

საქართველოში დაგროვებითი
საკენსიო სისტემის
გენდერული მახასიათებლების
ანალიზი:
გენდერული საკენსიო სხვაობა



ავტორები

გიორგი სიხომოვანი

შოთა მაჭარაშვილი

მარია ბერიანიძე

გუგულა ცუხიშვილი

კვლევა მომზადებულია ჰი ემ სი კვლევითი ცენტრის მიერ გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) და დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის UK International Development-ის ხელშეწყობით. კვლევაში გამოთქმული მოსაზრებები ავტორისეულია და შეიძლება არ ასახავდეს დონორი ორგანიზაციების თვალსაზრისს. კვლევის პროცესში განეული დახმარებისთვის განსაკუთრებულ მადლობას ვუხდით საკენსიო სააგენტოს.

სარჩევი

მოკლე შინაარსი	4
1. შესავალი	5
2. კვლევის დიზაინი	6
2.1 კვლევის მიზანი და ამოცანები	6
2.2 კვლევის მეთოდოლოგია	6
2.3 კვლევის შეზღუდვები	7
3. საკენსიო სისტემა საქართველოში	8
3.1 არსებული საკენსიო მოდელის მიმოხილვა	8
3.2 დაგროვებითი საკენსიო სისტემა	9
4. გენდერული საკენსიო სხვაობის გამოწვევი ფაქტორების ანალიზი	13
4.1 შრომის ბაზარი	13
4.1.1 გენდერული სახელფასო სხვაობა	13
4.1.2 სამუშაო ძალაში მონაწილეობა	18
4.1.3 კარიერული წყვეტა	20
4.2 საკენსიო ასაკი და სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა	21
4.3 ფინანსური განათლება და რისკებისადმი ტოლერანტობა	22
5. გენდერული საკენსიო სხვაობის რაოდენობრივი მოდელი	25
6. კვლევის მიზნები	29
7. რეკომენდაციები	30
დამატებითი კვლევის საჭიროება	32
დანართები	33

მოკლე შინაარსი

კვლევა მიზნად ისახავდა საქართველოში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის გენდერული მახასიათებლების ანალიზსა და ქალებსა და მამაკაცებს შორის პოტენციური გენდერული საპენსიო სხვაობის გაზომვას. კვლევა, აღნიშნული მიზნის მისაღწევად, დაეყრდნო შერეულ დიზაინს და მოიცვა შემდეგი მეთოდები: სამაგიდო კვლევა, სტატისტიკური ანალიზი, ფოკუს-ჯგუფები და რაოდენობრივი მოდელი.

სამაგიდო კვლევამ გამოავლინა ის ფაქტორები, რომლებიც საერთაშორისო მასშტაბით იწვევს გენდერულ საპენსიო სხვაობას. შემდგომ, სტატისტიკური ანალიზის ფარგლებში, გაანალიზდა აღნიშნული ფაქტორები საქართველოს მასშტაბით, ხოლო რაოდენობრივი მოდელის აგებით გრძელვადიან პერსპექტივაში გაიზომა პოტენციური გენდერული სხვაობა. ამასთანავე, კვლევის ფარგლებში განხორციელებულმა ფოკუს-ჯგუფებმა შეისწავლა საჯარო მოხელეების პერსპექტივა დაგროვებით საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებით.

კვლევის მიხედვით დადგინდა, რომ გენდერული საპენსიო სხვაობის ჩამოყალიბებას საქართველოში მრავალი ფაქტორი განაპირობებს, რომლებიც, ძირითადად, დაკავშირებულია შრომის ბაზრის არსებულ სტრუქტურასთან, ქალებისა და კაცების საპენსიო ასაკთან, მათ ფინანსურ განათლებასა და სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობასთან.

გენდერული საპენსიო სხვაობის განმაპირობებელი ფაქტორების იდენტიფიცირების შემდეგ შეიქმნა რაოდენობრივი მოდელი, რომლის ფარგლებშიც დაითვალა დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილის საპენსიო დანაზოგი პენსიაზე გასვლისას და, შესაბამისად, მისი ყოველთვიური პენსიის ოდენობა. აღსანიშნავია, რომ შეიქმნა ორი ტიპის მოდელი: უნივერსალური და მორგებული. უნივერსალური მოდელი ზომავს დაგროვებითი საპენსიო სქემის საშუალო სტატისტიკურ მონაწილის საპენსიო დანაზოგსა და ჩაშლილია მხოლოდ გენდერულად. ხოლო მორგებული მოდელი ჩაშლილია როგორც გენდერის, ასევე დამსაქმებლის ტიპისა (კერძო და სახელმწიფო) და საინვესტიციო პორტფელის (კონსერვატიული, დაბალანსებული, დინამიკური) მიხედვით.

უნივერსალური მოდელის მიხედვით ქალების დანაზოგი პენსიაზე გასვლისას 46%-ით ნაკლები იქნება კაცების დანაზოგთან შედარებით, რაც, ძირითადად, გამოწვეულია გენდერული სახელფასო და საპენსიო ასაკების სხვაობებით. ასევე, საპენსიო დანაზოგის სხვაობას დამატებით ზრდის სიცოცხლის განსხვავებული მოსალოდნელი ხანგრძლივობა კაცებსა და ქალებს შორის - კაცების შედარებით მაღალი საპენსიო დანაზოგი შედარებით ნაკლებ პერიოდზე ნაწილდება, ხოლო ქალების შედარებით ნაკლები დანაზოგი-შედარებით ხანგრძლივ პერიოდზე.

განსხვავებული შედეგები დაფიქსირდა კერძოსა და საჯარო სექტორებში. კერძო სექტორში გენდერული საპენსიო სხვაობა 54%-ია, ხოლო სახელმწიფო სექტორში შედარებით ნაკლები - 34%. კერძო სექტორში შედარებით მაღალი გენდერული საპენსიო სხვაობის მთავარი გამომწვევი მიზეზია გენდერული სახელფასო სხვაობის მწვავე პრობლემა, რომელიც სახელმწიფო სექტორში ნაკლებად გვხვდება. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ, კერძო სექტორთან შედარებით, სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულები გაცილებით დაბალ საპენსიო დანაზოგს აგროვებენ.

კვლევის მიგნებების საფუძველზე სხვადასხვა უწყებისთვის შემუშავდა რეკომენდაციები ქალებსა და მამაკაცებს შორის გენდერული საპენსიო სხვაობის შესამცირებლად. აღნიშნული რეკომენდაციები უკავშირდება ინტერვენციების დაგეგმვასა და განხორციელებას იმ მიმართულებებით, რომლებიც გავლენას ახდენენ ამ სხვაობის წარმოქმნასა და გაზრდაზე.

1. შესავალი

საპენსიო სისტემა ნებისმიერ ქვეყანაში, მათ შორის საქართველოში, ხანდაზმული მოსახლეობის კეთილდღეობისა და ცხოვრების ხარისხის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი ძირითადი მექანიზმია^[1]. საპენსიო სისტემის გამართული ფუნქციონირებისათვის მნიშვნელოვანია, რომ საპენსიო ბენეფიტები თანაბარუფლებიანად გადანაწილდეს მოქალაქეებს შორის, რათა მან შეასრულოს სოციალური უზრუნველყოფის მექანიზმის ფუნქცია და ხელი შეუწყოს ეკონომიკურ სტაბილურობას. ეს საკითხი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია გენდერულ ქრილში, იმის გათვალისწინებით, რომ ისტორიულად ქალები განიცდიდნენ ეკონომიკურ უთანასწორობას, რისი გავლენაც თანამედროვეობაშიც არ არის ბოლომდე აღმოფხვრილი.

სახელმწიფო პენსიის არსებული სისტემა, რომელიც 2019 წლამდე საქართველოში ერთადერთი მნიშვნელოვანი^[2] საპენსიო მექანიზმი იყო, საბაზო შემოსავალს სთავაზობს მოქალაქეებს, განურჩევლად მათი სამუშაო სტატუსისა, თუ ცხოვრების მანძილზე ბიუჯეტში მათ მიერ საშემოსავლო გადასახადის სახით შეტანილი წვლილისა. თუმცა, კანონი^[3] უშვებს განსხვავებას, ქალებისა და მამაკაცების საპენსიო ასაკთან დაკავშირებით, რომელიც ქალების შემთხვევაში 5 წლით ნაკლებია და 60 წელს წარმოადგენს^[4].

2019 წლის პირველი იანვრიდან საქართველოში, სოციალურ პენსიასთან ერთად, დაინერგა ახალი, დაგროვებითი საპენსიო მოდელი^[5]. დაგროვებითი საპენსიო სისტემა გულისხმობს სქემაში მონაწილე პირის საპენსიო ანგარიშზე დასაქმებულის, დამსაქმებლისა^[6] და სახელმწიფოს მიერ ცხოვრების მანძილზე არსებული შენატანების აკუმულაციას.

მოსალოდნელია, რომ დაგროვებითი საპენსიო სისტემა დადებით გავლენას მოახდენს პენსიონერის ფინანსურ უსაფრთხოებაზე^[7], რამდენადაც, პოტენციურად, მას ექნება საშუალო ხელფასის ჩანაცვლების გაცილებით მაღალი კოეფიციენტი^[8]. თუმცა, დაგროვებითი პენსიის სისტემის მახასიათებლებიდან გამომდინარე, არსებობს რისკი, რომ მან გაზარდოს ქალების ეკონომიკური მოწყვლადობა გენდერული უთანასწორობების გამწვავების გზით.

დაგროვებით საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებული გენდერული უთანასწორობა ქალებთან მიმართებით კომპლექსურ ხასიათს ატარებს და მოიცავს შრომის ბაზართან დაკავშირებულ ისეთ საკითხებს, როგორებიცაა: უთანასწორობა შემოსავლებში^[9], კარიერული წყვეტები და არაფორმალურ სექტორში დასაქმების მაღალი მაჩვენებელი, რაც საპენსიო დანაზოგის მოცულობაზე უარყოფითად აისახება. ამასთან, დაგროვებითი პენსიის ამონაგები მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული დანაზოგის ინვესტირების შედეგად მიღებულ სარგებელზე, რამაც, შეასძლოა, ასევე არასახარბიელო მდგომარეობაში ჩააყენოს ქალები, შეზღუდული ფინანსური განათლებისა და ინვესტიციებთან დაკავშირებული ნაკლებად რისკიანი მოქმედებიდან გამომდინარე^[10]. კრიტიკულ ცვლადებს წარმოადგენს ასევე, მამაკაცებთან შედარებით ქალების სიცოცხლის მაღალი ხანგრძლივობა და პენსიაზე გასვლის შედარებით

[1] ფირცხალაიშვილი ანა, ქარდავა ეკატერინე, ტურავა პაატა. (2023). სოციალური სამართლის სახელმძღვანელო.
[2] არასახელმწიფო (კერძო) საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა, რომელიც 1998 წელს მიღებული კანონით „არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევის და უზრუნველყოფის შესახებ“ საქართველოს კანონით რეგულირდება ათწლეულების განმავლობაში გამოირჩეოდა დასაქმებულთა უმნიშვნელო დაფარვით და შესაბამისად არსებით გავლენას არ ახდენდა მოქალაქეთა საპენსიო უზრუნველყოფაზე.
[3] „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონი matsne.gov.ge (უკანასკნელი წვდომა 18.03.2024) <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/27946?publication=29>
[4] „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონი, თავი II, მუხლი 5.
[5] „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონი, matsne.gov.ge (უკანასკნელი წვდომა 18.03.2024) <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/4280127?publication=9>
[6] თვითდასაქმებულის შემთხვევაში, შენატანებს აკეთებს მხოლოდ თავად თვითდასაქმებული და სახელმწიფო.
[7] საქართველოს საპენსიო რეფორმა, არსებული სოციალური საპენსიო სისტემის მოდიფიკაცია და კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა (2016) ანგარიში. ეკონომიკის და მდგრადი განვითარების სამინისტრო.
[8] საპენსიო სისტემაში ჩანაცვლების კოეფიციენტი წარმოადგენს დასაქმებულისთვის პენსიაში გასვლამდე საშუალო ხელფასის და პენსიის სახით მიღებული შემოსავლის თანაფარდობას.
[9] International Labour Organization. Youth Employment Support Programme for Georgia: Gender Analysis. International Labour Office, 2021
[10] Farrar, Sue, et al. "Gender, financial literacy, and preretirement planning in the UK." Journal of Women & Aging 31.4 (2019): 319-339.

ადრეული ასაკი^[11] რაც ქალებს აიძულებს, პოტენციურად ისედაც მცირე დანაზოგი მეტ წელზე გადაანაწილონ.




შესაბამისად, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, გაკეთდეს დაგროვებითი საპენსიო სისტემის სიღრმისეული გენდერული ანალიზი. ანალიზმა, პირველ რიგში, უნდა გამოავლინოს და გაზომოს ყველა ის ცვლადი, რამაც შესაძლოა, გრძელვადიან პერსპექტივაში, ირიბად ხელი შეუწყოს გენდერული უთანასწორობის ჩამოყალიბებას სახელმწიფოსა და კერძო სექტორში. ანალიზის საფუძველზე კი, სასურველია, შემუშავდეს შესაბამისი რეკომენდაციები გამოვლენილი გამოწვევების გადასაჭრელად. აღნიშნული ანალიზი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სახელმწიფო სექტორთან მიმართებით, რამდენადაც სახელმწიფო უწყებებს ერთგვარი პასუხისმგებლობა აკისრიათ, შექმნან უფრო მაღალი სტანდარტი ქვეყანაში დასაქმებულთა სოციალური გარანტიების უზრუნველყოფის კუთხით (რის ნაწილსაც საპენსიო უზრუნველყოფაც წარმოადგენს).

რადგან დაგროვებითი საპენსიო სისტემა ჯერ კიდევ სიახლეს წარმოადგენს ქვეყანაში, მას კიდევ ათწლეულები დასჭირდება იმისთვის, რომ გადამწყვეტი გავლენა იქონიოს საქართველოს მოქალაქეების საპენსიო უზრუნველყოფაზე. შესაბამისად, სისტემის ადრეული ანალიზი გადამწყვეტილების მიმღებ პირებს საშუალებას მისცემს, დაგეგმონ და განახორციელონ ინტერვენციები გენდერული საპენსიო პოტენციური სხვაობის შესამცირებლად.

2. კვლევის დიზაინი

2.1 კვლევის მიზანი და ამოცანები

კვლევა მიზნად ისახავს, შეისწავლოს საქართველოში დაგროვებით საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებული გენდერული სხვაობები იმ სოციალურ-ეკონომიკური ფაქტორების გამოსავლენად, რამაც, გრძელვადიან პერსპექტივაში, შეიძლება, ქალებისა და მამაკაცების დაგროვებითი პენსიების მოცულობაში უთანასწორობა გამოიწვიოს. კვლევა მოიცავს როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო სექტორს, უმთავრესი ფოკუსით სახელმწიფო სექტორზე. კვლევის ამოცანები მოიცავს:

-  დაგროვებით საპენსიო სისტემაში იმ ცვლადების გამოვლენას, რამაც გრძელვადიან პერსპექტივაში ქალების და მამაკაცების დაგროვებითი პენსიების მოცულობაში შესაძლოა უთანასწორობა გამოიწვიოს
-  ისეთი რაოდენობრივი მოდელის განვითარებას, რომელიც გაზომავს დაგროვებით პენსიასთან დაკავშირებულ უთანასწორობებს, როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო სექტორში
-  რეკომენდაციების შემუშავებას დაგროვებით საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებული გენდერული უთანასწორობების შესამცირებლად

2.2 კვლევის მეთოდოლოგია

არსებული მიზნებისა და ამოცანების მისაღწევად კვლევაში გამოყენებულია შერეული დიზაინი, რომელიც აერთიანებს სამაგიდო კვლევას, სტატისტიკურ ანალიზს, ფოკუს-ჯგუფ დისკუსიებსა და რაოდენობრივი მოდელის შექმნას.

სამაგიდო კვლევის ფარგლებში შევისწავლეთ ის სოციო-ეკონომიკური ფაქტორები, რომლებიც საერთაშორისო დონეზე დაგროვებითი საპენსიო სისტემებში განსხვავებას იწვევს ქალების და კაცების საპენსიო დანაზოგებს შორის. გარდა ამისა, მოვამზადეთ ქვეყანაში არსებული საპენსიო სისტემის მოკლე მიმოხილვა.

^[11] რომელიც მსგავსად სოციალური პენსიისა, ისევე 60 წელია ქალებისთვის, ხოლო 65 მამაკაცებისათვის.

სტატისტიკური ანალიზის ფარგლებში საქართველოს მასშტაბით გავანალიზეთ საპენსიო გენდერულ უთანასწორობასთან დაკავშირებული ფაქტორები. ანალიზი ეყრდნობოდა სამ სხვადასხვა წყაროს: სტატისტიკის ეროვნული სამსახურს, საპენსიო სააგენტოსა და საჯარო სამსახურის ბიუროს.

სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებზე დაყრდნობით გაანალიზდა საქართველოში შრომის ბაზრისა და სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობის გენდერული სტატისტიკა; საპენსიო სააგენტოს მიერ მოწოდებული მონაცემები. კვლევაში გამოყენებულია დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მონაწილეთა რაოდენობის, მათი საშუალო თვიური საპენსიო შენატანებისა და ჯამური საპენსიო დანაზოგის მონაცემები გენდერული ანალიზისათვის. დამატებით, საჯარო სამსახურის ბიუროს მონაცემებზე დაყრდნობით, გაანალიზდა საჯარო მოხელეების^[12] ხელფასების სტატისტიკა.

აღსანიშნავია, რომ კვლევაში ვერ მოხერხდა საჯარო მოხელეების საპენსიო შენატანების სიღრმისეული ანალიზი, რამდენადაც საპენსიო სააგენტოს მონაცემებში ვერ მოხერხდა საჯარო მოხელეების გამიჯვნა სახელმწიფო სექტორში დასაქმებული სხვა პირებისგან.

ფოკუს-ჯგუფ დისკუსიები - საჯარო მოხელეების პერსპექტივის შესწავლის მიზნით ჩატარდა 6 ფოკუს-ჯგუფი, როგორც შერეულ ფორმატში, (ქალებთან და კაცებთან), ასევე, მხოლოდ ქალებთან. დისკუსიის თემები მოიცავდა საპენსიო დანაზოგის დაგეგმვას, ფინანსურ განათლებას, საპენსიოს ასაკს და იმ სხვა ფაქტორებს, რაც გრძელვადიან პერსპექტივაში შეიძლება გავლენას ახდენდეს საპენსიო დანაზოგის მოცულობაზე.

რაოდენობრივი მოდელი - რაოდენობრივი მოდელი შეიქმნა საქართველოში, პოტენციური გენდერული საპენსიო სხვაობის გასაზომად. მოდელი მოიცავს ცვლადებს, რომლებსაც მნიშვნელოვანი გავლენა აქვთ საპენსიო დანაზოგზე. მოდელის დახმარებით გაანალიზდა აღნიშნული ცვლადების ინდივიდუალური და ერთობლივი ზეგავლენა საპენსიო დანაზოგზე. კვლევითმა გუნდმა გამოითვალა და შეადარა ქალებისა და კაცების საშუალო საპენსიო დანაზოგი, რაც გენდერული სხვაობის რაოდენობრივ საზომს წარმოადგენს. აღსანიშნავია, რომ აიგო როგორც უნივერსალური მოდელი, ასევე მორგებული მოდელი (ჩაშლილი გენდერის, დამსაქმებლის ტიპის და საპენსიო პორტფელის მიხედვით).

