

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო  
უნივერსიტეტი

ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი

ბიზნესის ადმინისტრირება

ფინანსები და საბანკო საქმე

ჟუჟუნა მელქაძე

**საპენსიო სისტემის ანალიზი და რისკების შეფასება საქართველოში**

ნაშრომი შესრულებულია ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრის  
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

მეცნიერ-ხელმძღვანელი: მოწვეული ასოცირებული  
პროფესორი ნ. კახნიაშვილი

თბილისი  
2020

## ანოტაცია

წლების განმავლობაში საქართველოში სახელმწიფო პენსია გაიცემოდა, რომლის ფარგლებშიც ასაკით პენსიონერები ფიქსირებულ საყოველთაო პენსიას იღებდნენ. სახელმწიფო დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლა საქართველოს საპენსიო სისტემისათვის სიახლე იყო. საპენსიო რეფორმა 2017 წლიდან დაიწყო და 2019 წლისათვის შესაბამისი ასაკის დასაქმებული პირებისათვის სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა დაინერგა. თვითდასაქმებულთა და რეფორმის ძალაში შესვლის დროს 40 წელს ზემოთ მოქალაქეებისათვის მოქმედებს ნებაცდობითი ჩართვის მოდელი. მოცემულ ნაშრომში გამოკვლეულია საპენსიო რეფორმის განვითარების ტენდენციები, განხილულია საქართველოში დანერგილი საპენსიო მოდელის დამახასიათებელი ასპექტები. ამასთანავე, შესწავლილ იქნა საერთაშორისო გამოცდილება ევროპული ქვეყნების, კონკრეტულად კი იტალიის, პოლონეთისა და ნიდერლანდების მაგალითზე. ნაშრომში ემპირიული კვლევის ფარგლებში გამოკვლეულია საზოგადოებრივი განწყობა ახალი საპენსიო სისტემის მიმართ და მოცემულია რეკომენდაციები საპენსიო სისტემის გაუმჯობესებისათვის.

სამაგისტრო ნაშრომი შედგება შესავლის, ოთხი თავისა და შესაბამისი ქვეთავებისაგან, სადაც გაანალიზებულია დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ძირითადი ასპექტები საქართველოსა და საზღვარგარეთის ქვეყნებში. დასკვნაში შეჯამებულია ძირითადი მიგნებები და მოცემულია კვლევის შედეგების საფუძველზე შემუშავებული თეორიული და პრაქტიკული მნიშვნელობის რეკომენდაციები.

## Abstract

### **Pension System Analysis and Risk Assessment in Georgia**

Zhuzhuna Melkadze

Over the years in Georgia, the persons who reached the pensionable age would receive a fixed universal pension. The transition to the state cumulative retirement system was a novelty for the Georgian pension system. Pension reform began in 2017, and by 2019, a mandatory cumulative retirement system was introduced for employees of the pensionable age. The voluntary participation model was introduced for the self-employed and the citizens over 40 years of age by the time of the enactment of the reform. This paper examines the pension reform development trends in Georgia and the properties of the pension model introduced. The international experience is studied on the example of European countries, specifically Italy, Poland, and the Netherlands.

The paper explores the public attitude towards the new pension system based on the empirical research and gives recommendations for improving the pension system. This thesis consists of an introduction, four chapters, and corresponding subsections, which analyze the main aspects of the cumulative pension system in Georgia and abroad. The conclusion summarizes the main findings and gives recommendations of theoretical and practical significance based on the results of the research.

## შინაარსი

ანოტაცია (ქართულ ენაზე)	
ანოტაცია (ინგლისურ ენაზე)	
შესავალი.....	5
<b>თავი პირველი. საპენსიო სისტემის უზრუნველყოფის არსი და საპენსიო სისტემის მოდელები .....</b>	<b>9</b>
1.1 საპენსიო სისტემის უზრუნველყოფის არსი.....	9
1.2 საპენსიო სისტემის მოდელების კლასიფიკაცია.....	10
<b>თავი მეორე. საპენსიო სისტემა საქართველოში.....</b>	<b>14</b>
2.1 საპენსიო სისტემის განვითარების ეტაპები საქართველოში.....	14
2.2 საპენსიო სისტემაზე მოქმედი ფაქტორები.....	15
<b>თავი მესამე. დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ანალიზი ევროპული ქვეყნების მაგალითზე .....</b>	<b>17</b>
3.1 იტალიის საპენსიო მოდელი .....	18
3.2 პოლონეთის საპენსიო მოდელი.....	22
3.3 ნიდერლანდების საპენსიო მოდელი .....	25
<b>თავი მეოთხე. საპენსიო სისტემის ანალიზი და რისკების შეფასება.....</b>	<b>28</b>
4.1 დაგროვებითი საპენსიო სისტემის რისკების კლასიფიკაცია.....	28
4.2 ფინანსური რისკების ანალიზი დაგროვებითი პენსიის შესახებ.....	30
4.3 მიმდინარე წელს განხორციელებული ინვესტიციების მიმოხილვა და გლობალური პანდემიის გავლენა დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე საქართველოში .....	37
4.4 საზოგადოებრივი აზრის კვლევა დაგროვებითი საპენსიო რეფორმის მიმართ.....	41
დასკვნა-რეკომენდაციები .....	49
ბიბლიოგრაფია.....	51
დანართი .....	55

## შესავალი

**თემის აქტუალობა.** საპენსიო სისტემის რეფორმა — სახელმწიფო პენსიებიდან სავალდებულო დაგროვებით პენსიებზე გადასვლის პროცესი, საქართველოში 2016 წლიდან მიმდინარეობს. რეფორმის მიზანია „ადეკვატური საპენსიო შემოსავლის უზრუნველყოფა, საპენსიო ხარჯების ფისკალური მდგრადობა და მოსახლეობის დემოგრაფიული ცვლილებების მიმართ უფრო ეფექტიანი რეაგირება“ [საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო 2016: 3]. ბოლო წლების განმავლობაში საქართველოში საპენსიო სისტემის რეფორმირების საკითხი დღის წესრიგში დადგა ისევე, როგორც მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში, არსებული დემოგრაფიული, სოციალური და ეკონომიკური გამოწვევებიდან გამომდინარე. მიმდინარე რეფორმის ფარგლებში, სახელმწიფო სოციალური პენსიის სქემის პარალელურად, 2019 წლიდან დაიწყო შესაბამისი ასაკის დასაქმებულთა სავალდებულო დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვა, რომლის ფარგლებშიც ხორციელდება შენატანები ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშებზე. რეფორმის მიმდინარეობიდან ოთხი წლის თავზე, აქტუალური თემაა და საინტერესოა, თუ რა ტენდენციები შეინიშნება სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სქემის ოპერირების პროცესში საქართველოში და თუ როგორია მოსახლეობის განწყობა ახალი საპენსიო მოდელის მიმართ. გარდა ამისა, საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებით, მიზანშეწონილია მსჯელობა მასზე, თუ როგორ შეიძლება დაიხვეწოს და შეივსოს საქართველოში დანერგილი მოდელი, ან თუ რა რისკ-ფაქტორების აცილებაა საჭირო.

**კვლევის მიზანია** სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიორეფორმის განვითარების ტენდენციების შესწავლა საქართველოში.

**კვლევის ობიექტია** საპენსიო რეფორმა საქართველოში.

**კვლევის საგანია** რეფორმის გავლენა სავალდებულო დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ჩართულ დასაქმებულ და თვითდასაქმებულ პირებზე.

ნაშრომით ხდება შემდეგი საკვლევი ამოცანების გადაჭრა:

- საპენსიო რეფორმის კონტექსტისა და მიზნობრიობის წარმოჩენა;

- საერთაშორისო გამოცდილების ანალიზი;
- დაგროვებითი საპენსიო სისტემის სხვადასხვა ასპექტების შედარება;
- დაგროვებითი საპენსიო სისტემის რისკების ანალიზი;
- ახალი საპენსიო მოდელის გავლენის დადგენა დასაქმებულ და თვითდასაქმებულ პირებზე;

**კვლევის თეორიულ-მეთოდოლოგიური საფუძვლები.** ნაშრომში გამოყენებულია თეორიული და ემპირიული კვლევის მეთოდები. თეორიულ ნაწილში იდენტიფიცირებულ და შესწავლილ იქნა საკვლევ თემასთან დაკავშირებული ქართული და უცხოური ლიტერატურა, მათ შორის საკანონმდებლო დოკუმენტები, სტატიები, სამეცნიერო პუბლიკაციები, დარგობრივი პოლიტიკის დოკუმენტები, კვლევები. ემპირიული კვლევის შედეგად ჩატარდა საქართველოს მოსახლეობის გამოკითხვა. სულ გამოკითხულ იქნა 135 მოქალაქე. კითხვარში მოცემული იყო 20 კითხვა სავალდებულო დაგროვებითი პენსიისა და ხანდაზმულ პირთა სოციალური უზრუნველყოფის შესახებ საქართველოში. კვლევის შედეგების ინტერპრეტაცია განხორციელდა საკვლევი კრიტერიუმების მიხედვით, რომლის საფუძველზეც გამოვლინდა საპენსიო რეფორმის განვითარების ტენდენციები.

საპენსიო რეფორმა საქართველოში ბოლო წლებში განხორციელდა და ამ თემის გარშემო სამეცნიერო ლიტერატურა ქართულ ენაზე შედარებით მწირია. ძირითადად მოგვეპოვება რამდენიმე სტატია, კვლევა და სახელმწიფო ანგარიში, რომლებიც საპენსიო რეფორმის დადებით მხარეებზე ამახვილებენ ყურადღებას. საპენსიო რეფორმის მოწინააღმდეგეების თვალსაზრისს სტატიებისა და ექსპერტული მოსაზრების სახით ვხვდებით.

ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრის 2013 წლის პუბლიკაცია „საპენსიო რეფორმა - ქართული და გლობალური პერსპექტივა“ საპენსიო რეფორმის დაწყებამდე შემუშავდა. შესაბამისად, ნაშრომში ჩამოთვლილია საქართველოს რეფორმამდე საპენსიო სისტემის ნაკლოვანებები, განხილულია საპენსიო მოდელები და მოცემულია არგუმენტები რეფორმის განსახორციელებლად. ნაშრომში განხილულია დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დადებითი მხარეები და მიჩნეულია, რომ კერძო-სახელმწიფო როლების

გაზიარება სოციალურ სფეროში ხელს შეუწყობდა სახელმწიფო ბიუჯეტზე არსებულ სოციალურ წნებს (ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი, 2013). დევდარიანი (2015) სტატიაში „საპენსიო სისტემათა მსოფლიო მოდელები საქართველოს კონტექსტში“ მიმოიხილავს მსოფლიოს ქვეყნების საპენსიო სისტემების რეფორმებს და მიუთითებს სახელმწიფოდან ნაწილობრივად კერძო დაგროვებით მოდელებზე გადასვლის ფენომენზე. ავტორი განიხილავს პოლონეთის საპენსიო სისტემის რეფორმას და მიიჩნევს, რომ პოლონური მოდელიდან შესაძლებელია ქართულ საპენსიო მოდელში სიახლეების შემოტანა. საქართველოს მთავრობის მიერ 2018 წელს შემუშავებული დოკუმენტში „რეგულირების გავლენის შეფასება დაგროვებით საპენსიო რეფორმაზე“ ჩამოთვლილია სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სქემის ალტერნატივები და მიჩნეულია, რომ იმ ტიპის მოდელი, რაც შემუშავდა რეფორმის ფარგლებში, ოპტიმალურია (საქართველოს მთავრობა, 2018). საქართველოს პარლამენტის საფინანსო-საბიუჯეტო კომიტეტის თავმჯდომარე ირაკლი კოვზანაძე (2019) მიიჩნევს, რომ საპენსიო რეფორმას უდიდესი მნიშვნელობა აქვს. დაგროვებითი პენსია უზრუნველყოფს სოციალურ კეთილდღეობას, დიდია მისი როლი დოლარიზაციის შემცირების პროცესში და საინვესტიციო გრძელი ფულის გაჩენის, მარკოეკონომიკური სტაბილურობისა და ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობის მიმართულებით.

საპენსიო რეფორმის კრიტიკის მხრივ, ეკონომისტი აკაკი ცომაია აღნიშნავს, რომ საპენსიო ფონდები უნდა ყოფილიყო კერძო და არ ეთანხმება მათ სახელმწიფო ქუდის ქვეშ შექმნას. ეკონომიკის ექსპერტი გიორგი პაპავაც მიიჩნევს, რომ მიმდინარე დაბალი ხელფასების პირობებში დაგროვებითი პენსია ვერ უზრუნველყოფს მოსახლეობას ღირსეული სიბერით. ავტორი ასევე მიუთითებს დასაქმების შემცირებაზე და ფასიანი ქაღალდების ბაზრის განუვითარებლობაზე (Europe for Georgia, 2016). საპენსიო რეფორმის მოწინააღმდეგე იყო არასამთავრობო ორგანიზაცია “საქართველოს დემოკრატიული ინიციატივა“, რომლის წარმომადგენლებმა რეფორმა საკუთრების უფლების დარღვევის საფრთხის შემცველად, ხოლო მოქალაქეთა სავალდებულო დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვა არაკონსტიტუციურად მიიჩნიეს. სოციალური კუთხით სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის კრიტიკა შემუშავებულ იქნა ფრიდრიხ ებერტის ფონდის

ექსპერტის, მარტინ ჰუთსებაუთის მიერ. ავტორის აზრით, რეფორმით შერჩეული მოდელი არღვევს სოლიდარობის პრინციპს, ზრდის სიღარიბეს 40 წელს ზემოთ მყოფ მოქალაქეებში და აკრიტიკებს პროფესიული საპენსიო ფონდების არარსებობას (ჰუთსებაუთი, 2017).

საპენსიო რეფორმის მომხრეებისა და მოწინააღმდეგეების არგუმენტების განხილვისას, ნათელია, რომ მხარეთა არგუმენტები ეფუძნება არა მხოლოდ გამოწვევებს, რაც სახეზე იყო რეფორმის განხორციელების საწყის ეტაპზე და ამჟამადაც, არამედ ასევე ეკონომიკური პოლიტიკის ხედვას.

**კვლევის სიახლეები.** სამაგისტრო ნაშრომში განხილულია დაგროვებითი საპენსიო სქემის თავისებურებები. ამასთან, ჩამოყალიბებულია დასკვნები და რეკომენდაციები, რომლებიც საჭიროა დაგროვებითი საპენსიო სქემის წარმატებით ფუნქციონირებისათვის.



# თავი პირველი. საპენსიო სისტემის უზრუნველყოფის არსი და საპენსიო სისტემის მოდელები

## 1.1 საპენსიო სისტემის უზრუნველყოფის არსი

საპენსიო უზრუნველყოფა მოქალაქეების მატერიალური (ფულადი) უზრუნველყოფის ფორმაა სახელმწიფოს ან სხვა სუბიექტების მხრიდან, კანონით განსაზღვრულ შემთხვევებში. საპენსიო პოლიტიკა სახელმწიფოს სოციალური პოლიტიკის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი შემადგენელი ნაწილია. მისი მიზანია ხანდაზმული მოსახლეობის შემოსავლით უზრუნველყოფა, რაც შეიძლება სხვადასხვა ფორმით განხორციელდეს:

- დასაქმებული ოჯახის წევრების მხრიდან მხარდაჭერა;
- საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ მუშაობის გაგრძელების შესაძლებლობა;
- პირადი დანაზოგის გამოყენება;
- პირადი სადაზღვევო მექანიზმების გამოყენება;
- პენსიების მიღების უფლება, საპენსიო უზრუნველყოფისა და სოციალური დაცვის ან არასახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემის ფარგლებში.

ბოლო ორი კომპონენტი თანამედროვე საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემების საფუძველია. პოლიტიკურ-ეკონომიკური თვალსაზრისით, პენსია გამოხატავს შრომის უნარის არმქონე მოქალაქეების ეკონომიკური ინტერესების შეთანხმებას საზოგადოების იმ წევრებთან, რომლებიც ქმნიან ეკონომიკურ დოვლათს.

იურიდიული თვალსაზრისით, საპენსიო უზრუნველყოფა მოიაზრებს კანონების ერთობლიობას, რომლის საფუძველზეც რეგულირდება საპენსიო ურთიერთობები. რიგ ქვეყნებში საპენსიო კანონმდებლობა შრომითი კანონმდებლობის ნაწილია, რაც მოწმობს საპენსიო უზრუნველყოფის შესაბამისობას დასაქმებასთან (Mattil, 2006).

სოციალური თვალსაზრისით, საპენსიო უზრუნველყოფა არის შრომის უნარის არმქონე მოსახლეობის შემოსავლებით უზრუნველყოფა შრომისუნარიანი მოქალაქეების მხრიდან.

ეკონომიკურ ასპექტში, საპენსიო უზრუნველყოფა არის ეროვნული შემოსავლის ნაწილი, რომელიც მიზნად ისახავს სიღარიბის შემცირებასა და თავიდან აცილებას, შრომის უნარის არმქონე მოქალაქეთა მიერ დაკარგული შემოსავლების კომპენსირებასა და ადეკვატური ინდივიდუალური ჩანაცვლების კოეფიციენტის განსაზღვრას.

ამრიგად, საპენსიო სისტემა არის სამართლებრივი, ეკონომიკური და ადმინისტრაციული წესების ერთობლიობა, რომელიც ხელს უწყობს შრომის უნარის არმქონე მოქალაქეების მატერიალურ უზრუნველყოფას.

განვითარებული ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში ხანდაზმული მოქალაქეების კეთილდღეობაზე ზრუნვა სახელმწიფოს ერთ-ერთი მთავარი ამოცანაა. საერთაშორისო თანამეგობრობის მიერ მიღებულია საპენსიო უზრუნველყოფის პრინციპები:

- თაობათა სოლიდარობა;
- პენსიების ადეკვატური ოდენობის უზრუნველყოფა (არანაკლები საარსებო მინიმუმზე);
- საპენსიო უზრუნველყოფის სახელმწიფო გარანტიებით დაცვა;
- სადაზღვევო/საპენსიო შენატანების აუცილებლობა და საყოველთაობა.

