ და ჩართულ თანამშრომლებს. ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნის მნიშვნელოვანი ასპექტია ყველა ასაკის და შესაძლებლობების დასაქმებულთათვის ადაპტირებული სამუშაო ადგილის კულტურის ჩამოყალიბება. დამსაქმებლები, რომლებიც ინარჩუნებენ ასაკოვან დასაქმებულებს, ინარჩუნებენ გამოცდილებას, კორპორატიულ ცოდნას, პროდუქტიულობას და მრავალფეროვნებას სამუშაო ადგილებზე.³⁸ ნებისმიერი ზომის ბიზნესი ან სამუშაო ადგილი შეიძლება გახდეს ასაკობრივად ადაპტირებული და მეგობრული პრაქტიკის განმახორციელებელი. კვებეკის (Québec) პრო-

³² <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation.html>> [21.09.2023].

³³ <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development.html>> [21.09.2023].

³⁴ The Federal/Provincial/Territorial Seniors Forum, Government of Canada, <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/seniors/forum.html>> [21.09.2023].

³⁵ იქვე.

³⁶ <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development.html>> [21.09.2023].

³⁷ <<https://www.gov.nl.ca/releases/2022/cssd/0224n06/>> [21.09.2023].

³⁸ Age-Friendly Workplaces: A Self-Assessment Tool for Employers, the Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible for Seniors Forum, Human Resources and Skills Development Canada, Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2012.

ვინციის მონაწილეობა ამ დოკუმენტის შემუშავებაში მიზნად ისახავდა ინფორმაციისა და საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარებას.³⁹

ადამიანური რესურსების დაგეგმვის საკონტროლო სიის მაგალითებია:

- კომპანია ფლობს ინფორმაციას მისი სამუშაო ძალის ასაკობრივი პროფილის შესახებ.
- კომპანია მხარს უჭერს პენსიაზე გასვლის ეფექტიან დაგეგმვას, პენსიაზე გასვლის ფინანსური და არაფინანსური ასპექტების ჩათვლით (მაგ., ეტაპობრივად პენსიაზე გასვლის საკითხი).
- კომპანია ფლობს ასაკოვანი დასაქმებულების აყვანის და შენარჩუნების კარგად განალიზებულ ბიზნეს გეგმას.
- კომპანიას აქვს პოლიტიკა, რომელიც აღიარებს ასაკოვანი დასაქმებულების საჭიროებებს და სპეციფიკურ მოთხოვნებს.
- კომპანიის საპენსიო სქემის მიხედვით შეთავაზებულია პენსიაზე გასვლის ეტაპობრივი სქემა, რომელიც მოიცავს სამუშაო საათების თანდათანობით შემცირებას და საპენსიო შეღავათების გაზრდას.⁴⁰

კანადის დასაქმების და სოციალური განვითარების დეპარტამენტის მიერ 2018 წელს მომზადდა დოკუმენტი შრომით აქტივში ასაკოვანი კანადელების მონაწილეობის გაზრდის ხელშეწყობის შესახებ.⁴¹ ფაქტია, რომ კანადა განიცდის შობადობის ნაკლებობას და ამასთან მოქალაქეების სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდას. კანადაში ასაკის სტრუქტურა წლებთან ერთად იცვლება – 55 წლის და ზემოთ ასაკის ადამიანები 1990 წელს გაიზარდა 6 მილიონით, 2016 წელს გახდა 11 მილიონი (მთლიანი მოსახლეობის 30% წარმოადგენს), ხოლო 2036 წელს სავარაუდოდ 17 მილიონს მიაღწევს (ფაქტიურად მოსახლეობის ნახევარი იქნება).⁴² შესაბამისად კანადა უზრუნველყოფს როგორც ასაკოვნებისთვის არსებული კანონმდებლობით უფლებრივ გაუმჯობესებას, ამავდროულად ანალიზებს სხვადასხვა სახელმწიფო პოლიტიკის ზეგავლენას ასაკოვანთა დასაქმებაზე და შრომითი პოტენციალის ამალღებაზე. პარალელურად კანადა ასაკოვნების გადამზადების, დასაქმების და წახალისების პოლიტიკას აწვითარებს.

ადრეულ პერიოდში, კანადის ეკონომიკური ზრდა უმეტესად დამოკიდებული იყო ახალგაზრდების ჯგუფზე, რომლებიც ფეხს იკიდებდნენ შრომით ბაზარზე. თუმცა კანადის პოპულაცია ბერდება და ცხოვრების დონის გაუმჯობესებისათვის და არსებულის შესანარჩუნებლად, კანადას უწევს ყველა ასაკის კანადელის და, განსაკუთრებით, ასაკოვნების შრომითი პროდუქტიულობის ამალღებაზე და დასაქმებაზე ზრუნვა.⁴³ გარდა ამისა, სამუშაოს ბუნება

³⁹ The Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible for Seniors Forum, Age-friendly workplaces: A self-assessment tool for employers, Publishing Services Human Resources and Skills Development Canada, <<https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/seniors/forum/tool.pdf>> [21.09.2023].

⁴⁰ იქვე.

⁴¹ Employment and Social Development Canada, Promoting the Labour Force Participation of Older Canadians, 2018, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, <<https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation/labour-force-participation-EN.pdf>> [21.09.2023].

⁴² <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation.html#h2.2>> [21.09.2023].

⁴³ Employment and Social Development Canada, Promoting the Labour Force Participation of Older Canadians, 2018, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, <<https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation/labour-force-participation-EN.pdf>> [21.09.2023].