2.3 კვლევის შეზღუდვები

კვლევის პროცესში მნიშვნელოვან შეზღუდვას წარმოადგენდა სხვადასხვა მიმართულებით სეგრეგირებული სტატისტიკური მონაცემების ხელმისაწვდომობა. აქედან გამომდინარე, კვლევის ფარგლებში ვერ მოხერხდა მონაცემების დამუშავება და ანალიზში გათვალისწინება შემდეგი მიმართულებებით:

სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა დიფერენციაცია საჯარო მოხელეებისა და საჯარო მოსამსახურეების მიხედვით: კვლევაში გამოყენებული საპენსიო სააგენტოს მონაცემები აერთიანებს როგორც საჯარო მოხელეებს, ასევე მოსამსახურეებს. აქედან გამომდინარე, სახელმწიფო სექტორში დასაქმებული ადამიანების საპენსიო დანაზოგების უფრო სიღრმისეული ანალიზისათვის ვერ მოხერხდა საპენსიო სააგენტოს მონაცემებში საჯარო მოხელეებისა და მოსამსახურეების გამოყოფა.

დასაქმებულებისა და თვითდასაქმებულების საპენსიო შენატანების დიფერენციაცია: საპენსიო შენატანების სტატისტიკაში ვერ მოხერხდა დასაქმებულებისა და თვითდასაქმებულების გაკეთებული შენატანების დიფერენციაცია. შესაბამისად, თვითდასაქმებულთა საპენსიო დანაზოგები გაანალიზდა კერძო სექტორში დასაქმებულთა დანაზოგებთან ერთად.

კარიერული წყვეტების რაოდენობრივი ანალიზი: კვლევის ფარგლებში ვერ მოხერხდა მონაცემების მოპოვება და დამუშავება ქალების კარიერული წყვეტების პერიოდების შესახებ საჯარო და კერძო სექტორში.

[12] საჯარო მოხელე (პროფესიული საჯარო მოხელე) – პირი, რომელიც უვადოდ ინიშნება მოხელისათვის განკუთვნილ საჯარო სამსახურის საშტატო თანამდებობაზე სახელმწიფოს, ავტონომიური რესპუბლიკის, მუნიციპალიტეტის, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის მიერ. “საჯარო სამსახურის შესახებ” საქართველოს კანონი, თავი I, მუხლი 3.

რისკისადმი ტოლერანტობის რაოდენობრივი ანალიზი: კვლევის ფარგლებში ვერ მოხერხდა მონაცემების მოძიება და დამუშავება ქალებისა და კაცების რისკისადმი ტოლერანტობის შესახებ.

3. საპენსიო სისტემა საქართველოში

3.1 არსებული საპენსიო მოდელის მიმოხილვა

მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში საპენსიო სისტემის სხვადასხვა მოდელი მოქმედებს და ის დიდწილად დამოკიდებულია ქვეყანაში არსებულ ისტორიულ-სოციალურ კონტექსტზე. საპენსიო მოდელების კლასიფიკაციის ყველაზე გავრცელებული სისტემა მსოფლიო ბანკის 3 სვეტიან კატეგორიზაციას ეყრდნობა^[13]. ამ კლასიფიკაციაში, პირველი სვეტი სოციალურ პენსიას მოიცავს, რომელიც სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ფინანსდება. საპენსიო სისტემის მეორე სვეტი მოიცავს სავალდებულო დაგროვებით სისტემას, ხოლო მესამე სვეტი ნებაყოფლობითია^[14].

საპენსიო სისტემების მეორე და მესამე სვეტები ერთმანეთისგან შეიძლება განსხვავდებოდეს მართვის მოდელით, (სახელმწიფო ან კერძო) სავალდებულოობის კომპონენტით, შენატანის განმახორციელებლის მიხედვით (ინდივიდი, დამსაქმებელი და/ან სახელმწიფო) და შენატანის და ამონაგებების მიღების სისტემით (განსაზღვრული შენატანის^[15] ან განსაზღვრული ბენეფიტის^[16] მოდელები).

საქართველოში ამჟამად პენსიის შერეული მოდელი^[17] მოქმედებს, რომელიც მოიცავს როგორც სახელმწიფო საბაზისო პენსიას, ასევე განსაზღვრული შენატანის დაგროვებით საპენსიო სქემას. ორივე სისტემას მართავს სახელმწიფო, თუმცა, ისინი ერთმანეთისგან მნიშვნელოვნად განსხვავდება, როგორც მიზნებით, ასევე სამიზნე ჯგუფების დაფარვით.

უნივერსალური სოციალური პენსია 1995 წელს დაინერგა საქართველოში^[18] და ამჟამადაც, სხვა სოციალურ ჯგუფებთან ერთად, ემსახურება ხანდაზმულ პირთა საპენსიო უზრუნველყოფასა და სიღარიბის შემცირებას^[19]. პენსიის გაცემას უზრუნველყოფს სოციალური მომსახურების სააგენტო, რომელიც ექვემდებარება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს. საპენსიო ხარჯებს ფარავს ერთიანი სახელმწიფო ბიუჯეტი.

აღნიშნული პენსია არ მოიცავს ნამსახურევე წლებზე დანამატს, თუმცა, 2021 წლიდან კანონი ითვალისწინებს პენსიების ინდექსირების სქემას^[20], რომელიც განსხვავებულია 70 წლამდე და 70 წელზე უფროსი პენსიონერებისათვის^[21]. გარდა ამისა, მაღალმთიან დასახლებაში მუდმივადმცხოვრები პენსიონერებისათვის გათვალისწინებულია შესაბამისი დანამატი.^[22]

[13] OECD (2006), "Pension-system Typology", in OECD Pensions at a Glance 2005: Public Policies across OECD Countries, OECD Publishing, Paris.

[14] OECD (2006), "Pension-system Typology", in OECD Pensions at a Glance 2005: Public Policies across OECD Countries, OECD Publishing, Paris.

[15] განსაზღვრული შენატანის მოდელის პირობებში სქემაში მონაწილეს ყოველთვის ფონდში საკუთარი შემოსავლის გარკვეული პროცენტი შეაქვს. პენსიაში გასვლის შემდეგ დაგროვილი თანხა დამოკიდებულია შენატანების მოცულობაზე და საინვესტიციო ბაზარზე.

[16] განსაზღვრული ბენეფიტის მოდელში, სქემაში მონაწილემ წინასწარ იცის რა თანხას მიიღებს პენსიაში გასვლის შემდეგ. საინვესტიციო რისკები დაზღვეულია პაკეტის მიმწოდებლის (დამსაქმებლის) მიერ.

[17] 2024 წლიდან ძალაში შევიდა კანონი "ნებაყოფლობითი კერძო პენსიის შესახებ", რასაც მნიშვნელოვანი როლის შესრულებაში შეუძლია ქვეყანაში მრავალსვეტიანი სისტემის დანერგვაში [matsne.gov.ge](https://www.matsne.gov.ge) (უკანასკნელი წვდომა 18.03.24) <https://www.matsne.gov.ge/document/view/5841969?publication=0>

[18] საქართველოს საპენსიო რეფორმა, არსებული სოციალური საპენსიო სისტემის მოდიფიკაცია და კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა (2016) ანგარიში. ეკონომიკის და მდგრადი განვითარების სამინისტრო.

[19] ფიცხალაიშვილი ანა, ქარდავა ეკატერინე, ტურავა პაატა. (2023). სოციალური სამართლის სახელმძღვანელო.

[20] პენსიების ინდექსირება. საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო. აპრილი 2021.

[21] "სახელმწიფო პენსიის შესახებ" საქართველოს კანონი. თავი III, მუხლი 7/2.

[22] „მაღალმთიანი რეგიონების განვითარების შესახებ“ საქართველოს კანონი. Matsne.gov.ge (უკანასკნელი წვდომა 18.03.2024) <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2924386?publication=7> მუხლი IV/2

სოციალური პენსიის დანიშვნის კრიტერიუმები საკმაოდ ლიბერალურია და ითვალისწინებს მხოლოდ შესაბამისი საპენსიო ასაკის მიღწევას^[23] და პენსიონერის მიერ შესაბამისი სურვილის დაფიქსირებას^[24] სოციალური მომსახურების სააგენტოში. აღნიშნულიდან გამომდინარე, მაღალია მოსახლეობის მოცვა სახელმწიფო პენსიით და ის სამიზნე ჯგუფის 95%-ს უტოლდება^[25].

მთავრობამ გრძელვადიანი საპენსიო უზრუნველყოფის გასაუმჯობესებლად ოპტიმალურ გადაწყვეტად მიიჩნია დაგროვებითი საპენსიო რეფორმა და 2018 წლიდან დაიწყო მისი განხორციელება^[26]. აღნიშნულ მოდელში დასაქმებულის/თვითდასაქმებულის მიერ წლების განმავლობაში მიღებული შემოსავალი განსაზღვრავს პენსიაში გასვლის შემდეგ მისაღებ თანხას. სისტემის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მისი დაფარვა გაცილებით მცირეა და 52%-ს უტოლდება^[27], რამდენადაც მხოლოდ ფორმალურ სექტორში დასაქმებულებს და თვითდასაქმებულებს მოიცავს^[28].

მიუხედავად იმისა, რომ დაგროვებითი საპენსიო სისტემაში ჩართულობა არ გამორიცხავს სახელმწიფო პენსიის მიღების შესაძლებლობას, ამჟამად საქართველოს მოქალაქეების ძირითადი საპენსიო უზრუნველყოფა მაინც სოციალური პენსიის ხარჯზე ხდება. თუმცა, წლების განმავლობაში, სქემაში ჩართული იმ პირების რაოდენობის ზრდასთან ერთად, რომლებმაც უკვე მიაღწიეს საპენსიო ასაკს, შეიცვლება ზემოაღნიშნული გადანაწილება და მნიშვნელოვნად გაიზრდება დაგროვებითი პენსიის მნიშვნელობა.

3.2 დაგროვებითი საპენსიო სისტემა

დაგროვებითი საპენსიო სისტემა საქართველოში რეგულირდება საქართველოს კანონით, დაგროვებითი პენსიის შესახებ^[29]. კანონი ვრცელდება როგორც დამსაქმებელზე და ქვეყნის მოქალაქეებზე, ასევე, საქართველოში მუდმივად მცხოვრებ უცხო ქვეყნის მოქალაქეებსა და მოქალაქეობის არმქონე პირებზე, გარდა არარეზიდენტი ფიზიკური პირებისა. დაგროვებითი საპენსიო სქემის მართვასა და განხორციელებაზე პასუხისმგებელია საპენსიო სააგენტო.

მოდელი წარმოადგენს განსაზღვრული შენატანის სისტემას და გულისხმობს თანაბარ, 2%-იან მონაწილეობას დასაქმებულის, დამსაქმებლისა და სახელმწიფოს მიერ, ხოლო, თვითდასაქმებულის შეთხვევაში, 4%-იან შენატანს თავად მონაწილისა და სახელმწიფოს 2%-იან მონაწილეობას. აღსანიშნავია, რომ სახელმწიფო 2%-იან კონტრიბუციას აკეთებს იმ დასაქმებულის/თვითდასაქმებულის საპენსიო ანგარიშზე, რომლის დასაბეგრი წლიური შემოსავალი არ აღემატება 24,000 ლარს, სისტემის 24,000-დან 60,000-მდე შემოსავლების მქონე მონაწილეებთან სახელმწიფოს შენატანი 1%-მდე მცირდება, ხოლო 60,000 ლარის ზემოთ 0%-ია.

საპენსიო სქემაში ჩართვა ნებაყოფლობითია თვითდასაქმებულთათვის, ხოლო დამსაქმებლისა და დასაქმებულისათვის მასში მონაწილეობა სავალდებულოა. კანონის ძალაში შევლის შემდეგ საპენსიო სქემაში ავტომატურად მოხდა ყველა დასაქმებულის განწევრიანება, რომელთა ასაკი არ აღემატებოდა 60 წელს (მამაკაცების შემთხვევაში) ან 55 წელს (ქალების შემთხვევაში). თუმცა, სქემიდან გასვლა შეეძლოთ იმ პირებს, რომლებსაც კანონის ამოქმედებამდე შეუსრულდათ 40 წელი^[30].

[23] კაცების შემთხვევაში 65 წელი, ხოლო ქალებთან 60 წელი.

[24] ამ კუთხით ერთადერთ გამონაკლისს წარმოადგენს საჯარო მოხელეებისთვის დაწესებული შეზღუდვა, რომლის მიხედვითაც დაუშვებელია საჯარო სამსახურში მუშაობის პარალელურად სოციალური პენსიის მიღება.

[25] საქართველოს საპენსიო რეფორმა, არსებული სოციალური საპენსიო სისტემის მოდიფიკაცია და კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა (2016) ანგარიში. ეკონომიკის და მდგრადი განვითარების სამინისტრო.

[26] საქართველოს საპენსიო რეფორმა, არსებული სოციალური საპენსიო სისტემის მოდიფიკაცია და კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა (2016) ანგარიში. ეკონომიკის და მდგრადი განვითარების სამინისტრო გვ. 4.

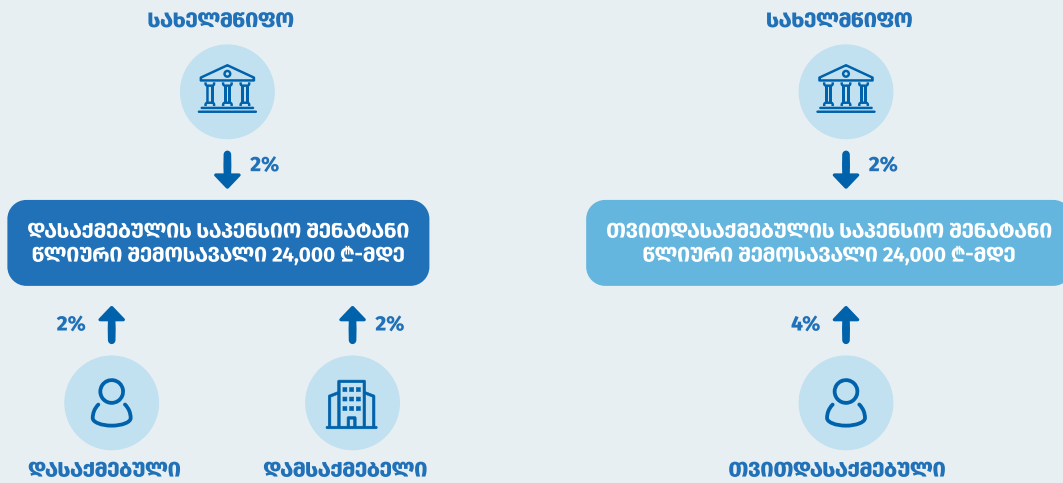
[27] დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დაფარვა გამოთვლილია სისტემაში ჩართული 15-65 წლის პირების რაოდენობის (2023 წლის საშუალო რაოდენობა) იმავე ასაკობრივი კატეგორიის მოსახლეობის რაოდენობასთან (2023 წლის 1 იანვრის მონაცემებით) შეფარდებით.

[28] უტიპოვო დავით, სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა. გამონვევები და საერთაშორისო პრაქტიკა.

[29] “დაგროვებითი პენსიის შესახებ” საქართველოს კანონი, matsne.gov.ge (უკანასკნელი წვდომა 18.03.2024)

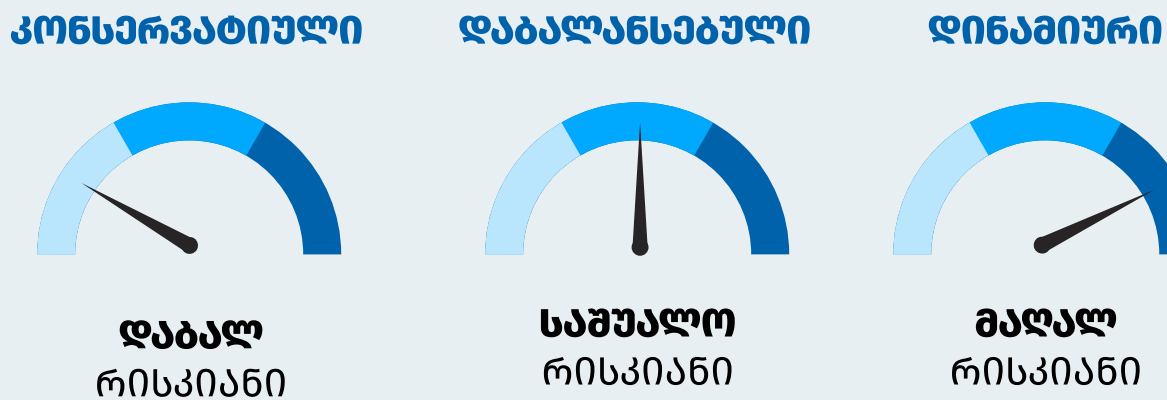
<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/4280127>

[30] “დაგროვებითი პენსიის შესახებ” საქართველოს კანონი, თავი IV, მუხლი 22/დ.



საპენსიო ფონდი თანხების ინვესტირებას ახდენს ადგილობრივ და საერთაშორისო ბაზარზე, რათა მოხდეს ამონაგების მაქსიმიზაცია, მან გადააჭარბოს ინფლაციის დონეს და, გრძელვადიან პერსპექტივაში, სათანადოდ უზრუნველყოს მონაწილეთა შემოსავლები^[31]. საპენსიო აქტივების საინვესტიციო პოლიტიკაზე პასუხისმგებელია საინვესტიციო საბჭო.

კანონის მიხედვით საპენსიო აქტივების ინვესტირება სამი განსხვავებული რისკიანობისა და მოსალოდნელი შემოსავლიანობის მქონე საინვესტიციო პორტფელში (დინამიური - მაღალრისკიანი, დაბალანსებული - საშუალო რისკიანი და კონსერვატიული - დაბალრისკიანი) შეიძლება მოხდეს^[32]. აქტივების შესაბამის პორტფელში განთავსებასთან დაკავშირებით არჩევანი თავად სქემის მონაწილეს შეუძლია, გააკეთოს^[33].



ამჟამად, ქვეყანაში არსებული საპენსიო აქტივების უდიდესი ნაწილი კონსერვატიულ პორტფელშია განთავსებული^[34]. 2028 წლის პირველი იანვრიდან შეიცვლება ინვესტირების პრინციპი^[35]. სისტემის არსებული^[36] და ახალი წევრების საპენსიო აქტივების ინვესტირება მოხდება ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით: 40 წლამდე დასაქმებულის საპენსიო დანაზოგი ავტომატურად განთავსდება დინამიურ, 40-დან 50 წლამდე მონაწილის - დაბალანსებულ, ხოლო 50+ ასაკის მონაწილეების - კონსერვატიულ საინვესტიციო პორტფელში, თუ თავად სქემის მონაწილე არ გამოხატავს ცვლილების გაკეთების სურვილს.

^[31] საქართველოს საპენსიო რეფორმა, არსებული სოციალური საპენსიო სისტემის მოდიფიკაცია და კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა (2016) ანგარიში. ეკონომიკის და მდგრადი განვითარების სამინისტრო.

^[32] “დაგროვებითი პენსიის შესახებ” საქართველოს კანონი, თავი V, მუხლი 27/ 3.

^[33] “დაგროვებითი პენსიის შესახებ” საქართველოს კანონი, თავი IV, მუხლი 27/3-1, 3-2

^[34] სისტემის დანერგვის დღიდან, საპენსიო აქტივების ინვესტირება ავტომატურად ხდებოდა კონსერვატიულ პორტფელში. გამონაკლის პერიოდს წარმოადგენდა 2023 წლის აგვისტოში ძალაში შესული ცვლილება საინვესტიციო პორტფელის ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით გადანაწილებაზე, თუმცა აღნიშნული ცვლილება იმავე წელს, პარლამენტის გადაწყვეტილებით 2028 წლამდე გადავადდა. კენჭსაყრელი საკანონმდებლო პაკეტი “დაგროვებითი პენსიის შესახებ” საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე parliament.ge (უკანასკნელი ნვდომა 18.03.2024) <https://info.parliament.ge/v1/law-drafting/bills/27021/details/89525>

^[35] “დაგროვებითი პენსიის შესახებ” საქართველოს კანონი, თავი IV, მუხლი 27/4.