დღეისათვის, მსოფლიოს თითქმის ყველა ქვეყანაში მოქმედებს საპენსიო პროგრამა. თუმცა, ოპტიმალური საპენსიო სისტემის პოვნა რთულია. ეს დამოკიდებულია რიგ ფაქტორებზე, როგორცაა: ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური და შიდა დემოგრაფიული მდგომარეობა, საზოგადოების ღირებულებები, სახელმწიფოს მიზნები, ქვეყანაში არსებული სხვა ინსტიტუტების განვითარების დონე და ა.შ .

## 1.2 საპენსიო სისტემის მოდელის კლასიფიკაცია

კლასიფიკაციის ნიშნების მიხედვით გამოიყოფა შემდეგი ტიპის საპენსიო სისტემები: ფორმის მიხედვით:

- დაგროვებითი
- განაწილებითი

- შერეული

მიზნის მიხედვით:

- სიღარიბესთან ბრძოლა
- ღირსეული ცხოვრების დონის უზრუნველყოფა.

საპენსიო უზრუნველყოფა მნიშვნელოვან როლს ასრულებს განვითარებულ, აგრეთვე საშუალო განვითარების დონის მქონე ქვეყნებში. მსოფლიოს დანარჩენ ნაწილში კი, ჯერ კიდევ შენარჩუნებულია ე.წ. ტრადიციული მიდგომა, რომელიც კულტურულ ფასეულობებს ეფუძნება. მსგავსი ტიპის ქვეყნებში მოხუცების სოციალური უზრუნველყოფა ხდება ოჯახის წევრის, მემკვიდრის, ან ნათესავის მხრიდან. საპენსიო სისტემებს შორის ფუნდამენტური განსხვავება მდგომარეობს მათი დაფინანსების მეთოდებში.

საპენსიო სისტემის ფინანსირების განაწილებითი მოდელი დაფუძნებულია თაობათა სოლიდარობის პრინციპზე. საპენსიო გასაცემლების ფინანსირება ხდება შრომისუნარიანი მოსახლეობიდან მობილიზებული გადასახდელების მეშვეობით. აღნიშნული მეთოდი ცნობილია სახელწოდებით PAYG (pay-as-you-go)(OECD, 2005).

განაწილებითი საპენსიო სისტემის ბალანსი მისი ძირითადი პარამეტრების (საპენსიო ასაკი, პენსიის ოდენობა, სადაზღვევო შენატანები) მეშვეობით შეიძლება შემდეგი სახით წარმოვადგინოთ:

დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა \* საშუალო ნომინალური დარიცხული ხელფასი \* საპენსიო შენატანის ოდენობა = პენსიონერთა საერთო რაოდენობა \* საშუალო პენსია.

განვიხილოთ განაწილებითი საპენსიო სისტემა. თუ ამ შემთხვევაში თვალს გადავავლებთ ინფლაციისა და ეკონომიკური ზრდის საკითხს, დავინახავთ, რომ ასევე იზრდება საპენსიო ანარიცხებიც. როგორც ცნობილია, პენსიის ინდექსაცია ხდება შრომისუნარიანი მოსახლეობის შენატანების მიხედვით. ამ მოდელს რისკებიც ახლავს. მაგალითად, მოსახლეობის დაბერებასთან ერთად იცვლება პენსიონერების და შრომისუნარიანი მოსახლეობის თანაფარდობა. ჯამური ანარიცხები უკვე არასაკმარისია პენსიების დონის შესანარჩუნებლად. პენსიების ინდექსაცია ვეღარ ხერხდება, ეს კი პენსიის თანხის შემცირებას იწვევს.

საპენსიო სისტემის **დაგროვებითი მოდელის** შემთხვევაში, პენსიის სიდიდე დამოკიდებულია ინდივიდუალურ საპენსიო შენატანებსა და საპენსიო ფონდების მიერ განხორციელებული სტრატეგიების წარმატებაზე (OECD, 2005).

დაგროვებით მოდელს ეკონომიკის ზრდის ციკლის პირობებში ახასიათებს მდგრადი ზრდა. თუმცა აღნიშნული მოდელისთვის დამახასიათებელია რისკებიც. დაგროვილი რესურსები შეიძლება გაუფასურდეს, ეკონომიკური კრიზისების პერიოდში, კაპიტალის ბაზრის ინსტრუმენტების ფასის კლების გამო.

**შერეულ** პრინციპზე დამყარებული საპენსიო მოდელი მოიცავს როგორც დაგროვებითი, ასევე განაწილებითი მოდელის ელემენტებს. აღნიშნული მოდელი შედარებით მოქნილია, თუმცა მაინც არსებობს რისკები, რაც გამოწვეულია სახელმწიფო და კერძო სექტორს შორის ინტერესთა კონფლიქტით, რომელიც ამცირებს სისტემის მოქნილობას (OECD, 2005).

განვითარებული ქვეყნების უმრავლესობაში სოლიდარობის პრინციპზე დამყარებული (განაწილებითი) მოდელი გვხვდება. დაფინანსების წყარო დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების მიერ განხორციელებული საპენსიო შენატანებია. სახელმწიფო საპენსიო ფონდის მიერ ხდება ფულადი სახსრების აკუმულირება და მათი გამოყენება მიმდინარე საპენსიო ხარჯების ასანაზღაურებლად.

განვითარებული ქვეყნების საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა, ძირითადად ეყრდნობა, ე.წ. **სვეტებიან სისტემას** (Pillar System).

**პირველი სვეტი** - „სიღარიბისგან დაცვა“- მოსახლეობის გარკვეული სოციალური ჯგუფების საარსებობო მინიმუმით უზრუნველყოფას გულისხმობს. აღნიშნული ფუნქციის განხორციელება ხდება სოლიდარობის პრინციპზე დაფუძნებული საპენსიო მეთოდის გამოყენებით. პენსიის დიფერენციაცია სტაჟის და ხელფასის ოდენობის მიხედვით არ არსებობს ან მინიმალურია.

**მეორე სვეტი** - აღწერს ღირსეული სიბერის უზრუნველყოფას. აქ ერთიანდება ვალდებულებებზე დამატებით, დამსაქმებლის გადაწყვეტილებით მიღებული საპენსიო

შენატანები. ეს სვეტი, ჩვეულებრივ, სავალდებულო ან ნებაყოფლობით კორპორაციულ სქემებს წარმოადგენს

**მესამე სვეტი** - დამატებითი ინდივიდუალური საპენსიო უზრუნველყოფა. აღნიშნულ დონეზე, როგორც წესი, სახელმწიფო არ იღებს მონაწილეობას. ის ნებაყოფლობით ხასიათს ატარებს და მოიცავს როგორც ინდივიდუალურ შენატანებს აგრეთვე, კერძო ინვესტიციებს საფინანსო ინსტიტუტებში.

საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემები მიზნების მიხედვით შეიძლება დაიყოს შემდეგ ჯგუფებად: სისტემები, რომლებიც უზრუნველყოფენ შემოსავლის ჩანაცვლების მაღალ, საშუალო და დაბალდონეს.

შემოსავლების ჩანაცვლების მაღალი დონე გულისხმობს პენსიის ოდენობას, რომელიც აღემატება შემოსავლის 50%-ს. გვხვდება ავსტრიაში, ბელგიაში, ესპანეთში, იტალიაში, საფრაგეთში, ფინეთში, შვედეთში, შვეიცარიაში.

საშუალო ჩანაცვლების კოეფიციენტი, შემოსავლის 50%-მდე წარმოადგენილია ისეთ ქვეყნებში, როგორცაა: იაპონია, აშშ, ნიდერლანდები, დიდი ბრიტანეთი, ახალი ზელანდია და ა.შ.

დაბალი ჩანაცვლების კოეფიციენტის მქონე ქვეყნებია: ავსტრალია, ირლანდია, კანადა, სადაც პენსიის ოდენობა შემოსავლის 50%-ზე ნაკლებია.

საქართველოში ხელფასის პენსიით ჩანაცვლების კოეფიციენტი 2014 წლის მონაცემებით 18,3%-ს შეადგენდა (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2016).

საპენსიო სისტემების მსოფლიო გამოცდილებაზე დაყრდნობით ნათელი ხდება, სახელმწიფო დაინტერესებულია ძლიერი კერძო საპენსიო ინსტიტუტის შექმნაში, რაც შესაძლებელს გახდის სახელმწიფოს სოციალური ტვირთი შეუმსუბუქოს.

## თავი მეორე. საპენსიო სისტემა საქართველოში

### 2.1 საპენსიო სისტემის განვითარების ეტაპები საქართველოში

საქართველოში საპენსიო სისტემის განვითარება და ჩამოყალიბება ეტაპობრივად მიმდინარეობდა. საქართველოში დამოუკიდებლობის გამოცხადების შემდეგაც გარკვეული პერიოდის განმავლობაში შენარჩუნდა საბჭოთა საპენსიო სისტემა, რომელიც გულისხმობდა პენსიაზე გასვლამდე არსებული ცხოვრების დონის შენარჩუნებას. პენსიების მართვა ხდებოდა საპენსიო და სამედიცინო დაზღვევის ფონდების მიერ. ეს უკანასკნელი კი სოციალური შენატანებიდან ფინანსდებოდა. საპენსიო დანახარჯების სიდიდისა და ეკონომიკური პრობლემების გამო, პენსიაზე გასვლამდე არსებული ცხოვრების დონის შენარჩუნებაზე დაფუძნებული საპენსიო სისტემა ძირეულ ცვლილებებს მოითხოვდა.

1995 წელს იქნა შემოღებული სოციალური საპენსიო სისტემა, სადაც პენსიის ოდენობა განისაზღვრებოდა საპენსიო ფონდის შემოსავლების მოცულობის გაყოფით პენსიონერთა რაოდენობაზე.

რეფორმების მეორე ტალღა საპენსიო სისტემაში 2004 წლიდან დაიწყო. ცვლილებები შეეხო სახელმწიფო სოციალური პროგრამების დაფინანსებას, რაც პენსიებსაც შეეხო. თუ მანამდე სახელმწიფო პენსია ფინანსდებოდა სოც. უზრუნველყოფის ერთიანი ფონდის მიერ, 2004 წლიდან სოციალური პროგრამების დაფინანსება დაიწყო საერთო საბიუჯეტო შემოსავლიდან, ხოლო სოც. უზრუნველყოფის ერთიანმა სახელმწიფო ფონდმა თავისი ძირითადი ფუნქცია დაკარგა და აღარ ხდებოდა ინდივიდუალური სოციალური გადასახადის შეგროვება და მართვა. ამის შედეგად ორი ახალი ორგანო ჩამოყალიბდა: ჯანდაცვისა და სოციალური პროგრამების სააგენტო და დასაქმებისა და სოციალური უზრუნველყოფის სახელმწიფო სააგენტო. ამ სააგენტოებმა იარსება 2010 წლამდე და შემდეგ მათი გაერთიანებით ჩამოყალიბდა სოციალური მომსახურების სააგენტო. ის დღესაც ფუნქციონირებს და შრომის, ჯანდაცვისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ერთეულის წარმოადგენს.

საქართველოში პენსიის რეგულირება ხდება საქართველოს კანონით სახელმწიფო პენსიის შესახებ. ამ კანონით განისაზღვრება პენსიის მართვის ორგანო, რეგულირდება პენსიაზე უფლების წარმოქმნა, დგინდება პენსიის დანიშვნა, გაცემა, შეჩერება, ან შეწყვეტა. რეგულირდება პენსიის მიღების ზოგადი პრინციპები. ეს კანონი მიზნად ისახავს საქართველოს კონსტიტუციით გარანტირებული საქართველოს ხანდაზმულ მოქალაქეთა სოციალურ-ეკონომიკური უფლებების რეალიზაციას. ეს კანონი ემყარება შემდეგ პრინციპებს: მუდმივობა; თაობათაშორის სოლიდარობა; პენსიის მიღების სახელმწიფო გარანტია.

ბოლო წლებში საპენსიო სისტემაში მნიშვნელოვანი რეფორმა განხორციელდა. 2019 წლის პირველი იანვრიდან საქართველოს მოსახლეობა სავალდებულო დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩაერთო. ახალი საპენსიო მოდელის მიხედვით, სახელმწიფო პირის დაგროვებითი საპენსიო ანგარიშისკენ მიმართავს დასაქმებული პირის ყოველთვიური ხელფასის 2%-ს. დასაქმებული და დამსაქმებელი კი, დამატებით 2-2%-ს რიცხავს საპენსიო ფონდში. ამ მოდელის თანახმად, ყოველთვიური ხელფასის 6% ირიცხება დასაქმებულის დაგროვებით საპენსიო ანგარიშზე, დასაქმებულის, დამსაქმებლისა და სახელმწიფოს თანამონაწილეობით.

## 2.2 საპენსიო სისტემაზე მოქმედი ფაქტორები

დასაქმებულ და საპენსიო ასაკის მოქალაქეთა დაბალი თანაფარდობა საპენსიო სისტემის მხოლოდ განაწილებით ფორმას სავსებით აძნელებს. სოლიდარული განაწილებითი საპენსიო სისტემა, რომელშიც მიმდინარე დასაქმებულის გადასახადებით ხდება პენსიონერთა პენსიის გაცემა და მხოლოდ სახელმწიფოს მიერ, სულ უფრო არამდგრადი ხდება. დემოგრაფიული ფაქტორები, როგორცაა სიცოცხლის ხანგრძლივობის გაუმჯობესება, დაბალი შობადობა და შრომისუნარიან პირთა ემიგრაცია, ისევე როგორც ეკონომიკური ფაქტორები: უმუშევრობის მაღალი დონე და ინფლაცია,

საპენსიო სისტემაზე მკვეთრ გავლენას ახდენს. გარდა ამისა, იმავე სისტემის ტიპზე მნიშვნელოვნად ზემოქმედებს სოციალური პოლიტიკის ხედვა ქვეყანაში. საქართველოში 2015 წლის მონაცემების მიხედვით, საპენსიო ხარჯები მთლიანი შიდა პროდუქტის 4,25%-ს შეადგენდა, ხოლო სახელმწიფო ბიუჯეტის უდიდესი ნაწილი ასაკით პენსიონერთა სოციალურ უზრუნველყოფაზე იხარჯებოდა (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2016). 2019 წლის მაისის მონაცემებით, პენსიის მიმღებ პირთა რაოდენობა 750 280 პირი იყო (სოციალური მომსახურების სააგენტო, 2019). 1994 და 2014 წლის მსოფლიო ბანკის მიერ ჩატარებული კვლევებით, განვითარებად ქვეყნებს გაეწიათ რეკომენდაცია გაემლიერებინათ დაგროვებითი პენსიის ელემენტი. ეს შეამცირებს დემოგრაფიული გამოწვევების გავლენას საპენსიო სისტემებზე. ეს მიდგომები წარმატებით განხორციელდა საქართველოში და მათი გათვალისწინებით შეირჩა დაგროვებითი პენსიის აღნიშნული მოდელი.



## თავი მესამე. დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ანალიზი ევროპული ქვეყნების მაგალითზე

თითოეული ქვეყნის საპენსიო სისტემა ასახავს ამა თუ იმ ქვეყნის ისტორიას, ფასეულობებს, ეკონომიკის ტიპს, პოლიტიკურ პრიორიტეტებსა და დემოგრაფიულ მდგომარეობას. აღსანიშნავია, რომ ისტორიულად სწორედ ევროპაში შემუშავდა პირველი საპენსიო სისტემები თანამედროვე ფორმით და სოციალური უზრუნველყოფის საკითხი ყველაზე მეტად ევროპულ ქვეყნებში დგას დღის წესრიგში. ევროპულ ქვეყნებს მრავალწლიანი გამოცდილება გააჩნიათ საპენსიო სისტემების მართვაში. მათი გამოცდილება გასათვალისწინებელია წარმატებული მოდელის გასაზიარებლად, ისევე როგორც რისკების შესაფასებლად და თავიდან ასაცილებლად.

ევროპულმა სახელმწიფოებმა საყოველთაო კეთილდღეობის პრინციპზე აგებული სოციალური პოლიტიკა შეიმუშავეს. ევროპის ადამიანის ძირითადი უფლებების ქარტიის 34-ე მუხლისწორედ სოციალურ უსაფრთხოებას და დახმარებას ეხება და მასში აღნიშნულია, რომ ევროკავშირი ცნობს და პატივს ცემს სოციალური უსაფრთხოების უზრუნველყოფას და სოციალურ დაცვას, მათ შორის ხანდაზმულობის შემთხვევაში (ევროპის კავშირის ძირითად უფლებათა ქარტია, 2000). შესაბამისად, სოციალური უზრუნველყოფა და პენსია, რომელიც მის ნაწილს წარმოადგენს, ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისათვის სავალდებულოა. ევროკავშირის არაწევრ ქვეყნებშიც კი საპენსიო სისტემა სხვადასხვა სახით არის წარმოდგენილი. ზოგადად, ევროპულ სახელმწიფოებში გამოირჩევა საპენსიო სისტემების ორი ფართო ხედვა, ანგლო-საქსონური და კონტინენტური. ანგლო-საქსონურ მოდელში უპირატესობა ენიჭება ინდივიდუალურ საპენსიო შენატანებს, ხოლო კონტინენტურში PAY-AS-YOU-GO, სოლიდარულ სქემებს. ამის მიუხედავად, ძირითადად საპენსიო სისტემები სამსვეტოვან პრინციპს ეფუძნება და სხვადასხვა ტიპის სოციალური უზრუნველყოფის სქემები ერთმანეთს ავსებს. ბოლოდროინდელი ფინანსური კრიზისებისა და დემოგრაფიული ცვლილებების ფონზე, საერთო ტენდენცია არის საპენსიო ასაკის გაზრდა და დაგროვებითი პენსიის მოდელის გაძლიერება (ბოვენბერგი, 2008).

