

კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი  
ვალლერი ბესტავაშვილი

საპენსიო რეფორმის განხორციელების გზები საქართველოში და  
უცხოური გამოცდილება

საერთაშორისო ბიზნეს მენეჯმენტის სამაგისტრო  
საგანმანათლებლო პროგრამა

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია საერთაშორისო ბიზნესის მენეჯმენტის  
მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ვახტანგ სვანაძე

თბილისი 2020

# შინაარსი

ანოტაცია .....	3
შესავალი.....	5
თავი I. საპენსიო სისტემის დანიშნულება და არსებული მოდელების ანალიზი .....	6
1.1 საპენსიო სისტემების ზოგადი მნიშვნელობა .....	6
1.2 დანიის საპენსიო სისტემა .....	10
1.3 ამერიკული საპენსიო სისტემა.....	16
თავი II. საპენსიო რეფორმის არსი და მიმდინარეობა საქართველოში.....	24
2.1 დაგროვებითი საპენსიო სისტემის გავლენა ეკონომიკაზე .....	26
2.2 საქართველოს მოსახლეობის გამოკითხვა საპენსიო რეფორმასთან დაკავშირებით.....	36
2.3 საქართველოს საპენსიო რეფორმის მიმდინარეობის ანალიზი.....	42
თავი III. საპენსიო რეფორმის პრობლემები და მათი დაძლევის გზები საქართველოში .....	49
3.1 დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ეფექტები.....	49
3.2 საქართველოს ფასიანი ქაღალდების ბაზარზე არსებული პრობლემები .....	53
დასკვნები და წინადადებები .....	59
გამოყენებული ლიტერატურა .....	60

## ანოტაცია

ნაშრომში განხილულია საპენსიო სისტემა, როგორც ქვეყნის სოციალური პოლიტიკის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი შემადგენელი ნაწილის მიმდინარე ანალიზი, უცხოური გამცდილება და სამომავლო პერსპექტივები. აღნიშნული ნაშრომის მთავარ მიზანს წარმოადგენს განვითარებული სახელმწიფოების საპენსიო სისტემის კუთხით გამოცდილების მიმოხილვა ქართული რეალობის ანალიზი და ქართული საპენსიო სისტემის სრულყოფის გზების განხილვა. ნაშრომში მოცემულია დანიისა და ამერიკის როგორც წარმატებული საპენსიო სისტემის მაგალითები. ნაშრომში განხილულია საპენსიო სისტემის არსი, მისი ძირითადი ფორმები და საპენსიო სისტემის გამოწვევები, ასევე საპენსიო სისტემაში განხორციელებული რეფორმები და გამოკვეთილი ტენდენციები. ნაშრომი შედგება შესავლის, ძირითადი ნაწილისა, რომელიც სამი თავისგან შედგება და დასკვნისგან. პირველი თავი ეხება საპენსიო სისტემების დანიშნულებასა და არსებული მოდელების ანალიზს. მეორე თავში განხილულია საპენსიო რეფორმის არსი და მიმდინარეობა საქართველოში ასევე მეორე თავში მოცემულია კვლევის შედეგები საქართველოს საპენსიო რეფორმასთან დაკავშირებით. მესამე თავში განხილულია საპენსიო რეფორმის პრობლემები და მათი დაძლევის გზები საქართველოში. რეფორმის წარმატებისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი პრობლემებია იდენტიფიცირებული და განხილულია მათი გადაჭრის გზები, უმნიშვნელოვანეს პრობლემად მოცემულია კაპიტალის ბაზრის განუვითარებლობა, განუვითარებლობის მიზეზები და პრობლემის დაძლევის გზები. ასევე დასკვნის სახით მოცემულია საქართველოს საპენსიო რეფორმის უმთავრესი მიზნის, სისტემაში მონაწილე პირების ანგარიშზე აკუმულირებული თანხის მაქსიმალურად მომგებიანი ინვესტირებისთვის განსახორციელებელი საკითხები.

## Anotation

The paper discusses the pension system as a current analysis of one of the most important components of the country's social policy, foreign experience and future prospects. The main goal of this paper is the pension of developed countries Review of experience in the field of system Analysis of Georgian reality and discussion of ways to improve the Georgian pension system. The paper provides examples of a successful pension system in Denmark and the United States. The paper discusses the essence of the pension system, its main forms and challenges of the pension system, as well as the reforms implemented in the pension system and the outstanding trends. The paper consists of an introduction, the main part, which consists of three chapters, and a conclusion .

From the conclusion. The first chapter deals with the purpose of pension systems and the analysis of existing models. The second chapter discusses the essence and current of pension reform in Georgia, and the second chapter discusses the results of the research on Georgia's pension reform. The third chapter discusses the problems of pension reform and ways to overcome them in Georgia.

Problems of vital importance for the success of the reform have been identified and ways to solve them have been identified, the most important problems being the underdevelopment of the capital market, the causes of underdevelopment and ways to overcome the problem. Also, as a conclusion, the issues to be implemented for the maximum profitable investment of the sum accumulated in the account of the persons participating in the system, the main goal of the Georgian pension reform, are given.

## შესავალი

ქვეყნის სოციალური პოლიტიკის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი შემადგენელი ნაწილია ქვეყნის საპენსიო სისტემა. ეფექტიანი საპენსიო სისტემის დანერგვის გარეშე თითქმის შეუძლებელია ქვეყნის ეკონომიკის განვითარება და მოქალაქეთა სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესება. საპენსიო სისტემის რეფორმა აუცილებელია ცივილიზებული სამყაროს წინაშე არსებული ფინანსური, დემოგრაფიული თუ ეკონომიკური გამოწვევების გასამკლავებლად. პრობლემის საერთაშორისო კონტექსტიდან გამომდინარე, ნათელია საპენსიო რეფორმის გატარება აუცილებელი იყო საქართველოშიც, განსაკუთრებით ქვეყნის სუსტი ეკონომიკისა და სოციალური სიდუხჭირის ფონზე, თუმცა რეფორმასთან დაკავშირებული ზოგიერთი ასპექტი აჩენს საფუძვლიან ეჭვს რეფორმის წარმატებულობასთან დაკავშირებით. მრავალმა სახელმწიფომ გაატარა ან ახლა ატარებს ისეთ საპენსიო რეფორმას, რომელიც ქვეყნის შიგნით კაპიტალის ბაზრის განვითარებას უწყობს ხელს. სწორედ კაპიტალის ბაზრის განვითარებაა საპენსიო რეფორმის სრულყოფისთვის ერთ-ერთი აუცილებელი წინაპირობა. ხოლო ამ უკანასკნელის განვითარებას მრავალი ხელის შემშლელი ბარიერი აქვს საქართველოში, კერძოდ რეგულირების სისუსტე და თავად მიკერძოებული მარეგულირებელი, ამ შემთხვევაში ეროვნული ბანკი, არის ერთ-ერთი მთავარი ფაქტორი, რის გამოც კაპიტალის ბაზარი წინ ვერ მიდის. კერძოდ, საფინანსო სექტორის ორ კონკურენტს, საბანკო სექტორს და კაპიტალის ბაზარს ერთი მარეგულირებელი არ უნდა ყავდეთ, ამ შემთხვევაში საქმე გვაქვს პირდაპირ ინტერესთა კონფლიქტთან. კაპიტალის ბაზარის ძირითადი ინფრასტრუქტურა საქართველოში 1998 წელს ჩამოყალიბდა. რაც მოიცავდა საფონდო ბირჟას, საბროკერო კომპანიებს, ფასიანი ქაღალდების რეგისტრატორებს, ცენტრალურ დეპოზიტარს და დამოუკიდებელ მარეგულირებელს. პროექტი USAID-ის ფინანსური მხარდაჭერით განხორციელდა და ითვლებოდა საკმაოდ წარმატებულად, ვინაიდან საფონდო ბირჟამ საქართველოში საკმაოდ წარმატებულად დაიწყო ფუნქციონირება და მისი ძირითადი ფინანსური მაჩვენებლები სტაბილურად პროგრესირებდა. მნიშვნელოვანი კომპონენტი, რაც განაპირობებდა საფონდო ბირჟის ნორმალურ და პროგრესირებად მდგომარეობას, იყო მარეგულირებელი კანონმდებლობა, რომელშიც ფინანსურ ბაზარზე კონკურენციის მახინჯი გამოვლინების შესაძლებლობა ფაქტობრივად არ არსებობდა.

# თავი I. საპენსიო სისტემის დანიშნულება და არსებული მოდელების ანალიზი

## 1.1 საპენსიო სისტემების ზოგადი მნიშვნელობა

მსოფლიოს განვითარებულმა სახელმწიფოებმა საკმაოდ დიდი ხნის წინ გააცნობიერეს საპენსიო რეფორმის სასიცოცხლო აუცილებლობა, რომელიც შესაბამისობაში იქნება თანამედროვე სამყაროს წინაშე არსებული გამოწვევებისა. დემოგრაფიული სურათის ცვალებადობა (მოსახლეობის მატება, სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდა) სხვადასხვა ეკონომიკური კრიზისისა და შრომითი ძალის შემცირების ფონზე მე-20 საუკუნის 90-იან წლების შუა პერიოდიდან აქტუალური გახდა საპენსიო სისტემის რეფორმის აუცილებლობა, ამ საკითხს ეხება მსოფლიო ბანკის ეგიდით გამოქვეყნებული პუბლიკაცია “Averting The Old Age Crisis: Policies to Protect The Old And Promote Growth”. ამ დოკუმენტით მსოფლიო ბანკი ადასტურებდა იმ ფაქტს, რომ პრობლემა საკმაოდ რთულად სამართავია, ხოლო მოქმედი სისტემა ახლით ჩასანაცვლებელი იყო.

საპენსიო სისტემის განსხვავებული მოდელების დახასიათება და ტერმინთა განმარტება ეფუძნება მსოფლიო ბანკის 1994 წელს გამოცემულ ანგარიშს (The World Bank 1994).

საპენსიო სისტემები უნდა აკმაყოფილებდეს შემდეგ კრიტერიუმებს:

- მდგრადობა - ფინანსური სტაბილურობა
- ადეკვატურობა - ჩანაცვლების კოეფიციენტი, მოსახლეობის დაფარვა
- ბენეფიციები - პენსიაზე გასვლის მოქნილი წესი
- სამართლიანობა - შენატანისა და მიღებული სარგებლის შესაბამისობა
- განჭვრეტადობა - სავარაუდო პენსიის გამოთვლის შესაძლებლობა
- გამჭვირვალობა - საპენსიო ფონდის მიერ ფინანსური რესურსის მართვა

საპენსიო სისტემის მოდელები, რომლებიც მოქმედებს მე-20 საუკუნის მეორე ნახევრიდან იყოფა სამ ჯგუფად:

- 1) საპენსიო სისტემა დამყარებული სოლიდარულ პრინციპზე, ამ მოდელის არსებობის პირობებში საპენსიო გასაცემები ფინანსდება შრომისუნარიანი მოსახლეობის მიერ ბიუჯეტში მობილიზებული გადასახადებიდან.
- 2) დაგროვებით პრინციპზე დამყარებული საპენსიო უზრუნველყოფის მოდელი გულისხმობს პენსიის დაგროვებას ინდივიდუალურად, პენსიის რაოდენობა

დამოკიდებულია საპენსიო შენატანზე, ასევე საპენსიო ფონდების საინვესტიციო სტრატეგიების წარმატებაზე და ფინანსურ მაჩვენებელზე.

- 3) საპენსიო უზრუნველყოფის შერეულ პრინციპზე დამყარებული მოდელი, ეს უკანასკნელი გულისხმობს სოლიდარული და დაგროვებითი სქემების შერწყმას.

საპენსიო სისტემის ნაციონალური მოდელებია:

- ევროპული - იგივე კონტინენტური მოდელი, იგი ეფუძნება გერმანულ სამდონიან მოდელს და აერთიანებს რამდენიმე სისტემას, დაზღვევითა რაოდენობა, დაფინანსების პრინციპები და დაცულობის ხარისხი განსხვავდება დონეების მიხედვით. პირველი დონე მოიცავს პენსიებს, რომელიც სასიცოცხლოდ აუცილებელია სოციალური გარკვეული ჯგუფებისათვის ( სახელმწიფო მოხელეები, ექიმები, იურიდიული სპეროს წარმომადგენლები და ასე შემდეგ...) პირველი დონე როგორც წესი გულისხმობს სახელმწიფო პენსიას დამყარებულს სოლიდარულ პრინციპზე, რომელიც გახლავთ საბაზისო ან მინიმალური პენსიის გარანტირება. მეორე დონე წარმოადგენს ნებაყოფლობით ან სავალდებულო კორპორაციულ საპენსიო სქემებს, ეს წარმოადგენს დამატებით პენსიას, რომელიც ფაქტიურად სავალდებულოა და დამოკიდებულია საკუთარ ან დამსაქმებლის სასარგებლოდ განხორციელებულ შენატანებზე. მესამე დონე წარმოადგენს ინდივიდუალური, ნებაყოფლობითი დაგროვებები და ინვესტიციები საფინანსო ინსტიტუტებში. ევროპის ქვეყნების საპენსიო სისტემებში საპენსიო დაზღვევის აუცილებლობა განსაზღვრულია კანონით. პენსიის რაოდენობა ინდივიდუალურია ყველა დაზღვეულისთვის და განისაზღვრება ხელფასის ოდენობასა და დაზრვეულად ყოფნის ხანგრძლივობაზე.
- ამერიკული მოდელი - ეფუძნება ინდივიდუალურ საპენსიო დაზღვევას, ამ მოდელის შემთხვევაში ერთდროულად მოქმედებს კერძო და სახელმწიფო საპენსიო სქემები. გადანაწილებითი სისტემა სტანდარტული ხასიათისაა, პენსიონერები იღებენ შრომსუნარიანი მოსახლეობის მიერ გადახდილი გადასახადებით არსებულ ფულს. დაგროვებითი სისტემა საინვესტიციო მექანიზმს ეფუძნება, საპენსიო რეზერვები ფასიან ქაღალდებში და საკრედიტო ინსტრუმენტებში ინვესტირდება, დაგროვებით სისტემშიც შედიან როგორც კერძო ისე სახელმწიფო საპენსიო პროგრამები. ამერიკელებ უზრუნველყოფენ სამი ტიპის პენსიას: შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე, სახელმწიფო და ინდივიდუალური.
- იაპონური მოდელი - ორდონიანი სისტემა რომელიც ეფუძნება სახელმწიფო სოციალურ უზრუნველყოფას. პირველი დონე მოიცავს საბაზო პენსიებს, რომელთა სიდიდე განისაზღვრება სამომხმარებლო ფასების დონის ცვლილების შესაბამისად. საბაზო პენსიის დაფინანსების წყაროს წარმოადგენს დაზღვევითა შენატანები, დამქირავებელთა გადასახადები და სახელმწიფო დოტაციები. მეორე დონე აერთიანებს სახელმწიფო და პროფესიულ პენსიებს. თითოეული

დაქირავებული სავალდებულო წესითაა დაზღვეული, რაც მათ უფლებას აძლევს სახელმწიფო პენსიის მიღების. შენატანების ოდენობა მიბმულია ხელფასის ოდენობაზე, შენატანს დაქირავებულთან ერთად იხდის დამქირავებელი.

- ჩილეს მოდელი - მოდელი ეფუძნება სახელმწიფო გადასახდელისა და შრომისუნარიანი მოსახლეობის სავალდებულო, დაგროვებითი დაზღვევის პრინციპს. დასაქმებულები ვალდებული არიან საპენსიო ფონდში ხელფასის 10 % შეიტანონ, შენატანს აკეთებს არა დამსაქმებელი არამედ დასაქმებული. შემდგომ ხდება მობილიზებული რესურსის ინვესტირება, ხოლო ინვესტიციის წარუმატებლობის შემთხვევაში საპენსიო უზრუნველყოფას სახელმწიფო კისრულობს. პენსიაზე გასულ პენსიონერს საშუალება აქვს გადაინაწილოს დაგროვილი თანხა დარჩენილ ცხოვრებაზე, აიღოს დაგროვილი რესურსი დროის გარკვეულ პერიოდში ან მთლიანად მიიღოს დაგროვილი თანხა ( როგორც წესი ეს ხდება განსაკუთრებულ შემთხვევებში)

არსებობს: გადანაწილებითი და დაგროვებითი საპენსიო სისტემები.

გადანაწილებითი (Pay As You Go) საპენსიო სისტემის პირობებში დასაქმებულები იხდიან გადასახადებს ხანდაზმულების საპენსიო უზრუნველყოფისთვის, აღნიშნული სისტემა დაფუძნებულია თაობათა სოლიდარობის პრინციპზე.

დაგროვებითი (Founded) სისტემის პირობებში, საპენსიო შენატანები გროვდება საპენსიო ფონდში დასაქმებულის სახელზე არსებულ ანგარიშზე და ხდება ამ სახსრების ინვესტირება სხვადასხვა ინსტრუმენტებში როგორცაა: აქცია; ობლიგაცია, საბანკო დეპოზიტი, უძრავი ქონება და სხვა... თანხის გაცემა ხდება პიროვნების მიერ საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ, დაგროვებითი საპენსიო სისტემაში მონაწილეობა შესაძლებელია იყოს როგორც ნებაყოფლობითი ასევე სავალდებულო და იმართებოდეს კერძო სექტორის ან სახელმწიფოს მიერ.

საპენსიო სისტემის შემადგენელი ელემენტები, საპენსიო სქემები შესაძლებელია იყოს ორი სახის:

- სადაც განსაზღვრულია შენატანების რაოდენობა ( Defined Contribution Pension Scheme ) ამ სქემის შემთხვევაში პენსია დამოკიდებულია საპენსიო ფონდში მონაწილე პირის ანგარიშზე შენატანების სახით აკუმულირებულ თანხებისა და საინვესტიციო მოგებაზე.
- მე-2 სქემა სადაც განსაზღვრულია გასაცემი პენსიის რაოდენობა ( Defined Benefit Pension Scheme ), რომელიც დამოკიდებულია დასაქმებულის სტაჟზე და ხელფასის ოდენობაზე, ამ სქემის პირობებში გასაცემი ოდენობა არაა



დამოკიდებული დაგროვებულ თანხებსა და საინვესტიციო მოგების რაოდენობაზე, ამ შემთხვევაში საინვესტიციო რისკი დასაქმებულზე გადადის, იმ შემთხვევაში თუ საინვესტიციო მოგება დაგეგმილზე ნაკლები აღმოჩნდა მაშინ სქემაში არსებული დეფიციტის აღმოსაფხვრელად და საპენსიო ვალდებულებების დასაფარად კომპანიას დამატებითი რესურსების მოძიება მოუწევს, რაც თავისთავად ამცირებს კომპანიის მოგებას და საფრთხეს უქმნის მის კონკურენტუნარიანობას, ხოლო თუ საპენსიო სქემის დამფუძნებელია სახელმწიფო, მაშინ დეფიციტის დასაფარად სახელმწიფოს მოუწევს დამატებითი საბიუჯეტო სახსრების მოძიება დეფიციტის დასაფარად.

საპენსიო სისტემას ყოფენ სვეტებად ანუ ქვე-სისტემებად, როგორც წესი გამოყოფენ სამ სვეტს:

პირველი სვეტი არის სახელმწიფო გადანაწილებითი პენსია, რომელიც შეიძლება იყოს ორი ტიპის:

- Defined Benefit Pension Scheme სქემა : ფინანსდება დასაქმებულისა და დამსაქმებლის შენატანებით, პენსიის ოდენობას განსაზღვრავს პენსიაზე გასვლამდე პირის საშუალო ხელფასი სამუშაო სტაჟი.
- სოციალური პენსია: ფინანსდება საერთო გადასახადებიდან, მისი რაოდენობა არ არის დამოკიდებული არც შენატანებზე და არც სტაჟზე, მის მთავარ მიზანს წარმოადგენს ხანდაზმული მოსახლეობის სიღარებისგან დაცვა.

ზოგიერთი ქვეყნის საპენსიო სისტემა ორივე ტიპს მოიცავს, პირველ სვეტში მონაწილეობა სავალდებულოა.

მეორე სვეტი - წარმოადგენს სავალდებულო დაგროვებით პენსიას.

მესამე სვეტი - კერძო, ნებაყოფლობითი პენსია.

ორივე სვეტი წარმოადგენს დაგროვებით საპენსიო სისტემებს იმ ქვეყნებში სადაც დაგროვებითი პენსია სავალდებულოა.

იმისათვის, რომ სწორი წარმოდგენა შევიქმნათ მსოფლიოში არსებულ საპენსიო სისტემებზე, მათ მსგავსებასა და განსხვავებულ მხარეებზე, განვიხილოთ რამოდენიმე კონკრეტული მადალითი. ცხადია, უმდა განვიხილოთ აშშ საპენსიო სისტემა, მაგრამ თავდაპირველად კონტინენტური მოდელის მაგალითად წარმოვადგენთ დანიის საპენსიო სისტემას.

## 1.2 დანიის საპენსიო სისტემა

2011 წელს, დანიის ადრეული საპენსიო სქემის თანახმად, უფლებამოსილ მუშაკებს შეეძლოთ მიეღოთ პენსია 5 წლით ადრე, ვიდრე სტანდარტული საპენსიო ასაკი, თუმცა ეს შემცირდა სამ წლამდე. ადრეული საპენსიო ასაკისა და პენსიების ინდექსირება ხდება ისე, რომ სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდას მოჰყვა წლების რაოდენობის ზრდა, რომელსაც თანამშრომელი ხარჯავს მუშაობაში.

კიდევ ხუთი წელი დაემატება საპენსიო და ადრეული საპენსიო ასაკის თანდათანობით ზრდას. 2012 წელს დანიის საპენსიო სისტემა გახდა მსოფლიოში პირველი შეფასებული საპენსიო სისტემა. დანიის უნიკალურ A კლასის რანგი მიენიჭა, ქვეყნის კარგად დაფინანსებული საპენსიო სისტემის, აქტივების და შენატანების მაღალი დონის, სათანადო შეღავათების უზრუნველყოფისა და კერძო საპენსიო სისტემის კარგად შემუშავებულ რეგულაციებისთვის. დანიის საპენსიო სისტემა შედგება სახელმწიფო საპენსიო საყრდენისგან, ორი ნორმატიული საექიმო სქემისგან, ნებაყოფლობითი პროფესიული და ნებაყოფლობითი კერძო საპენსიო დანაზოგებისგან. ნებაყოფლობითი პროფესიული საპენსიო გეგმები, ფაქტობრივად, სავალდებულოა, სოციალური პარტნიორებს შორის კოლექტიური შეთანხმებების გათვალისწინებით.

საჯარო პენსიები. „ხალხური რესურსი“ არის უნივერსალური, ძირითადი პენსია, რომელიც დაფინანსებულია ზოგადი საგადასახადო შემოსავლით და შედგება სამი ელემენტისგან:

- წლიური ძირითადი თანხა - მცირდება მხოლოდ შრომითი შემოსავლის მიღების შემთხვევაში
- პენსიონერების დანამატი - შრომითი შემოსავალი, კაპიტალის შემოსავალი
- დამატებითი საპენსიო სარგებელი

იგი დაფინანსებულია PAYG სისტემის საშუალებით და გადასახადით ფინანსდება გენერალური ბიუჯეტის შემოსავლებიდან, ცენტრალური

მთავრობა ანაზღაურებს მუნიციპალიტეტების საპენსიო ხარჯებს.

