



ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო

უნივერსიტეტის

ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი

ბიზნესის ადმინისტრირება

ფინანსები და საბანკო საქმე

სალომე მამაგულიშვილი

**საკენსიო სისტემა: რეფორმის ეფექტიანობა საქართველოში და
მსოფლიო გამოცდილება**

ნაშრომი შესრულებულია ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრის
აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: თამარ კბილაძე

ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორი

თბილისი

2020

ანოტაცია

სახელმწიფოს სოციალური პოლიტიკის ჯაჭვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი შემადგენელი რგოლია ქვეყნის საპენსიო სისტემა. საქართველოსთვის, როგორც განვითარებადი ქვეყნისთვის, რომელიც დგას ეკონომიკური განვითარებისა და მოქალაქეთა სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესების გზაზე, აუცილებელია ეფექტიანი საპენსიო სისტემის დანერგვა. სწორედ ამ აუცილებლობამ განაპირობა სამაგისტრო ნაშრომის მეცნიერული კვლევა, რომლის მიზანია: საქართველოში საპენსიო რეფორმის შესწავლის საფუძველზე მისი პერსპექტივების, სირთულეების, მოსალოდნელი რისკების განხილვა და სრულყოფის გზების ძიება. დასახული მიზნის მისაღწევად სამაგისტრო ნაშრომში შემუშავებულია შემდეგი ძირითადი ამოცანები:

საპენსიო სისტემის ისტორიულ ასპექტში შესწავლა, მისი არსის, ფუნქციებისა და როლის გასაზღვრა; საპენსიო სისტემის მეთოლოგიური საკითხების ანალიზი; საქართველოში განხორციელებული ცვლილებებისა და უცხოური გამოცდილების ანალიზი; საპენსიო სისტემის სრულყოფის პერსპექტივები; ორგანიზაციულ-მეთოდური წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება სადაზღვევო სისტემის ოპტიმიზაციის მიმართულებით.

კვლევის ობიექტს წარმოადგენს საპენსიო სისტემა, როგორც ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებისა და მოსახლეობის სოციალური კეთილდღეობის მნიშვნელოვანი ინსტიტუტი.

კვლევის საგანია საპენსიო სისტემის თეორიულ-მეთოდოლოგიური საფუძვლები, მისი ძირითადი მიმართულებები და სრულყოფის გზები.

ANNOTATION

“Pension system: Effectiveness of reform in Georgia and world experience”

Salome Mamagulishvili

One of the most important component of the state's social policy chain is the country's pension system. For Georgia, as a developing country on the path to economic development and improving the social status of its citizens, it is necessary to introduce an effective pension system. It was this necessity that led to the scientific study of the master's thesis, which aims to: discuss the prospects of pension reform in Georgia based on the study of its prospects, difficulties, expected risks and find ways to improve it. In order to achieve the set goal, the following main tasks have been developed in the master's thesis:

To study the historical aspect of the pension system, to determine its essence, functions and role; Analysis of meteorological issues of the pension system; Analysis of changes and foreign experience in Georgia; Prospects for improving the pension system; Develop organizational-methodological proposals and recommendations for optimizing the insurance system.

The object of research is the pension system as an important institution for the development of the country's economy and social welfare of the population.

The subject of the research is the theoretical-methodological foundations of the pension system, its main directions and ways of improvement.

შინაარსი

ანოტაცია	2
შესავალი.....	5
1. საპენსიო სისტემის მსოფლიო გამოცდილება.....	10
1.1 საპენსიო სისტემის მოდელები	11
1.2 ესტონეთის საპენსიო სისტემის მიმოხილვა	14
2. საპენსიო სისტემა საქართველოში	21
2.1 პრობლემის ლოკალური კონტექსტი.....	22
2.2 რეფორმის რისკები და მისი დადებითი მხარეები	27
3. საპენსიო რეფორმის ზეგავლენის შეფასება	30
3.1 ხარჯ-სარგებლიანობის ანალიზი.....	30
3.2 საპენსიო დანაზოგი და ჩანაცვლების კოეფიციენტი.....	37
4. 2020 წლის COVID-19 პანდემია და დაგროვებითი საპენსიო სისტემა საქართველოში.....	40
4.1 საქართველოში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის პირველი წლის ანგარიში...	40
4.2 Covid-19-ის გავლენა გლობალურ ეკონომიკასა და საპენსიო სისტემებზე	48
დასკვნები და რეკომენდაციები	53
გამოყენებული ლიტერატურა	57

შესავალი

საკვლევი თემის აქტუალობა. საქართველოში ბოლო დროს საპენსიო სისტემა ძალზედ აქტუალური საკითხია, ვინაიდან ქვეყანაში დაინერგა ახალი დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, რომელიც იწვევს მოსახლეობის განსაკუთრებულ ინტერესს. 2019 წლამდე მოქმედი საპენსიო სისტემა ვერ უზრუნველყოფდა ასაკოვან მოქალაქეებს ღირსეული პენსიით, შესაბამისად საჭირო გახდა რეფორმის განხორციელება და ისეთი სისტემის დანერგვა, რომელიც საშუალებას მისცემდა მოქალაქეებს შრომისუნარიან ასაკში კონტრიბუციების გზით შეექმნათ დანაზოგი საპენსიო ასაკის უზრუნველსაყოფად. 2017 წელს დაიწყო რეფორმის განხორციელებისკენ ქმედითი ნაბიჯების გადადგმა: შეფასდა ეფექტიანობა, პერსპექტივები, მიკრო და მაკროეკონომიკული ფაქტორები. ამ პერიოდისთვის საქართველოში არსებული ჩანაცვლების კოეფიციენტი (18%) მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდებოდა სხვა ქვეყნების აღნიშნულ მაჩვენებელს: რეგიონში-საშუალოდ 40%, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ქვეყნებში (OECD)- 63%, ევროკავშირის ქვეყნები 79%. ამ ქვეყნებში შრომისუნარიან მოსახლეობას საქართველოზე გაცილებით მეტი წვლილი მიუძღვოდა ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაში და ამ საკითხში საპენსიო სისტემა მნიშვნელოვან როლს ასრულებს.

თუ გავითვალისწინებთ საერთაშორისო პრაქტიკას, მრავალსვეტიანი საპენსიო სისტემა სხვადასხვა უპირატესობით გამოირჩევა:

1. მაღალი ჩანაცვლების კოეფიციენტის მიღწევა;
2. სოციალურად სამართლიანი უნივერსალური პენსია;
3. შრომისუნარიან ასაკში ბიუჯეტში გადახდილი გადასახადების პროპორციული საპენსიო შემოსავლებით უზრუნველყოფა.

შესაბამისად, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით გაიწერა შესაბამისი სტრატეგია, რომელიც ითვალისწინებდა ქვეყანაში უკვე დანერგილი ე.წ. „პირველი სვეტის“ საპენსიო სისტემის განვითარებას და ამასთან ერთად ახალი, მეორე და მესამე სვეტების შემოღებას. რეფორმის თანახმად პირველ ეტაპზე „მეორე სვეტის“ დანერგვა დაიგეგმა, რომლის ფარგლებშიც, მოქალაქე შრომისუნარიან პერიოდში გამომუშავებული ხელფასის პროპორციულ კონტრიბუციებს რიცხავს საპენსიო ფონდში მისთვის გახსნილ ინდივიდუალურ ანგარიშზე და საბოლოოდ დაგროვილ თანხებს პენსიის სახით მიიღებს, მას შემდეგ რაც მიაღწევს საპენსიო ასაკს.

კვლევის საგანი და ობიექტი. საქართველოს საპენსიო სისტემა, საპენსიო რეფორმა, გამოვლენილი ნაკლოვანებები და მათი გამოსწორების მიმართულებები, საპენსიო სისტემის სტატისტიკური მონაცემები და ფინანსური მაჩვენებლები.

კვლევის მიზნები და ამოცანები. კვლევის მიზანია საპენსიო პოლიტიკის ალტერნატივების გაანალიზება და საქართველოსთვის ახალი საპენსიო სისტემის მდგრადობის შეფასება. ამ მიზნის მისაღწევად გადაიჭრა შემდეგი ამოცანები:

- მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში გავრცელებული საპენსიო სისტემების მიმოხილვა, მიმდინარე საპენსიო უზრუნველყოფის მდგომარეობა და სამომავლო გამოწვევების შესწავლა/ანალიზი;
- სისტემების შესწავლა კონკრეტული ქვეყნის, კერძოდ ესტონეთის მაგალითზე.
- საქართველოსა და საზღვარგარეთის ქვეყნების სოციალურ-ეკონომიკური და დემოგრაფიული ვითარების შესწავლა;
- რეფორმამდე არსებული საპენსიო სისტემის განხილვა და შედარება ახლად დანერგილ სისტემასთან.
- მოქმედი საპენსიო სისტემის უპირატესობებისა და ნაკლოვანებების გამოვლენა, რისკების შეფასება.
- კონკრეტული რეკომენდაციების შემუშავება.

პრობლემის შესწავლის მდგომარეობა. საქართველოში არსებული ძველი საპენსიო სისტემა ვერ პასუხობდა გამოწვევებს სამართლიანობის, ეფექტიანობისა და ფისკალური მდგრადობის თვალსაზრისით.