### 3.1 იტალიის საპენსიო მოდელი

იტალიის საპენსიო სისტემა, რომელმაც წლების განმავლობაში სხვადასხვა რეფორმა და ცვლილება განიცადა, სამსვეტოვან მოდელს ეფუძნება. პირველ სვეტში გაერთიანებულია სავალდებულო სახელმწიფო უზრუნველყოფა, რომელიც ფინანსდება დამსაქმებლისა და დასაქმებულების მიერ. მეორე სვეტში მოცულია საპენსიო ფონდები, რომლებსაც დასაქმებულები კოლექტიურად უერთდებიან ნებაყოფილობით და მათი კაპიტალიზაციიდან გამომდინარე არიან მართულები. მესამე სვეტი მოიცავს ინდივიდუალურ უზრუნველყოფას, რომლის ინტეგრირება შესაძლებელია სახელმწიფო უზრუნველყოფასთან (Vera Finanza, 2019). იტალიის საპენსიო სისტემის პირველ სვეტში მოცულია ნებისმიერი პირი, რომელიც სამუშაოს ასრულებს, იქნება ეს დასაქმებული კერძო, საჯარო სექტორში, თუ თვითდასაქმებული და სამსახურებრივი აქტივობის ტიპის მიხედვით, აუცილებლად უნდა იყოს ჩართული სოციალური უზრუნველყოფის სახელმწიფო სქემაში. პირის ყოველთვიური პენსია დამოკიდებულია მის მიერ განხორციელებულ შენატანებზე. საპენსიო სისტემის მთავარი მმართველი ორგანო არის შრომისა და სოციალური პოლიტიკის სამინისტროსთან არსებული *სოციალური უზრუნველყოფის სახელმწიფო ინსტიტუტი* (L'Istituto nazionale della previdenza sociale - INPS). აღნიშნული ინსტიტუტის წინამორბედი 1898 წელს ჩამოყალიბდა, როგორც მუშათა ინვალიდობის და ხანდაზმულობის უზრუნველყოფის ეროვნული ფონდი (*Cassa nazionale di previdenza per l'invalidità e la vecchiaia degli operai*). ფონდი ნებაყოფილობით შენატანებს ეფუძნებოდა, რასაც ემატებოდა სახელმწიფო და დამსაქმებლის მიერ განხორციელებული სოციალური უზრუნველყოფის შენატანები. 1919 წლიდან დაიწყო საკანონმდებლო ცვლილებები და 1923 წლისათვის საპენსიო შენატანები სავალდებულო გახდა. 1939 წლიდან შემოვიდა „პენსიის შექცევადობის“ პრინციპი, რომლის მიხედვითაც მარჩენალის დაკარგვის შემთხვევაში, პენსია მემკვიდრეობით გადაეცემოდა ამ უკანასკნელის ოჯახის წევრებს (პეტრინი, 2011). 1944 წელს აღნიშნული სახელმწიფო უწყება ჩამოყალიბდა, როგორც საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, დღევანდელი სახელწოდებით. შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, პენსიები სოციალური უზრუნველყოფის ნაწილი

იტალიაში მეცხრამეტე საუკუნიდან გახდა. 1968-1972 წლებში დაწესდა სახელმწიფო პენსია 65 წლის ასაკის პირებისათვის. 1992 წლამდე დასაქმებულის პენსია ხელფასის 80%-ს უტოლდებოდა და არ იყო დამოკიდებული განხორციელებულ შენატანებზე. 1995 წლიდან, ე.წ. დინის რეფორმის შედეგად, ყველა დასაქმებული პირი ჩართულია სავალდებულო შენატანების სქემაში (COVIP, 2011). ხოლო, პირი, რომელიც არ ახორციელებს სავალდებულო შენატანებს, საპენსიო ასაკის მიღწევის შემთხვევაში, შეუძლია მოითხოვოს სოციალური დახმარება, რომელიც 2016 წელს წლიურად 5 824.91 ევროს შეადგენდა (OECD, 2016).

ევროზონის წევრობა და საერთო მონეტარული პოლიტიკა იტალიის საპენსიო პოლიტიკაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს. ბიუჯეტის დეფიციტის კორექტირების მოთხოვნით, საპენსიო რეფორმები იტალიაში ბოლო ათწლეულების განმავლობაში რამდენჯერმე განხორციელდა. ყველაზე მნიშვნელოვან რეფორმას საფუძველი დაუდო მარियो მონტის დეკრეტმა „Salva Italia“ (იტალიის გადარჩენა, დეკრეტის ოცდამეოთხე მუხლის, პენსიის ნაწილს, არაფორმალურად ეწოდა „ფორნეროს რეფორმა“, იტალიის შრომისა და სოციალური პოლიტიკის მაშინდელი მინისტრის, ელზა ფორნეროს გამო), რომლის მიხედვითაც იტალია 2012 წლიდან დაგროვებით საპენსიო მოდელზე გადავიდა. ახალი კანონის მიხედვით, ხანდაზმულობით პენსიის მიღების შემთხვევაში საკმარისი იყო მინიმუმ საპენსიო შენატანების 20 წელი, ხოლო ნაადრევად პენსიაზე გასვლისათვის მამაკაცებისათვის საჭირო იყო 42 წლის და 1 თვის განმავლობაში, ხოლო ქალებისათვის 41 წელი და 1 თვე საპენსიო შენატანების განხორციელება. დეკრეტის მიხედვით INPS-ი ჩამოყალიბდა, როგორც ერთიანი სახელმწიფო სოციალური უზრუნველყოფის ინსტიტუტი კერძო და საჯარო სექტორისათვის. დეკრეტით დაქირავებულ მუშათა საპენსიო ასაკად განისაზღვრა 66 წელი (Salva Italia, 2011). 2019 წელს იტალიის მთავრობის ახალი დეკრეტი-კანონით კვლავ განხორციელდა საპენსიო რეფორმა, რომლის მნიშვნელოვანი ნაწილი იყო კვოტა 100-ის შემოღება. რეფორმის მიხედვით, პენსიაზე წინასწარ გასვლას შეძლებს 62 წელს მიღწეული დასაქმებული მამაკაცი 38 წლის განმავლობაში განხორციელებული საპენსიო შენატანების შემთხვევაში და 58 წლის ქალი, 35 წლის განმავლობაში განხორციელებული საპენსიო შენატანების შემთხვევაში.

INPS-ის ფარგლებში შედის სხვადასხვა საპენსიო ფონდები. ძირითადი ფონდებია „ხელოსნები და კომერსანტები“, „განცალკევებული მართვა“ (ისეთი აქტივობა, რომელსაც არ აქვს საკუთარი ფონდი), „საჯარო მოხელეები“, „კერძო სექტორის დაქირავებული მუშები“, „სოფლის მეურნეობა“, ა.შ. როდესაც ბიზნეს აქტივობა რეგისტრირდება, მას ენიჭება ეკონომიკური აქტივობის კლასიფიკაციის კოდი (ATECO), რომლის მიხედვითაც განისაზღვრება, თუ INSP-ის რომელ „უჯრაში“ უნდა შევიდეს საპენსიო შენატანები. თუ ინდივიდუალურ მეწარმეს აქვს რამდენიმე ეკონომიკური აქტივობის კოდი, თითოეულ ჯერზე შენატანებს რიცხავს იმ საპენსიო ფონდში, რომლის შესაბამის ეკონომიკურ აქტივობაში მიიღო შემოსავალი. ზოგადად, სხვადასხვა ტიპის აქტივობას სხვადასხვა ტიპის საპენსიო შენატანები აქვს, რომელიც 25-30 პროცენტის ფარგლებში მერყეობს. მაგალითად, 2019 წელს შემდეგია მინიმალური საპენსიო შენატანები სხვადასხვა კატეგორიის ავტონომიური მუშაკისათვის:

- ხელოსნები -24%, საპენსიო შენატანები გადაიხდება წელიწადში სამჯერ
- კომერსანტები - 24,09%, საპენსიო შენატანები გადაიხდება წელიწადში სამჯერ
- განცალკევებული მმართველობა (თვითდასაქმებული თავისუფალი პროფესიონალები) – 25,7%, საპენსიო შენატანები გადაიხდება წელიწადში ერთხელ (INPS, 2019).

აღსანიშნავია, რომ კომერსანტები და ხელოსნები ვალდებულნი არიან განახორციელონ საპენსიო ფიქსირებული მინიმალური შენატანები სამჯერ წელიწადში, მიუხედავად იმისა, ექნებათ თუ არა შემოსავალი. თავისუფალი პროფესიონალების შემთხვევაში, რაც მოიცავს ავტონომიურად გაწეულ ინტელექტუალურ კონსულტაციებს, შემოსავლის არარსებობის შემთხვევაში, საპენსიო შენატანების განხორციელება სავალდებულო არ არის. თუმცა, საპენსიო შენატანების განუხორციელობის შემთხვევაში, თავისუფალ პროფესიონალს არ ჩაეთვლება სამუშაო სტაჟი საპენსიო სტაჟად. დაქირავებული მუშებისათვის საშუალო თვიური საპენსიო შენატანების რაოდენობა მთლიანი ხელფასის 33%-ს შეადგენს, რომელთაგან 9% იფარება დაქირავებული მუშის მიერ და 24% დამსაქმებლის მიერ (Pensionioggi.it, 2019).

ოფიციალური სახელმწიფო საპენსიო შენატანების გარდა, იტალიაში არის კერძო სადაზღვევო და საპენსიო ფონდებში ჩართვის საშუალება. მსგავსი ტიპის დამატებითი საპენსიო ფონდში ჩართვა ინტეგრირდება ოფიციალურ საპენსიო შენატანებთან და ზრდის პენსიის საერთო რაოდენობას. ასევე მნიშვნელოვანი ფაქტორი არის ის, რომ 5.164,57 ევრომდე გადარიცხული დამატებითი უზრუნველყოფის გაქვითვა შესაძლებელია შემოსავლების დეკლარირების დროს, რაც ქვეყანაში კერძო საპენსიო შენატანების სისტემის წახალისებას უწყობს ხელს (Pensione-Integrativa.com, 2019).

იტალიის საპენსიო სისტემის დადებითი მხარეებია: ხელფასის პენსიით ჩანაცვლების მაღალი კოეფიციენტი, შერეული სისტემის არსებობა, რომლის ფარგლებშიც შესაძლებელია სახელმწიფო სავალდებულო შენატანებთან ერთად კერძო საპენსიო ფონდებში ინვესტიციების განხორციელება და შესაბამისი ხარჯების შემოსავლების დეკლარირების დროს დაქვითვა. სოციალური პოლიტიკის ფარგლებში მინიმალური სოციალური დახმარებით უზრუნველყოფილია ყველა რეზიდენტი. დაგროვებითი პენსია შექცევადია და მემკვიდრეობით გადაეცემა. მაღალი პენსიები ხელს უწყობს ხანდაზმულ მოქალაქეთა ცხოვრების მაღალ დონეს და ჯანმრთელობას. აღსანიშნავია, რომ იტალიაში სიცოცხლის ხანგრძლივობა ესპანეთის შემდეგ მეორე ადგილზეა ევროკავშირში. წელიწადში 15 000 ევროდან ზემოთ დაგროვებითი პენსია იბეგრება მინიმუმ 23%-იანი საპროცენტო განაკვეთით, შესაბამისად, პენსია არა მხოლოდ გასავალია, არამედ სახელმწიფო ბიუჯეტის შემოსავალსაც ქმნის.

უარყოფით მხარეებში კი შეიძლება ჩაითვალოს მაღალი საპენსიო შენატანები, რაც ართულებს დამსაქმებლის მიერ კადრის აყვანას და ზრდის შრომის ანაზღაურების ხარჯს. თვითდასაქმებულის შემთხვევაში კი (მაგ., ხელოსნების და კომერსანტების კატეგორიის მუშაკები), ასევე მაღალია აუცილებელი შენატანები, არ არის დაკავშირებული ბიზნესის შემოსავლიანობასთან, რაც ბიზნესის წარმოებისათვის დამატებითი ბიუროკრატიული წნეხია. სულ უფრო მზარდია პენსიაზე გასვლის ასაკი, რადგან ქვეყნის ეკონომიკური მოწყობა და დემოგრაფიული სიტუაცია დაგროვებითი პენსიის პირობებშიც კი პენსიების გაცემის პრობლემებს აწყდება. პენსია მემკვიდრეობითია, თუმცა თუ პირს არ გააჩნია პირდაპირი მემკვიდრე, მისი საპენსიო დანაზოგი იკარგება. თვითდასაქმებული

/ავტონომიური პროფესიონალების შემთხვევაში, მაღალი საპენსიო შენატანები ხელს უწყობს შემოსავლის დეკლარირების თავიდან აცილებას.

წლების განმავლობაში განხორციელებული რეფორმები იტალიაში გვიჩვენებს, რომ გადანაწილებადი პენსია არ არის მდგრადი და დაგროვებითი პენსია პერსპექტიულია სახელმწიფო ბიუჯეტზე წნეხის შემცირებისა და პენსიის ჩანაცვლების მაღალი კოეფიციენტის შენარჩუნებისათვის დემოგრაფიული და ეკონომიკური გამოწვევების პირობებში. თუმცა, რაც ასევე გასათვალისწინებელია ქართული საპენსიო მოდელისათვის, საპენსიო შენატანები არ უნდა იყოს მნიშვნელოვნად მაღალი, რომ არ შეიქმნას მაღალი ბიუროკრატიული წნეხი დამსაქმებელსა და თვითდასაქმებულებზე და არ შეეწყოს ხელი ჩრდილოვანი ეკონომიკის სექტორს.

### 3.2 პოლონეთის საპენსიო მოდელი

პოლონეთის საპენსიო სისტემისადმი განსაკუთრებული ყურადღება ბევრად აიხსნება იმით, რომ მას იგივე პრობლემები აქვს, რაც ქართულ საპენსიო სისტემას. საქართველოსა და პოლონეთის შემთხვევაში, სახელმწიფო პენსია წარმოადგენს სიბერეში პენსიით უზრუნველყოფის საფუძველს. ახალ სისტემაზე გადასვლა ხდება ძალიან ნელა, ხოლო ბიუჯეტზე საპენსიო დატვირთვა რჩება საკმაოდ დიდი.

ახალი წესი - პენსიის დაგროვება შემოღებულია პოლონეთში 1999 წლიდან. ამასთან ერთად სახელმწიფო საპენსიო სისტემა გადაყვანილია NDC (National Defined Contribution) პრინციპზე, როდესაც სახელმწიფო საპენსიო სისტემაში განხორციელებული წინა შენატანები კონვერტირდება პირობით დაგროვებად, რომელიც ყოველწლიურად განიცდის ინდექსაციას. მინიმალური პენსია დადგენილ იქნა სიღარიბის ზღვრის ოდენობით. ამასთანავე, ინდექსაცია თავიდან შეადგენდა ქვეყანაში საშუალო ხელფასის ზრდის 75%-ს. შემდგომში იგეგმება პენსიების ფარდობითი ოდენობის შემცირება ახლანდელი საშუალო

ხელფასის 60%-დან 45-50%-მდე და საპენსიო ასაკის ზრდა. დაგროვების ასეთი სისტემისას ნაადრევი გასვლა პენსიაზე არახელსაყრელია.

პოლონეთში დაგროვებითი პენსიები რეფორმის განხორციელებისთანავე შემოიღეს. 30 წელზე ახალგაზრდა მომუშავე ადამიანები სავალდებულოდ იყვნენ ჩართული ამ სისტემაში, ხოლო 30-დან 50 წლამდე მოქალაქეებს (სახელმწიფო მოხელეების გამოკლებით) უფლება აქვთ შეუერთდნენ ამ ახალ სისტემას. ყველას მიეცა შესაძლებლობა აერჩია დაგროვებითი საპენსიო ფონდი ლიცენზირებული ფონდების რიცხვიდან. თუ თანამშრომელს რაიმე მიზეზის გამო უჭირდა ამის შესრულება ZUS-ი (სოციალური დაზღვევის სამმართველო) შემთხვევითი შერჩევით ირჩევდა ფონდს და ამის შესახებ ატყობინებდა მოქალაქეს. ფართომასშტაბიანი პიარ კამპანიის არარსებობისა და (კონკრეტული ფონდების პოპულარიზაციის გარდა) წარსულში დაკარგული შენეტანების დაკარგვის გამოცდილების მიუხედავად, დაგროვებითი საპენსიო სისტემა პოპულარული გახდა მოსახლეობაში. მისი მონაწილეების ფაქტიურმა რიცხვმა ბევრად გადააჭარბა მოსალოდნელს. 2000-2001 წლებში 30-50 წლის ასაკის თანამშრომელთა 85%-ზე მეტი შეუერთდა დაგროვებით სისტემას, როდესაც მოსალოდნელი იყო მხოლოდ 45-59%.

რეფორმის დასაწყისში პოლონეთში არ არსებობდა სახელმწიფო საპენსიო ფონდი. ბაზრის უმსხვილესი ოპერატორები გახდნენ ეროვნული ბანკის და სადაზღვევოს ანალოგები. დამქირავებლები ZUS-ის მეშვეობით გადარიცხავენ შესაბამის მმართველ კომპანიაში ხელფასის 19,52%-იანი სოციალური გადასახადიდან 7,3%-ს, რაც არ უნდა აღემატებოდეს ქვეყანაში საშუალო ხელფასის 25,9%-ს (ZUS, 2018). ფონდებში გადარიცხვები და საინვესტიციო მოგება არ იბეგრება. ინვესტიციების თვალსაზრისით ფონდები მკვეთრად შემოისაზღვრება შიდა ბაზრით. უკანასკნელ დრომდე საზღვარგარეთ არ შეეძლოთ დაეხანდებინათ 5%-იც კი (ასეთი იყო ყველა სხვა ეროვნული ინვესტორების ლიმიტიც). პოლონეთის ევროკავშირში შესვლის მომენტიდან ეს ლიმიტი გაიზარდა 30%-მდე. საპენსიო ფონდები გადაიქცნენ ლიკვიდურობის ძირითად წყაროდ შიდა ვალის მომსახურებისთვის (იპოთეკა და დაფარვა), ამასთან, ფარავდნენ სახელმწიფო ობლიგაციების ახალი გამოშვებების 70%-მდე (მათი მაღალი შემოსავლიანობა ხელს

უწყობდა ფონდების პოპულარობის ზრდას). პოლონეთში საპენსიო ანარიცხები დღეისათვის უნიფიცირებულია და გამოითვლება შემდეგი ფორმულით:

პენსიის ოდენობა = შენატანები საპენსიო უზრუნველყოფისთვის (ინდექსაციის გათვალისწინებით) / საპენსიო ასაკში სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა (თვეებში).