ამჟამად საპენსიო ასაკი დანიაში 65 წლამდეა, თუმცა 2024-2027 წლის პერიოდში 67-მდე გაიზრდება. 2025 წლიდან მოყოლებული, კანონით დადგენილი საპენსიო ასაკი დაანგარიშდება სიცოცხლის ხანგრძლივობით.

პროფესიული პენსიები. სქემაზე დაფარულია 16 და 67 წლამდე ასაკის თანამშრომლები. დანიაში ყველა ხელფასის მიმღები, რომელსაც კვირაში 9 საათზე მეტი ანაზღაურებადი სამუშაო აქვს, იხდის ATP შენატანებს ეროვნული სქემის შესავსებად. ATP-ს აქვს იგივე ასაკობრივი მოთხოვნები, რაც ხალხთან მიმართებაში, ამიტომ უნდა მოხდეს პენსიაზე გასვლა 65 წლის ასაკიდან (67 – დან 2027 წლიდან) და არ არის მინიმალური საკვალიფიკაციო პერიოდი. დამსაქმებელი იხდის ATP შენატანის ორ მესამედს, ხოლო დასაქმებული მესამედს. გადახდილი თანხა დამოკიდებულია მხოლოდ სამუშაო საათების რაოდენობაზე. მაქსიმალური შენატანი კერძო სექტორში საშუალო სრულ განაკვეთზე დასაქმებულის შემოსავლის 1%-ია. საპენსიო შეღავათები დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენ ხანს იხდიდა გადასახდს და შეადგენს სახელმწიფო ძირითადი პენსიის მაქსიმუმ 41% -ს. პენსიის გადახდა ხდება, როგორც ერთჯერადი თანხით, თუ ნაშთი მცირეა (დადგენილი თანხის ქვემოთ), ან ანუიტეტის სახით და ექვემდებარება დაბეგვრას.

ნებაყოფლობითი, პროფესიული საპენსიო სქემები. მიუხედავად იმისა, რომ არ არსებობს რაიმე დამატებითი პირობა, რომ დამატებითი პენსიის უზრუნველყოფა მოხდეს, გეგმები, რომლებიც კოლექტიური შეთანხმებით იქნა შემოღებული შესაბამისი დამსაქმებელთა ასოციაციებისა და პროფკავშირების მიერ, მათ მიერ სავალდებულოა ყველა კომპანიისთვის, რომელიც გათვალისწინებულია ხელშეკრულებით, მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობების გათვალისწინებით. საშუალოდ, შენატანების განაკვეთი შეადგენს შემოსავლის 15%-ს, დამსაქმებელთან, რომლის წილი 2/3-ს შეადგენს. ამ სქემების უმეტესი ნაწილი (90%-ზე მეტი) განსაზღვრულია წვლილის (DH) სქემებში.

საპენსიო ფონდები. დანიის სავალდებულო სამუშაო სქემების მხოლოდ მესამედი დაფინანსებულია ერთი კომპანიის საპენსიო ფონდით, უმრავლესობა იყენებს ინდუსტრიულ საპენსიო ფონდს. კომპანიის საპენსიო ფონდი მუდმივი შემამცირების როლს ასრულებს. ეს ასახავს დანიის ინდუსტრიულ სტრუქტურას ბევრ მცირე და საშუალო კომპანიასთან, სადაც საწარმოო მასშტაბის საპენსიო ფონდები უფრო ეფექტური გახდება.

ჯგუფური დაზღვევის სქემები. სადაზღვევო შეთანხმებები დაფინანსების ყველაზე პოპულარული ფორმაა დანიის პროფესიული ნებაყოფლობითი სქემებისთვის, ასევე სავალდებულო ATP სქემებისთვის, სადაც ნებაყოფლობითი პროფესიული სქემების დაახლოებით ორი მესამედი დაფინანსებულია სადაზღვევო სქემით.

საბანკო სქემები. საპენსიო შეღავათების დაფინანსება ასევე შესაძლებელია ბანკის მეშვეობით, სპეციალური შემნახველი ანგარიშების გამოყენებით, რომლებიც ასევე გამოიყენება მესამე საყრდენის საპენსიო უზრუნველყოფისთვის

პენსია დანიაში ფინანსდება როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო პროგრამებიდან, რომელსაც ახორციელებს ფინანსთა სამინისტროში სახელმწიფო ადმინისტრირების მოდერნიზაციის სააგენტო. დანიაში შექმნა მრავალწლიანი სისტემა, რომელიც შედგება სოციალური საპენსიო სქემისგან, პროფესიული პენსიისგან და ნებაყოფლობითი პირადი საპენსიო გეგმისგან. დანიის სისტემა მიახლოებულია 1994 წელს მსოფლიო ბანკის მიერ წახალისებული მრავალფეროვან საპენსიო სისტემებთან, რომელიც ემყარება ხანდაზმული ასაკის პირებისთვის სარგებელს, გეგმავს მოხუცებულთა ძირითადი საჭიროებების დაფარვას. დანიურმა სისტემამ გამოიყენა ბინის განაკვეთი ( სოციალური უზრუნველყოფის სარგებელი), რომელიც დაფინანსდა მთავრობის ბიუჯეტიდან და ხელმისაწვდომია დანიის ყველა რეზიდენტისათვის. სამუშაოზე დაფუძნებული კონტრიბუციის გეგმებზე მოლაპარაკება ხდება დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის ინდივიდუალური ფორმის ან პროფესიის დონეზე და მოიცავს პირებს შრომის ბაზრის სისტემებით. ეს გეგმები არ გაჩნდა, როგორც შედეგი, დანიის საპენსიო სისტემის ბოლო საყრდენი არის შემოსავლები, რომელიც მომდინარეობს საგადასახადო სუბსიდირებული პირადი საპენსიო გეგმიდან, რომელიც დადგენილია სადაზღვევო კომპანიებსა და ბანკებთან. პირადი პენსია შთაგონებულია საგადასახადო მოსაზრებებით, სასურველია მათთვის, ვინც არ არის დაკავებული პროფესიული სქემით.

დანიის საპენსიო სისტემაში ასევე შედის ნორმატიული პენსიები. ეს მოიცავს მოსახლეობის მნიშვნელოვან ნაწილს, ზოგჯერ ბევრად მეტს, ვიდრე მხოლოდ მუშახელს. დამატებითი პენსიები არის ინსტიტუციურად და პროფესიული სისტემის მსგავსი დაფინანსების გზით.

უნივერსალური სოციალური პენსია. დანიაში სახელმწიფო პენსია ორი დონისგან შედგება. პირველი დონე უზრუნველყოფს უნივერსალურ შემოსავალს 65 წელზე უფროსი ასაკის პირთათვის. ეს პენსია ეძლევა ყველას, ვინც აკმაყოფილებს თავის კვალიფიკაციას, იმის მიუხედავად, რომ საპენსიო კატეგორიაში არ შედის. 2019 წლის მდგომარეობით, მაქსიმალური თანხა, რომელიც პირს შეეძლო მიიღო, იყო 75.924 DKK (11.504 აშშ დოლარი). ამასთან, ეს არის გამოცდილი ტესტირების საშუალებით, ამიტომ იგი შეიძლება მორგებული იყოს დაბალი შემოსავლის მქონე პირებისთვის, მაქსიმუმ 159.000 DKK (აშშ დოლარი 24.091 აშშ დოლარი). ამ პენსიის

მისაღებად, მიმღები პირები უნდა ცხოვრობდნენ დანიაში 40 წლის განმავლობაში, სანამ ისინი 15-დან 65 წლამდე ასაკში იყვნენ. თუ რეზიდენტმა 40 წელზე ნაკლები დრო გაატარა დანიაში, მაშინ მას შეუძლია კვლავ მიიღოს პენსია. პროპორციულად შემცირებული კურსით. ამ პენსიის დაფინანსება არ არის დაფუძნებული შენატანებით, არამედ სახსრები უზრუნველყოფილია სახელმწიფოს მიერ შეგროვებული ზოგადი საგადასახადო შემოსავლებიდან.

სოციალური ინვალიდობის საპენსიო პროგრამა ფინანსდება ზოგადი საგადასახადო შემოსავლებებით, რომელიც დამოკიდებულია სოციალურ და სამედიცინო ფაქტორებზე და ისტორიულად ცნობილია, როგორც სტანდარტული ინვალიდობის საპენსიო პროგრამა. SDP აფასებს სამედიცინო და სოციალურ კრიტერიუმებს სამ დონეზე, პირველი იძლევა უფლებამოსილებას 60 წელზე უფროსი ასაკის პირებისთვის, მინიმალური სამუშაო ტევადობით. შემდეგი დონე არის 60 წელზე უფროსი ასაკის ადამიანებისთვის, რომლებსაც აქვთ შრომისუნარიანობა ნორმალურის ერთი მესამედით, ასევე 60-დან 66 წლამდე ასაკის პირებთან, რომლებსაც აქვთ მუშაობის უნარი თითქმის. ჩვეულებრივი SDP დონე ენიჭება ინდივიდებს, რომლებსაც აქვთ შრომისუნარიანობა ნორმალურის ნახევარზე ნაკლები, სოციალური და / ან ჯანმრთელობის კრიტერიუმების საფუძველზე. ყველა პენსიონერი იღებს საშუალო შემოსავლის მინიმუმ 40 პროცენტს და დამატებით დახმარებას ღებულობს საყოველთაო ჯანდაცვისა და საბინაო სარგებლობის გზით.

პროფესიული პენსიების. პროფესიული პენსია პენსიის კიდევ ერთი სახეობაა, რომელიც მოიცავს დანიის მუშახელის თითქმის 90 პროცენტს. ამ სქემებს ევალება დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის დადებული კოლექტიური შეთანხმება, ჩვეულებრივ, დარგობრივ დონეზე. კომპანიის ფართო გეგმები არსებობს, მაგრამ ისინი არ არიან ისეთი ჩვეულებრივი, როგორც სექტორის მასშტაბური პენსიები. ამ ტიპის სქემების მიერ შესრულებული გადახდები განისაზღვრება აგრეთვე თანამშრომლებისა და დამსაქმებლების მიერ შეტანილი შენატანებით. როგორც წესი, თანამშრომლის წვლილი მერყეობს 9 დან 17 პროცენტამდე მათი ხელფასი, საშუალო ოდენობით 11 პროცენტი. საერთოდ, მაღალი ხელფასის მფლობელები თავიანთი შემოსავლის უფრო მეტ პროცენტს ხარჯავენ პენსიაზე, ვიდრე დაბალი შემსრულებლის.

დამსაქმებლისთვის დამახასიათებელია ორი მესამედის წვლილი, ხოლო დასაქმებული ერთი მესამედი პროფესიულ საპენსიო სისტემაში. მუშაკები, რომლებიც მოიცავს სხვადასხვა კოლექტიურ ხელშეკრულებებს, ექვემდებარება სავალდებულო მონაწილეობას, განსხვავებული წვლილის განაკვეთით. უმეტესობა

გეგმები დამოკიდებულია განსაზღვრული შენატანის სქემებზე, ხშირად მათ შორის სიკვდილისა და ინვალიდობის შეღავათებზე. 1998 წელს დაფიქსირდა, რომ მშრომელთა ძალის წილმა მიიღო მათი მთლიანი ხელფასის დაახლოებით 4% პენსიებზე, ხოლო 2002 წელს, მშრომელთა 77% -მა შეადარა წილი 7% -ზე მეტს, რაც წარმოადგენს საშუალო წვლილის საშუალო მაჩვენებლის სტაბილურ ზრდას. გეგმიდან გამომდინარე, გადახდა შეიძლება შეგროვდეს ეტაპობრივი გატანის სახით.

პირადი და დამატებითი პენსიების. პირადი პენსია მოიცავს დამატებით კერძო დაზოგვას. დანიის სუბსიდირებული პერსონალის საპენსიო გეგმები ფართოა, ხშირად მსგავსია პროფესიული საპენსიო გეგმისთვის. ამასთან, მონაწილეობა ნებაყოფლობითია და გეგმებს აფინანსებს მონაწილეები. იმის გამო, რომ შენატანები ხდება კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების საშუალებით, ისინი კლასიფიცირდება, როგორც კაზანდრატორული, რადგან დასაქმებულთა უმეტესობა დაფარულია. ეს ინდივიდუალური საპენსიო შემნახველი ხელშეკრულებები ინდივიდსა და დაწესებულებას შორის ითვალისწინებს პოლიტიკის მფლობელის უფლებებს შეღავათებზე მითითებული ასაკის შემდეგ. პირადი პენსია წარმოადგენს გადასახადის ნაწილობრივ გამონაკლისს და აქვს პენსიების მსგავსი სახსრები, რადგან მათი შეგროვება შესაძლებელია ეტაპობრივი გატანის, ერთჯერადი თანხების ან სიცოცხლის ანუიტეტის საშუალებით .

შრომის ბაზრის დამატებითი საპენსიო ფონდი. დამატებითი საპენსიო სქემებიდან ყველაზე დიდია შრომის ბაზრის დამატებითი საპენსიო ფონდი, ამ პენსიის გადახდა განსაზღვრება ინდივიდის მიერ შეტანილი შენატანებით. რაც უფრო მეტი წელი მუშაობს ადამიანი და უფრო გრძელი პენსია შეფერხებულია, უფრო მეტ ფულს მიიღებს პენსიონერი. AotP- ში შეტანილი წვლილი სავალდებულოა 16 დან 65 წლამდე ასაკის თანამშრომლებისთვის, რომლებიც კვირაში 9 საათზე მეტ ხანს მუშაობენ. დამსაქმებლებს ასევე მოეთხოვებათ გადახდა. საჭირო შენატანები დადგენილია განსაზღვრული თანხით. 2014 წლის მდგომარეობით, სრულ განაკვეთზე დასაქმებულთათვის, საჭირო გადასახადი წელიწადში 3240 DKK იყო. დამსაქმებელი პასუხს აგებს გადახდის ორი მესამედით, ხოლო დასაქმებული მეორე მესამედს. თუ ადამიანი ნაკლებია, ვიდრე სრულ განაკვეთზე დასაქმებული, შესაბამისად, წვლილი მცირდება. უნივერსალური პენსიის მსგავსად, საპენსიო ასაკის ვადაა 65 წ, თუმცა, 2024 წლის დასაწყისიდან, იგი ყოველწლიურად ექვსი თვის განმავლობაში გაიზრდება, სანამ 67 წელს მიაღწევს.

თანამშრომელთა კაპიტალური საპენსიო ფონდი. დასაქმებულთა კაპიტალური საპენსიო ფონდი შეიქმნა 1978 წელს და მიზნად ისახავდა ეკონომიკური პოლიტიკის ზომას. როდესაც 1970-იანი წლების ბოლოს ხელფასები რამდენჯერმე გაიზარდა, დანიის მთავრობამ გადაწყვიტა, რომ ყოველწლიურად მხოლოდ ერთი ფასის კორექტირება დაშვებული იქნეს, ხოლო დანარჩენი გაყინული იყო და პენსიაზე გასვლამდე LD-ს პირად ანგარიშებში ინახებოდა . ინფლაციური პრაქტიკის შემუშავების ამ მცდელობამ განაპირობა ინვესტიციების აქტივების ურთიერთდახმარების თანხები . 2005 წლის ივნისში, LD-მ ერთ თვეში გაზარდა მენეჯმენტის მთლიანი წმინდა აქტივი, ინვესტიციების საერთო სახსრებით ინვესტიციის შედეგად, მთლიან ინვესტიციებში 12 პროცენტი.

სპეციალური საპენსიო დანაზოგების. 1998 წელს, როგორც ფისკალური პოლიტიკის ინსტრუმენტი, რომელიც შეამცირეს სამომხმარებლო ხარჯების შემცირებისას, საპენსიო დაზოგვის გაზრდის გზით, ითხოვს ყველა ხელფასის შემსრულებელს წვლილი შეადგინოს მათი მთლიანი ხელფასის ერთი პროცენტით, სპეციალური საპენსიო შემნახველი პროგრამა არის დანიის მეორე უმსხვილესი დამატებითი საპენსიო სქემა ATP- ს მიღმა. 2003 წლამდე , სარგებელი იყო დამოკიდებული ინვესტიციის ანაზღაურებისა და შენატანის ზომაზე. შეჩერების შემოწმება შესაძლებელია ჩართულობის შემცირების სტიმულირების შედეგად, რადგან შინამეურნეობები ყოველთვის არ არიან სრულად რაციონალური, სამაგიეროდ ღირებულებას პოულობენ დამსაქმებელთა შენატანების ოპტიმიზაციაში.

გამოწვევები. საპენსიო პოლიტიკა დანიაში 1980 და 1990 წლებში განისაზღვრა საპენსიო ფონდებითა და სადაზღვევო კომპანიებით, რომლებიც უზრუნველყოფენ მინიმალური საპროცენტო განაკვეთს ახალი საპენსიო პოლიტიკისთვის. იმ მაღალ ნომინალურ მაჩვენებლებთან შედარებით, რომლებიც იმ დროს იყო საერთო, გარანტირებული განაკვეთები დაბალი იყო და პოლის მიმღებებს უფასოდ გადაეცემოდა. საპენსიო ინსტიტუტებმა ინვესტიცია მოახდინეს იძულებითი იპოთეკური ობლიგაციების პირობებში, რაც მსესხებლებს საშუალებას აძლევდნენ დაესინჯათ იპოთეკური სესხი, როდესაც საპროცენტო განაკვეთები დაეცა, შექმნა ასიმეტრიული პროცენტის რისკი და შექმნა დანიის ფინანსური სისტემის მნიშვნელოვანი ნაწილი. როდესაც კაპიტალის ბაზრები დაიშალა და ახალი ათასწლეულის გლობალური საპროცენტო განაკვეთები შემცირდა, საპენსიო კონტრაქტებსა და ინსტიტუტებს ექვემდებარებოდათ ვალდებულებები , ჩამოწურეს კაპიტალის რეზერვები და აქტივების გაუვალობა. ამან განაპირობა ბალანსის

ბაზარზე ბაზრის შეფასება და ზედამხედველობითი მოთხოვნები, ყურადღება გამახვილდეს ეკონომიკურ სტრესთან გამკლავების უნარზე.

### 1.3 ამერიკული საპენსიო სისტემა

მრავალმხრივი საპენსიო რეფორმის კანონი შევიდა ძალაში 2014 წლის დეკემბერში. ბარაკ ობამამ ხელი მოაწერა ახალ ზომას, როგორც რეფორმის ნაწილს, რომელიც მიზნად ისახავს სპეციალურად პროფკავშირის საპენსიო გეგმებს, გრძელვადიანი გადახდისუნარიანობის წინაშე.

2014 წლის ნოემბერში, PBGC- ის 2014 წლის ყოველწლიურ ანგარიშში მოცემულია მრავალწლიანი დასაქმებულთა დაზღვევის პროგრამაში 42.4 მილიარდი აშშ დოლარის დეფიციტი. ეს არის პროგრამის დეფიციტის 34 მილიარდი აშშ დოლარით ზრდა წინა წელთან შედარებით. გაზრდის მიზეზია 16 მრავალპროდუქტიული დამსაქმებლის საპენსიო გეგმა, რომლის თანახმად, PBGC-ს პროგნოზით ფინანსური დახმარება დასჭირდება მომდევნო ათი წლის განმავლობაში, სავარაუდოდ, დახმარება სჭირდება 26 მილიარდ აშშ დოლარზე მეტით.

საპენსიო სარგებლის გარანტიის კორპორაციამ გაავრცელა ინფორმაცია და გარკვეული რჩევა პენსიონერებისთვის;

იმისათვის, რომ მოხდეს შემცირებები, გეგმის სამეურვეო პირებმა უნდა წარუდგინონ განცხადება ხაზინის დეპარტამენტს, სადაც მითითებულია, რომ საპენსიო სარგებლის შემცირება აუცილებელია, რათა გეგმა ფულის ამოღებისგან დაიცვას. მონაწილეებს და ბენეფიციარებს ეცნობებათ ნებისმიერი განაცხადის შესახებ, შეამცირონ სარგებელი, მიიღებენ საკუთარი შეღავათების შემცირების შეფასებას და ექნებათ შესაძლებლობა კომენტარი გააკეთონ განაცხადთან დაკავშირებით. თუ განაცხადი დამტკიცებულია, გეგმის მონაწილეებსა და ბენეფიციარებს უფლება ექნებათ ხმა მისცენ შემოთავაზებულ შემცირებაზე, სანამ მოხდება. კლინ-მილერის თანახმად, მულტიმედიის საპენსიო გეგმის რწმუნებულებს, რომლებიც იმყოფებიან "კრიტიკულ და შემცირებულ სტატუსში", რაც იგეგმება ფულის ამოღება 15 წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში (ან გარკვეულ სიტუაციებში 20 წლის განმავლობაში), ექნებათ შესაძლებლობა შეეცადონ შეამცირონ გეგმის მიხედვით, სარგებელი გადახდების შემთხვევაში, თუ გარკვეული მოთხოვნები დაკმაყოფილებულია.



მრავალმომხმარებლის საპენსიო გეგმების უმეტეს ნაწილში დაგეგმილ მონაწილეებზე გავლენა არ მოხდება, რადგან მათ მრავალმომხმარებლის საპენსიო გეგმას საკმარისი ფული აქვთ, რომ მდგრადი იყოს გრძელვადიან პერიოდში. გეგმის მონაწილეებმა უნდა დაუკავშირდნენ თავიანთ საპენსიო გეგმას, რათა დადგინდეს, შეიძლება თუ არა გავლენა იქონიოს კლინ-მილერმა.

საჯარო პენსიები. ამერიკის სახელმწიფო საპენსიო სისტემა (ოფიციალური სახელი: OASDI - ძველი ასაკის, გადარჩენილთა და ინვალიდობის დაზღვევის პროგრამა) მოქმედებს ანაზღაურებისა და დაფინანსებულია დამსაქმებლებისა და თანამშრომლების მიერ გადახდილი სოციალური გადასახადების გზით (84%), ზედა შემოსავლის სოციალური უზრუნველყოფის ბენეფიციარების მიერ გადახდილი საგადასახადო შემოსავლები (2%) და დაგროვილი ნდობის ფონდების რეზერვებში მიღებული პროცენტი (14%). სოციალური უსაფრთხოების გადასახადი თანაბრად იყოფა დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის. შენატანები თავისუფლდება გადასახადისაგან, თუმცა სარგებელი იბეგრება იმ შემთხვევაში, თუ საპენსიო პერიოდში მიღებული შემოსავალი აღემატება განსაზღვრულ თანხას. ნორმატიული საპენსიო ასაკი დამოკიდებულია საპენსიო ასაკის დაბადების წელზე და მდგომარეობს 65-დან 67 წლამდე.

პროფესიული პენსიები. კერძო ინდუსტრიაში მშრომელთა 60% -ს აქვს საპენსიო გეგმების წვდომა. DC სქემები დომინირებს პროფესიულ საპენსიო ლანდშაფტზე და მოიცავს მშრომელთა 43% -ს. ამის საპირისპიროდ, კერძო სექტორის სამუშაო ძალის მხოლოდ 20% მონაწილეობს DB სქემაში. მთლიანობაში, მთლიანი სამუშაო ძალის 51% ინტეგრირებულია ნებისმიერი სახის საპენსიო გეგმაში; მთელი თანხა ცალკეულ საგნებზე ნაკლებია, რადგან ზოგიერთ თანამშრომელს ორივე ტიპის გეგმაში მონაწილეობს.