შეიცვალა სწრაფი გლობალიზაციის და ტექნოლოგიური ცვლილებების ფონზე. ამასთან, განვითარდა და შეიცვალა თანამშრომელის/დამსაქმებელის ურთიერთობა. ასევე იზრდება სხვადასხვა ტიპის სამუშაოზე მოთხოვნა და ხშირად ეს ტექნოლოგიების გამოყენებასთან არის დაკავშირებული. ეკონომიკა რესტრუქტურისაციას განიცდის, ხოლო ახალი შესაძლებლობები მოითხოვს მაღალკვალიფიციურ და მცოდნე მუშაკებს. შესაბამისად, ამ ახალ რეალობასთან შეგუება შესაძლოა უფრო რთული იყოს ზოგიერთი ასაკოვანი დასაქმებულისთვის. ზემოაღნიშნული დოკუმენტის 1.3 პარაგრაფი მიმოიხილავს ასაკოვანი პოპულაციის გამონვევებს და შესაძლებლობებს, რომლის თანახმად, მრავალმა ფაქტორმა შეიძლება ახსნას ბოლო წლებში ასაკოვანთა მონაწილეობის ზრდა შრომით ბაზარზე, კერძოდ: გაუმჯობესებული ჯანმრთელობის მდგომარეობა და სიცოცხლის ხანგრძლივობა; შედარებით ნაკლები ფიზიკურად მომთხოვნი სამუშაოები; შრომით ბაზარზე გვიანი შესვლა სკოლაში სასწავლო გაზრდილი წლების გამო; უმაღლესი განათლების დონის საჭიროება; კულტურული ცვლა (მაგალითად, სამუშაოს უფრო მეტად დაფასება, ვიდრე პენსიაზე); კულტურული ხედვის ცვლა (მაგალითად, შრომის გაგრძელება და პენსიაზე გასვლის გადავადება); სოციალური ინტერაქციისა და სოციალურად აქტიურობის საჭიროება; ფინანსური მიზეზების გამო მუშაობის დიდი მოთხოვნილება (ნაკლები კერძო საპენსიო სქემები, დაბალი დანაზოგის განაკვეთები და დაბალი ანაზღაურება დანაზოგზე); ცვლილებები საპენსიო შემოსავლის სისტემაში (დამატებითი მოქნილობა, რომელიც ხელს უწყობს მუშაობას საპენსიო შეღავათების მიღებისას); და შრომის ბაზრის გამკაცრება, რის შედეგადაც ბიზნესის სექტორი უფრო მეტად იყვანს და ინარჩუნებს ასაკოვან დასაქმებულს (National Seniors Council, 2011; Carrière et al., 2015).⁴⁴

„შრომით აქტივში ასაკოვანი კანადელების მონაწილეობის გაზრდის ხელშეწყობის შესახებ“ დოკუმენტის მეორე თავის 2.4 პარაგრაფის (დასაქმების კანონმდებლობა) თანახმად 2017 წელს ფედერალური ბიუჯეტით შეთავაზებული იქნა ცვლილებები კანადის შრომის კოდექსში, რომლის მიხედვით დასაქმებულებს უფლება ექნებათ, მოითხოვონ სამუშაოს უფრო მოქნილი გრაფიკი, როგორცაა დანყებისა და დასრულების მოქნილი დრო, სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობა და ახალი აუნაზღაურებადი შვებულება, რათა შეძლონ ოჯახური პასუხისმგებლობის გადანაწილება. 2017 წლის ივნისში, ონტარიოს მთავრობამ წარადგინა კანონპროექტი აქტი 148, რომლის საფუძველზე საკუთარ მოსახლეობას შესთავაზა ყოვლისმომცველი ცვლილებები ონტარიოს 2000 წლის დასაქმების სტანდარტების აქტში და შრომითი ურთიერთობების 1995 წლის აქტში. აღნიშნული ყოვლისმომცველი ცვლილებებით გაიზრდება მინიმალური ხელფასის თანხა. აღნიშნული ცვლილებით უზრუნველყოფილი იქნება, რომ ნახევარ განაკვეთზე, დროებით ან სეზონურად დასაქმებულები და სრულ განაკვეთზე დასაქმებულები, რომლებიც ერთსა და იმავე სამუშაოს ასრულებენ, მიიღებენ იგივე საათობრივ ანაზღაურებას. კანონპროექტით უზრუნველყოფილია, რომ ყველა დასაქმებულს ჰქონდეს 10 პირადი გადაუდებელი შვებულების დღე (მათ შორის ორი ანაზღაურებადი). ცვლილებების მიზანია დასაქმების კანონების ეფექტიანობის და აღსრულების გაძლიერება, რაც ხელს შეუწყობს ასაკოვანი პოტენციური დასაქმებულების მოზიდვას ან შენარჩუნებას.⁴⁵

ასაკოვანთა უნარების გადამზადების პროგრამები⁴⁶ 2006 წლიდან ფუნქციონირებს კანადის პროვინციებში. კანადის მთავრობამ 2006 წლიდან-2017 წლამდე შეიმუშავა მიზნობრი-

⁴⁴ იქვე.

⁴⁵ იქვე.

⁴⁶ Canada's Targeted Initiative for Older Workers (TIOW), <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation.html#h2.4-3.6>> [21.09.2023].

ვი ინიციატივა ასაკოვანი დასაქმებულებისთვის (Targeted Initiative for Older Workers (TLOW)). აღნიშნული ინიციატივა იყო ფედერაციულ-პროვინციულ/ტერიტორიული ხარჯების საზიარო ინიციატივა, რომლის მიზანი იყო მოწყვლად თემებში მცხოვრები 250 000 ასაკოვანი ადამიანების ხელახლა დასაქმება და სამუშაო ძალაში რეინტეგრაცია. აღნიშნული პროგრამის უმთავრესი სპეციფიკა მდგომარეობდა იმაში, რომ უნარების განვითარების პროგრამა მორგებული იყო ინდივიდუალურად პროვინციების და რეგიონების საჭიროებებზე. მაგალითად, ჩრდილო-დასავლეთის ტერიტორიაზე და ლაბრადორში ეს პროექტები ძირითადად ორიენტირებული იყო ტურისტულ ინდუსტრიაში დასაქმებულთა უნარების განვითარებაზე. ნუნავუტის რეგიონში აღნიშნული პროგრამის სამიზნე იყო, ახალგაზრდა თაობისთვის ადგილობრივი ასაკოვნების ტრადიციული საგანმანათლებლო (მასწავლებლის კულტურის ცოდნის მიმართულებით) როლის აღდგენა, შესაბამისი უნარების ამაღლების და ახალგაზრდა თაობასთან ურთიერთობის გზების შესწავლის შედეგად.⁴⁷

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

დაბერების ტენდენციები გავლენას ახდენს კანადის მომავალ სოციალურ და ეკონომიკურ კეთილდღეობაზე და მოითხოვს გააზრებულ პოლიტიკას.⁴⁸ „საჯარო პოლიტიკისა და პროგრამების ზეგავლენის ანალიზი ასაკოვანი დასაქმებულების გადანყვეტილებებზე“ ეყრდნობა 2018 წლის FPT „სენიორთა ფორუმის“ ანგარიშს (კანადის დასაქმების და სოციალური განვითარების დეპარტამენტის მიერ მომზადებული) „შრომით აქტივში ასაკოვანი კანადელების მონაწილეობის გაზრდის ხელშეწყობის შესახებ“. დოკუმენტი „საჯარო პოლიტიკისა და პროგრამების ზეგავლენის ანალიზი ასაკოვანი დასაქმებულების გადანყვეტილებებზე“ ხელს შეუწყობს მიზნობრივი პროგრამის შემუშავებას ასაკოვანი დასაქმებულების მიმართ.⁴⁹ ასაკოვანთა უფლებრივი გაუმჯობესების შესახებ კანადის სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზისას გამოიკვეთება სამი პოზიტიური ზეგავლენის ფაქტორი: 1. ფინანსური ნახალისებები როგორც დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულის მიმართ. 2. უნარების განვითარება. 3. საპენსიო რეფორმების ზეგავლენა ასაკოვან ქალებზე.