სამართლიანობა-თუ გავითვალისწინებთ, რომ „პირველი სვეტის“ საპენსიო სისტემა ქვეყანაში ერთადერთი ალტერნატივაა, იგი არ უდგება სამართლიანად იმ ადამიანებს, რომლებიც შრომისუნარიან პერიოდში მუშაობდნენ, იხდიდნენ გადასახადებს, წვლილი შეჰქონდათ ქვეყნის ეკონომიკური კეთილდღეობის ზრდაში საზოგადოების სასარგებლოდ. აქედან გამომდინარე, არსებული საპენსიო სისტემა უსამართლოდ შეიძლება ჩაითვალოს.

ეფექტიანობა-თუ გავითვალისწინებთ საქართველოში არსებულ ეკონომიკურ მდგომარეობას, ასევე შემოსავლებს ერთ მოსახლეზე, დავინახავთ იმის შესაძლებლობას, რომ საკმაოდ მაღალი ჩანაცვლების კოეფიციენტის მიღწევა შეგვიძლია დამატებითი საგადასახადო ტვირთის გარეშე, რაც შეუძლებელია მხოლოდ „პირველი სვეტის“ საპენსიო სისტემის საშუალებით. ამასთან, მაკროეკონომიკური თვალსაზრისითაც, „ პირველი სვეტის“ სისტემისთვის გადახდილი თანხა მიემართება მოხმარების დასაფინანსებლად, ხოლო „მეორე სვეტის“ და „მესამე სვეტის“ პენსია დანაზოგებსა და ინვესტიციებში, რაც ეფექტიანობის თვალსაზრისით დადებითად აისახება ეკონომიკურ ზრდაზე.

მდგრადობა- ფისკალური მდგრადობის თვალსაზრისით ახლო მომავალში, დაახლოებით 15 წლიან პერიოდში არსებული საპენსიო სისტემა ქვეყნისთვის მნიშვნელოვანი გამოწვევაა. თუ გავითვალისწინებთ მოსახლეობის სტატისტიკურ პროგნოზს ასაკობრივ ჯგუფში, „პირველი სვეტის“ საპენსიო სისტემით ჩანაცვლების კოეფიციენტის ზრდა პრაქტიკულად შეუძლებელია. UN DESA-ს მოსახლეობის ასაკობრივი სტრუქტურის პროგნოზის მიხედვით, 2030 წლამდე სამუშაო ასაკის მოსახლეობა მცირდება 77 ათასი ადამიანით, ხოლო პენსიონერთა რიცხვი 212 ათასით იზრდება, რაც სამუშაო ასაკის მოსახლეობას დაუმძიმებს გადასახდელი პენსიების ტვირთს, მათ ერთ ერთეულზე პენსიონერთა რიცხვი 31%-დან 42%-მდე

გაიზრდება.

კვლევის თეორიული და მეთოდოლოგიური საფუძველი- ლიტერატურის ანალიზი, დოკუმენტების ანალიზი და შემთხვევის შესწავლა. ხარჯ-სარგებლიანობის ანალიზი ჩატარებულია საქართველოს მოქმედი საპენსიო სისტემის უზრუნველყოფის მარეგულირებელი ნორმატიული აქტების, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ საკითხების საერთაშორისო გამოცდილების, კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის განვითარების ტენდენციების, აგრეთვე საქართველოს მიმდინარე დემოგრაფიული, სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის შესახებ სტატისტიკური მონაცემების შეგროვების, შედარებისა და ანალიზის საფუძველზე. ასევე ჩატარებულია ემპირიული კვლევა. წინამდებარე ნაშრომის საკვლევ მასალად გამოყენებულია ესტონეთის, აშშ-სა და ზოგიერთი სხვა ევროპული ქვეყნის წამყვანი უნივერსიტეტებისა და ცნობილი მეცნიერების გამოკვლევები.

კვლევის მეცნიერული სიახლე.

1. იმ კვლევების უმრავლესობა, რომლებიც საქართველოში აქამდე ჩატარებულა, ძირითადად სამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციების მხარდაჭერითაა განხორციელებული. გვხვდება ზოგიერთი დამოუკიდებელი კვლევაც. წინამდებარე ნაშრომის მეცნიერული სიახლე სწორედ ისაა, რომ საკითხი შესწავლილია კომპლექსურად – დოკუმენტების შედარებითი ანალიზი, სოციოლოგიური გამოკითხვის შედეგების ინტერპრეტაცია სხვადასხვა მოდელთან დაკავშირებით, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის უპირატესობის არგუმენტირებული დასაბუთება;
2. ჩატარდა ხარჯ-სარგებლიანობის ანალიზი, რომლის საფუძველზეც ნაშრომში წარმოდგენილია ახალი საპენსიო სისტემის სარგებლიანობა როგორც უშუალოდ სისტემის მონაწილისთვის, ისე ბიზნესისა და სახელმწიფოსთვის.
3. დემოგრაფიული, სოციალურ-ეკონომიკური და ფისკალური პროგნოზების ანალიზის შედეგად გამოვლინდა ის უარყოფითი შედეგები, რომლებსაც გამოიწვევს

„პირველი სვეტის“ სისტემის შენარჩუნება. ამ კუთხით ნაშრომში წარმოდგენილია დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ეფექტურობა და გზები მოსალოდნელი შედეგების გასაუმჯობესებლად.

4. საზოგადოებრივი აზრის კვლევისა და თეორიული ჩარჩოს გამოყენებით, ასევე შედარებითი ანალიზის საფუძველზე, მოხდა გამოკვლეული საპენსიო მოდელების რანჟირება სარგებლისა და დანაკარგის მაჩვენებლების მიხედვით და შეირჩა საქართველოს საპენსიო სისტემის ოპტიმალური მოდელი.

კვლების პრაქტიკული მნიშვნელობა- სამაგისტრო ნაშრომის შედეგების თეორიული და პრაქტიკული რეკომენდაციები შესაძლოა გამოადგეს ქვეყნის აღმასრულებელი და საკანონმდებლო ორგანოების მუშაკებს საპენსიო სისტემის საკითხების გადაწყვეტისას. კვლევის შედეგების გამოყენება შესაძლებელია საუნივერსიტეტო სწავლებისა და კვლევების სხვადასხვა საფეხურებზე. აქ ასახული ზოგიერთი შედეგი ასევე შეიძლება გამოადგეს ამ სფეროში მოღვაწე მეცნიერ და პრაქტიკოს მუშაკებს, მათ ვისაც სურთ მეტი ინფორმაციის მიღება ახალი დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დეტალების შესახებ და სხვა ნებისმიერ ამ საკითხით დაინტერესებულ პირს.

1. საპენსიო სისტემის მსოფლიო გამოცდილება

მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში განსხვავებული ტიპის საპენსიო სისტემებია გავრცელებული, თუმცა, ძირითადად, ისინი ეყრდნობიან ე.წ. მრავალსვეტიან სისტემას (Multipillar System), რომელშიც საპენსიო სქემები ერთმანეთისგან განსხვავდება: სისტემაში ჩართული პირთა რაოდენობის, დაფინანსების პრინციპებისა და დაცულობის დონით. (OECD, 2005)

„სვეტი 1“ (PILLAR 1) - საბაზისო პენსია, რომელსაც სახელმწიფო აწესებს სოლიდარობის პრინციპით.

„სვეტი 2“ (PILLAR 2) - დაგროვებითი პენსია, განსაზღვრულ შენატანებზე დაფუძნებული.

„სვეტი 3“ (PILLAR 3) - კერძო საპენსიო სქემები, ნებაყოფლობითი შენატანებით საპენსიო უზრუნველყოფა.

მრავალსვეტიანი საპენსიო სისტემის მიზანია პენსიონერებისთვის ადეკვატური საპენსიო შემოსავლით უზრუნველყოფა, ფისკალური მდგრადობა საპენსიო ხარჯების მიმართ და ქვეყნის დემოგრაფიული ცვლილებების მიმართ მეტად ეფექტიანი რეაგირება. აქედან გამომდინარე, „მეორე სვეტი“ ანუ დაგროვებითი პენსია, მსოფლიოს მრავალი ქვეყნის საპენსიო სისტემაში ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ნაწილია. ბოლო წლებია, საერთაშორისო გამოცდილებით დაგროვებითი საპენსიო სისტემა ზრდადი ტენდენციით ხასიათდება. დაგროვებითი საპენსიო სისტემა გვხვდება როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფოსგან კონტროლირებადი ფორმით. სხვადასხვა ქვეყანაში, როგორც განვითარებულში, ისე განვითარებადში, გატარებულმა საპენსიო რეფორმებმა შესამჩნევად გაზარდა დაგროვებითი პენსიის როლი. ინდივიდუალურ დანაზოგებზე დაყრდნობილ სისტემას აქვს რიგი უპირატესობები ეფექტურობის თვალსაზრისით. იგი მოქალაქეს უმარტივეს სამომავლო საპენსიო შემოსავლების ეფექტიან დაგეგმვას თუ როგორ გაზარდოს

მნიშვნელოვნად მისაღები პენსია, ასევე სახელმწიფოს მხრიდან, მნიშვნელოვანი უარყოფითი ინტერვენციის გარეშე მიიღწევა ეკონომიკური ეფექტიანობა. მსოფლიოში მრავალსვეტიანი საპენსიო სისტემების განვითარებასთან ერთად შეიქმნა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკასთან შესაბამისი პრინციპები და გზამკვლევები, რაც შემდგომში საფუძვლად დაედო სხვადასხვა ქვეყანაში გატარებულ საპენსიო რეფორმას. (OECD, 2011)

1.1 საპენსიო სისტემის მოდელები

1. *საპენსიო უზრუნველყოფის სოლიდარულ პრინციპზე დამყარებული მოდელი* - ამ მოდელის მიხედვით, საპენსიო განაცემები ფინანსდება შრომისუნარიანი მოსახლეობის მიერ გადახდილი გადასახდელების (გადასახადები, სადაზღვევო შენატანები) მეშვეობით. მის ერთ-ერთ განშტოებად შეგვიძლია ჩავთვალოთ, ის შემთხვევა, როდესაც სახელმწიფო ბიუჯეტის სახსრებიდან პირდაპირ აფინანსებს საპენსიო განაცემებს. (OECD, 2005)

ეკონომიკური ზრდის პირობებში, როგორც წესი, იზრდება შრომის ანაზღაურების ოდენობა, შესაბამისად, საპენსიო ანარიცხებისაც. პენსიების ინდექსაციისთვის კი მიღებული მეთოდია შრომისუნარიანი მოსახლეობის მიერ ჯამურად გადახდილი თანხის ზრდის გათვალისწინება.