DC გეგმის ყველაზე გავრცელებული ტიპია 401 (კ) გეგმა. 401 (ლ) გეგმები საშუალებას აძლევს თანამშრომლებს და დამსაქმებლებს შეადგინონ გადასახადით გადავადებული შენატანები საკუთარი ხელფასებიდან გეგმის შესაბამისად. 401 (კ) გეგმით უმეტესობა პენსიონერ თანამშრომლებს მრავალ განაწილების ვარიანტს აძლევს გეგმის ანგარიშის ნაშთების მისაღებად. ერთჯერადი თანხები, განვადებით გადახდა თვეების განსაზღვრული თვის განმავლობაში და ანუიტეტების განაწილების მეთოდია. ასევე შესაძლებელია გადახდა გადავადოთ გარკვეულ ასაკამდე.

ახალი რეგულაციები ხელს უწყობს და ხელს უწყობს თანამშრომლების ავტომატური ჩარიცხვას არსებული დამსაქმებლის DC გეგმებში, თუ თანამშრომლები ვერ მიიღებენ

რაიმე გადაწყვეტილებას. ახალი რეგულაციები ახლა განსაზღვრავს მექანიზმებს, რომლებმაც უნდა გამოიყენონ კვალიფიციური ინვესტიციის ალტერნატივა (QDIA). პროდუქტების აქტივების მიქსმა უნდა გაითვალისწინოს ინდივიდუალური ან ჯგუფის ასაკობრივი და საპენსიო ასაკი. სასიცოცხლო ციკლის თანხები, დაბალანსებული სახსრები და პროფესიონალურად მართული ანგარიშები წარმოადგენს ამ მოთხოვნებს. შესაბამისად, თანამშრომლები, რომლებიც არ მიიღებენ რაიმე ინვესტიციურ გადაწყვეტილებას, ჩაირიცხებიან ამ სტანდარტულ ვარიანტში.

პოპულარული 401 (კ) გეგმის გარდა, შეიძლება შეიქმნას შემდეგი სქემის ტიპები, რომლებიც უზრუნველყოფს საპენსიო დაფარვის უზრუნველსაყოფად:

- 403 (ბ) გეგმები: დამსაქმებლის მიერ დაფინანსებული საპენსიო გეგმები, რომლებიც უნივერსიტეტების, საჯარო სკოლების და არაკომერციული ორგანიზაციების თანამშრომლებს საშუალებას აძლევთ, გადასახადით გადავადებული შენატანი შეიტანონ თავიანთი ხელფასების შესაბამისად.
- 457 გეგმები: დამსაქმებელთა მიერ დაფინანსებული საპენსიო გეგმები, რომლებიც სახელმწიფო და ადგილობრივი ხელისუფლების თანამშრომლებს საშუალებას აძლევთ, შეასრულონ გადასახადით გადავადებული შენატანები, რომ შექმნან თავიანთი ხელფასები გეგმის შესაბამისად.
- დამსაქმებლის მიერ დაფინანსებული საპენსიო გეგმები, რომლებიც საშუალებას მისცემენ თანამშრომლებს: ფედერალური მთავრობა განახორციელოს გადასახადით გადავადებული შენატანები, რომ შექმნან თავიანთი ხელფასები გეგმის შესაბამისად.
- დამსაქმებლის მიერ დაფინანსებული IRA
- SIMPLE IRA გეგმა არის IRA- ს დაფუძნებული გეგმა, რომელიც მცირე დამსაქმებლებს ( 100-ზე ნაკლებ თანამშრომელს ჰყავს) გამარტივებული მეთოდია საკუთარი თანამშრომლების პენსიის ასამაღლებლად.
- SEP IRA: დასაქმებულთა გამარტივებულ საპენსიო გეგმას არ აქვს იგივე დამწყებ და საოპერაციო ხარჯები, როგორც ჩვეულებრივი სამუშაოზე დაფუძნებული საპენსიო გეგმები და განკუთვნილია ძირითადად მცირე ბიზნესისთვის. SEP-IRA- ს სამეურვეო პირები არიან ზოგადად ბანკები, სადაზღვევო კომპანიები, ურთიერთდახმარების ფონდები და სხვა დამტკიცებული ფინანსური ინსტიტუტები.

შენატანებისა და შეღავათების საგადასახადო მკურნალობა. კვალიფიციურ საპენსიო გეგმებში შეტანილი წვლილის შეტანა შესაძლებელია წინასწარი გადასახადის საფუძველზე, გარკვეული ლიმიტების შესაბამისად. ანგარიშებში დარჩენილი

დივიდენდები და კაპიტალი მოგება იბეგრება გადასახადის გადავადებით. მხოლოდ თანხის ამოღებისას, იგი სრულად იბეგრება როგორც შემოსავალი.

დასაქმებულებს უფლება აქვთ გადაანაწილონ ნაწილი ან მთელი მათი ღვაწლი 401 (კ) გეგმაში, როგორც როტის შემსრულებელი. როგორც როტის შენატანების სახით გადახდილი თანხა, გადახდა ხდება გადასახადის შემდგომი საფუძველზე და, შედეგად, არ არის კვალიფიკაციის გადასახადი, რადგან გადახდები შედის მთლიანი შემოსავლით. 401 (კ) ტრადიციული გეგმის საწინააღმდეგოდ, ინვესტიციის ანაზღაურება და სარგებელი რჩება გადასახადისგან თავისუფალი. ტრადიციული 401 (კ) გეგმების კიდევ ერთი მახასიათებელი, რომელიც არ გამოიყენება ლოტკ 401 (კ) გეგმებზე, არის გარკვეული ასაკში იძულებითი გაყვანა. პენსიონერი თავისუფლად შეუძლია აირჩიოს დროის ის წერტილი, თუ როდის უნდა ამოიღოს დაგროვილი აქტივები და განსაკუთრებით, თუ იგი, ფაქტობრივად, მოხსნის მას.

პენსიები შეერთებულ შტატებში შედგება სოციალური დაცვის სისტემისგან, საჯარო მოხელეების საპენსიო სისტემებისგან, აგრეთვე სხვადასხვა კერძო საპენსიო გეგმისგან, რომელსაც სთავაზობენ დამსაქმებლები, სადაზღვევო კომპანიები და პროფკავშირები.

მიუხედავად იმისა, რომ პენსია განიხილებოდა, ისინი არსებობდნენ შეერთებული შტატების მიერ გამოცხადებული დამოუკიდებლობის მიღწევამდე, უმეტესობა განკუთვნილი იყო მხოლოდ ომის ვეტერანებისთვის ან ეკლესიური თემების საქველმოქმედო ინიციატივით იყო შექმნილი. ეს ტენდენცია გაგრძელდა ამერიკის შეერთებული შტატების ადრეულ ისტორიაში, რადგან ახლად შექმნილ შეერთებულ შტატებში პირველი ვეტერანების პენსიამ დიდი ნაწილი შესთავაზა 1799 წელს გადამდგარ საზღვაო ოფიცრებს .

მოგვიანებით კონგრესმა შექმნა პენსიების ბიურო, რომ მეთვალყურეოდა ვეტერანთა პენსიების მზარდი რიცხვი 1832 წელს, რევოლუციური ომის ყველა ვეტერანზე პენსიების გაცემის შემდეგ. საბოლოოდ, ამ პენსიებზე პასუხისმგებლობა შინაგან საქმეთა დეპარტამენტს გადაეცემოდა 1849 წელს, რადგან მექსიკა-ამერიკის ომიდან დაბრუნებულმა ვეტერანებმა კიდევ უფრო მეტი სტრესი დააყენეს სისტემაში.

სამოქალაქო ომის დასაწყისში კონგრესის მიერ შეიქმნა ზოგადი სამართლის საპენსიო სისტემა, როგორც მოხალისე, ისე დაწვეული ჯარისკაცებისთვის, რომლებიც იბრძოდნენ საკავშირო არმიაში. ამ გეგმიდან მიღებული გადახდები დაფუძნებულია დაზიანების ხარისხზე და განსახილველად ექვემდებარება

მთავრობის საბჭოებს. 1890 წლისთვის, ზოგადი ასაკის პენსია შედიოდა კავშირის ვეტერანებისთვის .

ვეტერანთა პენსიის მიღმა, ნიუ-იორკის ქალაქის პოლიციის პირველი საჯარო საპენსიო გეგმის ინსტიტუტი განიხილება, როგორც აშშ-ს თანამედროვე პენსიის პირველი გამეორება. 1857 წელს შექმნილი პოლიციის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაზღვევის ფონდმა დააკისრა მოვალეობის შესრულების შედეგად დაზარალებულ ან სხვაგვარად შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ოფიცრებს და შესთავაზა თანხის ანაზღაურება ერთპიროვნული ოდენობით მოქმედებაში დაღუპული ოფიცრების ოჯახებისთვის. ფონდი თავდაპირველად დაფინანსდა არა სახელმწიფო ან მუნიციპალური ბიუჯეტებით, არამედ უსახლკაროდ მოპარული ქონების გაყიდვით, ჯილდოებით, ნებაყოფლობითი შენატანებითა და ჯარიმებით, რომლებიც შეგროვდა საკვირაო კანონების დარღვევისთვის, რაც საკმარისი აღმოჩნდა საწყისი გეგმის შედარებით დაბალი ჩარიცხვისა და მოთხოვნების შესაბამისად.

ანაზღაურების სქემა მოგვიანებით მოიცვა მეხანძრე-მაშველების დასაფარად, რაც სიცოცხლის საპენსიო გეგმაში გადაიზარდა მისი საწყისი შექმნიდან დაახლოებით 20 წლის შემდეგ, უფრო მნიშვნელოვანი წყაროების დამატებით დაფინანსებით .

კერძო სექტორის შიგნით, American Express და Baltimore და Ohio railroad განსაზღვრული სარგებლის მქონე საპენსიო გეგმები განიხილება ძირითადი დამსაქმებლების პირველი შემთხვევა, რომლებიც დაარსებულნი არიან სრულფასოვანი საპენსიო გეგმით. გეგმები შეიქმნა 1875 და 1880 წლებში.

პროგრესული პერიოდის განმავლობაში შეერთებულმა შტატებმა საპენსიო გეგმების მნიშვნელოვანი ზრდა დაინახა, როგორც საჯარო, ასევე კერძო, რადგან შრომა უფრო მეტ უფლებებს ითხოვდა დიდი და ხშირად ინდუსტრიული დამსაქმებლების მხრიდან. დამსაქმებელთა საპენსიო გეგმები ასევე მნიშვნელოვნად გაიზარდა 1913 წლის შემოსავლების შესახებ კანონის ამოქმედების შემდეგ, რომელიც გულისხმობს საპენსიო გეგმების გადასახადისგან გათავისუფლების სტატუსს, რაც მათ ეკონომიკურად უფრო სასურველს ხდიდა .

1921 და 1926 წლებში შემდგომი შემოსავლის აქტებმა კიდევ უფრო დაამატეს აშკარა სარგებელი თანამშრომლების საპენსიო გეგმებში შეტანილი შენატანებისთვის (განსაზღვრული შენატანი და სარგებელი), რამაც ხელი შეუწყო შემდგომ ზრდას .

სოციალური უსაფრთხოების სისტემის შექმნა და მრავალი ახალი ინიციატივა, რომლებიც მიმართულია ხანდაზმული ამერიკელებისთვის უსაფრთხო ქსელის უზრუნველსაყოფად, გამოიწვია აფეთქებამ ერის ფედერალური საპენსიო ინვესტიციის ზომებში.

1960-იანი წლების ახალი გარიგებიდან, შეიქმნა უამრავი ფედერალური აქტი და რეგულაცია აშშ-ში პენსიონერების მზარდი რაოდენობის წახალისებისა და დაცვის მიზნით. კერძოდ, ადრეულ საპენსიო ვარიანტს დაემატა სოციალური დაცვის სარგებელი და შეიქმნა IRS რეგულაციები, რომლებიც აშკარად განსაზღვრავენ საგადასახადო პოლიტიკას და პენსიონერებისთვის სარგებელს . 1960-იანი წლების ბოლოსთვის, შეერთებულ შტატებში დასაქმებული პირების თითქმის ნახევარს ჰქონდა გარკვეული პენსია .

ამასთან, პენსიების ისტორიაში შემდეგი სემინარი იქნება დასაქმებულთა საპენსიო შემოსავლის უსაფრთხოების შესახებ კანონის შექმნა, რომელიც აშკარად ამოქმედდება Studebaker-ის წარუმატებლობის საპასუხოდ და ათასობით თანამშრომლისთვის დაპირებული საპენსიო შეღავათების დაკარგვის შესახებ . სხვა საკითხებთან ერთად, აქტმა დაადგინა საპენსიო მოვალეობები საპენსიო გეგმებზე, დააწესა დაფინანსების მოთხოვნები და შექმნა საპენსიო სარგებელი გარანტიის კორპორაცია, როგორც საფუძველი შემდგომი განსაზღვრული სარგებელის გეგმებისა. შემდგომი ცვლილებები საგადასახადო რეგულაციებში, მონაწილეობის ასაკში, სტატუსის სტატუსსა და წვლილის ლიმიტებზე დაწესდება რეიგანის, კლინტონისა და ბუშის ადმინისტრაციებში. განსაკუთრებით აღსანიშნავია, რომ საპენსიო კაპიტალის შესახებ აქტმა 1984 წელს და 1986 წლის საგადასახადო რეფორმის აქტმა მნიშვნელოვანი ცვლილებები შეიტანა დეკრეტულ შვებულებაში, საპენსიო დაზოგვის საპასუხო გრაფიკის, სპეციფიკური კომპენსაციის ფრჩხილებში და ცვლილებების შეტანის ინდივიდუალური ანგარიშების მცდელობებზე. ორივე მოქმედება მოხდა 1982 წლის საგადასახადო კაპიტალის და ფისკალური პასუხისმგებლობის შესახებ კანონში განხორციელებული ცვლილებების საფუძველზე. მომდევნო ათწლეულების განმავლობაში განხილული რეფორმების შესახებ, საპენსიო მონაწილეობა, განსაკუთრებით კერძო სექტორში, კვლავ მცირდება. ERISA- დან თითქმის 50% -იანი პიკიდან, ახლა კერძო სექტორის თანამშრომელთა 10%-ზე ნაკლებს ეძლევა განსაზღვრული სარგებელის პენსიის გეგმა.

პენსიების სახეები აშშ -ში. განსაზღვრული სარგებელი გეგმა შეერთებულ შტატებში აღიარებულია, როგორც "პენსია". ამ გეგმების სტრუქტურა უზრუნველყოფს

პენსიონერთან გადახდას, მათი საპენსიო ასაკის შესაბამისად. ეს ეწინააღმდეგება განსაზღვრული კონტრიბუციის გეგმას, რომელიც ქმნის ნდობას იმ საფუძველზე, რომელიც დასაქმებულმა ინვესტიციის განმავლობაში დახარჯა. IRA , 401კ გეგმები, 403ბ და 457 გეგმები ამ უკანასკნელის თვალსაჩინო მაგალითია და საერთოდ არ განიხილება პენსია ჩვეულებრივ პარლამენტში.

კვალიფიციური და არაკვალიფიციური გეგმები. პენსიები შეიძლება იყოს კვალიფიციური ან არაკვალიფიციური აშშ-ს კანონით. განსაზღვრული სარგებელის გეგმებისთვის, კვალიფიციური გეგმის სარგებელი არის დასაქმებულთა საპენსიო შემოსავლის უსაფრთხოების შესახებ კანონის დაცვა და გთავაზობთ საგადასახადო სტიმულირებას დამსაქმებელთა მიერ შეტანილი წვლილისთვის, გეგმების დასაფინანსებლად .

ზოგადად არაკვალიფიციური გეგმები შემოთავაზებულია კომპანიების უმაღლესი ემელონების თანამშრომლებს, რადგან ისინი არ არიან კვალიფიცირებული პენსიებთან დაკავშირებული შემოსავლის შეზღუდვებზე. ამ გეგმების გამეორება მოიცავს აღმასრულებელი პრემიების სტრუქტურებსა და სიცოცხლის დაზღვევის ხელშეკრულებებს. ასევე, გეგმები, როგორც წესი, გადავადებულია კომპენსაციით, ვიდრე განსაზღვრული სარგებელი .

საჯარო, პირადი და საკავშირო განსხვავებები

ასევე, შედგენილია სახელმწიფო პენსიებს , კერძო კომპანიის პენსიებს და მრავალ დამსაქმებელ პენსიებს შორის, რომლებიც რეგისტრირებულია ტაფტ-ჰარტლის აქტის წესებით.

მრავალ დამსაქმებლის გეგმები. მრავალი დამსაქმებლის პენსია მოითხოვს კოლექტიურ შეთანხმებას მრავალ დამსაქმებელსა და შრომის კავშირს შორის. ამ სტრუქტურის სარგებელი არის ამ დამსაქმებლებს შორის შრომის მობილურობა, საპენსიო და ჯანმრთელობის შეღავათების შეცვლის გარეშე. ამ გეგმების სარგებლობის პირველადი მაგალითია ერების გუნდთა კავშირები, რომელთა დასაქმების მოთხოვნილებას მოითხოვს მრავალი გეოგრაფიის გადაადგილება და თითოეულ რეგიონში შეღავათების შენარჩუნება.

მრავალწლიანი დამსაქმებლის გეგმებმა ბოლო ათწლეულების განმავლობაში დიდი კრიტიკა გამოიტანა კორუფციის მონაწილეობასთან და საპენსიო ფონდების ზოგადად მითვისებასთან დაკავშირებული კორუფციის გამო.

საპასუხოდ დაფინანსებული თანაფარდობებისადმი მზარდი შემფოთების გამო, აშშ-ს კონგრესმა 1980 წლის მობილიზებული პენსიის დაცვის შესახებ კანონი გამოიტანა, რომ გაზარდოს დაფინანსების მოთხოვნები და გაკოტრების შიში შეემცირებინა. ამის მიუხედავად, კონგრესს დაევალა 2014 წლის გეგმის კონკრეტული ზოლის შემდგომი რეგულაციები და შეზღუდვები დაემყარებინა 2014 წლის მულტიმეხნიანი საპენსიო რეფორმის აქტით (MPRA). მილიარდობით დოლარის ოდენობით დაუსრულებელი საპენსიო ვალდებულებების გათვალისწინებით, კანონპროექტი ითვალისწინებდა საპენსიო შეღავათების შემცირებას გეგმაში, რომელიც ითვალისწინებდა გადახდისუნარობას. აქტმა ასევე აღასრულა საჯარიმო პრემია იმ გეგმებზე, რომლებიც PBGC-ს ჩარევას მოითხოვს. შიდა შემოსავლების კოდექსის სხვადასხვა ფედერალური საგადასახადო დებულებები ვრცელდება საპენსიო გეგმებზე. მსგავსი წესები ვრცელდება მოგების განაწილების გეგმებსა და საფონდო ბონუსების გეგმებზე, რომლებიც ჩვეულებრივ გამოიყენება საპენსიო დაზოგვისთვის. ამ საგადასახადო სამართლის მნიშვნელოვანი ნაწილი შეიცავს ERISA-ს პარალელურ ნაწილებს

პენსიასთან დაკავშირებული გაკოტრების შესახებ კანონი. 2012 წლის აპრილში ჩრდილოეთ მარიანას კუნძულების საპენსიო ფონდმა შეიტანა სარჩელი მე-11 თავი გაკოტრების დაცვის შესახებ. საპენსიო ფონდი არის განსაზღვრული სარგებელის ტიპის საპენსიო გეგმა და მხოლოდ ნაწილობრივ დაფინანსდა მთავრობა, მხოლოდ აქტივებით \$ 268.4 მილიონი და ვალდებულებები 911 მილიონი აშშ დოლარი. გეგმაში შემცირდა ინვესტიციების დაბალი ანაზღაურება და სარგებელის სტრუქტურა, რომელიც გაიზარდა დაფინანსების ზრდის გარეშე.

## თავი II. საპენსიო რეფორმის არსი და მიმდინარეობა საქართველოში

ახალი, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ორ სახეს განიხილავენ: კერძო დაგროვებითსა და სახელმწიფო დაგროვებითს. სახელმწიფო დაგროვებითი საპენსიო მოდელი გულისხმობს სახელმწიფო საპენსიო ფონდის შექმნას. აღნიშნულ ფონდში დასაქმებულის საპენსიო ანგარიშის შევსების წყარო შეიძლება იყოს:

- დაქირავებული, რომელიც საკუთარი სახსრებით უზრუნველყოფს დაქირავებულის საპენსიო დაზღვევას.
- დაქირავებული, რომელიც საკუთარი ხელფასის გარკვეულ, კანონით დადგენილ ნაწილს რიცხავს ფონდში, რომლის მართვას სახელმწიფო ახორციელებს. კერძო დაგროვებითი საპენსიო მოდელის მიხედვით, როგორც დაქირავებული, ისე დაქირავებული, ახდენენ დადგენილი თანხების გადარიცხვას დაქირავებულის სახელზე გახსნილ საპენსიო ანგარიშზე, რომლის მართვას კერძო კომპანია ახორციელებს. სახელმწიფო კი მარეგულირებელ ფუნქციას ასრულებს. ორივე შემთხვევაში პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია ადამიანის მიერ მუშაობის მთელი პერიოდის განმავლობაში 37 საპენსიო ფონდში შეტანილი თანხების ოდენობასა და ამ თანხების ინვესტირების შედეგად მიღებულ მოგებაზე. თითოეული ეს მოდელი შეიძლება იყოს სავალდებულო ან ნებაყოფლობითი. ასევე შეიძლება სახელმწიფომაც გადარიცხოს თანხები სახელმწიფო ბიუჯეტიდან პირის საპენსიო ანგარიშზე, სიბერისთვის თანხის დაგროვებისა და წახალისების მიზნით. მსგავსი ფართომასშტაბიანი სოციალურ ეკონომიკური ხასიათის რეფორმის მომზადება და განხორციელება საჭიროებს ალტერნატივების დეტალურ განხილვას და საკითხის მეცნიერულ შესწავლას, რომლის აუცილებელი კომპონენტია საზოგადოებრივი აზრის კვლევა, რადგან მოსახლეობის პოზიციას შეუძლია დიდი გავლენა მოახდინოს როგორც პოლიტიკურ ნებაზე, ისე – რეფორმის წარმატებით განხორციელებაზე. საპენსიო რეფორმა, რომელიც ითვალისწინებს სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბებას, ხელს შეუწყობს ქვეყანაში დანაზოგების მოცულობის ზრდას. აღნიშნული რეფორმა სოციალური უსაფრთხოების უზრუნველყოფის პარალელურად შექმნის დამატებით წყაროს ინვესტირებისათვის. იმისათვის, რომ დაგროვებითმა საპენსიო სისტემამ გამოიწვიოს საინვესტიციო რესურსების ზრდა, მნიშვნელოვანია, ქვეყანაში განვითარდეს კაპიტალის ბაზრები და ასევე, ხელი შეეწყოს კერძო დაზღვევის ოპერაციების სრულყოფას დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შემოღება არა მხოლოდ ჩანაცვლების კოეფიციენტსა და მოსახლეობის სოციალურ უზრუნველყოფაზე ახდენს გავლენას, არამედ მას მნიშვნელოვანი დადებითი ეფექტი აქვს როგორც ეკონომიკურ ზრდაზე, შემოსავლების გენერირებაზე, ასევე



