



საპენსიო დაზღვევა საქართველოში - თანამედროვე გამოწვევები და
სრულყოფის ძირითადი მიმართულებები.

მარიამ კობხრიძე

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია ბიზნესის ადმინისტრირების (ფინანსები)/
MBA in Finance აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: არჩილ ცერცვაძე

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

თბილისი, 0178, საქართველო

2020

რეზიუმე

ნაშრომი „საპენსიო დაზღვევა საქართველოში - თანამედროვე გამოწვევები და სრულყოფის ძირითადი მიმართულებები“ ეხება თანამედროვე ეტაპზე მეტად აქტუალურ პრობლემას - საქართველოს საპენსიო სისტემის თანამედროვე მდგომარეობას, გამოწვევებს აღნიშნულ სფეროში, რეფორმის შესახებ საზოგადოების ინფორმირებულობის დონისა და მის მიმართ დამოკიდებულების განსაზღვრას. ნაშრომი მოიცავს: შესავალს, ერთ ძირითად თავს 4 ქვეთავით, კვლევით ნაწილს, დასკვნას და გამოყენებული ლიტერატურის ჩამონათვალს. ნაშრომის პირველი თავი ეთმობა საპენსიო დაზღვევის სისტემის თეორიული საფუძვლებისა და მოდელების შესწავლას. მიმოხილულია საერთაშორისო საპენსიო სისტემების განვითარების ისტორია და ტენდენციები. განხილულია ზოგადად სადაზღვევო უზრუნველყოფა, როგორც ეკონომიკური კატეგორია. ახსნილია და დახასიათებულია დაზღვევის ეკონომიკური მნიშვნელობისა და სადაზღვევო უზრუნველყოფის ცნებებებს შორის კავშირი, დაზღვევასა და სადაზღვევო უზრუნველყოფას შორის საერთო და განმასხვავებელი ნიშნები. აღწერილია სოციალური დაცვის პრინციპი, რომელიც ეყრდნობა შემოსავლების ფორმირებას იმ მოქალაქეებისგან, რომლებიც არ დგანან სოციალური რისკის ქვეშ, იმ ინდივიდებისთვის, ვისაც მოცემული რისკი უკვე დაუდგა. ამავე თავში საუბარია დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დადებით მხარეებზე, სწორედ მაღლა აღნიშნული საკითხების უზრუნველყოფის მიმართულებით. განხილულია მსოფლიოს მასშტაბით სხვადასხვა ქვეყნის გამოცდილება, შესწავლილია ამ მიმართულებით არსებული პრაქტიკის როგორც წარმატებული, ასევე წარუმატებელი მაგალითები. შემდეგ ქვეთავში განხილულია საქართველოში განხორციელებლი საპენსიო სისტემის რეფორმის დანერგვის მოტივები, მოსალოდნელი და მიღებული შედეგები. აღწერილია საპენსიო სისტემის საქართველოში დღეს არსებული სქემის არსი, დეტალები. „საპენსიო სააგენტოს“ მონაცემებზე დაყრდნობით მოცემულია სტატისტიკური მონაცემები და სიახლეები ნაშრომის მომზადების პერიოდისთვის. შემდეგი ქვეთავი ეთმობა საპენსიო დაზღვევის სისტემის სრულყოფის მიმართულებებს. განხილულია ის ძირითადი საკვანძო პრობლემები, რაც მიჩნეულია მოცემული საპენსიო სისტემის მთავარ გამოწვევად, მაგალითად, საპენსიო რეფორმის შედეგად ძვირდება სამუშაო ძალა, საქართველოს ფასიანი ქაღალდების ბაზრის ფაქტობრივად განუვითარებლობის პირობებში არსებობს იმის საფრთხე, რომ საინვესტიციო რესურსი ქვეყნის ფარგლებს გარეთ გავიდეს, აქვე აღნიშნულია სავალუტო რისკები, საუბარია ასევე ეფექტიანი რეგულაციების დანერგვის აუცილებლობაზე, ვინაიდან საპენსიო აქტივებზე სათანადო ზედამხედველობა უმნიშვნელოვანესი საკითხია, ასევე საჭიროა საინვესტიციო საბჭოს გამჭვირვალობა და ღიაობა, რაც სანდოობის ფაქტორსაც აამაღლებს და სისტემის ეფექტიანობასაც, აღნიშნულია არჩევანის არარსებობის ფაქტორი, როგორც ერთ-ერთი გამოწვევა და ა.შ.

ნაშრომის შემდეგი თავი ეთმობა კვლევის მეთოდოლოგიის აღწერას. კვლევა ჩატარებულია რაოდენობრივი მეთოდით, შედგენილია კითხვარი და გაანალიზებულია პასუხები. კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა 300-ზე მეტი

ადამიანი, მათ შორის სხვადასხვა ასაკისა და სქესის, დასაქმებული საჯარო თუ კერძო სტრუქტურაში. ასევე თვითდასაქმებულები. კვლევის შედეგად, დადგინდა, რომ საზოგადოებას უჭირს ადაპტირება ცვლილებებისადმი, სჭირდება მეტი ინფორმაცია, მეტი ჩართულობა, როგორც მოტივაციის ფაქტორი. აუცილებელია, სახელმწიფომ რეგულარულ კვლევებზე დაყრდნობით მეტი საინფორმაციო კამპანია გაატაროს, დააფიქსიროს რისკების დაზღვევის სისტემის ღიაობა, რაც აქამდე ქვეყანაში ნაკლებად განვითარებული სოციალური დაცვის მექანიზმის ფონზე საპენსიო სააგენტოსა და ფონდის მიმართ ნდობის ამღლების წინაპირობა იქნება. ნაშრომის დასარულს, მოცემულია დასკვნები და რეკომენდაციები საქართველოში საპენსიო სისტემის სრულყოფის მიმართულებით.

RESUME

The thesis "Pension Insurance in Georgia - Modern Challenges and Main Directions of Improvement" is about a problem that is more relevant at the present stage - the current state of the Georgian pension system, challenges in this area, determining the level of public awareness and attitude towards reform. The thesis includes: an introduction, one main chapter with 4 subsections, a research section, a conclusion and a list of used literature. The first chapter of the paper is devoted to the study of the theoretical foundations and models of the pension insurance system. The history and trends in the development of international pension systems are reviewed. Insurance provision is generally considered as an economic category. Explains and characterizes the connection between the economic importance of insurance and the concepts of insurance, common and distinctive features between insurance and insurance provision. Describes the principle of social protection, which is based on the formation of income from citizens who are not at social risk, for individuals who have already faced a given risk. The same chapter discusses the advantages of the funded pension system in ensuring the issues mentioned above. The experience of different countries around the world is discussed, as well as examples of successful and unsuccessful practices in this field. The following section discusses the motives for implementing the pension system reform in Georgia, the expected and obtained results. The essence and details of the current scheme of the pension system in Georgia are described. Based on the data of the Pension Agency, statistical data and news for the period of preparation of the thesis are provided. The next subsection is devoted to the directions of improving the pension insurance system. The main key problems that are considered to be the main challenges of the pension system are discussed, for example, as a result of the pension reform the labor force becomes more expensive, in the conditions of de facto underdevelopment of the Georgian securities market there is a danger that investment resources will go abroad. The need to introduce regulations, as proper oversight of pension assets is crucial, also requires the transparency and openness of the investment board, which will increase both the credibility factor and the efficiency of the system, citing the lack of choice as one of the challenges, and so on.

The next chapter of the thesis is devoted to the description of the research methodology. The research was conducted by quantitative method, a questionnaire was compiled and the answers were analyzed. The study interviewed more than 300 people, including people of different ages and genders, employed in public or private structures. As well as the self-employed. The study found that society has difficulty adapting to change, needs more information, more involvement as a motivating factor. It is necessary for the state to conduct more information campaigns based on regular surveys, to fix the openness of the risk insurance system, which will be a prerequisite for increasing trust in the pension agency and the fund against the background of the less developed social protection mechanism in the country. At the end of the paper, conclusions and recommendations are given for the improvement of the pension system in Georgia.

სარჩევი

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| შესავალი..... | 6 |
| თავი 1. სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვა..... | 10 |
| 1.1. საპენსიო დაზღვევის სისტემის თეორიული საფუძვლები და მოდელები | 10 |
| 1.2. საპენსიო სისტემის საერთაშორისო პრაქტიკა და ძირითადი ტენდენციები..... | 21 |
| 1.3. საქართველოში საპენსიო დაზღვევის თანამედროვე გამოწვევები, ფორმირება და განვითარება. | 31 |
| 1.4. საპენსიო დაზღვევის სრულყოფის ძირითადი მიმართულებები საქართველოში. | 38 |
| თავი 2 . კვლევის მეთოდები | 44 |
| თავი 3. კვლევის შედეგები და მათი განსჯა..... | 45 |
| დასკვნები და რეკომენდაციები | 54 |
| ბიბლიოგრაფია | 58 |

შესავალი

თემის აქტუალობა. საქართველოში არსებული საპენსიო სისტემის მდგომარეობა, მიმდინარე დემოგორაფიული დაბერების ფონზე, დიდი საფრთხის წინაშე დგას. შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობის ზრდა შენელებულია ან ხდება მისი შემცირება. ამასთან ერთად, არსებობს 60 წელზე მეტი ასაკის მოსახლეობის სწრაფი ზრდის ტენდენცია, 80 წელზე მეტისაც კი, რაც, შესაბამისად, იწვევს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანთა რიცხვის ზრდას ანუ იზრდება პენსიონერთა რიცხვი. მიუხედავად იმისა, რომ საპენსიო სისტემების წარმოშობას მრავალწლიანი ისტორია აქვს და არა ერთი რეფორმირების ეტაპი განვლო, განვითარებულმა ქვეყნებმა მაინც გვიან გააცნობიერეს საპენსიო რეფორმის აუცილებლობის მნიშვნელობა. აუცილებელია გატარდეს მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რაც გააუმჯობესებს ქვეყნის ეკონომიკურ მდგომარეობას, რადგან საპენსიო დანაზოგი მომავლის ინვესტიციაა და ამავე დროს, უზრუნველყოფს მოსახლეობის ღირსეულ სიბერეს.

საქართველოში ახლა იწყება სახელმწიფო გადანაწილებითი სისტემიდან სავალდებულო დაგროვებით სისტემაზე გადასვლა. მიმდინარე რეფორმა ხასიათდება მწვავე პრობლემებით, რომლებიც არ არის სათანადოდ დამუშავებული და შესწავლილი. ნაშრომში განხილულია სხვა განვითარებული თუ განვითარებადი ქვეყნების გამოცდილება და აქცენტი გადატანილია მათი გათვალისწინების შესაძლებლობებზე საქართველოს საპენსიო სისტემის განვითარებისა და რეფორმირების პროცესში, რაც პირდაპირ ახდენს გავლენას კერძო საპენსიო ფონდების ფუნქციონირებასა და ბიზნეს-სექტორის განვითარებაზე. აქედან გამომდინარე, აღნიშნული თემა აქტუალურია და მნიშვნელოვნებას არ კარგავს, განსაკუთრებით ისეთი განვითარებადი ქვეყნისთვის, როგორც საქართველოა.

კვლევის მიზანი. ნაშრომის მიზანია საერთაშორისო საპენსიო დაზღვევის გამოცდილების ფუნქციონირებისა და ძირითადი ტენდენციების გამოვლენა; უცხოური გამოცდილების საფუძველზე, საქართველოში საპენსიო დაზღვევის ეფექტიანი სისტემის ფორმირებისა და სრულყოფის ძირითადი მიმართულებების გამოვლენა, საპენსიო ფონდების შესაძლებლობებისა და პერსპექტივების დადგენა.

კვლევის ამოცანები. დასახული მიზნების მისაღწევად კი აუცილებელია გადაიჭრას კონკრეტული ამოცანები:

- საპენსიო სისტემების ძირითადი სახეების შესწავლა და ანალიზი.
- საპენსიო სისტემის ტიპის განმსაზღვრელი ფაქტორების გამოვლენა და მოქმედ საპენსიო სისტემაზე მათი გავლენის ჩვენება.
- საქართველოში საპენსიო რეფორმის ძირითადი მიზეზები და მასზე მოქმედი ფაქტორები.

- განვითარებული და განვითარებად ქვეყნებში არსებული საპენსიო რეფორმების განხილვა და გაანალიზება.
- საზღვარგარეთ არსებული გამოცდილების გამოყენების შესაძლებლობის განხილვა საქართველოში.

ლიტერატურის ანალიზი

მსოფლიოში სულ უფრო და უფრო აქტუალური ხდება სოციალურ სფეროში რეფორმების განხორციელებისა და დაწყებული რეფორმების წარმატებით გაგრძელების აუცილებლობის საკითხი. ამგვარი აუცილებლობა, ცხადია, მხოლოდ იმით არ აიხსნება, რომ საქართველოში ტრანსფორმაციის პროცესი გაქიანურდა და სოციალური სისტემა, სხვა სისტემების კვალდაკვალ, ჯერ კიდევ ჩამოყალიბების პროცესშია. როგორც ევროკავშირის მაღალგანვითარებული ქვეყნების გამოცდილებამ გვიჩვენა, სოციალური სფერო მუდმივ განახლებასა და რეფორმირებას საჭიროებს, განსაკუთრებით თანამედროვე პირობებში, როდესაც სოციალურ-ეკონომიკურ ასპარეზზე ცვლილებები უსწრაფესი ტემპებით ხდება. *(ბიზნეს-ინჟინერინგი, 2016)*

საქართველოში საბაზრო ურთიერთობებზე გადასვლის პერიოდში მოსახლეობის სოციალური დაცვის არსებული სისტემა არ აღმოჩნდა საკმარისად გამართული და მას ჰქონდა შეზღუდული შესაძლებლობა იმისა, რათა მომხდარიყო რესურსების გადანაწილება იმათ სასარგებლოდ, ვისაც ყველაზე მეტად უჭირდა, ეფუძნებოდა რა საყოველთაო სოციალური ტრანსფერების სისტემას, სუბსიდიებს საქონელსა და მომსახურებაზე. *(ბიზნეს ინჟინერინგი N 3, 2016).*

ფინანსთა მინისტრის მოადგილის ნიკოლოზ გაგუას განცხადებით, „საპენსიო რეფორმა ძალიან მნიშვნელოვანია ქვეყანაში დანაზოგებისა და ინვესტიციების ზრდისთვის, აგრეთვე კაპიტალის ბაზრის განვითარებისათვის. რაც ყველაზე საგულისხმოა, საპენსიო სექტორის მონაწილეებს შესაბამის დროს ღირსეული პენსიის მიღების შესაძლებლობა ექნებათ“. მისი თქმით, კანონის პროექტი „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ არსებული საბაზისო პენიის გაუქმებას არ ითვალისწინებს.

საერთაშორისო გამოცდილების შესწავლა საშუალებას მოგვცემს ღრმად გავაანალიზოთ ქართული საპენსიო სისტემის წინაშე მდგარი პრობლემები. ამ ანალიზის შედეგი უნდა იყოს სისტემის რეფორმის რამდენიმე შესაძლო მოდელის შემუშავება. მთავარი მიზანი კი არის, რომ საქართველოს საპენსიო სისტემაში უნდა დამკვიდრდეს დაგროვების პრინციპი და გაიზარდოს კერძო საპენსიო სისტემის როლი. *(ბიზნეს-ინჟინერინგი, 2016)*

მსოფლიო ბანკის მიერ 1994 წლის (The World Bank, 1994) ანგარიშის მიხედვით, მსოფლიოში მიმდინარე მოსახლეობის დაბერების პროცესის შედეგად,

როდესაც პენსიონერთა წილი მოსახლეობაში თანდათან გაიზრდება, მხოლოდ სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა (პირველი სვეტი) ვეღარ შეძლებს პენსიონერთა უზრუნველყოფას სასურველი ოდენობის პენსიებით, ამიტომ რეკომენდებულია სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა, რომელიც უნდა გახდეს საპენსიო უზრუნველყოფის ძირითადი წყარო, ხოლო სახელმწიფო პენსია სიღარიბის შემცირებისკენ იქნება ორიენტირებული. ამით მოხდება რისკის დივერსიფიცირება და საპენსიო უზრუნველყოფა არ იქნება დამოკიდებული მხოლოდ გადანაწილებით, ან ნებისმიერ, სხვა ერთსვეტიან სისტემაზე.

მოსახლეობის მატებისა და დაბერების, სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდის, გახშირებული ფინანსური კრიზისებისა და შრომითი ძალის შემცირების ფონზე, გასული საუკუნის 90-იანი წლების შუახანებიდან დღის წესრიგში დგება საპენსიო სისტემების გადაუდებელი რეფორმირების საკითხი. სწორედ აღნიშნულს ეხმიანება 1994 წელს, მსოფლიო ბანკის ეგიდით გამოქვეყნებული პირველი პუბლიკაცია – „ასაკობრივი კრიზისის აცილება: ასაკოვანთა დაცვა და ხელშეწყობის ზრდა“ (*Averting The Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*). (*Employment and Migration Working Paper 22. Paris. 2005*).

„რამდენიმე წელიწადში შრომისუნარიან მოქალაქეებთან შედარებით უფრო მეტი პენსიონერი გვეყოლება. ეს კი ფისკალური კუთხით ნეგატიურ გავლენას მოახდენს. ვგულისხმობ იმას, რომ უფრო ნაკლები ვიქნებით დასაქმებულები და უფრო მეტი პენსიონერი გაჩნდება. დღეს ტვირთი ბაზისური პენსიის გაცემისა, დიდია. პირობითად, 2019 წელს მას მთლიანი ბიუჯეტის თითქმის 20% ეჭირა. დემოგრაფიული პრობლემის გათვალისწინებით, ბაზისური პენსიის გაცემის ტვირთი რამდენიმე წელიწადში გაიზრდება და 30-40%-ს მიაღწევს. მაკროეკონომიკური მაჩვენებლებისთვის მოვლენა ნეგატიურად აისახება“ (პაატა შურღაია).

მსოფლიო ბანკის ექსპერტთა აზრით, იმ სახელმწიფოებს, სადაც ყველაზე ინტენსიურად მიმდინარეობს მოსახლეობის დაბერება, მომავალში გაუჭირდებათ ჩანაცვლების კოეფიციენტის (პენსიის ოდენობის შედარება ხელფასთან, რომელიც პირს ჰქონდა პენსიაზე გასვლემდე) იმავე დონეზე შენარჩუნება და იმისათვის, რომ მკვეთრად არ შემცირდეს ადამიანის ცხოვრების დონე პენსიაზე გასვლის შემდეგ, საჭიროა კერძო საპენსიო დანაზოგების განხორციელების წახალისება. (*Женева. МБ. 1997*)

ბოლო წლებში საქართველოს საპენსიო სისტემის რეფორმასთან დაკავშირებული რამდენიმე კვლევა განხორციელდა: USAID-ის ხელშეწყობით – „სავალდებულო დაგროვებითი პენსია და საპენსიო რეფორმა“ (ბალბინ&დარჩია, 2012), იოსებ არჩვაძისა და ნათია არჩვაძის მიერ – „მოსახლეობის დემოგრაფიული დაბერება და საპენსიო სისტემის ოპტიმიზაციის პრობლემები (არჩვაძე&არჩვაძე, 2012), ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრის მიერ – „საჭიროა არა საპენსიო რეფორმა?“ (ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი,

2013). მათი ავტორები მიუთითებენ საპენსიო რეფორმის განხორციელების საჭიროებაზე და რეკომენდაციას უწევენ სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვას საქართველოში. *(საქართველოს საპენსიო პოლიტიკა და მსოფლიო გამოცდილება, 2016)*

ჰიპოთეზა:

- ქვეყანაში სწორად წარმართული ეკონომიკური თუ პოლიტიკური რეფორმები ხელს შეუწყობს ეკონომიკურ ზრდას, პენსიის ზრდის ყველაზე ღარიბ პენსიონერებზე ორიენტირება დაიცავს საპენსიო სარგებლის მსყიდველობითუნარიანობას და მოლოდინებს მისაღებ დონეზე შეინარჩუნებს.
- დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლა ხელს შეუწყობს საბაზისო პენსიის არამდგრადი ზრდისგან გამოწვეული წნეხის შემსუბუქებას.
- მოსახლეობის ინფორმირებულობის მხრივ, რაც უფრო მეტ ადამიანს მიეცემა დაგროვებით მოდელზე გადასვლის ფინანსური შესაძლებლობა, მით უფრო მაღალი იქნება ახალი მოდელის მიმართ პოზიტიური გამოცდილების ჩამოყალიბების ალბათობა.
- თუ ქვეყანაში იარსებებს რაიმე სახის მექანიზმი, ამ შემთხვევაში, ინდექსაცია ინფლაციასთან, იგი სიღარიბესთან ბრძოლის კუთხით გააძლიერებს პენსიის ეფექტურობასა და მნიშვნელობას, და ამავედროულად, გაამყარებს სისტემის ფისკალურ მდგრადობას.

თავი 1. სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვა

1.1. საპენსიო დაზღვევის სისტემის თეორიული საფუძვლები და მოდელები

დედამიწის მოსახლეობა ყოველთვის დგას ბუნებრივი და სოციალური რისკების წინაშე, რაც საფრთხეს უქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას, მის შრომისუნარიანობას, დაგროვილ ქონებას, სიცოცხლეს და სხვა მნიშვნელოვან ინტერესებს. ადამიანებს მუდმივად სჭირდებათ მოცემული საფრთხეებისგან დაცვა, რაც სადაზღვევო უზრუნველყოფის წარმოშობის საფუძველს წარმოადგენს.

ეკონომიკური შინაარსით სადაზღვევო უზრუნველყოფა წარმოადგენს ადამიანების რეაქციას მათთვის მოულოდნელ, განუსაზღვრელ, სერიოზული ხარჯებისა და ზარალის გამომწვევ ბუნებრივი თუ სოციალურ მოვლენათა კვლადაკვალ. ეკონომიკური ურთიერთობები ადამიანებს შორის ითვალისწინებს საგანგაშო შედეგების მქონე ბუნებრივი კატასტროფებისგან დაცვას, მათ იოლად გადალახვას, შეზღუდვას, უწყვეტი და შეუფერხებელი წარმოების პროცესის უზრუნველსაყოფად, იმისათვის, რომ არსებული ცხოვრების დონე იყოს სტაბილური და მდგრადი. სწორედ ეს არის სადაზღვევო უზრუნველყოფის ეკონომიკური არსი და კატეგორია (ც., 2006).

აღნიშნული ეკონომიკური კატეგორია ხასიათდება სპეციფიკის განმსაზღვრელი შემდეგი ნიშნებით:

- სტიქიური მოვლენების შემთხვევითობა, ბუნებრივი დესტრუქციული ძალების გამოვლინება სხვადასხვა ფორმით;
- ზარალის დაფიქსირება ნატურალური ან ფულადი ფორმით;
- ზარალის ანაზღაურება ობიექტური აუცილებლობით;
- კონკრეტული მოსალოდნელი მოვლენის თავიდან ასაცილებლად მასზე გაფრთხილების, შედეგების იოლად გადალახვა სპეციალური ღონისძიებების გატარებით.

სადაზღვევო უზრუნველყოფა, როგორც ეკონომიკური კატეგორია მოიცავს ეკონომიკური სუბიექტების ინტერესების დაცვას. დაზღვევის ეკონომიკური მნიშვნელობა მჭიდროდ უკავშირდება სადაზღვევო უზრუნველყოფის ცნებას. დაზღვევა და სადაზღვევო უზრუნველყოფა ხასიათდება საერთო და განმასხვავებელი ნიშნებით. საერთო მახასიათებლების კუთხით სადაზღვევო უზრუნველყოფა და დაზღვევა სპეციალური სადაზღვევო რეზერვებისა და ფონდების შექმნა-გამოყენებას გულისხმობს, ხოლო განმასხვავებელი ნიშანი ამ ორ ეკონომიკურ კატეგორიას შორის კი არის შემდეგი: სადაზღვევო უზრუნველყოფა ხორციელდება ორი მეთოდით: თვითდაზღვევა და პირდაპირი დაზღვევა. შესაბამისად, დაზღვევა შედარებით ვიწრო მცნებაა, ვიდრე სადაზღვევო

უზრუნველყოფა. წარმოშობის ისტორიით, დაზღვევა უფრო ადრეული პერიოდისაა, ვიდრე სადაზღვევო უზრუნველყოფა (არემიძე ლ, 2005).

დაზღვევა, როგორც ეკონომიკური კატეგორია, არის ეკონომიკური ურთიერთობების სისტემა, იგი მოიცავს მიზნობრივი ფულადი საშუალებების სხვადასხვა ფორმის ფონდების ფორმირებას სხვადასხვა მეთოდით, მათ ფუნქციონირება-გამოყენებას ზარალის ასანაზღაურებლად დამდგარი გაუთვალისწინებელი ბუნებრივი თუ სოციალური მოვლენების დროს, ამავე დროს, ადამიანებისთვის დახმარების გაწევას ამა თუ იმ რისკების დადგომისას მათ ცხოვრებაში.

სოციალური დაზღვევა წარმოადგენს სახელმწიფოს მხრიდან დაფინანსებულ პროგრამას ოთხი სახის მახასიათებლით: სარგებელი, შემოსავლისა და ხარჯის მოცულობა, დაფინანსების წყაროები, სისტემაში დაფიქსირებული მოქალაქეების მიმართ აუცილებელი მოთხოვნები.