მოცემული მოდელის ნაკლოვანება თანმდევი მაღალი რისკებია. პირველ რიგში, ის, რომ მოსახლეობის დაბერების მაჩვენებლის ცვლილების გათვალისწინებით მნიშვნელოვნად იცვლება თანაფარდობა შრომისუნარიანი მოსახლეობასა და პენსიონერებს შორის. აქედან გამომდინარე, მხოლოდ ჯამური ანარიცხების

ოდენობა არასაკმარისი ხდება, პენსიების დონის შესანარჩუნებლად. ვეღარ ხორცილდება ინდექსაცია და საპენსიო განაცემების ოდენობა მცირდება შრომის ანაზღაურებასთან მიმართებით, რაც იწვევს პენსიების კლებას.

ამავე დროს, როგორც მრავალი ქვეყნის გამოცდილებამ გვაჩვენა, ასევე დიდ რისკს წარმოადგენს ეროვნული მთავრობების ან სხვა პოლიტიკური დაჯგუფებების პოპულისტური მიდგომა, რომლებიც ხშირად საპენსიო პრობლემატიკას იყენებენ საკუთარი პოლიტიკური მხარდაჭრის მოსაპოვებლად. ამის შედეგად, ხშირ შემთხვევაში, მთავრობები გრძელვადიანი დაფინანსების წყაროს განსაზღვრის გარეშე ნიშნავენ ან ზრდიან არსებული პენსიების ოდენობას ისე, რომ არ ითვალისწინებენ გრძელვადიან რისკებს.

2. საპენსიო უზრუნველყოფის დაგროვებითი მოდელი - ამ მოდელში ჩანს პენსიის დაგროვების ინდივიდუალურ ხასიათი, პენსიის ოდენობა განისაზღვრება:

1. საპენსიო შენატანის მოცულობის მიხედვით
2. საპენსიო ფონდების მიერ არჩეული საინვესტიციო სტრატეგიის განხორციელების წარმატებასა და მიღწეულ ფინანსურ მაჩვენებლებზე.

დაგროვებით საპენსიო მოდელს ეკონომიკის ზრდისა და განვითარებული ფინანსური ბაზრების პირობებში საკმაოდ მდგრადი ზრდა ახასიათებს, იმ შემთხვევაში, თუ ინვესტიციებში დაბანდებული თანხებიდან მიღებული სარგებელი აღემატება ინფლაციის და ხელფასების ზრდას. ამასთანავე, „დაგროვების“ წილის ზრდა გავლენას ახდენს ქვეყნის მშპ-ზე იმ კუთხით, რომ ასტიმულირებს ეკონომიკურ ზრდას. (არჩვაძე & არჩვაძე, 2012) ამ დადებითი ფაქტორების მიუხედავად, დაგროვებით საპენსიო სისტემასთანაც არის დაკავშირებული გარკვეული რიკები: პირველ რიგში, ის გარემოება, რომ ეკონომიკისთვის დამახასიათებელი ციკლური ბუნების გათვალისწინებით, ზრდა ყოველთვის შეუქცევადი არ არის. ბოლოდროინდელი ეკონომიკური ვარდნისა და გახშირებული

კრიზისების პირობებში წლების განმავლობაში დაგროვილმა რესურსებმა შესაძლოა ღირებულება მნიშვნელოვნად დაკარგოს კაპიტალის ბაზრის ინსტრუმენტების ფასების კლების პირობებში. ამასთან ერთად, დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ჩართული მოქალაქეები უფრო მაღალი რისკები აქვთ საბაზრო ცვლილებებისა და ინფლაციის წინაშე.

3. საპენსიო უზრუნველყოფის შერეული მოდელი - ამ მოდელში შეჯერებულია როგორც სოლიდარული, ასევე დაგროვებითი საპენსიო სქემების გარკვეული მახასიათებლები. ასეთი მიდგომა ხელს უწყობს რისკების შემცირებას და სისტემა მეტად ამარტივებს საპენსიო უზრუნველყოფაში სახელმწიფო და კერძო სექტორების ჩართულობის მოცულობების განსაზღვრას. შერეული მოდელი ეფექტურია ფორსმაჟორული სიტუაციებისა და კრიზისის დროსაც, რადგან დივერსიფიკაცია იძლევა შესაძლებლობას რისკი გადანაწილდეს საპენსიო სქემებს შორის. (Leppik & Mannik, 2002)

თუმცა, ამ მოდელსაც, ისევე როგორც წინა ორ მოდელს, თან ახლავს გასათვალისწინებელი რისკები, კერძოდ, საკმაოდ პრობლემატურია შემდეგი საკითხების ეფექტიანად განსაზღვრა:

- საპენსიო უზრუნველყოფის სქემაში ჩართული მოქალაქეების აქტივობისა და პასუხისმგებლობების პროპორცია,
- სახელმწიფო ხარჯები და კერძო სექტორის კონტრიბუციების.

კიდევ ერთი რისკია ის, რომ იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო და კერძო სექტორის ინტერესები კონფლიქტში მოვა, ეს შერეული მოდელი შეამცირებს მთლიანი სისტემის მოქნილობას და შესაბამისად საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემის ეფექტიანობას.

1.2 ესტონეთის საპენსიო სისტემის მიმოხილვა

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის წარმატებული დანერგვის თვალსაზრისით საინტერესოა, შევისწავლოთ ამ კუთხით უკვე გამოცდილი ქვეყანა, ასეთი ერთ-ერთი სახელმწიფო კი ესტონეთია. ესტონეთი შეირჩა შემდეგი კრიტერიუმებით: იგი პოსტსაბჭოური ქვეყნებიდან მაღალი ეკონომიკური განვითარებით ხასიათდება; ესტონეთსა და საქართველოს მსგავსი წარსული აქვთ, ორივე მათგანი ყოფილი საბჭოთა კავშირის წევრი სახელმწიფოა და დამოუკიდებლობის მიღების შემდეგ საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალი პერიოდის სირთულეების მსგავსება აკავშირებთ; ამ ქვეყნის გეოგრაფიული მონაცემები, როგორებიცაა: ქვეყნის გეოგრაფიული ფართობი, მოსახლეობის რიცხოვნება, დემოგრაფიული მდგომარეობა, საქართველოს მსგავსია. ამასთან საქართველოს უკვე აქვს ესტონური მოდელის გაზიარების მაგალითი, საქართველოში 2017 წლიდან ძალაში შევიდა მოგების გადასახადის ახალი რეგულაციები, რომელსაც „ესტონური მოდელი“ ეწოდა და რომელიც განსხვავდება აქამდე არსებული ბასს 12-ის მიდგომებისაგან. ეს მოდელი საკმაოდ წარმატებულია ესტონეთში, რომელსაც ამ მოდელის გამოყენების 15 წლიანი გამოცდილება აქვს და თუ გავითვალისწინებთ ეკონომისტების შეფასებებს, საკმაოდ გაააქტიურა ქვეყნის ეკონომიკა და კრიზისების მიმართ ეს პატარა ქვეყანა ყველაზე მომზადებული აღმოჩნდა. (ჭილაძე, 2007)

1997 წლის აპრილის თვიდან ესტონეთში დაიწყო საპენსიო რეფორმა, მიზანი კი იყო, სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა, რის მარეგულირებლადაც მთავრობამ შექმნა კომისია რომლის ფუნქციაც იყო სოციალური უსაფრთხოების დაცვა (Leppik & Mannik, 2002) კომისიის წევრები იყვნენ ეკონომიკის სამინისტროს წარმომადგენლები, ასევე ეკონომიკური სფეროს სხვა ექსპერტები. კომისიას დაევალა საპენსიო რეფორმის კონცეფციის შემუშავება. ამავე წელს ესტონეთის მთავრობამ დაამტკიცა კომისიის მიერ წარდგენილი სტრატეგია,

რომლითაც დღემდე ხელმძღვანელობენ და მრავალსვეტიანი საპენსიო სისტემის ფუნდამენტად ითვლება:

I – სახელმწიფო პენსია;

II - სავალდებულო კერძო დაგროვებითი პენსია;

III - ნებაყოფლობითი კერძო დაგროვებითი პენსია.