საგარეო რისკების შერბილებაზე, იმდენად, რამდენადაც იგი ეკონომიკაში შიდა დანაზოგების ზრდის მძლავრი და მდგრადი ინსტრუმენტია. ამიტომაც მნიშვნელოვანია რეფორმის მაკროეკონომიკური ეფექტების შესწავლა საპენსიო სისტემის ისეთი მოდელის იდენტიფიცირებაში, რომელიც იქნება ეკონომიკურად მდგრადი და ეფექტიანი და ასევე რეფორმის ხარჯ-სარგებლანობის ანალიზის ეფექტური განხორციელებისათვის, რათა რაოდენობრივად იქნას შესწავლილი რეფორმის გავლენა საზოგადოების სხვადასხვა ნაწილისათვის და შესაძლებლობა მოგვეცეს ავირჩიოთ ის ალტერნატივა, რომელიც მაქსიმალური კეთილდღეობის მომტანი იქნება. ასევე რეფორმის მაკროეკონომიკური ეფექტების შეფასებისათვის მნიშვნელოვანია გავითვალისწინოთ ის კვლევები, რომელიც საერთაშორისო გამოცდილების საფუძველზე შეისწავლის დაგროვებითი საპენსიო სისტემის პირდაპირ და ირიბ ეფექტებს ეკონომიკაზე. მსგავსი კვლევები სასარგებლოა როგორც სხვა ქვეყნების გამოცდილებით რეფორმის პოზიტიური და ნეგატიური მხარეების გამოსავლენად. ასევე ამ კვლევებში აღწერილია მოდელები, რომელთა შედეგების ექსტრაპოლაციით შეგვიძლია მივიღოთ რეგულირების რაოდენობრივი გავლენა მნიშვნელოვან აგრეგატებზე. წინამდებარე ანალიზში განხორცილდა საკითხის ირგვლივ ვრცელი ლიტერატურის გაანალიზება, ასევე რეფორმის ეფექტები შეფასდა გადაფარვადი თაობების მოდელის საშუალებით, რომელიც აღნიშნული რეფორმის ეფექტების შესწავლის ყველაზე გავრცელებული მეთოდია. ლიტერატურის ანალიზმა აჩვენა, რომ რეფორმა ცალსახად დადებითი ეფექტი აქვს ისეთ მნიშვნელოვან მაკროეკონომიკურ ცვლადებზე, როგორცაა ეკონომიკური ზრდა, დანაზოგები და ინვესტიციები. ასევე აღსანიშნავია ისე გვერდითი მოვლენები, რომელიც თან ახლავს დაგროვებითი საპენსიო სისტემის განვითარებას და კიდევ უფრო მეტად აძლიერებს ზემოაღნიშნულ ეფექტებს. ეს მოვლენებია კაპიტალის ბაზრის განვითარება, პროდუქტიულობის ზრდა და შრომის ბაზრის ფორმალიზება. გადაფარვადი თაობების მოდელი აჩვენებს, რომ საპენსიო რეფორმა ზრდის დანაზოგებსა და ინვესტიციებს, რაც იწვევს ეკონომიკური ზრდის დაჩქარებას. საშუალო და შედარებით გრძელვადიან პერიოდში პოტენციური გამოშვება 4.2 პროცენტით იზრდება. სიმულაცია აჩვენებს, რომ დანაზოგები უფრო მეტად იზრდება, ვიდრე ინვესტიციები, რაც დანაზოგებისა და ინვესტიციების დისბალანსის შემცირებას იწვევს დაახლოებით 2.2 პროცენტული პუნქტით მშპ-სთან მიმართებაში. როგორც უკვე აღვნიშნეთ დაგროვებითი საპენსიო რეფორმა მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ეკონომიკის ზრდაზე, დანაზოგებზე, ინვესტიციებზე, კაპიტალის ბაზრის განვითარებაზე, შრომის ბაზარზე და სხვა. განვიხილოთ თითოეული მათგანი.

## 2.1 დაგროვებითი საპენსიო სისტემის გავლენა ეკონომიკაზე

ეკონომიკური ზრდა. უცხოური გამოცდილება აჩვენებს დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მნიშვნელოვან დადებით გავლენას ეკონომიკურ განვითარებაზე. არაერთი კვლევა ჩატარდა ამ გავლენის შესაფასებლად. დიდი ბრიტანეთის ბრუნელის უნივერსიტეტის პროფესორი დევისი და OECD-ის მკვლევარი იუვეი, კემბრიჯის უნივერსიტეტის ჟურნალში გამოქვეყნებულ კვლევაში, სათაურით “დაგროვებითი საპენსიო სისტემები ასტიმულირებს ეკონომიკურ ზრდას?” აანალიზებენ საპენსიო რეფორმის ეფექტებს ეკონომიკურ განვითარებაზე. მკვლევარები აღნიშნავენ, რომ მოსახლეობის საშუალო ასაკის ზრდის პირობებში, იმის გათვალისწინებით, რომ აღნიშნული ტენდენცია მომდევნო ათწლეულებშიც გაგრძელდება, მნიშვნელოვანია სოლიდურულ პრინციპზე დაფუძნებული საპენსიო სისტემებიდან მრავალსვეტიან საპენსიო სისტემებზე გადასვლა, რომლის ერთ-ერთი სვეტია დაგროვებითი სისტემა. ავტორები აღნიშნავენ, რომ რომ ე.წ. „დაბერებადი ერის“ გამოწვევის მიმართ საუკეთესო პასუხის გარდა, დაგროვებით საპენსიო სისტემას, თან ახლავს მნიშვნელოვანი პოზიტიური ეფექტები, როგორცაა ეფექტიანობისა და პროდუქტიულობის ზრდა, რომელიც იმ შემთხვევაშიც კი ფიქსირდება თუკი დანაზოგების მყისიერი ზრდა არ აღინიშნება. ემპირიულ დაკვირვებებზე, პანელური მონაცემებსა და დინამიკურ ჰეტეროგენულ მოდელზე დაყრდნობით, მოდიფიცირებული კობ-დუგლასის საწარმოო ფუნქციისა და სხვადასხვა ეკონომეტრიკული მეთოდების გამოყენებით, მეცნიერები ასკვნიან, რომ საპენსიო აქტივების ზრდა მნიშვნელოვან დადებით გავლენას ახდენს გამოშვების მოცულობაზე, რომელიც დაანგარიშებულია მოსახლეობის ერთ სულზე როგორც OECD-ის ქვეყნების, ასევე განვითარებადი ქვეყნებისთვის.<sup>1</sup> მოკლედ რომ ვთქვათ, დევისი და იუვეი ამტკიცებენ, რომ დაგროვებითი საპენსიო სისტემის რეფორმა აჩქარებს ეკონომიკურ ზრდას ასევე 2005 წელს Yuwei Hu-მ დამოუკიდებლად გააანალიზა საპენსიო რეფორმის დადებითი გავლენა ეკონომიკურ ზრდაზე<sup>2</sup>, მან 72 ქვეყნის ემპირიულ მონაცემებზე დაყრდნობით, მათ შორის OECD-ის 21 ქვეყანა და 51 განვითარებადი ქვეყანა შედიოდა, სხვადასხვა მოდელების გამოყენებით შეაფასა საპენსიო რეფორმისა და ეკონომიკური ზრდის ურთიერთკავშირი და დაასკვნა:

<sup>1</sup><https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-pension-economics-and-finance/article/does-funding-of-pensions-stimulate-economic-growth/7A8E75DEFB5E8B8D07271713A2F62C02>

<sup>2</sup> <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.425.6710&rep=rep1&type=pdf>

- ყველა ქვეყნის შემთხვევაში საპენსიო რეფორმასა და ეკონომიკურ ზრდას შორის გრძელვადიანი ეფექტი დადებითია, რომ დაგროვებითი საპენსიო რეფორმით შესაძლებელია მშპ-ს საშუალოდ 1 პროცენტით გაზრდა.
- მისი კვლევა ადასტურებს, რომ მზარდი პროდუქტიულობის, ინვესტიციებისა და დანაზოგების გაზრდის გზით ადგილი აქვს საპენსიო აქტივების დადებით დასტატისტიკურად მნიშვნელოვან კავშირს ეკონომიკურ ზრდასთან.
- ამასთანავე, საპენსიო აქტივები წარმოადგენს პროდუქტიულობის, კაპიტალის ფორმირებისა და მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდის კარგ განმსაზღვრელს, რაც სტატისტიკურად მნიშვნელოვან შედეგს წარმოადგენს, 99%-იანი სანდოობის დონისთვის.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის რეფორმის ეფექტიანობის შესახებ სამეცნიერო ლიტერატურაში ფართოდაა შესწავლილი საპენსიო რეფორმის ეკონომიკური ეფექტები და მიმოხილულია არაერთი მნიშვნელოვანი არხი, რომლის საშუალებითაც ხდება საპენსიო რეფორმის პოზიტიური გავლენის გადაცემა ეკონომიკაზე. დევისი და იუვეი თავიანთ ნაშრომში გამოყოფენ საპენსიო რეფორმის პოზიტიურ გავლენას:<sup>3</sup>

- შრომის ბაზრის ეფექტიანობაზე.
- კაპიტალის ბაზრის განვითარებაზე.
- კორპორატიულ მმართველობის გაუმჯობესებაზე.
- ეროვნული დანაზოგებისა და ინვესტიციების ზრდაზე.

დარგის სპეციალისტები გამოყოფენ საპენსიო სისტემების მნიშვნელოვან როლს ეკონომიკური განვითარების ხელშეწყობის მიმართულებით. მაგალითად: საერთაშორისო სავალუტო ფონდის პუბლიკაციაში, ბარი ამტკიცებს, რომ საპენსიო რეფორმა გავლენას ახდენს ეკონომიკურ ზრდაზე შემდეგი გზით:

- საპენსიო რეფორმის შედეგად იზრდება დანაზოგების დონე.
- დაზოგვითანხები გადაიქცევიან უფრო პროდუქტიულ ინვესტიციებად.
- დანაზოგების ინვესტირების შედეგად იზრდება გამოშვება. ნიდერლანდების პოლიტიკის ანალიზის ბიუროს მკვლევარები, ნაშრომში “ეკონომიკური ზრდა და დაგროვებითი საპენსიო სისტემები“ საუბრობენ პოზიტიურ

<sup>3</sup> <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-pension-economics-and-finance/article/does-funding-of-pensions-stimulate-economic-growth/7A8E75DEFB5E8B8D07271713A2F62C02>

დამოკიდებულებაზე დაგროვებით საპენსიო სისტემებსა და ეკონომიკურ ზრდას შორის, მათ შორის კავშირი შემდეგნაირად აქვთ გამოსახული:

- გაზრდილი საპენსიო დანაზოგი ნიშნავს უფრო მაღალ ეროვნულ დანაზოგს, რაც ზრდის ინვესტირებისთვის ხელმისაწვდომ რესურსს.
- მაღალი საპენსიო დანაზოგი განაპირობებს თანხის მეტ შემოდინებას საპენსიო ფონდებსა და აქტივების მმართველ და სადაზღვევო კომპანიებში, რომლებიც ამ ფონდებს დააბანდებენ კაპიტალის ბაზარზე. გამომდინარე იქედან, რომ საპენსიო ფონდების ვალდებულებები გრძელვადიანია, შესაძლებელია მათი გრძელვადიანი ინვესტირება.
- საპენსიო ფონდებით უკეთ არის შესაძლებელი რისკების დივერსიფიცირება. ოპტიმალური საერთაშორისო და თაობათაშორისი რისკების გადანაწილება ამცირებს რისკის პრემიას და ამგვარად ხელს უწყობს ეკონომიკის ზრდას.

გაზრდილი დანაზოგები. მრავალი მკვლევარი ასკვნის იმას, რომ საპენსიო რეფორმის განხორციელების ერთერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი შედეგი სწორედ რომ დანაზოგებისა და ინვესტიციების ზრდაა. განვიხილოთ ზოგიერთი კვლევის შედეგები. მკვლევართა შორის აღსანიშნავია ჰუ იუვეი, რომელიც ემპირიული მონაცემების საფუძველზე ასკვნის, რომ საპენსიო რეფორმა ხელს უწყობს კერძო დანაზოგების ზრდას, მათ შორის კავშირი დადებითად აისახება გრძელვადიან პერიოდში. მაგალითად, განვითარებადი საბაზრო ეკონომიკის მქონე ქვეყნებისათვის, საპენსიო რეფორმის გატარების შემდეგ კერძო სექტორის დანაზოგი საშუალოდ 6 პროცენტით იზრდება გრძელვადიან პერიოდში.<sup>4</sup>

ე. ჯეიმსი თავის ნაშრომში ასკვნის, რომ საპენსიო სისტემის მრავალსვეტიანი მოდელი განაპირობებს როგორც ეროვნული დანაზოგების, ასევე კერძო დანაზოგების მნიშვნელოვან ზრდას.<sup>5</sup> ასევე აღსანიშნავია, რომ ძალიან წარმატებული აღმოჩნდა ჩილეში განხორციელებული საპენსიო რეფორმა შედეგად, მნიშვნელოვნად გაიზარდა დანაზოგების დონე ჩილეში. ეროვნული დანაზოგების ზრდა გამოიწვია, როგორც საპენსიო რეფორმამ, ასევე საგადასახადო და სტრუქტურულმა რეფორმებმა. აღსანიშნავია, რომ ზრდის თითქმის ნახევარი საპენსიო რეფორმით იყო განპირობებული. მსოფლიო ბანკის მკვლევარები ლოპეს-

<sup>4</sup> <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.425.6710&rep=rep1&type=pdf>

<sup>5</sup> <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/823411468773398652/pension-reform-is-there-a-tradeoff-between-efficiency-and-equity>

მერფი და მუსალემი ქვეყნის ემპირიულმონაცემებზე დაყრდნობით ასკვნიან, რომ საპენსიო რეფორმა წარმატებულია იმ შემთხვევაში, როცა საპენსიო სისტემა სავალდებულო ხასიათისაა. შედეგად, მხოლოდ

კანონით სავალდებულო საპენსიო სისტემა იწვევს ეროვნული დანაზოგების მნიშვნელოვან ზრდას. ხოლო თუ ნებაყოფლობით საპენსიო სისტემასთან გვაქვს საქმე, მაშინ ეროვნული დანაზოგი შესაძლოა უცვლელი დარჩეს, უფრო კონკრეტულად, საერთაშორისო პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ საპენსიო ფონდების ფინანსური აქტივების მატება ზრდის ეროვნული დანაზოგს მაშინ, როდესაც საპენსიო ფონდში აკუმულირებული აქტივები სავალდებულო საპენსიო სისტემის შედეგია.

ნობელის პრემიის ლაურეატის ფრანკო მოდელიანის ცხოვრებისეული ციკლის თეორიის მიხედვით,<sup>6</sup> ადამიანები მიმდინარე პერიოდში აკეთებენ დანაზოგს და ინახავენ აქტივებს, რათა მომავალში თავიანთი სიბერე უზრუნველყონ, იმისათვის რომ შემდგომში თავიანთი პენსიის დაფინანსება შეძლონ. ამგვარად, პენსიაზე გასვლის შემდეგ დაგროვილ აქტივებს ხარჯავენ. შესაბამისად, რაც უფრო მეტი დამზოგველია, ხანდაზმულ მხარჯავებთან შედარებით, მით უფრო მაღალი უნდა იყოს ეროვნული დანაზოგების ნორმა, მაგრამ 1980-ანი წლების დასაწყისში ლორენ სამერსმა ჰარვორდის უნივერსიტეტიდან და ლოურენს კოტლიაკოვმა (ლაურენცე ჟ. კოტლიკოფფ)ბოსტონის უნივერსიტეტიდან აჩვენეს, რომ ქვეყნის საერთო დანაზოგში საპენსიო დანაზოგები აშშ-ის სიმდიდრის მხოლოდ ნახევარს წარმოადგენენ, ხოლო მათ დიდ ნაწილში აკუმულირებულია ის დანაზოგები, რომლებიც ანდერძით ან უბრალო ჩუქებით აქვს მიღებული მომდევნო თაობას თავისი წინაპრებისგან. აღნიშნული ამტკიცებს იმ ფაქტს, რომ პენსიონერთა გარკვეული რაოდენობა ვერ ან არ ხარჯავდა თავის დანაზოგებს სიკვდილამდე. ეს ის შემთხვევაა, როდესაც ადამიანები ზოგავდნენ არა იმიტომ, რომ თავიანთი დანაზოგი ვინმესთვის ეანდერძათ, გადაეცათ ან ეჩუქებინათ, არამედ თვითონ რომ მოეხმარათ. მაგრამ საბოლოო ჟამს ქონებამ ანდერძით შეიცვალა მფლობელი, ანუ დაიზოგა. ბოლო წლებში აშშ-ში ამოქმედდა სპეციალური პროგრამები, რომლებიც ითვალისწინებს პენსიონერთათვის პერიოდულ გადახდებს სიცოცხლის ბოლომდე, გარდაცვალების შემდეგ დანაზოგის ანულირების სანაცვლოდ. შედეგად ხანდაზმული ამერიკელების საპენსიო დანაზოგების დიდი ნაწილი ანულირებული იქნა ანუ მას აღარ აქვს საშუალება თავისი აქტივები ანდერძის ან ჩუქების სახით გადასცეს ვინმეს. აღნიშნული სიახლის ერთ-ერთი შედეგი შესაძლოა გახდეს ის, რომ პენსიაზე გასულ ადამიანს ნაკლები სტიმული დარჩეს თავისი დანაზოგის

<sup>6</sup> [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=686475](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=686475)

შესანარჩუნებლად. დაზოგვის კიდევ ერთ მოტივად ადამიანის ბუნებრივი წინდახედულობა უნდა ჩაითვალოს. ვზოგავთ,რათა უკეთ ვიყოთ შემზადებული მომავალში შესაძლო რისკებთან ბრძოლაში. მაგალითად, სამსახურის დაკარგვის რისკი ან დიდი სამედიცინო ხარჯების შიში და ა. შ. დემოგრაფიადა ეკონომიკა ფრანკო მოდელიანის ცხოვრებისეული ციკლის თეორიის მიხედვით, დანაზოგის ნორმის და ეკონომიკური ზრდის მაჩვენებლები მჭიდროდ უკავშირდებიან ერთმანეთს. თუ ახალგაზრდების რაოდენობა ჭარბობს ხანდაზმულთა რაოდენობას, მაშინ უნდა ვივარაუდოთ, რომ სამომავლოდ უფრო მეტი დანაზოგი გაკეთდება საპენსიო უზრუნველყოფის მიზნით, ვიდრე პენსიაზე მყოფები გახარჯავენ. შედეგად წმინდა დანაზოგების ნორმა დადებითი გახდება. შესაბამისად, რაც უფრო მაღალია მოსახლეობის დასაქმების მაჩვენებელი, მით უფრო მაღალი უნდა იყოს დანაზოგის ნორმა ქვეყანაში და პირიქით. ახალგაზრდები უფრო მეტს გამოიმუშავენ, ვიდრე თავის დროზე მათი უფროსი თაობა. შესაბამისად, ახლანდელი ახალგაზრდები უფრო მეტს დაზოგავენ თავიანთი პენსიისათვის, ვიდრე ახლანდელი პენსიონერები დახარჯავენ. ამ შემთხვევაშიც დაზოგვის ნორმა დადებითი იქნება. მართებული უნდა იყოს მოსზრება იმის თაობაზე, რომ თუ ქვეყანაში არ ვითარდება თანამედროვე ტექნოლოგიები ან არ იზრდება შრომისუნარიანი მოსახლეობა, მან შესაძლებელია ვერ მოახერხოს დანაზოგების გაკეთება. შედეგად ქვეყანას ვერ ექნება ეკონომიკური ზრდისათვის საჭირო მამოძრავებელი შინაგანი ენერჯია, რასაც, ჩვენი აზრით, მოსახლეობის დანაზოგები წარმოადგენს. პირველ ეტაპზე, სულ ცოტა, საჭიროა, რომ ახალგაზრდების მიერ გაკეთებულმა საპენსიო დანაზოგებმა ზუსტად გაათანაბროს პენსიონერების მიერ გაწეული ხარჯები. აღნიშნულის შედეგად ეკონომიკაში მთლიანი დანაზოგების მოცულობა უარყოფითი ნიშნულიდან ნულის ტოლი გახდება. ის, რომ გრძელვადიან პერსპექტივაში დანაზოგების ნორმა შეიძლება ნულისტოლი იყოს, არ ნიშნავს, რომ დანაზოგს არავინ არ აკეთებს. უფრო მეტიც, ეს ნიშნავს, რომ აკუმულირებული აქტივები ახალანსებენ გახარჯულ აქტივებს.

გაზრდილი ინვესტიციები. დაგროვებითი საპენსიო ფონდის თანხების ინვესტირება-დაგროვებით საპენსიო რეფორმას მნიშვნელოვანი გრძელვადიანი სარგებელი აქვს, რადგანაც თანხების ინვესტირება ხდება. ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშებზე არსებული მონაწილეთა თანხები, მონაწილეთათვის დამატებითი ამონაგების მიღების მიზნით ინვესტირდება კეთილსაიმედო ფინანსურ ინსტრუმენტებში. რა თქმა უნდა, საინვესტიციო საქმიანობახორციელდება საინვესტიციო საბჭოს მიერ შემუშავებული და საპენსიო სააგენტოს მიერ დამტკიცებული საინვესტიციო პოლიტიკის შესაბამისად მაღალი

კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტების მიერ. დაგროვებითი საპენსიო სქემის ამოქმედებიდან პირველი 5 წლის განმავლობაში, მონაწილეთა თანხები განთავსდება მხოლოდ დაბალრისკიან საინვესტიციო პორტფელში, ხოლო 5 წლის შემდეგ, მონაწილეებს მიეცემათ საშუალება აირჩიონ დაბალრისკიანი, საშუალორისკიანი ან მაღალრისკიანი საინვესტიციო პორტფელი.<sup>7</sup> როგორც უკვე აღვნიშნეთ, საპენსიო რეფორმის შედეგია დანაზოგების ზრდა, ხოლო დანაზოგების ზრდის პარალელურად, საპენსიო რეფორმა ხელს უწყობს ინვესტიციებისდონის ზრდას. დევისმა თავის ნაშრომში ემპირიულ მონაცემებზე დაყრდნობით, OECD-ის ქვეყნების მაგალითზე, დაადასტურა მნიშვნელოვნად პოზიტიური დამოკიდებულება საპენსიო რეფორმასა და მთლიანი კაპიტალის ფორმირებას შორის. მთლიანი კაპიტალის ფორმირება, თავის მხრივ იწვევს გამოშვების „ენდოგენურ“ ზრდას, ხოლო ეკონომიკური ზრდა კი კვლავ ასტიმულირებს დანაზოგებს. შედეგად, იქმნება მიზეზ-შედეგობრივი ჯაჭვი - დანაზოგების ზრდა განაპირობებს ინვესტიციების ზრდას, რაც აისახება ეკონომიკურ ზრდაში და აღნიშნული ასტიმულირებს დანაზოგების შემდგომ ზრდას.<sup>8</sup> კლაუს შმიდტ-ჰებელის შეფასებით, ჩილეში კერძო ინვესტიციების საშუალო 13%-იან ზრდაში საპენსიო რეფორმის გავლენა 0.4 პპ -1.5 პპ ფარგლებში იყო.1 ხოლო, კორბოსა და შმიდტ-ჰებელის კვლევის მიხედვით, ჩილეში, საპენსიო რეფორმის შედეგად, ინვესტიციების ზრდის წვლილი მთლიანი შიდა პროდუქტის საშუალო 4.63%-იან ზრდაში 0.32 პპ-ის ფარგლებში იყო.