^[36] სისტემის არსებული წევრების შემთხვევაში ცვლილება შეეხება მხოლოდ 2028 წლის პირველ იანვრამდე გაკეთებულ საპენსიო შენატანებს.

დაგროვებით საპენსიო სისტემაში საპენსიო ასაკი განისაზღვრა საქართველოს კანონით სახელმწიფო პენსიის შესახებ და ის არის ქალების შემთხვევაში - 60, ხოლო მამაკაცების შემთხვევაში 65 წელი. კანონის მიხედვით დაუშვებელია მოქალაქის მიერ საპენსიო ასაკის მიღწევამდე პენსიის მიღება, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც მოხდა მონაწილის შესაძლებლობების შეზღუდვა^[37]. ან მონაწილე სამუდამოდ აპირებს ქვეყნის დატოვებას^[38]. იმ შემთხვევაში, თუ საპენსიო სქემის მონაწილე გადაწყვეტს, რომ საპენსიო ასაკის მიღწევას არ გავიდეს პენსიაზე,^[39] სახელმწიფოს მხრიდან ავტომატურად გაგრძელდება მის საპენსიო ანგარიშზე თანხის შესაბამისი პროცენტული რაოდენობის შეტანა.

პენსიაზე გასვლის შემთხვევაში, ინდივიდუალური საპენსიო ანგარიშიდან თანხის გატანა შესაძლებელია პროგრამული გატანით^[40], ერთიანი გადახდით, ან ანუიტეტის^[41] შექმნით. ერთიანი გადახდით თანხის მიღება შესაძლებელია, თუ მონაწილემ საპენსიო ასაკს მიაღწია შენატანების განხორციელების დაწყებიდან არაუგვიანეს 5 წლისა. საპენსიო სააგენტო განსაზღვრავს ზღვარს, რომლის ფარგლებშიც შესაძლებელია ერთიანი გადახდით თანხის მიღება.

პროგრამული გატანის შემთხვევაში პერიოდულად. გასატანი თანხის ოდენობა გამოითვლება მონაწილის სიცოცხლის დარჩენილ ხანგრძლივობაზე^[42] და მისი გადაანგარიშება ხდება ყოველწლიურად. კანონი გამორიცხავს გადახდების პროგრამის განსხვავებულობას, რაიმე დემოგრაფიული ან სხვა არადემოგრაფიული მახასიათებლიდან გამომდინარე^[43].

^[37] „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონი, თავი IV მუხლი 33.

^[38] მონაწილე რომელიც სამუდამოდ გადაწყვეტს ქვეყნის დატოვებას, უფლებამოსილია, გაიტანოს დაგროვებული თანხა საპენსიო ანგარიშიდან. აღნიშნული თანხა დაიბეგრება საქართველოს კანონმდებლობით.

^[39] აღნიშნული შესახებ მონაწილემ სურვილი უნდა გამოხატოს 30 კალენდარული დღით ადრე.

^[40] საპენსიო ანგარიშიდან პერიოდული გატანა.

^[41] ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე აღრიცხული საპენსიო აქტივებით სადაზღვევო ანუიტეტური პროდუქტის შექმნის გზით, რაც გულისხმობს მონაწილის მიერ კერძო საპენსიო სადაზღვევო პროდუქტის შექმნას და პენსიის მიღებას სიცოცხლის ბოლომდე.

^[42] აღნიშნული მონაცემი ეყრდნობა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებს მოსახლეობის ასაკობრივი განაწილების და სიცოცხლის მოსალოდნელი ხანგრძლივობის შესახებ.

^[43] „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონი. თავი V, მუხლი 32/9.

საჯარო მოხელეებთან ჩატარებული ფოკუს-ჯგუფების ძირითადი მიზნობები დაგროვებით საპენსიო მოდელთან დაკავშირებით

- ➔ დაგროვებით საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებით ზოგადი ინფორმირებულობის დონე, როგორც ქალებში, ასევე მამაკაცებში დაბალია. ცოდნის დონე ძირითადად შემოიფარგლება ინფორმაციით ყოველთვიური საპენსიო შენატანების პროცენტული ოდენობისა და ამჟამად დაგროვილი თანხის მთლიანი მოცულობის შესახებ.
- ➔ კვლევაში მონაწილეთა მხოლოდ მცირე ნაწილს ჰქონდა ინფორმაცია ისეთ საკითხებზე, როგორებიცაა: ინვესტირების პროცესები, პენსიაში გასვლის შემდეგ დაგროვებული თანხის გატანის მექანიზმები და ყოველთვიური პენსიის სავარაუდო მოცულობა. უფრო სიღრმისეული ცოდნა სისტემის შესახებ ჰქონდათ ისეთ უწყებებში დასაქმებულებს, რომელთა დამსაქმებელი უწყების, ან თავად საჯარო მოხელის საქმიანობაც მჭიდრო კავშირში იყო საპენსიო სისტემის დანერგვა-ფუნქციონირებასთან.
- ➔ მონაწილეების დაგროვებით საპენსიო სისტემის მიმართ დამოკიდებულებაზე დიდ გავლენას ახდენდა ინფორმირებულობის დონე. საჯარო მოხელეებს, რომლებსაც მინიმალური ინფორმაცია ჰქონდათ სისტემის ფუნქციონირების შესახებ, რიგ შემთხვევებში, გადაჭარბებული მოლოდინები ჰქონდათ საპენსიო ასაკში მატერიალური უზრუნველყოფის შესახებ, ან პირიქით, სკეპტიკურად იყვნენ განწყობილნი სისტემის მიმართ.
- ➔ მონაწილეთა უმრავლესობისთვის ინფორმაციის მიღების ძირითადი წყარო სოციალური მედია და ტელევიზიაა. მეტად ინფორმირებული მოხელეებისთვის კი - სააგენტოს ვებ-გვერდი და პირადი კონსულტაციები კომპეტენტურ პირებთან.
- ➔ კვლევაში მონაწილე საჯარო მოხელეები თანხმდებოდნენ, რომ საჭიროა მათი ინფორმირებულობის დონის გაზრდა, როგორც ინვესტირების მექანიზმებთან, ასევე ზოგადად დაგროვებით საპენსიო რეფორმის საკითხებთან დაკავშირებით.
- ➔ საჯარო მოხელეთა აბსოლუტურ უმრავლესობას დისკუსიაში მონაწილეობამდე არ ჰქონდა ნაფიქრი, თუ რა ასაკში შეიძლებოდა, გასულიყვნენ პენსიაში. პენსიაში გასვლის გადანყვეტილებაზე მოქმედ ფაქტორებს შორის ისინი ნაკლებად ასახელებდნენ დაგროვებითი პენსიის მოცულობას, მით უმეტეს იმ საკითხს, რომ განსხვავებული საპენსიო ასაკის გამო, შეიძლება, განსხვავებული იყოს ქალებისა და კაცების დაგროვებითი პენსიის მოცულობა. (ფოკუს ჯგუფების სრული ანგარიშისათვის იხ. დანართი 5).

4. გენდერული საპენსიო სხვაობის გამომწვევი ფაქტორების ანალიზი

გენდერული საპენსიო სხვაობა მოიაზრებს განსხვავებას ქალებისა და კაცების საპენსიო დანაზოგებს შორის, რაც გენდერული თანასწორობისთვის მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს განსაზღვრული შენატანის საპენსიო სისტემებში. საკითხის კომპლექსურობიდან გამომდინარე, მის ჩამოყალიბებას მრავალი ფაქტორი განაპირობებს, რომლებიც, ძირითადად, დაკავშირებულია შრომის ბაზართან, ქალებისა და კაცების საპენსიო ასაკთან, მათ ფინანსურ განათლებასა და სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობასთან. საკითხის უკეთ წარმოსაჩენად გავაანალიზებთ თითოეული მათგანის თავისებურება და გენდერულ საპენსიო სხვაობასთან მიმართება.

4.1 შრომის ბაზარი

დაგროვებით საპენსიო სისტემაში შრომის ბაზართან დაკავშირებული ფაქტორები, როგორებიცაა გენდერული სახელფასო სხვაობა, (განსხვავება ქალებისა და კაცების საშუალო ანაზღაურებას შორის), სამუშაო ძალაში მონაწილეობა და კარიერულ წყვეტები, ქალებისა და კაცების განსხვავებულ საპენსიო დანაზოგს განაპირობებს.

4.1.1 გენდერული სახელფასო სხვაობა

გლობალური მაჩვენებლებით ქალების საშუალო ანაზღაურება ჩამორჩება კაცების საშუალო ანაზღაურებას, რაც უნივერსალურ გამოწვევას წარმოადგენს, მათ შორის განვითარებული ქვეყნისთვისაც. მაგალითად, 2021 წელს OECD-ის წევრ ქვეყნებში გენდერული სახელფასო სხვაობა, საშუალოდ, 11.9% იყო,^[44] შესაბამისად, ამ ქვეყნებში ქალების ანაზღაურება, საშუალოდ, კაცების ანაზღაურების 88.1%-ს შეადგენდა.^[45]

გენდერული სახელფასო სხვაობის ძირითადი გამომწვევი ფაქტორები შრომის ბაზარზე გენდერული დისკრიმინაცია და ქალებისა და კაცების განსხვავებული კარიერული არჩევანია.^[46] დამსაქმებელთა მხრიდან გენდერული დისკრიმინაცია (გენდერული სტერეოტიპები, რომლებიც სამუშაო გარემოში მამაკაცს ანიჭებს უპირატესობას) ქალების საშუალო ხელფასზე უარყოფითად აისახება. ამასთანავე, ქალების წილი მაღალია ისეთ დაბალანაზღაურებად სექტორებში, როგორებიცაა ჯანდაცვა და განათლება.^[47] გარდა ამისა, ხშირ შემთხვევაში, ქალებს ეკისრებათ ოჯახზე ზრუნვის პასუხისმგებლობა, რის გამოც მათ უნევთ ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა,^[48] რაც შედარებით დაბალანაზღაურებადია.

^[44] გენდერული სახელფასო სხვაობა გამოითვლება ქალებისა და კაცების საშუალო ანაზღაურებას შორის სხვაობის კაცების საშუალო ანაზღაურებასთან შეფარდებით და გამოსახება პროცენტებში.

^[45] Gender Equality and Work." OECD, <https://www.oecd.org/stories/gender/gender-equality-and-work> (უკანასკნელი წვდომა 18.03.2024)

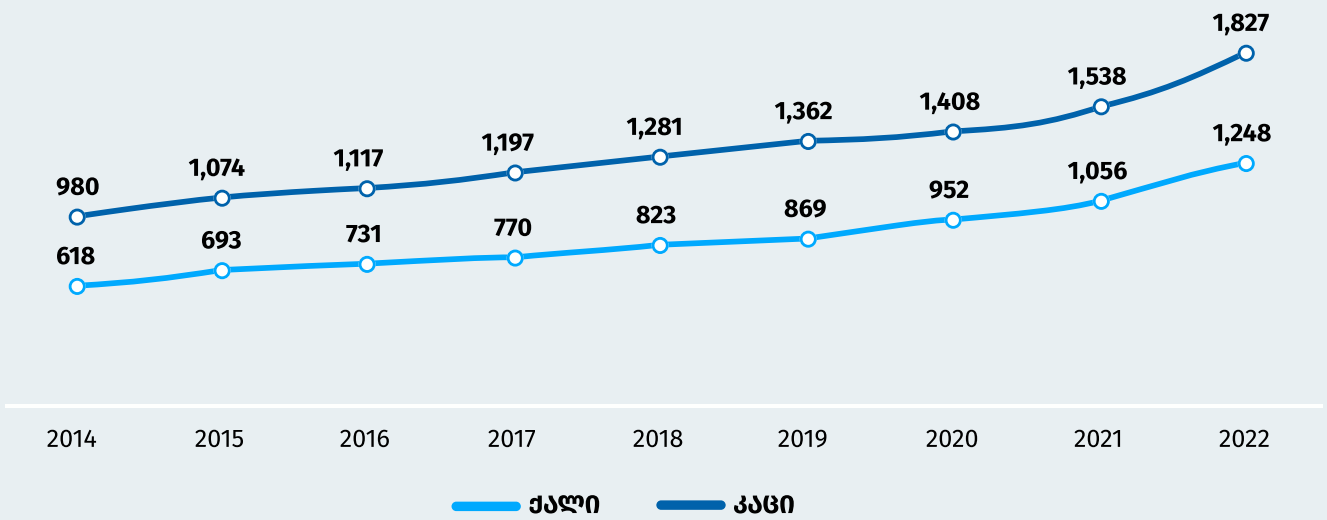
^[46] Women, U. N. "Analysis of the Gender Pay Gap and Gender Inequality in the Labor Market in Georgia." Tbilisi, Georgia (2020).

^[47] Gender Pay Gap Situation in the EU." European Commission, European Union, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en. (უკანასკნელი წვდომა 18.03.2024).

^[48] მაგალითად, 2022 წლის მონაცემებით, OECD-ის ქვეყნებში, საშუალოდ, დასაქმებულ მამაკაცთა მხოლოდ 9.6% მუშაობს ნახევარ განაკვეთზე, ხოლო ქალებისთვის აღნიშნული მაჩვენებელი 24.0%-ია. Part-Time Employment Rate." OECD Data, OECD, <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>. (უკანასკნელი წვდომა 18.03.2024).

საქართველოში ქალების საშუალო ანაზღაურება მნიშვნელოვნად ჩამორჩება კაცებისას. 2022 წელს ქალების საშუალო ხელფასი 1,248 ლარს შეადგენდა, ხოლო კაცებისა - 1,827 ლარს. 2014-2022 წლებში ნომინალური სხვაობა ქალებისა და მამაკაცების საშუალო ხელფასებს შორის კიდევ უფრო გაიზარდა (+60%, 2014 წელთან შედარებით).

გრაფიკი 1: დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი სქესის მიხედვით



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

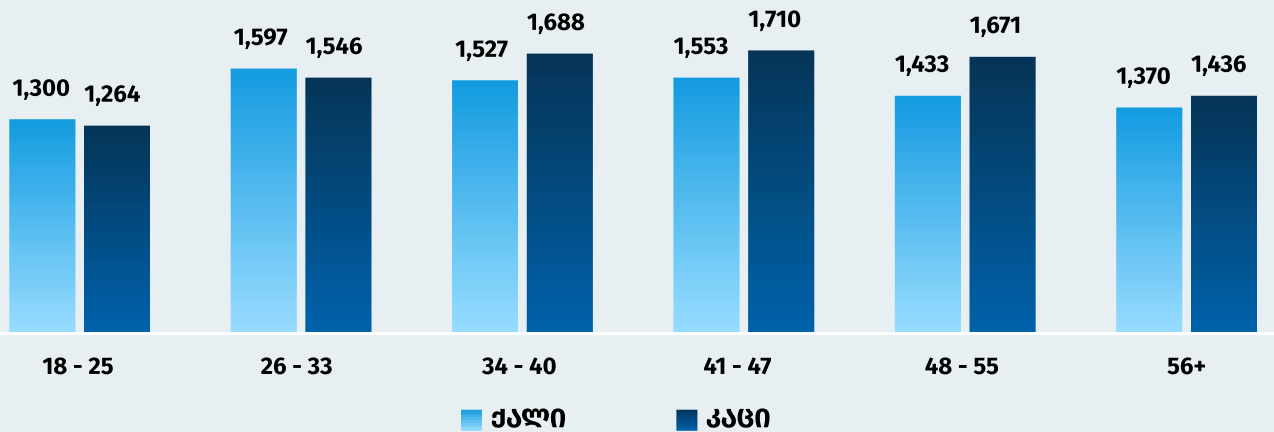
ქალებსა და მამაკაცებს განსხვავებული საშუალო ანაზღაურება აქვთ საჯარო მოხელეებს შორისაც. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ საჯარო მოხელე ქალებისა და მამაკაცების ხელფასებს შორის სხვაობა უფრო ნაკლებად გამოკვეთილია, ვიდრე კერძო სექტორში. უფრო მეტიც, 2021-2022 წლებში^[49] საჯარო მოხელეებში, 18-25 და 26-33 წლის ასაკობრივ კატეგორიაში,^[50] ქალების საშუალო ანაზღაურება აჭარბებს კაცების საშუალო ანაზღაურებას. თუმცა, 34+ ასაკის კატეგორიაში ქალების საშუალო ანაზღაურება იკლებს, გენდერული სახელფასო სხვაობა კი იზრდება. საჯარო მოხელეებში ანაზღაურების მსგავსი დინამიკა მაღალი რანგის პოზიციებზე დასაქმებულთა შორის არსებული გენდერული დისბალანსით აიხსნება. 2022 წელს საჯარო სამსახურში I რანგის პოზიციებზე დასაქმებულთა შორის ქალების წილი 34% იყო, ხოლო ხელმძღვანელ თანამდებობაზე - მხოლოდ 9%.^[51] ეს, შესაძლოა, მიანიშნებდეს ე.წ. „შუშის ქერის“ ფენომენის არსებობაზე, რაც ხელს უშლის ქალებს კარიერულ წინსვლაში და დაბალი რანგის პოზიციებიდან მაღალი რანგის პოზიციებზე დაწინაურებისას.

[49] საჯარო სამსახურის ბიუროს მონაცემები ხელფასების მონაცემები ასაკისა და სქესის მიხედვით ხელმისაწვდომია მხოლოდ 2021 და 2022 წლებისათვის (უკანასკნელი წვდომა 25.03.2023).

[50] ასაკობრივი კატეგორიები გამოყოფილია საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მოწოდებული მონაცემის მიხედვით.

[51] ბაბიჩი, იაროსლავა და სხვები „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის გენდერული შეფასება, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია 2023.

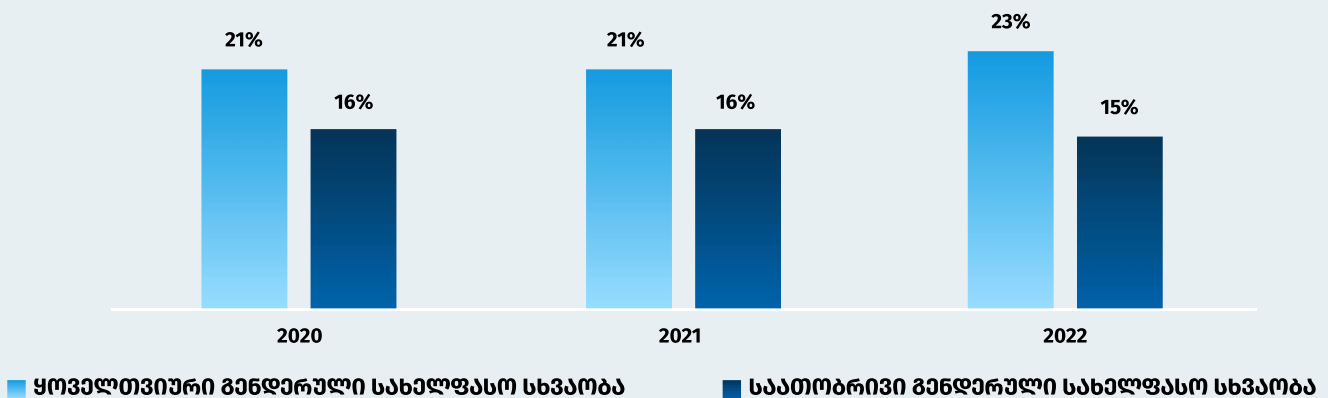
გრაფიკი 2: საჯარო მოხელეების ანაზღაურება სქესისა და ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით 2022 წელს



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო^[52]

რაც შეეხება დემოგრაფიული და სამუშაო მახასიათებლების მიხედვით შესწორებულ^[53] გენდერულ სახელფასო სხვაობას, 2022 წელს საქართველოში აღნიშნული მაჩვენებელი 23% იყო. იმავე წელს შესწორებული გენდერული სხვაობა 2020-2021 წლებთან^[54] შედარებით 2 პროცენტული პუნქტით გაუარესდა, შესაბამისად, შრომის ანაზღაურებაში გენდერული უთანასწორობა გაიზარდა.