განვითარებულ ქვეყნებში არსებული გამოცდილებით, საბაზრო ურთიერთობების პირობებში წარმოიშვა გარანტირებული სოციალური დაცვის კომპონენტი შეზღუდული შესაძლებლობების მოსახლეობისათვის. საბაზრო ურთიერთობის პარალელურად არასტაბილურობა მოითხოვს სტაბილურობას; შემოსავლების დიფერენციაცია მოითხოვს შემოსავლების სამართლიან გადანაწილებას, ინფლაცია მოითხოვს ფასების დარეგულირებას, უმუშევრობა მოითხოვს სოციალურ გარანტიებს და ასე შემდეგ. შესაბამისად, საბაზრო ურთიერთობებში აუცილებელი მექანიზმია საპენსიო სისტემა, იგი უზრუნველყოფს გარანტირებულად სოციალური ბალანსის მუდმივობას საზოგადოებაში, ამავე დროს, პარალელურად ქმნის წინაპირობას და მყარ საფუძველს, რომ ქვეყანაში იყოს სტაბილური ეკონომიკური განვითარება. სამეცნიერო ლიტერატურაში ცნებები „პენსია“, „საპენსიო უზრუნველყოფა“, „საპენსიო სისტემა“ ხშირად მსგავსი შინაარსით მოიხსენიება. მაგალითად, საპენსიო უზრუნველყოფა გულისხმობს მატერიალურ უზრუნველყოფას ფულადი ფორმით იმ ადამიანებისთვის, რომლებიც ამა თუ იმ მიზეზით ვერ ახერხებენ მუშაობას. პენსია ფულადი თანხაა ინდივიდებისთვის, რომელიც მათი შრომითი საქმიანობის შეწყვეტის საფუძველზე ინიშნება. საპენსიო სისტემა არის მექანიზმი, თანხის შეგროვებისა და ბენეფიციარებისთვის გაცემის უზრუნველყოფით.

მსოფლიო პრაქტიკაში ცნობილია საპენსიო უზრუნველყოფის ორ ძირითადი ფორმა, რაც ეფუძნება სოლიდარობას, გადანაწილებას ან დაგროვებით პრინციპებს. ბოლო ათწლეულში ეს ორი სისტემა ერთგვარად დიფუზირდა. ასევე, უფრო პოპულარული ხდება საპენსიო დაზღვევის სახელმწიფო და კერძო, ანუ კომბინირებული ან კერძო სისტემების პრაქტიკა. მსოფლიო პრაქტიკის მიხედვით დასტურდება აგრეთვე ის ფაქტიც, რომ საპენსიო სისტემა დროთა განმავლობაში უფრო მეტად წინააღმდეგობაშია დემოგრაფიული დაბერების თანამედროვე პროცესის პარალელურად შექმნილ სოციალურ-ეკონომიკურ პირობებთან.

საპენსიო ასაკის მოსახლეობასთან მიმართებით შრომისუნარიანი მოსახლეობის რიცხვი სისტემატურად მცირდება, სიცოცხლის საშუალო ასაკი იზრდება. სახელმწიფოს მოქალაქეების პენსიით უზრუნველყოფა ქვეყნის მთლიანი შიდა პროდუქტის მზარდი წილით ხასიათდება, შესაბამისად, სოციალური დაცვის სისტემები დგებიან მეტი ფინანსური რესურსის მობილიზების საჭიროების წინაშე, ეს კი ქვეყნის ფინანსური მდგრადობისა და განვითარების პერსპექტივებისთვის საფრთხის შემცველია.

ფულადი სახის მატერიალური დახმარება გადაეცემა პირს, თუ ასაკის მატების ან სხვა სპეციფიკური მიზეზის გამო ეზღუდება შრომის უნარი. საპენსიო უზრუნველყოფა კი უკავშირდება ადამიანის შრომით საქმიანობას. ფულადი, მატერიალური დახმარება, მოცულობა, ვადა და პირობები გამომუშავებულ ხელფასის რაოდენობას, სამუშაოს პირობებს, მუშაობის გამოცდილებას და სხვა ფაქტორებს უკავშირდება. საპენსიო უზრუნველყოფის ბაზა შესაძლოა წარმოდგენილ იქნას ეკონომიკურ ინტერესებზე დაყრდნობით სხვადასხვა თაობის განსხვავებული შემოსავლებისა და ეკონომიკური განვითარების განსხვავებული და დიფერენცირებული დონის მიხედვით. ტერმინი „პენსია“ განიმარტება, როგორც ფულადი უზრუნველყოფა, მიღებული მოქალაქის მიერ საპენსიო ან სხვა სახის ფონდებიდან შრომითი საქმიანობის დასრულების შემდეგ, საპენსიო ასაკის მიღწევას, ან სხვა კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაში (მთავრობა, 2012).

საქართველოს კანონის „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“ მიხედვით რეგულირდება პენსიაზე უფლების წარმოშობის საფუძველი, განისაზღვრება პენსიის ადმინისტრირების ორგანო, დგინდება პენსიის დანიშვნა-გაცემა-შეჩერება-განახლება-შეწყვეტის, ასევე პენსიის მიღების სხვა ზოგადი პრინციპები. აღნიშნული კანონი ვრცელდება: საქართველოს მოქალაქეებზე; საქართველოში სტატუსის მქონე მოქალაქეობის არმქონე პირებზე; პენსიის დანიშვნის თაობაზე განცხადების შეტანის მომენტისათვის ბოლო 10 წლის განმავლობაში საქართველოს ტერიტორიაზე კანონიერ საფუძველზე მუდმივად მცხოვრებ უცხო ქვეყნის მოქალაქეებზე. აღნიშნული კანონის ძირითადი პრინციპებია: ადამიანის უფლებების დაცვა, კანონის წინაშე თანასწორობა, საყოველთაოობა, მუდმივობა, თაობათა შორისი სოლიდარობა, პენსიის მიღების სახელმწიფო გარანტია (მთავრობა, 2012).

საქართველოს კანონის მიხედვით პენსიის შესახებ, პენსიაზე უფლება წარმოიშობა საპენსიო ასაკის საფუძველზე. ეს არის მამაკაცებისთვის 65 წლის, ქალებისთვის კი 60 წლის ასაკის მიღწევა. პენსიის ოდენობა მიმდინარე წლის სახელმწიფო ბიუჯეტით განისაზღვრება, დაფინანსების წყაროა სახელმწიფო ბიუჯეტი. პენსიონერი უფლებამოსილია მიიღოს როგორც პენსია, ასევე დამატებით სოციალური დახმარებებიც, საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად.

აღსანიშნავია, რომ თვით „საპენსიო სისტემას“ და „საპენსიო უზრუნველყოფას“ არა აქვს იდენტური მნიშვნელობა. საბაზრო ეკონომიკის

პირობებში სახელმწიფოს სოციალურ სფეროში წარმოიქმნება პრობლემები, რაც უკავშირდება მოქალაქეთა განსხვავებულ შემოსავლებს ეკონომიკის სხვადასხვა სექტორში. სახელმწიფო, საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის ნეგატიური შედეგების აღმოსაფხვრელად და სხვადასხვა სოციალური ჯგუფების სოციალური დაცვისთვის იყენებს შემდეგ ფორმებს: სოციალური დაზღვევა, სოციალური დახმარება, ქველმოქმედება, კომპანიის თანამშრომელთა კერძო თანადაფინანსება, სოციალური უზრუნველყოფა და ა.შ. მათი ერთობლიობა მოსახლეობის „სოციალურ დაცვას“ წარმოადგენს, რაც საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკური ურთიერთობების განუყოფელი ნაწილია. სოციალური დაცვის პრინციპი ეყრდნობა შემოსავლების ფორმირებას იმ მოქალაქეებისგან, რომლებიც არ დგანან სოციალური რისკის ქვეშ, იმ ადამიანებისთვის, ვისაც აღნიშნული რისკი უკვე დაუდგა. სოციალური დაცვის სისტემა ასევე მოიცავს ღონისძიებებს, სოციალური თანასწორობის მისაღწევად, ამ მიზნით იყენებს შიდა ეროვნული პროდუქტის განაწილება-გადანაწილების მექანიზმს, ქმნის სადაზღვევო ფონდებს. სადაზღვევო ფონდების ერთ-ერთ ძირითად ფუნქციას წარმოადგენს სამუშაო ძალის კვლავწარმოება, რაც სოციალური რისკების დადგომის ქვეშ მოიაზრება. სოციალური დაცვის ეფექტიანი ფუნქციონირების მექანიზმი ფორმირდება რისკების სახეებისა და იმ კომპენსაციის დონის საფუძველზე, რაც ამ რისკების დასაფარად არის საჭირო.

სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის კომპონენტებია:

სოციალური დაცვის სუბიექტები: სახელმწიფო, არასაბიუჯეტო ორგანიზაციები, სადაზღვევო ორგანიზაციები, საქველმოქმედო ფონდები, საზოგადოებრივი ორგანიზაციები, ინდ. მეწარმეები, დასაქმებული, დამსაქმებელი.

სოციალური დაცვის ობიექტები: შშმ პირები, პენსიონერები, სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფი ოჯახები, დაქირავებული მუშახელი, უმუშევრები და სხვ.

სოციალური დაცვის დონეები: ინდივიდუალური, რომელიც მოიცავს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს, სახელმწიფოსა და მოქალაქეს, ჯგუფური, რომელშიც მოიაზრება დამსაქმებელთა გაერთიანებები, დასაქმებულთა პროფკავშირები და ა.შ.

სოციალური დაცვის საგანი და სტრუქტურა: თანამშრომელთა მიღება-გათავისუფლება, შრომის ორგანიზაცია, ნორმები, შრომის უნარის დანაკარგის კომპენსირების მექანიზმი, სამედიცინო თუ სოციალურ-ყოფითი მომსახურების ორგანიზება, უმუშევართა ხელშეწყობა;

სოციალური დაცვის პრინციპები და ტიპები: სოციალური სამართლიანობისა და ურთიერთმხარდაჭერის დონის მახასიათებელი.

სოციალური დაცვის სისტემაში აუცილებელია, რომ კომერციულ - სოციალურ დაზღვევას ეთმობოდეს მნიშვნელოვანი წილი, რაც, თავის მხრივ, ქვეყნის

ეკონომიკურ ზრდას, წარმოების განვითარებას მოითხოვს. სახელმწიფო, მეწარმე და ქვეყნის მოქალაქე სოლიდარობის პრინციპით უზრუნველყოფენ იმ ადამიანების სოციალური პრობლემების მოგვარებას, რომელთაც დაუდგათ სოციალური რისკები მუდმივი ან დროებითი სახით.

ევროპის სამეზობლო პოლიტიკაში საქართველო-ევროპის სამოქმედო გეგმის პრიორიტეტულ მიმართულებებში მე-3 ადგილს იკავებს სოციალურ სექტორში აუცილებლად განსახორციელებელი რეფორმები, მიზნით „სიღარიბის შემცირებისა და სოციალური თანასწორობის უზრუნველყოფაზე მიმართული ძალისხმევის განმტკიცება“ (ცენტრი, 2011). 2008 წელს საქართველოს მთავრობამ სოციალური სექტორის გასაჯანსაღებლად შეიმუშავა სახელმწიფო პროგრამა „ერთიანი საქართველო სიღარიბის გარეშე“. დღეს სახელმწიფოს სოციალური დახმარების პოლიტიკა უკიდურესი ღარიბი მოსახლეობის დაცვაზე ნამდვილად ზრუნავს, თუმცა ბენეფიციართა უმრავლესობა სიღარიბიდან გამოსვლას ვერ ახერხებს. დასახვეწია უმწეოების გამოვლენის მეთოდოლოგიაც, არსებული ხარვეზების ფონზე. ევროპულ ქვეყნებში სოციალური სფეროს განვითარების მდიდარი გამოცდილება არსებობს, გამორჩეული დროსა და სივრცეში დინამიურობით, განსაკუთრებული უნარით, ადაპტირდეს ცვლილებებზე. გლობალურ პრობლემებთან გამკლავებისთვის მათ სოციალური სფეროს მხოლოდ ზოგიერთ ასპექტში ცვლილება სჭირდებათ და არა ძირეული რეფორმები. ასეთი ქვეყნების გამოცდილება საქართველოსთვის მნიშვნელოვანია.

იმისათვის, რომ გაიზარდოს ადამიანური რესურსების კონკურენტუნარიანობა, მნიშვნელოვანია, დაიხვეწოს საზოგადოების მოწყვლადი ჯგუფების სოციალური დაცვის სისტემა, რომელიც ორ ძირითად კომპონენტს მოიცავს – სიღარიბის ზღვარს მიღმა მყოფი ოჯახებისთვის მიზნობრივ სოციალურ დახმარებას და საპენსიო სისტემას. თუ გავითვალისწინებთ იმ ფაქტს, რომ პენსიონერების რაოდენობა მზარდია, გაეროს პროგნოზით 2050 წელს ასაკით პენსიონერი საქართველოს მოსახლეობის 25% იქნება, ცხადია, ეს გამოიწვევს სოციალური დანახარჯების ზრდას (მთავრობა, საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020“, 2013). შესაბამისად, დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე ეტაპობრივი გადასვლა უზრუნველყოფს იმ წნეხის შემცირებას, რასაც საბაზისო პენსიის არამდგრადი ზრდა გამოიწვევს. მნიშვნელოვანია აგრეთვე საბაზისო პენსიის მიზმა ინფლაციის პროცესთან და ორიენტირება პენსიის ზრდაზე უღარიბესი პენსიონერებისთვის.

სახელმწიფოს საპენსიო უზრუნველყოფის რესურსი სხვა სახელმწიფო ხარჯებისგან განსხვავებით, სპეციალური არასაბიუჯეტო ფონდებიდან ივსება. როდესაც საპენსიო ფონდები პენსიების გაცემის სტაბილურობას სრულყოფილად უზრუნველყოფენ ფინანსურად, საქმე გვაქვს საპენსიო ფონდის შიდა ფინანსურ უზრუნველყოფასთან. იმ შემთხვევაში კი, როდესაც პენსიის დასაფარად ხდება დამატებითი წყაროების მოზიდვა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, იწოდება შიდა ან პენსიების „შერეულ“ დაფინანსებად (მესხია ი, 2010).

იმ შემთხვევაში, როდესაც პენსიის მიმღებთა რაოდენობას აჭარბებს ახალგაზრდა გადამხდელების რაოდენობა, საპენსიო სისტემას უწოდებენ „ახალგაზრდა სისტემას“. თუ პროპორციები ეტაპობრივად იცვლება, პენსიის მიმღებების სიჭარბით, „მოწიფულ სისტემას“ უწოდებენ. იმ ხარისხობრივ მაჩვენებელს, რაც საპენსიო სისტემის მომწიფების ხარისხს, დონეს განსაზღვრავს, დამოკიდებულების კოეფიციენტი (K3) ეწოდება, იგი ასახავს პენსიონერების რაოდენობას, რომელიც პროცენტულად ერთ გადამხდელზე მოდის.

ეკონომიკურ ლიტერატურაში საპენსიო უზრუნველყოფის ფუნქცია გულისხმობს მის დანიშნულებას ეკონომიკურ ურთიერთობებში, ძირითადად ეს არის განაწილებისა და რეპროდუქციის ფუნქცია. ამავე დროს საპენსიო სისტემა ხასიათდება შიდა ფუნქციებით, როგორცაა სამუშაო სტაჟის გახანგრძლივების აღრიცხვა. საპენსიო უზრუნველყოფის, როგორც ეკონომიკური კატეგორიის არსი შეიძლება ეროვნული შემოსავლების ცალკე ნაწილად წარმოვადგინოთ, საზოგადოების შრომისუნარო ნაწილისთვის ნორმალური საცხოვრებელი პირობების შესაქმნელად. საპენსიო ფონდის აღნიშნულ ფინანსურ აქტივებზე მოთხოვნა აქვთ სხვადასხვა კატეგორიის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს, შრომითი წვლილის დიფერენციაციით, რასაც აწესრიგებს საპენსიო სისტემა. საქართველოში დიფერენციაციის მექანიზმი აქამდე თითქმის არ მოქმედებდა (საქართველოს კონსტიტუცია).

საპენსიო სისტემის თითოეულმა სუბიექტთა ჯგუფმა უნდა მიიღოს საზოგადოებისაგან ის, რაც წინასწარ განსაზღვრულია. სხვადასხვა კატეგორიის მოქალაქეებს შორის ფულადი სახსრების განაწილება-გადანაწილება ხდება სპეციალურად ამ მიზნით შექმნილი ფონდების გზით, რომლებიც წარმოადგენენ დამოუკიდებელ ფინანსურ ან საზოგადოებრივ სტრუქტურას. განვითარებული ქვეყნები ფინანსური რესურსების გადანაწილების აღნიშნულ ფორმას „სოციალურ პროგრამებს“ უწოდებენ და ცალსახად ეკონომიკურ კატეგორიას მიაკუთვნებენ. მიზნობრივი ფონდებიდან ფულადი სახსრების გადანაწილება მიზანმიმართული, ეკონომიური და ორგანიზებულია მაღალ დონეზე.

საპენსიო უზრუნველყოფა, როგორც ეკონომიკური კატეგორია ვლინდება სამუშაო ძალისა და სამოქალაქო კულტურის კვლავწარმოების ზეგავლენაში. მიმზიდველი და ეფექტიანი საპენსიო სისტემა სტიმულს აძლევს თაობათა ცვლას თანამდებობებზე, შესაბამისად, ახალი, თანამედროვე ცოდნით აღჭურვილი კადრებით ჩანაცვლებას. ასევე ეფექტიანი საპენსიო სისტემა აფიქსირებს პირდაპირ კავშირს შემოსავალსა და მომავალში პენსიის მოცულობას შორის. შესაბამისად, საპენსიო უზრუნველყოფის მატერიალურ-ეკონომიკური ბაზა მუდმივად განიცდის განახლებას საზოგადოებრივი შრომის პოტენციალის ზრდის საფუძველზე, პარალელურად ზრდის შრომისუნარო მოქალაქეების მატერიალური უზრუნველყოფის შესაძლებლობას (A., 2007).

საპენსიო განაწილების საკითხი სოციალური უზრუნველყოფის ასპექტში ორი მიმართულებით განიხილება: შრომით საფუძველზე, როდესაც პენსიის

მოცულობა სახელფასო გამომუშავებაზეა დამოკიდებული ან შრომისუნარობასა და მის საჭიროებებზე. მაგალითად, შშმ პირების პენსია ითვალისწინებს დანაკარგების არსს, რამდენის გამომუშავება შეეძლო ადამიანს შრომის უნარის შენარჩუნების შემთხვევაში. ხოლო, საერთოდ უმუშევარი პირების პენსია, განისაზღვრება მინიმალური საჭიროებებით და მისი მოცულობა დამოკიდებულია სახელმწიფოს ეკონომიკურ მდგომარეობაზე.

ამრიგად, პენსია გათვალისწინებულია არაშრომისუნარიანი პირებისათვის; მისი საფუძველია შრომითი დანაზოგი; გაიცემა ფულადი ფორმით, ანუ ეს არის გადადებული ხელფასი; პენსია მუდმივია. საპენსიო უზრუნველყოფის ეკონომიკური არსი მდგომარეობს ფულადი სახსრების წარმოქმნა-გადანაწილების ეკონომიკურ ურთიერთობებში, რაც შეზღუდული შესაძლებლობების ადამიანების საჭიროებებზეა მიმართული. საპენსიო უზრუნველყოფის განვითარება სადაზღვევო სისტემების პარალელურად ხდებოდა, როდესაც სადაზღვევო სისტემამ მინიმალური გარანტიების უზრუნველყოფა აიღო თავის თავზე. შედეგად, სახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფა ყველა სახელმწიფოში ორიენტირებულია ძირითადად დაბალი და საშუალო შემოსავლის მქონე მოქალაქეთა უზრუნველყოფაზე (გ., 2003).

საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემები გამყარებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებისა და რეკომენდაციების საფუძველებით, სოციალური ქარტიის მიხედვით.

რაც შეეხება მსოფლიოში საპენსიო უზრუნველყოფის მოდელებს, შესაძლებელია სამ ტიპად წარმოვადგინოთ: საპენსიო უზრუნველყოფის სოლიდარულ პრინციპზე, დაგროვებით პრინციპზე და შერეულ პრინციპზე დამყარებული მოდელები.

სოლიდარულ პრინციპზე დამყარებულ მოდელში საპენსიო რესურსი იქმნება შრომისუნარიანი მოსახლეობისგან მობილიზებული გადასახადების, სადაზღვევო შენატანების გზით ან თუნდაც სახელმწიფო გაიღებს საპენსიო გასაცემლებს ბიუჯეტიდან. ინფლაციის პირობებში ან სახელმწიფოს ეკონომიკური ზრდის კპარალელურად იზრდება შრომის ანაზღაურება, რაც შედეგად საპენსიო ანარიცხების მოცულობასაც ზრდის. პენსიის ინდექსაცია შრომისუნარიანი მოსახლეობის მიერ გადახდილი თანხის შესაბამისად იზრდება (Verfassungsvertrag). აღნიშნული მოდელის რისკს წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ საზოგადოების დაბერების კვალდაკვალ იცვლება შრომისუნარიანი და შრომისუნარო მოქალაქეთა თანაფარდობა. ჯამური ანარიცხები არ კმარა პენსიის შესანარჩუნებლად, ინდექსაციისთვის და, შედეგად, პენსიის მოცულობა მცირდება შრომის ანაზღაურებასთან შედარებით. ასევე დიდია პოლიტიკური რისკი, როდესაც საარჩევნოდ ესა თუ ის პარტია აანონსებს პენსიების ზრდას, მთავრობაში მოსვლისას ასრულებს დაპირებას, თუმცა ყოველგვარი დაფინანსების წყაროს განსაზღვრის გარეშე, გრძელვადიან პერსპექტივაში, რასაც აუცილებლად სდევს გარკვეული რისკები.

დაგროვებით პრინციპზე დამყარებული საპენსიო უზრუნველყოფის მოდელი ითვალისწინებს პენსიის დაგროვების ინდივიდუალურ არსს, როდესაც პენსიის მოცულობა საპენსიო შენატანის რაოდენობაზეა დამოკიდებული. ასევე პენსიის მოცულობა დამოკიდებულია საპენსიო ფონდების მხრიდან წარმატებულ საინვესტიციო საქმიანობაზე. დაგროვებითი მოდელი ხასიათდება მდგრადი ზრდით, ეკონომიკის ზრდის პარალელურად, ანუ დაბანდებებიდან მიღებული სარგებელი ინფლაციასა და ხელფასების ზრდაზე მეტია. დაგროვებების ნაწილის მოცულობის ზრდა კი მთლიან შიდა პროდუქტში მყარ სტიმულებს ქმნის ეკონომიკური ზრდისთვის. აქვე უნდა აღინიშნოს აღნიშნული მოდელის რისკებიც (Foerster, 2005). ეკონომიკური ზრდა არ არის მუდმივი, ამიტომ არის რისკი, რომ ეკონომიკური ციკლის ვარდნის დროს დაგროვილი ფინანსური რესურსი გაუფასურდეს, ვინაიდან იკლებს კაპიტალის ბაზრის ინსტრუმენტების ფასი. ასევე, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მონაწილე მოქალაქეები არ არიან დაცული საბაზრო რისკებისა და ინფლაციისგან.

შერეულ პრინციპზე დამყარებული საპენსიო უზრუნველყოფის მოდელი ითვალისწინებს სოლიდარული და დაგროვებითი საპენსიო სქემების გარკვეული ელემენტების გაერთიანებას. აღნიშნული მოდელის ფარგლებში ნაწილობრივ მცირდება მოცემული მოდელისთვის დამახასიათებელი რისკები. თუმცა, აღნიშნული მოდელი სხვა რისკებთან არის დაკავშირებული, რაც საპენსიო უზრუნველყოფის სქემაში მონაწილეების აქტივობისა თუ პასუხისმგებლობის პროპორციულობას, სახელმწიფოს ხარჯებისა და კერძო სექტორის მხრიდან კონტრიბუციის ეფექტიან განსაზღვრას მოითხოვს. სახელმწიფოსა და კერძო სექტორს შორის ინტერესთა კონფლიქტი ამცირებს საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემის მოქნილობასა და ეფექტიანობას.

მსოფლიოში სხვადასხვა ტიპის საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა მოქმედებს. საპენსიო სისტემების კლასიფიკაცია შესაძლებელია შემდეგი სახით:

ფორმა: დაგროვებითი, შერეული, გადანაწილებითი.

დაზღვევის ხელმისაწვდომობა: არასადაზღვევო, სადაზღვევო.

მიზნობრიობა: სიღარიბესთან ბრძოლა, ღირსეული ცხოვრების დონე.

ძირითადი განსხვავება საპენსიო სისტემებს შორის მათი დაფინანსების მეთოდებშია. საპენსიო სისტემის გადანაწილებით მეთოდს, რომელიც დაყრდნობილია თაობათა სოლიდარობის პრინციპზე, საპენსიო ხარჯები იფარება მიმდინარე შემოსავლებით, დამსაქმებლებისა და დასაქმებულებისგან, *pay-as-you-go* – «გადაიხადე, სანამ დადიხარ» მეთოდი ეწოდება. (73. Deutscher Gewerkschaftsbund. Bundesvorstand. Arbeitsgruppe Europa. Halbzeitbilanz der Lissabon-Strategie der Europäischen Union.)» PAYG სისტემა ბალანსდება ძირითადი პარამეტრებით, კერძოდ, დასაქმებულთა საერთო რაოდენობის, საშუალო ნომინალური დარიცხული შრომის ანაზღაურების და საპენსიო შენატანების

ოდენობის ნამრავლი უდრის პენსიონერთა საერთო რაოდენობისა და საშუალო პენსიის ნამრავლს.