განვითარებული კაპიტალის ბაზარი. დაგროვებითი საპენსიო რეფორმას დადებითი გავლენა აქვს კაპიტალის ბაზრის განვითარებაზე, რადგან სწორედ საპენსიო რეფორმის ხელშეწყობით ხდება ფინანსური ბაზრის განვითარება. მკვლევარების მიერ ღრმად შესწავლილი საპენსიო ფონდები, კაპიტალის ბაზრები და მათი გავლენა ეკონომიკაზე.

- საპენსიო ფონდის ზრდასა და ფინანსურ განვითარებას შორის დადებითი კავშირი არსებობს.
- ფინანსური განვითარება კი თავის მხრივ დადებით გავლენას ახდენს ეკონომიკურ ზრდაზე.
- ფინანსური განვითარების გზით, მისი ეროვნულ დანაზოგზე გავლენისგან დამოუკიდებლად საპენსიო ფონდები ასტიმულირებენ ეკონომიკურ ზრდას.

<sup>7</sup> <https://www.pensions.ge/>

<sup>8</sup>

[https://www.researchgate.net/publication/260386687\\_FINANCIAL\\_DEVELOPMENT\\_INSTITUTIONAL\\_INVESTORS\\_AND\\_ECONOMIC\\_PERFORMANCE\\_1](https://www.researchgate.net/publication/260386687_FINANCIAL_DEVELOPMENT_INSTITUTIONAL_INVESTORS_AND_ECONOMIC_PERFORMANCE_1)

ჰარვარდის უნივერსიტეტის პროფესორის მერტონის და ბოსტონის უნივერსიტეტის პროფესორის ბოდის მიხედვით, საპენსიო ფონდებს სხვა ფინანსურ შუამავლობასთან შედარებით უპირატესობა აქვს იმ მხრივ, რომ ისინი უფრო ეფექტურად ასრულებენ ფინანსური სისტემების ექვს ფუნქციას.

- რისკის მართვა.
- ანგარიშსწორება კლირინგითა და გადარიცხვით.
- რესურსების გაერთიანება და აქციების დანაწილება.
- რესურსების ტრანსფერი დროსა და სივრცეში.
- ინფორმაციის მიწოდება.
- წახალისების პრობლემების მოგვარება.

დევისის და იუვეის კვლევაში აღნიშნულია, რომ საპენსიო ფონდებს შეუძლიათ დადებითი გავლენა მოახდინონ ეკონომიკურ ზრდაზე,<sup>9</sup> ეკონომიკური ეფექტიანობის ზრდისა და რესურსების განაწილების გზით, ასევე ხელი შეუწყონ სააქციო კაპიტალის ეფექტიანობის ზრდას. ეკონომიკური ეფექტიანობის ზრდა და რესურსების ეფექტიანი განაწილება, თავის მხრივ, ფინანსური განვითარების თანმდევი შედეგია.

საპენსიო აქტივების მოცულობა დადებით და მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ეკონომიკურ ზრდაზე, როგორც OECD წევრი, ასევე განვითარებადი ქვეყნებისთვის, თუმცა, როგორც არაერთგზისაა შეფასებული, ეფექტი გაცილებით მაღალია განვითარებადი ქვეყნების შემთხვევაში. მაგალითად, ჩილეს შემთხვევაში, საპენსიო აქტივების მშპ-თან მიმართებით 1 პროცენტის ზრდა ეკონომიკის ზრდას 0.14%-ით აჩქარებს, კორეაში - 0.27%-ით ზრდის, სამხრეთ აფრიკაში - 0.14%-ით, ხოლო ბრაზილიაში აღნიშნული ეფექტი 0.07%-ს შეადგენს<sup>10</sup> (Yu-wei, 2005).

მსოფლიო ბანკის სადისკუსიო ნაშრომში ლეფორტი და ვოლკერი ემპირიული ანალიზის საფუძველზე ადასტურებენ დადებით კავშირს ფინანსური ბაზრის განვითარების მაჩვენებლებს, ეკონომიკურ ზრდასა და პროდუქტიულობას შორის. საპენსიო რეფორმას პოზიტიური გავლენა აქვს კაპიტალის ბაზრის განვითარებაზე, თეორიული თვალსაზრისით, კაპიტალის ბაზრის განვითარება ორი არხით აისახება ეკონომიკურ ზრდაზე.

1. გაზრდილი დანაზოგებით.

<sup>9</sup> <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-pension-economics-and-finance/article/does-funding-of-pensions-stimulate-economic-growth/7A8E75DEFB5E8B8D07271713A2F62C02>

<sup>10</sup> <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.425.6710&rep=rep1&type=pdf>



2. დანაზოგების უფრო ეფექტიანი ალოკაციით, რომელიც დამყარებულია პროფესიონალურ გადაწყვეტილებებზე.

პროფესორი ლევინი და მკვლევარი ზერვოსი ასკვნიან, <sup>11</sup>რომ საფონდო ბაზრის ლიკვიდურობა და საბანკო სექტორის განვითარება დადებით კორელაციაშია ეკონომიკურ ზრდის, კაპიტალის დაგროვებისა და პროდუქტიულობის ზრდის როგორც თანმდევ, ასევე სამომავლო მაჩვენებლებთან. წინამდებარე ნაშრომში ასევე ნაჩვენებია მკაფიო, დადებითი კავშირი ფინანსურ განვითარებასა და ეკონომიკის ზრდას შორის და შედეგები ცხადყოფს, რომ ფინანსური ფაქტორები წარმოადგენს ზრდის პროცესის განუყოფელ ნაწილს. საპენსიო ფონდები ასევე დადებით გავლენას ახდენენ კორპორატიული მმართველობის გაუმჯობესებაზე. კლარკი და ჰეი განსაზღვრავენ ოთხ ფაქტორს, რომელიც ხელს უწყობს საპენსიო ფონდების კორპორატიულ მმართველობას:

- ინდექსირების ტექნიკის გამოყენება.
- მფლობელთა მხრიდან ინფორმირებულობისა და გამჭვირვალების მზარდი მოთხოვნა.
- საპენსიო ფონდები მოითხოვს სოციალურად პასუხისმგებელ ინვესტირებას; კაპიტალის ჰარმონიზება სოციალურ, მორალურ და პოლიტიკურ ამოცანებთან. საპენსიო სისტემა ასევე აუმჯობესებს ფინანსურ ბაზრებს. ამას ცხადყოფს არაერთი საფონდო ბირჟის განვითარება სხვადასხვა ქვეყნებში, სადაც საპენსიო ფონდები უდიდეს ორგანიზაციულ ინვესტორებს წარმოადგენენ. კიბერტი და სიმიუ კვლევაში - „საპენსიო სქემების როლი ეკონომიკურ განვითარებაში“ ემპირიულ მონაცემებზე დაყრდნობით, ასკვნიან, რომ საპენსიო ფონდებში ხდება რესურსების დაგროვება დიდი მოცულობით, რითიც იქმნება გრძელვადიანი კაპიტალი და სტაბილურდება საფონდო ბაზარი. მაგალითად, კენიაში ეროვნული სოციალური უზრუნველყოფის ფონდი (Nატიონალ შოციალ შეცურიტყ ფუნდ (NშშF)) წარმოადგენს ერთ-ერთ უდიდეს ორგანიზაციულ ინვესტორს ნაირობის ფასიანი ქაღალდების გაცვლის ბირჟაზე, რომელიც 2012 წელს აფრიკის ყველაზე ეფექტურ საფონდო ბაზრად დასახელდა . საპენსიო ფონდი ასევე იცავს ინვესტორებს და ზრდის საზოგადოების ნდობას კაპიტალის ბაზრისადმი (Kibet & Simiyu, 2016). კიბერტი და სიმიუ ასკვნიან, რომ საპენსიო ფონდები ფინანსური სისტემის მრავალ ფუნქციას გაცილებით უფრო ეფექტურად ასრულებს, ვიდრე, მაგალითად ბანკები ან პირდაპირი ჰოლდინგები. (Kibet & Simiyu, 2016).<sup>12</sup> დევსი, თავის ნაშრომებში

<sup>11</sup> [https://econpapers.repec.org/article/aeaaecrev/v\\_3a88\\_3ay\\_3a1998\\_3ai\\_3a3\\_3ap\\_3a537-58.htm](https://econpapers.repec.org/article/aeaaecrev/v_3a88_3ay_3a1998_3ai_3a3_3ap_3a537-58.htm)

<sup>12</sup> <https://iiste.org/Journals/index.php/RJFA/article/view/32754>

საუბრობს საპენსიო ფონდების მნიშვნელოვან როლზე ფინანსური სექტორის განვითარებაში. კერძოდ, საპენსიო ფონდების საშუალებით ხდება დანაზოგების ეფექტიანი განთავსება/ალოკაცია, ინვესტირება როგორც ადგილობრივ, ასევე უცხოურ ფასიან ქაღალდებსა და სხვა ფინანსურ აქტივებში, ლიკვიდურობის გაუმჯობესება და სხვ. დევისის მიხედვით, საპენსიო ფონდში აქტივების დაგროვება და საპენსიო ფონდის ვალდებულებების გრძელადიანი ბუნება, აქტივების მმართველს საშუალებას აძლევს ინვესტირება განახორციელოს მაღალშემოსავლიან 46 ნაკლებადლიკვიდურ აქტივებში და შედეგად, უზრუნველყოფს ფონდების გრძელვადიან მიწოდებას კაპიტალის ბაზრებისთვის (Davis E.P., 1995). აღნიშნულ დასკვნასთან ასევე თანხვედრაშია კობროსა და შმიდტ-ჰებელის კვლევის შედეგები, რომლის თანახმადაც, ჩილეს სადაზღვევო ინდუსტრია მნიშვნელოვნად გაიზარდა საპენსიო რეფორმის შემდეგ. 2001 წელს სადაზღვევო კომპანიების შემოსავლები 10-ჯერ გაიზარდა 1981-თან შედარებით. ჩილეს უძრავი ქონების ბაზარიც მნიშვნელოვნად გაიზარდა საპენსიო რეფორმის შედეგად, რამაც ასევე გამოიწვია იპოთეკური ბაზრის განვითარება (Corbo & Schmidt-Hebbel, 2004) პროდუქტიულობის ზრდა არაერთი კვლევაა ჩატარებული იმასთან დაკავშირებით, რომ კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შემოღება მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ეკონომიკურ ზრდაზე, საწარმოო ფაქტორთა მთლიანი პროდუქტიულობის გაზრდის გზით. საერთაშორისო სავალუტო ფონდის მკვლევარის ჰოლცმანის მიერ ჩატარებული დეტალური ემპირიული კვლევა გვიჩვენებს დადებით კავშირს ჩილეში საპენსიო რეფორმასა და ეკონომიკური ზრდას შორის. საპენსიო რეფორმის შედეგად, განვითარებული ფინანსური ბაზრები დადებითად მოქმედებს საწარმოო ფაქტორთა მთლიანი პროდუქტიულობის (თFP) ზრდაზე. 1 ამავდროულად, შმიდტ-ჰებელმა დაასკვნა, რომ საპენსიო რეფორმა ხელს უწყობს კერძო ინვესტიციების და კაპიტალის საშუალო პროდუქტიულობის და საწარმოო ფაქტორთა მთლიანი პროდუქტიულობის (TFP) ზრდას.<sup>13</sup> მაგალითად, ჩილეში, საწარმოო ფაქტორთა მთლიანი პროდუქტიულობის 1.5 პროცენტთან ზრდაში საპენსიო რეფორმის მიერ შეტანილი წვლილი შეადგენდა 0.1-0.4 პპ-ს (დაახლოებით 7%-დან 27%-მდე)

ფორმალიზებული შრომის ბაზარი. დაგროვებითი საპენსიო რეფორმა გავლენას ახდენს შრომის ბაზარზეც, აღსანიშნავია დაგროვებითი საპენსიო სისტემის პოზიტიური გავლენის მაგალითები ისეთ ფაქტორებზე, როგორცაა შრომის ბაზრის ფორმალიზება და ჩრდილოვანი ეკონომიკის შემცირება. მაგალითად, ლათინური

<sup>13</sup> <https://www.oecd.org/els/public-pensions/2429222.pdf>

ამერიკის ქვეყნებში მუშები არაფორმალური სექტორიდან ფორმალურ სექტორში გადავიდნენ დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის შემდგომ, ყოველივე ეს კარგადაა გაანალიზებული სხვასახვა კვლევებში, მაგალითად კორსეტისა და შმიდტჰებელისა (Corsetti & Schmidt-Hebbel, 1997, Pension Reform and Growth in The Economics of Pensions) და პაკარდის (Packard, T. G. (2001), Is There a Positive Incentive Effect From Privatising Social Security? A Panel Analysis of Pension Reform in Latin America) კვლევებში. ამასთანავე, ჩილეს ცენტრალური ბანკის მმართველი კორბო და ჩილეს უნივერსიტეტის მკვლევარი შმიდტ-ჰებელი ასევე ადასტურებენ, რომ სოლიდურულ პრინციპზე დაფუძნებული საპენსიო სისტემის შემთხვევაში (საპენსიო სისტემის ნულოვანი სვეტი) შრომის მიწოდება ფორმალურ სექტორში რჩება დაბალ დონეზე, ხოლო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა ასტიმულირებს სამუშაო ძალის გადადინებას არაფორმალურიდან - ფორმალურ სექტორში და შედეგად, საპენსიო რეფორმის გავლენით მცირდება ჩრდილოვანი ეკონომიკის ზომა. ასევე, განსაზღვრული სარგებლის პრინციპზე დაფუძნებულმა საპენსიო სისტემებმა, რომლის დროსაც წინასწარაა განსაზღვრული გასაცემი პენსიის ოდენობა და მეანაბრის მიერ საპენსიო შენატანის გადახდა ხორციელდება აქტუარული გათვლების საფუძველზე, შესაძლოა წახალისოს ეკონომიკის არაფორმალურიზება, ვინაიდან არაფორმალურ სექტორში ძირითადად ახალგაზრდა სამუშაო ძალაა დასაქმებული, რომელთაც საპენსიო ასაკს ხანგრძლივი პერიოდი აშორებს და შესაბამისად, დამსაქმებლისთვის უფრო ადვილია მათი დათანხმება და საპენსიო შენატანის თავიდან აცილება.<sup>14</sup> საერთაშორისო სავალუტო ფონდის ნაშრომში, მკვლევარი, რობერტ ჰოლცმანი ამტკიცებს, რომ დაგროვებით საპენსიო სქემაზე გადასვლის შედეგად, რომელიც ითვალისწინებს მჭიდრო კავშირს საპენსიო შენატანსა და სარგებელს შორის, მცირდება შრომის ბაზრის ჩავარდნები და არაფორმალური დასაქმება. შესაბამისად, იზრდება ფორმალური დასაქმებულების მონაწილეობა და შენატანების მოცულობა, საბოლოო ჯამში კი, იზრდება მოსახლეობის დაფარვა საპენსიო სქემის ფარგლებში. ჰოლცმანის დაკვირვებით, დაგროვებითი საპენსიო რეფორმის შედეგად, თვითდასაქმებულთა ნებაყოფლობითი ჩართულობა საპენსიო სქემაში, ასევე ამცირებს არაფორმალური შრომის ბაზრის სიდიდეს.

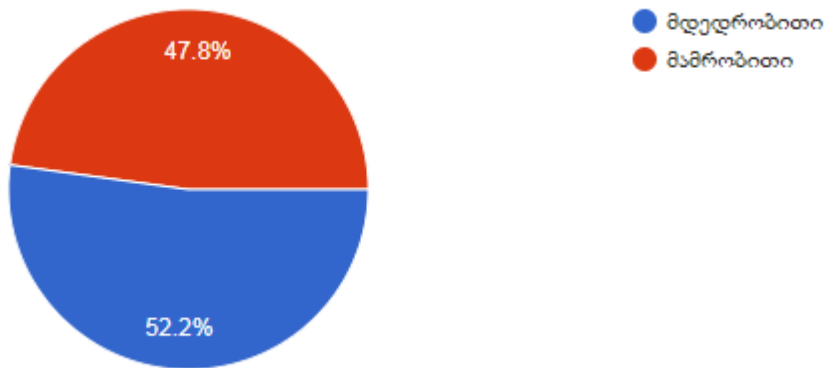
---

<sup>14</sup> [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-68212006000100001](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-68212006000100001)

## 2.2 საქართველოს მოსახლეობის გამოკითხვა საპენსიო რეფორმასთან დაკავშირებით

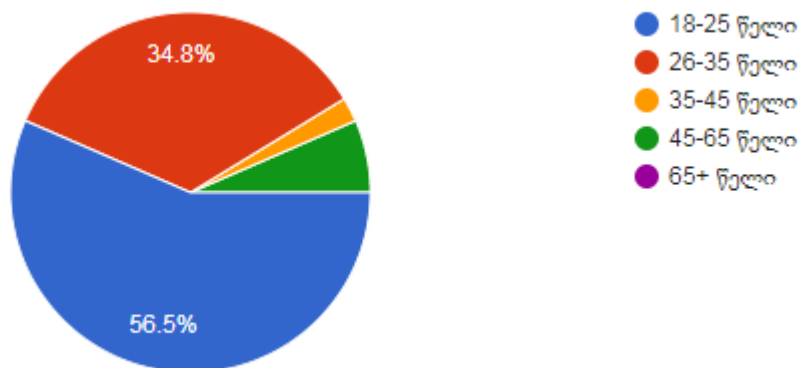
დაგროვებითი საპენსიო სისტემის თეორიული ასპექტების განხილვის შემდეგ, მიზანშეწონილად მივიჩნიეთ საქართველოში მისი დანერგვის ორი წლის თავზე დაგვედგინა, თუ რა დამოკიდებულება აქვს საპენსიო რეფორმისადმი მის მთავარ ბენეფიციარს - საქართველოს მოსახლეობას. ამისათვის ჩავატარეთ კვლევა გამოკითხვის ფორმით, რომელმაც საშუალება მოგვცა დაგვედგინა, არა მარტო მოსახლეობის განწყობა მიმდინარე საპენსიო რეფორმისადმი, არამედ, იმ სიკეთეებისა და მოლოდინების გაცნობიერება, რაც უნდა შედეგად მოიტანოს ამ რეფორმამ.

გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო საქართველოში მუდმივად მცხოვრებმა 214 მარესპოდენტმა, გამოკითხულთა 47,8% მდედრობითი სქესი ხოლო 52,2% მამაკაცები წარმოადგენენ.



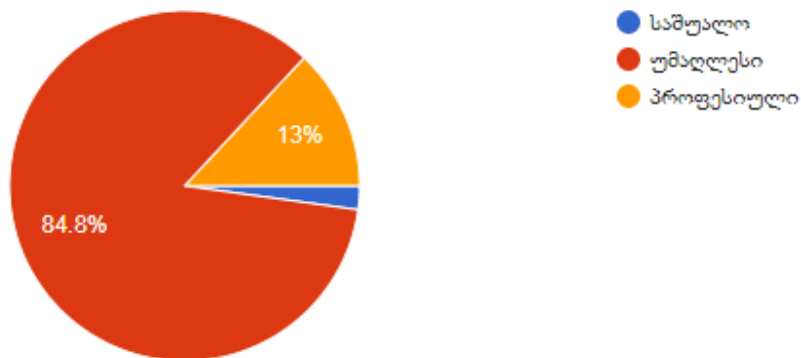
დიაგრამა #1

კვლევაში მონაწილეთა (56.5%) 18 დან 25 წლამდე, ( 34%) 26 დან 35 წლამდე (6,5%) 45 დან 65 წლამდე, ხოლო (2,2%) 35 დან 45 წლამდე რესპოდენტები წარმოადგენენ.



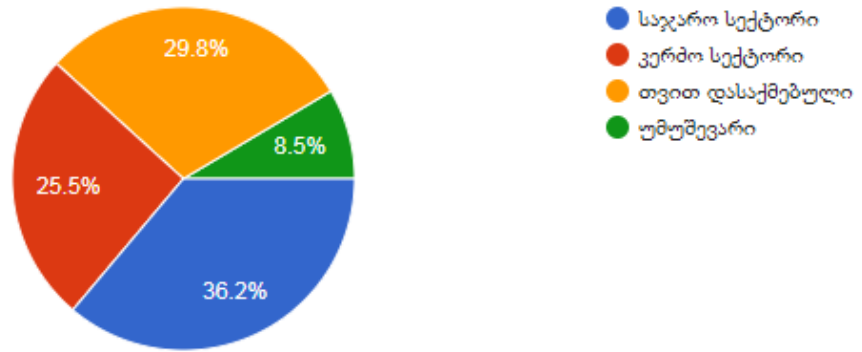
დიაგრამა #2

გამოკითხულთა აბსოლუტური უმრავლესობა (84,8%) უმაღლესი განათლების მქონენი არიან. (13%) პროფესიული განათლების მქონე, ხოლო (2,2%) საშუალო განათლების მქონე მოქალაქეები.



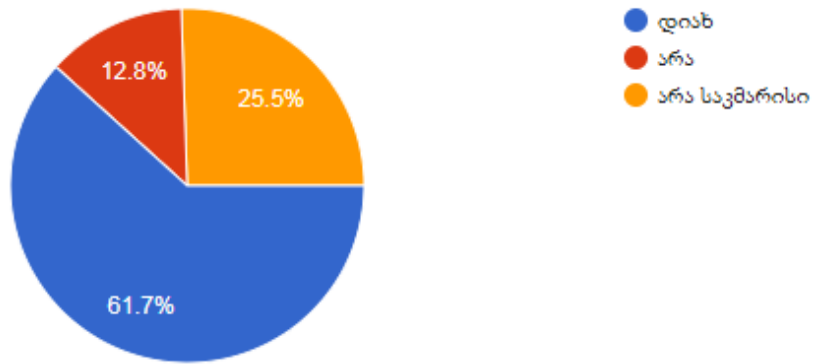
დიაგრამა #3

რესპოდენტების (36,2%) საჯარო სექტორშია დასაქმებული, (29,8%) თვითდასაქმებული, (25,5%) კერძო სექტორში მოღვაწეობს ხოლო (8,5%) უმუშევარია.



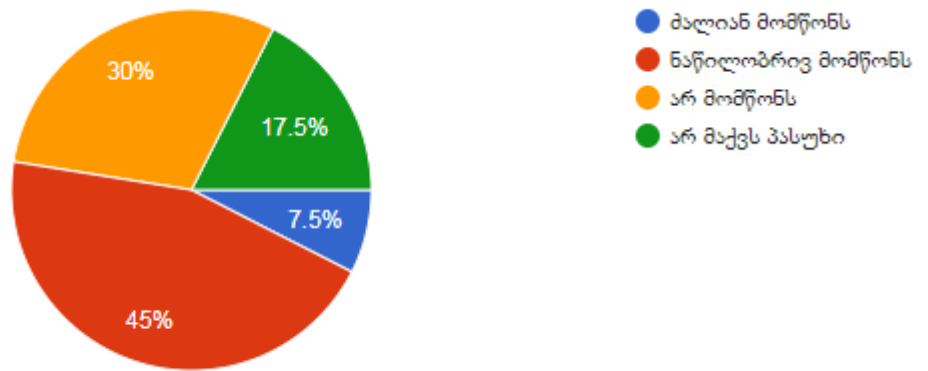
დიაგრამა #4

რესპოდენტებს დავუსით კითხვა, ჰქონდათ თუ არა ინფორმაცია დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ, გამოკითხულთა (61.7%)-ს აქვს ინფორმაცია, (25,5%)-ს აქვს არასაკმარისი ინფორმაცია ხოლო (12,8%)- არ აქვს ინფორმაცია.