გრაფიკი 3: შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში^[55]



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

^[52] კვლევაში გაანალიზებული საჯარო სამსახურის ბიუროს მონაცემები არ ითვალისწინებს საქართველოს შინაგან საქმეთა და თავდაცვის სამინისტროებში დასაქმებულებს.

^[53] შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა ითვალისწინებს დემოგრაფიულ (ასაკი, განათლება, ოჯახური მდგომარეობა, საცხოვრებელი ადგილმდებარეობა - რეგიონი/დასახლების ტიპი და ა.შ.) და სამუშაო (ეკონომიკური საქმიანობის სფერო, დაკავებული პოზიცია და ა.შ.) მახასიათებლებს, რის გამოც ის ქალებისა და კაცების საშუალო ანაზღაურების შედარებისათვის უფრო სანდრო მაჩვენებელია. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ დათვლილი გენდერული სახელფასო სხვაობა მოიცავს როგორც ფორმალურ, ასევე არაფორმალურ სექტორებს.

^[54] საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულმა სამსახურმა შესწორებული გენდერული სხვაობის მონაცემები პირველად 2020 წლისთვის გამოაქვეყნა. შესაბამისად, 2020 წლამდე მონაცემები არ არის ხელმისაწვდომი.

^[55] გენდერული სახელფასო სხვაობა კიდევ უფრო გამოკვეთილია მრეწველობის სექტორში, სადაც აღნიშნული მაჩვენებელი 2022 წელს 30% იყო. რაც შეეხება მომსახურების სექტორს, ქალების საშუალო თვიური ანაზღაურება 22%-ით ჩამორჩება კაცებისას, რაც ახლოსაა საერთო სურათთან.

გარდა ამისა, შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა დამოკიდებულია დაკავებულ პოზიციასა და თანამდებობაზე (დანართი 1). 2020-2022 წლებში გენდერული სახელფასო სხვაობის მაჩვენებელი ყველაზე მაღალი იყო ხელოსნებისთვის, ხოლო ყველაზე დაბალი-სპეციალისტ-პროფესიონალებისთვის.^[56] შესაბამისად, გენდერული სახელფასო სხვაობა მაღალია იმ პოზიციებზე, რომლებიც საჭიროებს ფიზიკურ შრომას, ხოლო შედარებით დაბალია მაღალი კვალიფიკაციის მქონე მუშახელისათვის. თუმცა, გამონაკლისია მენეჯერული პოზიცია, სადაც გენდერული სახელფასო სხვაობა სხვადასხვა წელს 20-43%-ს შორის მერყეობს.

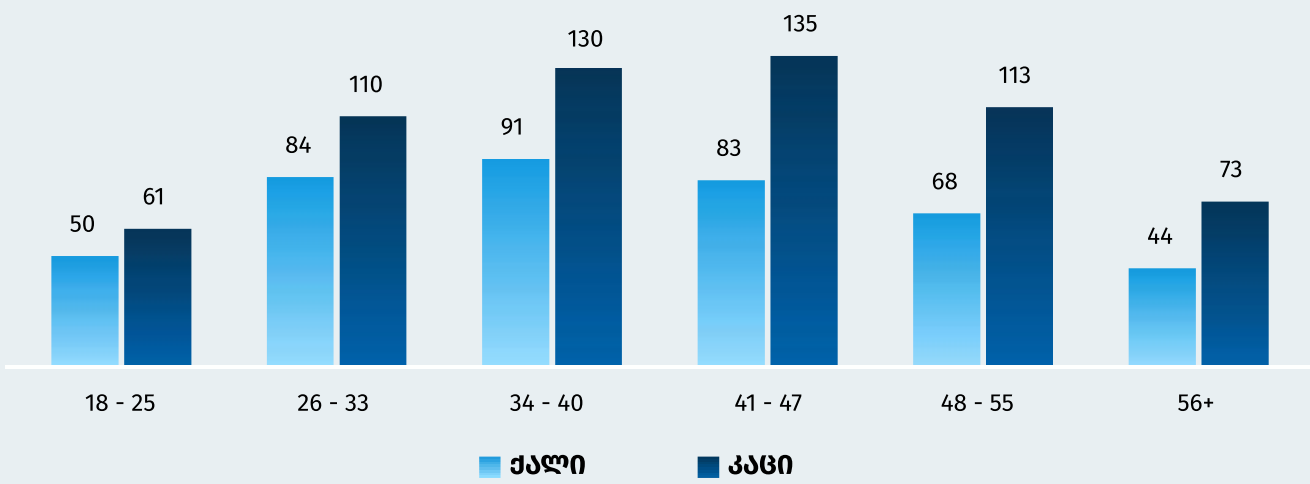
რაც შეეხება გენდერული სახელფასო სხვაობის საათობრივ მაჩვენებელს, ის ყოველთვის მაჩვენებელზე ნაკლებია და დაახლოებით 15%-ს შეადგენს, თუმცა, ქალებისა და კაცების ანაზღაურებებს შორის სხვაობა კვლავ მნიშვნელოვანი რჩება. ყოველთვის და საათობრივ გენდერულ სახელფასო სხვაობებს შორის განსხვავება აიხსნება იმ ფაქტით, რომ ქალები თვის განმავლობაში უფრო ნაკლები საათის განმავლობაში მუშაობენ, ვიდრე კაცები.

შესაბამისად, გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს. საქართველოში ქალების საშუალო ნომინალური ანაზღაურება მნიშვნელოვნად ჩამორჩება კაცებისას, როგორც კერძო სექტორში, ასევე საჯარო მოხელეებში. შრომის ანაზღაურებაში გენდერული უთანასწორობა შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობითაც დასტურდება, რომელიც 2022 წელს კიდევ უფრო გაიზარდა.

საქართველოში გენდერული სახელფასო არსებითი სხვაობის ფონზე, მნიშვნელოვანია გენდერული საპენსიო სხვაობის მონიტორინგი. დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილის ყოველთვის საპენსიო შენატანის მოცულობა დამოკიდებულია მის ანაზღაურებაზე, შესაბამისად, გენდერული სახელფასო სხვაობა მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქალებისა და კაცების საშუალო თვიურ საპენსიო შენატანებზე, როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო სექტორებში.

კერძო სექტორში^[57] ქალ დასაქმებულთა საშუალო თვიური საპენსიო შენატანი ჩამორჩება კაცებისას ყველა ასაკობრივ კატეგორიაში. აღსანიშნავია, რომ სხვაობა იზრდება ასაკთან ერთად და ყველაზე მეტია 41-47 წლის კატეგორიისთვის, რომელშიც მამაკაცების საშუალო თვიური საპენსიო შენატანი^[58] 39%-ით აჭარბებს ქალებისას. ამასთანავე, მიუხედავად იმისა, რომ წლების მიხედვით საშუალო თვიური შენატანი გაიზარდა როგორც ქალების, ისე მამაკაცების შემთხვევაში, მათ შორის სხვაობა უცვლელი დარჩა.

გრაფიკი 4: კერძო სექტორში დასაქმებულების საშუალო თვიური საპენსიო შენატანი სქესისა და ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით 2023 წელს

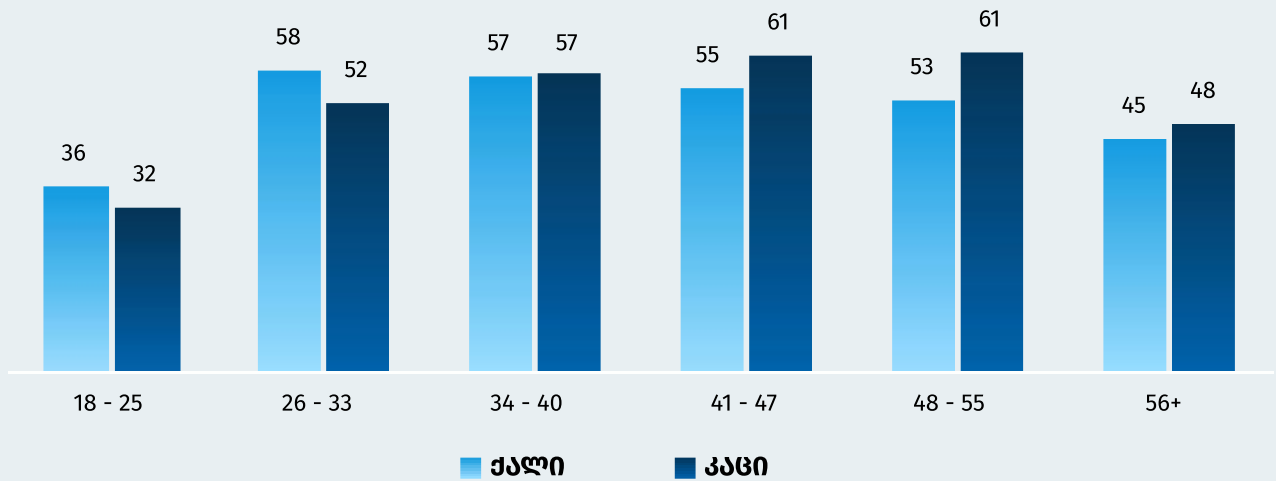


წყარო: საპენსიო სააგენტო

[56] პოზიციები კლასიფიცირებულია საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემების მიხედვით.
 [57] საპენსიო შენატანების სტატისტიკაში ვერ მოხერხდა დასაქმებულებისა და თვითდასაქმებულების გაკეთებული შენატანების დიფერენციაცია. შესაბამისად, ვერ მოხდა თვითდასაქმებულთა საპენსიო დანაზოგების ცალკე დამუშავება და გაანალიზდა კერძო სექტორში დასაქმებულთა დანაზოგებთან ერთად.
 [58] საშუალო თვიური საპენსიო შენატანის ოდენობა ითვალისწინებს როგორც დასაქმებულის, ასევე დამსაქმებლისა და სახელმწიფოს შენატანს.

რაც შეეხება სახელმწიფო სექტორს, საპენსიო შენატანებში გენდერული სხვაობის დინამიკა კერძო სექტორისგან განსხვავებულია. 18-25 და 26-33 წლის ასაკობრივ ჯგუფებში ქალების საშუალო თვიური შენატანი მეტია კაცებისაზე. თუმცა, ასაკის მატებასთან ერთად კაცების საშუალო შენატანი იზრდება და აჭარბებს ქალებისას. სახელმწიფო სექტორში საპენსიო შენატანის გენდერული სხვაობა ყველაზე მეტია 48-55 წლის ასაკობრივი კატეგორიისთვის, რომელშიც კაცების საშუალო თვიური შენატანი 14%-ით მეტია ქალებისაზე. შესაბამისად, სახელმწიფო სექტორში საპენსიო შენატანებში გენდერული სხვაობის პრობლემა ნაკლებად მწვავედ დგას დაბალ ასაკობრივ კატეგორიაში და თავს იჩენს დასაქმებულთა ასაკის მატებასთან ერთად.

გრაფიკი 5: სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულების საშუალო თვიური საპენსიო შენატანი სქესისა და ასაკობრივი კატეგორიები მიხედვით 2023 წელს



წყარო: საპენსიო სააგენტო^[59]

საერთო ჯამში, ქალების შედარებით ნაკლები საშუალო ანაზღაურება პირდაპირ აისახება მათ საშუალო თვიურ საპენსიო შენატანზე, რის გამოც ქალების საპენსიო დანაზოგის მოცულობა, საშუალოდ, ჩამორჩება კაცებისას. აღსანიშნავია, რომ კერძო სექტორში აღნიშნული საკითხი გამოწვევას წარმოადგენს ყველა ასაკობრივი კატეგორიისთვის, ხოლო სახელმწიფო სექტორში მხოლოდ ზოგიერთი ასაკობრივი კატეგორიისთვის.

^[59] საპენსიო სააგენტოს მონაცემების მიხედვით სახელმწიფო სექტორი მოიცავს ყველა იმ დასაქმებულს, რომელიც ანაზღაურებას იღებს სახელმწიფო ხაზინიდან.

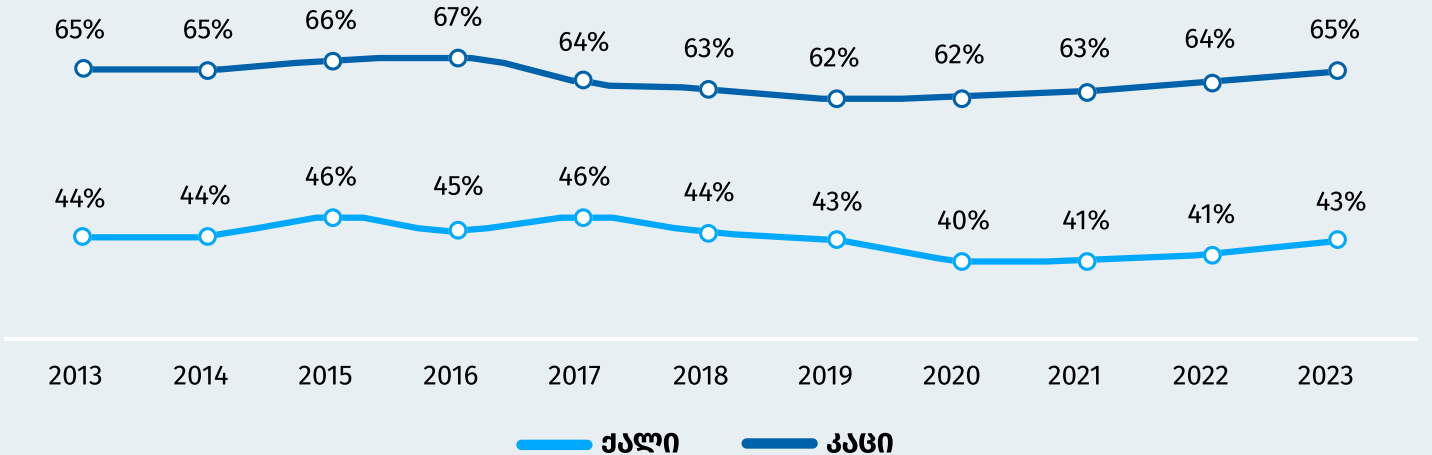
4.1.2 სამუშაო ძალაში მონაწილეობა

ქალებისა და კაცების განსახვავებული საპენსიო დანაზოგის კიდევ ერთ გამომწვევ ფაქტორს სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებელი წარმოადგენს.^[60] 2022 წელს მსოფლიოს მასშტაბით ქალების სამუშაო ძალაში მონაწილეობის დონე 47% იყო, ხოლო მამაკაცების - 72%.^[61] შესაბამისად, კაცებთან შედარებით, ქალების უფრო დიდი ნაწილი ფორმალურად არ არის სამუშაო ძალის ნაწილი და ვერ აგროვებს საპენსიო დანაზოგს.^[62]

შრომის ბაზარზე ქალების კაცებთან შედარებით ნაკლებ ჩართულობას გენდერული როლები და სოციალური-კულტურული ფაქტორები^[63] განაპირობებს. ქალების დიდი ნაწილი დაკავებულია საოჯახო საქმითა და ოჯახის წევრებზე ზრუნვით, რის გამოც, მათ არ აქვთ საკმარისი დრო ისეთი ანაზღაურებადი სამუშაოს შესასრულებლად, რომლის მეშვეობითაც დააგროვებენ საპენსიო დანაზოგს. ამრიგად, კაცებთან შედარებით, ქალების უფრო დიდ ნაწილს არ აქვს ოფიციალური ანაზღაურება. შესაბამისად, ისინი ვერ ახერხებენ დაგროვებით საპენსიო სქემაში მონაწილეობასა და საპენსიო დანაზოგის შექმნას.

2023 წელს საქართველოში ქალების მხოლოდ 43% მონაწილეობდა სამუშაო ძალაში, ხოლო კაცების 65%^[64]. აღსანიშნავია, რომ 2013-2023 წლებში სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებლები გენდერულ ჭრილში თითქმის უცვლელი დარჩა. აქედან გამომდინარე, საქართველოში კაცებთან შედარებით ქალების უფრო დიდი ნაწილი არ არის ჩართული შრომის ბაზარზე.

გრაფიკი 6: სამუშაო ძალაში მონაწილეობის გენდერული გადანაწილება



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

[60] სამუშაო ძალაში მონაწილეობა გულისხმობს, რომ პიროვნება დასაქმებულია ან აქტიურად ეძებს სამსახურს.

[61] International Labour Organization. "Barriers to Women's Employment." ILO InfoStories, International Labour Organization, <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women>. (უკანასკნელი წვდომა 18.03.2024)

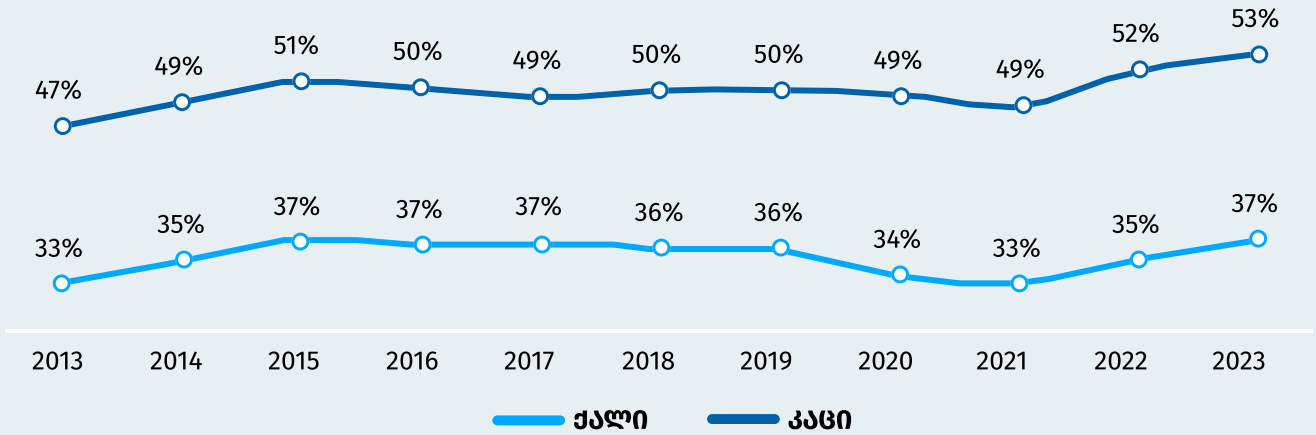
[62] აღსანიშნავია, რომ თუ ინდივიდი დასაქმებულია არაფორმალურ სექტორში, მას მაინც შეუძლია კერძო საპენსიო სქემით სარგებლობა.

[63] Gender Inequality during the COVID-19 Pandemic: Income, Expenditure, Savings, and Job Loss." World Institute for Development Economic Research (UNU-WIDER), Working Paper 2019/74, United Nations University, 2019

[64] დასაქმების დონე გამოითვლება დასაქმებული ადამიანების რაოდენობის 15+ ასაკის მოსახლეობის რაოდენობასთან შეფარდებით.

აღსანიშნავია, რომ ქალების დასაქმების დონე^[65] საქართველოში მნიშვნელოვნად ჩამორჩება კაცებისას. 2023 წელს, ქალების დასაქმების მაჩვენებელი 37%-ს შეადგენდა, ხოლო კაცებისა - 53%-ს. სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მსგავსად, 2013-2023 წლებში ქალებისა და კაცების დასაქმების მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად არ შეცვლილა. შესაბამისად, საქართველოში ქალების უფრო დიდი წილი არ არის დასაქმებული და ვერ იღებს ყოველთვიურ ანაზღაურებას.