დაგროვებითი ფინანსირების მეთოდი გულისხმობს საპენსიო შენატანების ბაზაზე დაგროვებითი ფონდების შექმნას. ფონდები უზრუნველყოფენ საპენსიო ხარჯებს მიმდინარე და მომავალ ეტაპზე. შერეული მეთოდი კი ითვალისწინებს სახელმწიფოს მხრიდან გარკვეულ მინიმუმს, დანარჩენს მოქალაქე თავად უზრუნველყოფს საკუთარი შრომითი საქმიანობის ფარგლებში.

განვითარებული ქვეყნების დიდი ნაწილი განაწილებითი საპენსიო სისტემის მოდელზე მუშაობს. საპენსიო სახელმწიფო თუ სხვა ფონდი ახდენს ფულადი სახსრების აკუმულირებას, რომელსაც იყენებს მიმდინარე საპენსიო განაცემებისთვის. ასევე, შემოსავლის მქონე წლებში იქმნება გარკვეული რეზერვი, შემოსავლის შეწყვეტისას გამოსაყენებლად.

განვითარებულ ქვეყნებში წარმოდგენილია სამდონიანი საპენსიო სისტემა:

პირველი დონე ითვალისწინებს სიღარიბისგან დაცვას, რასაც უზრუნველყოფს სახელმწიფო გადანაწილებითი სისტემა. შრომის წილის, ხელფასის ოდენობის, სამუშაო სტაჟის დამოკიდებულებით განსხვავება ან არ არსებობს ან გამოხატულია მცირედ.

მეორე დონე ითვალისწინებს ღირსეული სიბერის უზრუნველყოფას. აქტიური სამუშაო ძალა მონაწილეობს დამატებითი პენსიის ფორმირების პროცესში. ამ მიზნით სახელმწიფო ქმნის სავალდებულო საპენსიო სისტემას, გამოიყენება განაწილებითი და დაგროვებითი ფინანსირების მეთოდები.

მესამე დონე ითვალისწინებს ინდივიდუალურ, ნებაყოფლობით საპენსიო უზრუნველყოფას. სისტემაში ჩართულია სადაზღვევო კომპანიები, ბანკები, კერძო საპენსიო ფონდები და სხვა ორგანიზაციები. საპენსიო სისტემა თავისუფალია, ანუ სახელმწიფო აღნიშნულ დონეზე არ მონაწილეობს, ადამიანები თავად იქმნიან დამატებით საპენსიო შემოსავალს მომავლისთვის ინდივიდუალური დაგროვებისა თუ კერძო სადაზღვევო სისტემის საშუალებით.

სხვადასხვა ქვეყანაში მიზნების მიხედვით სახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფა სამ კატეგორიად იყოფა :

1. საპენსიო სისტემა მაღალი ხარისხის შემოსავლის კომპენსირებისთვის (საფრანგეთი, ესპანეთი, ავსტრია, გერმანია, შვედეთი, ბელგია, იტალია, ფინეთი, შვეიცარია);
2. საპენსიო სისტემა საშუალო დონის შემოსავლის კომპენსირებისთვის (დანია, ჰოლანდია, ნორვეგია, აშშ, დიდი ბრიტანეთი, ახალი ზელანდია, იაპონია);

3. საპენსიო სისტემა, დაბალი დონის შემოსავლის კომპენსირებისთვის (კანადა, ავსტრალია, ირლანდია) ;

ბევრ განვითარებულ ქვეყანაში, განსაკუთრებით, საფრანგეთში მოქმედი ფაქტორები სახელმწიფო და კერძო საპენსიო სისტემებს აახლოებს. მსოფლიო გამოცდილებით, განვითარებული ქვეყნები ქმნიან ძლიერ კერძო ინსტიტუტებს დამატებით საპენსიო უზრუნველყოფისათვის, ამავე დროს სახელმწიფოს სოციალური დატვირთვის შემსუბუქების მიზნით. ყოველი სახელმწიფოს პოლიტიკური მიზანია საზოგადოების კეთილდღეობა. სოციალურ სექტორში სახელმწიფო და კერძო სტრუქტურებს შორის ურთიერთობა ხელშეწყობილია კერძო სექტორის გასავითარებლად, თუმცა მკაცრად რეგულირებადია.

1990-იანი წლებში მსოფლიო ბანკმა შეისწავლა დედამიწის მოსახლეობის დაბერებისა და საპენსიო უზრუნველყოფის პრობლემები „მოსახლეობის ხანდაზმულობის კრიზისის პრევენცია: ხანდაზმულთა დაცვისა და ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობის პოლიტიკა (1994)” (P., 2001)

თანამედროვე ეტაპზე საპენსიო უზრუნველყოფის სამი ძირითადი ინსტიტუტი არსებობს, რომელთა შეთავსებითაც მიიღება საპენსიო სისტემათა მოდელების შემდეგი კომბინაცია:

- სოციალური დახმარება, რომელიც განვითარებულ ქვეყნებში სიღარიბესთან ბრძოლის მექანიზმია;
- სავალდებულო საპენსიო დაზღვევა დაქირავებულთათვის თუ თვითდასაქმებულთა უმეტესობისთვის, რომლის მიზანია სასიცოცხლო რისკების დაზღვევა;
- პირადი ნებაყოფლობითი საპენსიო დაზღვევა.

აღნიშნული ინსტიტუტების გაერთიანებით სახელმწიფო საპენსიო სისტემის ორი მნიშვნელოვანი ფუნქცია იკვეთება: შემოსავლების გადანაწილება, სახსრების დაზოგვა საპენსიო ხარჯებისთვის.

სახელმწიფო პროგრამა, სახელმწიფო გადანაწილებითი მოდელი, უზრუნველყოფს საბაზისო პენსიას ყველა პენსიონირისთვის თანაბრად, შრომის მიუხედავად, სიღარიბის დონის შესამცირებლად ხანდაზმულებში. სისტემის დაფინანსების წყაროა გადასახადები. მეორე კომპონენტი-თანხების აკუმულირებას წარმოადგენს პენსიებისთვის. სავალდებულო დაზღვევა კი ეკონომიკურად აქტიურ მოქალაქეებს სადაზღვევო შენატანების გაკეთებას ავალდებულებს (R., 1996). მესამე კომპონენტია ნებაყოფლობითი დანაზოგი, რომლის წახალისებასაც ხშირად ახდენს სახელმწიფო.

ერთი სახელმწიფოს საპენსიო სისტემაში სამივე კომპონენტის არსებობა მეტ საიმედოობას წარმოშობს, სამთავრობო ან საბაზრო რისკების შემთხვევაში. შესაბამისად, იმისათვის რომ არ მოხდეს საპენსიო სისტემის კრიზისის

გალრმავება, ამავე დროს ხელი უნდა შეეწყოს ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდას, საუკეთესო გადაწყვეტილებაა შერეული საპენსიო სისტემის დანერგვა ეტაპობრივად (Foerster M. F., 2005).

საპენსიო სისტემების კლასიფიკაცია შესაძლებელია ასე წარმოვადგინოთ:

საპენსიო უზრუნველყოფის სუბიექტი: სახელმწიფო, კორპორატიული, ინდივიდუალური.

ფორმა: დაგროვებითი, გადანაწილებითი, შერეული, სადაზღვევო, არასადაზღვევო

დაფარვის არეალი: უნივერსალური, შეზღუდული

დაფინანსების მეთოდი: არაფონდისმიერი, ფონდისმიერი, შერეული

დაფინანსების წყარო: სახელმწიფო, პროფესიული, პირადი

მიზანი: სიღარიბის დაძლევა, ადეკვატური არსებობის უზრუნველყოფა

სოციალური დაცვის ინსტიტუტი: ბევრიჯის მოდელი, კერძო კორპორატიული მოდელი, ბისმარკის მოდელი.

ამრიგად, საპენსიო სისტემების კლასიფიკაცია შესაძლებელია წარმოვადგინოთ შემდეგნაირად:

1. შენატანისა და სარგებლის გაანგარიშების მიხედვით: ფიქსირებული სარგებელი, როდესაც თანხა გამოითვლება ინდექსირებით. შენატანები საპროცენტო გადასახადით სახელმწიფოსგან დადგენილი განაკვეთით და ფიქსირებული შენატანი, რომლის შემთხვევაშიც შენატანი ხელშეკრულებით არის განსაზღვრული და ირიცხება პირად ანგარიშზე;

2. საპენსიო ფონდის ფუნქციონირების ტიპის მიხედვით: გადანაწილებითი სისტემა და აკუმულაციური სისტემა;

3. "დონეების" მიხედვით, რომელიც მსოფლიო ბანკის საერთო კლასიფიკაციას ექვემდებარება. **0 დონე** - სოციალური პენსია მოსახლეობის ყველაზე ღარიბი და დაუცველი სეგმენტისთვის; **1 დონე** - სახელმწიფოს მიერ მართული გადანაწილებითი სისტემა; **2 დონე** - კერძო ან სახელმწიფო დაგროვებითი სისტემა, ფიქსირებული სარგებლით ან ფიქსირებული შენატანებით. **3 დონე** - ნებაყოფლობითი, დაგროვებითი საპენსიო სისტემა.

ბევრი სახელმწიფო მრავალდონიან საპენსიო სისტემას ნერგავს. თუმცა მთავარი არსი მაინც ყველა მთავრობისთვის არის შექმნას მარტივი და მცირე ღირებულების დაგროვებითი საპენსიო სისტემა.

1.2. საპენსიო სისტემის საერთაშორისო პრაქტიკა და ძირითადი ტენდენციები

ცივილიზებული სამყაროს წინაშე არსებული ფინანსური, დემოგრაფიული და ეკონომიკური გამოწვევების საფუძველზე მსოფლიოს განვითარებული სახელმწიფოები დადგნენ საპენსიო სისტემის რეფორმირების აუცილებლობის წინაშე. მოსახლეობის მატება-დაბერება, სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდა, ფინანსური კრიზისები და შრომითი ძალის შემცირება, გასული საუკუნის 90-იანი წლებიდან საპენსიო სისტემის რეფორმებს მოითხოვდა. 1994 წელს, მსოფლიო ბანკის ეგიდით გამოქვეყნდა პუბლიკაცია „ასაკობრივი კრიზისის აცილება: ასაკოვანთა დაცვა და ხელშეწყობის ზრდა“ (Averting The Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth) (P., 2001). მასში აღნიშნული იყო, რომ პრობლემა რთულია, საპენსიო უზრუნველყოფა კომპლექსურ რისკ-ფაქტორებს უკავშირდება, არსებული სისტემა კი აუცილებლად ახლით უნდა ჩანაცვლდეს.

1945-1961 წლებში, მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ შობადობა მაქსიმალურად გაიზარდა, ამ პერიოდში აშშ-ში 65 მლნ-ზე მეტი დაიბადა. დღეს ეს თაობა 60 წელზე მეტი ხნისაა. ექსპერტების ვარაუდით, 2030 წელს აშშ-ს ყოველი მეხუთე მოქალაქე 65 წელს გადაცილებული იქნება, ეს გავლენას მოახდენს სოციალური უზრუნველყოფის სისტემაზე. საპენსიო სისტემების გამოწვევები ევროპის განვითარებული სახელმწიფოების წინაშეც დგას. ბოლო წლებში შვედეთმა, დიდმა ბრიტანეთმა, გერმანიამ, იტალიამ საპენსიო სისტემების ნახევრად პრივატიზება მოახდინეს, საფრანგეთმა მნიშვნელოვანი ცვლილებები გაატარა სოლიდარული პენსიის სფეროში. საბერძნეთმა მნიშვნელოვნად შეამცირა სახელმწიფო ვალის მოცულობა საპენსიო უზრუნველყოფის მიზნით. უნგრეთსა და პოლონეთში დაინერგა შერეული სისტემა, ტრადიციული საპენსიო სქემის ეტაპობრივად გაუქმების და სავალდებულო, დაგროვებითი შენატანებით მისი ჩანაცვლების მიზნით. განვითარებადი ქვეყნები კი მკვეთრად ამცირებენ საკუთარ საპენსიო თუ სოციალური დაცვის სისტემების ხარჯებს.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (OECD) გვთავაზობს საპენსიო სისტემებში წამოჭრილი პრობლემების გადაჭრის 3 ძირითად მიმართულებას:

1. სამუშაო პერიოდის გახანგრძლივება. 2050 წლისთვის, სავარაუდოდ, საპენსიო ასაკი ორივე სქემის წარმომადგენლებისთვის 65 წელი იქნება. ზოგიერთმა ქვეყანამ საპენსიო ასაკის მატების ალტერნატივა წარმოადგინა ავტომატური კავშირით პენსიის მოცულობასა და სიცოცხლის ხანგრძლივობას შორის. სიცოცხლის ხანგრძლივობის მატების პარალელურად პენსიის ოდენობის შემცირების გზით. ასევე, მნიშვნელოვანია, რომ ნაადრევად პენსიაზე გასვლას იწვევს ასაკოვნებისთვის სამუშაო ადგილის პოვნისა და შენარჩუნების პრობლემები.

2. სახელმწიფო პენსიის მიმღები მოსახლეობის ყველაზე დაუცველი ნაწილის მიმართულებით ძალების კონცენტრირება. საპენსიო შენატანებისა და განაცემების ურთიერთდამოკიდებულების შესუსტება და ამ მიმართულებით სახელმწიფო საპენსიო შემოსავლებში შიდა გადანაწილებითი სქემის გადახედვა. ფინეთში,

საფრანგეთსა და შვედეთში მცირეშემოსავლიანი ადამიანები სახელმწიფოს მხრიდან არიან დაცულები დახმარების შემცირების თავიდან ასაცილებლად. ავსტრიაში და დიდ ბრიტანეთში საპენსიო ასაკის ზრდის შედეგად წარმოქმნილი რესურსების ნაწილი მიემართება მცირე შემოსავლიანი მოსახლეობის დასახმარებლად. გერმანია და იაპონია ზღუდავს დახმარებებს, მცირე შემოსავლიანი ფენისთვისაც კი. იტალია, პოლონეთი, სლოვაკეთი აძლიერებს ურთიერთდამოკიდებულებას საპენსიო შენატანებსა და განაცემებს შორის, არეგულირებს რა გადანაწილების მთლიან ან ნაწილობრივ აღმოფხვრას.

3. საზოგადოების წახალისება, გააკეთონ სიბერისთვის საკუთარი დანაზოგები. ევროკავშირის ქვეყნების უმრავლესობაში სახელმწიფო პენსია შემოსავლის დაახლოებით 60%-ია, 40% კი იყოფა კერძო, ასევე სხვა სახის დანაზოგებზე.

დემოგრაფიის პროგნოზებით უახლოესი 50 წლის განმავლობაში ევროპული ქვეყნების მოსახლეობის ასაკობრივი სტრუქტურა საშუალო და უფროსი ასაკის წარმომადგენლებით უფრო და უფრო გაიზრდება (დ., 2017). განვითარებულ ქვეყნებში საპენსიო რეფორმები მხოლოდ მაკორექტირებელი ხასიათისაა, განსხვავებით განვითარებადი ქვეყნებისგან, სადაც ძირეული ცვლილებები ხორციელდება. განვითარებული ქვეყნების უმრავლესობაში საპენსიო შემოსავლები ძირითადად კერძო და სახელმწიფო პენსიისგან შედგება. ამავე დროს, აღსანიშნავია, რომ განვითარებულ ქვეყნებშიც სხვადასხვაგვარი მდგომარეობაა. მაგალითად, ავსტრალიაში, დანიაში, ფინეთში მნიშვნელოვანი ადგილი კერძო საპენსიო სისტემას უკავია. ბელგიაში, გერმანიაში, იტალიასა და აშშ-ში უპირატესად სახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფა დომინირებს. პირველ ნაწილში კერძო პენსია მეტწილად სავალდებულოა კანონმდებლობით ან სატარიფო შეთანხმების საფუძველზე ინტეგრირებით საერთო სისტემაში. მეორე ნაწილში კი კერძო საპენსიო სქემა არის ნებაყოფლობითი.

თანამედროვე ეტაპზე მსოფლიოში ჩამოყალიბებულია სახელმწიფო საპენსიო სისტემების რეფორმის 3 ძირითადი მიმართულება:

1. კლასიკური გადანაწილებითი სისტემა, სხვადასხვა პარამეტრის კორექტირებით: მინიმალური საპენსიო ასაკის გაზრდის შედეგად საპენსიო ხარჯების შემცირება, ამა თუ იმ საპენსიო პრივილეგიების გაუქმება; შემოსავლების ზრდა საპენსიო შენატანების ზრდის საფუძველზე, შენატანის ბაზის გაფართოება; ხარჯებისა და შემოსავლების ოპტიმიზაცია; საპენსიო შენატანების ჩარიცხვების პროცესის გაუმჯობესება.

2. გადანაწილებითი სისტემაში დაგროვებითი სქემის ელემენტების დამატება.

3. დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე სრული გადასვლა კერძო საპენსიო ფონდებისთვის საპენსიო რესურსების განკარგვის უფლების მინიჭებით.

ბევრ განვითარებულ ქვეყანაში სოციალური სტაბილურობის შენარჩუნების ფაქტორია „პარამეტრული“ რეფორმა. საპენსიო ასაკის ზრდა დაგეგმილია ეტაპობრივად ხანგრძლივი დროის მანძილზე, მაგალითად, იაპონიაში 2030 წლამდე, აშშ-ში კი 2027 წლამდე. ბელგიაში, იტალიაში, პორტუგალიაში და შვეიცარიაში უკვე გაუქმდა პენსიის „უმაღლესი ზღვარი“, რომლის მიხედვითაც ხდებოდა საპენსიო შენატანების ჩარიცხვა სისტემაში.

დაგროვებითი ელემენტების შეტანა სისტემაში განხორციელდა შვედეთში, დიდ ბრიტანეთში, ფინეთში, აღმოსავლეთ ევროპის უმეტეს ქვეყანაში, ლათინური ამერიკის ქვეყნების ნაწილში. აქ ძირითადი საპენსიო სისტემა გადანაწილებით მოდელზეა აგებული, დაგროვებითი სისტემა კი მეორეხარისხოვანია. მაგალითად, შვედეთში ეტაპობრივი გადასვლა დაგროვებით სისტემაზე განხორციელდა ჩანაცვლების კოეფიციენტის შემცირებით, ვინაიდან მისი მაღალი დონე ეკონომიკური აქტიურობის დესტიმულირებას აპროვოცირებდა. ანალოგიური მოდელი, მცირედი მოდიფიკაციებით, დაინერგა პოლონეთშიც. ლათინური ამერიკის ქვეყნებმა კი შეარჩიეს შუალედური მოდელი, ჩილეს ხარვეზული გამოცდილებით, რომელიც მთლიანად დაგროვებით სისტემაზე გადავიდა.

საპენსიო სისტემის რეფორმის მესამე სარისკო გზა აირჩიეს ჩილემ, ბოლივიამ, მექსიკამ, სალვადორმა და ყაზახეთმა.

ხშირად გადანაწილებით საპენსიო სისტემებს ემატება საპენსიო სქემები, დამსაქმებლები დამოუკიდებლად ქმნიან საპენსიო ფონდებს, კვალიფიციური თანამშრომლების მოზიდვისა და შენარჩუნების მიზნით. მსგავსი სქემები საგადასახადო შეღავათებით სარგებლობენ, საქმიანობა კი რეგულირდება მთავრობის მხრიდან. ამ ფორმის ფონდები შინაარსობრივად დაგროვებით სისტემას ქმნიან, ფულადი შენატანები კაპიტალიზდება, პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია შენატანებსა და ფონდის საინვესტიციო საქმიანობაზე. გერმანიის, იაპონიის, ჰოლანდიის, დიდი ბრიტანეთის, აშშ-ს 40% და მეტი დასაქმებული მონაწილეობს აღნიშნულ სქემებში.

განვითარებულ ქვეყნებში საპენსიო სისტემის მესამე ელემენტია კერძო არასავალდებულო, ნებაყოფლობითი საპენსიო სქემა, რომელიც ემყარება მკაცრად განსაზღვრულ შენატანებს. სამსაფეხურიანი სისტემა არ ნიშნავს პენსიის მიღებას ყოველი საფეხურიდან. შემოსავლების განაწილების ქვედა 40%-ზე მყოფი დასაქმებულები უმნიშვნელო ოდენობის პროფესიულ პენსიას იღებენ ან კიდევ პირადი დანაზოგებით ცხოვრობენ.

ამდენად, განვითარებული ქვეყნებში არსებობს სავალდებულო და ნებაყოფლობითი საპენსიო სისტემები, სხვა სახის სოციალური სადაზღვევო სისტემები, ასევე სახელმწიფოს მხარდაჭერა ხანდაზმულთა მიმართ, სოციალური უზრუნველყოფის სისტემით. რაზეც ჯამურად განვითარებულ ქვეყნებში ხარჯი მშპ-ს თითქმის 15-20%-ია.

უცხოური გამოცდილების საფუძველზე შეიძლება რამდენიმე კანონზომიერების წარმოჩენა, რაც ყველა საპენსიო სისტემის რეფორმისთვის საერთოა:

1. ყველა რეფორმა თითქმის უკავშირდება სახელმწიფო გადანაწილებით სისტემასთან ერთად ნებაყოფლობითი, დაგროვებითი სისტემის შექმნას. მნიშვნელოვანია, დასაქმებულთა ფსიქოლოგიური დამოკიდებულება საკითხის მიმართ, რომ მათ აქტიური სამუშაო საქმიანობის წამოწყებისთანავე დაიწყოს საპენსიო უზრუნველყოფის დაგროვებით სისტემაში შენატანების განხორციელება. ამით სახელმწიფოს ეკონომიკას საპენსიო ტვირთი შეუმსუბუქდება და დასტიმულირდება გრძელვადიანი რეზერვის შექმნა საპენსიო სისტემაში, ეკონომიკაში ინვესტირებისთვის.
2. საპენსიო ასაკის, სადაზღვევო შენატანების რაოდენობის, პენსიის ინდექსაციის პროცედურები მუდმივად გადაიხედება. პენსიის ინდექსაციის პრინციპები ინფლაციასთან მიმართებით იცვლება.
3. სახელმწიფო საპენსიო სისტემის მთლიანი ჩანაცვლება არასახელმწიფო დაზღვევით.

ყველა რეფორმისთვის საერთო დამახასიათებელი თავისებურებაა სახელმწიფო გადანაწილებითი სისტემიდან ეტაპობრივი გადასვლა ინდივიდუალურ, დაგროვებით სისტემაზე. დაგროვებითი სისტემა ეყრდნობაა მატერიალური უზრუნველყოფის პირად პასუხისმგებლობასა და პირად საპენსიო ანგარიშზე შესრულებული პერიოდული შენატანების კაპიტალიზაციას. უნდა აღინიშნოს, რომ სახელმწიფო გადანაწილებითი სქემები ჯერ კიდევ არსებობს, თუმცა საგრძნობლად შეზღუდული სახით.

უკვე განხორციელებული რეფორმების შედეგია კოეფიციენტის გაანგარიშება, რომელიც შრომის ანაზღაურების ჩანაცვლებას ასახავს პენსიით. აშშ-ში და ევროპის ზოგიერთ განვითარებულ ქვეყანაში, სადაც შენარჩუნებულია სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა და დასაქმებულთა დაახლოებით 90%-ს მოიცავს, ჩანაცვლების კოეფიციენტი უცვლელია. იგი თითქმის, საშუალო ხელფასის 80%-ს აღწევს. ასეთი მაგალითია ავსტრია, იტალია, პორტუგალია. გერმანიაში და საფრანგეთში ჩანაცვლების კოეფიციენტი არის 50-60% , აშშ-ში ეს არის 40-50%, იაპონიაში -30% (დ., 2017).

ისტორიულად საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა გერმანიაში ჯერ კიდევ 1889 წელს დაინერგა. კანცლერ ოტოფონ ბისმარკის ინიციატივის საფუძველზე, ამოქმედდა სიბერისა და შრომისუუნარობის დაზღვევის შესახებ კანონი, შეიქმნა ყველა დასაქმებულისათვის სოციალური დაზღვევის სისტემა, რომელიც ფინანსდებოდა დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ფულადი შენატანებით. საპენსიო ასაკი 70 წელი იყო. პენსიის ოდენობა კი განისაზღვრებოდა აქტიური შრომის პერიოდში განხორციელებული შენატანებით (ჯ., 2016) გერმანიაში

საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბების მიზანი იყო დასაქმებულისთვის მისი აქტიური ცხოვრების დონის შენარჩუნების უზრუნველყოფა. გერმანული მოდელისგან განსხვავებით დანიაში 1891 წელს, 1898 წელს ახალ ზელანდიაში, 1908 წელს დიდ ბრიტანეთში დანერგული საპენსიო სისტემის არსი არა ცხოვრების დონის შენარჩუნება იყო, არამედ ქვეყანაში სიღარიბის შემცირება. ამიტომ პენსია ფინანსდებოდა საერთო გადასახადებიდან და მიემართებოდა მხოლოდ ღარიბი ხანდაზმულებისკენ.

მე-20 საუკუნის მანძილზე საპენსიო სისტემების განვითარების პარალელურად დაინერგა მინიმალური პენსია, შენატანების ოდენობის მიუხედავად. თანაბარი ოდენობის პენსიების მქონე ქვეყნებში დაფინანსების წყარო საერთო გადასახადები იყო სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, აღარ ხდებოდა სიღარიბეზე კონტროლი ანუ პროვინციების მატერიალური მდგომარეობა არ წარმოადგენდა მის საპენსიო უზრუნველყოფის წინაპირობას. 1946 წელს დიდ ბრიტანეთში მიიღეს ეროვნული დაზღვევის აქტი, რომლის საფუძველზეც თანაბარი ოდენობის მინიმალურ პენსიაზე სავალდებულო სოციალური დაზღვევა იყო დამატებული.

სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა პირველად ჩილემ შემოიღო, რასაც ქვემოთ განვიხილავთ. მოგვიანებით, „ჩილეს მოდელი“ ლათინური ამერიკის ბევრმა ქვეყანამ დანერგა 1993 წელს კოლუმბიამ, 1993 წელს პერუმ, 1994 წელს არგენტინამ, 1995 წელს კოსტარიკამ, 1996 წელს ურუგვაიმ, 1997 წელს ბოლივიამ, 1997 წელს მექსიკამ, 1998 წელს სალვადორში, 2003 წელს დომინიკაში, 2008 წელს კი პანამაში. 1990-იან წლებში აღმოსავლეთ ევროპის სახელმწიფოებმა შემოიღეს კერძო, ხშირ შემთხვევაში, სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, სახელმწიფო ბიუჯეტის სოციალური ტვირთის შესამსუბუქებლად, რადგან მზარდი ტენდენციით ხასიათდებოდა ერის დაბერების კოეფიციენტი და ხანდაზმულთა წილი.

2008 წელს მსოფლიოში დამდგარმა ეკონომიკურმა კრიზისმა აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნების უმრავლესობაში გამოიწვია შენატანების კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემაში განხორციელების შეზღუდვა და უკვე დაგროვებული თანხების სახელმწიფო გადანაწილებით საპენსიო სისტემაში გადატანა მიმდინარე საპენსიო ვალდებულებების დაფინანსების მიზნით. მოკლევადიან პერსპექტივაში ეს ქმედება უდავოდ გაამარტივებდა სოციალურ ვალდებულებებს, თუმცა გრძელვადიან პერსპექტივაში მოსახლეობის დაბერების ფონზე ფისკალური ტვირთი მნიშვნელოვნად დამძიმდა. მსოფლიო ბანკის ექსპერტები ვარაუდით, იმ სახელმწიფოებში, სადაც ინტენსიურად ფიქსირდება საზოგადოების დაბერება, რთულია ჩანაცვლების კოეფიციენტის შენარჩუნება ანუ პენსიის რაოდენობის შედარება იმ ხელფასის დონესთან, რაც პროვინციას ჰქონდა აქტიურ პერიოდში. ამიტომ, იმისათვის, რომ რადიკალურად არ შემცირდეს პროვინციის ცხოვრების დონე პენსიაზე გასვლის შემდგომ ეტაპზე, აუცილებელია მოხდეს კერძო საპენსიო დანაზოგების წახალისება (Дж., 1998)

დასავლეთ ევროპის ქვეყნებში საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა, მეტწილად ეყრდნობა სვეტებიან სისტემას ე.წ. Pillar System, საპენსიო სქემების განსხვავდება მდგომარეობს სისტემაში მონაწილე ადამიანების რაოდენობით, ფინანსირების პრინციპებით, დაცულობით (R., The world Economy in Transition. What leading Economists Think. Cheltenham. Edward Elgar., 1996)

პირველი სვეტი სოლიდარული პრინციპის საპენსიო მოდელია, საბაზისო მინიმალური საპენსიო გარანტიით. მეორე სვეტში საპენსიო კონტრიბუციებია, მათი ფორმირება ვალდებულებებზე დამატებით ხორციელდება, დამსაქმებლის სურვილის მიხედვით, ანუ წარმოადგენს ნებაყოფლობით ან სავალდებულო კორპორაციულ საპენსიო სქემას. მესამე სვეტი ნებაყოფლობითია, ინდივიდუალური შენატანებით, კერძო ინვესტიციებით საფინანსო ინსტიტუტებში.

მსოფლიოს უმეტეს ქვეყანაში საპენსიო სისტემა მრავალსვეტიან სისტემას ეფუძნება. საპენსიო სქემები განსხვავებულია სისტემაში მონაწილე ადამიანების რაოდენობით, დაფინანსების პრინციპებით, დაცულობით. პირველი სვეტი ეყრდნობა სახელმწიფოს მხრიდან სოლიდარობის პრინციპებს, მეორე სვეტი არის დაგროვებითი სისტემა, განსაზღვრული შენატანების პრინციპით, მესამე სვეტი კი ნებაყოფლობითი საპენსიო უზრუნველყოფაა კერძო საპენსიო სქემების გზით. მრავალსვეტიანი საპენსიო სისტემა უზრუნველყოფს ადეკვატურ საპენსიო შემოსავლებს, საპენსიო ხარჯების ფისკალურ მდგრადობას, ეფექტიანობასა და მეტ მობილობას საზოგადოების დემოგრაფიული ცვლილებების მიმართ. დაგროვებითი პენსია ბოლო ათწლეულის მანძილზე მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში საპენსიო სისტემის მნიშვნელოვანი ნაწილია, რომელიც საერთაშორისო დონეზე მზარდი ტენდენციით გამოირჩევა. დაგროვებითი საპენსიო სისტემა არის როგორც სახელმწიფოს მხრიდან კონტროლირებადი, ასევე კერძო. ინდივიდუალურ დანაზოგზე დაფუძნებული სისტემა, რაც მნიშვნელოვანი უპირატესობებითა და ეფექტიანობით ხასიათდება. მისი საშუალებით მოქალაქე უკეთ გეგმავს მომავალ საპენსიო შემოსავალს, მნიშვნელოვნად ზრდის მისაღებ პენსიას და, რაც მთავარია, ეს ეკონომიკურ ეფექტიანობაზე სახელმწიფოს მხრიდან ყოველგვარი უარყოფითი ინტერვენციის გარეშე მიიღწევა. მრავალსვეტიანი საპენსიო სისტემის განვითარების პარალელურად შეიქმნა პრინციპები და გზამკვლევები, რაც ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) საერთაშორისო პრაქტიკას ეფუძნება, მასზე დაყრდნობით კი სხვადასხვა ქვეყანაში გატარდა საპენსიო რეფორმა. აშშ-სა და ევროპაში დაგროვებით საპენსიო სისტემაში მონაწილეობას იღებს მოსახლეობის თითქმის 80%, აზიაში - 40%, აფრიკაში კი - მხოლოდ 5%. ყველა ქვეყნის რეფორმის შემუშავებისას, ცხადია, ტარდება ყველა წარმატებული თუ წარუმატებელი შემთხვევის ანალიზი და გამოიყოფა ის ფაქტორები, რაც რეფორმის წარუმატებლობას იწვევს. ხოლო ის ფაქტორები კი, რაც წარმატებული რეფორმისთვისაა საჭირო, უფრო იხვეწება.

ბულგარეთში საპენსიო სისტემა სამ სვეტს ეფუძნება. პირველი სვეტი სოლიდარობის პრინციპზე დაყრდნობილი სახელმწიფო პენსიაა, მეორე სვეტი სავალდებულო დაგროვებითი სისტემაა, მესამე სვეტი ნებაყოფლობითობია. პირველ და მეორე სვეტში კონტრიბუცია ჯამურად დარიცხული ხელფასის 17,8%-ია ყოველი დასაქმებულისათვის, 1959 წლის შემდეგ დაბადებული ადამიანები კი პირველ სვეტში სავალდებულოდ იხდიან დარიცხული ხელფასის 12,8%-ს. მეორე სვეტში კი ინდივიდუალურ ანგარიშზე შეაქვთ ხელფასის 5%. მოცემული სქემის ფარგლებში დამფინანსებელი მთლიანი კონტრიბუციის 56% -ს აფინანსებს, 44%-ს კი დასაქმებული, რაც სავარაუდოდ ახლო მომავალში 50-50%-იანი თანაფარდობით დაბალანსდება. ჩანაცვლების კოეფიციენტი 40%-ია. სისტემაში სამუშაო ძალის 67% არის ჩართული.

გერმანიაში საპენსიო სისტემა ეფუძნება სამსვეტოვან სისტემას. პირველი სვეტი სავალდებულო სახელმწიფო პენსიაა, დასაქმებული ხელფასის 18,7% -ს იხდის. მეორე სვეტი ნებაყოფლობითია, პროფესიული სქემით. მოცემული სქემა დასაქმებულთა თითქმის 60%-ს მოიცავს. დამსაქმებლის კონტრიბუციაა 4%, შესაძლებელია მისი გამოქვითვა დასაბეგრი ბაზიდან. მესამე სვეტი წარმოადგენს კერძო სადაზღვევო სისტემას.

ჰოლანდიის საპენსიო სისტემა ეყრდნობა სამ, ურთიერთდაკავშირებულ სისტემას, რომელიც სამი სვეტისგან შედგება, ეს არის სახელმწიფო პენსია, პროფესიული საპენსიო უზრუნველყოფა და ნებაყოფლობითი კერძო საპენსიო სქემა. სახელმწიფო პენსია ეყრდნობა სოლიდარობის პრინციპს, კონტრიბუცია ხელფასის 17,9%-ია. მეორე სვეტი პროფესიული საპენსიო სისტემაა, რომელიც მიუხედავად იმისა, რომ არ არის სავალდებულო, სქემის წევრთა 80% ჩართულია სავალდებულო პრინციპით, სახელმწიფოსთან შეთანხმებით. მეორე სვეტი განსაზღვრული სარგებლის (DB) სისტემაა, ამავე დროს მოქმედებს გარკვეულ შენატანებზე დაყრდნობილი საპენსიო სქემები (DC), მათი პოპულარობა მზარდია. მასში კონტრიბუციის მესამედს დასაქმებული იხდის, დანარჩენს კი - დამსაქმებელი.

ხორვატიაში საპენსიო სისტემა სამსვეტოვანია. პირველი სვეტი სახელმწიფო პენსიაა, იგი სოციალური გადასახადებით ფინანსდება, რაც მთლიანის მეხუთედი ნაწილია. მეორე სვეტი სავალდებულოა, კონტრიბუცია ხელფასის 5%-ია. მოცემული კონტრიბუცია სოციალური გადასახადიდან ირიცხება, 15% კი პირველ სვეტში მიემართება. მეორე სვეტი ითვალისწინებს 40 წლამდე ასაკის ადამიანების სავალდებულო ჩართვას, 40-50 წლის მოქალაქეებს შეუძლიათ დარჩნენ მხოლოდ პირველ სვეტში სურვილის შემთხვევაში ან კიდევ ჩაერთონ მეორე სვეტში. მესამე სვეტი კერძო ნებაყოფლობითი საპენსიო უზრუნველყოფაა კერძო სქემებით. ჩანაცვლების კოეფიციენტი აღწევს 40%-ს. სისტემაში ჩართულია ქვეყნის სამუშაო ძალის 30% და მეტი ადამიანი.

ლატვიაში მოქმედებს კომპლექსური საპენსიო სისტემა. პირველი სვეტი სახელმწიფო პენსიაა (PAYG), მეორე სვეტი სავალდებულოა დაგროვებითი

პრინციპით ინდივიდუალურ ანგარიშზე, მესამე სვეტი მოიცავს კერძო და ნებაყოფლობით, ინდივიდუალურ, პროფესიულ საპენსიო სქემებს. მეორე სვეტის სავალდებულო სქემაში ავტომატურად არიან ჩართული დასაქმებული მოქალაქეები 40 წლიდან.

ლატვიაში სოციალური შენატანი ჯამში 34.09%-ია, დამსაქმებელი აქედან 23.59%-ს იხდის, დანარჩენს - დასაქმებული. სოციალური კონტრიბუციის თითქმის 14.04% მიემართება პირველ სვეტში, მიმდინარე პენსიონრების დაფინანსებისთვის, 20.05% კი ნაწილდება ასე: პირველი სვეტის ინდივიდუალურ კონტრიბუციაში მიდის 14.05%, მეორე სვეტის კონტრიბუციაში კი 6%. მას საინვესტიციო ფონდი განკარგავს. ჩანაცვლების კოეფიციენტი 61%-ია.

ესტონეთში საპენსიო სისტემა სამსვეტიანია. პირველი სვეტი სახელმწიფო პენსიაა (PAYG), იგი ასევე სოციალური გადასახადით ფინანსდება. მეორე სვეტი ეფუძნება დაგროვებით სისტემას, რომელიც სავალდებულოა ყველა დასაქმებულისთვის 35 წლამდე ასაკისა. მეორე სვეტის დაფინანსებისთვის, გამოიყენება სოციალური გადასახადის ბაზა. სოციალურ გადასახადს იხდის დამსაქმებელი, რაც ხელფასის 33% -ია. ხელფასის 16% -ით პირველი სვეტის (PAYG) პენსია ფინანსდება, 4% მიემართება მეორე სვეტის ინდივიდუალური ანგარიშებისკენ. ასევე, დასაქმებული დამატებით იხდის დაუბეგრავი ხელფასის 2%-ის ოდენობას მეორე სვეტში, ანუ მეორე სვეტის კონტრიბუცია ჯამში ხელფასის 6%-ია. მესამე სვეტი კერძო ნებაყოფლობითია და ასევე ინდივიდუალური პროფესიული. ჩანაცვლების კოეფიციენტი 60%-ია.

რუმინეთში საპენსიო სისტემა სამ სვეტზეა დაფუძნებული. პირველი სვეტი სავალდებულო სახელმწიფო პენსიაა (PAYG). სოციალური გადასახადი 30%-ია, აქედან დამსაქმებელი იხდის 20%-ს, დასაქმებული - 10%-ს. მეორე სვეტის დაგროვებითი სქემა ინდივიდუალური ანგარიშისთვის სავალდებულოა დასაქმებულთათვის 35 წლამდე. 2008 წლიდან სოციალური გადასახადის 2% მეორე სვეტისკენ მიემართება. მესამე სვეტი კერძო ნებაყოფლობითი პროფესიული საპენსიო სქემაა. ჩანაცვლების კოეფიციენტი 40%-ია.

სლოვაკეთის საპენსიო სისტემა სამ სვეტს ეყრდნობა. პირველი სვეტი სავალდებულო სახელმწიფო პენსიაა (PAYG). მეორე სვეტი გარკვეული შენატანის პრინციპს ეფუძნება, მესამე სვეტი ნებაყოფლობითია. სოციალური გადასახადი 34.6%-ია, დამსაქმებლის გადასახდელია 25.2%, დასაქმებულისა - 9.4%. საპენსიო უზრუნველყოფაზე სოციალური გადასახადიდან პირველ - მეორე სვეტისკენ მიემართება 18%, აქედან დასაქმებული იხდის 4%, დამსაქმებელი კი -18%-ს. 18% კი ასე ნაწილდება: პირველი სვეტი ფინანსდება 13.5%-ით, მეორე სვეტი - 4.5%-ით. დანარჩენი ნაწილი სოციალური გადასახადიდან სხვადასხვა სახის სავალდებულო დაზღვევის ფონდებისა და სარეზერვო ფონდებისკენ მიემართება. საპენსიო სისტემის მეორე სვეტში 1,43 მლნ მოქალაქეა ჩართული, რაც მოსახლეობის 27%-ია. ფონდის ზომაა 7.6 მლრდ ევრო.

კორეის საპენსიო სისტემა სამი სვეტისგან შედგება. სახელმწიფო პენსია ეფუძნება შემოსავლებს, გამოთვლა კი ხდება პროგრესული მიდგომით. მეორე სვეტს წარმოადგენს დაგროვებითი საპენსიო სქემა, იგი სავალდებულოა არამარტო დასაქმებულებისთვის, არამედ თვითდასაქმებულებისთვისაც, ეს სქემა ამოქმედდა 1999 წლიდან. სისტემა უზრუნველყოფს განსაზღვრულ შენატანსა (DC) და განსაზღვრულ სარგებელს (DB) შორის არჩევანს. დაფინანსება ხდება დამსაქმებლის კონტრიბუციით, რაც წლიური ხელფასის 8.3%-ია. დასაქმებულს უფლება აქვს განახორციელოს ნებაყოფლობითი კონტრიბუცია დამატებით. მესამე სვეტს წარმოადგენს კერძო ნებაყოფლობითი საპენსიო პროფესიული სქემა. რაც შეეხება ჩილეს, უნგრეთს, პოლონეთს, მათი საპენსიო სისტემების განვითარება ხასიათდება ხარვეზებით, რამაც წარუმატებლობა გამოიწვია.

ჩილეში, 1981 წელს განხორციელდა რეფორმა, რის შედეგადაც სახელმწიფო საპენსიო სისტემა (PAYG), დაფუძნებული განსაზღვრულ სარგებელზე (DB), განსაზღვრული შენატანით (DC) ფინანსირებულ სისტემად გარდაიქმნა, რაც მეორე სვეტს წარმოადგენდა. შრომის ბაზარზე ეს ხორციელდებოდა ასე: ახალ სისტემაში ერთვებოდნენ ახალი დასაქმებულები, ის ადამიანები კი, რომელთაც მომდევნო 5 წელიწადში უწევდათ პენსიაზე გასვლა, ძველ სისტემაში (PAYG) რჩებოდნენ. სხვა ყველა დასაქმებული აკეთებდა არჩევანს ძველსა და ახალ სისტემას შორის. თვითდასაქმებულებისთვის ჩართულობა ნებაყოფლობითი იყო 2008 წლამდე. დასაქმებულის მხრიდან კონტრიბუცია 10% იყო, რაც კერძო სექტორში ლიცენზირებულ ფონდებთან (AFPs) მიემართებოდა. საპენსიო სისტემა ჩილეში პრივატიზებულია, საპენსიო სქემის ადმინისტრირება ხდება კერძო საპენსიო ფონდის ადმინისტრატორისგან. მესამე სვეტი, ითვალისწინებს დამატებით საპენსიო სქემებს, პროფესიული თუ სადაზღვევო კომპანიის საპენსიო სქემის სახით. რაც შეეხება პრობლემას, ქვეყანაში დაფიქსირდა კერძო სექტორის მხრიდან კონტრიბუციის შეგროვება-გაცემის ადმინისტრირების მაღალი დანახარჯები და მცირე კონკურენცია. სისტემის განსაკუთრებული პრობლემა იყო ადმინისტრირების მაღალი ხარჯები. თუ გავაკეთებთ პარალელს, საქართველოში ფუნქციონირებს საბაზისო პენსია, სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ფინანსირებული, განხორციელებული რეფორმა კი ითვალისწინებს ინდივიდუალურად დამატებითი საპენსიო შემოსავლის ზრდას, პირველსა და მეორე სვეტს დაფინანსების საერთო წყარო არა აქვს. რაც შეეხება ჩილეს, რეფორმის შედეგად დასაქმებულებს საპენსიო აქტივების ამონაგების შემცირების პარალელურად შეუმცირდათ შემოსავალი საპენსიო ასაკში. თუმცა ის ხარვეზი, რაც ჩილეში დაფიქსირდა, არ ემუქრება საქართველოს. ადმინისტრირებასთან დაკავშირებული ხარჯების საფუძველზე კრიზისი არ დაფიქსირდება, ვინაიდან კონტრიბუციის შეგროვება-ადმინისტრირებას ახდენს სააგენტო, ეს ფაქტორი კი, საერთაშორისოთ ცნობილია, რომ ადმინისტრირების ხარჯებს ამცირებს.

უნგრეთსა და პოლონეთში, 1999 წლამდე, საპენსიო რეფორმების განხორციელებამდე, მხოლოდ სოლიდარული ანუ სახელმწიფო (PAYG) საპენსიო სისტემა მოქმედებდა. პირველ დონეს გარკვეული პირობით განსაზღვრული შენატანებით სავალდებულო სოლიდარული სქემა წარმოადგენდა, რაც სახელმწიფოს სოციალური დაზღვევის ინსტიტუტის (ZUS) საკუთრება იყო. ამ

სქემით მოხდა ძველი სოლიდარული (PAYG) საპენსიო სისტემის ჩანაცვლება. სარგებელი, რაც უნდა გაიცეს პენსიონერებზე, მკაცრად არის განსაზღვრული შენატანების მიხედვით. ყველა მონაწილეს, გარკვეული პირობით განსაზღვრული შენატანების სისტემაში უფიქსირდება ინდივიდუალური ანგარიში, სადაც თავს იყრის ყველა ის კონტრიბუცია, რაც განხორციელდება დასაქმების პერიოდში. სარგებლის კალკულაციასას ხდება სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობის გათვალისწინება მიმდინარე პერიოდისთვის, თითქმის არ არსებობს პენსიაზე დროზე ადრე გასვლისთვის თანმდევი ფაქტორები. საპენსიო ფონდში ირიცხება დასაბეგრი შემოსავლის 19.5%, რაც დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის თანაბრად ნაწილდება. დასაქმებულის გადასახადიდან 2.3% მის პირად დაგროვებით ანგარიშზე ირიცხება, დარჩენილი თანხა კი მიმართულია სოლიდარული ფონდისკენ სახელმწიფო პენსიის უზრუნველსაყოფად. საპენსიო სისტემაში მონაწილე პენსიონერის საპენსიო თანხის სიმცირის შემთხვევაში, თუ აღმოჩნდება, რომ იგი საშუალოზე დაბალია, სახელმწიფო ახდენს უზრუნველყოფას სოლიდარული ფონდიდან და ახორციელებს დამატებით დაფინანსებას. 90-იანი წლებისთვის პოლონეთში შრომის ბაზრის ჩავარდნის მიზეზით სახელმწიფო საპენსიო სისტემამ განიცადა დეფიციტი. დეფიციტი კიდევ უფრო გაღრმავდა სოციალური შენატანიდან გარკვეული პროპორციით პირველ და მეორე სვეტში განხორციელებული კონტრიბუციის საფუძველზე. სავალდებულო სახით ინდივიდუალურ ანგარიშზე ხელფასიდან ფაქტობრივად 20%-ზე მეტი ოდენობის სოციალური შენატანის გადარიცხვა დასაქმებულებისთვის მარტივი ვერ იქნებოდა. შედეგად წარმოიქმნა ფისკალური რისკი. პენსიებისა და საპენსიო ანუიტეტების გასაცემად სახელმწიფოს სოციალური დაზღვევის ინსტიტუტი (ZUS) ხაზინიდან იღებს სესხებს. დეფიციტის აღმოსაფხვრელად დაბალი საბიუჯეტო შემოსავლების ფონზე ხაზინა უშვებს სახელმწიფო ბონდებს, თუმცა ვალი კრიტიკულ ზღვარს აღწევს. სახელმწიფოს გადაწყვეტილებით, ბიუჯეტის დეფიციტის შესამცირებლად, მეორე სვეტის დანაზოგები სახელმწიფო პენსიის დაფინანსებისკენ წარიმართა.

უნგრეთში სამსვეტიანი სისტემა მოქმედებს. პირველის სვეტი სავალდებულო სახელმწიფო პენსიაა (PAYG), სოციალური სისტემის ნაწილი, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის განაწილებული. მეორე სვეტი კერძო დაგროვებითი ფონდებისგან შედგება, რაც 2010 წლამდე სავალდებულო იყო. კონტრიბუცია პირველ სვეტში 33%-ია, დამსაქმებლის გადასახდელია 24%, დასაქმებულისა - 9%. მეორე სვეტში დასაქმებულის კონტრიბუციაა 6%. ისევე როგორც პოლონეთში, უნგრეთშიც ადგილი ჰქონდა პირველ სვეტში დანაზოგების გადმოტანას. მოსახლეობა დაავალდებულა, საპენსიო დანაზოგები გადაეტანათ კერძო საპენსიო ფონდებიდან სახელმწიფოს დაქვემდებარებულ საპენსიო ფონდში, რითაც მოხდა საპენსიო ფონდების ნაციონალიზება, სახელმწიფო პენსიისა და ბიუჯეტის დეფიციტის დასაფინანსებლად. ამით მოსახლეობას მიეცა არჩევანის საშუალება, დაბრუნებულიყო პირველ სვეტში და მიეღო უფრო მაღალი განაკვეთის ოდენობით, ვიდრე მეორე სვეტში დარჩენით მიიღებდა.

პოლონეთის საპენსიო სისტემა საქართველოში შემოთავაზებული რეფორმის დეტალებისგან განსხვავებულია. საპენსიო აქტივები დაცულია კანონმდებლობით, ის არის მონაწილის საკუთრება სრული უფლებით. საქართველოში ცალკე მოქმედებს საბაზისო პენსია, პირველი და მეორე სვეტის დაფინანსება არ ხდება ერთი და იმავე წყაროდან, როგორც პოლონეთში, სოციალური გადასახადის სახით. ასევე აღსანიშნავია, რომ გაუთვალისწინებელი ფისკალური ხარჯებისგან დაზღვევა ხორციელდება საბაზისო პენსიის ინდექსაციის გზით გარკვეული წესების დაცვით. ქართული საპენსიო რეფორმის შედეგად საინვესტიციო პოლიტიკა გაცილებით ხარჯ-ეფექტიანია, ვიდრე პოლონეთში იყო. რაც შეეხება უნგრეთის გამოცდილებას, რეფორმა არასწორად დაიგეგმა თავიდანვე, რადგან მეორე სვეტი არ იყო პირველი სვეტისგან დამოუკიდებელი.

1.3. საქართველოში საპენსიო დაზღვევის თანამედროვე გამოწვევები, ფორმირება და განვითარება.