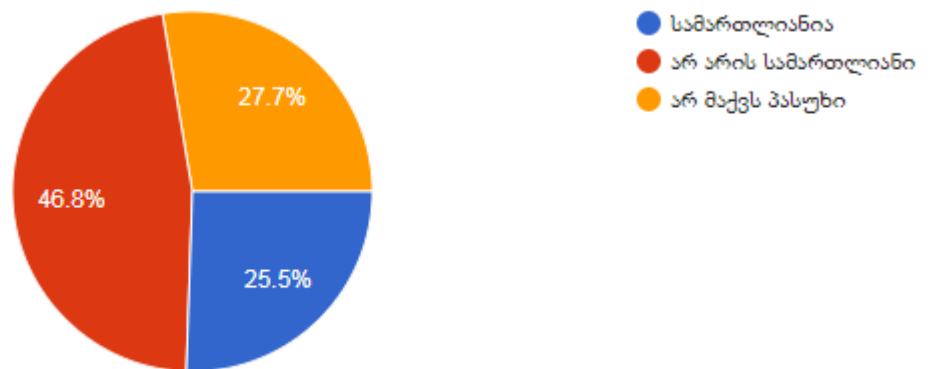
დიაგრამა #5

კითხვაზე „რამდენად მოგწონთ ახალი საპენსიო სისტემა?“ პასუხები ასე გადანაწილდა: (45%)-ს ნაწილობრივ მოწონს, (30%)-ს არ მოწონს, (17,5%)-ს არ აქვს პასუხი ხოლო (7,5%)-ს ძალიან მოწონს.



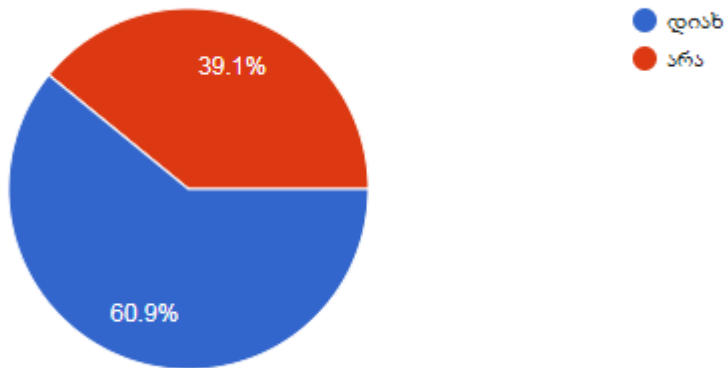
დიაგრამა #6

შემდეგი კითხვა გახლდათ: სამართლიანია თუ არა არსებული საპენსიო სისტემა (Pay As You Go) საქართველოში? (46,8%) ფიქრობს რომ არ არის სამართლიანი, (27,7%)-ს არ აქვს პასუხი ხოლო (25,5%)-ს მიაჩნია რომ სამართლიანია.



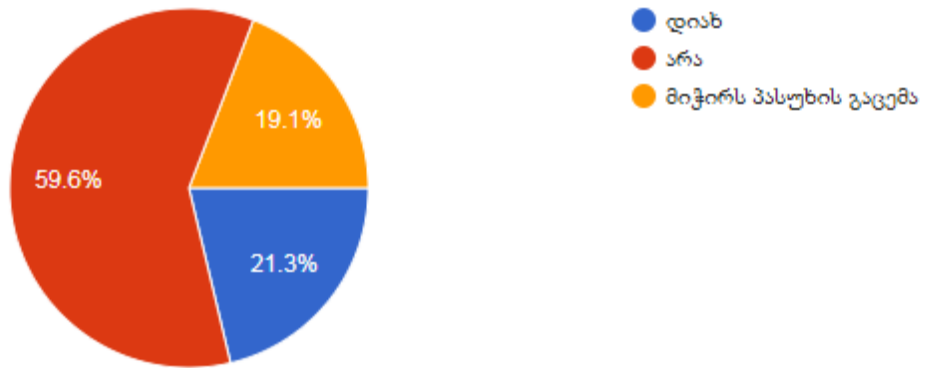
დიაგრამა #7

რესპოდენტებს დავუსვით კითხვა ემხრობოდნენ თუ არა დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვას საქართველოში? (60,9%) არ ემხრობა (39,1%) ემხრობა.



დიაგრამა #8

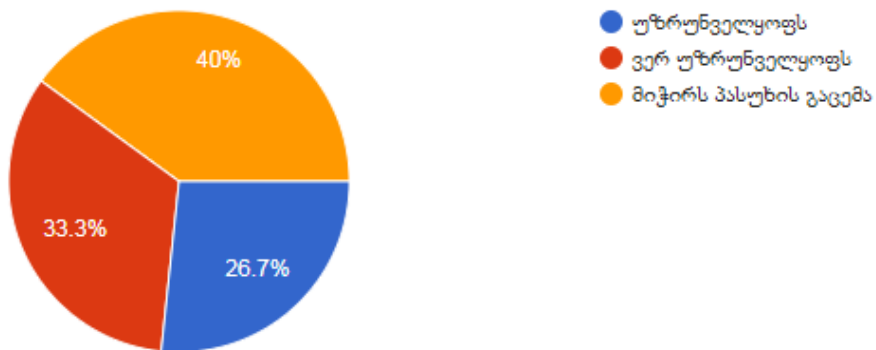
კითხვაზე „უნდა იყოს თუ არა დაგროვებით საპენსიო სისტემაში მონაწილეობა სავალდებულო?“ (59,6%)–მა დადებითი პასუხი გაგვცა, (21,3%)–მა თქვა რომ არ უნდა იყოს ხოლო (21,3%)–ს არ აქვს პასუხი



დიაგრამა #9

უზრუნველყოფს თუ არა დაგროვებით საპენსიო სქემაში მონაწილეობა ღირსეულ პენსიას? კითხვაზე (40%)–ს უჭირს პასუხის გაცემა, (33,3%)–მა თქვა რომ ვერ უზრუნველყოფს, (26,7%)–ს მიაჩნია რომ სისტემა ღირსეულ პენსიას უზრუნველყოფს.

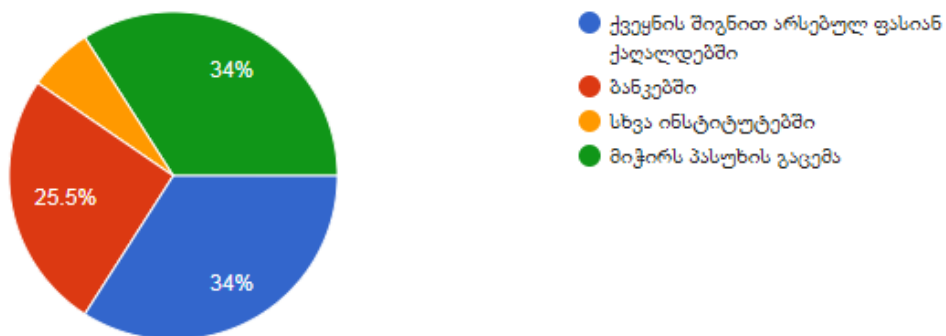




დიაგრამა #10

რესპოდენტებს დავუსვით კითხვა თუ სად უნდა ხდებოდეს საპენსიო ფონდში აკუმულირებული თანხის ინვესტირება? (34%-ს მიაჩნია რომ ქვეყნის შიგნით არსებულ ფასიან ქალაქებში უნდა მოხდეს ინვესტირება,

(34%-ს უჭირს პასუხის გაცემა, (25%) თვლის, რომ ბანკებში უნდა ინვესტირდეს ხოლო (6,5%)-ის აზრით ინვესტირება სხვა ინსტიტუტებში უნდა მოხდეს.



2.3 საქართველოს საპენსიო რეფორმის მიმდინარეობის ანალიზი. საქართველოს ხელისუფლების ერთ-ერთ პრიორიტეტულ საკითხს წარმოადგენს პენსიონერი მოქალაქეების სოციალური დაცვა კეთილდღეობა. საქართველოში დღეს არსებული საპენსიო სისტემა უსამართლოა, რადგან ვერ უზრუნველყოფს მოქალაქეებს ღირსეული პენსიით. არსებული ჩანაცვლების კოეფიციენტი 19%-ია, რომელიც საგრძნობლად ჩამოუვარდება სხვა ქვეყნების მაჩვენებელს. რეგიონში ჩანაცვლების კოეფიციენტის საშუალო მაჩვენებელი 40%-ია, ეკონომიკური თანამშრომლობის და განვითარების ქვეყნებში (OECD) 63%-ს შეადგენს, ევროკავშირის ქვეყნებში 78%-ს. არსებული სისტემა დაფუძნებულია უნივერსალურ საპენსიო სქემაზე, რომელიც ვერ ახდენს იმ პიროვნებებისათვის, ვისაც სამუშაო ასაკში მეტი წვლილი აქვთ ეკონომიკურ განვითარებაში, უფრო მაღალი საპენსიო შემოსავლების უზრუნველყოფას. წარმატებული საპენსიო სისტემების საერთაშორისო პრაქტიკამ აჩვენა მრავალსვეტიანი საპენსიო სისტემების უპირატესობები. მხოლოდ მრავალსვეტიანი სისტემების ფარგლებში არის შესაძლებელი ერთის მხრივ, მაღალი ჩანაცვლების კოეფიციენტის მიღწევა და მეორეს მხრივ, სოციალურად სამართლიან უნივერსალურ პენსიასთან ერთად, სქემაში მონაწილე პირების ეკონომიკური აქტიურობის შესაბამისი საპენსიო შემოსავლების უზრუნველყოფა. საქართველოს მთავრობის სტრატეგია ითვალისწინებს არსებული პირველი სვეტის გაძლიერებას და ეფექტური მეორე და მესამე სვეტის საპენსიო სისტემების დანერგვას. რეფორმა გულისხმობს კლასიკური „მეორე სვეტის“ შემოღებას, რომლის ფარგლებშიც მოხდება წლების განმავლობაში მონაწილის მიერ გამომუშავებული ხელფასის პროპორციული თანხების დაგროვება ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე და მათი პენსიის სახით გაცემა საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ. ქვეყანაში განხორციელებული რეფორმების ერთერთ მნიშვნელოვან მიზანს წარმოადგენს ლიბერალური ეკონომიკური გარემოა ჩამოყალიბება.

საქართველოს საპენსიო სისტემა ორ თვისებრივად განსხვავებულ და ზომით არათანაბარ ნაწილად იყოფა. ძირითადია სახელმწიფო საპენსიო სისტემა, რომელიც ეფუძნება გადანაწილებით პრინციპს და დამყარებულია თაობათა სოლიდარობის სქემაზე არსებულ პენსიონერებს პენსიები მიეცემათ დღეს მომუშავეთა მიერ გადახდილი გადასახადების ხარჯზე

ქვეყნის სოციალური პოლიტიკის მთავარ კომპონენტს წარმოადგენს საპენსიო სისტემა, სისტემა ჩვენს ქვეყანაში ეფუძნება ე.წ. „სოლიდარობის პრინციპს“. ეს პრინციპი არ ითვალისწინებს სამუშაო სტაჟს, მიღებულ შემოსავლებს, რაც

პირდაპირ კავშირიშია პირის მიერ ბიუჯეტში განხორციელებულ შენატანებთან. პენსიის ოდენობა ერთი და იგივეა ყველა მოქალაქისთვის. მსგავსი სისტემა ვერც სამართლიანი და ვერც მდგრადი იქნება. სახელმწიფო ბიუჯეტიდან საპენსიო უზრუნველყოფაზე დახარჯული თანხები მზარდია, 2019 წელს ბიუჯეტს საპენსიო უზრუნველყოფა 1.9 მილიარდ ლარზე მეტი დაუჯდა,<sup>15</sup> რაც ჯამური საბიუჯეტო ასიგნებების თითქმის 15%-ია. მოსახლეობის დაბერების და შობადობის ტენდენციების ანალიზი ცხადყოფს, რომ სოლიდარობის პრინციპზე დაფუძნებული საპენსიო სისტემა ვერ იქნება მდგრადი და რეფორმის გარეშე რთული იქნება ბიუჯეტიდან თუნდაც არსებული საპენსიო განაკვეთის შენარჩუნება და უზრუნველყოფა. არგუმენტებიდან გამომდინარე, წლების განმავლობაში მიმდინარეობდა მსჯელობა ქვეყანაში საპენსიო რეფორმის განხორციელების თაობაზე. განიხილებოდა სხვადასხვა ტიპის მოდელი და შესაძლო სქემები.

2018 წელს საქართველომ დაიწყო საპენსიო რეფორმა, რომელიც აერთიანებს დღეისათვის არსებულ „სოლიდარობის პრინციპს“ და პარალელურად სავალდებულოს ხდის დაგროვებით საპენსიო სისტემაში მონაწილეობას.<sup>16</sup> დაგროვებითი სისტემის მონაწილე მხარეები ხდებიან დასაქმებული (თვითდასაქმებული), დამსაქმებელი და სახელმწიფო (დასაქმებულის შენატანი 2%, დამსაქმებელი - 2%, სახელმწიფო - 2% 1% 0%). საპენსიო სისტემა ამოქმედდა 2019 წლიდან გაცემულ ხელფასებზე (ასევე ხელფასთან გათანაბრებულ განაცემებზე). სახელმწიფოს შენატანი ნაკლებია ან საერთოდ არ ვრცელდება მაღალშემოსავლიანი დასაქმებულების შემთხვევაში. სისტემაში მონაწილეობა შეუძლია საქართველოს ყველა დასაქმებულ ან თვითდასაქმებულ მოქალაქეს, ასევე საქართველოში მუდმივად მცხოვრებ უცხო ქვეყნის მოქალაქეს. სისტემაში ჩართვა სავალდებულოა 40 წლამდე ასაკის პირებისთვის, რომლებსაც 2018 წლის 6 აგვისტოს მდგომარეობით 40 წელი არ ჰქონდათ შესრულებული. დასაქმებულებისთვის, რომლებსაც 2018 წლის 6 აგვისტოს მდგომარეობით შეუსრულდათ 40 წელი, დაგროვებით საპენსიო სისტემაში მონაწილეობა ნაბაყოფლობითია. თუმცა, 2019 წლის პირველ იანვარს სქემაში ისინიც ჩაერთვებიან. სისტემის დატოვება მათ 2019 წლის 1 აპრილიდან 31 მაისამდე პერიოდში შეეძლებათ. თვითდასაქმებულებს სისტემაში ჩართვა ნებაყოფლობით შეუძლიათ. თუმცა, მათ ფონდში შემოსავლის 4 პროცენტის გადარიცხვა მოუწევთ. ამ შემთხვევაში, ორ პროცენტს სახელმწიფო დაამატებს. თვითდასაქმებულებს რეგისტრაცია საპენსიო სააგენტოს ვებგვერდზე შეეძლებათ. საპენსიო შენატანებს საპენსიო ასაკამდე პირი საქართველოს

<sup>15</sup> <https://www.geostat.ge/ka>

<sup>16</sup> <https://www.pensions.ge/>

მოქალაქეობიდან გასვლის შემთხვევაში მიიღებს. ასევე, თუ გახდება შშმ პირი. გარდაცვალების შემთხვევაში, საპენსიო შენატანებს მოქალაქის კანონიერი მემკვიდრე მიიღებს. საპენსიო ფონდში თანხა გადაირიცხება ყველა სამსახურიდან. თუ წლიურად დარიცხული ხელფასის ოდენობა გადააჭარბებს 24 ათას ლარს, დამატებით თანხაზე სახელმწიფოს კონტრიბუცია ორის ნაცვლად ერთი პროცენტი იქნება. სახელმწიფოს კონტრიბუცია აღარ განხორციელდება, თუ ხელფასის ჯამური ოდენობა გადააჭარბებს 60 ათას ლარს. არსებული მოდელის კიდევ ერთი პრობლემა ისაა, რომ სამუშაო ასაკის ერთ ადამიანზე პენსიონერთა რიცხვი 31 პროცენტიდან 42 პროცენტამდე იზრდება და გადასახადის გადამხდელებს მომავალში გაცილებით მეტად დააწვებათ გადასახდელი პენსიების ტვირთი, ვიდრე დღეს.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
პენსიის და სოციალური პაკეტის მიმღებთა რიცხოვნობა, სულ, ათასი	857.0	866.2	874.9	887.3	898.1	910.0	934.3
მ. შ. პენსიის მიმღები (ასაკით პენსიონერი), ათასი	686.7	697.2	707.7	720.2	732.1	745.0	762.6

17

შესაბამისად, არსებობს საფრთხე ახალი სოციალური გამოწვევების დადგომისა უკვე მომავალი თაობებისთვის. არსებული ტენდენციების შესაბამისად, 2030 წლისთვის საქართველოს მოსახლეობის 25% იქნება 60 წელს ზემოთ, 2059 წელს - 33%.

ბიუჯეტში საპენსიო დანახარჯების წილი იზრდება - 2017 წელს სახელმწიფო ბიუჯეტის ხარჯმა პენსიებზე 1,685.8 მლნ ლარი შეადგინა, 2018 წელს 1,700.0 მლნ ლარი, ხოლო 2019 წლის გეგმა 1,925.0 მლნ ლარია. ყოველწლიურად, საპენსიო უზრუნველყოფა მთლიანი საბიუჯეტო შემოსავლების 15-16 პროცენტს შეადგენს, რაც 2017 წლის მონაცემებით მშპ-ს 4.2%-ს უტოლდება. ეს ტვირთი მუდმივად ზრდადია. დაგროვებითი საპენსიო სისტემა მრავალ ქვეყანაში აპრობირებული, უალტერნატივო სისტემაა - ეს არის საპენსიო უზრუნველყოფის და ქვეყანაში გრძელი ფულის შექმნის საუკეთესო მოდელი, რომელიც მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში წარმატებითაა აპრობირებული. დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ამოქმედება სერიოზული შეღავათი იქნება პენსიონერებისთვის. თუმცა, ეს არ არის პანაცეა და არ შეიძლება მხოლოდ ამ სისტემის ამოქმედება იყოს საკმარისი იმისთვის, რომ ხალხმა ღირსეულად და ბედნიერად იცხოვროს. დაგროვების კულტურა შესაქმნელია - დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვა ამ ეტაპზე და არც

<sup>17</sup> <https://www.geostat.ge/ka>

სამომავლოდ არ შეიძლება იყოს ნებაყოფლობითი. არაერთმა კვლევამ აჩვენა, რომ საქართველოს მოსახლეობა ფულს ძირითადად ხარჯავს და არ ზოგავს. სამწუხაროდ, სხვა ქვეყნების მოსახლეობასთან შედარებით, ქართველების მიდრეკილება ფულის ხარჯვის მიმართ ძალიან მაღალია. საქართველოში ბევრს არ გააჩნია ფინანსური წიგნიერების მაღალი დონე. სწორად ამიტომ უნდა იყოს დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვა სავალდებულო. ის აუცილებლად უნდა იყოს გადასახდელი ტვირთის სახით. ეს არის საუკეთესო გამოცდილება. საპენსიო სისტემა ლიბერალურია და იგი არ დააწვება ტვირთად დასაქმებულს – ფულს სახელმწიფო და დამსაქმებელიც აგროვებენ - სახელმწიფო ზრუნავს, რომ საპენსიო ფონდში თანხის შეტანა მძიმე ტვირთად არ დასწოლოდა მოსახლეობას. სწორედ იმიტომ, რომ საქართველოში დასაქმებული ადამიანების დიდ ნაწილს არ აქვს მაღალი ხელფასი, შემოთავაზებული სქემა არის ძალიან ლიბერალური. დასაქმებული იხდის მხოლოდ ხელფასის 2%-ს, 2-2%-ს კი მას დამსაქმებელი და სახელმწიფო უმატებს. ახალი საპენსიო სისტემა ხელს შეუწყობს საქართველოში კაპიტალის ბაზრის ჩამოყალიბებას - საპენსიო ფონდს შენატანების სახით უკვე მობილიზებული აქვს 220 მილიონი ლარზე მეტი. კონსერვატიული გათვლებით, 6 წლის განმავლობაში მოხდება 5 მილიარდამდე ლარის მობილიზება. ეს თანხა შესაძლებელია მოხმარდეს ქვეყანაში ჯერჯერობით ჩამოყალიბებული კაპიტალის ბაზრის განვითარებას, რაც თავის მხრივ დააჩქარებს ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდას 3-4%-ით.

რეფორმის ძირითადი მიზნები. დაგროვებითი საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემის რეფორმა გულისხმობს საქართველოში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შექმნით საპენსიო სისტემის სამართლიანობისა და ეფექტიანობის გაძლიერებას ისე, რომ მიღებული სისტემის ფისკალური მდგრადობა არ დადგეს რისკის ქვეშ, რაც საბოლოო ჯამში, საპენსიო ასაკში მყოფი მოსახლეობის კეთილდღეობის ზრდას ემსახურება. აღნიშნული მიზნები შემდეგნაირად შეგვიძლია ჩამოვაყალიბოთ:

- ჩანაცვლების კოეფიციენტის 50%-ის მიღწევა 30 წლიანი კონტრიბუციის შემთხვევაში. დღეისათვის ჩანაცვლების კოეფიციენტი უარყოფით კორელაციაშია შემოსავლის დონესთან, რაც უსამართლოა. ხოლო სისტემის მიზანია მინიმუმამდე შეამციროს ეს უსამართლობა.
- ჩანაცვლების კოეფიციენტის უთანაბრობის შემცირება.
- ფისკალურად მდგრადი სისტემის ჩამოყალიბება.

მიზნის მიღწევის ინდიკატორები. უნივერსალური პენსიის არსებული ჩანაცვლების კოეფიციენტის შენარჩუნება, რომელიც დაფუძნებული იქნება ინდექსაციის წესზე.

- დაგროვების სისტემის ეფექტურობა, რათა მეორე სვეტის მიერ უზრუნველყოფილი იქნას მაღალი ჩანაცვლების კოეფიციენტი.
- მოსახლეობის ჩართულობის მაღალი კოეფიციენტი.
- მესამე სვეტის შემოღება.
- ნაკლები სახელმწიფო სუბსიდია მაღალშემოსავლიანი მონაწილეებისათვის;
- საბაზისო პენსიის ხარჯების საბიუჯეტო შემოსავლებთან შეფარდების ფისკალური მდგრადობა

ცხრილში მოცემულია მიზნებისა და შესაბამისი ინდიკატორების ჩამონათვალი, კერძოდ ძირითადი მიზნები ჩაშლილია საერთო მიზნის მისაღწევად საჭირო ქვემიზნებად და მათი მიღწევის შეფასებისთვის საჭირო შესაბამისი ინდიკატორებად.