მმართველი კომპანიების ავტორიტეტს ამაღლებს მეანაბრების საჩივრებთან მუშაობის კარგი ორგანიზება. 1999 წელს გაანალიზებული იქნა 2 ათასზე მეტი პრეტენზია მმართველი კომპანიების მიმართ, 2000 წლის პირველ 8 თვეში - 4,5 ათასზე მეტი. ყველაზე ხშირად აღინიშნებოდა შეცდომები საბუთების გაფორმების დროს, არასანდო ინფორმაცია და სხვა დარღვევები კლიენტების რეგისტრაციისას. მოქალაქეთა ამ სიგნალების მიხედვით ჩატარდა მმართველი კომპანიების 140 ინსპექტირება, გამოიცა მითითებები მათი მოღვაწეობის კანონის შესაბამისობაში მოსაყვანად, დაწესებულ იქნა ჯარიმები (6350-დან 87500 დოლარამდე). დღეისათვის უნდა ითქვას, რომ ძირითადი უზუსტობები გამოსწორებულია (შეცდომები გადარიცხვებში, არაკეთილსინდისიერი რეკლამა, ორმაგი ანგარიშები). ამ მომენტისათვის საპენსიო სისტემის აქტივები შეადგენს 8,75 მილიარდ დოლარს, ანუ მშპ-ს 4,8%-ს. დაგროვებითი სისტემის მონაწილეთა რიცხვმა 10,5 მლნ ადამიანს მიაღწია. ბაზრის დაბალი კაპიტალიზაციის, დივერსიფიკაციის უქონლობის, სახელმწიფო ობლიგაციებში შენატანების ზედმეტი წილის პრობლემების გადაჭრა შეუძლებელია არსებული სისტემის პირობებში. საჭიროა ეკონომიკური ცვლილებები, ქვეყნის ფინანსური სისტემის გაძლიერება. რაც შეეხება თვითონ სოციალურ დაზღვევას, უნდა აღინიშნოს ნებაყოფლობითი დაზღვევის სექტორის სისუსტე, დამსაქმებლებისთვის საპენსიო ფონდის შექმნაში მონაწილეობის სტიმულის არქონა.



### 3.3 ნიდერლანდების საპენსიო მოდელი

ნიდერლანდების საპენსიო სისტემა, ისევე როგორც ევროკავშირის წევრი მრავალი ქვეყნისა, სამსვეტოვან პრინციპზეა დაფუძნებული. ქვეყანაში მოქმედებს სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მოდელი, რომელშიც ჩართულია დასაქმებული, თვითდასაქმებული პირები და ზოგი პენსიონერები. **პირველი სვეტი** გაერთიანებულია საბაზისო პენსია, რეგულირდება სახელმწიფოს მიერ და ეფუძნება სახელმწიფო განაწილებით საპენსიო სისტემას (PAYG), ანუ, მიმდინარე დასაქმებულთა შენატანების ხარჯზე ხდება პენსიონერებისათვის პენსიების გაცემა. სახელმწიფო საყოველთაო საბაზისო პენსია ნიდერლანდებში 1957 წლიდან გაიცემა (სახელმწიფო საბაზისო პენსია 100%-ით გაიცემა პირებზე, რომლებიც ნიდერლანდებში 50 წლის განმავლობაში ცხოვრობდნენ 15-დან 65 წლამდე ასაკში. ცხოვრების ყოველი წელი ითვლება 2%-ად (Pension Funds, 2019). 1950 წლის 1 აპრილამდე დაბადებულთა გარდა, იმისათვის, რომ ნიდერლანდების პირველი სვეტის ფარგლებში პენსია აიღოს, პირს უნდა ჰქონდეს განხორციელებული საპენსიო შენატანები სულ მცირე 1 წლის განმავლობაში. ამ ტიპის პენსია არის სახელმწიფო საპენსიო შემწეობა (ასაკზე დაფუძნებული საყოველთაო საპენსიო უზრუნველყოფის კანონის მიხედვით), იმ შემთხვევებში, როდესაც პირს არ გააჩნია საპენსიო დანაზოგი. PAYG ეფუძნება საზოგადოებრივი სოლიდარობის პრინციპს, მაგრამ მასზე მკვეთრ გავლენას ახდენს დემოგრაფიული ცვლილებები, როგორცაა შრომისუნარიანი და შრომისუნარო მოქალაქეების თანაფარდობა, მიუხედავად მათი ასაკისა. საპენსიო სისტემის ამ სვეტში, მოსახლეობის დასაქმებულ ნაწილს უწევს საპენსიო შენატანებით სოლიდარულად პენსიონერთა პენსიის უზრუნველყოფა. სიცოცხლის ხანგრძლივობის გაზრდის პირობებში, საპენსიო შენატანების რაოდენობა სულ უფრო იზრდება, ისევე როგორც მცირდება საბაზისო საპენსიო უზრუნველყოფის რაოდენობა, რომელიც იმ მინიმუმის გარანტირებას ახერხებს, რომ მოქალაქეების ცხოვრების დონე სიღარიბის ზღვარს მიღმა არ იყოს (Lucas de Conninck, 2013). ნიდერლანდების სამეფოში საპენსიო ასაკის 2017 წელს იყო 65 წელი, 2018 წელს კი 66-მდე გაიზარდა და 2021 წელს 67-მდე გაიზრდება. 2022 წელს ასაკი კვლავ გაიზრდება. პროფესიული პენსიები ქმნიან მეორე

**სვეტს** და ხელმისაწვდომია თითქმის ყველა დასაქმებულისთვის. აქ გაერთიანებულია დამსაქმებლისა და დასაქმებულისგან ერთობლივი შენატანები. მეორე სვეტი კვაზი-სავალდებულოა, ანუ თითქმის სავალდებულო. აღნიშნულ სვეტში საპენსიო შენატანები ხორციელდება მაშინ, თუ დამსაქმებელი სთხოვს სოციალური საქმეებისა და დასაქმების სამინისტროს, რომ მისი წევრობა სავალდებულოდ გამოაცხადოს და თუ დამსაქმებელი წარმოადგენს სექტორში დასაქმებულთა 60%-ს. შესაბამისად, თუ სოციალური პარტნიორი მთავრობას მოსთხოვს ამა თუ იმ პროფესიაში, ან სექტორში საპენსიო ფონდის შექმნას, ის სავალდებულო გახდება დასაქმებულებისათვის. გამომდინარე იქედან, რომ მეორე სვეტში ჩართულია დასაქმებულთა 90% პროცენტი, შეიძლება ითქვას, რომ ეს არის თითქმის სავალდებულო სვეტი. დამსაქმებლებს შეუძლიათ არ შეუერთდნენ სექტორის საპენსიო სქემას, თუ თავად სთავაზობენ უკეთეს ან მსგავსი პირობების სქემას (OECD, 2008). პროფესიული პენსიების ძლიერი კომპონენტი მიუთითებს ნიდერლანდების კორპორატიულ კულტურაზე, რომლის მიხედვითაც, პენსია დასაქმებულისა და დამსაქმებელის კოლექტიურ პასუხისმგებლობად აღიქმება (ბოვენბერგი და მეიდამი, 2001). საპენსიო ფონდები არ არის კომპანიის საქმიანობასთან მიბმული და კომპანიაში არსებული ფინანსური კრიზისის შემთხვევაში, არ იკარგება სექტორში დაგროვილი საპენსიო დანაზოგები.

ნიდერლანდების საპენსიო სისტემის **მესამე სვეტში** კი გაერთიანებულია კერძო საპენსიო სქემები, რომლებიც ცნობილია როგორც ანუიტეტი, არის ნებაყოფილობითი და ეფუძნება ინდივიდუალურ საპენსიო შენატანებს.

ნიდერლანდების საპენსიო სისტემის დადებითი მხარეებია ის, რომ საბაზისო პენსია შესაბამისი პირობების დაკმაყოფილების შემთხვევაში, ყველასათვის გარანტირებულია. მაღალია პროფესიული მეორე დონის, დაგროვებითი საპენსიო სქემები ქვეყანაში, რაც სახელმწიფო ბიუჯეტზე წნებს ამცირებს და ხელფასის პენსიით ჩანაცვლების 70%-ს უზრუნველყოფს. აღნიშნული საპენსიო სქემები მოქნილია და კერძოდ არის ადმინისტრირებული. მესამე სვეტში არსებული საპენსიო დანაზოგების ინტეგრირება შესაძლებელია პირველსა და მეორე სვეტში არსებულთან, რაც ზრდის საერთო პენსიას.

აღსანიშნავია, რომ ნიდერლანდების საპენსიო მოდელი ერთ-ერთი საუკეთესოა მსოფლიოში.

ნიდერლანდების საპენსიო სისტემამ 2008 წლის ფინანსური კრიზისის შედეგად განიცადა ცვლილებები, 2012 წელს განხორციელდა საპენსიო რეფორმა. საპენსიო რეფორმის შედეგად გაიზარდა საპენსიო შენატანების რაოდენობა და პენსიაზე გასვლის ასაკი. შესაბამისად, ახალგაზრდა თაობას ნეგატიური განწყობა აქვს დაგროვებითი საპენსიო მოდელის მიმართ, რადგან მათ უწევთ მიმდინარე პირველი სვეტის პენსიის დაფარვა და ამასთანავე პენსიაზე გვიან გასვლა.

## თავი მეოთხე. საპენსიო სისტემის ანალიზი და რისკების შეფასება

### 4.1 დაგროვებითი საპენსიო სისტემის რისკების კლასიფიკაცია

საპენსიო რეფორმის დადებითი ფაქტორი და ტენდენცია არის ის, რომ ინერგება დაგროვებითი პენსიის კულტურა და შესაძლებელი ხდება სვეტოვან სისტემაზე გადასვლა. თანდათან დასაქმებული ადამიანებიდან მოიხსნება განაწილებითი საპენსიო სისტემის წნები, რომელიც პენსიების გადახდას დასაქმებულების შემოსავლებიდან ითვალისწინებს. დაგროვებითი სქემის ფარგლებში, თითოეული დასაქმებული და ნებაყოფილობით ჩართული პირი დააგროვებს საკუთარ პენსიას და როდესაც მიაღწევს საპენსიო ასაკს, მისი პენსია არ იქნება ტვირთი სახელმწიფო ბიუჯეტისა და მაშინდელი დასაქმებულებისათვის.

დადებითი ფაქტორების პარალელურად, დაგროვებით საპენსიო მოდელს თან ახლავს რისკებიც: **ეკონომიკური, რეგულატორული, ფინანსური, სოციალური და კულტურული.**

დაგროვებითი პენსიის **ეკონომიკური** რისკია ინფლაცია. მსგავსი საპენსიო სისტემის ფარგლებში შექმნილი დანაზოგები შეიძლება გაუფასურდეს ინფლაციის შედეგად. თანხა, რომელიც დაგროვდა ნომინალურად იქნება პირის ხელფასის შესაბამისი, მაგრამ ექნება დაბალი მსყიდველობითი უნარი.

საკანონმდებლო ცვლილებები დაგროვებითი საპენსიო სქემის ფუნქციონირებისათვის შეიძლება სარისკო იყოს. ვინაიდან საპენსიო ფონდი სახელმწიფო სტრუქტურაა, ფინანსური და ეკონომიკური კრიზისების შემთხვევაში, თუ მიღებულ იქნება შესაბამისი კანონმდებლობა, შესაძლებელი გახდება საპენსიო ფონდში აკუმულირებული სახსრების სახელმწიფო ბიუჯეტის შესავსებად ან საგარეო ვალის დასაფარად გამოყენება, რაც კერძო დანაზოგების ხარჯვაში გამოიხატება.

ცალკე **ფინანსურ** რისკებს მოიცავს საპენსიო აქტივების ინვესტირება. მიმდინარე კანონით საინვესტიციო საქმიანობის განხორციელება შესაძლებელია სამი განსხვავებული რისკიანობის და მოსალოდნელი შემოსავლიანობის მქონე საინვესტიციო პორტფელში, რომელსაც თავად ირჩევს სქემის მონაწილე. ადეკვატური ფინანსური ცნობიერების არარსებობის პირობებში, არის რისკი, რომ აღნიშნულმა სისტემამ უარყოფით შედეგები

მოიტანოს და ინვესტირება დაეფუძნოს გავრცელებულ საზოგადოებრივ ცრურწმენებს, შეცდომაში შემყვან რეკლამებს და არა პორტფელების რეალურ პერსპექტიულობას. ასევე, ამავე კანონის მიხედვით არის დაშვებული, რომ თავად საპენსიო ფონდმა მოახდინოს საპენსიო აქტივების ინვესტირება იმ შემთხვევაში, თუ თავად სქემის მონაწილე არ ახდენს მისი არჩევის უფლების გამოყენებას. მსგავს პირობებში საჭიროა დამატებითი რეგულირებისა და ინვესტიციების განხორციელების გამჭვირვალობის მექანიზმების შემოტანა, რომ არ მოხდეს პენსიონერთა არჩევანის ხელოვნური მანიპულირება.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის **სოციალურ** რისკებში შეიძლება დასახელდეს საფრთხე, რომ მსგავსმა სისტემამ შეიძლება შექმნას სოციალური უთანასწორობა. სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ფარგლებში არ არიან მოცული სხვადასხვა კატეგორიის პირები, როგორცაა უმუშევარი მოქალაქეები, რეფორმის დაწყებიდან 40 წელს გადაცილებული პირები (ნებაყოფილობითი ჩართვა შეიძლება დამსაქმებლის გავლენით არ განხორციელდეს, რადგან თავიდან არიდებულ იქნას სამუშაო ძალის დაქირავების დამატებითი ხარჯები), თვითდასაქმებულები (მათთვის შენატანების განხორციელება ნებაყოფილობითია), უცხოეთში მცხოვრები საქართველოს მოქალაქეები. არსებობს რისკი, რომ აღნიშნული კატეგორიის მოქალაქეები საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ დაბალ სოციალურ პენსიას მიიღებენ.

საქართველოში დასაქმებული მოქალაქეები შეადგენენ მხოლოდ სამუშაო ძალის 25%-ს. თუ მსგავსი სიტუაცია არ შეიცვალა და არ გაუმჯობესდა დასაქმებულთა რიცხვი, თვითდასაქმებულთა დაბალი ჩართულობა დაგროვებით პენსიაში ნებაყოფილობითობის გამო ასევე მოიცავს რისკს, რომ სოციალური პენსიის გასაცემი თანხები არ იქნეს საკმარისი და ის მნიშვნელოვნად შემცირდეს. დასაქმებულ პირებზე იქნება დამოკიდებული არამხოლოდ საკუთარი დაგროვებითი პენსიის უზრუნველყოფა, არამედ სოციალური პენსიის გაცემა საზოგადოების დიდ ნაწილზე.

დაგროვებითი პენსიის აქტივების მმართველ კომპანიებს მიმდინარე კანონმდებლობით ეკრძალებათ საპენსიო აქტივების ინვესტირება შესაბამის ფონდებთან. საქართველოში არ არის განვითარებული საფონდო ბაზარი. ეს პრობლემას უქმნის კაპიტალის მულტიპლიკაციას. გარდა ამისა, საფონდო ბაზრებზე გავლენას ახდენს

მშვიდობიანობა და ეროვნული ინსტიტუტების სტაბილურობა. შესაბამისად, საჭიროა მაქსიმალურად ამ ასპექტების გათვალისწინება.

კანონის მიხედვით, დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილეს აქვს უფლება საპენსიო ასაკის მიღწევისას გამოიტანოს დაგროვებული დანაზოგი და განათავსოს კერძო საპენსიო ფონდში, სადაზღვევო ანუიტეტის საშუალებით (კერძო სქემაში გადატანით). შესაბამისი კერძო ფონდები უნდა იყოს ძლიერი, სანდო და არ მოიცავდეს რისკს მომხმარებლებისათვის.

ეკონომიკური და ფინანსური კრიზისი დაგროვებითი პენსიის საფრთხედ რჩება. საჭიროა საპენსიო სისტემის რისკების შესაბამისი შეფასება და ეკონომიკური თუ ფინანსური კრიზისებისადმი მდგრადობის შენარჩუნების ამაღლება.

#### 4.2 ფინანსური რისკების ანალიზი დაგროვებითი პენსიის შესახებ

ეკონომიკაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესი შიგა და გარე გარემოს განუსაზღვრელობის პირობებში მიმდინარეობს, რაც საქმიანობის საბოლოო შედეგს განსაზღვრავს. განუსაზღვრელობაში იგულისხმება ინფორმაციის არასრულობა და არაზუსტობა. განუსაზღვრელობა შეიძლება გამოწვეული იყოს ისეთი მიზეზებით, როგორცაა შემთხვევითობა, უკუქმედება, ინფორმაციის ნაკლებობა. განუსაზღვრელობის ერთ-ერთი მაჩვენებელი თანამედროვე ეკონომიკურ თეორიაში არის რისკი. რისკსა და განუსაზღვრელობას შორის განსხვავება დამოკიდებულია იმაზე, ცნობილია თუ არა ხდომილებების დადგომის რაოდენობრივი ალბათობები. რისკი, როგორც წესი, განმეორებადი ხდომილებების მქონე საწარმოო - ეკონომიკური სისტემებისთვის არის დამახასიათებელი. მაშინ, როცა განუსაზღვრელობა წინა პერიოდების სტატისტიკური მონაცემების არქონით არის გამოწვეული (მაგრაქველიძე, 2015, გვ 13).

ფინანსური რისკ-მენეჯმენტი რისკს განიხილავს, როგორც საკუთარი სახსრების ნაწილის დაკარგვის შესაძლებლობას, შემოსავლების მიუღებლობას ან საწარმოო საქმიანობის პროცესში დამატებითი ხარჯების წარმოშობას. რისკი,

განუსაზღვრელობისგან განსხვავებით, ზომად სიდიდეს წარმოადგენს, რომელიც არახელსაყრელი შედეგების ალბათობაში გამოიხატება (გვ 13).