დღეს საქართველოში კანონით "დაგროვებითი პენსიის შესახებ", ასევე საპენსიო სააგენტოს დებულებით და სხვა ნორმატიული აქტებით რეგულირდება საპენსიო სისტემა. რეფორმა შეეხო საქართველოს ყველა მოქალაქეს, ვინც დასაქმებული ან თვითდასაქმებულია და შედეგად იღებს შემოსავალს, გარდა არარეზიდენტი ფიზიკური პირებისა. ასევე, კანონი შეეხო უცხო ქვეყნის მოქალაქეებს, მოქალაქეობის არმქონე პირებს, რომლებიც საქართველოში მუდმივად ცხოვრობენ, გარდა არარეზიდენტი პირებისა. სისტემაში მონაწილეობა სავალდებულოა ყველა იმ პირისთვის, რომელსაც 2018 წლის 6 აგვისტოს არ ჰქონდა 40 წელი შესრულებული, გარდა არარეზიდენტი პირებისა. ამავე დროს ნებაცხოვრებითაა საპენსიო სქემაში მონაწილეობა ყველა იმ თვითდასაქმებულისათვის, ვინც ამ პერიოდისთვის 40 ან მეტი წლის იყო. შესაბამისად, 2019 წლის 1 იანვარს საპენსიო სქემაში ავტომატურად მოხდა საქართველოში დასაქმებული ყველა იმ საქართველოს მოქალაქისა თუ საქართველოში მუდმივად მცხოვრები უცხოელის გაწევრება, რომელსაც 2018 წლის 6 აგვისტოს არ ჰქონდა შესრულებული 55 წელი, ქალბატონების შემთხვევაში, და 60 წელი, მამაკაცების შემთხვევაში. ხოლო ის მოქალაქეები, რომლებიც არ ექვემდებარებიან სისტემაში ავტომატურად გაწევრებას, უფლებამოსილნი არიან, თუმცა არა ვალდებულნი, რომ ახალ საპენსიო სქემაში ნებაცხოვრებით ჩაერთონ. ამისთვის საჭიროა დარეგისტრირება ელექტრონულ სისტემაში საპენსიო სააგენტოს საპენსიო შენატანების ადმინისტრირების გვერდზე (www.pensions.ge).

საპენსიო სქემის მონაწილე დასაქმებულს, გარკვეული პირობების გათვალისწინებით გაუჩნდა უფლება განაცხადის საფუძველზე გასულიყო საპენსიო სქემიდან. ეს შეეხო მოქალაქეებს, რომელთაც 2018 წლის 6 აგვისტოსთვის უკვე შესრულებული ჰქონდა 40 წელი. მათ მიეცათ საშუალება, 2019 წლის 1 აპრილიდან, ან კიდევ იმ თარიღიდან 3 თვეში, როდესაც დამსაქმებელმა

მის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე განახორციელა საპენსიო შენატანი, ანუ რომელიც უფრო ადრე დადგებოდა. სისტემიდან გასვლის შემდეგ მას, მის დამსაქმებელს და სახელმწიფოს მთლიანად დაუბრუნდებოდათ საპენსიო შენატანები ფულადი სახით. თუმცა პიროვნებას საპენსიო სქემაში ხელახლა გაწევრება შეუძლია კვლავ განაცხადის გზით დამსაქმებელთან.

საპენსიო სქემაში მონაწილე დასაქმებულის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე სისტემატურად ირიცხება ოფიციალურად დარიცხული ხელფასის 2%. ასევე, დამატებით, მის საპენსიო ანგარიშზე დარიცხული ხელფასის 2-2% შეაქვთ დამსაქმებელსა და სახელმწიფო ხაზინას. თუ დასაქმებულს ხელფასი ერიცხება თვეში 1000 ლარის ოდენობით, საპენსიო რეფორმამდე, მხოლოდ საშემოსავლო გადასახადის გადახდის შედეგად იგი ხელზე იღებდა 800 ლარს. მას შემდეგ, რაც ის გახდა საპენსიო სქემის მონაწილე, დარიცხული ხელფასის 2% გადატანილ იქნა მისავე ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე, ხოლო დარჩენილი თანხიდან რაც 980 ლარს უდრის, 20% საშემოსავლო გადასახადის სახით გადაიხდება, ხოლო დასაქმებული ხელზე იღებს საბოლოოდ 784 ლარს. რაც შეეხება საპენსიო სქემის მონაწილის სარგებელს, მან ხელზე აიღო 16 ლარით ნაკლები (800-784) განკარგვადი თანხა. თუმცა, სწორედ ამის შედეგად მის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე ჩაირიცხა შემდეგი თანხები: 20 ლარი თავისავე შენატანი, 20 ლარი შენატანი დამსაქმებლის მხრიდან, 20 ლარი სახელმწიფოს მხრიდან. ჯამში მის საპენსიო ანგარიშზე ჩაირიცხა 60 ლარი. დასაქმებულმა 16 ლარის ოდენობის ურისკო „ინვესტიციის“ საფუძველზე მიიღო 275% იანი ამონაგები. $(60-16)/16 = 275\%$.

საპენსიო სქემაში გაწევრიანებულ დასაქმებულს მის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე სახელმწიფო ხაზინიდან ერიცხება დარიცხული ხელფასის 2% მანამ, სანამ დარიცხული ხელფასის ჯამი 24,000 ლარს მიაღწევს წელიწადში. აღნიშნული ზღვარის შემდეგ კი, სახელმწიფო ხაზინიდან დასაქმებულს საპენსიო ანგარიშზე გადაერიცხება დარიცხული ხელფასის 1%, დარიცხული ხელფასის წელიწადში ჯამური 60,000 ლარის გადაჭარბებამდე. ამის შემდეგ აღნიშნული პირის საპენსიო ანგარიშზე სახელმწიფო ხაზინიდან შენატანები აღარ განხორციელდება.

საპენსიო სქემის ის მონაწილე, რომელიც თვითდასაქმებულია, საკუთარ ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე რიცხავს დაუბეგრავი შემოსავლის 4%-ს, ანუ 2% - 2%-ს, სახელმწიფო ხაზინა კი საპენსიო ანგარიშზე ურიცხავს ასევე დაუბეგრავი შემოსავლის 2%-ს.

თანხები, რომლებიც გროვდება ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშებზე, მონაწილეების დამატებით ამონაგების მისაღებად მაღალეფექტიან, საიმედო ფინანსურ ინსტრუმენტებში ინვესტირდება. საინვესტიციო საქმიანობას ახორციელებენ მაღალი დონის სპეციალისტები, საინვესტიციო პოლიტიკას შეიმუშავებს საინვესტიციო საბჭო და ამტკიცებს საპენსიო სააგენტო. ახალდანიერგული დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ფუნქციონირების პირველ 5

წელიწადში, საპენსიო ანგარიშებზე არსებული თანხები უნდა განთავსდეს დაბალრისკიან, საიმედო საინვესტიციო პორტფელში, 5 წლის შემდეგ კი, მონაწილეები თავად ირჩევენ დაბალ, საშუალო ან მაღალრისკიან საინვესტიციო პორტფელებს. საპენსიო სააგენტოს ფუნქციაა გაუწიოს კონტროლი და რისკების შეფასების მონიტორინგი, მონაწილეების დაგროვილი თანხების ინვესტირების პროცესებს. ამ საქმიანობას ახორციელებენ რისკის კონტროლის ცალკეული სტრუქტურები. რისკის კონტროლი და მონიტორინგი მოიცავს რისკების იდენტიფიცირების, მათი რაოდენობრივი შეფასების, ანგარიშგების მომზადებას, იმისათვის, რომ საინვესტიციო პორტფელური რისკები ყოველთვის შეესაბამებოდეს საპენსიო სააგენტოს მიერ შემუშავებულ და დამტკიცებულ რისკის პროფილს საინვესტიციო პოლიტიკაში.

მას შემდეგ, რაც საპენსიო სისტემის მონაწილე მიაღწევს საპენსიო ასაკს, ნებისმიერ დროს, მისივე განაცხადის საფუძველზე, შეუძლია, დაიწყოს დაგროვილი საპენსიო თანხის გატანა ყოველთვიურ რეჟიმში. ყოველი თვის გასატანი თანხის განსაზღვრა ხდება ფორმულით: ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე არსებული თანხა იყოფა იმ წლების ოდენობაზე, რაც იმ დროისათვის ქვეყანაში დაფიქსირებული სიცოცხლის საშუალო სტატისტიკური მაჩვენებლის საფუძველზე გაიანგარიშება, ანუ მას აკლდება მონაწილის იმ დროისთვის არსებული ასაკი და იყოფა 12-ზე.

დაგროვებითი საპენსიო სქემის ყველაზე მნიშვნელოვანი დადებითი მხარეა სქემის მონაწილეთა ფინანსურად უზრუნველყოფილი, ღირსეული სიბერის ხელისშეწყობა მონაწილის პენსიაზე გასვლის შემდგომ წლებში. საპენსიო სისტემის მონაწილისთვის ინდივიდუალური, საპენსიო ანგარიშზე დაგროვილი თანხა არის უპირობო, ხელშეუხებელი საკუთრება, იგი დაცულია კანონით. მნიშვნელოვანია, რომ არ ექვემდებარება ყადაღას, დავალიანების მიზეზით გაქვითვას, ინკასოს და სხვა აღსრულების ინსტრუმენტებს. საპენსიო ანგარიშზე დაგროვილი თანხა მემკვიდრეობით გადაეცემა მონაწილის მემკვიდრეს.

საპენსიო აქტივები, რომელთა დაგროვება ხდება საპენსიო ანგარიშებზე, მოკლევადიან პერიოდში და საშუალოვადიან პერსპექტივაში საქართველოს სახელმწიფოს საკმაოდ სოლიდურ, რამდენიმე მილიარდიან საინვესტიციო კაპიტალის ბაზას შეუქმნის. აღნიშნული ბაზა იქნება უმნიშვნელოვანესი ფაქტორი ქვეყანაში კაპიტალის ბაზრის განვითარებისთვის. აღსანიშნავია და უმნიშვნელოვანესი, რომ ამ თანხის სულ მცირე 80% მიმართული იქნება ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებაზე, მის ეკონომიკურ ზრდაზე, რათა უზრუნველყოს ეკონომიკური ზრდისა და განვითარების მნიშვნელოვანი დაჩქარება. ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების პროცესში ბენეფიციარია საქართველოს ყოველი მოქალაქე თუ მცხოვრები, მისი დაგროვებით საპენსიო სქემაში მონაწილეობის თუ არ მონაწილეობის მიუხედავად.

საპენსიო რეფორმამდე საქართველოს სახელმწიფოს სოციალური პოლიტიკა ეყრდნობოდა საპენსიო სისტემას, სოლიდარობის პრინციპით. მოცემული

პრინციპი არ ითვალისწინებს არც სამუშაო სტაჟს, არც აქტიური შრომითი პერიოდის მანძილზე მიღებულ შემოსავლებს, რაც პირდაპირ უკავშირდება საპენსიო სისტემის მონაწილის მიერ სახელმწიფო ბიუჯეტში განხორციელებულ შენატანებს. შესაბამისად, ასაკობრივი პენსია ქვეყნის ყველა მოქალაქისთვის იყო თანაბარი. ბუნებრივია, ასეთი სისტემა დიდი ხნის მანძილზე არ იქნება სამართლიანი, მდგრადი. ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისთვის ეს სისტემა არ არის ხელსაყრელი. განსაკუთრებით ბოლო პერიოდში ყოველწლიურად ზრდის ტენდენციით ხასიათდება საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან გახარჯული თანხების მოცულობა კონკრეტულად საპენსიო უზრუნველყოფისთვის. 2019 წელს სახელმწიფო ბიუჯეტის მხრიდან მოსახლეობის საპენსიო უზრუნველყოფაზე 1,9 მლრდ ლარი იყო გამოყოფილი, ეს ჯამური საბიუჯეტო ასიგნებების დაახლოებით 15% იყო. ისევე, როგორც მთელ მსოფლიოში, საქართველოშიც მოსახლეობის დაბერებისა და შობადობის ანალიზი, თანაფარდობის ტენდენციების ანალიზი აჩვენებს, სოლიდარობის პრინციპზე დაყრდნობილი საპენსიო სქემა ვერ უზრუნველყოფს მდგრად და გამართულ ფუნქციონირებას. ამიტომ სახელმწიფომ მიიღო გადაწყვეტილება, განეხორციელებინა საპენსიო სისტემის რეფორმა, რის გარეშეც რთული იქნებოდა ბიუჯეტიდან არსებული საპენსიო განაკვეთის შენარჩუნებაც კი. აღნიშნული და სხვა მყარი არგუმენტების საფუძველზე წლების განმავლობაში გრძელდებოდა ქვეყანაში საპენსიო რეფორმის შესახებ მსჯელობა. მთავრობა განიხილავდა რამდენიმე ტიპის მოდელს, საპენსიო სქემებს. 2018 წელს კი სახელმწიფომ წამოიწყო საპენსიო რეფორმა შემდეგი ფორმით, მასში გაერთიანებულია საპენსიო სისტემა, რომელიც ეყრდნობა სოლიდარობის პრინციპს, ასევე სისტემა, რომელიც პარალელურად მოქალაქეებს ავალდებულებს მიიღონ მონაწილეობა დაგროვებით სისტემაში. ეს ვალდებულება მოცემულია საქართველოს კანონში „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“, რომელიც მიღებულია 2018 წლის 21 ივლისს. დაგროვებითი სისტემის მონაწილეები არიან თავად დასაქმებული, დამსაქმებელი და სახელმწიფო. თითოეული მონაწილის შენატანი საპენსიო ფონდში არის დასაქმებულისთვის შრომის ანაზღაურებისთვის დარიცხული ხელფასის 2% დასაქმებულის მხრიდან, დამსაქმებელი ასევე დარიცხული ხელფასის 2%-ის ოდენობის შენატანს აკეთებს საპენსიო ფონდში და ანალოგიურად სახელმწიფო, ასევე 2%-იანი შენატანით გამოდის საპენსიო სისტემის ერთ-ერთი მონაწილე მხარე, თუმცა, როგორც მაღლა განვიხილეთ სახელმწიფო დარიცხული ხელფასის ჯამური მოცულობიდან გამომდინარე ამცირებს საპროცენტო განაკვეთს საპენსიო შენატანებისთვის 1%-მდე ან სულაც 0%-მდე. საპენსიო სისტემაში მონაწილეობის უფლება აქვს თვითდასაქმებულსაც. ახალი, დაგროვებითი საპენსიო სისტემა ამოქმედდა უკვე 2019 წლიდან დარიცხულ ხელფასებსა და ხელფასთან გათანაბრებულ განაკვეთზე.

საპენსიო რეფორმას საქართველოში ჰყავს მხარდამჭერებიც და მოწინააღმდეგეებიც. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ხშირად საპენსიო სისტემის მხარდამჭერ და კრიტიკოს მხარეებს საკუთარი მოსაზრებების გასამტკიცებლად ერთი და იგივე ფაქტები მოჰყავთ. საპირისპირო მხარეების პოზიციები შესაძლებელია ასე ჩამოყალიბდეს:

რაც შეეხება საპენსიო სისტემის რეფორმის აუცილებლობასა და უპირატესობებს, არავინ დაობს. აქამდე არსებული სისტემის მთავარი ხარვეზი იყო ის, რომ ვერ უზრუნველყოფდა სათანადო მოცულობის პენსიას ქვეყანაში. ჩანაცვლების კოეფიციენტი ანუ პენსიის მოცულობის თანაფარდობა ხელფასთან, რასაც დასაქმებული იღებდა პენსიამდე, შეადგენს 19,1%-ს. ეს მაჩვენებელი მნიშვნელოვანწილად ჩამოუვარდება სხვა ქვეყნებში დაფიქსირებულ ანალოგიურ მაჩვენებელს. რეგიონში ჩანაცვლების კოეფიციენტი, საშუალოდ 40%-ია. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ქვეყნებში, ე.წ. OECD ქვეყნებში, საშუალოდ 63%-ია, ევროკავშირის ქვეყნებში კი - 78%. ჩანაცვლების კოეფიციენტის მაჩვენებელი 19,1%-ის ოდენობით ნიშნავს, რომ საქართველოში, იმ მოქალაქისთვის, რომელსაც აქტიური შდომიუნარიანობის პერიოდში ჰქონდა საშუალო შემოსავალი, პენსიაზე გასვლის შემდეგ ეტაპზე 5-ჯერ მცირდება შემოსავალი, რაც საკმაოდ დიდი დანაკლისია. დაგროვებითი პენსიის სისტემის დანერგვის უპირატესობა სწორედ ამ უსამართლობის აღმოფხვრაში მდგომარეობს. დასაქმებულებისთვის საპენსიო ტვირთი ყოველწლიურად ზრდის ტენდენციით გამოირჩევა. სამუშაო ასაკის ერთ ადამიანზე თანაფარდობით პენსიონერების რიცხვი 31%-დან 42%-მდე იზრდება. ეს კი ახალი სოციალური გამოწვევების წინაშე გვაყენებს. ნავარაუდევია, რომ 2030 წლამდე საქართველოს მოსახლეობის მეოთხედი 60 წელს გადაცილებული იქნება, 2059 წლისთვის კი მათი რაოდენობა 33%-ზე მეტი იქნება.

რაც შეეხება ბიუჯეტში საპენსიო დანახარჯებს, მათი წილი გაიზარდა - 2017 წელს ეს იყო 1,685.8 მლნ ლარი, 2018 წელს - 1,700.0 მლნ ლარი, 2019 წელს - 1,925.0 მლნ ლარი. საპენსიო უზრუნველყოფისთვის ყოველწლიურად მთლიანი საბიუჯეტო შემოსავლების 15-16% იხარჯება, 2017 წლის მონაცემებით ეს იყო ქვეყნის მთლიანი შიდა პროდუქტის 4.2%.

ტვირთი მუდმივი ზრდადობის ტენდენციით ხასიათდება. როგორც ნაშრომის წინა თავებში აღვწერეთ, დაგროვებითი საპენსიო სისტემა აპრობირებულია ბევრ ქვეყანაში, წარმოადგენს უალტერნატივო სისტემას, საპენსიო უზრუნველყოფისა და გრძელვადიან პერსპექტივაში ფულის დაგროვების საუკეთესო მოდელს, რაც მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში ნამდვილად წარმატებულ სისტემად არის აღიარებული. დაგროვებითი საპენსიო სისტემა დიდ სარგებელს მისცემს პენსიონერებს, თუმცა, არც ეს სისტემა არ წარმოადგენს პანაცეას, რომ მხოლოდ აღნიშნული სისტემით მიაღწიოს სახელმწიფომ საზოგადოების მაქსიმალურ კეთილდღეობას. პირველ რიგში, აუცილებელია, საზოგადოებაში დაინერგოს და გამომუშავდეს დაგროვების კულტურა. დაუშვებელია, რომ დაგროვებით საპენსიო სქემაში მონაწილეობა იყოს ნებაყოფლობითი. აქამდე ჩატარებულმა ბევრმა კვლევამ დაადასტურა, რომ საქართველოში, მოსახლეობის უმეტესობა ძირითადად ფულს ხარჯავს, ნაცვლად დაზოგვისა და დაგროვებისა. სხვა ქვეყნებთან შედარებით, ეს ფაქტი საქართველოში შედარებით მაღალ მხარჯველობაზე მიუთითებს. ამის მიზეზი გარკვეულწილად შეიძლება იყოს მოსახლეობის ფინანსური წიგნიერების დაბალი

დონე. ამიტომ დაგროვებით საპენსიო სქემაში მონაწილეობა აუცილებლად სავალდებულო უნდა იყოს, უნდა აღიქმებოდეს როგორც გადასახდელი ტვირთი. ვინაიდან მოსახლეობა შედარებით დიდი პასუხისმგებლობითა და ნაძალადევი, სავალდებულო ფორმით არის მიდრეკილი გადაიხადოს გადასახდელები დროულად, ვადაგადაცილების გარეშე, რადგან ეს ვალდებულება სხადასხვა ნეგატიური შედეგების გამო უკვე გაცნობიერებული აქვთ.

რეფორმირებული საპენსიო სისტემა ლიბერალურია, იგი არ აწვება ტვირთად დასაქმებულს, საპენსიო თანხას აგროვებენ მასთან ერთად სახელმწიფო და დამსაქმებელი, ეს არის ზრუნვა სახელმწიფოს მხრიდან, რომ მოსახლეობას საპენსიო ფონდში ფულადი შენატანები მიძიმე ტვირთად არ დასწოლოდა. იქიდან გამომდინარე, რომ საქართველოში დასაქმებულების დიდი ნაწილი იღებს საშუალო ოდენობის ხელფასს, მოცემული საპენსიო სქემა არის საკმაოდ ლიბერალური.

ახალი საპენსიო სისტემა იქნება საქართველოში კაპიტალის ბაზრის ჩამოყალიბების წინაპირობა. საპენსიო ფონდში შენატანების გზით მომავალი 6 წლის მანძილზე უნდა განხორციელდეს 5 მლრდ ლარამდე თანხის მობილიზება. შესაძლებელია აღნიშნული თანხა გამოყენებულ იქნას კაპიტალის ბაზრის სრულყოფილად ჩამოსაყალიბებლად და მისი განვითარებისთვის, ვინაიდან, საერთაშორისო გამოცდილებით ცნობილია, რომ კაპიტალის ბაზრის განვითარება ხელს შეუწყობს ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდას, რაც, ბუნებრივია, დააჩქარებს ეკონომიკურ ზრდას დაახლოებით 3-4%-ით.

დღევანდელი მდგომარეობით, საქართველოს საპენსიო სააგენტოს მონაცემებით, სტატისტიკური მონაცემები ასეთია

საპენსიო სააგენტოს ფუნქციონირების დაწყებიდან საპენსიო სქემაში რეგისტრაცია გავლილი აქვს 1 042 084 ადამიანს. 2020 წლის 29 ივლისის მდგომარეობით, ეს არის 448 601 ქალი, 40 წლამდე ასაკის - 260 298, 40 წელზე მეტი ასაკის- 188 303. რაც შეეხება მამაკაცებს, სქემაში ჩართულია სულ 593 483 მამაკაცი, მათ შორის: 40 წლამდე 337 705, 40 წლის და მეტი ასაკის - 255 778.



წყარო: საპენსიო სააგენტო

2020 წლის 3 აგვისტოსთვის საპენსიო აქტივების მოცულობა იყო 890 მლნ ლარი, ამ თანხის 1.7% ვადიან დეპოზიტებზე, 25.2% - სარგებლიან ანგარიშებზე, 73.1% კი სადეპოზიტო სერტიფიკატებში არის ინვესტირებული. საპენსიო აქტივები მთლიანად ლარში არის დენომინირებული. საპენსიო აქტივებს წლიურად ეფექტური სარგებელი 11.4% ერიცხება, ეს კი ორჯერ აღემატება ქვეყანაში არსებულ წლიურ ინფლაციას (ივლისი 5.7%). საპენსიო აქტივებზე ამ ეტაპისთვის დარიცხული სარგებელი 68 მლნ ლარს შეადგენს.



წყარო: საპენსიო სააგენტო

2020 წლის 20 აგვისტოს მონაცემებით, დაგროვებითი პენსიით უკვე სარგებლობს 423 ადამიანი. მათ შორის, საპენსიო ასაკი შეუსრულდა 201 მონაწილეს, 1 მოქალაქეს საზღვარგარეთ მუდმივად საცხოვრებლად გადასვლის გამო ერგო, 177 ადამიანს - შეზღუდული შესაძლებლობების საფუძველზე, მემკვიდრეობის უფლებით 44-მა ადამიანმა ისარგებლა. საპენსიო სქემაში ჩართული ადამიანების რაოდენობა მზარდია, თვის მანძილზე საშუალოდ 9000 ადამიანი. საპენსიო დანაზოგებს უკვე დაერიცხა 74 მილიონ ლარამდე სარგებელი.



წყარო: საპენსიო სააგენტო

1.4 საპენსიო დაზღვევის სრულყოფის ძირითადი მიმართულებები საქართველოში.

აუცილებლად უნდა აღინიშნოს მოცემული საპენსიო სისტემის ნაკლოვანებებიც. დაგროვებითი საპენსიო სისტემა მსოფლიოს ბევრ და ყველა განვითარებულ ქვეყანაში მოქმედებს, მნიშვნელოვანია მისი ეფექტი როგორც საზოგადოებისთვის, სოციალური დაცვის უზრუნველყოფის კუთხით, ასევე მნიშვნელოვანია და ძალიან ეფექტური ქვეყნის ეკონომიკისთვის, მაგრამ საქართველოში მაინც ჩნდება მეტ-ნაკლებად საფუძვლიანი კითხვები, სხვადასხვა სახის მოსაზრებები, თუ რამდენად რეალურია და მიღწევადი საპენსიო სისტემის მთავარი მიზანი - მოსახლეობის ღირსეული სიბერის უზრუნველყოფა.

არსებობს ძირითადი საკვანძო პრობლემები, საკითხები, რაც მიჩნეულია მოცემული საპენსიო სისტემის მთავარ გამოწვევად:

საპენსიო რეფორმის შედეგად ძვირდება სამუშაო ძალა - საპენსიო რეფორმის შესაბამისად, დამსაქმებელს სავალდებულო სახით ეზრდება დასაქმებულისთვის გადასახდელი ხელფასი, დარიცხული ხელფასის 2%-ით, რაც შესაძლოა, ბიზნესის მხრიდან აღიქმებოდეს მძიმე ტვირთად, შესაბამისად, არსებობს ალბათობა,

საკმაოდ მაღალი, რომ დამსაქმებლები შეეცდებიან თავიდან აიცილონ საპენსიო ფონდში დამატებითი თანხის გადარიცხვა, დასაქმებულის ინტერესებისა თუ მათი უფლებების შეზღუდვის ხარჯზე. კონკრეტულად, თანხის ზუსტად ამ ოდენობით განახორციელოს დასაქმებულის ხელფასის კორექცია, ანუ ამ შემთხვევაში შემცირება.

დამსაქმებელთათვის საპენსიო ვალდებულების დაკისრება შესაძლოა ასევე ნეგატიურად აისახოს დასაქმების ბაზარზე. სავარაუდოდ, შიდა ხარჯების ზრდა გამოიწვევს დამატებითი, მაღალანაზღაურებადი კადრების მოზიდვის ინტერესის შემცირებას, ან უკვე მასთან დასაქმებული მაღალკვალიფიციური კადრისთვის ხელფასის გაზრდის მოტივაციის შემცირებას. იმ ვითარებაში, როდესაც უმუშევრობა ისედაც ერთ-ერთი ძირითადი თანამედროვე გამოწვევაა ქართულ რეალობაში, დაგროვებითი საპენსიო რეფორმის ფარგლებში არსებული ვალდებულებები წარმოქმნიან კიდევ უფრო ნეგატიური გავლენის რისკებს დასაქმების ბაზარზე.