2.1. ფინანსური ნახალისება⁵⁰

ასაკოვანი ადამიანების ათვისება შრომით ბაზარზე და მათი დასაქმების ფინანსური ნახალისების მექანიზმების გამოყენება აქტიურად ხდება დასავლეთ ევროპაში, კანადაში, ავსტრალიაში და ამერიკის შეერთებულ შტატებში. შესაძლებელია გამოყენებული იქნეს ფინანსური ნახალისების სხვადასხვა ფორმები, მათ შორის: ფინანსური ნახალისება დამსაქმებლებისთვის (მაგალითად, ხელფასების სუბსიდიები); ფინანსური ნახალისება ასაკოვანი დასაქმე-

⁴⁷ იქვე.

⁴⁸ Employment and Social Development Canada, Understanding the impact of public policies and programs on the labour market decisions of older workers, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, 2019 June, <<https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-market-decisions-older-workers/labour-market-decisions-older-workers-EN.pdf>> [21.09.2023].

⁴⁹ იქვე.

⁵⁰ იქვე.

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

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

ფინანსური ნახალისების ეფექტიანობაზე ზეგავლენას ახდენს რიგი ფაქტორები:

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

რაც შეეხება დამსაქმებლების ფინანსური ნახალისების საკითხს, იგი გავრცელებული პრაქტიკაა, განსაკუთრებით ხელფასის სუბსიდირების მიმართულებით.⁵¹ სტიმულები, რომლებიც თან ახლავს ასაკოვანი ადამიანების პროდუქტიულობის აღქმას, ნეგატიურად მოქმედებს დამსაქმებლების გადანყვეტილებაზე, დაინყონ შრომითი ურთიერთობა ასაკოვან პირებთან. სტიმულები დაკავშირებულია სამომავლო გადაზიდვების ხარჯების აუცილებლობასთან, რომელიც შეიძლება საერთოდაც არ ახლდეს ასაკოვანი დასაქმებულის ადაპტაციის პროცესს. ამ შემთხვევაში სახელმწიფო სუბსიდირების მექანიზმი პოზიტიურად მოქმედებს დამსაქმებლის გადანყვეტილებაზე, შევიდეს შრომით ურთიერთობაში ასაკოვან პირთან. დამსაქმებლის ფინანსური ნახალისების ყველაზე გავრცელებული ტიპია ხელფასების სუბსიდირება. ეს მიზნად ისახავს დამსაქმებლების კომპენსაციას ასაკოვანი მუშაკების დაქირავებისთვის, რომელთა დაქირავებაზე სხვაგვარად შეიძლება დამსაქმებელს ვერ გადაეწყვიტა. სახელფასო სუბსიდირები, როგორც წესი, დროებითი ზომებია, რომელიც გრძელდება ექვსიდან თორმეტ თვემდე.

2.2. უნარების განვითარება⁵²

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

⁵¹ იქვე.

⁵² Employment and Social Development Canada, Understanding the impact of public policies and programs on the labour market decisions of older workers, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, 2019 June, <<https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-market-decisions-older-workers/labour-market-decisions-older-workers-EN.pdf>> [30.09.3023].

საქმეზულების დაბალი მონაწილეობა ტრენინგებში და საგანმანათლებლო პროგრამებში, განპირობებულია შემდეგი ფაქტორებით:

- დასაქმებულების მხრიდან ასაკოვანთა გადამზადების ფინანსურ მხარდაჭერაზე ნათქვამი უარი – დასაქმებულის ეს ნეგატიური დამოკიდებულება გამონვეულია მათი მცდარი წარმოდგენით, თითქოს ასაკოვანი დასაქმებულების გადამზადების ფინანსური მხარდაჭერა არა ეფექტიანი იქნება ინვესტიციიდან კომპანიისთვის უკან დაბრუნებული სარგებლის ქრილში. აღნიშნული ვარაუდი გამონვეულია ასაკოვნების მიმართ არსებული სტიგმით, რომ შესაძლოა ასაკოვანმა უახლოეს პერიოდში შეწყვიტოს შრომითი აქტივობა.
- ასაკოვან პირებში უნარების გადამზადებაზე და განვითარებაზე ნაკლები დაინტერესების არსებობა – აღნიშნული გამონვეულია ასაკოვნებში არსებული ფსიქოლოგიური ფაქტორით, რომელიც უკავშირდება მათ წარმოდგენას საკუთარ თავზე: არაღირებული აქტივი, დასაქმებისთვის უსარგებლო.
- ასაკოვნების მოსაზრებით კონკრეტული ტრენინგის შეუსაბამობა მათი სწავლის საჭიროებებთან – აღნიშნულის გათვალისწინებით, უნარების გადამზადების შესახებ ინიციატივების წარმატებისთვის მნიშვნელოვანია, ასაკოვნებამდე თუ როგორ იქნება მიწოდებული ტრენინგის შინაარსი და კონცეფცია. უმჯობესია, რომ ასაკოვანი დასაქმებულებისთვის ტრენინგი მორგებული იყოს მათ სპეციფიკურ (უნიკალურ) გარემოებებზე და სწავლის სტილზე. ტრენინგი და საგანმანათლებლო პროგრამები უფრო ეფექტიანია, თუ მორგებულია ასაკობრივ კატეგორიაზე, დაკავშირებულია სამუშაოსთან და ინტეგრირებულია არსებულ სამუშაოში.