რისკების ანალიზი საქმიანობის განხორციელებისას შესაძლო საფრთხეების დადგენას უზრუნველყოფს. ის საფრთხეების იდენტიფიკაციის, მოხდენის სიხშირისა და შედეგების ანალიზის შესაძლებლობას იძლევა. რისკების ანალიზის შედეგების გათვალისწინებას არსებითი მნიშვნელობა ენიჭება გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, რაც რაციონალური და დასაბუთებული გადაწყვეტილების მიღებას უწყობს ხელს.

ფინანსურ თეორიაში, სტანდარტული კლასიფიკაციის მიხედვით გამოყოფენ საბაზრო, საკრედიტო, ოპერაციულ, ლიკვიდურობისა და ხდომილობათა რისკებს.

**საბაზრო რისკი** – საპროცენტო განაკვეთების, სავალუტო კურსის, აქციათა ფასის, ობლიგაციის და კონტრაქტების რხევის შედეგად აქტივების ღირებულების შეცვლის შესაძლებლობას წარმოადგენს. საბაზრო რისკის ნაირსახეობებია საპროცენტო და სავალუტო რისკები.

**საპროცენტო რისკში** მოიაზრება ფინანსური ინსტრუმენტის სამართლიანი ღირებულების ან მომავალი ფულადი ნაკადების მერყეობა საბაზრო საპროცენტო განაკვეთების ცვლილების გამო.

დაგროვებითი პენსიის შესახებ საქართველოს კანონის მიერ განსაზღვრული საპენსიო სქემის ფინანსური ანგარიშგების თარიღისთვის (31.12.2019) საპენსიო სქემას არ აქვს პირდაპირი ინვესტიციები, აქვს მხოლოდ მიმდინარე ანგარიშები ბანკებში. საპროცენტო განაკვეთის რისკი, რომელიც ანგარიშებზე ფიქსირდება საპროცენტო განაკვეთებზე დაყრდნობით, მოცემულია ქვემოთ (KPMG 2019):

**ცხრილი # 4.2.1 საპროცენტო განაკვეთის რისკი**

'000 ლარი	საპროცენტო განაკვეთი	2019
საქართველოს ეროვნული ბანკი და კომერციული ბანკები	8.5%-10%	506,932
კომერციული ბანკები	0%	37,576
ეროვნული ხაზინის ანგარიში	-	3,336
		<b>547,844</b>

**სავალუტო რისკი** წარმოიქმნება უცხოურ ვალუტაში ოპერაციების განხორციელებისას. უცხოური ვალუტის კურსი სავალუტო ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების საფუძველზე ყალიბდება და მრავალი ფაქტორის გავლენის შედეგად მუდმივ ცვალილებას განიცდის. ამასთან, როგორც წესი, უცხოური ვალუტის შესყიდვისა და გაყიდვის კურსები განსხვავებულია, რაც ფინანსურ შედეგს წარმოქმნის კონვერტაციის ოპერაციებიდან. შესაბამისად, უცხოური ვალუტის გამოყენება დაკავშირებულია რისკებთან. რისკების იდენტიფიცირება და მართვა მნიშვნელოვანია საწარმოს ნორმალური ფუნქციონირებისთვის. შესაბამისად, რისკების თავიდან აცილებისა და გავლენის შემცირების მიზნით საწარმომ უნდა შეიმუშავოს შესაბამისი რისკების მართვის პოლიტიკა. (მაგრაქველიძე, 2015, გვ 13-17).

2019 წლის 31 დეკემბერს დასრულებული წლისთვის საპენსიო სქემა არ ექვემდებარება სავალუტო რისკს, რადგან საპენსიო აქტივები და წევრთა მიმართ ვალდებულებები იყო ლარში (KPMG 2019).

**საკრედიტო რისკი** - არის საკრედიტო ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ ვადაში პროცენტისა და ვალის გადაუხდელობით გამოწვეული ვალდებულების შეუსრულებლობის რისკი. საკრედიტო რისკებს ასევე მიეკუთვნება დეფოლტისა და ვადამდელი დაფარვის რისკი. საკრედიტო რისკი, თავისი ბუნებით ასიმეტრიულია. რაც გულისხმობს, რომ პოტენციური მოგება დაკრედიტების ოპერაციების დროს, შედარებით მცირე დადებითი შემოსავლიანობით არის შეზღუდული. მაგრამ, პოტენციური დანაკარგი გაცილებით მეტ დიაპაზონში შეიძლება მერყეობდეს: განთავსებული სახსრების 0%-დან 100%-მდე.

საკრედიტო რისკის შესაფასებლად გამოიყენება S&P, Moodys's და Fitch-ის რეიტინგის კოეფიციენტები. საკრედიტო რისკის შეფასება რისკის პრემიის გაანალიზებითა და ერთნაირი რისკის მქონე კომპანიების შემოსავლიანობის მრუდების დაკვირვებით ხდება.

საპენსიო სქემისთვის საკრედიტო რისკი არის ფინანსური ზარალის რისკი, რომელიც ფინანსური ინსტიტუტების კონტრაგენტების მიერ ხელშეკრულებით ნაკისრი ვალდებულებების შეუსრულებლობიდან გამომდინარეობს.

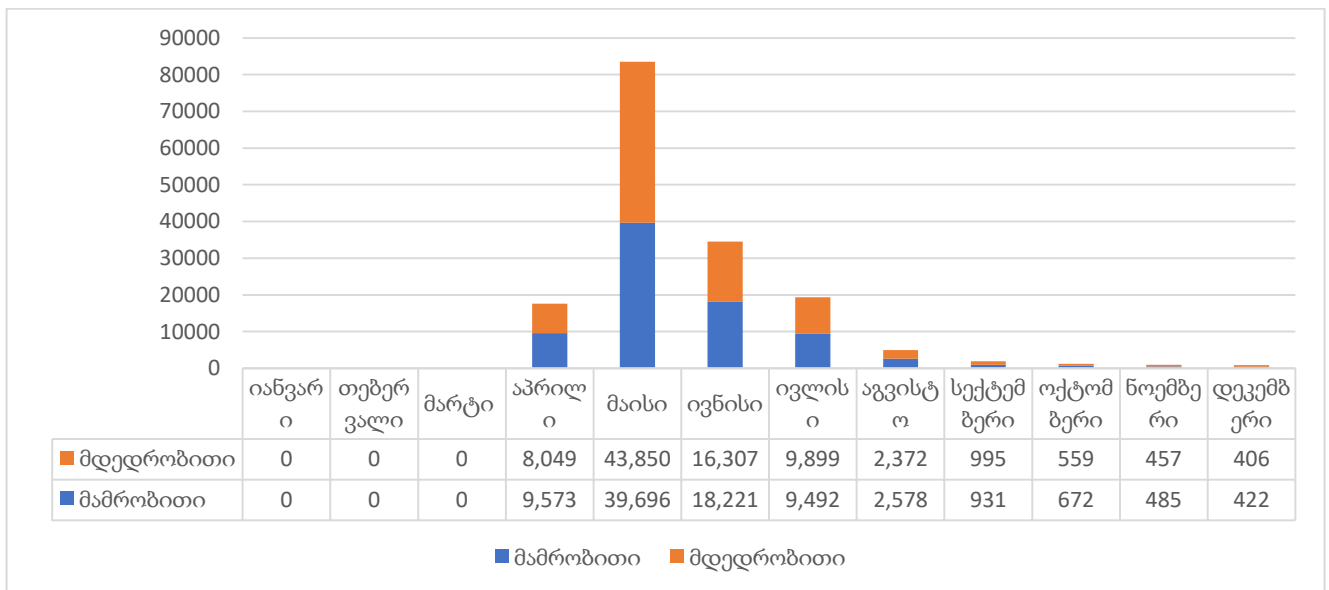


2019 წლის საანგარიშო პერიოდში საპენსიო აქტივების 50.77% განთავსდა საქართველოს 10 კომერციული ბანკის მიმდინარე ანგარიშებზე. 10 ბანკიდან 3 ბანკს ჰქონდა BB-, 3 ბანკს ჰქონდა B +, ერთ ბანკს ჰქონდა B რეიტინგი, ერთ ბანკს ჰქონდა BB+ და 2 ბანკს რეიტინგი არ ჰქონდა. რეიტინგები ეყრდნობოდა Fitch და S&P გლობალურ სააგენტოებს (KPMG 2019).

**ლიკვიდურობის რისკი** არის რისკი, რომლის დროსაც ნაკისრი ფინანსური ვალდებულებების დასაფარად კომპანიას ფულის ან სხვა ფინანსური აქტივს მიწოდების აუცილებლობა წარმოექმნება. ლიკვიდურობის რისკის მართვის მიზნებისთვის კომპანიას უნდა ჰქონდეს საკმარისი ფულადი სახსრები, მოთხოვნების დროული შეგროვების შესაძლებლობა მესამე მხარისგან და საკრედიტო სახსრების ხელმისაწვდომობა.

2019 წლის 31 დეკემბრისთვის 164 964 მოქალაქემ დატოვა საპენსიო სქემა.

**დიაგრამა # 4.2.1 დაგროვებითი საპენსიო სქემიდან გასულ მონაწილეთა რაოდენობა**



2019 წლის ბოლოსთვის საპენსიო ფონდის წევრობის დატოვების პროცედურებისა და დანაზოგისთვის გასაცემი თანხა 4770 ათას ლარს აღწევდა. სქემის დატოვების შემთხვევები შემცირდა 2019 წლის სექტემბერ-დეკემბერში და ამიტომ საპენსიო შენატანების ანაზღაურებაც შემცირდა და 1455 ათას ლარს გაუტოლდა. წლიური საპენსიო შენატანი 42 234 ათას ლარს შეადგენს, რაც წლიურად საპენსიო ფონდის წევრობის დატოვების პროცედურებისთვის გასაცემ თანხაზე გაცილებით მეტია.

საპენსიო აქტივები, 2019 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, განთავსებული იყო საქართველოს ეროვნული ხაზინის ანგარიშზე, მიმდინარე ანგარიშებზე კომერციულ ბანკებსა და ეროვნულ ბანკში. აქედან გამომდინარე, აღნიშნული პერიოდისთვის საპენსიო აქტივები მაღალლიკვიდურ აქტივებად განიხილება (KPMG, 2019).

საპენსიო სქემის მიერ ვალდებულებების შესრულება, იმავე პერიოდის განმავლობაში იმავე რაოდენობის აქტივების რეალიზაციის უნარს ეყრდნობა. საპენსიო აქტივებს არ ახასიათებთ ლიკვიდურობის რისკი, რადგან მიმდინარე ანგარიშებზე განთავსებული სახსრები შეიძლება გადახდილ იქნას ერთი დღის განმავლობაში. 2019 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით საინვესტიციო საქმიანობა არ განხორციელებულა და მთელი აქტივები მიმდინარე ანგარიშებზე არის განთავსებული (KPMG, 2019).

გარდა ფინანსური რისკებისა, საპენსიო სქემა დგას ისეთი რისკის წინაშე, როგორცაა კომპანიების მხრიდან კანონის ფარგლებში ნაკისრი ვალდებულებების კეთილსინდისიერად შესრულება. დაგროვებითი პენსიის შესახებ კანონის მე-7 მუხლის მე-8 და მე-9 პუნქტების მიხედვით შემოსავლების სამსახურის საინფორმაციო მხარდაჭერის დახმარებით, საპენსიო სააგენტო უფლებამოსილია გადაამოწმოს დამსაქმებლისა და თვითდასაქმებულის მიერ მისთვის მიწოდებული ინფორმაციის სიზუსტე. დამსაქმებლისა და მონაწილის მიერ საპენსიო შენატანების ვალდებულების ჯეროვნად შესრულების ფაქტებს ამოწმებს საპენსიო სააგენტო, შემოსავლების სამსახურის მიერ მიწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე. დამსაქმებლის ან/და მონაწილის მხრიდან საპენსიო სააგენტოსადმი არსებული ვალდებულების სრულად ან ნაწილობრივ შეუსრულებლობის შემთხვევაში საპენსიო სააგენტო შესაბამის ინფორმაციას ელექტრონული ფორმით უგზავნის დამსაქმებელს, მონაწილეს და შემოსავლების სამსახურს, რომელიც ამ ინფორმაციაზე დაყრდნობით მიმართავს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ზომებს. ამასთან, 37-ე მუხლის მეორე პუნქტის მიხედვით დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულისა და საკუთარი საპენსიო შენატანის გადაუხდელობა ითვლება სამართალდარღვევად (საქართველოს პარლამენტი, 2018), რომლისთვისაც გათვალისწინებულია ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 165-ე მუხლის მე-11 პუნქტით განსაზღვრული ჯარიმა. რაც გულისხმობს სამართალდარღვევის პირველი

ფაქტის აღმოჩენისას 500, ხოლო განმეორებით შემთხვევაში 1000 ლარის ოდენობით ჯარიმის დაკისრებას, მიუხედავად გამოვლენილი დარღვევების საერთო რაოდენობისა (საქართველოს სსრ უმაღლესი საბჭოს პრეზიდიუმი, 1984). თუმცა, მიუხედავად ამ ჩანაწერისა, საპენსიო დეკლარაციის წარდგენის ვადა კანონით არ არის განსაზღვრული და დეკლარაციის წარუდგენლობისთვის არანაირი ჯარიმა/სანქცია არ არის გათვალისწინებული. ამასთან, სქემაში ჩართულ მონაწილეთა დიდი ნაწილი, როგორც კვლევის შედეგები გვიჩვენებს, არ ადევნებს თვალს საპენსიო ფონდის პირად ანგარიშზე არსებული თანხების დინამიკას. შესაბამისად, კომპანიის მხრიდან არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულების გამოვლენის ალბათობაც ნაკლებია.

აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით, სასურველია საზოგადოებაში ცნობიერების ამაღლება საპენსიო სქემასთან მიმართებით, რათა მოქალაქეებმა აკონტროლონ მათ პირად საპენსიო ანგარიშზე რიცხული თანხები და სარგებელი. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ თიბისი ბანკისა და საქართველოს ბანკის მობაილბანკის მეშვეობით უკვე შესაძლებელი არის საპენსიო ანგარიშის ჯამური აქტივების ნახვა, რაც მოქალაქეებს საპენსიო აქტივების მარტივად გაკონტროლების საშუალებას მისცემს (სსიპ საპენსიო სააგენტო, 2020). თუმცა, გასათვალისწინებელია სქემაში გაწევრიანებულ პირთა შორის მობაილბანკის მომხმარებელთა რაოდენობა და ის, რომ აღნიშნული ფუნქციის გააქტიურება ნებაყოფლობით ხასიათს ატარებს.

კომპანიის მხრიდან არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულების პრევენციის მიზნით სასურველია კანონის საფუძველზე მოხდეს დეკლარირების ვადების განსაზღვრა, რომლის დარღვევის შემთხვევაში კომპანიას დაეკისრება ჯარიმა და შესაბამისი საურავები ყოველ ვადაგადაცილებულ დღეზე. აღნიშნული ღონისძიებები ერთგვარი სტიმული იქნება კომპანიისთვის, რათა კეთილსინდისიერად შეასრულოს კანონით დაკისრებული ვალდებულებები.

თვალსაჩინოებისთვის, სურათზე მოცემულია საპენსიო სქემაში გაწევრიანებული ფიზიკური პირის პირადი საპენსიო ანგარიშიდან ინფორმაცია. როგორც გრაფიკზე ვხედავთ, 07.10.2019-13.05.2020 პერიოდში შენატანები არ ფიქსირდება. აქედან სამართლიანია დავასკვნათ, რომ ფიზიკურ პირს აღნიშნულ პერიოდში შემოსავალი

ხელფასიდან/ მომსახურების გაწევიდან არ მიუღია. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ დასაქმებული ამ პერიოდში ყოველთვიურად იღებდა ხელფასს და კომპანიას შესაბამისი საშემოსავლო დეკლარაციები აქვს წარდგენილი.



**სურათი # 4.2.1. საპენსიო აქტივების მიმდინარე ღირებულება**

გარდა აღნიშნულისა, პატარა კომპანიებში მიღებული პრაქტიკაა დასაქმებულებთან ზეპირსიტყვიერი შეთანხმების საფუძველზე ხელფასის გაცემა „ხელზე“. აღნიშნულ შემთხვევაში კომპანიის დამფუძნებლის მიერ ხდება ყოველთვიურად შუალედური დივიდენდის აღება და შემდეგ პირადი გადარიცხვით ან ნაღდი ანგარიშსწორებით დასაქმებულისთვის გასამრჯელოს გადახდა. ბუნებრივია, მსგავსი ტიპის განაცემი ხელფასად არ კლასიფიცირდება და შესაბამისი საპენსიოს თანხის გადახდაც არ ხდება დასაქმებულის სასარგებლოდ. აღნიშნული პრობლემა ძირითადად განპირობებულია შრომით ბაზარზე არსებული სირთულეებისა და საპენსიო სააგენტოსადმი ნდობის ნაკლებობით და დაგროვების კულტურის არარსებობით.

### 4.3 მიმდინარე წელს განხორციელებული ინვესტიციების მიმოხილვა და გლობალური პანდემიის გავლენა დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე საქართველოში

საქართველოს სახელმწიფო საპენსიო სააგენტომ 2020 წლის თებერვალში საპენსიო შენატანების ინვესტირების პროცესი დაიწყო 2020 წლის 22 იანვარს საინვესტიოს საბჭოს მიერ დამტკიცებული საინვესტიციო დოკუმენტის საფუძველზე, რომელიც საპენსიო სააგენტოს ვებ-გვერდზე ხელმისაწვდომია მხოლოდ ინგლისურ ენაზე.