სავალუტო რისკები - დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ფარგლებში ინდივიდუალურ, საპენსიო ანგარიშზე დაგროვილი თანხებიდან მისაღები სარგებელი პირდაპირ უკავშირდება სავალუტო რისკებს. მზარდი ეკონომიკის ქვეყნებში, სადაც დაბალია ინფლაციის დონე, მინიმალიზირებულია თანმდევი რისკები, მოცემული პირობების ფონზე კერძო დაგროვებითი საპენსიო მოდელი ნამდვილად წარმატებულია. თუმცა საქართველოს ეკონომიკის პირობებში, როდესაც ინფლაციისა და სავალუტო რისკების დონე საკმაოდ მაღალია, არასტაბილური და არასაიმედო, წლების განმავლობაში დაგროვილი ფინანსური რესურსი შესაძლოა დადგეს გაუფასურების რისკის ქვეშ, დაეცეს მისი მსყიდველუნარიანობა. რაც, პირველ რიგში, იქნება დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მთავარი მიზნის - ღირსებული პენსიის უზრუნველყოფის ცალსახად მიუღწევლობა. შესაძლებელია განიხილებოდეს ფინანსების მოზიდვა საერთაშორისო ბაზრებიდან, უწინარესად მინიმალური განაკვეთით. თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ თუ აღნიშნული რესურსის მობილიზება უფრო ძვირი აღმოჩნდება, ვიდრე საპენსიო სისტემის ფარგლებში, წლების მანძილზე დაგროვილი ფული, ეს დაადასტურებს იმ კრიტიკოსთა მოსაზრებას, რომ სახელწიფოს არა აქვს გათვალისწინებული ის საფრთხეები, რასაც საერთაშორისო ექსპერტები იზიარებენ. ნაკლებად სავარაუდოა, რომ საპენსიო ფონდის მიერ საინვესტიციო საქმიანობით დაგროვილი, მოქალაქეთა საპენსიო შენატანები ნაკლებად რისკიანი იყოს, ვიდრე საერთაშორისო ბაზრებიდან მობილიზებული ფინანსური რესურსები.

საქართველოს ფასიანი ქაღალდების ბაზარი - საპენსიო სისტემები, მთელ მსოფლიოში, როგორც წესი, საპორტფელო ინვესტიციებს ახორციელებენ. საპენსიო ფონდები აქტივებს აბანდებენ ფასიან ქაღალდებში, პირდაპირ ინვესტიციებს კი ფაქტობრივად არასოდეს არ ახორციელებენ. საქართველოში საპენსიო სისტემის რეფორმის პირველივე ხანებში მოხდა ასობით მილიონი

ლარის აკუმულირება დაგროვებით საპენსიო ანგარიშებზე. იქიდან გამომდინარე, რომ საქართველოს ფასიანი ქაღალდების ბაზარი ფაქტობრივად განუვითარებელია, აკუმულირებული თანხის განთავსება აღნიშნულ ბაზარზე რეალურად შეუძლებელია, მოცემული გარემოება არის იმის წინაპირობა, რომ საინვესტიციო რესურსი ქვეყნის ფარგლებს გარეთ გავიდეს. შედეგად კი, აღნიშნული ფაქტორი საგრძნობლად შეამცირებს მოლოდინებს, რომ საპენსიო რეფორმას ექნება თანმდევი ეკონომიკური ეფექტი.

სოციალური სიკეთის სიმცირე - საპენსიო რეფორმის მხარდამჭერები რეფორმის შეფასების დროს ხშირად აღნიშნავენ იმ ეკონომიკურ დივიდენდებს, რაც საზოგადოების სოციალურ სიკეთეებს ნაკლებად ასახავს. აქტიურად განიხილება ახალი საპენსიო მოდელის პოტენციალი, მისი პოზიტიური გავლენა კაპიტალის ბაზრის ჩამოყალიბებაზე, ფასიანი ქაღალდების ბაზრის განვითარებაზე, ასევე სხვა სახის შიდა ეკონომიკურ ბენეფიტებზე, მაგრამ საპენსიო რეფორმის სოციალურ ბუნებაზე ჯერაც ბევრი კითხვა უპასუხოდ არის დარჩენილი. მაგალითად, საკითხი იმის შესახებ, თუ რამდენად სამართლიანია ის ფაქტი, რომ ყველა გარემოება უგულვებელყოფილია შემოსავლის გარდა და ხდება ყველა ადამიანის პირობების გათანაბრება საპენსიო გადასახადის წინაშე, არ არის ახსნილი. ორი ადამიანისათვის, რომელთაც იდენტური შემოსავალი აქვთ, შესაძლებელია ფულს აბსოლუტურად განსხვავებული ღირებულება ჰქონდეს, თუმცა საპენსიო დაგროვებითი სისტემა ამ ფაქტს არ ითვალისწინებს, შესაბამისად ყველა თანაბრად ვალდებულია, საკუთარი შემოსავლის თანაბარი წილი გადასცეს საპენსიო ფონდს დასაგროვებლად, შესაძლებელია.

იძულებითი არჩევანის პირობა - საპენსიო რეფორმის კრიტიკოსები საპენსიო სისტემის ერთ-ერთ ხარვეზად არჩევენ არარსებობას ასახელებენ. სავალდებულო სახის დაგროვებითი საპენსიო სისტემა ზღუდავს ადამიანის უფლებას, პირადად გადაწყვიტოს, როგორ უნდა გამოიყენოს საკუთარი შემოსავალი, დახარჯოს დღეს სხვა, მისთვის მეტად ღირებული დანიშნულებით, დააბანდებს მას მისთვის მეტად ეფექტიან საქმიანობაში თუ შეინახავს აღნიშნულ თანხას მომავლისთვის.

ნდობის ფაქტორი - ეს ის კომპონენტია, რომლის გამოც არაერთ ქვეყანაში საპენსიო ფონდების საქმიანობაში წარმოშობილა ფინანსური სკანდალი, მეტიც, აღნიშნული სისტემა ჩამოშლილა. საქართველოს ამ მიმართულებით განსჯისთვის, აქვს არამხოლოდ საერთაშორისო გამოცდილება და მისი გათვალისწინების შესაძლებლობა, არამედ ქვეყანაში, უახლოეს წარსულში არსებული „დაკარგული ანაზრების“ საკითხი ჯერაც საკმაოდ აქტუალურად განიხილება. მოცემულ ფაქტზე დაყრდნობით, საზოგადოებაში უკიდურესად დაბალია ნდობის ფაქტორი ზოგადად ხანგრძლივადიანი საინვესტიციო პროექტების მიმართ. ამას ემატება ის ფაქტიც, რომ აღნიშნული უნდობლობისა და ნეგატიური წარსული მოვლენების ფონზე სახელმწიფოს არ გაუტარებია სათანადო საინფორმაციო კამპანია საზოგადოებაში, არანაირი სახის ღონისძიება არ ჩატარებულა იმ კუთხით, რომ საპენსიო სქემის სავალდებულო თუ პოტენციურ

მონაწილეებამდე მიეტანა ინფორმაცია სრულად, იმის შესახებ, თუ როგორია საპენსიო სქემაში ადამიანების მონაწილეობის წესები, სქემის დატოვების, სისტემიდან მოსალოდნელი სარგებლის მიღების პოტენციალი და სხვა საზოგადოებისთვის ძალზედ მნიშვნელოვანი საკითხების შესახებ.

ეფექტიანი რეგულაციების დანერგვა, საპენსიო აქტივებზე სათანადო ზედამხედველობა უმნიშვნელოვანესი საკითხია. აღნიშნულ ფუნქციებს კანონის თანახმად ასრულებენ გარკვეული უწყებები და ორგანოები, როგორცაა: საპენსიო სააგენტო, სამეთვალყურე საბჭო, ეროვნული ბანკი, საინვესტიციო საბჭო, შესარჩევი კომისია, აქტივების მმართველი კომპანია, საპენსიო სააგენტოს აუდიტი, საპენსიო სააგენტოს შიდა აუდიტი, სპეციალიზებული დეპოზიტარი. ასეთი სახის დივერსიფიცირება ინვესტირების პროცესების გამჭვირვალობისა და ფონდში აკუმულირებული ფულადი რესურსის ეფექტიანად წარმართვის განცდას ტოვებს. თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ოფიციალური მონაცემებით, საპენსიო სააგენტო ნერგავს უსაფრთხოების სტანდარტებს ISO/IEC 27001, დაადგენს საერთაშორისო სტანდარტთან თავსებადობას, თუმცა ეს პროცესები ჯერაც შექმნის პროცესშია და არ დასრულებულა. მუშავდება ასევე კანონით განსაზღვრული კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტები, საინვესტიციო პოლიტიკასთან დაკავშირებული საკითხების დასარეგულირებლად.

საინვესტიციო პოლიტიკა არ ითვალისწინებს იმ გარემოებას, რომ საპენსიო სქემის მონაწილე იყოს ინფორმირებული, მისი საპენსიო დანაზოგის ბედის შესახებ. საინვესტიციო გარემო არ არის სათანადოდ გამჭვირვალე, რაც სანდოობის ფაქტორს კიდევ უფრო მეტად ამცირებს, შეუძლებელია ადამიანმა იმსჯელოს მოსალოდნელი სარგებლის მოცულობაზე.

არსებობს არაეფექტიანი ხარჯვის საფრთხე. საქართველოს საპარტნიორო ფონდმა, რომელიც დაფუძნდა 2011 წელს, როგორც სახელმწიფო საინვესტიციო ფონდი, KPMG-ს, რომელიც აუდიტის კომპანიაა, კონსოლიდირებული ბალანსით, 481 მლნ ლარის ზარალით დაასრულა 2018 წელი.

ინფორმაციული უზრუნველყოფის სიმცირე - არანაკლები პრობლემაა ის, რომ ინფორმაციულ სიმწირეს ადგილი აქვს არა მარტო სქემაში ჩართულთათვის, არამედ გადამხდელთათვის. ამ მიმართულებით აქტიურად არიან ჩართულნი აუდიტორები და აუდიტორული კომპანიები, ისინი გადამხდელებთან ერთად მსჯელობენ აღნიშნულ საკითხებზე. ერთ-ერთი პრობლემა მდგომარეობს იმაში, თუ როგორ მოხდება საპენსიო შენატანის, სარგებლის, ნეტო თუ ბრუტო მოცულობის დაანგარიშება, არაფულადი სარგებლის გაცემის შემთხვევაში. ასევე, ეხება თუ არ ეხება საპენსიო შენატანი საპროცენტო შემოსავალს. რადგან, ცნობილია, რომ საპენსიო შენატანი ეხება ყველა განაცემს, რაც სამომოსავლო გადასახადით იბეგრება, ანუ ყველა ის განაცემი, რაც პიროვნების სარგებლად ითვლება, იბეგრება. თუმცა საგადასახადო კოდექსის თანახმად, კონკრეტული ქეისი შესაძლებელია ორაზროვნად განვიხილოთ. ჩვეულებრივ, გადამხდელი ამოცანას ხსნის ასე, განაცემი იბეგრება სახელმწიფოს სასარგებლოდ,

გაუგებრობისა და ფინანსური სანქციების თავიდან აცილების მიზნით. საპენსიო შენატანების შემთხვევაში კი, აღნიშნული საკითხი პირიქით დგას - მსგავსი ქმედებით სახელმწიფოს დამატებითი ხარჯი წარმოიქმნება, ვინაიდან სქემაში მისი კონტრიბუციაა. ადმინისტრირება/დეკლარირების საკითხს თუ განვიხილავთ, საგადასახადო კანონმდებლობით, საგადასახადო ორგანოს განაცემების შესახებ სათანადო ინფორმაცია თავის ჭრილში მიეწოდება, მიმდინარე თვის დასრულებიდან მომავალი თვის 15 რიცხვამდე. საპენსიო შენატანის შესახებ ინფორმაცია, ეს იქნება დაკავება თუ გადახდა, სავალდებულო წესით უნდა მიეწოდოს სააგენტოს, აღნიშნული ვალდებულება გადამხდელს განესაზღვრება მაშინვე, როგორც კი განახორციელებს განაცემს. მცირე მეწარმეებითვის, შესაძლოა არაავტომატიზირებული სისტემის ფარგლებში აღნიშნული ვალდებულება დამატებითი ადმინისტრაციული წნეხი აღმოჩნდეს.

უმნიშვნელოვანესი საკითხია დანაზოგების საპენსიო ფონდში განთავსების მიზნობრიობისა და ეფექტიანობის უზრუნველყოფა, რაც მიიღწევა მხოლოდ ეფექტიანი მმართველობითი სისტემისა და ასევე ეფექტიანი მონიტორინგის სისტემის პირობებში, ამიტომ აუცილებლად უნდა დაინერგოს ეფექტიანი მონიტორინგის სისტემა, გაჯანსაღდეს მმართველობის სისტემა.

აუცილებელია უზრუნველყოფილი იყოს საინვესტიციო საბჭოს გამჭვირვალობა და მიღებული გადაწყვეტილებები, შინაარსობრივად, მიზნობრივად. მთელი პროცედურული საკითხები აუცილებლად უნდა იყოს ღია და ადვილად გასაგები, მნიშვნელოვანია სისტემაში ჩართულ პირებს მიეწოდებოდეთ სრულფასოვანი ინფორმაცია, რაც განსაკუთრებით გაზრდის სისტემის მიმართ ნდობის ფაქტორს, შეამცირებს მის მიმართ უკმაყოფილებას, რის შედეგადაც მოსალოდნელია გაიზარდოს სისტემაში ნებაყოფლობით ჩართული პირების რაოდენობა.

ინვესტირების პროცესი უნდა იყოს აუცილებლად გამჭვირვალე. აუცილებელია ხდებოდეს გაწეული ინვესტირების პროცესების შესახებ ანგარიშების მუდმივი წარდგენა. ამავე დროს, შესაძლოა გატარდეს პრაქტიკა, რომლის ფარგლებშიც საპენსიო სქემაში ჩართული პირი ინაწილებს რისკს და თავად აკეთებს არჩევანს, იმ საინვესტიციო შესაძლებლობებიდან, რაც ხელისუფლების მიერ იქნება შემოთავაზებული. აღნიშნული ტიპის პრაქტიკა აპრობირებულია სხვადასხვა ქვეყანაში და საკმაოდ წარმატებით. შესაძლებელია მოხდეს ქვეყანაში და მის ფარგლებს გარეთ, ინვესტირების ზღვრების დადგენა, ეს პრაქტიკა აღიქმება როგორც სავალუტო რისკების დაზღვევის კუთხით ერთერთი ინსტრუმენტი.

ინვესტირების დროს მნიშვნელოვანია ინფლაციის დონის გათვალისწინება, ვინაიდან აუცილებელია დაბანდებული თანხების წლიური მოგებით ინფლაციის ინდექსაცია მაინც იყოს უზრუნველყოფილი.

აუცილებელია თანმდევი რეფორმების გატარება, კერძოდ, საქართველოს მაგალითზე ეს არის ფასიანი ქაღალდების ბაზრის სწრაფი განვითარების ხელშეწყობა, ასევე საპენსიო შენატანების დაზღვევის სისტემის ამუშავება, სხვადასხვა სახის წახალისების მეთოდებისა და ფორმების შემუშავება.

განსახილველია მინიმალური საპენსიო ასაკი, მისი შესაძლო გაზრდის ან/და სქესთა შორის გათანაბრების კუთხით.

ყველანაირი რეკომენდაცია, ეს იქნება სამეცნიერო, პრაქტიკული თუ სხვა სახის, მიმართული უნდა იყოს პროცესის სრულყოფისკენ, არსებული რისკების დაზღვევისაკენ.

თავი 2 . კვლევის მეთოდები

სამაგისტრო ნაშრომი ეფუძნება საპენსიო სიტემის ფორმირებისა და განვითარების ძირითად ასპექტებს, საპენსიო დაზღვევის თეორიულ საფუძვლებს და მოდელებს და ასევე, იმ პრობლემების განხილვას, რაც ნათლად არის წარმოდგენილი ქართველი და უცხოელი ეკონომისტებისა და ექსპერტების ნაშრომებში. კვლევის მეთოდად კონკრეტული მიზნების მისაღწევად და ამოცანების გადასაჭრელად გამოყენებულია კვლევის როგორც თვისებრივი ისე რაოდენობრივი მეთოდები, ასევე სინთეზის, ანალიზის და სტატისტიკური მონაცემები. რაოდენობრივი კვლევის მეთოდებიდან შეიძლება გამოვიყენოთ მასობრივი გამოკითხვის ფორმა - ანკეტირება, რადგან იგი საშუალებას მოგვცემს სწორად განხორციელებული შერჩევის საფუძველზე, მოსახლეობის ფართო ჯგუფებზე და გარკვეული საზოგადოების მასშტაბითაც კი მოხდეს შედეგების განზოგადება, რაც რაოდენობრივი კვლევის მეთოდების სანდოობაზე მეტყველებს. ამ მეთოდების მეშვეობით მიღებული შედეგების სანდოობას სტატისტიკური კანონზომიერებები უზრუნველყოფს. რაოდენობრივი კვლევის შედეგების ერთ-ერთ უმთავრეს ღირსებას ამ შედეგების რეპრეზენტატულობა წარმოადგენს, რაც გულისხმობს, რომ კვლევის პროცესში გამოკითხული ადამიანები (რესპოდენტები) პროპორციულად წარმოადგენენ მთელ მოსახლეობას, ან მოსახლეობის იმ ნაწილს, რომლის შესწავლაც დაგეგმილია კვლევის პროცესში (ანუ გენერალურ ერთობლიობას, რომელიც განისაზღვრება ყოველი კონკრეტული კვლევის ამოცანებიდან გამომდინარე). რადგან მიღებული შედეგები ვერ დაგვეხმარება რესპოდენტთა მიერ გამოთქმული აზრების მოტივაციის შესწავლაში და რესპოდენტებს, არ ეძლევათ საშუალება, ახსნან, თუ რატომ ფიქრობენ ასე და არა სხვაგვარად, ამიტომ შეგვიძლია გამოვიყენოთ თვისებრივი კვლევის მეთოდები, კერძოდ სიღრმისეული ინტერვიუ (სტრუქტურირებული), დოკუმენტების ანალიზი, ასევე ანალიტიკური კვლევა, რომ აღვწეროთ სოციალური მოვლენები და ამ მოვლენების გამომწვევი მიზეზები, თუ რატომ იქცევიან და ფიქრობენ ისე, რა არის მათი პოზიცია და ა.შ.

თითოეული კვლევის ეს მეთოდი მნიშვნელოვანია, რადგან მიღებული კვლევის შედეგები მოგვცემს დასკვნის გაკეთების შესაძლებლობას, მაგალითად, რაოდენობრივი მონაცემები მოსახლეობის ინფორმირებულობის კუთხით, თვისებრივი მონაცემები ექსპერტთა მოსაზრებების ანალიზისთვის.

თავი 3. კვლევის შედეგები და მათი განსჯა

კვლევა საპენსიო რეფორმის შესახებ

შესავალი

საკვლევი თემის აქტუალურობამ, განსაკუთრებით თანამედროვე პირობებში, როდესაც ქვეყანაში საპენსიო რეფორმა სულ ახლახანს გატარდა, ამავე დროს, საკითხის სენსიტიურობამ, გამოიწვია რაოდენობრივი კვლევის მეთოდის გამოყენების საჭიროება. განსაკუთრებით მათთვის, ვისთვისაც საპენსიო სისტემაში ჩართვა კანონმდებლობით ნებაყოფლობითია, მოტივაციის ფაქტორები საკმაოდ განსხვავებულია და მრავალფეროვანი. ყველა ინდივიდს გააჩნია საკუთარი მიდგომა და მოსაზრება. თუმცა, თუ საკითხს მეორე მხრიდან შევხედავთ, მოტივაციის ფაქტორების თეორიული შეხედულებების თანახმად, ადამიანებისთვის, საბოლოოდ, მოტავიცია ზოგადად მაინც კეთილდღეობის ამღლებას და ცხოვრების დონის გაუმჯობესებას გულისხმობს. განსხვავებულია მხოლოდ ადამიანების მოთხოვნილებები, მიზნები და სურვილები. ზოგიერთისთვის მიზნები მასლოუს იერარქიის მიხედვით თანმიმდევრულია, ზოგიერთისთვის კი ეს მიმდევრობა მიუღებელია გარკვეულ საფეხურებზე.

კვლევის ფარგლებში გამოკითხულნი არიან სხვადასხვა ასაკის, სქესის, განათლების დონის ადამიანები, დასაქმებულები საჯარო თუ კერძო სექტორში და ასევე თვითდასაქმებულები.

კვლევის შედეგად უნდა გამოვლინდეს ის პრიორიტეტები, რასაც თანამედროვე ეტაპზე მეტ მნიშვნელობას ანიჭებენ ადამიანები, მიღებული შრომის ანაზღაურების თანხის დახარჯვისა და თუ დაზოგვის კუთხით. რა სახის მოტივაციის ფაქტორები უნდა არსებობდეს, რომ ინდივიდებს მეტი სურვილი ჰქონდეთ, ნებაყოფლობით ჩაერთონ საპენსიო სისტემაში.

საკვლევი ობიექტი ორ ნაწილად დაიყო. პირველი საკითხი ეხება საზოგადოების ინფორმირებულობას საპენსიო სისტემის რეფორმისა და მისი დადებითი მხარეების შესახებ. კვლევის მეორე ნაწილი კი დაგვეხმარება განვსაზღვროთ, თუ რა სახის მოტივატორები სჭირდებათ ადამიანებს, რომ საკუთარი ნებით ჩაერთონ საპენსიო სისტემაში იმ შემთხვევაში, როდესაც კანონმდებლობით ამის ვალდებულება არ აკისრიათ.

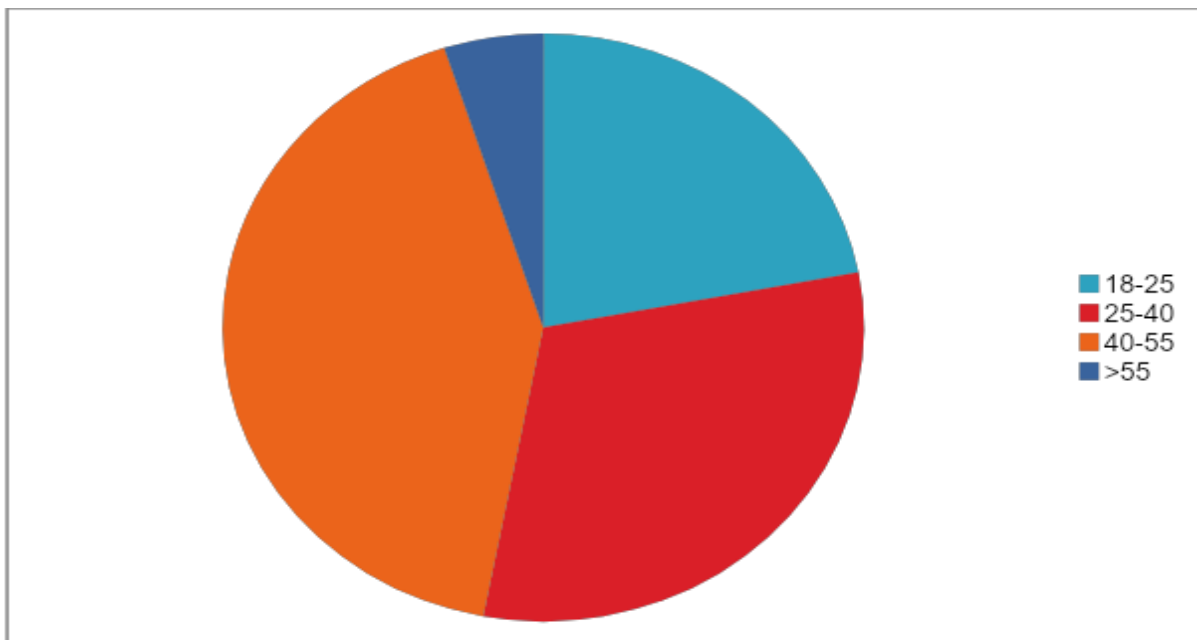
კვლევის ძირითადი მიზნები და ამოცანები

1. კვლევის მიზანია დავადგინოთ, საზოგადოების ინფორმირებულობის დონე საპენსიო რეფორმისა და მისი დადებითი მხარეების შესახებ; როგორია დასაქმებულთა ჩართულობა საპენსიო სისტემაში; როგორია თვითდასაქმებულთა ჩართულობა საპენსიო სისტემაში და რამდენმა ადამიანმა დატოვა საპენსიო სისტემა

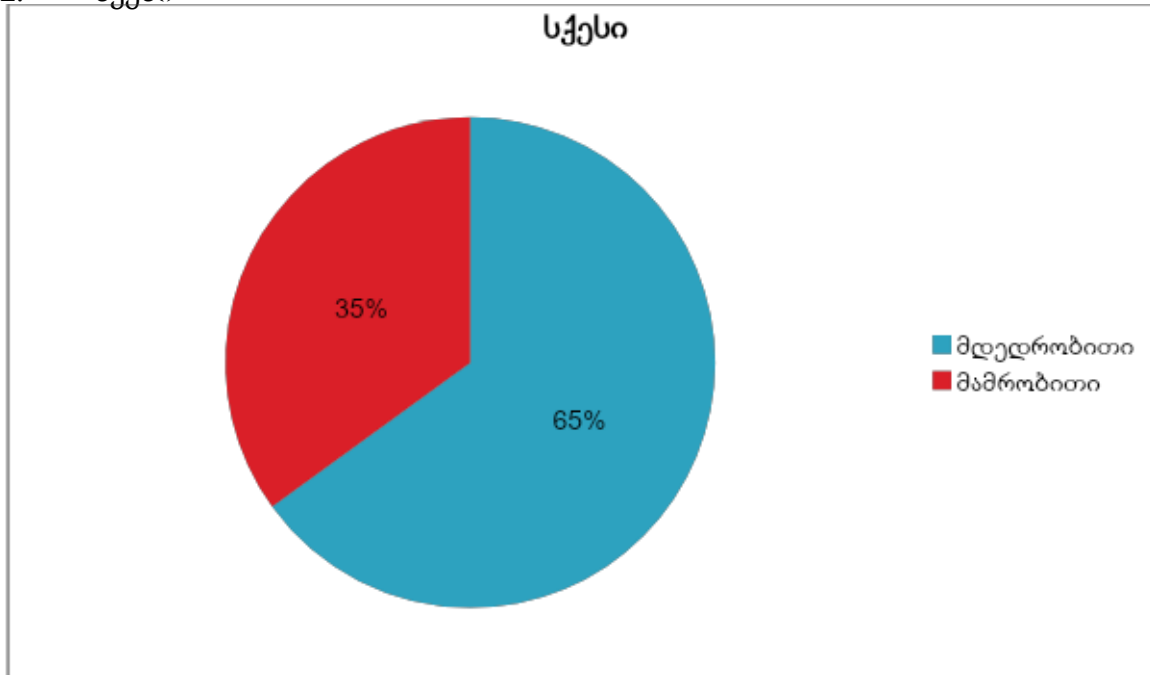
- კვლევის მიზანია ნებაყოფლობით საპენსიო სისტემაში ჩასართვად რა სახის მოტივაცია სჭირდება საზოგადოებას, აუცილებელი სამოტივაციო ფაქტორების გამოვლენა, სანდოობის ფაქტორის დონის დადგენა და მისი ამდლებისთვის საჭირო ფაქტორების გამოვლენა.