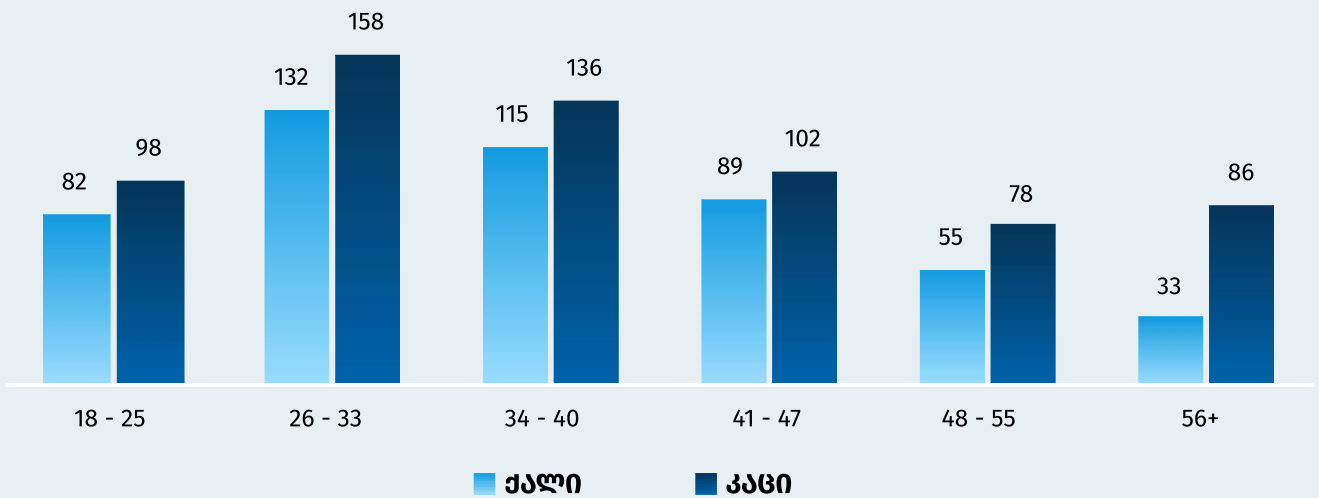
გრაფიკი 7: დასაქმების დონე სქესის მიხედვით



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

გენდერული განსხვავებები სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებლებში დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართულობაზეც აისახება, რადგან საპენსიო დანაზღვრის დასაგროვებლად აუცილებელია, ინდივიდი იყოს დასაქმებული, ან თვითდასაქმებული. შესაბამისად, გამომდინარე იქიდან, რომ სამუშაო ძალაში უფრო ნაკლები ქალი მონაწილეობს, ვიდრე კაცი, საპენსიო სქემაში ჩართული კაცების რაოდენობაც აჭარბებს ქალებისას. მაგალითად, 2023 წელს კერძო სექტორიდან დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილეებში კაცების წილი 57% იყო, ხოლო ქალებისა - 43%.

გრაფიკი 8: დაგროვებითი საპენსიო სქემის კერძო სექტორში დასაქმებულ მონაწილეთა რაოდენობა 2023 წელს სქესის და ასაკობრივი კატეგორიის მიხედვით

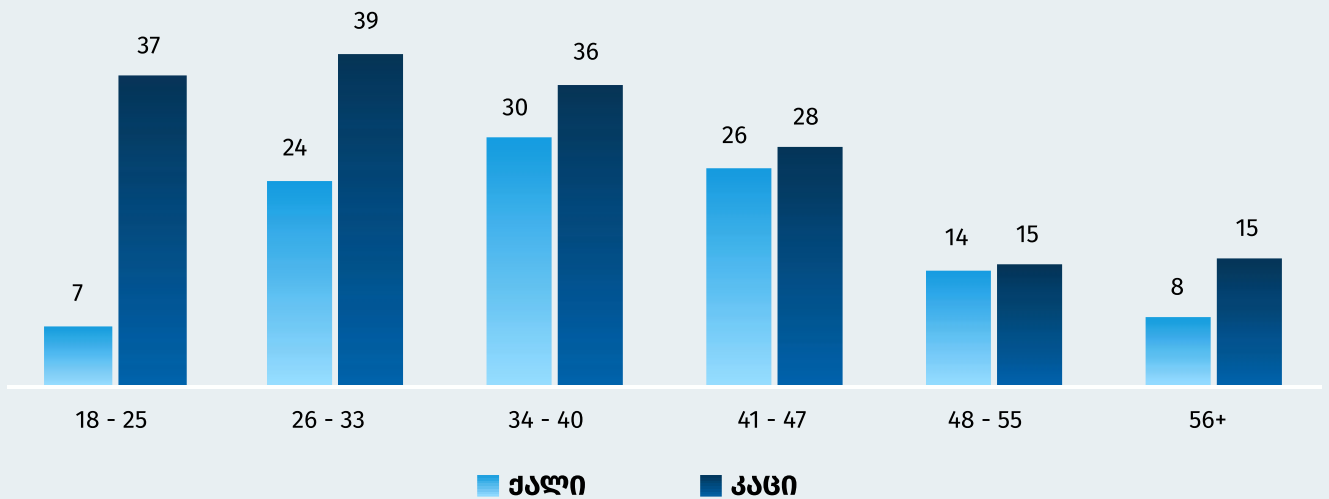


წყარო: საპენსიო სააგენტო

^[65] საქართველოს სტატისტიკის სამსახურის მიხედვით, დასაქმებულად ითვლება პირი, რომელიც ბოლოს 1 კვირის განმავლობაში მუშაობდა სულ მცირე ერთი საათი შრომის ანაზღაურების ან მოგების მიღების მიზნით, ან დროებით არ იმყოფებოდა სამუშაოზე შვებულების, ავადმყოფობის, ტექნიკური, ეკონომიკური ან სხვა მსგავსი მიზეზების გამო.

რაც შეეხება სახელმწიფო სექტორს, 2023 წელს დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართული კაცების წილი 61% იყო, ხოლო ქალებისა - 39%. თუმცა, ასეთი მასშტაბის განსხვავება გამოწვეულია 18-25 და 26-33 წლის ასაკობრივ კატეგორიებში შინაგან საქმეთა და თავდაცვის სამინისტროებში დასაქმებული მამაკაცების დიდი რაოდენობით. უფრო მაღალ ასაკობრივ კატეგორიებში კი სახელმწიფო სექტორიდან საპენსიო სქემაში ჩართული ქალებისა და კაცების რაოდენობებს შორის სხვაობა მცირდება და 48-55 წლის კატეგორიისთვის მინიმუმს აღწევს.

გრაფიკი 9: დაგროვებითი საპენსიო სქემის სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულ მონაწილეთა რაოდენობა 2023 წელს სქესის და ასაკობრივი კატეგორიის მიხედვით^[66]



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

აღსანიშნავია, რომ როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო სექტორში ასაკის მატებასთან ერთად საპენსიო სქემის მონაწილეთა რაოდენობა იკლებს, თუმცა, 56+ ასაკობრივ კატეგორიაში ქალების რაოდენობა უფრო მეტად მცირდება, ვიდრე კაცებისა. ეს, შესაძლოა, აიხსნას ქალებისა და კაცების განსხვავებული საპენსიო ასაკით, რის გამოც კაცები უფრო დიდხანს რჩებიან სამუშაო ძალაში და, შესაბამისად, აგროვებენ საპენსიო დანაზოგს.

ამრიგად, საქართველოში ქალებისა და კაცების დასაქმების მაჩვენებლები მკვეთრად განსხვავდება ერთმანეთისაგან. როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების რაოდენობა ჩამორჩება კაცებისას. შესაბამისად, დაგროვებით საპენსიო სქემაში უფრო ნაკლები ქალი მონაწილეობს ვიდრე კაცი.

4.1.3 კარიერული წყვეტა

გენდერული საპენსიო სხვაობის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევი ფაქტორია ქალების კარიერაში ხშირი წყვეტა.^[67] კარიერული წყვეტის ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული მიზეზია ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის, ასევე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულება (ე.წ. დეკრეტული შვებულება). აღსანიშნავია, რომ ბევრ ქვეყანაში კანონმდებლობა მამაკაცებსაც აძლევს შესაძლებლობას, ისარგებლონ დეკრეტული შვებულებით. თუმცა, კაცების შემთხვევაში კანონით განსაზღვრული დეკრეტული შვებულების დღეების რაოდენობა გაცილებით ნაკლებია, ვიდრე ქალების შემთხვევაში.^[68]

[66] 18-25 წლის ასაკის კატეგორიაში ქალებსა და კაცებს შორის მკვეთრი განსხვავება შესაძლოა, გამოწვეულია იყოს სავალდებულო სამხედრო სამსახურით.

[67] კარიერული წყვეტა (career break) გულისხმობს, პიროვნების არჩევანს, დროებით შეწყვიტოს მუშაობა პირადი მიზეზით.

[68] 2021 წელს მამებისათვის დეკრეტული შვებულების შესაძლებლობა 114 სახელმწიფოში არსებობდა, თუმცა მამების მიერ გამოყენებული შვებულების დღეების რაოდენობა, საშუალოდ, 21 დღე იყო, ხოლო დედების შემთხვევაში, საშუალოდ, 191 დღე. World Bank. 'What Do We Know About Gender Gaps in Paid Family Leave?' World Bank Blogs, World Bank Group, <https://blogs.worldbank.org/opendata/what-do-we-know-about-gender-gaps-paid-family-leave>. (უკანასკნელი წვდომა 18.03.2024).

საქართველოში ორსულობისა და ბავშვის მოვლის მიზნით ქალებს ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობა შეუძლიათ 126 კალენდარული დღის განმავლობაში. ბავშვის მოვლის მიზნით ანაზღაურებადი შვებულება კი განსაზღვრულია 57 დღის განმავლობაში. შვებულებით სარგებლობა შეუძლიათ როგორც დედებს, ასევე მამებს, თუმცა, როგორც წესი, უმეტესად დედები სარგებლობენ.^[69]

ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულების გარდა, შვილის მოვლის მიზნით ქალებს ხშირად უწევთ არაანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობაც, რაც კიდევ უფრო ახანგრძლივებს მათ კარიერულ წყვეტას და მნიშვნელოვნად მოქმედებს მათ შემოსავალზე. გარდა დეკრეტული შვებულებისა, ქალებს მამაკაცებზე ხშირად უწევთ კარიერის შეწყვეტა სხვა მზრუნველობითი პასუხისმგებლობების შესასრულებლად. ამ დროს ისინი არ არიან ოფიციალურად დასაქმებულნი და არ იღებენ ანაზღაურებას. მსგავსი კარიერული წყვეტის შემდეგ ქალების ნაწილი ვეღარ ახერხებს შრომით ბაზარზე სრულყოფილ რეინტეგრაციას, ფერხდება მათი კარიერული განვითარება და ანაზღაურება საგრძნობლად მცირდება.^[70]

მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის ფარგლებში, საქართველოს მასშტაბით, ვერ მოხერხდა მონაცემების მოპოვება და დამუშავება ქალების კარიერული წყვეტის შესახებ, საერთაშორისო კვლევებზე დაყრდნობით შეგვიძლია, ვივარაუდოთ, რომ კარიერული წყვეტა საქართველოშიც მნიშვნელოვან გავლენას მოახდენს ქალებსა და კაცებს შორის გენდერული საპენსიო სხვაობის წარმოქმნაზე.

4.2 საპენსიო ასაკი და სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა

ასაკთან დაკავშირებულ ფაქტორებს მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს გენდერულ საპენსიო სხვაობაზე. კერძოდ, ქალებისა და კაცების განსხვავებული საპენსიო ასაკი და სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა ზრდის შრომით ბაზარზე დისკრიმინაციით გამოწვეულ გენდერულ საპენსიო სხვაობას.

ქვეყნების ნაწილში ქალებსა და კაცებს შორის საპენსიო ასაკი 5 წლამდე პერიოდით განსხვავდება.^[71] აღსანიშნავია, რომ გენდერული საპენსიო სხვაობის პრობლემის გადასაჭრელად ევროპის ზოგიერთმა ქვეყანამ^[72] ქალებისა და კაცების საპენსიო ასაკი გაათანაბრა.^[73] მიუხედავად ამისა, OECD-ს წევრ ქვეყნებში ქალების საშუალო საპენსიო ასაკი კვლავ კაცების საშუალო ასაკზე მცირედით ნაკლები რჩება.^[74]

გარდა ამისა, მსოფლიოს მასშტაბით, 2021 წელს ქალების სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა 74 წელი იყო, რაც 5 წლით აღემატებოდა კაცებისას.^[75] ქალების სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობის შედარებით მაღალი მაჩვენებელი მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მათ საპენსიო დანაზოგზე.

[69] ISET-PI. "საჯარო სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის გენდერული შეფასება, 2023.

[70] OECD-ის ქვეყნებში მამების შემოსავალთან შედარებით დედების შემოსავალი, საშუალოდ, 60%-ით მცირდება პირველი შვილის გაჩენიდან 10 წლის შემდეგ The Motherhood Penalty is Widening the Pay Gap." PwC, 8 Mar. 2021, www.pwc.com/gx/en/issues/c-suite-insights/the-leadership-agenda/the-motherhood-penalty-is-widening-the-pay-gap.html. (უკანასკნელი წვდომა 18.03.2024).

[71] Arza, Camila. "Protecting women's income security in old age. Toward gender-responsive pension systems." UN Women Policy Brief 3 (2015).

[72] ევროკავშირის ზოგიერთმა ქვეყანამ საპენსიო ასაკი გაათანაბრა ევროკომისიის ბრძანების საფუძველზე, რომელიც კრძალავს გენდერულ დისკრიმინაციას საპენსიო რეგულაციებში.

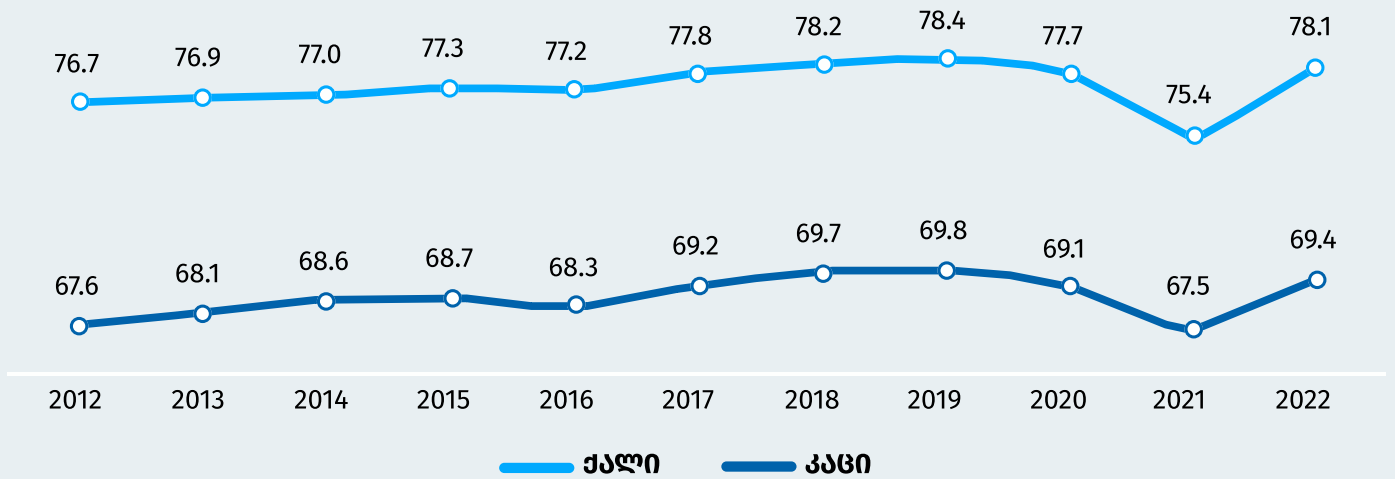
[73] Coppola, Mariarosaria, Maria Russolillo, and Rosaria Simone. "On the evolution of the gender gap in life expectancy at normal retirement age for OECD countries." Genus 78.1 (2022): 27.

[74] 2022 წელს OECD-ის ქვეყნებში კაცების საშუალო საპენსიო ასაკი 64.4 წელს შეადგენდა ხოლო ქალების - 63.6 წელს. OECD Publishing. Pensions at a glance 2021: OECD and G20 indicators. Organisation for Economic Co-operation and Development OECD, 2021.

[75] World Bank. 'Life Expectancy at Birth, Female (Years):' The World Bank Data, World Bank Group, 2021, <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.FE.IN?end=2021&start=2021&view=chart>. (უკანასკნელი წვდომა 18.03.2024)

საქართველოში 2012-2022 წლებში, ქალების სიცოცხლის მოსალოდნელი ხანგრძლივობა^[76] (საშუალოდ 77.3 წელი) 8.6 წლით აღემატებოდა კაცებისას (საშუალოდ 68.7 წელი). გამომდინარე იქიდან, რომ საქართველოში საპენსიო ასაკი ქალებისთვის 60 წელია, ხოლო მამაკაცებისთვის - 65, ქალები, საშუალოდ, მნიშვნელოვნად უფრო დიდხანს ცხოვრობენ საპენსიო ასაკის შემდეგ, ვიდრე კაცები. მაგალითად, 2022 წელს ქალების სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა 18.1 წლით აჭარბებდა საპენსიო ასაკს, ხოლო კაცებისა - მხოლოდ 4.4 წლით.

გრაფიკი 10: სიცოცხლის მოსალოდნელი ხანგრძლივობა დაბადებისას სქესის მიხედვით



წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

საერთო ჯამში, საქართველოში ასაკთან დაკავშირებული ფაქტორები ამწვავებს გენდერული საპენსიო სხვაობის პრობლემას. ქალები უფრო ადრე გადაიან პენსიაში და ცხოვრობენ უფრო დიდხანს, ვიდრე მამაკაცები. შესაბამისად, ქალებს საპენსიო დანაზოგის შესაგროვებლად ნაკლები დრო აქვთ და დაგროვებული დანაზოგის უფრო დიდ პერიოდზე განაწილება უწევთ, რაც უარყოფითად აისახება თვიური საპენსიო შემოსავლის რაოდენობაზე.

4.3 ფინანსური განათლება და რისკებისადმი ტოლერანტობა

გამომდინარე იქიდან, რომ საპენსიო დანაზოგის მოცულობაზე ინფლაციის უარყოფითი გავლენის შესამცირებლად საჭიროა დანაზოგის სწორი მართვა და ინვესტირება, საპენსიო დანაზოგის მოცულობაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ფინანსური განათლება და რისკებისადმი ტოლერანტობა.^[77]

ფინანსური განათლება განიმარტება, როგორც „ცნობიერების, ცოდნის, უნარების, დამოკიდებულებისა და ქცევის ერთობლიობა, რაც საჭიროა რაციონალური ფინანსური გადაწყვეტილებების მისაღებად და ემსახურება ინდივიდუალურ ფინანსურ კეთილდღეობას“.^[78] ფინანსური განათლება მოიცავს ისეთ ცვლადებს, როგორიცაა ხარჯების აღრიცხვა და ბიუჯეტირება, დაბანდება, გრძელვადიანი ფინანსური დაგეგმვა და სხვა.

აღსანიშნავია, რომ მსოფლიოს მასშტაბით, ქალების ფინანსური განათლების დონე, როგორც წესი, ჩამორჩება კაცებისას, რასაც ავტორები სოციალური განსხვავებებით ხსნიან. საინტერესოა, რომ მსგავსი ტენდენცია ფიქსირდება ისეთ ქვეყნებშიც, რომლებსაც მნიშვნელოვანი მიღწევები აქვთ გენდერული თანასწორობის კუთხით.