დაგროვებითი პენსიის შესახებ კანონის თანახმად, ინვესტირების პროცესს, საინვესტიციო საბჭოს ზედამხედველობით, სააგენტოს მთავარი საინვესტიციო ოფიცერი წარმართავს. უნდა აღინიშნოს, რომ აღნიშნულ პოზიციაზე მხოლოდ 2020 წლის პირველ აპრილს დაინიშნა სააგენტოს მთავარი საინვესტიციო ოფიცერი (გოგა მელიქიძე). იქამდე კი საპენსიო სააგენტოს მთავარი საინვესტიციო ოფიცერი არ ჰყოლია. 2020 წლის თებერვალში საინვესტიციო საბჭომ ინვესტიციის პროცესის დასაწყებად დავით წიკლაური დაამტკიცა მთავარ საინვესტიციო ოფიცრად, რომლის ხელმძღვანელობითაც მოხდა კომერციულ ბანკებში საპენსიო სახსრების განთავსება. 2020 წლის პირველ აპრილს კი მან თანამდებობა დატოვა (სსიპ საპენსიო სააგენტო, 2020).


საინვესტიციო დოკუმენტით განსაზღვრულია შემდეგი კატეგორიები, რომელშიც შეიძლება საპენსიო სააგენტოს თანხები იქნას განთავსებული. ესენია:

- ვადიანი დეპოზიტები საქართველოს კომერციულ ბანკებში;
- მიმდინარე (Current) დეპოზიტები საქართველოს კომერციულ ბანკებში;
- საქართველოს კომერციული ბანკების სადეპოზიტო სერტიფიკატები.

საინვესტიციო პოლიტიკით ინვესტირების პროცესი მკაცრად არის რეგლამენტირებული. განსაზღვრული ლიმიტების მიხედვით, გადამეტებული რისკების თავიდან აცილების მიზნით, ერთ კომერციულ ბანკში მთლიანი სადეპოზიტო სერტიფიკატების 40%-ზე მეტის განთავსება არ არის დაშვებული. ამასთან, დაუშვებელია ბანკის კაპიტალის 20%-ზე მეტი თანხის ინვესტირება სადეპოზიტო სერტიფიკატებში.

საინვესტიციო პოლიტიკის დოკუმენტის მიხედვით, ინვესტიცია უნდა განხორციელდეს იმ საფინანსო ინსტრუმენტებში, რომელთა გამომშვები ორგანიზაციების რეიტინგი საერთაშორისო სააგენტოების (Standard & Poors-ის, Moody's, Fitch, Scope Ratings) შეფასების მიხედვით CCC და უფრო მაღალია.

**ცხრილი # 4.3.1 კრედიტუნარიანობის რეიტინგები**

Moody's	S&P	FITCH	კატეგორია	კრედიტუნარიანობა
Aaa	AAA	AAA	საინვესტიციო	მაღალი
Aa1	AA+	AA+		
Aa2	AA	AA		
Aa3	AA-	AA-		
A1	A+	A+		
A2	A	A		
A3	A-	A-		
Baa1	BBB+	BBB+		
Baa2	BBB	BBB		
Baa3	BBB-	BBB-		
Ba1	BB+	BB+	რისკიანი	
Ba2	BB	BB		
Ba3	BB-	BB-		
B1	B+	B+		
B2	B	B		
B3	B-	B-		
Caa1	CCC+	CCC	დეფოლტი	
Caa2	CCC	CC		
Caa3	CCC-	C		

წყარო: [www.bloomberg.com/](http://www.bloomberg.com/)

2020 წლის 22 იანვარს დამტკიცებული საინვესტიციო დოკუმენტის საფუძველზე ინვესტირებულმა თანხამ 590 მილიონი ლარი შეადგინა. აქედან 575 მილიონი ლარი განთავსდა საქართველოს კომერციული ბანკების მიერ გამომშვებულ „სადეპოზიტო სერტიფიკატებში“, 15 მილიონი ლარი კი ბანკების ვადიან დეპოზიტებზე (სსიპ საპენსიო სააგენტო, 2020)

აღნიშნული თანხების ინვესტირების შესახებ საზოგადოება ინფორმირებული არ იყო. საქართველოს პარლამენტის საფინანსო-საბიუჯეტო კომიტეტის თავმჯდომარე ირაკლი კოვზანაძე (2020) საპენსიო სააგენტოს მოუწოდებს უფრო მეტი გახსნილობისკენ. მისი

თქმით, საჭიროა მეტი კომუნიკაცია და საზოგადოების ინფორმირება. ის ხაზს უსვამს საზოგადოების ნდობის ფაქტორს დაგროვებითი პენსიის მიმართ, რასაც დიდწილად გამჭვირვალობა განაპირობებს. ამასთან, როგორც პარლამენტის საფინანსო-საბიუჯეტო კომიტეტის თავმჯდომარე აღნიშნავს, როდესაც პირველად ხდება მასშტაბური ინვესტირება, მნიშვნელოვანია საზოგადოება იყოს ინფორმირებული, როგორც საინვესტიციო საბჭოსგან, ასევე სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებისგან.

მოქალაქეთა დანაზოგები განთავსდა შემდეგი კომერციული ბანკების ფინანსურ ინსტრუმენტებში, კერძოდ დისკონტურ და საპროცენტო სადეპოზიტო სერტიფიკატებსა და ვადიანი დეპოზიტებში. აღნიშნული კომერციული ბანკების რეიტინგი Fitch-ის მიხედვით BB- და B+-ია (Fitch Ratings, 2020).

1. “თიბისი ბანკი“ (BB-)
2. “საქართველოს ბანკი“ (BB-)
3. “ლიბერთი ბანკი“ (B+)
4. “ბანკი ქართუ“ (BB)
5. “ვითიბი ბანკი“ (B+)
6. “ბაზის ბანკი“ (B+)
7. “ტერა ბანკი“ (B+)

განხორციელებული ინვესტიციის საპროცენტო სარგებელი 14.8%-ია, რაც საქართველოში არსებულ ინფლაციასთან შედარებით 2-ჯერ მეტია, ხოლო ვადიანობა განისაზღვრა 2-5 წლიანი პერიოდით.

ბანკებში განთავსებული სახსრების მოცულობასთან დაკავშირებით, საპენსიო სააგენტო ინფორმაციას ღიად არ ავრცელებს, რადგან სადეპოზიტო სერტიფიკატების და ვადიანი დეპოზიტების ხელშეკრულებების პირობების მიხედვით აღნიშნული ინფორმაცია კონფიდენციალურია.

უფროსი საინვესტიციო ოფიცრის მიერ განხორციელებული ინვესტიციები საპენსიო სააგენტოს მიერ დადებითად შეფასდა, რადგან არსებულ პორტფელზე მოსალოდნელი უკუგება აღემატება ბაზარზე არსებულ სარგებელს სახელმწიფო ბენჩმარკ ბონდებზე, მაშინ,

როდესაც ადგილობრივი კომერციული ბანკების რისკების დონე დაბალია (სსიპ საპენსიო სააგენტო, 2020).

2020 წლის 11 მარტს ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციამ გამოაცხადა COVID-19 კორონა ვირუსის პანდემია. საქართველოს მთავრობამ შეზღუდვები დააწესა ქვეყნის მასშტაბით განხორციელებულ საქმიანობებთან დაკავშირებით. რაც მოიცავდა ტრანსსასაზღვრო მოგზაურობის აკრძალვას, საზოგადოებრივი ტრანსპორტის აკრძალვას, ყველა კომერციული საქმიანობის შეჩერებას, კონკრეტული სფეროების გარდა (აფთიაქები, სასურსათო მაღაზიები, ბენზინგასამართი სადგურები, კომერციული ბანკები, ფოსტა და ა.შ.).

საქართველოს მთავრობის მიერ დაწესებული შეზღუდვები არ გავრცელებულა საპენსიო სააგენტოს საქმიანობაზე. მიუხედავად ქვეყანაში არსებული რთული ეკონომიკური ვითარებისა, საპენსიო სექტორის აქტივები მთავრობის მიერ სხვა ვალდებულებების შესასრულებლად არ ყოფილა გამოყენებული.

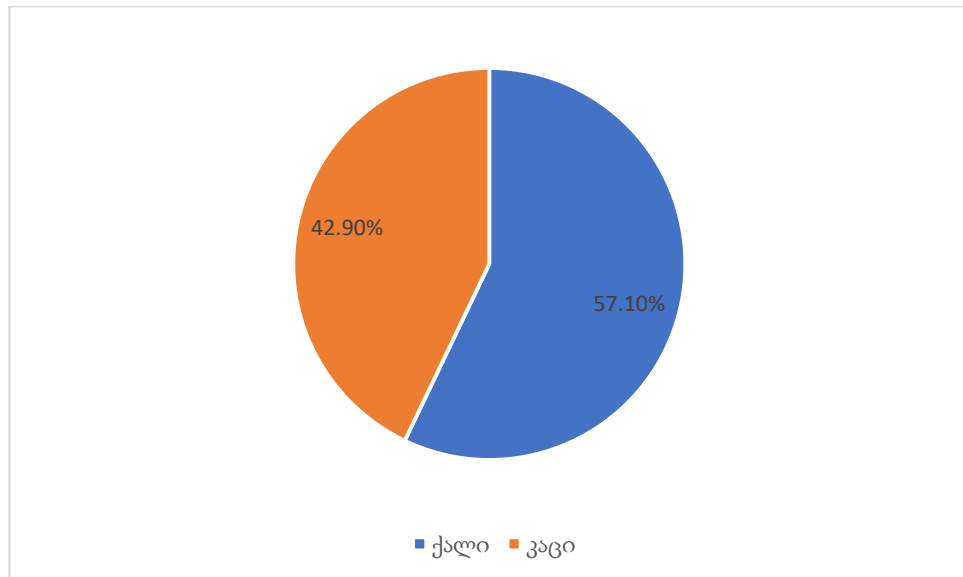
სახელმწიფოს მიერ COVID-19 პანდემიის გავრცელების თავიდან აცილების მიზნით ბიზნეს საქმიანობის აკრძალვამ გამოიწვია უმუშევრობის ზრდა. ბევრი კომპანია იძულებული გახდა თანამშრომლები უხელფასო შვებულებაში გაეშვა. მართალია, საქართველოს ხელისუფლების ანტიკრიზისული სოციალურ-ეკონომიკური გეგმის II ეტაპის - „მიზნობრივი სოციალური დახმარება მოქალაქეებს“ ფარგლებში, სახელმწიფომ 6 თვის განმავლობაში დააწესა 200 ლარიანი კომპენსაცია დასაქმებულთათვის და 300 ლარიანი კომპენსაცია თვითდასაქმებულთათვის (საქართველოს მთავრობა, 2020). თუმცა, აღნიშნული კომპენსაციის თანხებიდან საპენსიო შენატანების გადახდა არ ხდება. შედეგად, საპენსიო სექტორში მონაწილე მოსახლეობის ის ნაწილი, რომელიც გლობალური პანდემიის შედეგად უმუშევარი აღმოჩნდა საპენსიო დანაზოგის გაკეთებას ვეღარ ახერხებს.



#### 4.4 საზოგადოებრივი აზრის კვლევა დაგროვებითი საპენსიო რეფორმის მიმართ

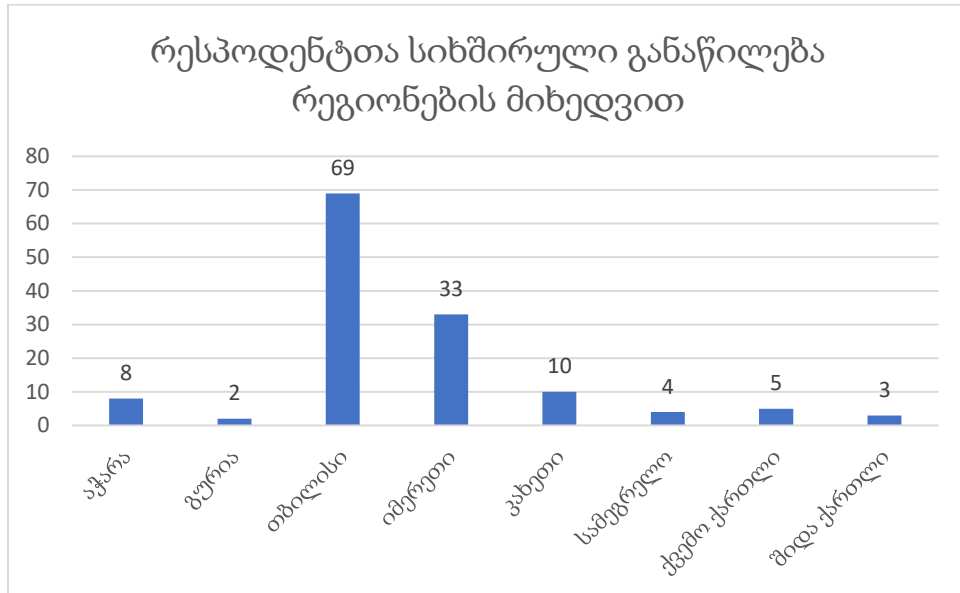
საქართველოში სავალდებულო დაგროვებით საპენსიო რეფორმის მიმართ საზოგადოებრივი აზრის გამოვლენის მიზნით ჩატარდა რაოდენობრივი კვლევა. სულ გამოკითხულ იქნა 135 მოქალაქე. კითხვარში მოცემული იყო 20 კითხვა სავალდებულო დაგროვებითი პენსიისა და ხანდაზმულ პირთა სოციალური უზრუნველყოფის შესახებ საქართველოში. გამოკითხულთა 57.1% ქალია, ხოლო 42.9% კაცი.

**დიაგრამა # 4.4.1 რესპოდენტთა სიხშირული განაწილება სქესის მიხედვით**



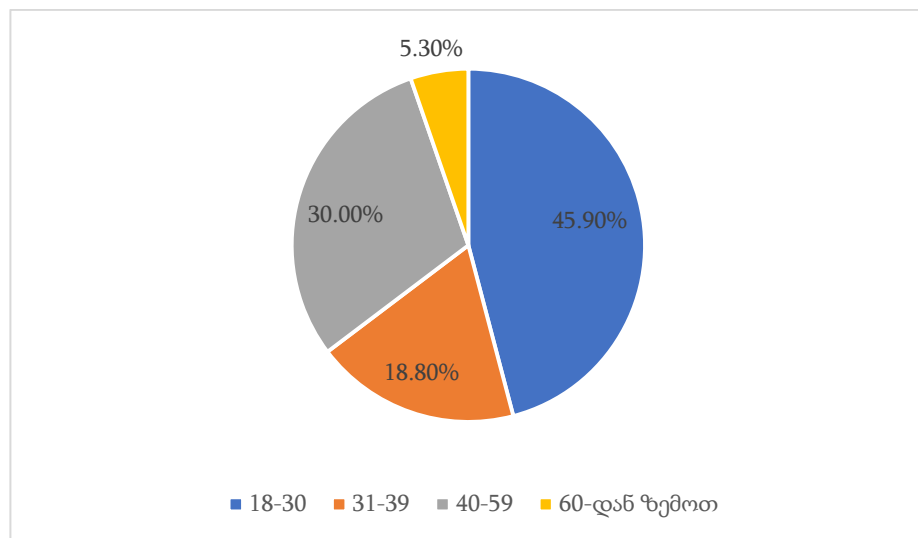
რესპოდენტთა განაწილება რეგიონებისა, ასაკისა და განათლების დონის მიხედვით მოცემულია დიაგრამებში # 4.4.2, # 4.4.3 და # 4.4.4

**დიაგრამა # 4.4.2 რესპოდენტთა სიხშირული განაწილება რეგიონების მიხედვით**



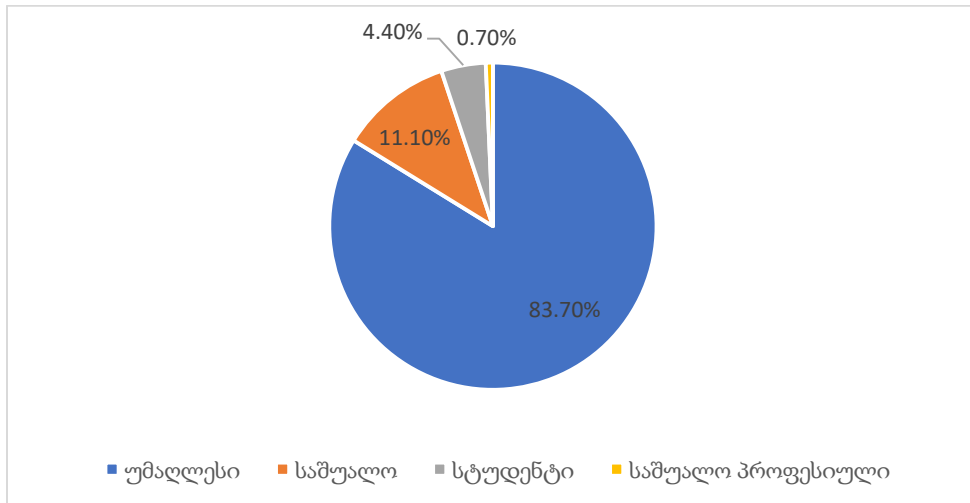
ასაკობრივი მახასიათებლის მიხედვით რესპოდენტთა 45.9% 18-დან 30 წლამდე ასაკობრივ ჯგუფშია, 18.8% 31 წლიდან 39 წლამდე, 30% 40 წლიდან 59 წლამდე, 5.3% 60 წლიდან ზემოთ.