სტრატეგიის თანახმად, ახალ საპენსიო სქემას უნდა უზრუნველყო მოსახლეობის სოციალური უსაფრთხოება და ქვეყნის საპენსიო სისტემისა და სახელმწიფოს ფინანსური მდგომარეობის მდგრადობა, ამ მიზნების მიღწევა მხოლოდ სამსვეტიანი საპენსიო სისტემით იყო შესაძლებელი. მეორე სვეტის სქემის შემოღება აუცილებელი გახდა, რადგან საჭირო იყო საპენსიო ასაკის მოსახლეობის შემოსავლის წყაროს დივერსიფიკაცია, შესაბამისად რისკების გადანაწილება და მოქალაქეთა პასუხისმგებლობის გაზრდა. მოქალაქეების პასუხისმგებლობის გაზრდა და საპენსიო შენატანების დაგროვებით საკუთარი პენსიის უზრუნველყოფა. მოსახლეობის სოციალურ დაცვას და ღირსეულ პენსიას მხოლოდ პირველი სვეტი ვერ უზრუნველყოფდა შესაბამისად დადგა მეორე სვეტის პენსიის შემოღების აუცილებლობა (Leppik, 2006).

ესტონეთში არსებობს ორი სახის სახელმწიფო პენსია (Pensionikeskus, 2016b):

ასაკობრივი პენსია - გამოითვლება მოქალაქეთა შრომისუნარიან ასაკში დაგროვილი სტაჟისა და გადახდილი სოციალური გადასახადის მიხედვით და შედგება სამი კომპონენტისგან:

- ფიქსირებული კომპონენტი: 205,21 ევრო;
- ცვალებადი კომპონენტი: თითოეული ნამუშევარი წლის ღირებულება განისაზღვრება 5,5 ევროს ოდენობით.
- სადაზღვევო კომპონენტი: დამოკიდებულია პენსიონერის მიერ შრომისუნარიან ასაკში გადახდილი სოციალური გადასახადის ოდენობის მიხედვით. ამ სისტემაში

მონაწილეობის უფლება აქვს ნებისმიერ პირს, რომელიც ესტონეთში მინიმუმ 15 წელი მუშაობდა.

- I. *ეროვნული პენსია*- შეადგენს 205,21 ევროს და გაიცემა იმ პირებზე, რომლებიც ესტონეთის ტერიტორიაზე სულ მცირე 5 წელი მუშაობდნენ და შესაბამისად, არ აქვთ უფლება ჩაერთონ პირველი სახის სქემაში.

ესტონეთში პენსიების რაოდენობის განსაზღვრისას ყურადღება ექცევა ორ ფაქტორს: სამომხმარებლო კალათის ფასების ცვლილებას და წლიურ სოციალური შემოსავლებს. ეს ინდექსაცია ქვეყანაში 2002 წლიდან მოქმედებს. (Pensionikeskus, 2017):

1998 წელს მიღებული “საპენსიო დაზღვევის აქტით” ეროვნულ საპენსიო სისტემაში შევიდა ორი მნიშვნელოვანი ცვლილება:

- განისაზღვრა სქესის მიხედვით საპენსიო ასაკის ეტაპობრივი გათანაბრება, რომელმაც საბოლოო სახე 2016 წელს მიიღო, როდესაც ქალისა და მამაკაცის საპენსიო ასაკი გათანაბრდა და გახდა 63 წელი. სამომავლოდ საპენსიო ასაკის გაზრდა იგეგმება 65 წლამდე.
- საპენსიო თანხის ოდენობა გახდა შრომისუნარიან პერიოდში მიღებულ შემოსავალზე დამოკიდებული.

II სვეტი- სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სქემა. (Oorn, 2004) ეს სქემა შეიქმნა “დაგროვებითი საპენსიო აქტით“, რომელიც ესტონეთის მთავრობამ მიიღო 2001 წლის 12 სექტემბერს და ამოქმედდა 2002 წლის 1 ივლისიდან. დაგროვებითი სქემის შემოსავლებია დასაქმებულის მიერ გადახდილი ხელფასის 2% ფონდებში, რომლებიც კერძო აქტივების მმართველმა კომპანიებმა შექმნეს. გადახდილი თანხის ოდენობას სახელმწიფო ამატებს 4%-ს, იმ სოციალური გადასახადიდან რომელსაც ყოველთვიურად იხდის დამსაქმებელი, თუმცა, სახელმწიფო ასევე ირეზერვებს 29%-ს (13% ჯანმრთელობის დაზღვევასა და 16% იმ პერიოდისთვის არსებული პენსიონერებისთვის საპენსიო უზრუნველყოფისთვის) მამასადამე, ფონდში

დასაქმებულის პირად საპენსიო ბარათზე ჯამურად გროვდება მისი ხელფასის მთლიანი მოცულობის 6%-ის ოდენობის თანხა. (Volskis,2012)

სავალდებულო დაგროვებით საპენსიო სქემაში მონაწილეობა სავალდებულოა მხოლოდ 1983 წელს და მის შემდეგ დაბადებული პირებისთვის, რადგან მათ პენსიაზე გასვლამდე დარჩენილი აქვთ იმ რაოდენობის წლები, რომლებიც საკმარისია ღირსეული პენსიისთვის დასაგროვებლად. იმ მოქალაქეებისთვის რომლებიც დაბადებულები არიან 1942-1982 წლებში საპენსიო სქემაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითია. აქტივების მმართველი კომპანიები მართავენ საპენსიო ფონდებს. დღეის მდგომარეობით ფუნქციონირებს 5 ასეთი კომპანია. შვედური ბანკი – Swedbank ბაზარზე უდიდესი წილის მქონე კომპანიაა და აქტივების 41% ფლობს (Pensionikeskus,2016b)

დასაქმებულის შენატანი ანუ 2% ირიცხება ესტონეთის საგადასახადო სამსახურში, რომელიც ამ თანხას სოციალური გადასახადიდან დარიცხულ 4%-თან გადარიცხავს ესტონეთის ცენტრალურ დეპოზიტორთან. ცენტრალური დეპოზიტორიდან ეს თანხა მიემართება იმ აქტივების მმართველი კომპანიისკენ რომელიც შეარჩია თავად მოქალაქემ. რის შემდეგაც, კომპანია უკვე ახდენს თანხების ინვესტირებას. ცენტრალური დეპოზიტორის ვალდებულებაა აღრიცხოს სქემის მონაწილის შესახებ შემდეგი ინფორმაცია: შერჩეული ფონდის, დაგროვილი საპენსიო თანხის მოცულობის, გაცემული პენსიების შესახებ ინფორმაცია და სხვა. თუ მონაწილემ ვერ შეარჩია არჩევანი რომელიმე ფონდზე, მაშინ ცენტრალური დეპოზიტორი შემთხვევითობის პრინციპით განაწილებს ყველაზე კონსერვატიულ ფონდში. აქტივების მმართველ კომპანიას უფლება აქვს, შექმნას არაერთი სახის საპენსიო ფონდი, რომლებიც ერთმანეთისგან საინვესტიციო სტრატეგიის მიხედვით იქნებიან განსხვავებული: ა) კონსერვატიული – ინვესტირება შეიძლება მხოლოდ ფიქსირებული შემოსავლის მქონე ინსტრუმენტებში, მაგალითად: სახელმწიფო ფასიანი ქაღალდები, საბანკო დეპოზიტები;

ბ) დაბალანსებული –შესაძლებელია აქციებში ინვესტირება, აქტივების მაქსიმუმ 25%-იანი შეზღუდვით;

გ) დინამიკური - შესაძლებელია აქციებში ინვესტირება, აქტივების მაქსიმუმ 75%-იანი შეზღუდვით;

კონსერვატიული ფონდი ყველაზე დაბალრისკიანია, თუმცა გრძელვადიანი პერსპექტივაში შედარებით დაბალ საინვესტიციო მოგებას იძლევა.

დინამიკური ფონდი ყველაზე მაღალი რისკით ხასიათდება და მისი ამპლიტუდის რყევებიც საკმაოდ მაღალია, მაგრამ იმ შემთხვევაში, თუ კაპიტალის ბაზარზე ხელსაყრელი პირობები იქნება, საინვესტიციო მოგება ბევრად გადააჭარბებს კონსერვატიული ფონდით მიღებულ მოგებას.

ესტონეთში იმის გამო, რომ დიდი მოცულობის კაპიტალის ბაზარი არ გვხვდება, შესაბამისად საპენსიო ფონდების აქტივების მხოლოდ 22%-ია ინვესტირებული. შეზღუდული არ არის აქტივების უცხოეთში განთავსებაზე. აქტივების თითქმის ორი მესამედი აქციებშია ინვესტირებული. (OECD, 2014).