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

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

2.3. ასაკოვანი ქალების საკითხი

ქალები შეადგენენ კანადის მოსახლეობის ნახევარზე ოდნავ მეტს (50,9% 2016 წლის მდგომარეობით), 65 წელზე უფროსი ასაკის ადამიანებში ქალების რაოდენობა 20 პროცენტით მეტია მამაკაცების რაოდენობაზე, ხოლო 85 წელზე უფროსი ასაკის ადამიანებში მოსახლეობა, ყოველ მამაკაცზე დაახლოებით ორი ქალია.⁵³ გადამზადების და დასაქმების პროგრა-

⁵³ Employment and Social Development Canada, Promoting the Labour Force Participation of Older Canadians, 2018, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, <<https://www.canada.ca/content/>

მების განხორციელების მიუხედავად რჩება მთელი რიგი ინფორმაციის ხარვეზი (ვაკუუმი), კონკრეტულად: სამუშაოს შესაბამისობასთან დაკავშირებული პოლიტიკა და პროგრამები, დასაქმების სერვისები და ასაკოვანი ქალების მიზნობრივი დასაქმება, რომლებიც ეძებენ თვითდასაქმებას. კანადის დასაქმების და სოციალური განვითარების დეპარტამენტის მიერ შესრულებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ ზოგადმა საპენსიო სისტემამ (ადრეულ საპენსიო ასაკში საპენსიო ნახალისება მცირეა) შესაძლებელია გავლენა მოახდინოს 60 წლის ასაკის ქალთა სამუშაო ძალაში მონაწილეობაზე. ასაკოვანი ქალების მონაწილეობას შრომით ბაზარზე დადებითი ზეგავლენა აქვს.⁵⁴

2.4. ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა მედიაცია

ასაკოვან და უფროს ასაკოვან პირთა მიმართ დისკრიმინაციის შემცირების და აღმოფხვრის, საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) სრულფასოვანი მონაწილეობის მიზნით კანადაში შექმნილია ასაკოვანთა მედიაციის ცენტრები. აღნიშნული ამარტივებს და ხელს უწყობს ასაკოვანთა უფლებების რეალიზებას. კანადაში ასაკოვანთა მედიაციის მექანიზმის არაერთი მაგალითი არსებობს.⁵⁵ ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა მედიაციის სარგებელზე აქცენტირებს კანადის მთავრობის ოფიციალურ საიტზე განთავსებული პუბლიკაცია⁵⁶.

კანადაში ასაკოვანთა უფლებების დაცვის და მედიაციის ცენტრის ფუნქციების განმახორციელებელი სხვადასხვა ორგანიზაციები არსებობს, რომლებიც უმეტესად ფინანსდებიან პროვინციებისგან⁵⁷.

ჯანდაცვის სამინისტროს აქვს ვალდებულება, აკონტროლოს ძალადობის ფაქტები მოვლის დანერგვებში და ახორციელოს მონიტორინგი **the Long-Term Care Homes Act, 2007**-ის საფუძველზე.⁵⁸

დასაქმების შესაბამისი ინდივიდუალური (კონკრეტულ სექტორზე ორიენტირებული) პროგრამების შემუშავება საქართველოს დაბერების შესახებ პოლიტიკის დანერგვის პროცესში კარგი პრაქტიკა იქნება. ასევე, საქართველოს კანონმდებლობაში შესაძლებელია უნარების გადამზადების/ამაღლების მხარდამჭერი სამართლებრივი რეგულირების შემოტანა, რომლის მიზანი იქნება შრომითი სექტორის ფინანსური ნახალისება და მდგრადი დასაქმების ხელ-

dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation/labour-force-participation-EN.pdf> [21.09.2023].

⁵⁴ Employment and Social Development Canada, Understanding the impact of public policies and programs on the labour market decisions of older workers, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, 2019 June, <<https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-market-decisions-older-workers/labour-market-decisions-older-workers-EN.pdf>> [30.09.2023].

⁵⁵ Canadian Network for the Prevention of Elder Abuse (CNPEA); House of Commons Standing Committee on Justice and Human Rights; The Canadian Centre for Elder Law, an Elder Mediation British Columbia.

⁵⁶ Research report Exploring the Role of Elder Mediation in the Prevention of Elder Abuse Final Report (November 30, 2010), <<https://www.justice.gc.ca/eng/rp-pr/cj-jp/fv-vf/mp-pm/p1.html>> [21.09.2023].

⁵⁷ The Canadian Centre for Elder Law, CNPEA (Canadian Network for the Prevention of Elder Abuse), Elder Abuse Prevention Ontario – ფინანსდება უმეტესწილად ონტარიოს მთავრობის მიერ და ახორციელებს ტრენინგებს, განათლების მიწოდებას, და შესაბამის ღონისძიებებს ასაკოვანთა მიმართ კომპლექსურად არსებული სტიგმების და ძალადობის წინააღმდეგ, Elder Mediation Canada, an Elder Mediation British Columbia, an Elder Mediation Atlantic Canada, Elder Mediation International Network (ახორციელებს სერიტიფიცირებას ასაკოვანთა მედიატორებისათვის).

⁵⁸ <<https://www.ontario.ca/laws/statute/07I08#BK27>> [21.09.2023].

შენყოფილება, კერძოდ საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 22-ე მუხლს უნდა დაემატოს მე-4 პუნქტი, რომლის თანახმად სამსახურებრივი მოვალეობის სრულფასოვნად განხორციელების მიზნით სახელმწიფოსა და დამსაქმებლის ერთობლივი გადაწყვეტილებით შესაძლებელია, ასაკოვანი დასაქმებულები ჩაერთონ პროფესიული გადამზადების ან კვალიფიკაციის ამაღლების სასწავლო კურსში. ხოლო, ამ კურსში დასაქმებულის მონაწილეობა სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება სახელმწიფო სუბსიდირების მექანიზმით.

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

მედიაციის ცენტრის მთავარი ფუნქციები შესაძლოა იყოს:

- ქცევით, ფსიქოლოგიურ და სოციალურ საკითხებში, ოჯახთან ან სოციალურ მუშაკთან ნაყოფიერი ურთიერთობების ჩამოყალიბებაში, დამსაქმებელთან ურთიერთობაში მედიატორის/შუამავლის როლის შესრულება;
- ასაკოვანთა ან უფროს ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) უფლებების თაობაზე სახელმწიფო აქტივობების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება;
- მიმდინარე თაღლითურ სქემებთან დაკავშირებით (შესაბამისი თაღლითური სქემები, რომლის მსხვერპლები უმეტესწილად ასაკოვნები არიან) ინფორმაციის მიწოდება.
- სამეცნიერო კვლევის წარმოება მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკის მიმართულებით (საპენსიო სქემებს მოიცავს), ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა (ხანდაზმულთა) უფლებრივი მდგომარეობის შესახებ მონაცემების დამუშავება და შეგროვება მიმართვიანობის საფუძველზე. სამეცნიერო ინსტიტუტებთან ერთად სახელმწიფო მნიშვნელობის ზოგადი მიზნების შემუშავება და შემდგომ მათ გარშემო ერთობლივი კვლევების წარმოება სახელმწიფო დაფინანსების შესაბამისად.