**დიაგრამა # 4.4.3 რესპოდენტთა ასაკობრივი განაწილება**



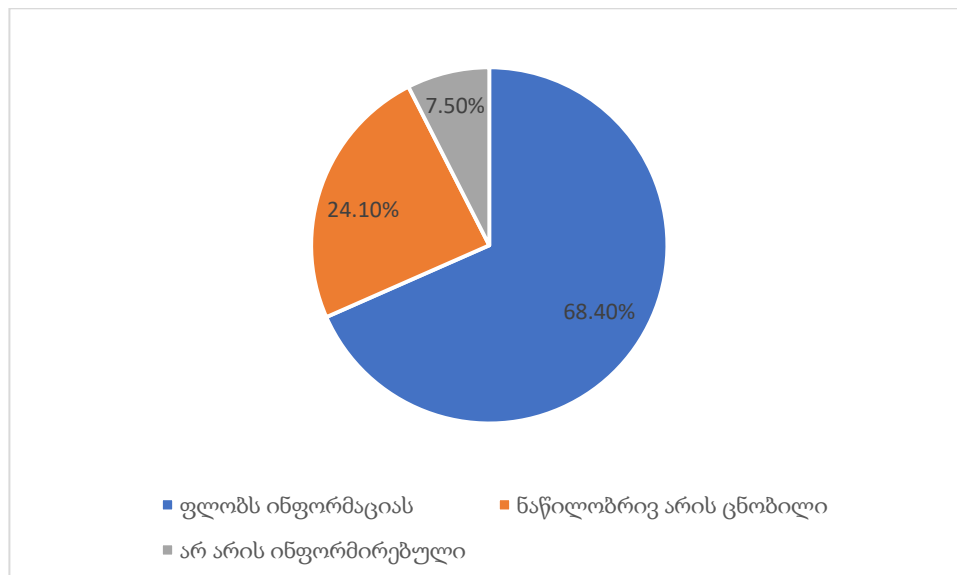
გამოკითხულთა უმრავლესობა, 83.7%, არის უმაღლესი განათლების, 11.1% საშუალო განათლების, 4.4% სტუდენტი, ხოლო 0.7% საშუალო პროფესიული განათლების მქონე.

**დიაგრამა # 4.4.4 განათლების დონე**



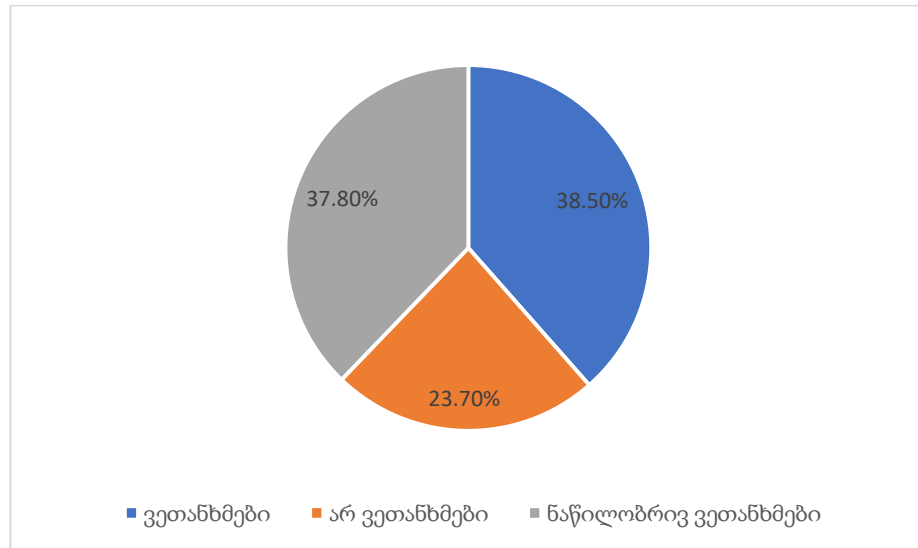
საქართველოს მოსახლეობის გამოკითხული მოქალაქეების 68.4% ფლობს ინფორმაციას დაგროვებითი პენსიის შესახებ, 24.1%-თვის ნაწილობრივ არის ცნობილი, ხოლო 7,5% არ არის ინფორმირებული. აღსანიშნავია, რომ საპენსიო სისტემის შესახებ ინფორმაციას ერთნაირად ფლობს სხვადასხვა სქესის, თუ ასაკის მოსახლეობა, თუმცა ინფორმირებულობაზე გავლენა აქვს დასაქმების მაჩვენებელს.

**დიაგრამა # 4.4.5 დაგროვებითი პენსიის შესახებ ინფორმაციის ფლობის დონე**



სავალდებულო საპენსიო შენატანის ოდენობასთან დაკავშირებით გამოკითხულთა 37.8% არ ეთანხმება აღნიშნულ ოდენობას (2%-ს), 38.5% ეთანხმება, აქედან, გამოკითხულ ქალთა და მამაკაცთა რაოდენობა თითქმის თანაბარია. ხოლო 23.7% ნაწილობრივ ეთანხმება.

**დიაგრამა #4.4.6 სავალდებულო საპენსიო შენატანის ოდენობასთან დაკავშირებით რესპოდენტთა შეხედულება**

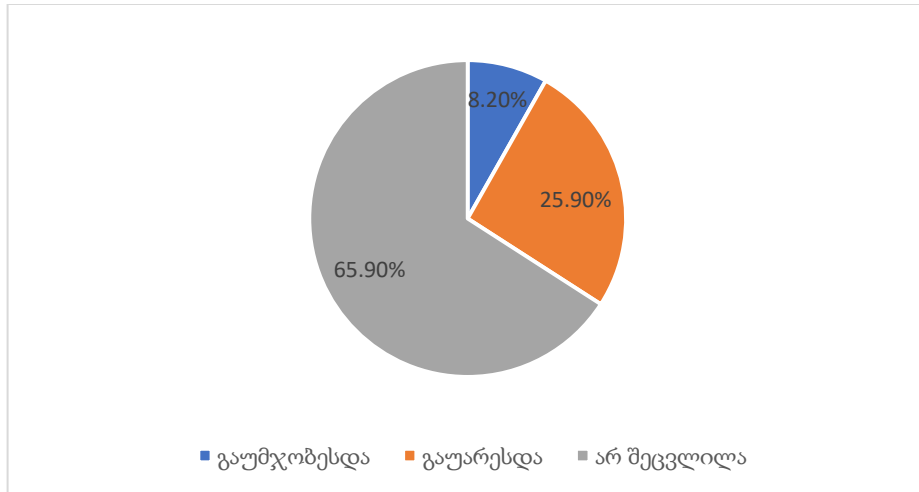


ასაკობრივი თავისებურებების გათვალისწინებით, გამოკითხული მოქალაქეების 74.8% არის ჩართული სახელმწიფო სავალდებულო დაგროვებით სქემაში, ხოლო 25.2% არ არის ჩართული. რაც შეეხება საპენსიო სქემაში ნებაყოფლობით ჩართვას, შესაბამისი ასაკობრივი კატეგორიის გათვალისწინებით 46 გამოკითხულიდან 83% არ არის ჩართული, ხოლო 17% ჩართულია.

კითხვაზე, თუ რამდენად მისაღებია 40 წლამდე მოსახლეობის დაგროვებით საპენსიო სქემაში სავალდებულო ჩართვა, გამოკითხულთა 61.5% მიიჩნევს რომ არ არის მისაღები, აქედან უდიდესი ნაწილი, 50% მოდის 18-30 ასაკობრივი კატეგორიის ჯგუფზე. გამოკითხულთა 36.3% თვლის რომ სავალდებულო გაერთიანება მისაღებია. 0.7%-ის აზრით, დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვა ყველასთვის სავალდებულო უნდა იყოს, ხოლო 1.4% მიაჩნია რომ მოსახლეობის აზრი აღნიშნულთან დაკავშირებით არ არის მნიშვნელოვანი.

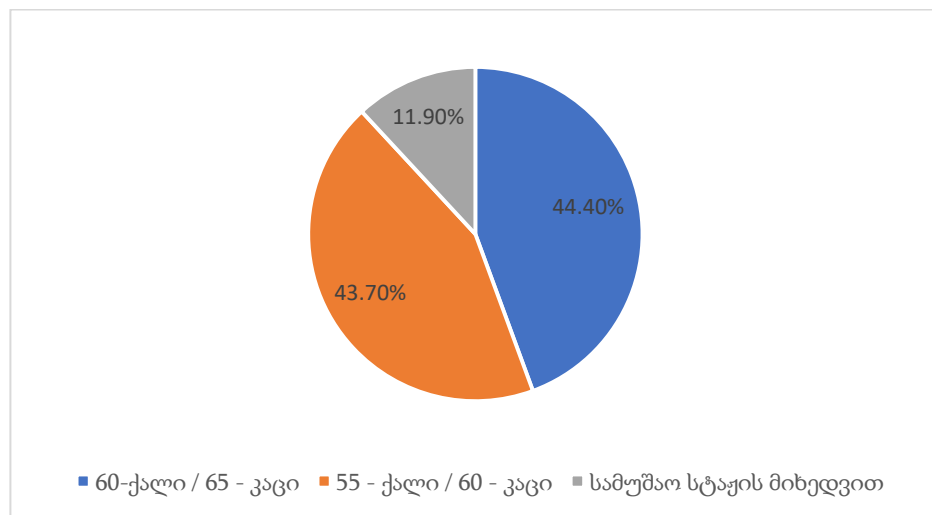
დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვის შემდეგ გამოკითხულთა დიდი ნაწილის ეკონომიკური მდგომარეობა არ შეცვლილა. 8.2% გაუმჯობესდა, ხოლო 25.9% გაუარესდა.

**დიაგრამა # 4.4.7 დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვის შემდეგ გამოკითხულთა ეკონომიკური მდგომარეობა**



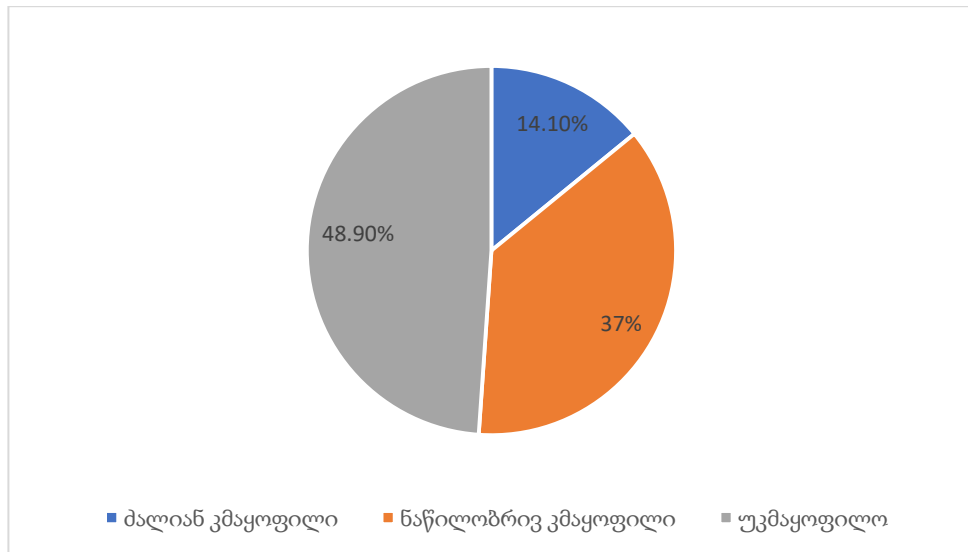
სასურველ საპენსიო ასაკთან მიმართებით გამოკითხული მოსახლეობის მიდგომა შემდეგია: 44.4% მიიჩნევს რომ ქალისთვის 60 და მამაკაცისთვის 65 წელი არის მისაღები, 43.7%-ის აზრით საპენსიო ასაკი უნდა განისაზღვროს ქალების შემთხვევაში 55 წელი, ხოლო მამაკაცების 60 წელი. რესპოდენტთა ნაწილს მიაჩნია, რომ საპენსიო ასაკი დამოკიდებული უნდა იყოს სამუშაო სტატუსზე.

**დიაგრამა # 4.4.8 გამოკითხულთა აზრი საპენსიო ასაკთან დაკავშირებით**



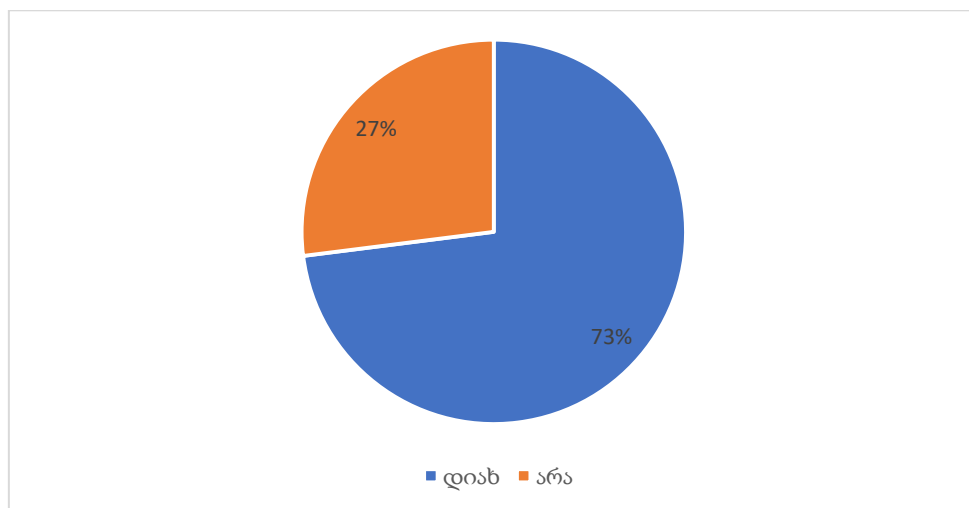
კითხვაზე, თუ რამდენად კმაყოფილი არიან სავალდებულო საპენსიო სქემაში ჩართვით, რესპოდენტთა 48.9%-ის პასუხი უარყოფითია, 37% ნაწილობრივ კმაყოფილი, ხოლო 14.1% ძალიან კმაყოფილი.

**დიაგრამა # 4.4.9 დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვით კმაყოფილება**

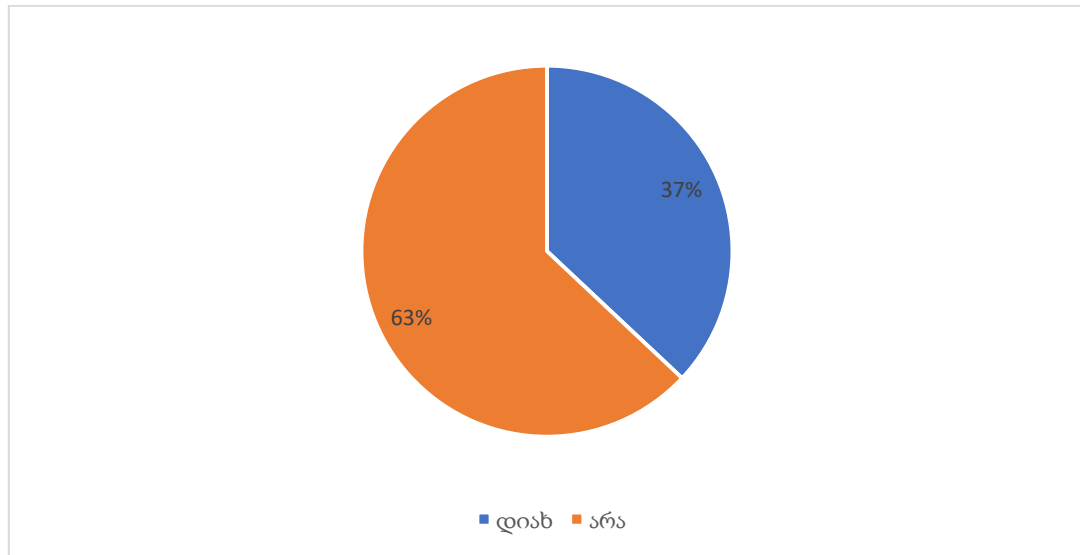


გამოკითხულთა დიდი ნაწილი, 73% სარგებლობს მობაილ და ინტერნეტ ბანკით, ხოლო 27%-ი არა.

**დიაგრამა # 4.4.10 ინტერნეტ / მობაილბანკით სარგებლობა**



**დიაგრამა # 4.4.11 ადევნებთ თუ არა თვალს საპენსიო ფონდის პირად ანგარიშზე  
არსებული თანხების დინამიკას**



განსხვავებულია კვლევის მონაწილეთა დამოკიდებულება დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ჩართვის შედეგად მიღებული პენსიის შესახებ. რესპოდენტთა დიდი ნაწილი 51.1% სკეპტიკურად არის განწყობილი და მიიჩნევს, აღნიშნული სქემის შედეგად მიღებული პენსია ვერ უზრუნველყოფს ღირსეულ სიბერეს. 31.1%-ს აქვს მოლოდინი რომ ნაწილობრივ უზრუნველყოფს. 14.8% მიიჩნევს, რომ დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ჩართვის შედეგად უზრუნველყოფილი სიბერე გარანტირებულია, ხოლო დარჩენილი ნაწილს ეჭვი აქვს რომ საპენსიო ფონდში გაკეთებული შენატანები შეიძლება დაიკარგოს. რესპოდენტთა ნაწილისთვის კი ბუნდოვანია რამდენად იქნება შესაძლებელი ღირსეული სიბერის უზრუნველყოფა.

კვლევის შედეგებიდან იკვეთება, რომ მოსახლეობის დიდი ნაწილი ჯერ კიდევ სკეპტიკურად არის განწყობილი დაგროვებითი საპენსიო სქემის მიმართ განწყობილი. აღნიშნული შეიძლება გამოწვეული იყოს როგორც წარსული გამოცდილებით, ქვეყანაში არსებული პოლიტიკურ-ეკონომიკური მდგომარეობით, ასევე მოსახლეობის უნდობლობით საპენსიო ფონდის მიმართ.