იმისათვის, რომ კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემაში მონაწილეთა დაგროვილი თანხების დაცული იყოს დანაკარგებისგან, შემუშავებულია რამდენიმე მექანიზმი:

ა) საგარანტიო ფონდი – ითვალისწინებს ისეთ შემთხვევებს, როდესაც აქტივების მმართველი კომპანია არღვევს კანონს და გადახდისუუნარობის შედეგად სქემის მონაწილეებს მიადგებათ ზარალი. ამის თავიდან ასაცილებლად კომპანიები იხდიან მათ განკარგულებაში არსებული საპენსიო ფონდების აქტივების 0.01%-ს საგარანტიო ფონდში. საგარანტიო ფონდის საქმიანობა რეგულირდება 2002 წელს მიღებული „საგარანტიო ფონდის აქტით“;

ბ) აქტივების მმართველი კომპანია მონაწილეობს საკუთარ დაარსებულ სავალდებულო დაგროვებით საპენსიო ფონდში (რეგულირდება 2004 წელს მიღებული საინვესტიციო ფონდების აქტით) - კომპანიის პასუხისმგებლობის

ასამაღლებლად მისი სახსრები სქემაში ჩართულთა სახსრების მსგავსად ინვესტირდება, ამის შედეგად იზრდება ფონდის მომგებიანობა და დადებითად აისახება კომპანიის შემოსავლებზეც. დასაწყისისთვის მისთვის აქტივების 1%-ს ფლობაა სავალდებულო, ხოლო 3 წლის შემდეგ იზრდება მინიმუმ 2%-მდე. (OECD, 2014)

გ) აქტივების მმართველი კომპანიების ზედამხედველობა - ფინანსური ზედამხედველობის სააგენტო (FSA- Financial Supervision Authority) სახელმწიფოს მხრიდან ახდენს ზედამხედველობას, ასევე გასცემს ლიცენზიებს კომპანიებისთვის. სააგენტო აქტივების მმართველი კომპანიების გარდა ასევე ზედამხედველობს სხვა ფინანსურ ინსტიტუტებსაც, როგორებიცაა: ბანკები, სადაზღვევო და საინვესტიციო კომპანიები.

პირველი და მეორე სვეტის საპენსიო თანხები იბეგრება სტანდარტულად, საშემოსავლო გადასახადით, რომელიც აკლდება ზღვარს გადაჭარბებულ თანხას. ესტონეთში საშემოსავლო გადასახადის ოდენობაა მიღებული შემოსავლების 20%. „დაგროვებითი პენსიების აქტის“ მიხედვით, მას შემდეგ, რაც სისტემის მონაწილე მიაღწევს საპენსიო ასაკს, მისი კუთვნილი პენსიის მიღება შეუძლია პერიოდულად. თუ მონაწილემ კანონმდებლობით დადგენილი ოდენობის ზღვარზე ნაკლები თანხა დააგროვა, შეუძლია მთლიანად გამოიტანოს ერთჯერადად საკუთარი თანხა. კანონმდებლობით დადგენილია დასაგროვებელი თანხის ოდენობის ზედა ზღვარი, იმ შემთხვევაში, თუ პირი გადააცილებს ამ ზღვარს, გადაჭარბებული თანხის ერთიანად გამოტანის უფლება აქვს. (pensionikeskus, 2016a)

მანამ სანამ ქვეყანაში რეფორმა გატარდებოდა, ჩატარდა საზოგადოებრივი აზრის გამოკითხვა და მიიღეს შემდეგი შედეგები: 2002 წელს სისტემაში ჩართვას აპირებდა რესპოდენტთა 7%, სამომავლოდ აპირებდა - 20%, 32%-ს ჯერ არ ჰქონდა გადაწყვეტილი, ხოლო 41%-ს არ სურდა სისტემაში ჩართვა. ესტონეთის მთავრობამ განაცხადა რომ საჭირო იყო მოსახლეობისთვის ფინანსური განათლების მიღება,

რათა უკეთ გარკვეულიყვნენ ამ და სხვა მსგავს საკითხებში. 2002 წლიდან სასკოლო დაწესებულებებში უკვე დაინერგა ეკონომიკის შესწავლა. შეიქმნა ესტონეთის ცენტრალური დეპოზიტარის ვებ-გვერდი <https://www.pensionikeskus.ee/en/>, სადაც განთავსებულია სრული ინფორმაცია აქტივების მმართველი კომპანიების, მათი საქმიანობის, საპენსიო ფონდების სხვადასხვა სახეობის, მათი დაგროვებითი პორტფელების, ადმინისტრაციული მოსაკრებლების, ასევე ფონდების მიღწეული მომგებიანობის შესახებ, რაც საშუალებას იძლევა დაინტერესებულმა პირმა შეადაროს ერთმანეთს სხვადასხვა ფონდი და მიიღოს მისთვის სასურველი, გააზრებული გადაწყვეტილება. ვებ-გვერდზე ასევე ყველა მონაწილეს აქვს წვდომა საკუთარ საპენსიო პორტფელზე, სადაც მას საშუალებ აქვს მიიღოს ინფორმაცია საკუთარი დაგროვილი თანხის ოდენობის შესახებ (PRAXIS Center for Policy Studies, 2008) OECD-ის პროგნოზის მიხედვით, სახელმწიფო პენსიის ხარჯები თანდათანობით შემცირდება და ეს მაჩვენებელი 2004 წელს მშპ-ს 6,8%-ს თუ წარმოადგენდა, 2050 წლისთვის მის 4,2%-მდე შემცირებას ვარაუდობენ, ამის მიზეზი კი, რა თქმა უნდა, ქვეყანაში სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვაა. რაც შეეხება მთლიან საპენსიო დანახარჯს 2050 წლისთვის შემცირდება: 6,7%-დან, 6,5%-მდე (OECD, 2011a).

III სვეტი, ეს არის ნებაყოფლობითი დაგროვებითი სქემა. იმისათვის, რომ სახელმწიფომ წაახალისოს ეს სქემა, მოქმედებს გარკვეული საგადასახადო შეღავათები: ერთიანად გამოტანილი პენსიები იბეგრება მხოლოდ 10%-ით, ხოლო ის პენსია, რომელიც უნდა გაიცეს მთელი ცხოვრების მანძილზე გათავისუფლებულია გადასახადისგან. საგადასახადო შეღავათი მოქმედებს ასევე საპენსიო შენატანებზეც. საპენსიო ასაკი შემცირებულია და დაყვანილია 55 წელზე. როგორც OECD-ს 2011 წლის ანგარიშშია ნათქვამი, “ესტონეთმა შეძლო მზარდი საპენსიო ფონდების ბაზრის შექმნა მცირე მოცულობის ეკონომიკის პირობებში. მომავალში მოსალოდნელია, რომ საპენსიო ფონდებმა შეადგინონ ერთ-ერთ ყველაზე სწრაფად მზარდი სექტორი” (OECD 2011)

2. საპენსიო სისტემა საქართველოში

საქართველოში საპენსიო ასაკის მოსახლეობას, აქვს სტანდარტული, სოციალური პენსია, დღეისათვის 220 ლარის მოცულობით, რაც საშუალო ხელფასის (1204 ლარი) 18,3%-ია (ჩანაცვლების კოეფიციენტი). (საქსტატი 2020)

2004 წელს საქართველოში საპენსიო რეფორმა დაიწყო, ამ დრომდე სოც. უზრუნველყოფის ერთიანი სახელმწიფო ფონდი აფინანსებდა მოქალაქეთა პენსიებს, რეფორმების გატარების ერთ-ერთი მთავარი მიზანი ლიბერალური ეკონომიკური გარემოს შექმნაა ქვეყანაში, იმისათვის რომ მსოფლიო ეკონომიკურ კონკურენტულ სივრცეში ღირსეულად შეძლოს თავის დამკვიდრება. ამ გზაზე საპენსიო სისტემის რეფორმა საკმაოდ მნიშვნელოვანია, რადგან იგი პირდაპირ კავშირშია ქვეყნის ფინანსურ და სოციალურ პოლიტიკასთან. რესურსი ეხება დამსაქმებლისა და თანამშრომლების საგადასახადო შენატანებს.

უკვე 2004 წლის შემდეგ საქართველოში ყველა სოციალური პროგრამის დაფინანსების წყარო იყო საბიუჯეტო შემოსავალი, რაც საკმაოდ პროგრესული იყო. 2007 წლიდან 2012 წლის აგვისტოს თვემდე, პენსიას ემატებოდა გარკვეული თანხა ნამუშევარი წლების რაოდენობის მიხედვით.

2008 წელს სოციალური გადასახადი, რომელიც დაქირავებულის ხელფასიდან კავდებოდა, შეუერთდა საშემოსავლო გადასახადის სტრუქტურას. ამ მასშტაბური საგადასახადო რეფორმის შედეგი იყო ის, რომ, საშემოსავლო გადასახადი შეუერთდა სახელმწიფო ბიუჯეტს, ხოლო გასაცემი პენსიები ერთიანი სახელმწიფო ბიუჯეტს ვალდებულება გახდა. (უროტაძე, 2018)

2012 წლის აგვისტოდან შეიცვალა პენსიის ოდენობაც, ასაკის მიუხედავად. პენსიონერებს შეუწყდათ სტაჟის მიხედვით დანამატი და ყველასთვის გახდა

ფიქსირებული თანხა, უკვე მომატებული ოდენობის სახით, აქედან გამომდინარე, ქვეყანაში დაინერგა ე.წ უნივერსალური პენსია, რაც იმ დროისთვის მნიშვნელოვანი მიღწევა იყო, მაგრამ გამართული საპენსიო სისტემისთვის არასაკმარისი, რის გამოც, ნათლად გამოიკვეთა საპენსიო სისტემის მეორე სვეტის შემოღების საჭიროება.