მიზნები	ქვე-მიზნები	ინდიკატორები
<b>1. ჩანაცვლების კოეფიციენტის 50%-ის მიღწევა 30 წლიანი კონტრიბუციის შემთხვევაში</b>	უნივერსალური პენსიის არსებული ჩანაცვლების კოეფიციენტის შენარჩუნება, რომელიც დაფუძნებული იქნება ინდექსაციის წესზე	საბაზისო პენსიის ზრდა ნომინალური მშპ-ის ზრდის ტემპით საშუალოვადიან პერიოდში ინდექსაციის წესის კანონით განსაზღვრა
	დაგროვების სისტემის ეფექტურობა, რათა მეორე სვეტის მიერ უზრუნველყოფილი იქნას მაღალი ჩანაცვლების კოეფიციენტი	საინვესტიციო პოლიტიკის დოკუმენტით უზრუნველყოფილი დივერსიფიცირების მაღალი მაჩვენებელი შემოსავლიანობის მაჩვენებელი არ ჩამოუვარდება performance benchmark-ს (მათ შორის გამოსახული საერთაშორისო ანალოგებთან შედარებით)
	მეორე სვეტში მოსახლეობის ჩართულობის მაღალი კოეფიციენტი	ადმინისტრაციული ხარჯები დაბალია შედარებადი სისტემების მედიანურ მაჩვენებელთან შედარებით 2025 წლისათვის. მონაწილეთა წილის ზრდა 70 პროცენტამდე 2030 წლისათვის
		მაღალი კმაყოფილების კოეფიციენტი სისტემაში სავალდებულოდ ჩართული მოქალაქეებისათვის
<b>2. უთანაბრობის შემცირება</b>	ნაკლები სახელმწიფო სუბსიდია მაღალშემოსავლიანი მონაწილეებისათვის	ბოლო ორი დეცილების მქონე მოქალაქეთათვის შემცირება ბოლო 5 პროცენტისათვის სუბსიდიის გაუქმება
	მოსახლეობის ჩართულობის მაღალი კოეფიციენტი	მონაწილეობის განაკვეთის ზრდა 70 პროცენტამდე 2030 წლისათვის მაღალი კმაყოფილების კოეფიციენტი სისტემაში სავალდებულოდ ჩართული მოქალაქეებისათვის
	მესამე სვეტის შემოღება	ჩართულობა მესამე სვეტში
<b>3. ფისკალურად მდგრადი სისტემა</b>	საბაზისო პენსიის ხარჯების შეფარდება საბიუჯეტო შემოსავლებთან მიმართებაში ფისკალურად მდგრადია	საშუალოვადიან პერიოდში საბაზისო პენსიის ხარჯები არ აღემატებოდეს ბიუჯეტის შემოსავლების 25% პროცენტს

18

ჩანაცვლების კოეფიციენტის 50%-იანი დონის მისაღწევად აუცილებელია როგორც დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შემოღება, ასევე არსებული სისტემის შენარჩუნება და გაძლიერება. ამისათვის საჭიროა საბაზისო პენსიის ინდექსაციის მყარი წესის შემოღება და კანონით განსაზღვრა. იმისათვის, რომ საბაზისო პენსიამ

18

<https://napr.gov.ge/source/%E1%83%A1%E1%83%A2%E1%83%A0%E1%83%90%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%92%E1%83%98%E1%83%90/ViewFile.pdf>

შეინარჩუნოს არსებული ჩანაცვლების კოეფიციენტი, მისი ზრდა ნომინალური ხელფასის ზრდის ტემპს უნდა უტოლდებოდეს. აქედან გამომდინარე, მიზანშეწონილია საბაზისო პენსიის ინდექსირება მოხდეს ნომინალური მშპ-ს ზრდაზე. საშუალოვადიან პერიოდში ნომინალური ხელფასი მშპ-ს პროპორციულად იზრდება. ამის პარალელურად, ჩანაცვლების კოეფიციენტის მაღალი დონის მისაღწევად საჭიროა დაგროვებითი სისტემის ეფექტურობის უზრუნველყოფა. ეფექტურობა გამოისახება როგორც საპენსიო ფონდის მიერ აკუმულირებული რესურსების მაღალი შემოსავლის მქონე აქტივებში ინვესტირებით, ასევე აღნიშნული აქტივების დივერსიფიკაციით, რაც უზრუნველყოფს საპენსიო ფონდის სახსრებიდან მიღებული შემოსავლების დაცულობას. მნიშვნელოვანია საპენსიო ფონდის საქმიანობასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციული ხარჯების ეფექტიანი შემცირება, რაც ამავე დროს მისაღები იქნება როგორც ფონდის რესურსების მართვისთვის, ასევე ფონდის ეფექტიანი საქმიანობის განხორციელების უზრუნველყოფისთვის. საპენსიო რეფორმის წარმატებით განხორციელებისთვის საჭიროა მოსახლეობის მხრიდან მაღალი ჩართულობა. აღნიშნული ქვემიზნის შესრულების ინდიკატორად შეიძლება ჩაითვალოს 2030 წლისათვის მონაწილეობის განაკვეთის ზრდა 70 პროცენტამდე. მოსახლეობის მაღალი ჩართულობა საჭიროა საერთო საზოგადოებრივი კეთილდღეობის ამაღლებისთვის, რაც გამოიხატება მაღალი კმაყოფილების დონით სისტემაში სავალდებულოდ ჩართული მოქალაქეებისათვის, რომელიც შეფასდება სხვადასხვა გამოკითხვებსა და კვლევებში. ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიზანია უთანაბრობის შემცირება. უთანაბრობის შემცირების ერთ-ერთი კარგი საშუალება არის საბაზისო პენსია, თუმცა საბაზისო პენსიით მაღალი ჩანაცვლების კოეფიციენტის მიღწევა შეუძლებელია, ვინაიდან დაკავშირებულია მაღიან მაღალ ფისკალურ ხარჯებთან და გაუმართლებელია სამართლიანობის თვალსაზრისით. გარდა ამისა, უთანაბრობას აქვს სხვა განზომილებაც. ერთის მხრივ, მნიშვნელოვანია შემოსავლების უთანაბრობის შემცირება, მაგრამ ასევე მნიშვნელოვანია ჩანაცვლების კოეფიციენტის გამოთანაბრება. ამის მიზეზი არის ის, რომ ჩანაცვლების კოეფიციენტი აჩვენებს, თუ რამდენად მცირდება შემოსავალი (შესაბამისად მოხმარება) პენსიაში გასვლისას. დღეისათვის არსებული საბაზისო პენსია უნივერსალურია ყველასთვის. შესაბამისად, მაღალშემოსავლიანი მოქალაქეებისათვის ჩანაცვლების კოეფიციენტი დაბალია, ხოლო დაბალშემოსავლიანებისათვის მაღალი.



## თავი III. საპენსიო რეფორმის პრობლემები და მათი დაძლევის გზები საქართველოში

### 3.1 დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ეფექტები

საპენსიო რეფორმას მნიშვნელოვანი გრძელვადიანი სარგებელი აქვს - ეკონომიკაში თანხების ინვესტირება. ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშებზე არსებული მონაწილეთა თანხები, მონაწილეთათვის დამატებითი ამონაგების მიღების მიზნით უნდა ინვესტირდებოდეს კეთილსაიმედო ფინანსურ ინსტრუმენტებში. რა თქმა უნდა, საინვესტიციო საქმიანობა უნდა ხორციელდებოდეს საინვესტიციო საბჭოს მიერ შემუშავებული და საპენსიო სააგენტოს მიერ დამტკიცებული საინვესტიციო პოლიტიკის შესაბამისად მაღალი კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტების მიერ. არსებული გეგმის მიხედვით, დაგროვებითი საპენსიო სქემის ამოქმედებიდან პირველი 5 წლის განმავლობაში, მონაწილეთა თანხები განთავსდება მხოლოდ დაბალრისკიან საინვესტიციო პორტფელში, ხოლო 5 წლის შემდეგ, მონაწილეებს მიეცემათ საშუალება აირჩიონ დაბალრისკიანი, საშუალორისკიანი ან მაღალრისკიანი საინვესტიციო პორტფელი. თუმცა, იმისათვის რომ აირჩეს სასურველი პორტფელი, როგორც მინიმუმ, ქვეყანაში უნდა არსებობდეს პორტფელური ინვესტიციების განხორციელებისათვის აუცილებელი საკანონმდებლო გარემო და ინფრასტრუქტურა.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემა მსოფლიოს ყველა განვითარებულ ქვეყანაში მოქმედებს და მისი ეფექტი მოსახლეობის სოციალური დაცვის კუთხით, ასევე ქვეყნის ეკონომიკისთვის ძალიან მნიშვნელოვანია. ქვეყანაში ბევრი საფუძვლიანი კითხვა და არაერთგვაროვანი მოსაზრება გაჩნდა იმასთან დაკავშირებით, რამდენად მოემსახურება აღნიშნული სისტემა მთავარ მიზანს - უზრუნველყოს მოსახლეობის ღირსეული სიბერე. იმისთვის, რომ რეფორმის მიმდინარეობის პროცესში წარმოშობილი პრობლემები დაძლეულ იქნას, თავდაპირველად საჭიროა ისინი სწორად იქნას იდენტიფიცირებული.

- გაძვირებული მუშახელი - აღნიშნული რეფორმის თანახმად, სავალდებულო წესით, დამსაქმებელს ეზრდება გადასახადი დასაქმებულის ხელფასის 2%-ის ოდენობით, რაც მათთვის მძიმე ტვირთი შეიძლება აღმოჩნდეს და მაღალი ალბათობით, დამსაქმებლები შეეცდებიან თავი აარიდონ საპენსიო ფონდში თანხის გადარიცხვას, რაც საბოლოო ჯამში, კვლავ დასაქმებულის ინტერესისა და უფლების შეზღუდვის ხარჯზე მოხდება. მაგალითად, ამ მოცულობით მოხდეს დასაქმებული

ხელფასის კორექტირება (შემცირება). დამსაქმებელთა საპენსიო ვალდებულებებს ნეგატიური გავლენა ექნება დასაქმების ბაზრზე. შიდა ხარჯების ზრდა სავარაუდოდ შეამცირებს დამატებითი კადრების მოზიდვის ინტერესს, ან უკვე დასაქმებულებისთვის ხელფასის ზრდის მოტივაციას. უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებელი არსებული მოცემულობაშიც ერთ-ერთი ძირითადი გამოწვევა ქართული რეალობისთვის, დაგროვებითი საპენსიო რეფორმას კიდევ უფრო ნეგატიური გავლენა ექნება დასაქმების ბაზარზე.

- რისკები - დაგროვებულიდან მიღებული სარგებელი პირდაპირ კავშირშია სავალუტო რისკებთან. იმ ქვეყნებში, სადაც ეკონომიკა მზარდია, ინფლაციის დაბალი დონეა და თანმდევი რისკები მინიმალური იქნება, კერძო დაგროვებითი საპენსიო მოდელი ამართლებს. საქართველოს ეკონომიკისთვის, სადაც მაღალია ინფლაციური და სავალუტო რისკები, დაგროვილი რესურსი შეიძლება გაუფასურების რისკის ქვეშ დადგეს და მისი მსყიდველუნარიანობა გაცილებით დაბალი იყოს წლების შემდეგ, შესაბამისად, მაინც ვერ იქნას უზრუნველყოფილი ე.წ. „ღირსებული პენსიის“ მიზანი. ამის მაგალითად შეგვიძლია საერთაშორისო ბაზრებიდან ფინანსების მოზიდვის შესაძლებლობა განვიხილოთ: პირველ რიგში, საერთაშორისო ბაზრებიდან რესურსები შეიძლება მობილიზებული იქნას მინიმალური განაკვეთით და თუ ის მაინც უფრო ძვირი იქნება ვიდრე საპენსიო სისტემის მიერ დაგროვებული ფული (რომელსაც უფრო დიდი დრო დასჭირდება დასაგროვებლად) ეს იმას ნიშნავს, რომ სახელწიფო არ ითვალისწინებს იმ საფრთხეებს რომელთაც საერთაშორისო აქტორები იზიარებენ. სხვა სიტყვებით, საპენსიო ფონდის მიერ შეგროვებული ჩვენი ფული უფრო ნაკლებად რისკიანი იქნება, ვიდრე საერთაშორისო ბაზრებიდან მობილიზებული რესურსები, რაც ნაკლებად სავარაუდოა.

- ფასიანი ქაღალდების ბაზარი - საპენსიო სისტემები ახორციელებენ საპორტფელო ინვესტიციებს, განათავსებენ თავიანთ აქტივებს ფასიან ქაღალდებში და ფაქტობრივად, არასოდეს ახორციელებენ პირდაპირ ინვესტიციებს. საპენსიო სისტემის რეფორმის პირველივე ხანში დაგროვებით საპენსიო ანგარიშებზე აკუმულირდება ასობით მილიონი ლარი, რომელთა განთავსება საქართველოს ფასიანი ქაღალდების ბაზარზე შეუძლებელი იქნება და შექმნილი გარემოებიდან გამომდინარე შესაძლოა მოხდეს ქვეყნის ფარგლებს გარეთ საინვესტიციო რესურსის გადინება. შესაბამისად, აღნიშნული ფაქტორი შეამცირებს საპენსიო რეფორმის თანმდევ ეკონომიკურ ეფექტს, რომლის მიხედვითაც, აკუმულირებული თანხების ინვესტირება ქვეყნის შიგნით მოხდება. სოციალური სიკეთის ნაკლებობა - საპენსიო რეფორმის შეფასებისას, მისი მომხრეები, ხშირად იმ ეკონომიკურ დივიდენდებზე

საუბრობენ, რომელებიც ნაკლებად არის დაკავშირებული მიმღებთა სოციალურ სიკეთეზე. აქტიურად, განიხილავენ ახალი საპენსიო მოდელის პოტენციალს, პოზიტიური გავლენა იქონიოს ფასიანი ქაღალდების ბაზარზე და სხვა შიდა ეკონომიკურ ბენეფიტებს, მაგრამ კითხვის ნიშნები მის სოციალურ ბუნებაზე ჯერ კიდევ უპასუხოდ რჩება. რამდენად, სამართლიანია შემოსავლის გარდა სხვა ყველა გარემოებების უგულვებელყოფა და ყველას გათანაბრება საპენსიო გადასახადის წინაშე? იდენტური შემოსავლის მქონე ორი ადამიანისათვის, ფულს შეიძლება სრულიად განსხვავებული ღირებულება ქონდეს, მაგრამ საპენსიო დაგროვების სისტემა ამას არ ითვალისწინებს და ყველას თანაბრად ვალდებულს ხდის საკუთარი შემოსავლის წილი საპენსიო ფონდს გადასცეს შესაძლებლად (გასამრავლებლად). იძულებითი არჩევანი - შემოთავაზებული საპენსიო სისტემის, ერთერთ მთავარი კრიტიკას, არჩევნის არ არსებობა წარმოადგენს. სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა უზღუდავს ადამიანის შესაძლებლობას თავად გადაწყვიტოს, თუ როგორ გამოიყენებს საკუთარ შემოსავალს: დახარჯავს მას ახლა თუ შეინახავს მომავლისთვის.

- სანდოობა - ბევრ სახელმწიფოში, საპენსიო ფონდების საქმიანობა ფინანსური სკანდალის მიზეზი გამხდარა და ეს სისტემები ჩამოშლილა. არამარტო საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებას, არამედ საქართველოს უახლოეს წარსულში „დაკარგული ანაზრების თემა“ კვლავ იმდენად აქტუალურია, რომ მრავალწლიან საინვესტიციო პროექტების მიმართ ნდობის ხარისხი უკიდურესად დაბალია მოსახლეობაში. არანაირი გაშლილი საინფორმაციო კამპანია არ უწარმოებია და არ უზრუნვია სახელმწიფოს, რათა სქემის მონაწილემდე მიეტანა სრულყოფილი ინფორმაცია, მონაწილეობის წესების, სქემის დატოვების, მოსალოდნელი სარგებლის და ა.შ. შესახებ.

- რეგულაცია და კონტროლი - ეფექტური რეგულაციების დანერგვა და საპენსიო აქტივებზე ზედამხედველობა არის უმნიშვნელოვანესი საკითხი. აღნიშნული ფუნქციების განსახორციელებლად კანონის თანახმად განსაზღვრულია მთელირიგი უწყებები/ორგანოები (საპენსიო სააგენტო, საპენსიო სააგენტოს შიდა აუდიტი, სამეთვალყურე საბჭო, საპენსიო სააგენტოს აუდიტი, აქტივების მმართველი კომპანია, სპეციალიზებული დეპოზიტარი, ეროვნული ბანკი, შესარჩევი კომისია, საინვესტიციო საბჭო), ეს დივერსიფიკაცია იძლევა პროცესების გამჭვირვალობის და აკუმულირებული ფულადი აქტივების ეფექტურად მართვის გაცდას. თუმცა, დღემდე არ შექმნილა რამდენიმე მათგანი, მაგალითად ისეთი მნიშვნელოვანი ორგანო, როგორცაა საინვესტიციო საბჭო (როგორც ცნობილია, ამჟამად მიმდინარეობს საბჭოს კანდიდატთა შერჩევის პროცესი, რაც უახლოეს

მომავალში უნდა დასრულდეს). არ შემუშავებულა კანონით განსაზღვრული მთელი რიგი კანონქვემდებარე ნრომატიული აქტები, რამაც უნდა დაარეგულიროს საინვესტიციო პოლიტიკასთან დაკავშირებული საკითხები.

- საინვესტიციო საქმიანობა - სისტემის მონაწილეს ინფორმაცია არ გააჩნია, თუ რა ბედი ელის მის საპენსიო დანაგროვს. ქვეყანაში საინვესტიციო გარემო არ არის სანდოდ და სათანადოდ განჭვრეტადი, რის გამოც შეუძლებელია მოსალოდნელი სარგებლის ოდენობაზე საუბარი. ამას ემატება ისიც, რომ საპენსიო სააგენტოს ოფიციალურ ვებ გვერდზე განთავსებული დანაგროვის სტრუქტურა გვამცნობს, რომ სამი თვის განმავლობაში აკუმულირებული თანხები განთავსებულია საბანკო ანგარიშზე და ვერ მოხერხდა მისი ინვესტირება. ამ ყველაფრის ფონზე ლეგიტიმურია განცდა, რომ სათანადოდ არ იყო მომზადებული ინფრასტრუქტურა. • არაეფექტიანი ხარჯვის საფრთხე - ამ ეტაპზე ქვეყანაში არის პრობლემა სახელმწიფო ინვესტიციების არაეფექტიანი განთავსების. მაგალითად საქართველოს საპარტნიორო ფონდმა (2011 წელს დაფუძნებული სახელმწიფო საინვესტიციო ფონდი) KPMG-ს (აუდიტის კომპანია) კონსოლიდირებული ბალანსით 481 მილიონ ლარიანი ზარალით დახურა 2018 წელი. შესაბამისად, ეს კიდევ უფრო ამყარებს დასაბუთებული საფრთხეს და მოლოდინს, რომ ხელისუფლება ვერ მოახერხებს დანაზოგების ეფექტიან მართვას.

- ინფორმაციული უზრუნველყოფა - არასაკმარისი ინფორმაცია არის არა მხოლოდ სქემაში მონაწილეებისთვის, არამედ გადამხდელისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ გადამხდელს მეტი რესურსი აქვს საფუძვლიანად გაერკვეს მთელ რიგ საკითხებში, დღემდე ბუნდოვანია ბევრი მათგანი. ამ მიმართულებით აქტიურად ჩაერთნენ აუდიტორები/აუდიტორული კომპანიები, რომლებმაც გადამხდელებთან ერთად იმსჯელეს საკითხებზე. ის ფაქტი, რომ კომუნიკაცია არ არსებობდა არა მხოლოდ გადამხდელებთან, არამედ თავად სახელმწიფო უწყებებს შორის (საგადასახადო და საპენსიო სააგენტო), მეტყველებს ის ფაქტი, რომ ორაზროვანია მთელი რიგი საკითხები (რამდენიმე მათგანის ცვლილების აუცილებლობა დადგა კანონის ძალაში შესვლის შემდეგ, განხილვების შედეგად). მაგალითად: არაფულადი სარგებლის გაცემისას საიდან დაითვლება საპენსიო შენატანი (სარგებლის ნეტო თუ ბრუტო ოდენობა), საპროცენტო შემოსავალს ეხება თუ არა საპენსიო შენატანი. ზოგადად, საპენსიო შენატანი ეხება ყველა იმ განაცემს, რომელიც იბეგრება საშემოსავლო გადასახადით (ყველაფერი რაც პიროვნებისვის სარგებლად შეიძლება ჩაითვალოს). როცა საგადასახადო კოდექსის მიხედვით, კონკრეტული ქეისი ორაზროვნად შეიძლება მივიჩნიოთ, გადამხდელი გამოსავალს ნახულობს იმაში, რომ განაცემს ბეგრავს სახელმწიფოს სასარგებლოდ, რათა თავიდან აიცილოს

გაუგებრობა და შესაბამისად ფინანსური სანქცია. საპენსიო შენატანებთან მიმართებაში, აღნიშნული პირობით არის - მსგავსი ქმედება წარმოშობს სახელმწიფოს დამატებით ხარჯს, სქემაში მისი კონტრიბუციიდან გამომდინარე.

- ადმინისტრირება - საგადასახადო კანონმდებლობის მიხედვით, განაცემების შესახებ ინფორმაცია საგადასახადო ორგანოს მიეწოდება თვის ჭრილში, თვის დამთავრებიდან არაუგვიანეს მომავალი თვის 15 რიცხვისა. საპენსიო შენატანის დაკავების/გადახდის შესახებ ინფორმაციის სააგენტოსთვის მიწოდების ვალდებულება (ინფორმაცია იდენტურია) გადამხდელს განესაზღვრა განაცემის განხორციელებისთანავე. საყოველთაოდ ცნობილია, რომ აღრიცხვიანობა ამ მიმართულებით განსაკუთრებით მცირე მეწარმეთა შემთხვევაში, არ არის სისტემატიზირებული და ავტომატიზირებული. ეს მოთხოვნა გადამხდელს დამატებითი ადმინისტრაციული წნეხის ქვეშ აყენებს.

### 3.2 საქართველოს ფასიანი ქაღალდების ბაზარზე არსებული პრობლემები

ახალ საპენსიო რეფორმას დიდი გავლენა უნდა მოეხდინა ეკონომიკის სტიმულირებისთვის, დაგროვებითმა საპენსიო სისტემამ ხელი უნდა შეუწყოს ეკონომიკის ზრდას კაპიტალის ბაზრის განვითარების მეშვეობით. საპენსიო ფონდში აკუმულირებული თანხის (დანაზოგების) გაზრდილი მაჩვენებელი ნიშნავს გრძელვადიანი ფინანსური რესურსის გაჩენას ადგილობრივ ვალუტაში (ლარი), რაც, თავის მხრივ, გავლენას იქონიებს მაკროეკონომიკურ პარამეტრებზე. უცხო ქვეყნების წარმატებული გამოცდილება ცხადყოფს, რომ საპენსიო ფონდებში აკუმულირებული თანხების ეკონომიკაში ინვესტირება კაპიტალის ბაზრის მეშვეობით უნდა მოხდეს, აღნიშნული ხელს შეუწყობს ფასიანი ქაღალდების, კორპორაციული ობლიგაციების და სხვა საინვესტიციო ინსტრუმენტების შექმნას. ამის გარდა გაიზრდება მოთხოვნა ფინანსური აქტივების პროფესიულად მართვის კუთხით, ეს ყველაფერი თავის მხრივ კიდევ უფრო ხელს შეუწყობს აქტივების მართვის ინდუსტრიის განვითარებას და შესაბამისად, ფინანსური ინსტიტუტების გაძლიერებას.