რესპოდენტთა ასაკობრივი გადანაწილება მრავალფეროვანი იყო. დიდი დიაპაზონი გვაძლევს საშუალებას, რომ დასკვნები გავაკეთოთ ყველა თაობის წარმომადგენელთა მოსაზრებაზე დაყრდნობით. ვინაიდან სწორედ დღეს აქტიური მოქალაქეები ზრუნავენ პენსიონრების კეთილდღეობაზე და პარალელურად ზრუნავენ საკუთარი სიბერის უზრუნველყოფაზე. საინტერესოა, რამდენად აქვთ მათ გაცნობიერებული ეს საკითხი. არიან თუ არა საკმარისად მოტივირებულნი და თვლიან თუ არა, რომ მართებულია სავალდებულო წესით ჩართვა საპენსიო სისტემაში.

1. ასაკი

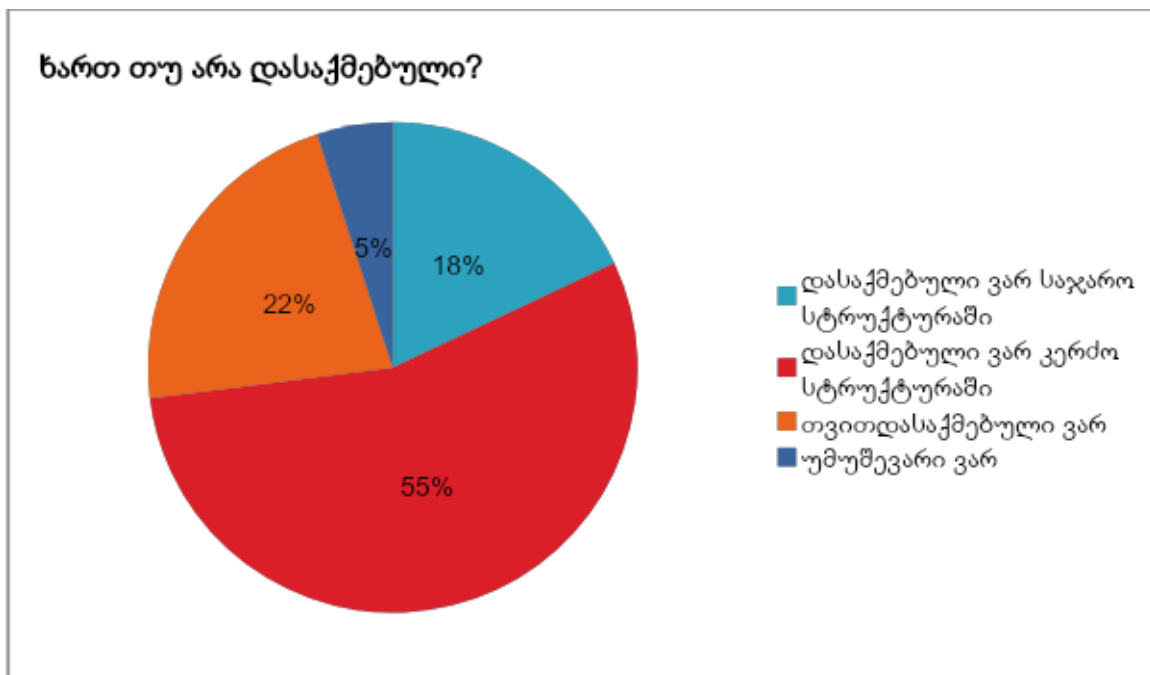


2. სქესი



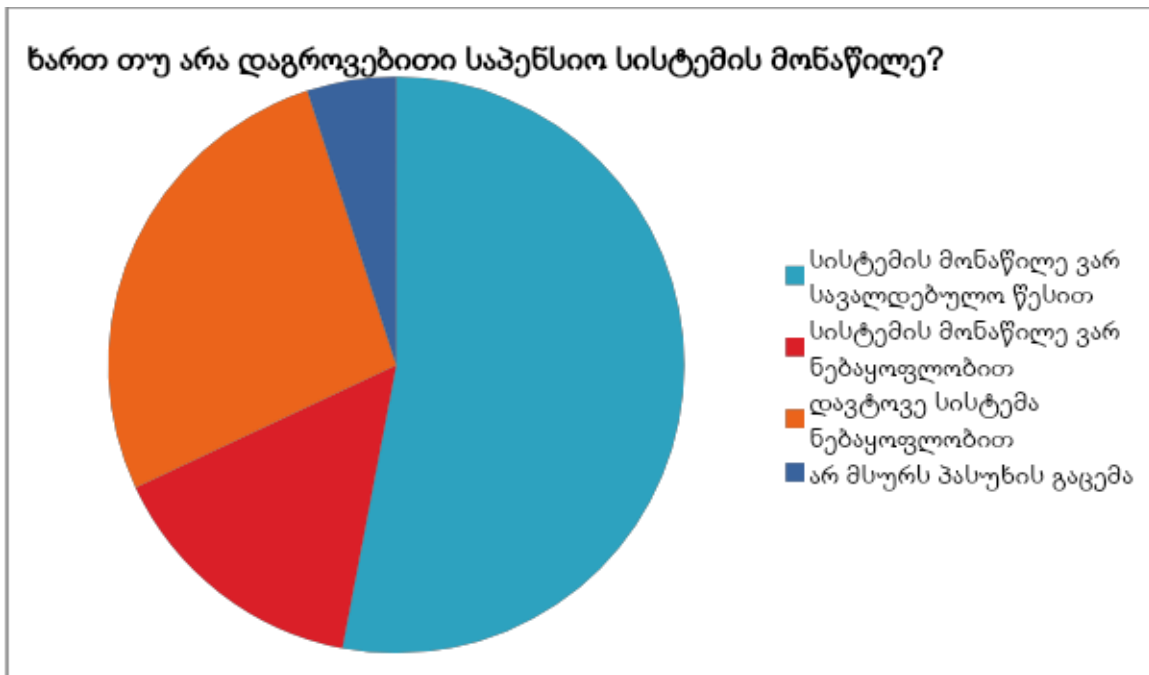
გამოკითხულთა უმრავლესობა ქალბატონია

3. ხართ თუ არა დასაქმებული?



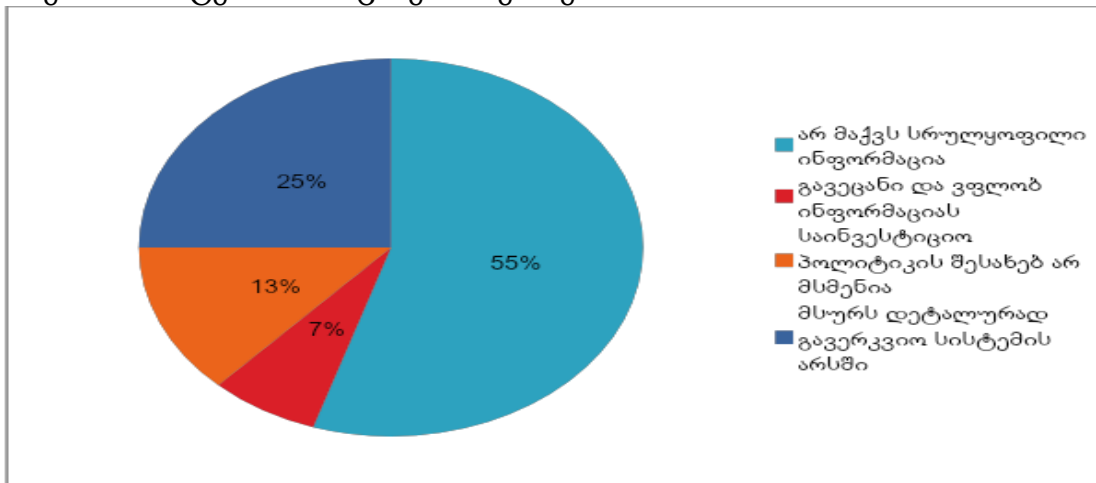
გამოკითხულთა დიდი ნაწილი დასაქმებულია კერძო სტრუქტურაში. შედარებით მცირე ნაწილი - საჯარო სტრუქტურაშია. გამოკითხულთა 22% თვითდასაქმებულია.

4. ხართ თუ არა დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მონაწილე?



გამოკითხულთა 53% სავალდებულო წესით არის დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მონაწილე. გამოკითხულთა მხოლოდ 15% აღმოჩნდა ნებაყოფლობით დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მონაწილე. 27% აცხადება, რომ დატოვა დაგროვებითი საპენსიო სისტემა მას შემდეგ, რაც ავტომატურად მოხდა მისი სქემაში ჩართვა

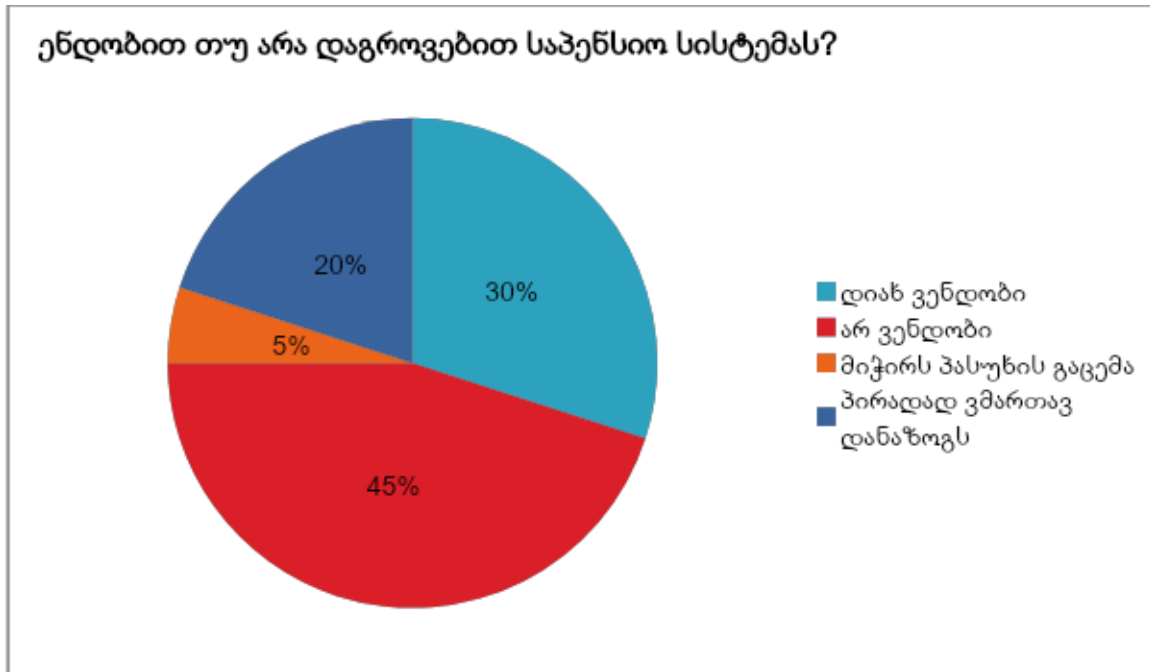
5. ფლობთ თუ არა ინფორმაციას საპენსიო რეფორმისა და დაგროვებითი საპენსიო სისტემის პრინციპების შესახებ?



გამოკითხულთა 55 % არ არის სრულყოფილად ინფორმირებული საპენსიო რეფორმის შესახებ, 25 % დაინტერესებულია და სურს უფრო დეტალური ინფორმაცია ჰქონდეს ამ რეფორმასთან დაკავშირებით, 13 % -ს საერთოდ არც კი

სმენია საპენსიო ეფორმის შესახებ და მხოლოდ 7 % ფლობს ინფორმაციას, რაც საკმაოდ მცირე რაოდენობაა.

6. ენდობით თუ არა დაგროვებით საპენსიო სისტემას?

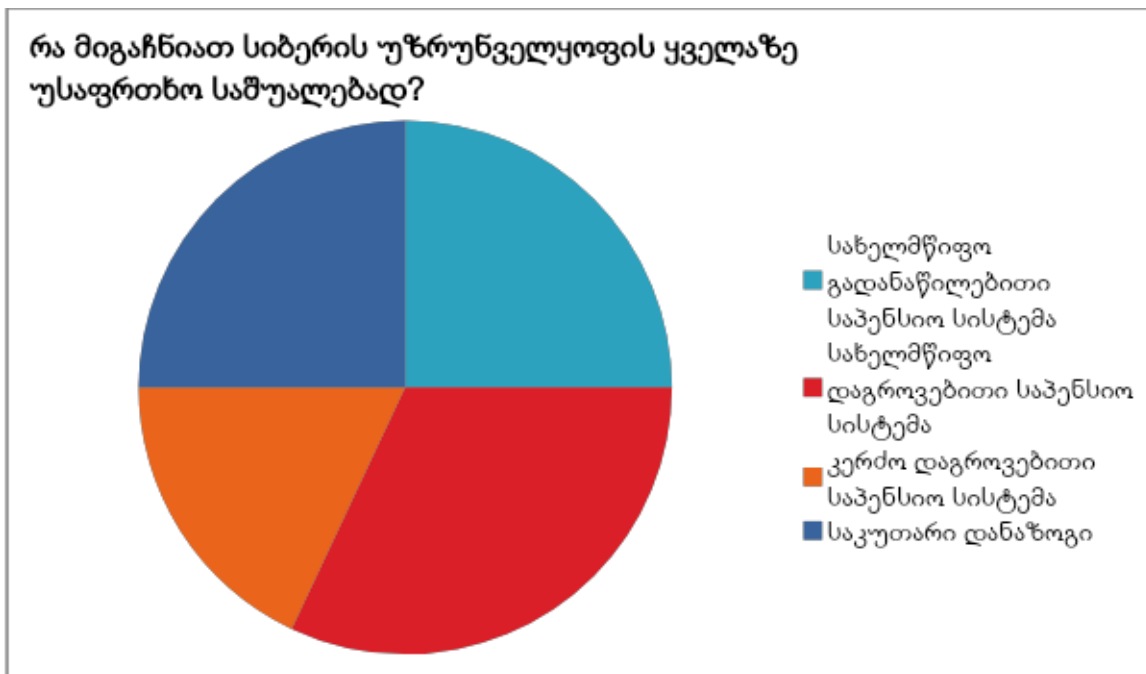


გამოკითხულთა 45% არ ენდობა დაგროვებით საპენსიო სისტემას, ეს საკმაოდ დიდი რაოდენობაა, გამოკითხულების თითქმის ნახევარი აცხადებს, რომ მისთვის დაგროვებითი სისტემის მიმართ ნდობის ფაქტორი დაბალია. ეს ნიშნავს, რომ სახელმწიფომ სწორედ ამ მიმართულებით უნდა იმუშაოს, ყველანაირი ხერხით, სწორი ინფორმაციის მიწოდებით. დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დადებითი მხარეების შესახებ საზოგადოებას უნდა მიეწოდოს დროული და სწორი ინფორმაცია. საჭიროა საინვესტიციო პოლიტიკის შესახებ საზოგადოების ინფორმირებულობა და პერიოდულად საინვესტიციო საქმიანობის შესახებ ინფორმაციის საჯაროდ გამოცხადება. აუცილებლად უნდა განვითარდეს ქვეყანაში ფასიანი ქაღალდების ბაზარი, საპენსიო ფონდი უნდა იყოს ამის უწინარესი ხელისშემწყობი. ეს ფაქტი საზოგადოების ნდობის ფაქტორს აამაღლებს. გარდა ამისა, მოსახლეობას სჭირდება სტიმული, მოტივაცია, სხვა და ბევრი, მრავალფეროვანი ფაქტი საინვესტიციო საქმიანობის მიმართულებებიდან, მეტი ჩართულობა აღნიშნულ საქმიანობაში, დაკვირვებისა და თვალის მიდევნების შესაძლებლობა. გამოკითხულთა 20% აცხადებს, რომ ურჩევნია თავად მართოს საკუთარი ფინანსები, თავად იზრუნოს დანაზოგზე და თანხების დაგროვებაზე ღირსეული სიბერისთვის. ეს ფაქტიც, სწორედ იმაზე მიუთითებს, რომ ადამიანებს მეტი სანდოობა და მეტი სტიმული აქვთ, გააკეთონ დანაზოგი და იზრუნონ თანხის დაგროვებაზე მაშინ, როდესაც თავად აკონტროლებენ თანხის განთავსებას სხვადასხვა ინვესტიციაში, თავად აკვირდებიან და სწავლობენ კიდევ, არჩევენ საუკეთესო ვარიანტს მეტი დანაზოგის შესაქმნელად. მეორე

მხარეა, რომ ხშირად ადამიანები თავად ვერ ახერხებენ იმ მოცულობის დანაზოგის გაკეთებას, რითაც ნამდვილად ღირსეული და ფინანსურად უზრუნველყოფილი სიბერე შეიძლება ჰქონდეთ. რა თქმა უნდა, ეს დაგროვებითი საპენსიო სისტემის სრულყოფილი მუშაობით ხშირად უფრო მეტად მიიღწევა. ამის მიზეზი არის ისიც, რომ ცალკეული ადამიანების ყოველთვიური ხელფასიდან გამოყოფილი მცირე თანხა არ არის ის ინვესტიცია, რამაც შეიძლება დიდი შედეგი მოიტანოს, გარდა ამისა, ხშირად ადამიანები ვერ ახერხებენ სავალდებულო წესით ყოველთვიურად აკეთონ დანაზოგი. თუმცა, ყველაფრის მიუხედავად, სანდოობის ფაქტორის არარსებობის გამო, დიდი ნაწილი მაინც ფიქრობს, რომ ვერ ენდობა დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ქმედებებს და ურჩევნია თავად გააკეთოს დანაზოგი სიბერისთვის. დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიმართ ნდობა გამოხატა 30%-მა. რაც სავარაუდოდ, იმედის მომცემია, თუ სახელმწიფო სტრუქტურები, საპენსიო სააგენტო მეტად იმუშავებენ საზოგადოების ინფორმირებულობაზე, მეტად დაუახლოვდებიან ადამიანებს და დამაჯერებელი არგუმენტებით, ფაქტებით აჩვენებენ სააგენტოს წარმატებულ საინვესტიციო საქმიანობებს, შესაბამისად, აღნიშნული პროცენტული მაჩვენებელი გაიზრდება.

ამ საკითხის კიდევ უფრო დასკონკრეტებლად დავსვით კითხვა უფრო ჩაშლილი სახით.

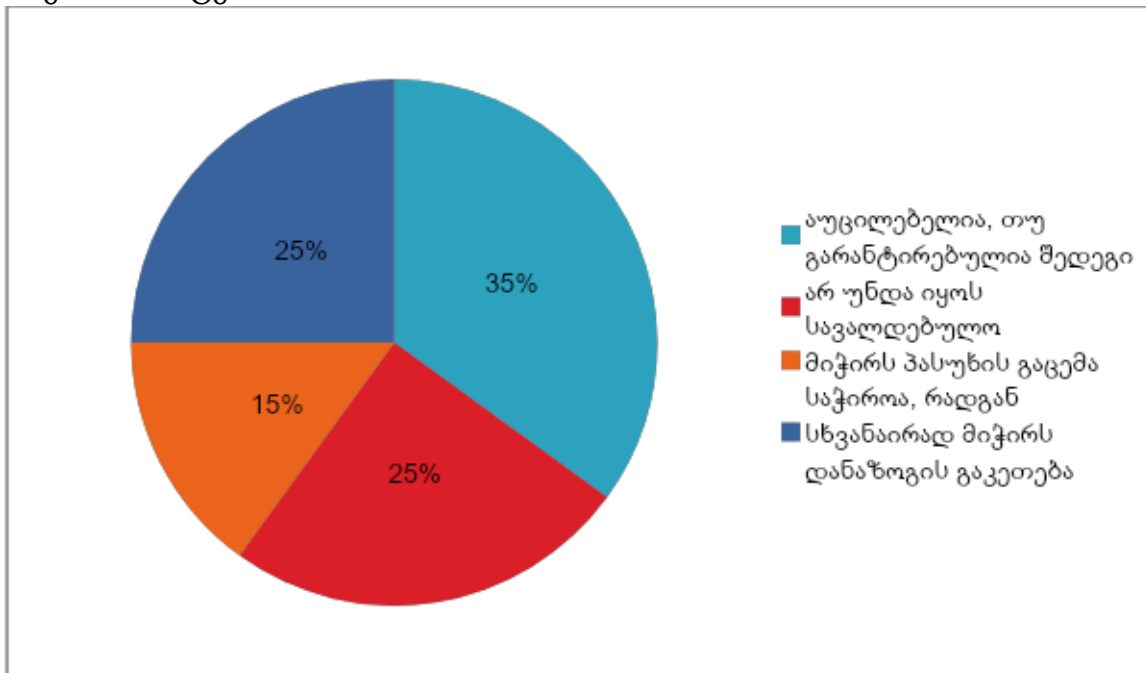
7. რა მიგაჩნიათ სიბერის უზრუნველყოფის ყველაზე უსაფრთხო საშუალებად?



პასუხებიდან გამომდინარე შეიძლება გავაკეთოთ დასკვნა, რომ სახელმწიფო დაგროვებით საპენსიო სისტემას უფრო მეტი ნდობის ფაქტორი აქვს, ვიდრე სახელმწიფო გადანაწილებით სისტემას, ეს ფაქტი კიდევ ერთხელ ადასტურებს

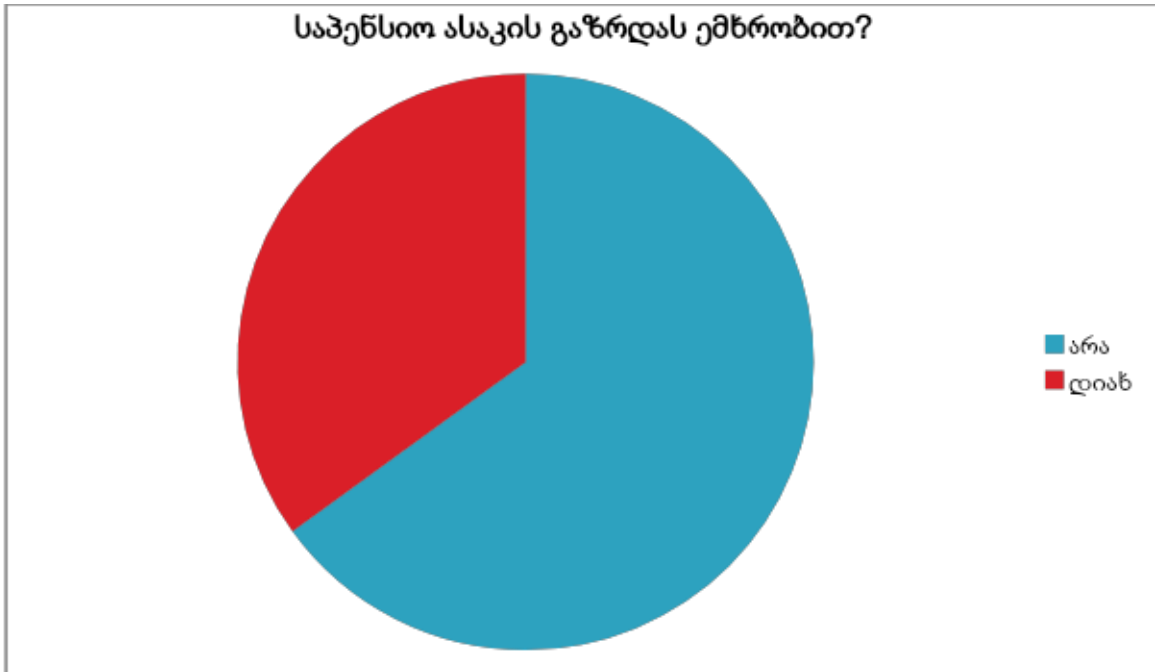
ჩვენს მოსაზრებას, რომ მოსახლეობას თუ მეტი ფაქტები და ინფორმაცია ექნება სახელმწიფო დაგროვებითი სისტემის წარმატებული საინვესტიციო საქმიანობის შესახებ, მის მიმართ ნდობის ფაქტორი კიდევ უფრო გაიზრდება და შესაბამისად, გაიზრდება დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ნებაყოფლობით ჩართული მონაწილეების რიცხვიც.