^[76] საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური სიცოცხლის მოსალოდნელ ხანგრძლივობას დაბადებისას ანგარიშობს იმ დაშვებით, რომ მოკვდავობის დონე დარჩება იგივე, როგორც მოცემულ პერიოდში იყო. შესაბამისად, სიცოცხლის მოსალოდნელი ხანგრძლივობა დაბადებისას ემთხვევა სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობას.

^[77] რისკებისადმი ტოლერანტობა გულისხმობს რისკის დონეს, რომელიც მისაღებია ინვესტირებისთვის.

^[78] Organisation for Economic Co-operation and Development. "OECD/INFE 2020 international survey of adult financial literacy." (2020).

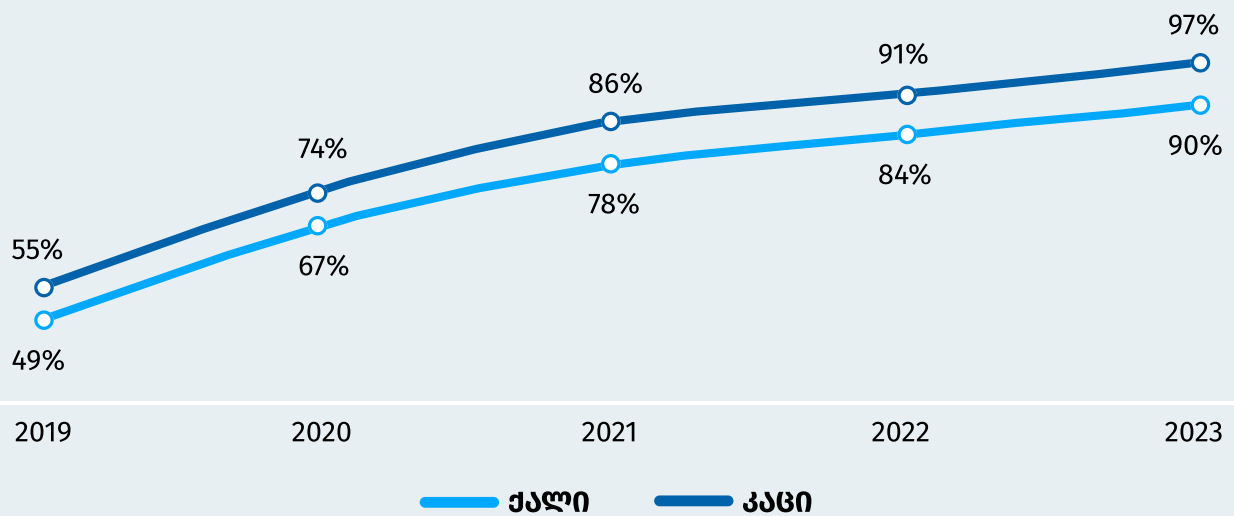
გასათვალისწინებელია ის ფაქტორიც, რომ განვითარებად ქვეყნებში დაბალია ფინანსური განათლების დონე როგორც კაცებში, ასევე ქალებში.^[79] თუმცა, მსოფლიო მასშტაბით, ფიქსირდება ამ განსხვავებების შემცირების ტენდენცია, ქალების მზარდი ეკონომიკური როლისა და სოციალური ნორმების ცვლილებიდან გამომდინარე.^[80]

საქართველოში 2020 წელს ჩატარებულმა გამოკითხვამ^[81], რომელიც ფინანსურ განათლებას სამი ძირითადი მაჩვენებლის: ცოდნის, ქცევისა და დამოკიდებულების მიხედვით ზომადა, აჩვენა, რომ საქართველოში ფინანსური განათლების დონე დაბალ ნიშნულზეა და მნიშვნელოვნად ჩამორჩება OECD ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელს^[82]. საგულისხმოა ის ფაქტიც, რომ ამ კუთხით დადებითი ცვლილების დინამიკა ქვეყანაში არ ფიქსირდება^[83].

გენდერული თვალსაზრისით საქართველოში OECD/INFE მეთოდოლოგიით ჩატარებული კვლევის შედეგები არაერთგვაროვანია. ფინანსური ცოდნის კუთხით ქალებმა უფრო დაბალი შედეგი აჩვენეს, ვიდრე კაცებმა^[84], თუმცა ქალების და კაცების ფინანსური ქცევის მაჩვენებელი ერთნაირია^[85], ხოლო დამოკიდებულების კუთხით ქალები უკეთეს მაჩვენებელს აფიქსირებენ^[86]. მიუხედავად ამისა, ზოგადი ფინანსური კეთილდღეობის^[87] მაჩვენებელით ქალები მნიშვნელოვნად ჩამორჩებიან მამაკაცებს^[88].

ფინანსური განათლების ერთ-ერთ მაჩვენებლად შეგვიძლია, მივიჩნიოთ დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ჩართვის პროცენტულობა. 2019-2023 წლებში საქართველოში დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართული პირების სტატისტიკა ცხადყოფს, რომ სისტემაში ჩართულთა რიცხვი მზარდია. თუმცა, კაცების წილი მუდმივად აჭარბებდა ქალებისას, რაც, შესაძლოა, სწორედ იმაზე მიუთითებდეს, რომ ქალები უფრო ნაკლებად არიან ინფორმირებული დაგროვებითი პენსიის სარგებლიანობის შესახებ.

გრაფიკი 11: დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართული დასაქმებულების წილი



წყარო: საპენსიო სააგენტო, საქართველო სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

[79] Gudjonsson, Sigurdur, Kari Kristinsson, and Inga Minelgaite. "Follow us, not? Gender differences in financial literacy within the global leader of gender equality." *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 10.2 (2022): 351.

[80] Farrar, Sue, et al. "Gender, financial literacy, and preretirement planning in the UK." *Journal of Women & Aging* 31.4 (2019): 319-339.

[81] INFE, OECD. "International Survey of Adult Financial Literacy." (2020).

[82] ფინანსური განათლების მაჩვენებელი საქართველოში 12.1 ქულას უდრის მაქსიმალური 21 ქულიდან. INFE, OECD. "International Survey of Adult Financial Literacy." (2020).

[83] ფინანსური განათლების ეროვნული სტატეგია (2023). საქართველოს ეროვნული ბანკი

[84] ქალების მაჩვენებელი 4.4, კაცების მაჩვენებელი 4.7. განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია.

[85] მაჩვენებელი 5.1 უდრის, თუმცა მაჩვენებელი არაა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი.

[86] ქალები მაჩვენებელი - 2.6, კაცების მაჩვენებელი 2.4. განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია.

[87] მდგომარეობა როდესაც ადამიანს შეუძლია შეასრულოს მიმდინარე ფინანსური ვალდებულებები, ქონდეთ სტაბილურობის განცდა მომავლის მიმართ და გააკეთონ არჩევანი რაც საშუალებას მისცემთ ისიამოვნონ ცხოვრებით" INFE, OECD. "International Survey of Adult Financial Literacy." (2020).

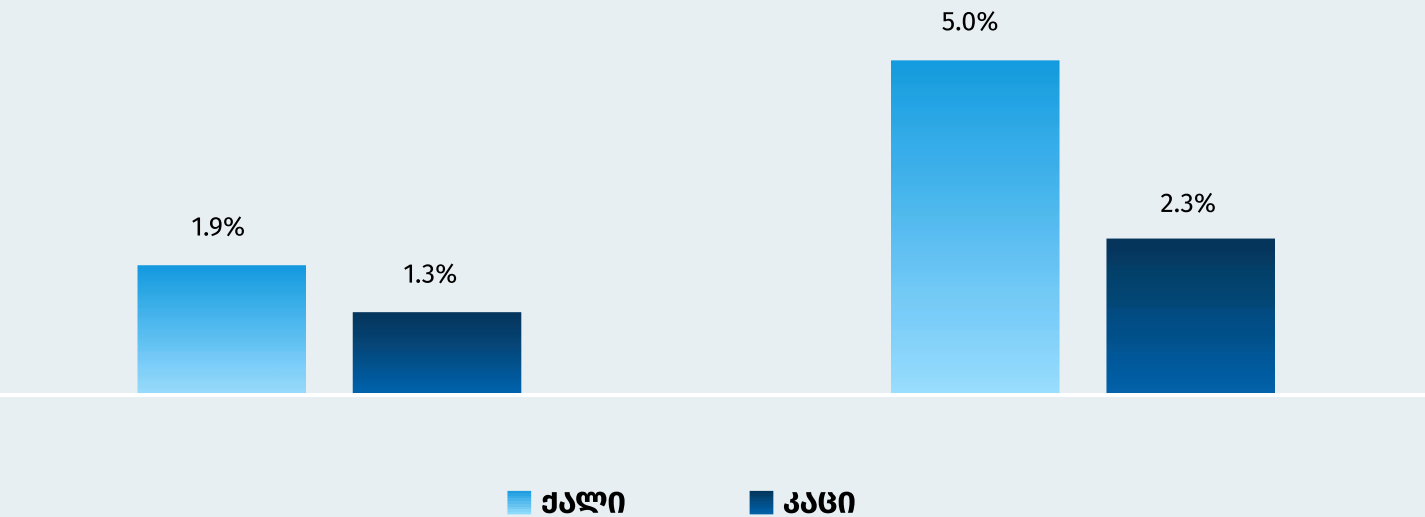
[88] ქალების მაჩვენებელი - 6.7, კაცების მაჩვენებელი 7.4. განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში კვლევებით ფინანსური განათლების დონის გენდერული სხვაობა ცალსახად არ დასტურდება^[86], კრიტიკულია ის ფაქტი, რომ ფინანსური განათლების ზოგადი დონე დაბალია მთლიანი ქვეყნის მასშტაბით, რასაც თავისთავად ნეგატიური გავლენის მოხდენა შეუძლია დაგროვებით საპენსიო სქემის მონაწილეების დანაზოგებზე. აღნიშნული კი, ქალების შემთხვევაში, მხოლოდ ზრდის შრომის ბაზართან და ასაკთან დაკავშირებული ფაქტორებით გამოწვეულ გენდერულ საპენსიო სხვაობას.

კვლევები ცხადყოფს, რომ ქალები ფინანსურ ინვესტიციებთან დაკავშირებით გამოირჩევიან ნაკლები რისკიანობით^[87]. აქედან გამომდინარე, ქალების საპენსიო დანაზოგი უფრო მოწყვლადია დროთა განმავლობაში გაუფასურების რისკის მიმართ, რაც, საბოლოოდ, საფრთხეს უქმნის საპენსიო ასაკში ქალების ფინანსურ კეთილდღეობას.

საქართველოს მასშტაბით არ არსებობს საკმარისი კვლევა, რაც დაადასტურებდა ქალების რისკისადმი დაბალ ტოლერანტობას, თუმცა, ამ კუთხით, მნიშვნელოვანია, შევადაროთ საქართველოში საპენსიო სქემის მონაწილე ქალებისა და კაცების ქმედება საპენსიო აქტივების სხვადასხვა რისკიანობის პორტფელებში განთავსებისას. 2023 წლის 6 აგვისტოდან 6 სექტემბრის ჩათვლით^[88] საპენსიო სააგენტოს საინვესტიციო პორტფელის შესაცვლელად ჯამში 7,350-მა 18-დან 40 წლამდე ქალმა მიმართა, რაც საპენსიო სისტემაში ჩართული იმავე ასაკობრივი კატეგორიის ქალების 1.9%-ს შეადგენს. აღნიშნული რიცხვი კაცების შემთხვევაში 5,855-ს შეადგენდა, რაც დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ჩართული კაცების 1.4%-ია. აღსანიშნავია, რომ რისკისადმი უფრო დაბალი ტოლერანტობა გამოავლინეს სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულმა ქალებმა. 2023 წლის 6 აგვისტოდან 6 სექტემბრის ჩათვლით, სახელმწიფო სამსახურში დასაქმებული 18-დან 40 წლამდე ასაკის ქალების 5%-მა გადაიტანა საკუთარი დანაზოგი მაღალრისკიანი პორტფელიდან საშუალო ან დაბალრისკიან პორტფელში. აღნიშნული მაჩვენებელი კერძო სექტორისთვის მხოლოდ 1.9%-ია. შესაბამისად, უფრო მეტმა ქალმა გადაიტანა თავისი დანაზოგი დაბალრისკიან საინვესტიციო პორტფელში, ვიდრე კაცმა.

გრაფიკი 12: დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მონაწილეთა წილი, რომლებმაც შეცვალეს მაღალრისკიანი საინვესტიციო პორტფელი საშუალო ან დაბალ რისკიანი პორტფელით



წყარო: საპენსიო სააგენტო

[86] ქალები მაჩვენებელი - 2.6, კაცების მაჩვენებელი 2.4. განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია.
 [87] მდგომარეობა როდესაც ადამიანს შეუძლია შეასრულოს მიმდინარე ფინანსური ვალდებულებები, ქონდეთ სტაბილურობის განცდა მომავლის მიმართ და გააკეთონ არჩევანი რაც საშუალებას მისცემთ ისიამოვნონ ცხოვრებით" INFE, OECD. "International Survey of Adult Financial Literacy." (2020).
 [88] ქალების მაჩვენებელი - 6.7, კაცების მაჩვენებელი 7.4. განსხვავება სტატისტიკურად მნიშვნელოვანია.
 [89] მოზარდებში ჩატარებული კვლევა მიუთითებს, რომ საქართველოში ფინანსური განათლების კუთხით გოგონები უკეთეს შედეგებს აჩვენებენ ბიჭებთან შედარებით. Mo, Jeffrey. "PISA 2018 results: Are students smart about money?." (2020).
 [90] თუმცა, უნდა შევნიშნოთ ისიც, რომ ეს დამოკიდებულება დადებითისკენ იცვლება მათი ფინანსური განათლების დონის ზრდიდან გამომდინარე Farrar, Sue, et al. "Gender, financial literacy, and preretirement planning in the UK." Journal of Women & Aging 31.4 (2019): 319-339.
 [91] აღნიშნულ პერიოდში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მონაწილეებს შეეძლოთ საინვესტიციო პორტფელის რისკიანობის ცვლილება.

5. გენდერული საპენსიო სხვაობის რაოდენობრივი მოდელი

გენდერული საპენსიო სხვაობის გასაზომად შეიქმნა რაოდენობრივი მოდელი, რომლის ფარგლებშიც დათვლილია დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილის საპენსიო დანაზოგი პენსიაზე გასვლისას და, შესაბამისად, მისი ყოველთვიური პენსია.

აღსანიშნავია, რომ შეიქმნა ორი ტიპის მოდელი: უნივერსალური და მორგებული. უნივერსალური მოდელი ზომავს დაგროვებითი საპენსიო სქემის საშუალო სტატისტიკურ მონაწილეს და ჩაშლილია მხოლოდ გენდერის მიხედვით. ხოლო მორგებული მოდელი ჩაშლილია როგორც გენდერის, ასევე დამსაქმებლის ტიპის (კერძო, სახელმწიფო) და საინვესტიციო პორტფელის (კონსერვატიული, დაბალანსებული, დინამიკური) მიხედვით.

მოდელი აანალიზებს იმ საპენსიო სქემის მონაწილის აქტივობასა და საპენსიო დანაზოგს, რომელიც აკმაყოფილებს შემდეგ დაშვებებს:

- ☑ დაბადებულია 2001 წელს;
- ☑ 2019 წლიდან ჩართულია შრომის ბაზარში (18 წლის ასაკის მიღწევის შემდეგ);
- ☑ არ აქვს კარიერული წყვეტა^[92];
- ☑ მუშაობს საპენსიო ასაკამდე.

მოდელში გათვალისწინებულია დაშვებები შემდეგ საკითხებზე: საშუალო საპენსიო შენატანი, საინვესტიციო პორტფელის მომგებიანობა, საინვესტიციო პორტფელის არჩევა, ასაკი.

საშუალო საპენსიო შენატანი:

- დაშვება 1: 2023 წლის შემდეგ თითოეულ ასაკობრივ კატეგორიაში ყოველთვიური საპენსიო შენატანი ყოველწლიურად იზრდება 4%-ით;
- დაშვება 2: საპენსიო სქემის მონაწილე, ყოველ წელს გადადის მომდევნო ასაკობრივ კატეგორიაში, შესაბამისად, მისი საპენსიო შენატანი ყოველწლიურად იცვლება მომდევნო ასაკობრივი ჯგუფის საშუალო საპენსიო შენატანით.

საინვესტიციო პორტფელის მომგებიანობა:

- დაშვება 3: მომგებიანობის მაჩვენებლები გათანაბრებულია ბოლო მომგებიანობის მაჩვენებლებთან საინვესტიციო პორტფელების მომგებიანობის მიმოხილვიდან^[93] (ნომინალური ამონაგები პორტფელების მიხედვით: კონსერვატიული - 7.31%; დაბალანსებული - 7.72%; დინამიკური - 8.02%);
- დაშვება 4: მომგებიანობის მაჩვენებელი წლების განმავლობაში უცვლელი დარჩება საინვესტიციო პორტფელების მიხედვით.

^[92] კარიერულ წყვეტასთან დაკავშირებული დაშვების სხვადასხვა ვარიანტი და შესაბამისი შედეგი განხილულია დანართში #2.

^[93] საინვესტიციო პორტფელების მომგებიანობის მიმოხილვა 2024 წლის თებერვლის თვის მდგომარეობით pensions.ge (უკანასკნელი წვდომა: 25.03.2024) <https://www.pensions.ge/ka/public-information/news/Overview-of-the-profitability-of-investment-portfolios-as-of-February-2024>

საინვესტიციო პორტფელის არჩევა:

- დაშვება 5: უნივერსალურ მოდელში გათვალისწინებულია, რომ საპენსიო სქემის მონაწილე მიჰყვება რეკომენდებულ საინვესტიციო პორტფელს და, შესაბამისად, 40 წლამდე ერთვება დინამიკურ პორტფელში, 40-50 წლის შუალედში ჩართულია დაბალანსებულ საინვესტიციო პორტფელში, ხოლო 50 წლიდან ერთვება კონსერვატიულ პორტფელში^[94].
- დაშვება 6: მორგებული მოდელი ჩაშლილია საინვესტიციო პორტფელის მიხედვით. შესაბამისად, კონსერვატიულ საინვესტიციო პორტფელში ჩართული მონაწილე რჩება არჩეულ პორტფელში საპენსიო ასაკამდე, ანალოგიურად, დაბალანსებულ საინვესტიციო პორტფელში ჩართული მონაწილე რჩება არჩეულ პორტფელში საპენსიო ასაკამდე და ასევე, დინამიკურ საინვესტიციო პორტფელში ჩართული მონაწილე რჩება არჩეულ პორტფელში საპენსიო ასაკამდე^[95].

ასაკი^[96]:

- დაშვება 7: საპენსიო ასაკი უცვლელი რჩება. შესაბამისად, ქალებისთვის საპენსიო ასაკი განისაზღვრება 60 წლით (მოდელის მონაწილე პენსიაზე 2061 წელს გადის), ხოლო კაცებისთვის - 65 წლით (მოდელის მონაწილე პენსიაზე 2066 წელს გადის).
- დაშვება 8: სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობის პროგნოზი აღებულია გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მონაცემებზე დაყრდნობით შექმნილ პროგნოზზე^[97].

შედეგი

უნივერსალური მოდელი

განხორციელებული დაშვებების შედეგად დაანგარიშდა დანაზოგი პენსიაზე გასვლისას და დაგროვებითი ყოველთვიური პენსია, დაგროვებითი საპენსიო სქემის საშუალო სტატისტიკური მონაწილისთვის. მიღებული შედეგი ცხადყოფს, რომ საქართველოში გენდერული საპენსიო სხვაობა მწვავე პრობლემაა. კერძოდ, მოდელის მიხედვით, დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილე კაცის დანაზოგი პენსიაზე გასვლისას იქნება 680 ათას ლარამდე, ხოლო ქალის დანაზოგი დაახლოებით 365 ათას ლარს გაუტოლდება. შესაბამისად, გენდერული საპენსიო სხვაობა 46%-ს უტოლდება (ქალი კაცთან შედარებით 46%-ით ნაკლებ საპენსიო დანაზოგს აგროვებს).