3. საფრანგეთის საპენსიო სისტემის მოკლე ანალიზი⁵⁹

„საპენსიო უზრუნველყოფა არ არის ის ხარჯი, რომელსაც ვერ ავუდივართ. პირიქით, ეს არის ინვესტიცია, რომელსაც თავიდან ვერ ავიცილებთ. აღნიშნული ჩვენს ეკონომიკას სარგებელს მოუტანს და ჩვენი საზოგადოებისთვისაც სარგებლიანი იქნება. ჩვენი ხალხი სარგებელს მიიღებს, თუკი ამ საკითხის მაკრო და მიკრო გამონწვევებს გავუმკლავდებით.“⁶⁰

საფრანგეთის სახელმწიფო განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს საკუთარი მოქალაქეების მიერ ბავშვის მოვლის და აღზრდის გამო გაღებული ფიზიკური და ფინანსური რესურსების საკითხზე. აუცილებელია აღინიშნოს საფრანგეთის საპენსიო სქემების ერთ-ერთ-

⁵⁹ აღნიშნული თავი ეფუძნება გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედ საპარლამენტო საბჭოს ანგარიშს (კვლევას), რომლის ავტორია დოქტორანტი ექსპერტი ირინა ბათიაშვილი. საკვლევი საკითხის სათაურია: „ოჯახში დასაქმებულთა/არაფორმალური ეკონომიკის აქტორთა დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვის ანალიზი არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების მიზნით“ <<https://parliament.ge/media/news/genderuli-tanastorobis-sabchom-2022-2024-tslebis-samokmedo-gegmashi-tsvlilebebi-sheitana>> [21.09.2023].

⁶⁰ Moseley-Braun C., Women's Retirement Security, Elder Law Journal, 1996, 4(2), 493-498.

თი თავისებურება, რომელიც ზოგადად ეხმარება მდგრად განვითარებას სოციალური უსაფრთხოების გენდერული თანასწორობის ქრილში და ამავდროულად არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალისების გზაზე კარგი წამახალისებელი საშუალებაა.

საფრანგეთს თვითდასაქმებულების, არაფორმალურ ეკონომიკის აქტორთა საპენსიო სისტემაში ჩართვის, ასაკოვნებში დასაქმების წახალისების და საპენსიო სქემებში აუნაზღაურებადი შრომის აღიარების ერთ-ერთი საუკეთესო პრაქტიკა აქვს. დღეის მდგომარეობით საფრანგეთის საპენსიო სქემა ორი ნაწილისგან შედგება.⁶¹ ძირითადი სქემა – ძირითადი პენსიები ზოგადი სქემით; სავალდებულო დამატებითი საპენსიო სქემები.

ძირითადი პენსიების ზოგადი სქემიდან აღნიშნული კვლევებისთვის მნიშვნელოვანია:

ა) მრავალჯერადი პენსიის მოთხოვნის უფლების მქონენი – ერთიანი საპენსიო მოთხოვნა სქემით მხარდაჭერილი წევრებისთვის⁶².

ბ) („ლურა“)⁶³ იმ პირებისთვის, რომლებიც ეკუთვნოდნენ სულ მცირე 2 ე.წ. „მხარდამჭერ/თანმიმდევრულ“ სქემას: ანაზღაურებად მუშაკთა საერთო სქემა;⁶⁴ სოფლის მეურნეობის თანამშრომლების სქემა;⁶⁵ თვითდასაქმებულთა სქემა (ხელოსნები, ვაჭრები, მწარმოებლები).⁶⁶

დღეის მდგომარეობით საფრანგეთის კანონმდებლობაში შევიდა ცვლილება და „ლურას“ მეშვეობით, წევრებს, რომლებსაც ასევე მოიხსენიებენ, როგორც „მრავალ პენსიაზე მოთხოვნის უფლებების მქონეებს“, მოეთხოვებათ მხოლოდ ერთი საპენსიო განაცხადის წარდგენა და მხოლოდ ერთი პენსიის აღება (და არა რამდენიმე საპენსიო განაცხადის, როგორც ადრე).⁶⁷

ფიზიკურ პირს შეუძლია საპენსიო მოთხოვნა წარუდგინოს ნებისმიერ საპენსიო ფონდს, რომელსაც ის ეკუთვნის. შემდეგ ფონდები ერთად მუშაობენ, რათა მოთხოვნის დამუშავებისა და პენსიის გამოსათვლელად საჭირო ინფორმაცია შეაგროვონ.⁶⁸

ზოგადად, განმცხადებლის პენსიის გამოთვლისა და გადახდის კომპეტენტური სქემა ეხმარება ბოლოს არსებულ საპენსიო პროგრამას, რომელსაც განმცხადებელი ეკუთვნოდა. თუმცა, შეიძლება მოქმედებდეს პრიორიტეტის წესები: ეს ის შემთხვევაა, როდესაც დაზღვეული ბოლოს ერთდროულად ორი თანმიმდევრული სქემის მონაწილე იყო ან როდესაც „ლურა“ არ ვრცელდებოდა მისი წევრობის ბოლო სქემაზე. სახელმწიფოს მხრიდან წევრის ერთი საპენსიო სქემის გამოთვლა და გადახდა ხდება იმგვარად, რომ თითქოს წევრი მონაწილეობს მხოლოდ ერთ სახელმწიფო საპენსიო პროგრამაში.⁶⁹

⁶¹ <https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html> [21.09.2023].

⁶² Multiple-pension claimants: the single pension claim for aligned scheme members (liquidation unique des régimes alignés/ Lura).

⁶³ LURA stands for Liquidation Unique de retraite de base des Régimes Alignés.

⁶⁴ The general salaried workers' scheme (Régime général des salariés).

⁶⁵ The agricultural employees' scheme (Régime des salariés agricoles).