2.1 პრობლემის ლოკალური კონტექსტი

2019 წლის საპენსიო რეფორმამდე ქართული საპენსიო სისტემა ორი ნაწილისგან შედგებოდა. პირველი - გადანაწილების პრინციპით და მეორე - საბიუჯეტო სახსრებიდან გაცემული ფიქსირებული პენსია.

ამ დროს ქვეყნის როგორც მაკროეკონომიკური მაჩვენებლებისა და მათი დინამიკის, საბიუჯეტო პოლიტიკისა და დემოგრაფიული მდგომარეობის ცვალებადობის ანალიზი ნათელს სურათს ქმნიდა, რომ საქართველოს ეკონომიკას და ქართულ ბიუჯეტს აღარ ჰქონდა სახსრები იმისთვის, რომ სახელმწიფოს მართვის ქვეშ დარჩენილიყო საპენსიო დანახარჯების დაფარვა.

ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკის პროგნოზით, გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნები, მათ შორის საქართველო, თუ გამოიჩენენ ძალისხმევას კრიზისიდან გვიან, თუმცა მაინც შეძლებენ გამოსვლას, მაგრამ ზრდის დაბალი ტემპები იქნება მოლოდინელი. აქედან გამომდინარე, დიდი ალბათობა არ იყო იმის, რომ საქართველოს უახლოეს პერიოდში ჰქონოდა ისეთი ეკონომიკური აღმასვლა, როგორც კრიზისამდელ პერიოდში (მაგ. 2007 წელს - 12,6%). მით უფრო, რომ ამ მდგომარეობას ემატებოდა ინვესტიციების შემცირება, დონორი ორგანიზაციების დახმარების ამოწურვა და ქვეყნის შიგნით არსებული ბიზნესის დაბალი აქტივობა. ამ

სურათი იყო იმ დროისთვის ქვეყანაში და საჭირო გახდა ცვლილებები ისეთ სექტორებში, რომლებშიც სახელმწიფოს მონაწილეობდა და მათი ეკონომიკური აქტივობა მნიშვნელოვანი იყო, ერთ-ერთ ასეთ მნიშვნელოვან სექტორს წარმოადგენდა საპენსიო სისტემა, რომლის უზრუნველყოფაშიც იმ დროისთვის სახელმწიფო პრაქტიკულად ერთადერთი იყო. (არჩვაძე & არჩვაძე, 2012)

თუ გავანალიზებთ იმ პერიოდის ეკონომიკური მდგომარეობას საქართველოში და მის საშუალოვადიან პერსპექტივებს, ნათლად გამოჩნდება, რომ ბიუჯეტი საპენსიო რეფორმის გარეშე აღმოჩნდებოდა სოციალური დანახარჯების ზეწოლის ქვეშ და იმის საფრთხის წინაშე დადგებოდა, რომ კერძო საპენსიო დანაზოგების გარეშე იმ პერიოდისთვის არსებული პენსიის დონესაც კი ვერ შენარჩუნებდა, შედეგად ქვეყანას მოსალოდნელ მაღალ საბიუჯეტო ხარჯებთან გამკლავება საკმაოდ გაუჭირდებოდა. 2013 წლის 1 სექტემბერს, პენსიის ოდენობა გაიზარდა იმ პენსიონერებისთვის, რომლებიც იღებდნენ ასაკობრივ პენსიას, ამ თანხამ შეადგინა 150 ლარი, გარკვეული პროცენტით გაიზარდა სხვა საპენსიო კატეგორიების პენსიის ოდენობებიც. ამ გამოწვევებთან გასამკლავებლად, სახელმწიფოს უნდა შეემუშავებინა ან საპენსიო დანაზოგების ახალი სქემა, ან/და განესაზღვრა გარკვეული ფინანსური ინსტრუმენტები გრძელვადიანი საპენსიო დანაზოგების შესაქმნელად.

2017 წლის საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტის მონაცემებით, მისი ხარჯვითი ნაწილი 10 მილიარდ ლარს აჭარბებდა, აქედან სახელმწიფო პენსიებზე 124 მილიონზე მეტი უნდა მიმართულიყო, რაც ბიუჯეტის ხარჯვითი ნაწილის 12%-ზე მეტს შეადგენდა.

ცხრილი 2.1.1 საპენსიო ხარჯის წილი მთკუან საბიუჯეტო დანახარჯებთან

წელი	მთლიანი ხარჯი (მლნ. ლარი)	საპენსიო ხარჯი (მლნ.ლარი)	% წილი მთლიან დანახარჯებთან
2015	8 838,2	106,16	12,01%
2016	9 404,2	115,23	12,25%
2017	10 343,9	124,46	12,03%

წყარო: საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს ვებ-გვერდი www.mof.ge

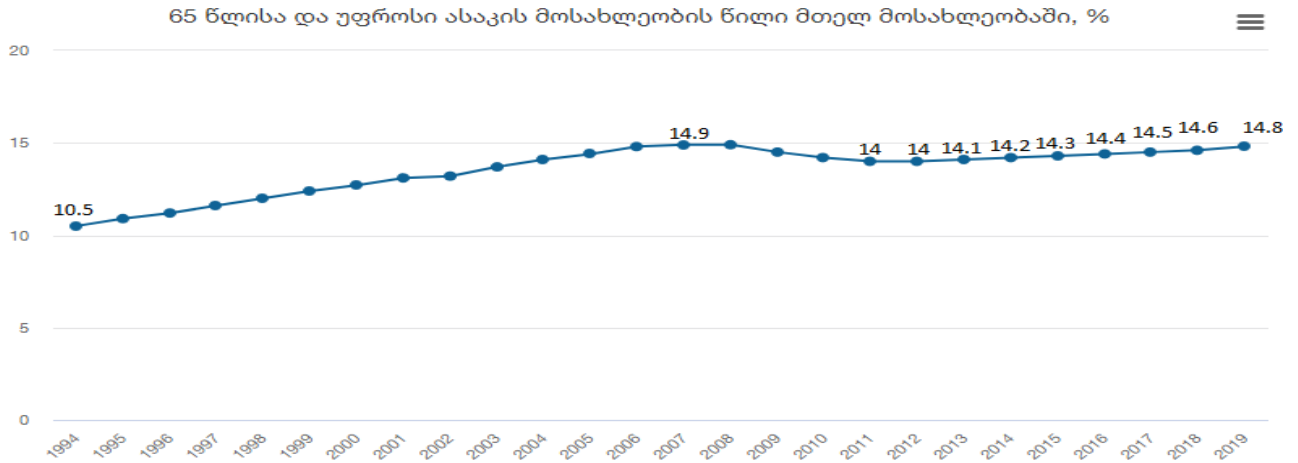
ცხრილიდანაც ჩანს, რომ საპენსიო ხარჯი მთლიანი სახელმწიფო ხარჯების 12%-ს შეადგენს, რაც საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელია და დიდი მოცულობის თანხებს აკლავდა ბიუჯეტს იმის მიუხედავად, რომ მაინც არ იყო საკმარისი პენსიონერთა ღირსეული სიბერის უზრუნველსაყოფად.

რაც შეეხება ქვეყანაში არსებულ დემოგრაფულ სურათს, თუ შევხედავთ მოსახლეობის ასაკობრივი ჭრილის ცხრილს, ოფიციალური სტატისტიკის მიხედვით, ცხადი ხდება, რომ 65 წელს გადაცილებული მოსახლეობის რაოდენობის ტრენდი ზრდადია.

ცხრილი 2.1.2 საქართველოს მოსახლეობის რაოდენობა 2014-2020 წწ.

წელი	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
მოსახლეობის რაოდ. (ათასი კაცი)	3716,9	3721,9	3728,6	3726,4	3729,6	3723,5	3716,9

წყარო: სასტატატი www.geostat.ge



წყარო: საქსტატი www.geostat.ge

ასევე სტატისტიკური მონაცემების გათვალისწინებით ქვეყანაში ბოლო წლებია იკლებს დასაქმებულთა რიცხვი

ცხრილი 2.1.3 დასაქმების წილი ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობაში

წელი	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ეკონ. აქტიური მოსახლეობა (ათასი კაცი)	1978,6	1984,6	2018,0	1996,2	1983,1	1939,9	1911.2
დასაქმებული (ათასი კაცი)	1643,4	1694,4	1733,8	1717,3	1706,6	1694,2	1690.2
უმუშევარი (ათასი კაცი)	335,2	290,2	284,2	278,9	176,4	145,7	221.0
უმუშევრობის დონე %	16,9	14,6	14,1	14,0	13,9	12,7	11.6

წყარო: საქსტატი www.geostat.ge

შექმნილ მდგომარეობას კიდევ უფრო ამძიმებს მიგრაციული პროცესების ინტენსივობა. 1990-2006 წლების სტატისტიკური მონაცემებით ქვეყანაში ჩამოსულთა რაოდენობა მნიშვნელოვნად ჩამორჩებოდა ქვეყნიდან გასულთა რაოდენობას და მათ შორის სხვაობა დაახლოებით ერთ მილიონ კაცს შეადგენდა. დღეისათვის ეთნოკონფლიქტებით გამოწვეული მიგრაციის შედეგად 105 ათასი მიგრანტიდან მხოლოდ მცირე ნაწილს აქვს ოფიციალური ლტოლვილის სტატუსი.