ცხრილი 1: მოდელის შედეგი - დანაზოგი პენსიაზე გასვლისას და დაგროვებითი ყოველთვიური პენსია (ნომინალური^[98])

სქესი	დანაზოგი პენსიაზე გასვლისას	დაგროვებითი ყოველთვიური პენსია (პროგრამული)	დაგროვებითი ყოველთვიური პენსია (ანუიტატი)
კაცი	679 698 ლ	6 191 ლ	6 763 ლ
ქალი	365 141 ლ	3 032 ლ	2 693 ლ

[94] გასათვალისწინებელია, რომ თავდაპირველად მონაწილე ჩართულია კონსერვატიულ პორტფელში და 2028 წელს დაგეგმილი კანონის ცვლილებების შემდეგ ერთვება დინამიკურ საინვესტიციო პორტფელში.

[95] გასათვალისწინებელია, რომ მონაწილეები ირჩევენ სასურველ საინვესტიციო პორტფელს 2024 წლიდან, რადგან თავდაპირველად საპენსიო სქემაში ყველა ჩართული პირი ჩართული იყო კონსერვატიულ საინვესტიციო პორტფელში.

[96] საპენსიო ასაკის დაშვების სხვადასხვა ვარიანტი და შესაბამისი შედეგი განხილულია დანართი #3-ში.

[97] Life Expectancy in Georgia. Database.earth (უკანასკნელი წვდომა: 25.03.2024) <https://database.earth/population/georgia/life-expectancy>

[98] ინფლაციის გათვალისწინებით დათვლილი შედეგების სანახავად იხილეთ დანართი 4.

უნივერსალური მოდელით ასევე დაანგარიშდა ქალებისა და კაცების დაგროვებითი ყოველთვიური პენსია მათი სიცოცხლის მოსალოდნელი ხანგრძლივობის გათვალისწინებით. კაცების დაგროვებითი ყოველთვიური პენსია, პროგრამული გატანის შემთხვევაში, საშუალოდ, 6 191 ლარი იქნება და გადანაწილდება 15 წელზე (მოდელის მონაწილე კაცის სიცოცხლის მოსალოდნელი ასაკი: 80 წელი; პენსიაზე გასვლის ასაკი: 65 წელი). ხოლო ქალების დაგროვებითი ყოველთვიური პენსია, საშუალოდ, 3 032 ლარი იქნება და გადანაწილდება 27 წელზე (მოდელის მონაწილე ქალის სიცოცხლის მოსალოდნელი ასაკი: 87 წელი; პენსიაზე გასვლის ასაკი: 60 წელი). ანუიტეტის არჩევის შემთხვევაში კი, კაცები ყოველთვიურად, საშუალოდ, 6 763 ლარს მიიღებენ, ხოლო ქალები - 2 693 ლარს.

მორგებული მოდელის პირობებში დაანგარიშდა დანაზოგი პენსიაზე გასვლისას გენდერის, დამსაქმებლის ტიპისა და საინვესტიციო პორტფელის პრეფერენციის მიხედვით. შედეგებმა აჩვენა, რომ ყველაზე მაღალი საპენსიო დანაზოგი კერძო სექტორში დასაქმებულ კაცებს ექნებათ, ხოლო კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალებს კერძო სექტორში დასაქმებულ კაცებზე 54%-ით დაბალი საპენსიო დანაზოგი ექნებათ.

ცხრილი 2: მოდელის შედეგი - დანაზოგი პენსიაზე გასვლისას (ნომინალური)

სქესი	დამსაქმებელი	კონსერვატიული (7.31%)	დაბალანსებული (7.72%)	დინამიური (8.02%)
კაცი	კერძო	747 922 ლ	832 184 ლ	900 671 ლ
კაცი	სახელმწიფო	370 074 ლ	410 598 ლ	443 509 ლ
ქალი	კერძო	347 638 ლ	382 213 ლ	409 974 ლ
ქალი	სახელმწიფო	242 984 ლ	266 955 ლ	286 207 ლ

კერძო სექტორთან შედარებით, სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულები გაცილებით ნაკლებ საპენსიო დანაზოგს დააგროვებენ. ასევე, გასათვალისწინებელია, რომ სახელმწიფო სექტორში ქალები კაცებზე 34%-ით დაბალ საპენსიო დანაზოგს დააგროვებენ. აღსანიშნავია, რომ საპენსიო გენდერული სხვაობა შედარებით მცირეა სახელმწიფო სექტორში, რაც დაკავშირებულია კერძო სექტორში არსებულ გენდერულ შედარებით მაღალ სახელფასო სხვაობასთან.

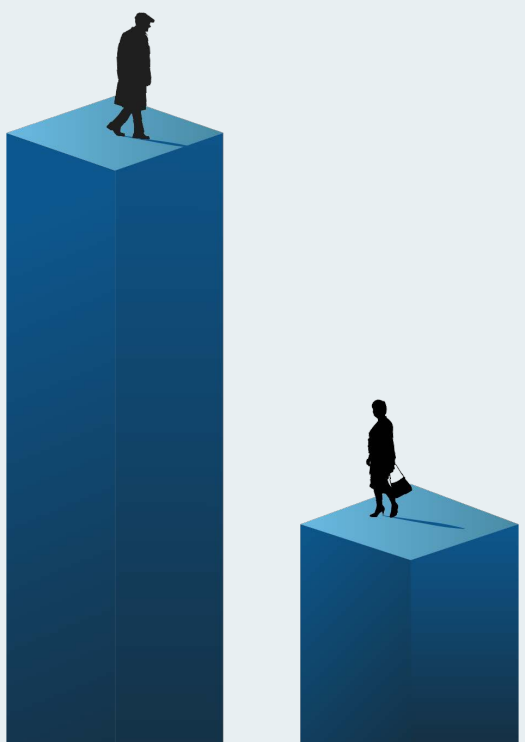
დამატებით, მოდელში მოცემულ დაშვებებზე დაყრდნობით, დინამიური საინვესტიციო პორტფელის ამომრჩეველი კაცები 20%-ით მეტ საპენსიო დანაზოგს დააგროვებენ, ვიდრე კონსერვატიული პორტფელის ამომრჩეველი კაცები, განურჩევლად სექტორისა. ანალოგიურად, დინამიური საინვესტიციო პორტფელის ამომრჩეველი ქალები 20%-ით მეტ საპენსიო დანაზოგს დააგროვებენ, ვიდრე კონსერვატიული პორტფელის ამომრჩეველი ქალები, განურჩევლად სექტორისა.

სქესი	დამსაქმებელი	კონსერვატიული (7.31%)	დაბალანსებული (7.72%)	დინამიური (8.02%)
კაცი	კერძო	6 812 ლ	7 580 ლ	8 204 ლ
კაცი	სახელმწიფო	3 371 ლ	3 740 ლ	4 040 ლ
ქალი	კერძო	2 887 ლ	3 174 ლ	3 405 ლ
ქალი	სახელმწიფო	2 018 ლ	2 217 ლ	2 377 ლ

ამრიგად, უნივერსალური მოდელის მიხედვით, ქალების დანაზოგი პენსიაზე გასვლისას 46%-ით ნაკლები იქნება კაცებთან შედარებით, რაც ძირითადად გამოწვეულია გენდერულ-სახელმწიფო და საპენსიო ასაკის სხვაობებით. ასევე, საპენსიო დანაზოგის სხვაობას დამატებით ზრდის განსხვავებული სიცოცხლის მოსალოდნელი ხანგრძლივობა კაცებსა და ქალებს შორის - კაცების შედარებით დიდი საპენსიო დანაზოგი შედარებით ნაკლებ პერიოდზე ნაწილდება, ხოლო ქალების შედარებით ნაკლები დანაზოგი- შედარებით დიდ პერიოდზე.

რაც შეეხება კერძო და სახელმწიფო სექტორებს, შედეგები ერთმანეთისგან განსხვავებულია. კერძო სექტორში გენდერული საპენსიო სხვაობა 54%-ია, ხოლო სახელმწიფო სექტორში შედარებით ნაკლები - 34%. კერძო სექტორში გენდერულ საპენსიო სხვაობის შედარებით დიდი მარჯვენა მთავარი გამომწვევი მიზეზია გენდერული სახელმწიფო მნიშვნელოვანი სხვაობის პრობლემა, რომელიც სახელმწიფო სექტორში ნაკლებად გვხვდება.

დამატებით, მკვეთრად განსხვავდება საპენსიო დანაზოგი საინვესტიციო პორტფელების მიხედვით. მოდელში არსებული დაშვებების მიხედვით, ის მონაწილეები უფრო მაღალ საპენსიო დანაზოგს აგროვებენ, რომლებიც შედარებით მაღალრისკიან საინვესტიციო პორტფელებს ირჩევენ.



შენიშვნა

რაოდენობრივი მოდელი წარმოადგენს PMC კვლევითი ცენტრის მიერ განვითარებულ მოდელს, რომელიც საპენსიო სააგენტოს მიერ მოწოდებული მონაცემებითა და სხვადასხვა დაშვებებზე დაყრდნობით აჩვენებს ჰიპოთეტური მონაწილის მიერ პენსიაზე გასვლისას დაგროვებულ დანაზოგს. მოდელის შედეგები არ უნდა იქნას აღქმული, როგორც გარანტია ან/და ფინანსური რჩევა. დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილემ გადაწყვეტილება საინვესტიციო პორტფელთან დაკავშირებით საკუთრი ანალიზის საფუძველზე უნდა მიიღოს.

6. კვლევის მიზნები

- ➔ დაგროვებით საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებით ზოგადი ინფორმირებულობის დონე დაბალია საჯარო მოხელეებში, როგორც ქალებში, ასევე მამაკაცებში. კვლევაში მონაწილე საჯარო მოხელეებმა უმრავლესობას არ აქვს ამომწურავი ინფორმაცია დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მახასიათებლების შესახებ. ამასთან, ისინი საპენსიო ასაკის დაგეგმვისას არ ითვალისწინებენ საპენსიო დანაზოგზე მოქმედ ფაქტორებს: საპენსიო ასაკს, სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობასა და იმ საინვესტიციო პორტფელის რისკიანობას, სადაც განთავსებულია მათი დანაზოგი.
- ➔ საქართველოში ქალებისა და კაცების დასაქმების მაჩვენებლები მკვეთრად განსხვავდება ერთმანეთისაგან. როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების რაოდენობა ჩამორჩება კაცებისას. შესაბამისად, დაგროვებით საპენსიო სქემაში უფრო ნაკლები ქალი მონაწილეობს, ვიდრე კაცი. კერძო სექტორიდან დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილეებში კაცების წილი 57%-ია, ხოლო ქალების - 43%. სახელმწიფო სექტორში კი, კაცების წილი 61%-ია, ხოლო ქალების - 39%. აღნიშნული, თავის მხრივ, მიუთითებს, რომ ხანდაზმულ ასაკში ქალები უფრო მეტად იქნებიან დამოკიდებული სოციალურ პენსიაზე.
- ➔ ქალებს, კაცებთან შედარებით, უფრო მცირე საპენსიო შენატანები აქვთ. ქალების შედარებით ნაკლები საშუალო ანაზღაურება პირდაპირ აისახება მათ საშუალო თვიურ საპენსიო შენატანზე, რის გამოც ქალების საპენსიო დანაზოგის მოცულობა, საშუალოდ, ჩამორჩება კაცებისას. აღსანიშნავია, რომ კერძო სექტორში აღნიშნული საკითხი გამოწვევას წარმოადგენს ყველა ასაკობრივი კატეგორიისთვის, ხოლო სახელმწიფო სექტორში მხოლოდ ზოგიერთი ასაკობრივი კატეგორიისთვის. საბოლოოდ, კერძო სექტორში ქალების საპენსიო შენატანი კაცებისაზე 29%-ით ნაკლებია, ხოლო სახელმწიფო სექტორში - 4%-ით.
- ➔ საპენსიო ასაკი და სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა ამწვავებს გენდერული საპენსიო სხვაობის პრობლემას. ქალები უფრო ადრე გადიან პენსიაში და ცხოვრობენ უფრო დიდხანს, ვიდრე მამაკაცები. შესაბამისად, ქალებს საპენსიო დანაზოგის შესაგროვებლად ნაკლები დრო აქვთ და დაგროვებული დანაზოგის უფრო დიდ პერიოდზე განაწილება უწევთ, რაც უარყოფითად აისახება საპენსიო ასაკში თვიური საპენსიო შემოსავლის ოდენობაზე.
- ➔ კვლევის ფარგლებში შექმნილი რაოდენობრივი მოდელის მიხედვით, საქართველოში დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილეთა შორის პოტენციური გენდერული საპენსიო სხვაობა 46%-ია (კერძო სექტორში - 54%; სახელმწიფო სექტორში - 34%). კერძო სექტორში შედარებით დიდი გენდერულ საპენსიო სხვაობის მთავარი გამომწვევი მიზეზია გენდერული სახელფასო სხვაობის პრობლემა, რომელიც სახელმწიფო სექტორში ნაკლებად გვხვდება. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ კერძო სექტორთან შედარებით, სახელმწიფო სექტორში დასაქმებული გაცილებით ნაკლებ საპენსიო დანაზოგს აგროვებს.

7. რეკომენდაციები

კვლევის მიგნებების საფუძველზე, ქალებსა და მამაკაცებს შორის გენდერული საპენსიო სხვაობის შესამცირებლად, სხვადასხვა უწყებისთვის შემუშავდა რეკომენდაციები. აღნიშნული რეკომენდაციები უკავშირდება ინტერვენციების დაგეგმვასა და განხორციელებას იმ მიმართულებებით, რომლებიც გავლენას ახდენს ამ სხვაობის წარმოქმნასა და გაზრდაზე.

ფინანსური განათლება:

მნიშვნელოვანია, მოქალაქეებს სხვადასხვა საშუალებით (მათ შორის ფინანსური განათლების პორტალით) მიეწოდოთ ინფორმაცია დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მახასიათებლების შესახებ. გარდა ზოგადი საკითხებისა, (პენსიის დაგროვების, ინვესტირებისა და გათანის პროცედურები), კრიტიკულია, რომ მოქალაქეებს სათანადოდ მიეწოდოთ ინფორმაცია საპენსიო ასაკზე, სიცოცხლის შესაძლო ხანგრძლივობასა და ყოველთვიური საპენსიო შენატანების ოდენობაზე, როგორც საპენსიო ასაკში მათი დანაზოგების რაოდენობაზე მოქმედ ფაქტორებზე. ასევე, მნიშვნელოვანია, რომ სქემის მონაწილეები ინფორმირებული იყვნენ საპენსიო ასაკში თავიანთ ანგარიშზე დაგროვებული თანხის მსყიდველობით უნარზე, ინფლაციის გათვალისწინებით.

კრიტიკულია, რომ დაგროვებით სისტემაში მონაწილე პირებს ჰქონდეთ სათანადო ინფორმაცია საინვესტიციო პორტფელის ბენეფიტებისა და რისკების შესახებ, რათა შეძლონ ინფორმირებული გადაწყვეტილების მიღება. ეს საკითხი მნიშვნელოვანია როგორც გარდამავალ პერიოდში, ასევე 2028 წლიდან, როდესაც სქემის მონაწილეთა დანაზოგები ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით ავტომატურად გადანაწილდება განსხვავებულ საინვესტიციო პორტფელში.

ადრესატთა ჯგუფები:

- საპენსიო სააგენტო
- საქართველოს ეროვნული ბანკი
- საჯარო სამსახურის ბიურო
- საქართველოს განათლების მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო

შრომის ბაზარი:

კრიტიკულია, რომ სხვადასხვა საშუალებით წახალისდეს ქალების მონაწილეობა სამუშაო ძალაში, საპენსიო ასაკში მათი ეკონომიკური კეთილდღეობის ხელშეწყობის მიზნით. აღნიშნულისათვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, ხანგრძლივი კარიერული წყვეტის შემდეგ დაინერგოს სამუშაო ძალაში რეინტეგრაციის პროგრამები, რაც დაეხმარებათ ქალებს, შეინარჩუნონ კონკურენტუნარიანობა შრომით ბაზარზე. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია, რომ ქალებს ხელი მიუწვდებოდეთ ნახევარ განაკვეთზე და/ან დისტანციურად მუშაობის შესაძლებლობებზე.

ადრესატთა ჯგუფები:

- საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო
- გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭო

მნიშვნელოვანია, კერძო სექტორში წახალისდეს დასაქმებული ქალებისთვის საპენსიო ანგარიშზე უფრო მაღალი კონტრიბუციის შეთავაზების შესაძლებლობა. აღნიშნული შეიძლება განხორციელდეს კერძო სექტორში, დამსაქმებლისთვის საგადასახადო შეღავათების დაწესების და/ან სახელმწიფოს მხრიდან უფრო მაღალი კონტრიბუციის გადახდის გზით. მოცემული ღონისძიება, ერთი მხრივ, გაზრდის ქალების საპენსიო დანაზოვის მოცულობას, ხოლო, მეორე მხრივ, დამსაქმებელს ხელს შეუწყობს მაღალკონკურენტული კადრების მოძიებაში.

ადრესატთა ჯგუფები:

- საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო
- საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო
- კერძო სექტორი

მნიშვნელოვანია დაგროვებით საპენსიო სისტემაში იმ პირთა მონაწილეობა, რომლებიც, კერძო პირების მიერ არაფორმალურად დაქირავების შემთხვევაში, ასრულებენ ანაზღაურებად საოჯახო და მზრუნველობით საქმეს შუამავალი სააგენტოს გარეშე. ამისათვის არაფორმალურად დასაქმებულებს უნდა მიეცეთ შესაძლებლობა, განცხადების საფუძველზე დაადასტურონ თავიანთი დასაქმების სტატუსი და შესაბამისი ანაზღაურება, რის შემდეგაც მათთვის შესაძლებელი გახდება საპენსიო სისტემაში ჩართვა თვითდასაქმებულის სტატუსით.

ადრესატთა ჯგუფები:

- საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო
- გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭო
- საპენსიო სააგენტო

საპენსიო ასაკი:

საპენსიო გენდერული სხვაობის შესამცირებლად მნიშვნელოვანია დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ქალების საპენსიო ასაკის გაზრდა 65 წლამდე. ამავდროულად, მონაწილეთა სამუშაო ადგილებზე დარჩენის წახალისებლად, კრიტიკულია, გაიზარდოს სახელმწიფოს კონტრიბუცია იმ ქალების საპენსიო ანგარიშზე, რომლებიც 60-დან 65 წლის ასაკამდე გააგრძელებენ მუშაობას.

ადრესატთა ჯგუფები:

- საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო
- საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო
- გენდერული თანასწორობის მუდმივმოქმედი საპარლამენტო საბჭო
- საპენსიო სააგენტო

დაბათბითი კვლევის საჭიროება

კვლევამ პირველად შეაფასა საქართველოში გენდერული საპენსიო სხვაობის საკითხი. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, მომავალშიც გაგრძელდეს კვლევაში იდენტიფიცირებული საკითხების სიღრმისეული ანალიზი.