8. რამდენად მართებულია სავალდებულო წესით ჩართვა დაგროვებით საპენსიო სისტემაში?



რესპოდენტების მეტი ნაწილი მიიჩნევს, რომ თუ ის მიზნები, რაც რეალურად აქვს დაგროვებით საპენსიო სისტემას, ნამდვილად იქნება მიღწეული და მოცემული სისტემა უზრუნველყოფს თითოეული ადამიანის ღირსეულ სიბერეს და მთელი საზოგადოების კეთილდღეობას, სწორად დაგეგმილი და განხორციელებული საინვესტიციო პოლიტიკით, სწორი მიდგომებით, მაშინ რა თქმა უნდა, უმეტესობა ემხრობა საპენსიო სისტემაში ჩართვის სავალდებულო ხასიათს, ასე ფიქრობს ჩვენი რესპოდენტების 35%. თუმცა დღეს არსებული ვითარებიდან გამომდინარე, როდესაც ინფორმირებულობა საზოგადოებაში დაბალია, დაბალია ასევე ნდობის ფაქტორი, გამოკითხულთა 25% მიიჩნევს, რომ არ უნდა იყოს სისტემაში ჩართვა სავალდებულო. ამავე დროს გამოკითხულთა სხვა ნაწილი, იგივე პროცენტული მაჩვენებლით - 25% ფიქრობს, რომ მას უჭირს დანაზოგის გაკეთება და პირიქით, მოხარულია, რომ ქვეყანაში დაინერგა დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, თუმცა ამას ახერხებს სისტემაში ჩართვის სავალდებულო პრინციპის თანახმად.

9. საპენსიო ასაკის გაზრდას მართებულად მიიჩნევთ?



ამრიგად, საქართველოში რეფორმამდე არსებული საპენსიო სისტემის შემდეგ ახალ საპენსიო სიტემასთან დაკავშირებით საზოგადოების დამოკიდებულება შედარებით დადებითია. თანამედროვე დასავლური ორიენტაცია, მსოფლიო ინტეგრაციის მოთხოვნები ცალსახად უბიძგებს საზოგადოებას ფეხი აუწყოს რეფორმებს. თუმცა, ფინანსური ინსტიტუტების მიმართ დამკვიდრებული უნდობლობა, ასევე პოსტსაბჭოური პერიოდიდან მოყოლებული პოლიტიკური თუ ეკონომიკური არასტაბილურობა, ინფორმაციის ნაკლებობა და საკუთარი სიბერის უზრუნველყოფის არაფორმალური მექანიზმები, რაც საკმაოდ დანერგილია საზოგადოებაში, საკუთარი დანაზოგის გაკეთება, ოჯახის იმედი, ჯერ კიდევ აფერხებს ინდივიდების მიერ ახალი საპენსიო მოდელის ადეკვატურ შეფასებასა და მისი აქტიური დანერგვის პროცესს. თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს საპენსიო სააგენტოს გვერდზე არსებული ინფორმაცია, რომ სისტემაში გაწევრებული ადამიანების რიცხვი ნელა, მაგრამ მაინც მზარდი ტენდენციით ხასიათდება, ეს ნიშნავს, რომ საზოგადოებას უჭირს ადაპტირება ცვლილებებისადმი, სჭირდება მეტი ინფორმაცია, მეტი ხელშესახები ფაქტი და სტატისტიკა, მეტი ჩართულობა, რაც ერთგვარი მოტივაციის ფაქტორია საპენსიო სქემაში ჩასართვად. აუცილებელია, რეგულარულ კვლევებზე დაყრდნობილი საინფორმაციო კამპანიის, ღონისძიებების გატარება, რისკების დაზღვევის სისტემის ღიაობა და გამჭვირვალობა, რაც აქამდე ქვეყანაში ნაკლებად

განვითარებული სოციალური დაცვის მექანიზმის ფონზე საპენსიო სააგენტოსა და ფონდის მიმართ ნდობის ამაღლების წინაპირობა იქნება.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემა ყოველთვის იქნება დასაქმებისა და შემოსავლების მაჩვენებლებთან დაკავშირებული, ვინაიდან სწორედ შემოსავლებია ფინანსების დაგროვების ძირითად წყარო, თუმცა ეს ფაქტორი განსაკუთრებით საპენსიო რეფორმის დასაწყისშია აქტუალური, რამდენადაც დაგროვებით პენსიის სქემაში ჩართული ადამიანების რაოდენობაც გარკვეულწილად განსაზღვრავს მოცემული მოდელის მიმართ პოზიტიური დამოკიდებულებისა და დადებითი გამოცდილების ჩამოყალიბებას. ეს იქნება სტიმული საზოგადოებისთვის, გაიზრდება ინფორმირებულობის ხარისხი თვით საზოგადოების მხრიდან, რაც უფრო მეტი სანდოობით სარგებლობს ადამიანებში, ვიდრე თავად სააგენტოს მხრიდან გასული ინფორმაცია. შესაბამისად, გაფართოვდება დაგროვებითი სისტემის მასშტაბი. ამრიგად, სახელმწიფომ აუცილებლად უნდა გაზარდოს საინფორმაციო, სარეკლამო ხასიათის კამპანია, მიზანმიმართულ სეგმენტზე აქცენტირებით, ეს არის 40 წელზე მეტი ასაკის დასაქმებული თუ თვითდასაქმებული ადამიანები, რომელთათვისაც არ არის სავალდებულო სქემაში ჩართვა. ტრადიციულად და ჩვეულებისამებრ, ვინაიდან ყოველ ახალ პროდუქტთან ადაპტირება უჭირთ ადამიანებს, ასევე რეალურად მეტი რისკი და გაურკვეველობაა საკითხში, სწორედ იმ ადამიანებს, ვისაც ენდობა ახლობელი და რომელთაც უკვე წარმატებით ისარგებლეს ახალი მოდელით, შეუძლიათ მისი დარწმუნება ფინანსური დანაკარგების შთაბეჭდილების წაშლაში. ამიტომ საჭიროა სახელმწიფომ სწორედ ასეთი ადამიანების გამოცდილება გააზიაროს, როგორც საქართველოს მოქალაქეების, ასევე საზღვარგარეთ, იმ ქვეყნების მოქალაქეებისა, რომლებიც უკვე წარმატებით სარგებლობენ დაგროვებითი საპენსიო სისტემით.

დასკვნები და რეკომენდაციები

ამრიგად, საპენსიო რეფორმის წარმატება საქართველოში დამოკიდებულია, როგორც სახელმწიფოს საპენსიო პოლიტიკის განსაზღვრაზე და ქმედებებზე, ასევე მთლიანად ეკონომიკურ ურთიერთობებზე, კერძო ბიზნესზე, ასევე ფინანსურ ინსტიტუტებზე, რომლებიც სამთავრობო კანონმდებლობის საფუძველზე უნდა ახორციელებდნენ საქმიანობას. საპენსიო სისტემის რეფორმამ გავლენა უნდა მოახდინოს ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაზე, რისთვისაც სახელმწიფომ და საზოგადოებამ კომპლექსურად უნდა იმოქმედოს. საბოლოოდ მივიღეთ შემდეგი სახის დასკვნები და რეკომენდაციები:

- ისევე, როგორც ყველა ცივილიზებული სახელმწიფო, საქართველოში, სოციალური დაცვის სისტემის საფუძველი უნდა იყოს ქმედითუნარიანი საბაზრო ეკონომიკა, მაკროეკონომიკური რეგულირების ინსტრუმენტებით;
- საბაზრო ეკონომიკის პირობებში, მოსახლეობის განსხვავებული შემოსავლების პარალელურად, სახელმწიფო ცდილობს მინიმუმამდე დაიყვანოს ეს განსხვავება და უზრუნველყოს სხვადასხვა სოციალური ჯგუფის სოციალური დაცვა.
- საქართველოში საბაზრო ეკონომიკის ჩამოყალიბება წლების მანძილზე ინტენსიურად მიმდინარეობს, თუმცა სოციალურ სფეროში ჯერ რეფორმა აქტუალურ და მოწინავე პოზიციებს ვერ იკავებს. ეს არის ყოფილი სისტემის ილუზია, რომ სოციალური პრობლემები თავისთავად წყდება. სახელმწიფომ საზოგადოების ცნობიერების ასამაღლებლად საშუალოვადიანი და გრძელვადიანი სტრატეგიები უნდა შეიმუშაოს.
- საბაზრო ეკონომიკის პირობებში სახელმწიფოს სოციალური პოლიტიკა უნდა ემსახურებოდეს ადამიანების დაცვას არა მათი უკიდურესი სიღარიბისგან, არამედ მათთვის ღირსეული სიბერისა და ცხოვრების დონის უზრუნველყოფას. ამისათვის კი ქვეყანაში საჭიროა ეკონომიკისა და კერძოდ წარმოების მდგრადი ზრდის უზრუნველყოფა. სახელმწიფო, მეწარმე და მოქალაქე სოლიდარობის პრინციპის საფუძველზე მონაწილეობს იმ ადამიანების სოციალური პრობლემების მოგვარებაში, ვისაც სოციალური რისკი დაუდგა დროებით ან მუდმივად.
- მსოფლიოს განვითარებული ქვეყნების გამოცდილებით, სოციალური სფერო საჭიროებს მუდმივ განახლებას, რეფორმირებას, სწრაფად ცვალებადი სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გამო.
- მსოფლიოში პენსიონერების ზრდის ტენდენცია დამკვიდრდა. გაეროს მონაცემებით, 2050 წლისათვის საქართველოს მოსახლეობის 25% ასაკით პენსიონერი იქნება, შესაბამისად მზარდია სოციალური დანახარჯები.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა აუცილებელია საბაზისო პენსიის ზრდისგან წარმოქმნილი წნეხის შესამსუბუქებლად. საბაზისო პენსია უნდა იყოს აუცილებლად დაკავშირებული ასევე ინფლაციასთან, ორიენტაცია უნდა იყოს პენსიის ზრდაზე ყველაზე ღარიბი პენსიონრებისთვის, რაც საბოლოო ჯამში უზრუნველყოფს პენსიის მსყიდველობითუნარიანობის შენარჩუნებას.

- ვინაიდან მნიშვნელოვანია საპენსიო სისტემის სტიმულირების ფუნქცია თაობათა ცვლის პროცესში, იგი უნდა იყოს მიმზიდველი. ადამიანებს მასში ჩართვის მოტივაცია უნდა ჰქონდეთ მაღალი. ეფექტიანი საპენსიო სისტემა პირდაპირ ასახავს კავშირს დასაქმებულის შემოსავალსა და მის მომავალ პენსიის მოცულობას შორის. შესაბამისად, საპენსიო უზრუნველყოფა რეალური საზოგადოებრივი საჭიროებაა გაფართოებული კვლავწარმოების პროცესში. სისტემის მატერიალურ-ეკონომიკური ბაზა მუდმივად ახლდება საზოგადოების შრომითი პოტენციალის გაზრდის საფუძველზე, ეს კი ხელს უწყობს საზოგადოებას მონაწილეობა მიიღოს შრომისუუნარო პირების მატერიალურ უზრუნველყოფაში.
- მსოფლიო გამოცდილებით, სახელმწიფო და კერძო საპენსიო სისტემების პოზიციები უფრო მეტად თანამშრომლობითი ხასიათის ხდება. საქართველოს მთავრობამ ხელი უნდა შეუწყოს კერძო, ძლიერი ინსტიტუტის ჩამოყალიბებას დამატებითი საპენსიო უზრუნველყოფისთვის, რათა ბიუჯეტს კიდევ უფრო შეუმსუბუქდეს ტვირთი.
- მსოფლიოში ყველაზე გავრცელებულია გადანაწილებითი და დაგროვებითი საპენსიო სისტემა. შერეული საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბებით იზრდება რისკის დაზღვევის ხარისხიც, სამთავრობო თუ საბაზრო დონის კრიზისების პირობებში, რაც საბოლოო ჯამში ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდას შეუწყობს ხელს.
- საპენსიო ფონდი, თავის მხრივ, მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ქვეყნის ეკონომიკაზე. მისი მიზანია წარმატებული ინვესტირების, მომგებიანი კაპიტალდაბანდების განხორციელება, სქემაში ჩართული ინდივიდების ღირსეული ცხოვრების დონის უზრუნველსაყოფად დროსა და სივრცეში ფულადი სახსრების სათანადო, ეფექტიანი გადანაწილების გზით. ეს ფაქტი კი თავსთავად ეკონომიკის ზრდას უწყობს ხელს.
- საქართველოსთვის უდაოდ წარმატებული იქნება იმ გამოცდილების გაზიარება, რაც ბევრ ქვეყანაში წარმატებით გამოიცადა. ადამიანებს უნდა ჰქონდეთ უფლება, საპენსიო დანაზოგი განათავსონ პირად, ინდივიდუალურ ანგარიშზე, მისი განკარგვის უფლება კი აქვთ კერძო ფირმებს, რომლებიც ერთმანეთთან კონკურენციაში იმყოფებიან, ახდენენ საპენსიო აქტივების ინვესტირებას საფინანსო ბაზრებზე, საკუთარი

კლინტების აქტიური შრომითი საქმიანობის პერიოდში. ამავე დროს, მოქალაქეებმა უნდა შეძლონ არჩევანის პირობებში შენატანები აწარმოონ როგორც სახელწიფო, ისე კერძო საპენსიო ფონდებში.

- მსოფლიოში საპენსიო სისტემები ორი მოდელით არის წარმოდგენილი: ფიქსირებული გადახდების და ფიქსირებული შენატანების მოდელის სახით. ყველაზე ეფექტიანი და მდგრად მიმართულებად პენსიის სტაბილურობისათვის შესაძლოა დასახელდეს მრავალმოდელიანი სისტემა.
- საპენსიო რეფორმებს აუცილებლად თან უნდა ახლდეს მოსახლეობისა და დასაქმებულების ცნობიერებაზე ზრუნვა, მათი მოტივაციის ფაქტორების განსაზღვრა და მასტიმულირებელი კომპონენტების წარმოჩენა. .
- საერთაშორისო გამოცდილება კიდევ ერთხელ ადასტურებს, რომ აუცილებელია საქართველოს საპენსიო სისტემა განვითარდეს დაგროვების პრინციპით და კერძო საპენსიო სისტემის როლის გაძლიერებით.
- ფინანსურ წახალისებითა და შენატანებით ძლიერი კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა უზრუნველყოფს მომავალი თაობის პენსიონერებისათვის დამატებით მნიშვნელოვან შემოსავლის წყაროს.
- საქართველოს მთავრობამ უნდა შეიმუშავოს ქვეყნის განვითარების გრძელვადიანი სტრატეგია, ეკონომიკური ზრდის ისეთი ტემპის მისაღწევად, რომლის საფუძველზეც შემცირდება ქონებრივი დიფერენციაცია, გაიზრდება საშუალო ფენა, ჩამოყალიბდება სამართლებრივი სახელმწიფო, ადამიანის უფლებების დაცვითა და თავისუფლების გარანტიით.
- აუცილებელია სოციალური პენსიის ინდექსაცია ხდებოდეს ინფლაციასთან, რაც პენსიის ეფექტიანობას აამაღლებს, სიღარიბესთან ბრძოლას გააძლიერებს და გაამყარებს საპენსიო სისტემის ფისკალურ მდგრადობას.
- სასურველია, დასაქმებულებს ჰქონდეთ საშუალება, დაგროვებითი საპენსიო სქემის ფარგლებში ერთი საპენსიო ფონდიდან სურვილის შემთხვევაში გადაიტანონ ანგარიშები სხვა ფონდში. ეს იქნება სწორედ ფონდებს შორის კონკურენციის მიზეზიც, თითოეული მათგანი შეეცდება მეტი შემოსავალი მიიღოს საინვესტიციო საქმიანობიდან, უფრო მომგებიანად დააბანდოს კაპიტალი, რათა კლიენტებს შესთავაზოს მომსახურების მაღალი ხარისხი, დაბალი საკომისიო და სრულყოფილად იზრუნონ მის კეთილდღეობაზე.
- სასურველია, საპენსიო ფონდის მიერ აკუმულირებული თანხების ინვესტირება ადგილობრივთან ერთად საერთაშორისო ბაზრებზე ხდებოდეს. მსგავსი მიდგომა საინვესტიციო რეგულაციებისა და

დივერსიფიკაციის თანხლებით, მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს საინვესტიციო რისკის დაცულობაზე და საინვესტიციო პორტფელის გრძელვადიან მომგებიანობაზე.

- აუცილებლად მიმაჩნია, საპენსიო ფონდმა აქტიური მონაწილეობა მიიღოს საქართველოში ფასიანი ქაღალდების ბაზრის განვითარების საკითხში, ვინაიდან ამ გზით გაცილებით მეტი დადებითი ნაბიჯი გადაიდგმევა ქვეყნის ეკონომიკური ზრდის მიმართულებით.

ბიბლიოგრაფია

1. ანთაძე ც., „სოციალური სფეროს რეფორმირების ძირითადი შედეგები“, ქ. სოციალური ეკონომიკა. 2006
2. არეშიძე ლ, შონია ნ, ღვთაძე გ. სადაზღვევო საქმე, ქუთაისი 2005
3. „აღმოსავლეთის პარტნიორობა“ და საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური პოლიტიკა, ეკონომიკის პრობლემების კვლევის ცენტრი, თბილისი 2011
4. ბუკია ს. საქართველოს მოსახლეობის სოციალური დაცვის სისტემა.ქ. სოციალური ეკონომიკა. 12. 2005.
5. კოპლატაძე ი. საპენსიო ფონდების როლი მაკროეკონომიკურ რეგულირებაში საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალ პერიოდში (საქ. მაგალითზე). თბ. 2000.
6. კურატაშვილი ა. ხალხის სოციალურ-ეკონომიკური ინტერესების უზენაესობის თეორია და მისი რეალიზაციის პრობლემები. ქ. ეკონომიკა. 17-9. 2007.
7. უროტაძე ჯ. „საპენსიო სისტემები, განვითარების მოლოდინები და ტენდენციები“ ახალგაზრდა მკვლევართა ჟურნალი N 3 ივლისი 2016,
8. საქართველოს საპენსიო რეფორმა - არსებული სოციალური საპენსიო სისტემის მოდიფიკაცია და კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, ანგარიში მარტი 2016.
http://www.economy.ge/uploads/meniu_publicaciebi/ouer/Government_Report_on_pensions_Final_GEO.pdf
9. ლიტერატურის ანალიზი - როუზენი ჰ. ს., საჯარო ფინანსები, თბილისი, 2006წ. – 250 გვ. სახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფა.
10. მესხია ი, გაბელაშვილი კ. საქართველოს საბიუჯეტო სისტემა, თბილისი 2010
11. ცერცვაძე ა., ხანთაძე გ., ვეკუა დ. - სადაზღვევო საქმე, - თბილისი, გამომცემლობა „დანი“, 2015
12. უგლავა დ., „საპენსიო სისტემის რეფორმირების საკითხები საქართველოში“ საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, აკაკი წერეთლის სახელმწიფო

უნივერსიტეტი. მეოთხე საერთაშორისო ეკონომიკური კონფერენცია - IEC – 2016. ეროვნული ეკონომიკის განვითარების მოდელები: გუშინ, დღეს, ხვალ. ბიზნეს ინჟინერინგი N 3, 2016. თბილისი გვ 143-146.

13. საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020 „ (პროექტი) საქართველოს მთავრობა, ნოემბერი 2013
14. უგლავა დ., „სოციალური დაცვის სისტემა და მისი განვითარების ტენდენციები საქართველოში“, ჟურნალი ეკონომიკა 1, თბილისი, 2017, გვ. 32-55;
15. უგლავა დ. „საპენსიო სისტემების რეფორმა განვითარებულ ქვეყნებში“ აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. თანამედროვე განვითარების ეკონომიკური, სამართლებრივი და სოციალური პრობლემები. მეორე საერთაშორისო კონფერენცია. 29-30 სექტემბერი, 2017. ქუთაისი გვ 103-104;
16. უგლავა დ., „სახელმწიფო და კერძო საპენსიო სისტემები, მათი განვითარების პერსპექტივები საქართველოში“ აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მოამბე, 2016 N1(7), ქუთაისი, გვ. 55-65;
17. უროტაძე ჯ. „საპენსიო სისტემები, განვითარების მოლოდინები და ტენდენციები“ ახალგაზრდა მკვლევართა ჟურნალი N 3 ივლისი 2016, თბილისი, <http://jyr.tsu.ge/index.php/Hoome/ebaut/ge/5/3>
18. წულაძე ლ. რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები სოციალურ მეცნიერებაში, რაოდენობრივი კვლევის მეთოდების სახელმძღვანელო, 2008წ. თბილისი
19. ზურაბიშვილი თ. თვისებრივი მეთოდები სოციალურ კვლევაში, 2006წ. თბილისი
20. ყუფუნია გ. საქართველოში მიმდინარე ეკონომიკური რეფორმების ზოგადი დახასიათება. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 2003წ.
21. Beirweller A. Soziale Sicherheit als Grundrecht in der EU: unter besonderer Berücksichtigung des Art. 34 der Charta der Grundrechte der EU. Bund-Verlag. Frankfurtam Main. 2007.
22. European Commission. Social Protection in Europe. Directorate General Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Luxembourg. 1995. www.eu-kommission.com
23. Foerster, M. F., Mira M.. Income distribution and poverty in OECD countries in the second half of the 1990s. OECD Social, Employment and Migration Working Paper 22. Paris. 2005.

24. Hinshaw R. The world Economy in Transition. What leading Economists Think. Cheltenham. Edward Elgar. 1996.
25. Kennett P.: Comparative Social Policy: Theory and Research (Introducing Social Policy). 2001.
26. Foerster, M. F., Mira M.. Income distribution and poverty in OECD countries in the second half of the 1990s. OECD Social, Employment and Migration Working Paper 22. Paris. 2005.
27. Inclusive states: Social Policy a structural inequalities. Washington. World Bank. 2008.
28. Foerster, M. F., Mira M.. Income distribution and poverty in OECD countries in the second half of the 1990s. OECD Social, Employment and Migration Working Paper 22. Paris. 2005.
29. Hinshaw R. The world Economy in Transition. What leading Economists Think. Cheltenham. Edward Elgar. 1996.
30. Kennett P.: Comparative Social Policy: Theory and Research (Introducing Social Policy). 2001.
31. Стиглиц Дж. Многообразные инструменты, шире цели: движение к поствашингтонскому консенсусу. Ж. «Вопросы экономики». 1998. №8. С.34.
32. Организация объединённых наций. Всеобщая декларация прав человека, <http://www.un.org/russian/document/declarat/declhr.htm>
33. Социальное государство. Краткий словарь-справочник. Академия труда и социальных отношений. Москва. 2002.
34. Социальное страхование и социальная защита. Доклад Генерального Директора. Международная Конференция Труда. – Женева. МБ. 1997, С. 30

სასარგებლო წყაროები:

35. <https://www.pensions.ge/> საპენსიო სააგენტო
36. http://www.economy.ge/uploads/files/2017/reformebi/regulirebis_gavlenis_shefaseba_dagrovebit_sapensio_reformaze.pdf - რეგულირების გავლენის შეფასება დაგროვებით საპენსიო რეფორმაზე. საქართველოს მთავრობა. 2018 წელი

37. Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit - EU- Kommission. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Europäischer Verfassungsvertrag. www.bmas.de
38. <http://www.economy.ge> - საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს ვებ-გვერდი
39. <https://mof.ge> - საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს ვებ-გვერდი
40. www.parliament.ge - საქართველოს პარლამენტის ვებ-გვერდი
41. www.statistics.ge - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ვებ-გვერდი
42. www.worldbank.org - მსოფლიო ბანკის ვებგვერდი
43. <http://insurance.gov.ge/Page2.htm> - სსიპ საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახურის ვებ-გვერდი.
44. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> - ევროსტატის ვებ-გვერდი
45. <https://on.ge> - საინფორმაციო ვებ-გვერდი
46. <http://gov.ge> - საქართველოს მთავრობის ვებ-გვერდი
47. <https://forbes.ge> - FORBES GEORGIA - ქართული ბიზნეს გამოცემა
48. <https://www.matsne.gov.ge> - საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე
49. <https://idfi.ge> - ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი
50. <https://reformeter.iset-pi.ge> - თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკის საერთაშორისო სკოლის კვლევითი ინსტიტუტი (ISET Policy Institute) ის მიერ USAID G4G - ის მხარდაჭერით შექმნილი კომპიუტერული პროგრამა
51. <https://hrhub.ge/> - მთავარი საინფორმაციო-ანალიტიკური HR ჟურნალი
52. <http://press.tsu.ge> - თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა
53. <https://www.gdi.ge/> - საქართველოს დემოკრატიული ინიციატივა
54. <https://www.interpressnews.ge/> - საინფორმაციო პორტალი
55. <https://napr.gov.ge/> - საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს ვებ-გვერდი

56. <https://openscience.ge/> - ქართული სამეცნიერო ნაშრომების ელექტრონული არქივი

57. business-engineering.bpengi.com/ - ელექტრონული ჟურნალი - „ბიზნეს-ინჟინერინგი“

<http://old.ucss.ge/> - სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის ვებ-გვერდი