დაგროვებითი საპენსიო მოდელი საქართველოს საპენსიო სისტემისათვის სიახლე იყო, რაც სახელმწიფო საყოველთაო პენსიის პარალელურად ეკონომიკურ აქტივობაში ჩართული პირის, სახელმწიფოსა და დამსაქმებლის მიერ საპენსიო ანგარიშზე შენატანების დამკვიდრებას მოიცავდა. მოცემულ კვლევაში შესწავლილ იქნა დაგროვებითი საპენსიო მოდელის სხვადასხვა ასპექტები, საერთაშორისო გამოცდილება და საქართველოს მოქალაქეების დამოკიდებულება საპენსიო რეფორმის მიმართ. კვლევის შედეგებით შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ელემენტების შემოღება სოციალური, დემოგრაფიული და ეკონომიკური მოტივების გამო საფუძვლიანია. დაგროვებითი პენსია ამცირებს წნეხს მიმდინარე დასამქმებულებზე და საშუალებას იძლევა საპენსიო ასაკის მიღწევასა მიიღონ ხელფასის პენსიით ჩანაცვლების უკეთესი კოეფიციენტი. ამის მიუხედავად, საქართველოში არსებული სოციალური ფონისა და პრობლემების გათვალისწინებით, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ფარგლებში განსახორციელებელი შენატანები ტვირთად იქცა დაბალი შემოსავლის მქონე დასაქმებულ პირებზე. საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებით, ევროკავშირის ქვეყნებში ფუნქციონირებს სამსვეტოვანი სისტემა, რაც უზრუნველყოფს საპენსიო სისტემის სიჯანსაღესა და პენსიების შემოსავლების მაღალ დონეს. დაგროვებითი პენსიის ელემენტები იმავე ტიპის პრობლემების გამო იქნა შემოღებული, როგორც საქართველოში, რაც მიმდინარე დასაქმებულებზე ეკონომიკური ტვირთის შემსუბუქებასა და საპენსიო ასაკში კეთილდღეობის უზრუნველყოფას შეძლებდა. დაგროვებითი საპენსიო სისტემის რისკების ანალიზისას გამოიკვეთა ეკონომიკური, ფინანსური, სოციალური, რეგულატორული და კულტურული რისკები, რომელიც მიმდინარე საპენსიო მოდელისა და ეკონომიკურ-სოციალური ვითარების პირობებში იქნა იდენტიფიცირებული. ჩატარებული საზოგადოებრივი გამოკითხვის ფარგლებში ირკვევა, რომ საქართველოს დამოკიდებული მოსახლეობა ჯერ კიდევ ნეგატიურად არის განწყობილი სავალდებულო დაგროვებითი პენსიისადმი. ამის მიუხედავად, მოელის ხელფასის პენსიით ჩანაცვლების გაცილებით მაღალ კოეფიციენტს. ამის გათვალისწინებით, წარმოიქმნება დანაზოგების შექმნის კულტურისა და ფინანსური განათლების ამაღლების საჭიროება.



## დასკვნა-რეკომენდაციები

- სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სქემისადმი კეთილგანწყობის ასამაღლებლად, იმ პირობებში, როდესაც არის ერთიანი საშემოსავლო გადასახადის განაკვეთი, შეტანილ იქნეს ცვლილება საქართველოს კანონში „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“, რომლითაც დაბალი შემოსავლის მქონე დაქირავებული პირები სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სქემის ფარგლებში განხორციელებული შენატანებისაგან განთავისუფლებიან (დაქირავებულის მიერ გადასახდელი 2%, დაიფაროს სახელმწიფოს მიერ, დაქირავებული პირის განხორციელებული საშემოსავლო გადასახადის ხარჯზე). ამ გზით შესაძლებელია აღმოიფხვრას დაბალი ხელფასის მქონე პირის საპენსიო ასაკში სიღარიბე.
- ევროპულ გამოცდილებაზე დაყრდნობით, ძლიერი საპენსიო სისტემის უზრუნველსაყოფად, მიზანშეწონილია სამსვეტიან საპენსიო სისტემაზე გადასვლა.
- დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიღებადობის გასაზრდელად, საჭიროა საზოგადოებაში დაგროვების კულტურის პოპულარიზაცია. ამ მხრივ, მიზანშეწონილია განხორციელდეს ფართო მასშტაბის კამპანიები, რომლითაც ასევე მოხდება ფინანსური განათლების ამაღლება მოქალაქეებში.
- საინვესტიციო რისკების შესამცირებლად, შემუშავდეს მექანიზმები, რომლითაც გარანტირებულ იქნება საპენსიო ფონდის საინვესტიციო საქმიანობის გამჭვირვალობის უკეთესი ხარისხი.
- კერძო საპენსიო ფონდების საქმიანობა იყოს გამჭვირვალე, ექვემდებარებოდეს დეტალურ კონტროლს და დამგროვებლისათვის ხელმისაწვდომი იყოს მსგავსი ტიპის ფონდების ეკონომიკური გამართულობის შესახებ ინფორმაცია.

- განხორციელდეს საკონსტიტუციო ჩანაწერი, რომლის მიხედვითაც, დაგროვებითი საპენსიო შენატანების სახელმწიფო საგარეო ვალის დასაფარად ან ნებისმიერი ტიპის ვალდებულებების დასაფარად არ შეიძლება იქნეს გამოყენებული რეფერენდუმის გარეშე.
- საქართველოდან ემიგრირებული შრომითი მიგრანტებისათვის შემუშავდეს ნებაყოფილობითი დაგროვებითი საპენსიო სქემა, რომლის ფარგლებშიც შეეძლება განახორციელონ ფიქსირებული საპენსიო შენატანები. აღნიშნული ნაბიჯი უზრუნველყოფს ემიგრანტი მოქალაქეების საპენსიო სისტემაში ჩართვას და ადეკვატური საპენსიო დანაზოგების დაგროვებას.

## ბიბლიოგრაფია

1. დევდარიანი, დ., საპენსიო სისტემათა მსოფლიო მოდელები საქართველოს კონტექსტში, ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი, თბილისი, 2015, <https://idfi.ge/ge/world-models-pension-schemes-georgia> (ბოლოს გადამოწმდა: 01.07.2020)
2. ევროპა საქართველოსათვის, დაგროვებითი საპენსიო სისტემა და მისი გამოწვევები, ევროპა საქართველოსათვის, თბილისი, 2016, <http://eugeorgia.info/ka/article/493/dagrovebiti-sapensio-sistema-da-misi-gamowvevebi/> (ბოლოს გადამოწმდა: 01.07.2020)
3. ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი, საპენსიო რეფორმა - ქართული და გლობალური პერსპექტივა, თბილისი, 2013, [https://www.eprc.ge/admin/editor/uploads/files/sapensio%20reporma\\_WEB.pdf](https://www.eprc.ge/admin/editor/uploads/files/sapensio%20reporma_WEB.pdf) (ბოლოს გადამოწმდა: 01.07.20)
4. ლაღაძე, პ., პენსიისა და საპენსიო რეფორმის თაობაზე, ფორბსი, თბილისი, 2017, <https://forbes.ge/news/3133/pensiisa-da-sapensio-reformis-Taobaze> (ბოლოს გადამოწმდა: 01.07.2020)
5. კოვზანაძე, ი., საპენსიო რეფორმა ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი რეფორმაა ჩვენი ქვეყნისთვის და ის აუცილებლად უნდა განხორციელდეს, კომერსანტი, თბილისი, 2018, <https://commerciant.ge/ge/post/irakli-kovzanadze-sapensio-reforma-erti-umnishvnelovanesi-reformaa-chveni-qveynistvis-da-is-aucileblad-unda-ganxorcieldes> (ბოლოს გადამოწმდა: 01.07.2020)
6. კოვზანაძე, ი., საპენსიო სააგენტოს და საინვესტიციო საბჭოს: "იყავით უფრო გახსნილები", Business Media Georgia, 2020 <https://bm.ge/ka/article/irakli-kovzanadze-sapensio-saagentos-da-sainvesticio-sabchos-iyavit-ufro-gaxsnilebi/50729/> (ბოლოს გადამოწმდა 01.07.2020)
7. ლობჯანიძე, ვ., სახელმწიფოს სოციალური პოლიტიკა და შემოსავლების ფორმირება, თბილისი, ლამპარი, 2006

8. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, კაპიტალის ბაზრის განვითარების და საპენსიო რეფორმის დეპარტამენტი, საქართველოს საპენსიო რეფორმა, ანგარიში, თბილისი, 2016, <http://www.economy.ge/uploads/ecopolitic/sapensio/Goverment Report on pensions Final GEO.pdf> (ბოლოს გადამოწმდა: 01.07.2020)
9. საქართველოს პარლამენტი, საქართველოს კანონი დაგროვებითი პენსიის შესახებ, თბილისი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 2018, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4280127?publication=0> (ბოლოს გადამოწმდა: 01.07.2020)
10. საქართველოს სსრ უმაღლესი საბჭოს პრეზიდიუმი, საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი, თბილისი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე, 1984, <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28216?publication=458> (ბოლოს გადამოწმდა 01.07.2020)
11. სოციალური მომსახურების სააგენტო, პენსიის მიმღებთა რაოდენობა და მათზე გასაცემი თანხა, თბილისი, 2019, [http://ssa.gov.ge/index.php?lang\\_id=&sec\\_id=1444](http://ssa.gov.ge/index.php?lang_id=&sec_id=1444) (ბოლოს გადამოწმდა: 01.07.2020)
12. საქართველოს მთავრობა, რეგულირების გავლენის შეფასება დაგროვებით საპენსიო რეფორმაზე“, თბილისი, 2018, [http://www.economy.ge/uploads/files/2017/reformebi/regulirebis\\_gavlenis\\_shefaseba\\_dagrovebit\\_sapensio\\_reformaze.pdf](http://www.economy.ge/uploads/files/2017/reformebi/regulirebis_gavlenis_shefaseba_dagrovebit_sapensio_reformaze.pdf) (ბოლოს გადამოწმდა: 01.07.2020)
13. ჰუთსებაუთი, მ., საპენსიო სისტემის რეფორმა საქართველოში კომენტარები და ალტერნატივები, თბილისი, ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2017, <http://www.fes-caucasus.org/fileadmin/Publications/2016/Pension System Reform in Georgia Hutsebaut GEO.pdf> (ბოლოს გადამოწმდა: 01.07.2020)
14. KPMG. 2019. სსიპ საპენსიო სააგენტოს ფინანსური ანგარიშგება. თბილისი <https://www.pensions.ge/public-information/financial-information/audited-financial-statements/2019-IFRS> (ბოლოს გადამოწმდა: 01.07.2020)

15. Bovenberg, A. L., Meijdam, L., Dutch Pension System in Pension Reform in Six Countries: What Can We Learn From Each Other?Eds.Borsch-Supman, Meinhard Miegel,Berlin, Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2001
16. Bovenberg, A. L., in Broeders et al (eds), Frontiers in Pension Finance, Edward Elgar publishing, UK, ISBN 978-1-84720-660-2, 2008
17. Commissione Di Vigilanza Sui Fondi Pensione (COVIP), L'evoluzione del sistema pensionistico in Italia, 2011, <http://www.covip.it/wp-content/uploads/evoluzionedelsistemapensionistico.pdf>(last accessed: 01.07.2020)
18. European Union, Charter of Fundamental Rights of the European Union, 26 October 2012, 2012/C 326/02, (2000) <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3b70.html> (last accessed: 01.07.2020)
19. Fitch Ratings, Fitch Revises Outlooks on 5 Georgian Banks to Negative; Maintains Stable Outlook on ProCredit, 2020, <https://www.fitchratings.com/research/banks/fitch-revises-outlooks-on-5-georgian-banks-to-negative-maintains-stable-outlook-on-procredit-10-04-2020#:~:text=Fitch%20has%20placed%20TBC's%2C%20BOG's,bank%20resolution%20legislation%20is%20implemented.> (last accessed: 01.07.2020)
20. Лукас де Конинк, Пенсионная система Нидерландов, 2013,<http://pensionobserver.ru/obs-article-473>(lastaccessed: 01.07.2020)
21. Mattil, B., Pension Systems Sustainability and Distributional Effects in Germany and the United Kingdom, Heidelberg, Physica-Verlag, 2018
22. OECD, Pensions at Glance, Public Policies Accross OECD Countries,Paris, OECD Publishing, 2005, [https://read.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-at-a-glance-2005\\_pension\\_glance-2005-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-at-a-glance-2005_pension_glance-2005-en#page1)(last accessed: 01.07.2020)
23. OECD, Pension Country Profile: Netherlands (Extract from the OECD Private Pensions Outlook 2008), Paris, OECD Publishing, 2008, <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/42574973.pdf>(last accessed: 01.07.2020)

24. OECD, Pensions at a Glance, Italy, Paris, OECD Publishing, 2017  
<https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2017-country-profile-Italy.pdf>(last accessed: 01.07.2020)
25. Pensionioggi, Aliquote Contributive,2019,<https://www.pensionioggi.it/dizionario/aliquote-contributive>(last accessed: 01.07.2020)
26. Pensione-Integrativa.com., Deducibilità Fiscale dei Fondi Pensione, 2019, <https://pensione-integrativa.com/deducibilita-fiscale-fondi-pensione.html>(last accessed: 01.07.2020)
27. Petrini, F., Storia delle pensioni in Italia: dal 1898 alla Prima Repubblica, Youtrend, 2011,  
<https://www.youtrend.it/2011/12/10/storia-delle-pensioni-in-italia-prima-repubblica/>(last accessed: 01.07.2020)
28. Presidente della Repubblica, DECRETO-LEGGE 6 dicembre 2011, n. 201., Salva Italia,Roma, 2011,<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2011/12/06/284/so/251/sg/pdf>(last accessed: 01.07.2020)
29. Vera Finanza, Il sistema pensionistico in Italia,2016,<https://www.verafinanza.com/il-sistema-pensionistico-in-italia/>(last accessed: 01.07.2020)
30. ZUS, Struktura wysokości emerytur i rent wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2018 roku, Warszawa, 2018,  
[https://www.zus.pl/documents/10182/39637/Struktura+wysokości+emerytur+i+rent+wypłacanych+przez+ZUS+po+waloryzacji+w+marcu+2018+r.pdf/2f377123-7bd5-4e3a-a511-013eed30671c?fbclid=IwAR3tkQFfuttOlufHEGx18Na\\_fIOBzP1diBQj0rKzGmvvko4jg5pbqDrBDHA](https://www.zus.pl/documents/10182/39637/Struktura+wysokości+emerytur+i+rent+wypłacanych+przez+ZUS+po+waloryzacji+w+marcu+2018+r.pdf/2f377123-7bd5-4e3a-a511-013eed30671c?fbclid=IwAR3tkQFfuttOlufHEGx18Na_fIOBzP1diBQj0rKzGmvvko4jg5pbqDrBDHA)(last accessed: 01.07.2020)

## დანართი

საზოგადოებრივი აზრის კვლევა დაგროვებითი საპენსიო რეფორმის მიმართ - კითხვარი (თბილისი 2020)

1. რამდენად ცნობილია თქვენთვის დაგროვებითი პენსიის შესახებ?
  - a. ცნობილია
  - b. ნაწილობრივ ცნობილი
  - c. არ არის ცნობილი
  
2. რამდენად ეთანხმებით იმას, რომ დასაქმებულთათვის სავალდებულო საპენსიო შენატანის ოდენობა ხელფასის 2%-ს შეადგენს?
  - a. ვეთანხმები
  - b. არ ვეთანხმები
  - c. ნაწილობრივ ვეთანხმები
  
3. ხართ თუ არა ჩართული სახელმწიფო სავალდებულო დაგროვებით საპენსიო სქემაში?
  - a. დიახ
  - b. არა
  - c. გამოვედი საპენსიო სქემიდან
  
4. ხართ თუ არა ჩართული ნებაყოფლობით საპენსიო სქემაში ? (კითხვა ივსება თვითდასაქმებული პირის და 40 წელს გადაცილებული პირის შემხვევაში)
  - a. დიახ
  - b. არა
  
5. ეთანხმებით თუ არა ფაქტს, რომ დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვა სავალდებულოა 40 წლამდე ყველა დასაქმებულისთვის?
  - a. დიახ
  - b. არა
  
6. საპენსიო სქემაში ჩართვის შემდეგ თქვენი ეკონომიკური მდგომარეობა
  - a. გაუმჯობესდა
  - b. გაუარესდა
  - c. არ შეცვლილა

7. თქვენი აზრით ხელფასის რამდენ პროცენტს უნდა შეადგენდეს პენსიის რაოდენობა?
- a. 50%-ზე ნაკლები
  - b. 50%-დან 60%-მდე
  - c. 60%-დან 70%-მდე
  - d. 80%-დან 100%-მდე
  - e. 100%-ზე მეტი
8. მიუთითეთ სასურველი საპენსიო ასაკი (ქალი/კაცი)
- a. 55/60
  - b. 60/65
  - c. 65/70
  - d. სხვა
9. დაგროვებითი საპენსიო სქემის შემოღების შემდეგ თქვენი ხელფასი (ხელზე ასაღები)
- a. არ შეცვლილა
  - b. გაიზარდა
  - c. შემცირდა
10. რამდენად კმაყოფილი ხართ დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვით?
- a. ძალიან კმაყოფილი
  - b. ნაწილობრივ კმაყოფილი
  - c. უკმაყოფილო
11. დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ფარგლებში, მაქვს მოლოდინი, რომ საპენსიო ასაკში ჩემი პენსია:
- a. უზრუნველყოფს ღირსეულ სიბერეს
  - b. ნაწილობრივ უზრუნველყოფს
  - c. ვერ უზრუნველყოფს
  - d. სხვა



12. იქონია თუ არა გავლენა დაგროვებითი საპენსიო სქემის შემოღებამ თქვენი ოჯახის მსყდველობითუნარიანობაზე?
- a. საგრძნობლად მოახდინა გავლენა
  - b. მცირე გავლენა მოახდინა
  - c. არ მოუხდენია გავლენა
13. სარგებლობთ თუ არა მობაილ/ინტერნეტბანკით?
- a. დიახ
  - b. არა
14. ადევნებთ თუ არა თვალს საპენსიო ფონდის პირად ანგარიშზე არსებული თანხების დინამიკას?
- a. დიახ
  - b. არა
15. აპირებთ თუ არა კერძო საპენსიო ფონდებში შენატანების განხორციელებას?
- a. დიახ
  - b. არა
16. სქესი:
- a. მდედრობითი
  - b. მამრობითი
17. ასაკი:
- a. 18-30
  - b. 31-39
  - c. 40-59
  - d. 60-დან ზემოთ

18. განათლება:

- a. უმაღლესი
- b. საშუალო
- c. სტუდენტი

19. სამუშაო მდგომარეობა

- a. დასაქმებული
- b. უმუშევარი
- c. თვითდასაქმებული
- d. სხვა

20. საშუალოთვიური შემოსავალი

- a. 500 ლარამდე
- b. 500-1000
- c. 1000-1500
- d. 1500-2000
- e. 2000 და მეტი