⁶⁶ The self-employed workers' scheme (craftsmen, merchants, manufacturers).

⁶⁷ Ministry of the Economy, Finance and the Recovery of France, Pension Projections for the 2021 Ageing Report Country Fitch, France, Final Version – March 2021, <https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2021-05/fr-ar_2021_final_pension_fiche.pdf> [21.09.2023].

⁶⁸ <https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html> [21.09.2023].

⁶⁹ The member's single retirement pension is calculated and paid as if they had belonged to only one of their participating schemes.

გაანგარიშების ფორმულა:

პენსია = საშუალო წლიური შემოსავალი × განაკვეთი × დარიცხული დაზღვევის ხანგრძლივობა / დაზღვევის მაქსიმალური ხანგრძლივობა გათვალისწინებულია.⁷⁰

თვალსაჩინოებისთვის სათითაოდ განვმარტოთ პენსიის თითოეული კომპონენტი:

- საშუალო წლიური შემოსავალი: ინდივიდის საშუალო ხელფასისა და შემოსავლის ჯამი მათი 25 საუკეთესო წლის განმავლობაში, ყველა მხარდამჭერი/თანმიმდევრული სქემის მიხედვით კომბინაციაში. ეს თანხა არ უნდა აღემატებოდეს მოქმედი სოციალური უზრუნველყოფის წლიური ზღვრის ოდენობას ყოველი დათვლილი წლისთვის.
- განაკვეთი/მაჩვენებელი: 37,5-დან 50%-მდე. როდესაც განაკვეთი განისაზღვრება დაზღვევის ხანგრძლივობის საფუძველზე. ამასთან, დაზღვევის ხანგრძლივობა და ეკვივალენტური პერიოდები განისაზღვრება იმ მხარდამჭერი/თანმიმდევრული სქემების მიხედვით, რომლებზეც ვრცელდება „ლურა“. ასევე, განაკვეთში ითვლება დამატებითი სხვა სავალდებულო სქემების, რომლებსაც ინდივიდი ეკუთვნოდა, დაზღვევის ხანგრძლივობა. ამ სქემების მიხედვით დაკრედიტებული (მიღებული) მეოთხედების (კვარტლების) რაოდენობა არ შეიძლება აღემატებოდეს 4 კალენდარულ წელს.
- დარიცხული/წარმოშობილი დაზღვევის ხანგრძლივობა: ყველა კვარტლის ჯამი, რომელიც ჩარიცხულია ინდივიდის ანგარიშზე იმ მხარდამჭერი/თანმიმდევრული სქემების მიხედვით, რომლებზეც ვრცელდება „ლურა“.

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

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

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

- ა) დეკრეტული შვებულების შემთხვევაში 4 კვარტალი (90 დღიანი დღიური სარგებელი ერიცხება ყოველ კვარტალზე) ან შვილად აყვანის დროს;
- ბ) ბავშვის აღზრდისთვის 4 წლის განმავლობაში 4 მეოთხედის (კვარტლის) შესაბამისად. აღნიშნული ეხება ბავშვის დაბადების ან შვილად აყვანის პერიოდს.

პენსიის ზრდა შესაძლებელია განპირობებული იყოს ორი საფუძვლით:

- ა) ბავშვის აღზრდისთვის პენსიის მატება: ეს მატება ეკუთვნით პირებს, რომლებმაც გაზარდეს 3 შვილი მათი 16 წლის დაბადების დღემდე მინიმუმ 9 წლის განმავლობა-

⁷⁰ Calculation formula: Pension = Average yearly income × rate × accrued length of insurance / maximum length of insurance taken into account.

ში. ამ შემთხვევაში თითოეულ მშობელს აქვს უფლება, მოითხოვოს პენსიის ზრდა 10%-ით. ზრდა ეძლევა თითოეულ მშობელს, რომელიც იღებს პენსიას.

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

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

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

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

დასაქმების პოლიტიკის ხელშეწყობის მიზნით საფრანგეთში 2019 წლიდან გააქტიურდა სავალდებულო დამატებითი დაგროვებითი პენსიის მატების დროებითი სისტემა. ზრდა დამოკიდებულია იმ ფაქტორზე, თუ რამდენი წელი აგრძელებს ადამიანი, საპენსიო ასაკის მიღწევის მიუხედავად, მუშაობას პენსიის მიღების გარეშე:

თუ მოქალაქე განაცხადებს მოთხოვნას დამატებით საპენსიო პენსიაზე 2 ან მეტი წლის შემდეგ (მას შემდეგ რაც მას უფლება აქვს მიიღოს სრული განაკვეთით ძირითადი სქემის მიხედვით პენსია), ამ შემთხვევაში, 1 წლის პენსია გაიზრდება:

- 10%-ით, თუ თქვენი დამატებითი საპენსიო პენსიის მოთხოვნა გადაიდება ორი წლით,
- 20% -ით თუ გადაიდება 3 წლით,
- 30%-ით 4 წლით გადავადების შემთხვევაში.⁷¹

საფრანგეთის საპენსიო სისტემის ანალიზის საფუძველზე შესაძლებელია, ვივარაუდოთ, რომ ეფექტიანი იქნება, თუ საქართველო უზრუნველყოფს ასაკოვანი და უფროსი ასაკოვანი (ხანდაზმული) ქალებისთვის სახელმწიფო პენსიის ზრდას ბავშვის მოვლის და ბავშვის

⁷¹ <https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html> [21.09.2023].

[21.09.2023].

<<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15396?lang=en>> [21.09.2023].

აღზრდის გამო საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, მაგალითად „სახელმწიფოს პენსიის შესახებ“ საქართველოს 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.

4. დასკვნა

ევროკავშირსა და საქართველოს შორის დადებულ ასოცირების შესახებ შეთანხმება მონაწილეს, თუ რამდენად აქტუალურია საქართველოსთვის მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკის შემუშავება, როგორც თანასწორობის უფლების განმტკიცების, ასევე, დასაქმების, შრომითი ბაზრის გაფართოვების და ასევე სახელმწიფოს მდგრადი განვითარების მიმართულადაა.

მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკა არის ახლო პერსპექტივაში ქვეყნისთვის კეთილდღეობის მომტანი. ამას მონაწილეს კანადის მაგალითი. მოსახლეობის დაბერების შესახებ პოლიტიკის შემუშავებაში მთავარი აქცენტი უნდა გაკეთდეს დასაქმებაზე და ასაკობრივად მეგობრული შრომითი გარემოს შექმნაზე, როგორც ამაზე აპელირებს: ევროკავშირის 2007/78/EC პაქტი, გაეროს 66-ე სესიის შესაბამისი დოკუმენტი⁷², გაეროს მიერ განხორციელებული კვლევები⁷³, მადრიდის საერთაშორისო სამოქმედო გეგმა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია⁷⁴, ისრაელის დაბერების შესახებ პოლიტიკა⁷⁵, კანადის დაბერების შესახებ პოლიტიკა და საფრანგეთის საპენსიო სისტემა.

⁷² United Nations, General Assembly, Report of the Secretary-General, A/66/173, 22/07/2011. (Follow-up to the Second World Assembly on Ageing).

⁷³ 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; 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>> [11.03.2020]; 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>> [11.03.2020]; ("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.

⁷⁴ 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> [21.09.2023]. 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>> [21.09.2023].

International Labour Conference; 98th Session, 2009, Report VI, Gender equality at the heart of decent work, Sixth item on the agenda, 150.

ასაკობრივი დაყოფა და ამავდროულად სპეციფიკური ტერმინების შემოღება სახელმწიფოს დაეხმარება მიზნობრივად 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, მათ მიმართ დაბერებასთან დაკავშირებული ცრუ ვარაუდების შემცირებას და საბოლოო ჯამში აღმოფხვრას.

ზემოაღნიშნული ცხადყოფს, რომ სახელმწიფოს მიერ ასაკოვანი დასაქმებულების ხელფასის და/ან გადამზადების პროგრამის დაფინანსება და/ან სუბსიდირება დასაქმებული ასაკოვანი პირების პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის მიზნით პოზიტიური შედეგის მომტანია. დასაქმებული ასაკოვანი პირის ხელფასის სუბსიდირებისა და გადამზადების პროგრამის დაფინანსების სახელმწიფოს მექანიზმის არსებობა ხელს შეუწყობს ასაკოვანი პირის პროფესიული განვითარებას და სამსახურებრივი მოვალეობების სრულფასოვნად შესრულებას.

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 სახელმწიფოს დაბერების პოლიტიკის მიზნობრივად დაგეგმვა. ასევე, აღნიშნული ანვითარებს მოსაზრებას, რომ ასაკოვნები და უფროსი ასაკოვნები არ არიან ერთი მონოლითური ჯგუფი. შესაბამისად ასაკობრივ კატეგორიებად დაყოფა სახელმწიფოს დაეხმარება დასაქმების პროგრამების და სოციალური უსაფრთხოების რელევანტურ ჯგუფებისთვის გადანაწილებაში. ასაკოვანთა გადამზადების შესახებ კანადის პროგრამის „მიზნობრივი ინიციატივა ასაკოვანი დასაქმებულებისთვის“ ანალიზი ცხადყოფს, რომ საქართველოსთვისაც გასათვალისწინებელია კანადის მიდგომა გააზრებული პოლიტიკის წარმოების და შესაბამისი დოკუმენტების შემუშავების მიმართულებით.

ასაკოვან და უფროს ასაკოვან (ხანდაზმულ) პირთა უფლებების დაცვის შესახებ სახელმწიფო პოლიტიკის ინოვაცია შეიძლება გახდეს ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა მედიაციის ცენტრი.

დასაქმების პოლიტიკის საპენსიო სისტემის საფუძველზე წახალისება შეიძლება გამოსადეგი პრაქტიკა გახდეს საქართველოსთვის. ასევე, საინტერესოა საფრანგეთის პოლიტიკა როგორც ძირითადი პენსიის ნაწილში, სადაც სახელმწიფოს დიდი კონტრიბუცია ჩანს, ასევე დამატებითი დაგროვებითი პენსიის ნაწილში, რაც კერძო სექტორის აქტორთა კონტრიბუციებით განისაზღვრება. ამ ნაწილში სახელმწიფო გამომთვლელი მექანიზმის როლს ასრულებს. საფრანგეთის საპენსიო სქემაში არსებული დაზღვევის ხანგრძლივობის გაზრდის შესაძლებლობას ბავშვის მოვლის შემთხვევაში ორმაგი დადებითი ეფექტი აქვს: 1. ის უწყობს ხელს,

⁷⁵ იხ. *Batiashvili I., Older Women and Integrating a gender Perspective in Employment Policy, Law and World, (№26), Vol. 9, Issue 2, June 2023, 99-11.*

რომ ქალებს ჰქონდეთ უფრო მეტი ინტერესი დასაქმდნენ ფორმალურ ეკონომიკაში და პარალელურად ჩართულ იქნენ საპენსიო სისტემაში; 2. მშობიარობის შემდგომ ბავშვის მოვლის გამო დასაქმებაში იძულებითმა ინტერვალმა არ იქონიოს გავლენა პენსიაზე (საქართველოს შემთხვევაში დაგროვებით პენსიაზე).

ინდუსტრიული ქვეყნების უმეტესობის და კანადის მსგავსად, საქართველოს მოსახლეობაში იზრდება ასაკოვანთა და უფროს ასაკოვანთა რაოდენობა (საქსტატის ინფორმაცია მოცემულია შესავალში) და შესაბამისად უნარ-ჩვევების ამალლების, ინდივიდუალურ ფაქტორებზე მორგებული დასაქმების და ფინანსური ნახალისებების ეფექტიანი მაგალითები მნიშვნელოვანია საქართველოს დაბერების შესახებ პოლიტიკის დაგეგმვისას.