- ➔ მნიშვნელოვანია, გენდერული საპენსიო სხვაობა შეფასდეს არამხოლოდ დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ფარგლებში, არამედ ჰოლისტურად გაანალიზდეს ქვეყანაში არსებულ საპენსიო უზრუნველყოფა და ანალიზმა მოიცვას საპენსიო სისტემის პირველი და მესამე სვეტებიც. აღნიშნული საკითხი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ნებაყოფლობითი საპენსიო რეფორმის დანერგვის ფონზე.
- ➔ კრიტიკულია, მომდევნო კვლევებში უფრო სიღრმისეულად მოხდეს ისეთი სოციალური ფაქტორების გაანალიზება, რომლებიც დაგროვილი პენსიის მოცულობის გარდა პირდაპირ გავლენას ახდენენ ხანდაზმულ ასაკში ქალების ეკონომიკურ კეთილდღეობაზე. მსგავსი საკითხების არასრული სია მოიცავს ქალებისთვის მემკვიდრეობით მიღებული ქონების მოცულობას, რეპროდუქციული ფუნქციის გავლენას სამუშაო ადგილზე დანინაურებისა და გაზრდილი ანაზღაურების მიღების შესაძლებლობაზე და ქვეყნიდან მიგრაციის ნაკადის გენდერულ მახასიათებლებს.
- ➔ მნიშვნელოვანია, მოხდეს გენდერული საპენსიო სხვაობის გაზომვა რეგიონალურ ქრისტილში, რათა შეფასდეს, თუ რა გავლენა შეიძლება ჰქონდეს გეოგრაფიულ ლოკაციას სხვაობის წარმოქმნასა ან გაზრდაზე. რეგიონალური თვალსაზრისით განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ეთნიკური უმცირესობებით მჭიდროდ დასახლებული რეგიონების შესახებ არსებული ინფორმაციის ჩაშლილად გაანალიზება.
- ➔ სასურველია, რომ კვლევის ფარგლებში მომზადებული რაოდენობრივი მოდელის მიხედვით პერიოდულად გაიზომოს და შეფასდეს საპენსიო სხვაობა. აღნიშნული, ერთი მხრივ, გამოავლენს გენდერული საპენსიო სხვაობის დინამიკას, ხოლო მეორე მხრივ, შეაფასებს იმ ღონისძიებების ეფექტურობას, რომლებიც მომავალში გენდერული საპენსიო სხვაობის შესამცირებლად შეიძლება განხორციელდეს.

დანართები

დანართი 1: შესწორებული გენდერული სახელფასო სხვაობა დაკავებული პოზიციის მიხედვით (%)

	2020	2020	2021
მენეჯერები	26.5	42.5	20.5
სპეციალისტი - პროფესიონალები	17.8	12.4	14.1
ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები	33.7	36.0	34.6
ოფისის დამხმარე პერსონალი	20.5	28.8	39.0
მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროში დასაქმებული პირები	15.9	17.2	18.4
ხელოსნები და მონათესავე სფეროების მუშები	36.2	54.6	50.8
დანადგარებისა და მოწყობილობების ოპერატორები და ამწყობები	47.8	36.4	49.3

დანართი 2: კარიერული წყვეტის სხვადასხვა დაშვება და შესაბამისი შედეგი

უნივერსალურ მოდელში გაანალიზებულია კარიერული წყვეტა ქალებისთვის, 29 წლის ასაკში (ერთწლიანი, ორწლიანი და სამწლიანი კარიერული წყვეტა).

ცხრილი 1: უნივერსალური მოდელის შედეგი ქალებისთვის, კარიერული წყვეტის შემთხვევაში

კარიერული წყვეტის პერიოდი	დანაზოგი პენსიაზე გასვლისას
1 წელი	351 324 ლ
2 წელი	337 441 ლ
3 წელი	323 716 ლ

დანართი 3: საპენსიო ასაკის დაშვების სხვადასხვა ვარიანტი და შესაბამისი შედეგი

ცხრილი 1: ქალისა და კაცის საპენსიო ასაკი - 60 წელი

სქესი	დამსაქმებელი	კონსერვატიული (7.31%)	დაბალანსებული (7.72%)	დინამიური (8.02%)
კაცი	კერძო	502 848 ლ	551 181 ლ	589 945 ლ
კაცი	სახელმწიფო	245 209 ლ	268 346 ლ	286 892 ლ
ქალი	კერძო	347 638 ლ	382 213 ლ	409 974 ლ
ქალი	სახელმწიფო	242 984 ლ	266 955 ლ	286 207 ლ

ცხრილი 2: ქალისა და კაცის საპენსიო ასაკი - 62.5 წელი

სქესი	დამსაქმებელი	კონსერვატიული (7.31%)	დაბალანსებული (7.72%)	დინამიური (8.02%)
კაცი	კერძო	636 252 ლ	703 943 ლ	758 667 ლ
კაცი	სახელმწიფო	312 702 ლ	345 190 ლ	371 437 ლ
ქალი	კერძო	439 957 ლ	488 205 ლ	527 261 ლ
ქალი	სახელმწიფო	309 430 ლ	342 925 ლ	370 043 ლ

ცხრილი 3: ქალისა და კაცის საპენსიო ასაკი - 65 წელი

სქესი	დამსაქმებელი	კონსერვატიული (7.31%)	დაბალანსებული (7.72%)	დინამიური (8.02%)
კაცი	კერძო	747 922 ლ	832 184 ლ	900 671 ლ
კაცი	სახელმწიფო	370 074 ლ	410 598 ლ	443 509 ლ
ქალი	კერძო	518 639 ლ	578 583 ლ	627 375 ლ
ქალი	სახელმწიფო	366 138 ლ	407 801 ლ	441 713 ლ

დანართი 4: რაოდენობრივი მოდელის შედეგები ინფლაციის გათვალისწინებით

ცხრილი 1: მოდელის შედეგი - რეალური (ინფლაციის გათვალისწინებით)^[99] დანაზოგი პენსიაზე გასვლისას და დაგროვებითი ყოველთვიური პენსია

	კაცი	ქალი
დანაზოგი პენსიაზე გასვლისას	196 405 ლ	122 316 ლ
ყოველთვიური პენსია (პროგრამული)	1 439 ლ	649 ლ

ცხრილი 2: მოდელის შედეგი - რეალური (ინფლაციის გათვალისწინებით) დანაზოგი პენსიაზე გასვლისას

სქესი	დამსაქმებელი	კონსერვატიული (7.31%)	დაბალანსებული (7.72%)	დინამიური (8.02%)
კაცი	კერძო	216 119 ლ	240 467 ლ	260 257 ლ
კაცი	სახელმწიფო	106 936 ლ	118 646 ლ	128 156 ლ
ქალი	კერძო	116 453 ლ	128 035 ლ	137 334 ლ
ქალი	სახელმწიფო	81 395 ლ	89 425 ლ	95 875 ლ

ცხრილი 3: მოდელის შედეგი - რეალური (ინფლაციის გათვალისწინებით) დაგროვებითი ყოველთვიური პენსია

სქესი	დამსაქმებელი	კონსერვატიული (7.31%)	დაბალანსებული (7.72%)	დინამიური (8.02%)
კაცი	კერძო	1 583 ლ	1 761 ლ	1 906 ლ
კაცი	სახელმწიფო	783 ლ	869 ლ	939 ლ
ქალი	კერძო	618 ლ	679 ლ	728 ლ
ქალი	სახელმწიფო	432 ლ	474 ლ	509 ლ

^[99] მოდელში გათვალისწინებულია ყოველწლიური 3%-იანი ინფლაციის დონე.

დანართი 5: ფოკუს ჯგუფების ანგარიში

კვლევის ფარგლებში საჯარო მოხელეებთან ჩატარებული ფოკუსჯგუფები ცხადყოფს, რომ ზოგადი ინფორმირებულობის დონე დაგროვებით საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებით დაბალია, როგორც ქალებში ასევე მამაკაცებში. ცოდნის დონე ძირითად შემოიფარგლება ინფორმაციით ყოველთვიური საპენსიო შენატანების პროცენტული ოდენობასა და ამჟამად დაგროვილი თანხის მთლიანი მოცულობაზე.

“

მეც ზოგადი ინფორმაცია მაქვს ამასთან დაკავშირებით. 2% მეჭრება, 2%-ს დანესებულება იხდის და 2 %-ს სახელმწიფო. ესეთ ზოგადი ინფორმაცია მაქვს მხოლოდ.

– ქალი 28 წლის, შერეული ჯგუფი

”

კვლევაში მონაწილეთა მხოლოდ მცირე ნაწილს ჰქონდა ინფორმაცია ისეთ საკითხებზე, როგორებიცაა: ინვესტირების პროცესები, პენსიაში გასვლის შემდეგ დაგროვებული თანხის გატანის მექანიზმები და ყოველთვიური პენსიის სავარაუდო მოცულობა. ნიშანდობლივია ის ფაქტი, რომ რესპონდენტები, რომელთაც უფრო სიღრმისეული და დეტალური ცოდნა გააჩნდათ დაგროვებითი საპენსიო რეფორმის შესახებ, დასაქმებულები იყვნენ უწყებებში, რომელთა საქმიანობაც მჭიდრო კავშირში იყო საპენსიო სისტემის დანერგვა-ფუნქციონირებასთან, ან/და მათი პოზიცია უკავშირდებოდა ფინანსების, ან ეკონომიკის სფეროს.

“

მოგეხსენებათ, ჩვენი სამინისტროს ერთ-ერთი მიმართულებაა, საპენსიო პოლიტიკის შექმნა. შესაბამისად, თუ რამე ინფორმაცია მაინტერესებს, მე პირადად პირველწყაროსგან ვიღებ.

– ქალი 33 წლის, შერეული ჯგუფი

”

დისკუსიების დროს გამოვლინდა, რომ მონაწილეების დაგროვებით საპენსიო სისტემის მიმართ დამოკიდებულებაზე დიდ გავლენას ახდენდა ინფორმირებულობის დონე. საჯარო მოხელეებს, რომლებსაც მინიმალური ინფორმაცია ჰქონდათ სისტემის ფუნქციონირების შესახებ, რიგ შემთხვევებში, გადაჭარბებული მოლოდინები ჰქონდათ საპენსიო ასაკში თავიანთი მატერიალური უზრუნველყოფის შესახებ, რასაც, გრძელვადიან პერსპექტივაში, შეიძლება, უარყოფითი გავლენა ჰქონდეს მათ ფინანსურ კეთილდღეობაზე, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ კვლევაში ჩართული საჯარო მოხელეების უმრავლესობა არ აკეთებს დანაზოგებს გრძელვადიანი მიზნებისთვის.

რიგ შემთხვევებში კი პირიქით, ინფორმაციის არქონიდან გამომდინარე, სკეპტიკურად უყურებდნენ ისეთ საკითხებს, როგორიცაა სქემაში მონაწილე პირის გარდაცვალების შემთხვევაში დანაზოგის მემკვიდრეზე გადაცემისა და ინფლაციის „არგათვალისწინების“

საკითხები. ერთეული მონაწილეების შემთხვევაში, რომელთაც კანონი „ასაკიდან გამომდინარე, ამის შესაძლებლობას აძლევდათ, ეს სკეპტიციზმი გამოიხატა საპენსიო სისტემის დატოვებით.

“

ამდენი წლის განმავლობაში რომ რაღაც გროვდება, გროვდება... იმ პერიოდისთვის კურსი მართლა რამდენი იქნება და მთავარი რისკი, ალბათ, ეგ უფროა.

– ქალი 28 წლის, შერეული ჯგუფი

”

“

[...] შევაფასეთ რა რისკები, რატომღაც ჩავთვალეთ, რომ რისკი იყო, თანაც ისეთი ინფორმირებულებაც არ იყო საზოგადოება კარგად მაშინ. მე ასე ვფიქრობ და, შესაბამისად, აღარ შევედით მე და [...] და ბევრი თანამშრომელი ჩვენი. [...] არ ვიცოდი თუ კიდევ შემეძლო განვერიანება.

– ქალი 49 წლის, შერეული ჯგუფი

”

ხოლო იმ რესპონდენტების მოლოდინები, რომლებსაც მეტი ინფორმაცია ჰქონდათ საპენსიო სისტემაზე, უფრო რეალისტური იყო.

“

მოლოდინი გვაქვს, რომ სამომავლოდ რაღაც 100% ვერა, რა თქმა უნდა, ვერ ვიქნებით ფინანსურად ამაზე დამოკიდებული, მაგრამ რაღაცა დადებით წვლილს შეიტანს და თუნდაც რაღაცა ცოტას მოგვეხმარება ასევე დანაზოგის თვალსაზრისით.

– კაცი, 37 წლის, შერეული ჯგუფი

”

საბოლოო ჯამში, კვლევაში მონაწილეთა ზოგადი დამოკიდებულება, ერთეული შემთხვევების გამოკლებით, უფრო პოზიტიურია, რაც განპირობებულია საჯარო ინსტიტუტებისადმი ნდობით. ეს შეიძლება, თავის მხრივ, უკავშირდებოდეს იმ ფაქტს, რომ კვლევაში მონაწილეები თავადაც წარმოადგენენ საჯარო უწყებებს.

“

ნდობა ძალიან მაღალი მაქვს და, პრინციპში, ველოდები. ძალიან დადებითად ვარ განწყობილი ამ თემის მიმართ. და იცით რა, არა მაქვს რაღაცნაირად არანაირი წინააღმდეგობა, იმიტომ, რომ ვიცი, რამდენად კომპეტენტური ადამიანები არიან ამ პროცესში ჩართულები

– ქალი, 37 წლის, შერეული ჯგუფი

”

კვლევაში მონაწილე საჯარო მოხელეთა უმრავლესობას გარკვეული სახის ინფორმაცია ჰქონდა 2023 წლის კანონში შესული იმ ცვლილებების შესახებ, რომელიც უკავშირდებოდა დანაზოგების სხვადასხვა რისკიანობის პორტფელებში გადანაწილებას ასაკობრივი კატეგორიების მიხედვით, თუმცა, როგორც სხვა დანარჩენ დეტალთან დაკავშირებით, ამ საკითხზეც ინფორმირებულობის დონე ზედაპირული იყო. შესაბამისად, ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეთა უმრავლესობას არ მიუმართავს შესაბამისი უწყებისთვის ცვლილების განსახორციელებლად, თუმცა, ეს გადანყვეტილება არ იყო ინფორმაციაზე დაფუძნებული, არამედ პირიქით, - მონაწილეებმა ინფორმაციის არქონის გამო თავი შეიკავეს გადანყვეტილების მიღებისგან.

“

ყველას ფინანსური განათლება არ გვაქვს. საჭიროა კონსულტაციების გავლა განათლებულ და კომპეტენტურ ადამიანებთან, ამ მიმართულებით კომპეტენტური ადამიანების აზრის მოსმენა და გათვალისწინება და მხოლოდ ამ შემთხვევაში გარკვეული გადანყვეტილების მიღება.

– ქალი 37 წლის, შერეული ჯგუფი

”

“

მემგონი, იუსტიციის სახლში იყო მისასვლელი და ვინც არ მივიდოდა, ანუ ავტომატურად ჩავჯდებოდით, იმდენად არ მაინტერესებს ეს პროცესი, რო არც არაფერი არ მომიმოქმედებია.

– ქალი, 40 წლის, ქალების ჯგუფი

”

მონაწილეთა უმრავლესობისთვის ინფორმაციის მიღების ძირითადი წყარო სოციალური მედია და ტელევიზიაა. ის მონაწილეები, რომელებიც მეტად იყვნენ ინფორმირებული, მიმართავდნენ საპენსიო სააგენტოს ვებ-გვერდს, ეცნობოდნენ კანონმდებლობას, ასევე სარგებლობდნენ პირადი კონსულტაციებით კომპეტენტურ პირებთან.

საჯარო მოხელეები თანხმდებოდნენ, რომ საჭიროა მათი ინფორმირებულობის დონის გაზრდა, როგორც ინვესტირების მექანიზმების, ასევე ზოგადად, დაგროვებითი საპენსიო რეფორმის საკითხებთან დაკავშირებით და ამ პროცესში ხელდავდნენ თავიანთი დამსაქმებელი საჯარო უწყებების როლსაც.

“

ინფორმაციის მიღებას ვისურვებდი. ალბათ, ერთის მხრივ, ეს დაკავშირებულია ამ ნდობასთან დაკავშირებით რო იყოს. მაგალითად, სად არის საპენსიო დანაზოგები განთავსებული, რა ხდება ამ ბაზრებზე, როგორი ეკონომიკური პერსპექტივა ჩანს, რაღაცა პროგნოზი, რას ველოდებით. რისკები რამდენია ამასთან დაკავშირებით.

– ქალი, 53 წლის, შერეული ჯგუფი

”

რესპონდენტების ნაწილმა აღნიშნა, რომ მათთვის მოუხერხებელია საპენსიო ანგარიშის სამართავად იუსტიციის სახლში მისვლის პირობა და ისურვებდა, რომ ონლაინ ყოფილიყო არჩევანის გაკეთება შესაძლებელი.

ფოკუს-ჯგუფებში მონაწილე საჯარო მოხელეთა აბსოლუტურ უმრავლესობას დისკუსიაში მონაწილეობამდე წინასწარ არ ჰქონდა ნაფიქრი, თუ რა ასაკში შეიძლებოდა, გასულიყო პენსიაში, ხოლო დისკუსიის პროცესში მათი აზრი ორად იყოფოდა პენსიაში გასვლის ასაკთან დაკავშირებით: ერთი ნაწილისთვის სასურველი იყო, რომ ჰქონოდა პენსიაზე ადრე გასვლის შესაძლებლობა (50-55წელი), ხოლო მეორენი გამოხატავდნენ სურვილს, გაეგრძელებინათ კარიერა საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგაც.

თუმცა, მნიშვნელოვანია შევნიშნოთ, რომ არცერთ შემთხვევაში მონაწილეები არ ითვალისწინებდნენ დაგროვილი პენსიის მოცულობას, როგორც გადაწყვეტილებაზე მოქმედ ფაქტორს. ისინი მხოლოდ ისეთ ცვლადებზე აკეთებდნენ აქცენტს, როგორიცაა დამატებითი მატერიალური უზრუნველყოფა სამეწარმეო საქმიანობიდან, ფიზიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობა და მენტალური სიმხნევე.

“

საერთოდ, მეც არ ვფიქრობ, რომ 60 წელი არის ის ასაკი, როდესაც ჩვენ არაფრის გაკეთებას შევძლებთ, პირიქით, მაგრამ ვფიქრობ, რომ 65 წელი ოპტიმალური ასაკი უნდა იყოს როგორც ქალებისთვის, ასევე მამაკაცებისთვისაც.

– ქალი, 25 წლის, შერეული ჯგუფი

”

“

მე, პირადად, ამას ვერ განვსაზღვრავ, მომავალში როგორ რა იქნება. შეიძლება საერთოდ არ გავიდე პენსიაზე და სულ, ვთქვათ, ვიმუშაო, პროდუქტიული ვიყო ძალიან ასაკშიც და, პირიქით, უფრო განვითარებულიც კი იმით, რომ ჩემი ცხოვრებისეული გამოცდილება უფრო დამიგროვდება და უფრო ის ვიქნები.

– ქალი, 42 წლის, ქალების ჯგუფი

”

გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია, შევნიშნოთ ისიც, რომ, იშვიათი გამონაკლისების გარდა, ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეთა უმრავლესობას არ ჰქონდა გააზრებული, რომ, განსხვავებული საპენსიო ასაკის გამო, შეიძლება, განსხვავებული იყოს ქალებისა და კაცების დაგროვებით პენსიის მოცულობა. ასევე, არ იყო გათვალისწინებული ის, რომ განსხვავებული სიცოცხლის ხანგრძლივობიდან გამომდინარე, მათ მოუწევთ წლების სხვადასხვა რაოდენობაზე გადაანაწილონ ეს თანხა.

“

თუ პენსია [სოციალური] იქნება ღირსეული, შეიძლება, არც დასაქმებულს უნდოდეს 55 წლის მერე გაგრძელება.

– კაცი, 37 წლის, შერეული ჯგუფი

”