ჩილეში, რომელის საპენსიო რეფორმა ერთ-ერთი წარმატებულია საპენსიო რეფორმებს შორის, საპენსიო რეფორმამ გამოიწვია ფინანსური ბაზრების განვითარება, საგრძნობლად გაიზარდა როგორც აქციების, ასევე ობლიგაციების ბაზარი. ჩილეს საბაზრო სტრუქტურაზე დიდი გავლენა მოახდინა საპენსიო

რეფორმამ, რომლის შემოღებიდან (1981 წელი) საპენსიო ფონდებმა მოახდინეს დიდი თანხების აკუმულირება, 2009 წლისთვის მშპ-ს 60%-ზე მეტი, საიდანაც 56% ადგილობრივი კაპიტალის ბაზარზე იყო დაბანდებული.

არსებობს საპირისპირო მაგალითებიც, როდესაც საპენსიო რეფორმას ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაზე მსგავსი შედეგი არ ჰქონია, არგენტინასა და ბოლივიაში გატარებული საპენსიო რეფორმა ამის ნათელი მაგალითია. რიგ ქვეყნებში საპენსიო რეფორმას კაპიტალის ბაზრების განვითარება არ მოჰყოლია იმ არასწორი რეგულაციების გამო, რაც აფერხებდა საპენსიო ფონდების საინვესტიციო აქტივობას და ვიწრო ჩარჩოში აქცევდა მას.

მსოფლიო ბანკის დიაგნოსტიკური კვლევის მიხედვით საქართველოსთვის ფასიანი ქაღალდების ბაზრის განვითარება წარმოადგენს ეკონომიკის განვითარების ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს წინაპირობას, რადგან ორგანიზებული ბაზარი ხელს უწყობს სახსრების აკუმულირებას და მათ ჩართვას ეკონომიკის კვლავწარმოების პროცესში. ეკონომიკურ თეორიაში მიიჩნევა, რომ ქვეყნის ეკონომიკური ზრდის ერთ-ერთი მთავარი განმსაზღვრელი წყარო ინვესტიციების მოცულობაა, მაგრამ ინვესტიციებში იგულისხმება, არა მხოლოდ პირდაპირი უცხოური ინვესტიციები, არამედ და შიდა ინვესტიციებიც. ასევე ყურადღების მიღმა არ უნდა დაგვჩქეს პორტფელური ინვესტიციები, რომლებიც ბოლო წლებში სულ უფრო მეტი პოპულარობით სარგებლობს და მნიშვნელოვნად აჭარბებს პირდაპირ ინვესტიციებს საერთაშორისო დონეზე. იმისთვის რომ შიდა ინვესტიციები განხორციელდეს საჭიროა საკუთარი სახსრების მობილიზაცია. სწორედ აქ იჩენს პრობლემა თავს – ეკონომიკაში არ არსებობს თავისუფალი ფულადი სახსრები, რისი საფუძველიც უმუშევრობა და შრომის ნაყოფიერების დაბალი დონეა, რაც თავის მხრივ იწვევს შრომის ანაზღაურების დაბალ დონესაც. დაბალი შემოსავლის პირობებში კი დანაზოგები ან ძალიან მცირეა, ან საერთოდ არ არსებობს. არსებული დანაზოგების პირობებში კი საფონდო ბირჟა მაინც „თამაშის გარეთ“ რჩება და ქვეყანაში არსებული თავისუფალი ფულადი სახსრები (შიდა საინვესტიციო რესურსები) სრულად აკუმულირდება საბანკო დეპოზიტებზე უალტერნატივობიდან გამომდინარე, რადგან ფასიანი ქაღალდების ბაზარი არის განუვითარებელი და დანაზოგების მფლობელებს არ მიუწვდებათ ხელი ისეთ ფინანსურ ინსტრუმენტებზე, რომლებიც საბანკო დეპოზიტების ალტერნატივას წარმოადგენენ. ასევე მსესხებლებს თითქმის არ აქვთ საბანკო სესხების ალტერნატივა სწორედ საფონდო ბირჟის განუვითარებლობის გამო. ფინანსების მოზიდვის ერთი გზაა სესხის აღება, მეორე კი ფასიანი ქაღალდების გამოშვება და საინვესტიციო რესურსის ამ გზით მობილიზება, როდესაც საფონდო ბირჟა განუვითარებელია მხოლოდ ერთი

ალტერნატივადა რჩება. აღნიშნული პრობლემა განაპირობებს საპროცენტო განაკვეთების მაღალ დონესაც და დეპოზიტისა და სესხის საპროცენტო განაკვეთებს შორის თითქმის 100%-იან სხვაობასაც. როდესაც საფინანსო სისტემის ორი მხარე: საბანკო სექტორი და ფასიანი ქაღალდების ბაზარი თანაბრად არის განვითარებული მათ შორის კონკურენცია ხელს უწყობს საპროცენტო განაკვეთების შემცირებას და დეპოზიტებსა და სესხებზე საპროცენტო განაკვეთების დაახლოებას, რაც ძალზედ მნიშვნელოვანია ქვეყნის განვითარებისთვის. როგორც უკვე აღვნიშნე ქვეყანას მნიშვნელოვანი საინვესტიციო რესურსის მოზიდვა შეუძლია პორტფელური ინვესტიციებით, თუმცა მას სჭირდება ფასიანი ქაღალდების ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარება, რათა მიღწეულ იქნას ფასიანი ქაღალდების ლიკვიდურობა, რაც პორტფელური ინვესტიციების შემთხვევაში მეტად მნიშვნელოვანია. როგორც ვხედავთ, საბანკო სექტორი და ფასიანი ქაღალდების ბაზარი ერთმანეთის კონკურენტები არიან, შესაბამისად ბანკების ინტერესში ვერ იქნება საფონდო ბირჟის განვითარება. აქ უკვე ვაწყდებით პარადოქსულ სიტუაციას კანონმდებლობაში, რომლის მიხედვითაც ბანკებს აქვთ საფონდო ბირჟის მესაკუთრეობის უფლება, რაც ცხადია ჯანსაღ კონკურენციას უშლის ხელს. როგორც დარგის სპეციალისტები აცხადებენ, არსებულ რეალობაში საფონდო ბირჟას განვითარების პერსპექტივა არ აქვს. მიზეზს მოქმედ საკანონმდებლო ნორმებში, ეროვნული ბანკის დამოკიდებულებასა და კომერციული ბანკების გავლენით არსებულ, არაჯანსაღ კონკურენტულ გარემოში ხედავენ. ფასიანი ქაღალდების ბაზრის ფუნქციონირებისთვის ყველაზე მთავარია, რომ ბაზარზე იყოს კონკურენცია, გამჭვირვალე ფასწარმოქმნის მექანიზმები; გარიგებები კონკურენტულ და გამჭვირვალე გარემოში უნდა იდებოდეს. ობიექტური საბაზრო ფასის შექმნა ხდება შეჯიბრებითობის პრინციპზე, როდესაც ყველა მყიდველი და ყველა გამყიდველი მაქსიმალურად კონცენტრირებულია ერთ წერტილში, ერთსა და იმავე დროს. ამიტომ კანონში ზუსტად ეს ნორმა იყო ჩადებული; ანუ თუ რომელიმე კომპანია გადაწყვეტს, რომ მისი აქციები საფონდო ბირჟაზე იყიდებოდეს (საჯარო ბრუნვაში შემოვიდეს), ის უნდა დათანხმდეს იმაზე, რომ ამ ფასიან ქაღალდებზე გარიგებები დაიდება მხოლოდ საფონდო ბირჟაზე, ანუ მაქსიმალურად კონკურენტულ, გამჭვირვალე გარემოში, რომელში მონაწილეობაც ყველა მსურველს (მყიდველს და გამყიდველს) შეეძლება და არ იქნება გაუგებარ ფასად გარიგებების დადების შესაძლებლობა. ბირჟაზე რეგისტრირებულ ფასიან ქაღალდებზე მაშინ ყველა ჩვეულებრივი გარიგება საფონდო ბირჟაზევე უნდა დადებულიყო, მაგრამ თუ განსაკუთრებული ტიპის გარიგებები იყო (მაგალითად, სტრატეგიული ინვესტორი შემოდიოდა, დიდი ზომის გარიგება იყო, საკონტროლო პაკეტი

იყიდებოდა), ასეთები კანონიდან გამონაკლისები იყო. ასეთი შემთხვევები დარეგულირებული იყო ფასიანი ქაღალდების კომისიის წესით, რომელშიც ყველა ეს გამონაკლისი მკაფიოდ იყო აღწერილი.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ფასიანი ქაღალდების დამოუკიდებელი ინდუსტრიის განვითარების საფუძველი იყო კანონმდებლობაში, მარეგულირებელსა და ინფრასტრუქტურაში. ამ სამ საყრდენს უნდა უზრუნველყო ამ სფეროს დამოუკიდებელი განვითარება. 2007-2008 წლებიდან კი ეტაპობრივად მოხდა ამ სამი საყრდენის დანგრევა. კერძოდ 2007-2008 წლებში მოხდა საკანონმდებლო ცვლილებები, რომლებმაც მოხსნა ის შეზღუდვები საფონდო ბირჟის საკუთრებაზე, რაც ზემოთ მოგახსენეთ.

ვითარება შეიცვალა 2014 წელს, როდესაც პრაქტიკულად იქნა გამოყენებული გაუქმებული შეზღუდვები საფონდო ბირჟის მესაკუთრეობაზე და ბანკებს მიეცათ შესაძლებლობა სრულად დაპატრონებოდნენ კონკურენტი სფეროს ინფრასტრუქტურას. როდესაც მთავარ საბირჟო ინფრასტრუქტურას ბანკები აკონტროლებენ ეს დისკომფორტს უქმნის პოტენციურ არასაბანკო ემიტენტებს, რომლებსაც ფასიანი ქაღალდების გამოშვებით ინვესტიციების მოზიდვა სწორედ ბანკების არამართლზომიერი დომინირებისგან თავის დაღწევის გზად მიაჩნიათ.

საკუთრებაზე შეზღუდვის მოხსნასთან ერთად, მოიხსნა ბირჟაზე სავალდებულო ვაჭრობის მოთხოვნა და 95-98% ვაჭრობა ბირჟის გარეთ, ე.წ. „ნაცრისფერ“ ბაზარზე გავიდა. ამან, საბოლოო ჯამში, საფონდო ბაზრის მიმართ პოტენციურ თუ არსებულ ინვესტორებს ყოველგვარი ინტერესი დაუკარგა, რადგან ობიექტური ფასწარმოქმნა აღარ იყო და განადგურდა თანდათან მზარდი ლიკვიდურობა. გარდა ამისა, დამოუკიდებელი რეგულატორი გაუქმდა. ფასიანი ქაღალდების ეროვნული კომისია 2007 წლამდე არსებობდა, 2008-ში უკვე ფინანსური ზედამხედველობის სააგენტო შეიქმნა. მასში ჯერ მხოლოდ ფასიანი ქაღალდები და დაზღვევა შედიოდა. შემდეგ საბანკო ზედამხედველობა ეროვნულ ბანკს გამოეყო და ამ სააგენტოში შევიდა. 1 წლის განმავლობაში სააგენტო ამ სამივე სფეროს არეგულირებდა. შემდეგ ეს ზედამხედველობა ისევ ეროვნულ ბანკში შეიტანეს. როდესაც ფინანსური ინდუსტრიის უდიდესი ნაწილი არის საბანკო სფერო, ბუნებრივია, რომ საერთო მარეგულირებელი ყველაზე მეტ ყურადღებას საბანკო სფეროს უთმობს და მის ინტერესებს ითვალისწინებს. დამოუკიდებელი მარეგულირებელი იყო მეორე ფაქტორი, მესამეა ინფრასტრუქტურა: ბირჟა, ცენტრალური დეპოზიტარი, საბროკერო კომპანიები, რეგისტრატორები. როგორც აღვნიშნეთ, თავდაპირველად იყო 40 მესაკუთრე საბროკერო კომპანია, საიდანაც



ბანკებს ამ ბირჟაში ჯამში მაქსიმუმ 8-10% თუ ექნებოდათ ზუსტად იმ საკანონმდებლო შეზღუდვების გამო, რომელიც არსებობდა. შეზღუდვების გაუქმების შემდეგ კი ინფრასტრუქტურაც კონკურენტის ხელში აღმოჩნდა.

როგორც ვხედავთ საფონდო ბირჟის განვითარება შეუძლებელია არსებული კანონმდებლობის პირობებში. საჭიროა საქართველოს კანონში „ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ გაუქმებული იქნეს ის ფუნდამენტური ცვლილებები, რომლებიც 2007-2008 წლებში შევიდა და დაუბრუნდეს თავდაპირველ ვარიანტს. სახელმწიფომ ხელი უნდა შეუწყოს საფინანსო სფეროში ჯანსაღი კონკურენციის ჩამოყალიბებას და არ დაუშვას ბანკების მიერ საფონდო ბირჟის „ჩაყლაპვის“ შესაძლებლობა. ფასიანი ქაღალდების ბაზრის ინფრასტრუქტურა შეიქმნა დამოუკიდებელ საწყისებზე. მარეგულირებელი აბსოლუტურად დამოუკიდებელი იყო. როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ამ სფეროში ბანკებს პირდაპირი მონაწილეობა არ შეეძლოთ, შეეძლოთ მხოლოდ შვილობილი საბროკერო კომპანიების მეშვეობით. იმ კანონმდებლობაში ჩადებული ერთ-ერთი ძალიან მნიშვნელოვანი პრინციპი იყო, რომ საბროკერო კომპანიები იყვნენ საფონდო ბირჟის მესაკუთრეები და არც ერთ მესაკუთრეს არ შეეძლოდა ჰქონოდა 10%-ზე მეტი. ასევე, კომერციულ ბანკებს ერთად არ ჰქონდათ უფლება ჰქონოდათ 50%-ზე მეტი წილი საფონდო ბირჟაში მათი შვილობილი კომპანიების მეშვეობით. ეს დამცავი მექანიზმი ჩადებული იყო იმისთვის, რომ განვითარების საწყის ეტაპზე მყოფი ბაზარი კონკურენტ სფეროს არ ჩავარდნოდა ხელში და ის ნორმალურად განვითარებულიყო.

იმისთვის რომ საპენსიო რეფორმამ იმ ფუნდამენტურ მიზანს მიაღწიოს სასიცოცხლო მნიშვნელობს იძენს:

- კაპიტალის ბაზრის განვითარება
- მოსახლეობის ინფორმირებულობა
- საერთაშორისო გამოცდილების მორგება ქართულ საპენსიო სისტემაზე

კაპიტალის ბაზრის განვითარებას როგორც წინამდებარე თავშია მოცემული ბევრი ხელისშემშლელი ფაქტორი აქვს, კერძოდ რეგულირების სისუსტე და თავად მიკერძოებული მარეგულირებელი, ამ შემთხვევაში ეროვნული ბანკი, არის ერთ-ერთი მთავარი ფაქტორი, რის გამოც კაპიტალის ბაზარი წინ ვერ მიდის. კერძოდ, საფინანსო სექტორის ორ კონკურენტს, საბანკო სექტორს და კაპიტალის ბაზარს ერთი მარეგულირებელი არ უნდა ყავდეთ, ამ შემთხვევაში საქმე გვაქვს პირდაპირ ინტერესთა კონფლიქტთან. სასიცოცხლო მნიშვნელობისაა კანონმდებლობაში ცვლილებების შეტანა რათა კაპიტალის ბაზარს მიეცეს განვითარების საშუალება.

ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხი მოსახლეობის ინფორმირებაა, ჩატარებული კვლევის შედეგად ნათლად ჩანს მოსახლეობის უნდობლობა სისტემისადმი, ეს ყველაფერი ერთი მხრე სიახლის მიმართ განწყობის თეორიით შეგვიძლია ავხსნათ ასევე გასული საუკუნის მწარე გამოცდილებით (საბანკო სექტორში არსებული ანაზრების დაკარგვა), აუცილებელია დაიგეგმოს საინფორმაციო კამპანიები და პირდაპირი კომუნიკაციის გზით მივიდეს ის მოსახლეობამდე. ასევე უმნიშვნელოვანესია უცხოური გამოცდილების კარგად გააზრება და იმ შეცდომების თავიდან არიდება რაც სხვა სახელმწიფოებმა იწვნიეს სისტემის დანერგვის საწყის ეტაპზე.

## დასკვნები და წინადადებები

საპენსიო ასაკში მყოფი მოსახლეობის სოციალურად უზრუნველყოფის საკითხი მნიშვნელოვანია ყველა ქვეყანაში. როგორც სხვადასხვა ქვეყნის მაგალითზე ვნახეთ საპენსიო სისტემას დიდი მნიშვნელობა აქვს ქვეყნის მდგომარეობის შეფასებისთვის, გამართული საპენსიო სისტემა დიდი შეღავათია ქვეყნის ბიუჯეტისთვის, ამასთან ქვეყანას უზრუნველყოფს საკმაოდ სოლიდური ფულადი რესურსი როგორც შიდა ასევე უცხოური ინვესტიციისთვის, ქვეყნის შიგნით ფონდში აკუმულირებული თანხის სახით წარმოიქმნება რესურსი რომელიც საგრძნობლად განავითარებს კაპიტალის ბაზარს, ამ უკანასკნელის განვითარება კი უმნიშვნელოვანესია საპენსიო სისტემის წარმატებისთვის. არანაკლებ მნიშვნელოვანია რეგულარულ კვლევაზე დაფუძნებული შესაბამისი საინფორმაციო კამპანია და რისკებისაგან დაზღვევის სისტემის შექმნა, რაც სუსტად განვითარებული სოციალური დაცვის მექანიზმების ფონზე შეიძლება შეფასდეს, როგორც საპენსიო ფონდის მიმართ ნდობის ჩამოყალიბების უმნიშვნელოვანესი წინაპირობა.

მეორე თავში მოცემული კვლევა ცხადყოფს, რომ მოსახლეობას საპენსიო სისტემის მიმართ ნდობის ნაკლებობას განიცდის, რაც ერთი მხრივ ინფორმაციის ნაკლებობის ხოლო მეორე მხრივ სახელმწიფოს არასწორი პოლიტიკის შედეგია. იმისათვის რომ სქემაში მონაწილემ ნდობა გამოუცხადოს საპენსიო სისტემას აუცილებელია მან ნათლად დაინახოს ის სარგებელი რომელსაც იგი მიიღებს როდესაც საპენსიო ასაკს მიაღწევს, დღევანდელი რეალობით კი ეს ძალზედ საეჭვოა. ბევრ ქვეყანაში საპენსიო რეფორმას კაპიტალის ბაზრების განვითარება არ მოჰყოლია იმ არასწორი რეგულაციების გამო, რაც აფერხებდა საპენსიო ფონდების საინვესტიციო აქტივობას. ამის გათვალისწინებით, პოლიტიკის შემმუშავებლებს, როდესაც ქვეყანაში იწყება საპენსიო რეფორმის განხორციელება, მოეთხოვებათ შეიმუშაონ საუკეთესო რეგულაციები ადგილობრივი ვითარების გათვალისწინებით და ოპტიმალური მარეგულირებელი ნორმები საპენსიო ფონდების ინდუსტრიისთვის. საჭიროა მკაფიოდ ჩამოყალიბებული მისიის, მიზნების, მექანიზმებისა და კოდექსების შემუშავება საპენსიო ფონდების ადმინისტრირების გამჭვირვალობისა და ანგარიშვალდებულების უზრუნველსაყოფად.

## გამოყენებული ლიტერატურა

1. საქართველოს მთავრობის დადგენილება, საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო-2020“
2. Balbin E. V. & Darchia G. (2012). Mandatory Savings Pension and Pension reform. Tbilisi: USAID
3. ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი
4. ჯაბა უროტაძე სადისერტაციო ნაშრომის „საქართველოს საპენსიო პოლიტიკა და მსოფლიო გამოცდილება“
5. გიორგი ხიშტოვანი „კაპიტალის ბაზარი საქართველოში და მისი მტრები“ (<https://idfi.ge/ge/capital-market-in-georgia-and-its-enemies>)
6. საქართველოს მთავრობა, რეგულირების გავლენის შეფასება დაგროვებით საპენსიო რეფორმაზე, თბილისი
7. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე <https://matsne.gov.ge/>
8. საქართველოს საპენსიო სააგენტო <https://www.pensions.ge/>
9. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სააგენტო <http://www.economy.ge/?page=departments&dep=19>
10. საქართველოს კანონი დაგროვებით პენსიის შესახებ, თავი II
11. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო/რეფორმა/საპენსიო რეფორმა, არსებული სოციალური საპენსიო სისტემის მოდიფიკაცია და კერძი დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს ანგარიში.
12. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე დაგროვებითი პენსიის შესახებ (<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/4280127?publication=1>)
13. საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველო „10 შენიშვნა საპენსიო რეფორმაზე“ (<https://transparency.ge/ge/post/10-shenishvna-sapensio-repormaze>)
14. ეკონომიკური არენა „საპენსიო რეფორმა ნებით თუ ძალით?“ (<https://www.kas.de/documents/269781/0/%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9E%E1%83%94%E1%8>

[3%9C%E1%83%A1%E1%83%98%E1%83%9D+%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%A4%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%9B%E1%83%90+-  
+%E1%83%9E%E1%83%9D%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A2%E1%83%98%E1%83%99%E1%83%98%E1%83%A1+%E1%83%93%E1%83%9D%E1%83%99%E1%83%A3%E1%83%9B%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%A2%E1%83%98.pdf/0f930e64-cb56-412d-1487-1a210564e363?version=1.0&t=1560426531919\)](https://www.geostat.ge/ka)

15. სტატისტიკის ეროვნული სამსახური (<https://www.geostat.ge/ka>) სტატისტიკური ინფორმაცია

16. უროტაძე ჯ., ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის ელექტრონული სტუდენტური სამეცნიერო ჟურნალი ("ახალგაზრდა მკვლევართა ჟურნალი" <http://jyr.tsu.ge/> გვ. 63-64

17. ჩუთლაშვილი ა., ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი, II საერთაშორისო კონფერენცია, გლობალიზაციის გამოწვევები ეკონომიკასა და ბიზნესში, „დანაზოგების ნორმა და ცვლილებები საპენსიო სისტემაში“, შრომების კრებული. თბილისი, 2017, გვ. 577-581

18. ხადური ნ. ეკონომიკური ზრდა-რეალობა და პერსპექტივები, პაატა გუგუშვილის ეკონომიკის ინსტიტუტის საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული „ეკონომიკის აქტუალური პრობლემები განვითარების თანამედროვე ეტაპზე“. მასალების კრებული, თბილისი, 2010

19. Yu-Wei, H., Pension reform, economic growth and financial development-an empirical study, march 2005, pg. 121-130

20. FINANCIAL DEVELOPMENT, INSTITUTIONAL INVESTORS AND ECONOMIC PERFORMANCE  
([https://www.researchgate.net/publication/260386687\\_FINANCIAL\\_DEVELOPMENT\\_INSTITUTIONAL\\_INVESTORS\\_AND\\_ECONOMIC\\_PERFORMANCE\\_1](https://www.researchgate.net/publication/260386687_FINANCIAL_DEVELOPMENT_INSTITUTIONAL_INVESTORS_AND_ECONOMIC_PERFORMANCE_1))

21. <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/usa>

22. <https://www.forumdaily.com/en/kak-rabotaet-pensionnaya-sistema-v-ssha/>
23. <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/denmark>