ბიბლიოგრაფია:

1. ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ ნევრ სახელმწიფოებს შორის, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება, 200/42, 27/06/2014, <<https://matsne.gov.ge/document/view/2496959?publication=3>> [21.09.2023].
2. ევროპის სოციალური ქარტია, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულება და შეთანხმება, 03/05/1996, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0>> [21.09.2023].
3. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, დემოგრაფიული ვითარება საქართველოში, <<https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/41/mosakhleoba>> [21.09.2023].
4. „საქართველოში მოსახლეობის დაბერების საკითხზე სახელმწიფო პოლიტიკის კონცეფციის“ დამტკიცების შესახებ საქართველოს პარლამენტი დადგენილება, 5146-III, 27/05/2016, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3297267?publication=0>> [21.09.2023].
5. „საქართველოს ადამიანის უფლებათა დაცვის ეროვნული სტრატეგიის (2022–2030 წლებისთვის)“ დამტკიცების შესახებ საქართველოს პარლამენტის დადგენილება, 2663-XIმს-Xმპ, 23/03/2023.
6. გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, 60 წლისთავი, სპეციალური გამოცემა, გაეროს საზოგადოებრივი ინფორმაციის დეპარტამენტის საქართველოს ოფისი, გაეროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისრის ოფისი, საქართველო, 1948-2008.
7. ბათიაშვილი ი., გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭოს ანგარიში, ირინა ბათიაშვილი. საკვლევე საკითხის სათაურია: „ოჯახში დასაქმებულთა/არაფორმალური ეკონომიკის აქტორთა დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვის ანალიზი არაფორმალური ეკონომიკის ფორმალიზების მიზნით“ <<https://parliament.ge/media/news/genderuli-tanastsorobis-sabchom-2022-2024-tslebis-samokmedo-gegmashi-tsvlilebebi-sheitana>> [21.09.2023].
8. 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, Vol. 20, Nr. 3, 2021, 368-381.
9. Batiashvili I., Promoting the Development of Gender Policy in Georgia According to a Review of Analyses Conducted by The Fraunhofer Institute for Systems and Innovation Research ISI, Karlsruhe, 2023.
10. 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, 141-170.
11. Canada Constitution Act, 1982 Endnote (81), Part I, Canadian Charter of Rights and Freedoms, 1867 to 1982, <https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/CONST_TRD.pdf> [21.09.2023].
12. <https://www.ohrc.on.ca/en/ontario-human-rights-code> [21.09.2023].

13. Canadian Center for Diversity and Inclusion, Overview of Human Rights Codes by Province and Territory in Canada, 2018, <<https://ccdi.ca/media/1414/20171102-publications-overview-of-hr-codes-by-province-final-en.pdf>> [21.09.2023].
14. Protection for Persons in Care Act, C.C.S.M., c. P144, s.1. Protection for Persons in Care Act, R.S.A. 2000, c. P-29, s.1 <https://www.justice.gc.ca/eng/rp-pr/cj-jp/fv-vf/elder-aines/def/p211.html>) [21.09.2023].
15. Criminal Code (R.S.C., 1985, c. C-46), <<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/C-46/section-215.html>> [21.09.2023].
16. Old Age Security (OAS) pension amounts – October to December 2023 <<https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/old-age-security/payments.html>; <https://www.criminalcodehelp.ca/offences/violent-offences/elder-abuse/#:~:text=QUICK%20TAKEAWAY,provincial%2Fterritorial%20and%20federal%20governments>> [21.09.2023].
17. MacEwen A., Working After Age 65, Alternative Federal Budget 2012 Technical Paper, Canadian Center for Policy Alternatives, 2012, <<https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2012/04/WorkingAfter65>> [21.09.2023].
18. MacEwen A., Working After Age 65, Alternative Federal Budget 2012 Technical Paper, Canadian Center for Policy Alternatives, 2012.
19. News Release – Manitoba, Manitoba Government Announces New Client-Determined Community Care Pilot for Home and Community Care, August 1, 2023, <<https://news.gov.mb.ca/news/index.html?item=60118&posted=2023-08-01>> [21.09.2023].
20. Manitoba, A Great Place to Age: Provincial Seniors Strategy, 2023 February. Manitoba Government, <https://gov.mb.ca/seniors/docs/seniors_strategy_2023.pdf> [21.09.2023].
21. The Federal/Provincial/Territorial Seniors Forum; Government of Canada, <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/seniors/forum.html>> [21.09.2023].
22. The Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible for Seniors Forum, Age-friendly workplaces: A self-assessment tool for employers, Publishing Services Human Resources and Skills Development Canada, <<https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/seniors/forum/tool.pdf>> [21.09.2023].
23. Employment and Social Development Canada, Promoting the Labour Force Participation of Older Canadians, 2018, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, <<https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation/labour-force-participation-EN.pdf>> [21.09.2023].
24. Canada's Targeted Initiative for Older Workers (TIOW), <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation.html#h2.4-3.6>> [21.09.2023].
25. 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).
26. 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>> [11.03.2020].
27. Employment and Social Development Canada, Understanding the impact of public policies and programs on the labour market decisions of older workers, Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, 2019 June, PDF ISBN: 978-0-660-31049-7.
28. ILO: Changing patterns in the world of work, Report of the Director-General, International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report I (C), Geneva, 2006.

29. 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>. [21.09.2023].
30. 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>> [21.09.2023].
31. International Labour Conference; 98th Session, 2009; Report VI; Gender equality at the heart of decent work; Sixth item on the agenda, 150.
32. The Long-Term Care Homes Act, 2007, <<https://www.ontario.ca/laws/statute/07I08#BK27>> [21.09.2023].
33. World's Older Population Grows Dramatically, Nat'l Inst. of Health, (March 28, 2016), <<https://www.nih.gov/news-events/news-releases/worlds-older-population-grows-dramatically>> [21.09.2023].
34. Moseley-Braun C., Women's Retirement Security. Elder Law Journal, 1996, 4(2), 493-498.
35. Ministry of the Economy, Finance and the Recovery of France, Pension Projections for the 2021 Ageing Report Country Fiche, France, Final Version – March 2021, <https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2021-05/fr_-_ar_2021_final_pension_fiche.pdf> [21.09.2023].
36. 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.
37. Older Women and Integrating a gender Perspective in Employment Policy, Law and World, (№26), Vol.9, Issue 2, 2023, 99-11, <<https://doi.org/10.36475/9.2.8>> [21.09.2023].
38. 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>> [11.03.2020].
39. 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);
40. 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.
41. United Nations, General Assembly, Report of the Secretary-General, A/66/173, 22/07/2011. (Follow-up to the Second World Assembly on Ageing).
42. 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.
43. United Nations, General Assembly, Report of the Secretary-General, A/66/173, 22/07/2011. (Follow-up to the Second World Assembly on Ageing).
44. <<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/>>[21.09.2023].
45. <<https://www.justice.gc.ca/eng/cs-j-sjc/rfc-dlc/ccrf-ccd1/>> [21.09.2023].
46. <https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html> [21.09.2023].
47. <https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html> [21.09.2023].
48. <<https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-market-decisions-older-workers/labour-market-decisions-older-workers-EN.pdf>> [21.09.2023].
49. <<https://www.justice.gc.ca/eng/rp-pr/cj-jp/fv-vf/mp-pm/p1.html>> [21.09.2023].