სოციალური სიდუხჭირისა და ეკონომიკური ფაქტორების გამო ქვეყნიდან იმ პერიოდისთვის 800 ათასამდე მოქალაქე იყო გასული. ქვეყნის შიგნით იძულებით გადაადგილებულ პირთა მდგომარეობაც არ იყო სახარბიელო. მათი რაოდენობა საქართველოს მთელი მოსახლეობის 6%-ს შეადგენს და 2009 წლის მონაცემებით 260 ათასს კაცია. ზოგადად, დემოგრაფიულ ჭრილში პენსიონერების ოდენობა მუდმივად მზარდია. (არჩვაძე & არჩვაძე, 2012)

ყველა ეს მონაცემი კიდევ ერთხელ ადასტურებს, რომ სახელმწიფოს სოციალური ვალდებულებები მუდმივად ზრდადია. ყოველ წელს სახელმწიფო პენსიებისთვის გამოყოფილი თანხების ოდენობა იმატებს, რაც დასტურდება 2013 წლის მეორე კვარტალიდან გაზრდილი პენსიით. ამ ფაქტორების გათვალისწინებით მოსალოდნელი იყო მომავალში სოციალური საბიუჯეტო ხარჯების იმ დონემდე გაზრდა, რომ ძალიან მძიმე ტვირთი გახდებოდა ქართული ეკონომიკისთვის და საქართველოც, მრავალი სხვა ევროპული ქვეყნის მსგავსად, შესაძლოა აღმოჩენილიყო ფინანსური სისტემის კრიზისის საფრთხის წინაშე.

აქედან გამომდინარე, სახელმწიფოსთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი იყო კერძო სექტორთან თანამშრომლობა და რისკების დივერსიფიკაცია ყველა იმ სექტორში, რომელშიც ექნებოდა ამის პრაქტიკული შესაძლებლობა. ამგვარად, საპენსიო რეფორმის განხორციელება არა მხოლოდ პოლიტიკურ-ეკონომიკური მიზანშეწონილობით ან ქვეყანაში სიახლეების შემოტანით, არამედ გამოუვალი სიტუაციით დამდგარი აუცილებლობა იყო.

ფიქსირებული სახელმწიფო პენსია იმდენად მწირია, რომ უფრო მეტად სოციალურ დახმარების შთაბეჭდილებას ტოვებს ვიდრე პენსიას, რომელიც პენსიონერისთვის უნდა იყოს მთელი თვის ხარჯების ღირსეულად დაფარვის საშუალება. გარდა ამისა, მისი დიდი ნაკლოვანება ისიც არის, რომ საერთოდ არ ითვალისწინებს, პენსიონერის მიერ შრომისუნარიან პერიოდში საქმიანობის დროს დაგროვილ საპენსიო შენატანებს, მის ნამსახურები წლების რაოდენობასა და სამსახურის შინაარსს (ბოლო მონაცემებით, საქართველოში პენსიას ნამსახურებით იღებდა მხოლოდ 335

პენსიონერი).

არსებული საპენსიო სისტემა დამაბრკოლებელი იყო როგორც საქართველოს ფინანსურ მდგრადობის ისე მისი განვითარების პერსპექტივებისთვის. ამასთან, იგი არ წარმოადგენდა მხოლოდ მიმდინარე, დროებით, მოკლევადიან პრობლემას, რადგან გრძელვადიან ჭრილში მნიშვნელოვანი საფრთხის მომასწავლებელი, რომელიც ატარებდა მუდმივად დამძიმებად ხასიათს, რაც აუცილებლად შეაფერხებდა ეკონომიკის განვითარებას და წარმოშობდა ახალ სოციალურ პრობლემებსაც.

2.2 რეფორმის რისკები და მისი დადებითი მხარეები

წინამდებარე თავში სხვადასხვა კუთხით განხილულია სახელმწიფო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დადებითი და უარყოფითი მხარეები. სხვადასხვა სამთავრობო დოკუმენტის, ლიტერატურის, სხვა ქვეყნების გამოცდილებისა თუ სტატისტიკური მონაცემების განხილვის შედეგად მივიღეთ სურათი, რომლის მიხედვითაც სისტემის დადებითი გავლენა მოსახლეობის სოციალურ მდგომარეობასა და ქვეყნის ეკონომიკაზე სჭარბობს უარყოფითს. მიუხედავად ამისა, ნებისმიერ ცვლილებას თან ახლავს რისკები და საჭიროა ამ რისკების სწორად განსაზღვრა და მართვა, რათა რეფორმა იყოს წარმატებული. თუ განვიხილავთ საქართველოში რეფორმისგან გამოწვეულ შესაძლო რისკებს შესაძლოა წავაწყდეთ მსგავს პრობლემებს:

- ვინაიდან დამსაქმებელი ვალდებულია საპენსიო ფონდში გადარიცხოს მის მიერ დასაქმებულის დაუბეგრავი ხელფასის 2%, ეს აჩენს იმის რისკს, რომ ხარჯების შემცირების მიზნით დამსაქმებელმა შეამციროს ხელფასები ან სამუშაო ადგილების რაოდენობა;
- შემოთავაზებულმა საპენსიო სისტემამ შეიძლება გამოიწვიოს არაფორმალური

შრომითი გარიგებების დადება გადასახადების გვერდის ავლის მიზნით.

- საქართველო არ არის პოლიტიკურად და ეკონომიკურად იმდენად სტაბილური ქვეყანა, რომ მოსახლეობას ჰქონდეს ნდობა საკუთარი ფული გრძელვადიანი პერიოდით სამართავად გადასცეს. ასევე მნიშვნელოვანი საკითხია, თუ როგორ დააბანდებენ საპენსიო ფონდები მოსახლეობის დანაზოგებს, რამდენად მომგებიანი იქნება ის მოქალაქეებისთვის.
- თუ გადავხედავთ, ბოლო წლების განმავლობაში ქვეყნის ეკონომიკური ზრდას, დაქირავებით დასაქმებულთა რაოდენობასა და ხელფასების ოდენობას, ამ ტემპის შენარჩუნების შემთხვევაში წარმოუდგენელია 10 წელიწადში ის შედეგები დადგეს, რომელიც პროგნოზირებულია მაკროეკონომიკული გათვლებით.
- „ღირსეული სიბერის“ უზრუნველსაყოფად საჭიროა საბოლოო ჯამში მოქალაქეებს დაუგროვდეთ სოლიდური თანხები, რომლისვისაც 6%-ანი შენატანები არასაკმარისი იქნება, თუ საპენსიო ფონდებმა არ იზრუნეს დანაზოგების მომგებიანად დაბანდებაზე.
- საქართველოში საკმაოდ ბევრი ადამიანია არაფორმალურად დასაქმებული, საქსტატის 2019 წლის მონაცემებით მათი რაოდენობა არასასოფლო-სამეურნეო სფეროს დასაქმებულებში 34,7 %-ია. ეს პრობლემა განსაკუთრებით გამოავლინა 2020 წლის პანდემიამ, ვინაიდან უამრავი უმუშევრად დარჩენილი მოქალაქე ვერ ადასტურებდა საკუთარ შემოსავლებს ვინაიდან ისინი წლების განმავლობაში თავს არიდებდნენ საახელმწიფო ბიუჯეტში გადასახადების გადახდას. ეს მნიშვნელოვანი პრობლემაა საპენსიო სისტემისთვისაც, რადგან სისტემაში დაბალი ჩართულობა გამოიწვევს მოსალოდნელზე ნაკლები თანხების აკუმულირებას, შესაბამისად ვერ უზრუნველყოფს ხარჯ-სარგებლიანობას, ჩანაცვლების კოეფიციენტის ზრდასა და ეკონომიკური განვითარების წინაპირობას, ასევე ხელს შეუშლის რეფორმის ერთ-ერთ მთავარ მიზანს, მოსახლეობისთვის ღირსეული სიბერის უზრუნველყოფას.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დადებითი მხარეები:

- დაგროვებით საპენსიო სისტემა უზრუნველყოფს ქვეყანაში გრძელვადიანი ფულადი სახსრების შექმნასა და შიდა დანაზოგების ზრდას. სისტემა მრავალ ქვეყანაში წარმატებითაა აპრობირებული და მათ იგი დანერგეს ეკონომიკური განვითარების ბევრად ადრეულ საფეხურზე, ვიდრე საქართველოა ამჟამად. რასაკვირველია, მხოლოდ ეს სისტემა არ არის საკმარისი მოსახლეობის სრულად უზრუნველყოფისათვის, თუმცა იგი ერთ-ერთი მნიშვნელოვან რგოლს წარმოადგენს ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების ჯაჭვში.
- დაგროვებით საპენსიო სისტემას დადებითი ეფექტი აქვს ფინანსური ბაზრების განვითარების კუთხით, კერძოდ, საპენსიო ფონდებში გროვდება დიდი მოცულობით თანხები დანაზოგის სახით, შესაბამისად იქმნება გრძელვადიანი კაპიტალი, რაც ხელს უწყობს საფონდო ბაზრის განვითარებას.
- საპენსიო სისტემა დადებით გავლენას ახდენს სადაზღვევო კომპანიებზე, რადგან იზრდება მოთხოვნა სიცოცხლის დაზღვევაზე, საბანკო სექტორზე, ვინაიდან საკმაოდ დიდი მოცულობის თანხები განთავსდება საბანკო დეპოზიტებზე. მაგალითისთვის: ჩილეში საპენსიო რეფორმის გატარების შემდეგ, 2001 წლიდან სადაზღვევო კომპანიების შემოსავალი 10-ჯერ გაიზარდა. (Corbo & Schmidt-Hebbel, 2004)
- სახელმწიფო დაგროვებითი პენსიის სქემა საკმაოდ ლიბერალურია, რადგან ქვეყანაში არსებული დაბალი ხელფასების გათვალისწინებით დასაქმებულს უწევს მხოლოდ 2%-ის გადახდა დანარჩენ 4%-ს დამსაქმებელი და სახელმწიფო ინაწილებს. ეს თანხა ნამუშევარი წლების რაოდენობის გათვალისწინებით, საპენსიო შენატანებისა და ფონდის მოგების მიხედვით კიდევ უფრო გაიზრდება.
- მოქალაქეებისთვის მნიშვნელოვანია მათი დანაზოგები მაქსიმალურად იყოს დაცული სხვადასხვა რისკებისგან, განსაკუთრებით საწყის ეტაპზე, ამის გამო ეს თანხები განთავსდა საბანკო დეპოზიტებზე. საბანკო სისტემა კი საქართველოში ეკონომიკის ერთ-ერთი ყველაზე განვითარებული სექტორია.

3. საპენსიო რეფორმის ზეგავლენის შეფასება

3.1 ხარჯ-სარგებლიანობის ანალიზი

ხარჯ-სარგებლიანობის ანალიზში განხილულია ხარჯის და სარგებლის შეფასება ყველა საქართველოს მოქალაქისთვის, როგორც საჯარო და კერძო სექტორში დაქირავებით დასაქმებულებისთვის, ასევე თვითდასაქმებულთათვის. შეფასდა როგორც ხარჯი, ისე სარგებელი თითოეული მხარისთვის, იმისათვის რომ გამოჩნდეს ალტერნატივების შეფასება. დანახარჯისა და სარგებლის გაანგარიშების საფუძველი გრძელვადიანი პროგნოზებია შემოსავლების ზრდისა და სხვა მაკროეკონომიკური ცვლადების შესახებ. (ანალიზისთვის გამოყენებულია საქსტატისა და საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს მიერ გამოქვეყნებული მონაცემები და მაჩვენებლები.)

საპენსიო რეფორმის ამოქმედების სცენარის ზოგიერთი მაჩვენებელი 2019 წელს (რეფორმის პირველი წელი);

ეკონომიკური ზრდა- 4,7%, საშუალოვადიან პერიოდში 5,2%-მდე ჩქარდება, ხოლო გრძელვადიან პერიოდში 3 %-მდე იკლებს.

მიზნობრივი ინფლაცია - საშუალოვადიან პერიოდში 3%-ის ტოლია, ამდენივეა ინფლაციის პროგნოზიც, რომელიც გრძელვადიან პერიოდში 2%-მდე მცირდება;

რეალური შემოსავლიანობა- 6%-ს შეადგენს, ხოლო გრძელვადიან პერიოდში 4%-მდე მცირდება;

ხელფასი და მშპ - როგორც წესი, საშუალოვადიან პერიოდში ერთი და იმავე ტემპით იზრდება. შესაბამისად ერთი ტემპით გაიზრდება საშუალო ნომინალური ხელფასი ნომინალური მშპ. (MOF, 2017)

აღნიშნული დაშვებების საფუძველზე დანახარჯი და სარგებელი შეფასდა როგორც დასაქმებულისათვის, ასევე ბიზნესისა და მთავრობისათვის.

რეფორმის თანახმად, სისტემაში სავალდებულო წესით უნდა ჩაერთოს ყველა

დასაქმებული, ხოლო ნებაყოფლობით ნებისმიერი თვითდასაქმებული. ამასთან, 40 წელს გადაცილებულ დასაქმებულ მოქალაქეებს რეფორმის დაწყებიდან პირველი სამი თვის შემდეგ მომდევნო ორი თვის ვადაში მიეცათ უფლება უარი ეთქვათ სისტემაში მონაწილეობაზე და დაეტოვებინათ ის.

ამ საპენსიო მოდელში შენატანებს ახორციელებს დასაქმებული, დამსაქმებელი და სახელმწიფო, თითოეული მათგანი ცალ-ცალკე 2% -იანი თანამონაწილეობით.

ახალი საპენსიო სისტემის დაშვებები შემდეგ მონაცემებს ეყრდნობა:

- 40 წლამდე დაქირავებით დასაქმებულები საპენსიო სქემაში 100%-ით ჩაერთვებიან;
- 40 წლის ზევით დასაქმებულთა 35% დარჩება სისტემაში;
- სისტემაში ნებაყოფლობით ჩართვის სურვილით თვითდასაქმებულთა 10% ისარგებლებს;
- საპენსიო ფონდში აკუმულირებული თანხების 80% განთავსდება ქვეყნის შიდა აქტივებში;
- საზღვარგარეთ ინვესტირებული თანხების 50% დაშვებული იქნება საფონდო ბირჟაზე.

დასაქმებული

საპენსიო სქემაში ჩართულ მოქალაქეთა ხარჯ-სარგებლიანობის შესაფასებლად, საჭიროა გარკვეული დაშვებები, ამიტომ ქვემოთ წარმოდგენილ ცხრილებში მოცემულია გამოთვლები ერთი კონკრეტული დასაქმებულის მაგალითზე, რომელსაც აქვს სხვადასხვა სახელფასო შემოსავლი შესაბამისად 10, 20, 30 და 40-წლიანი პერიოდის განმავლობაში მისაღები სარგებელის და ხარჯის შეფასება. აქვე აღვნიშნოთ, რომ სისტემაში ჩართული მოქალაქის საპენსიო შენატანი ყოველთვიურად მისი დაუბეგრავი შემოსავლის (დარიცხული ხელფასის) 2%-ია, თუმცა, იმის გამო, რომ დანაზოგს არ ეხება გადასახადი, რეალურად დასაქმებულის ხელზე მისაღები ხელფასის 1.6 % გამოდის.

მაგალითი: დასაქმებულის საშუალო ნომინალური ხელფასი თუ შეადგენს 1250 ლარს, შესაბამისად საშემოსავლო გადასახადის გადახდის შემდეგ მისი ხელზე ასაღები თანხა 1000 ლარია. 2%-იანი საპენსიო შენატანის შემთხვევაში მისი ხარჯია 25 ლარი, თუმცა იმის გათვალისწინებით რომ 2% გამოითვლება დაუბეგრავი ხელფასიდან მისი ხელზე ასაღები თანხის ოდენობა 980 ლარია ($1250 - 1250 * 0,02 - 20\%$), ვხედავთ, რომ სხვაობა საპენსიო ანგარიშზე დასაქმებულის მხრიდან გადარიცხულ 25 ლარსა და რეალურად დაკლებულ 20 ლარს შორის სხვაობა 5 ლარია, რაც ნომინალური ხელფასის მხოლოდ 1.6%-ია (ნაცვლად 2%-ისა).

წინამდებარე ცხრილებში განხილულია საპენსიო სქემაში მონაწილის ხარჯ-სარგებლიანობა სხვადასხვა სახელფასო ანაზღაურების და ნამუშევარი წლების რაოდენობის მიხედვით.

ცხრილი 3.1.1 ხარჯი და სარგებელი ნამუშევარი წლებისა და საშუალო ანაზღაურების მიხედვით (ლარი)

დასაქმებულის მიერ გადახდილი წმინდა ხარჯი ნამუშევარი წლების მიხედვით

ხელფასი(ხელზე მისაღები თანხა)	ნამუშევარი წლების რაოდენობა			
	10	15	25	40
500	960	1440	2400	3840
1000	1920	2880	4800	7680
2000	3840	5760	9600	15600
5000	9600	14400	24000	38400

წინამდებარე ცხრილში დასაქმებულის სარგებლიანობის შესაფასებლად გათვალისწინებულია მიღებული სარგებელი დამსაქმებლისა და სახელმწიფოს მხრიდან, ასევე მინიმალური 7%-იანი წლიური საბანკო ამონაგები.

ხელფასი(ხელზე მისაღები თანხა)	ნამუშევარი წლების რაოდენობა			
	10	15	25	40
500	3210	4815	8025	12840
1000	6420	9630	16050	25680
2000	12840	19260	32100	51360
5000	32100	48150	80250	128400

ცხრილი 3.1.2 დასაქმებულის წმინდა სარგებელი ხელფასისა და ნამუშევარი წლების მიხედვით

ხელფასი(ხელზე მისაღები თანხა)	ნამუშევარი წლების რაოდენობა			
	10	15	25	40
500	2250	3375	5625	9000
1000	4500	6750	11250	18000
2000	9000	13500	22500	36000
5000	22500	133750	56250	90000

როგორც ვხედავთ, დასაქმებულისთვის ნებისმიერი ხელფასისა და ნამუშევარი წლების რაოდენობის შემთხვევაში საკმაოდ მაღალი სარგებელია, რაც ბუნებრივია, რადგან დასაქმებულისთვის რეალურად ხელფასიდან გადარიცხული 1,6%-ის

ნაცვლად მის საპენსიო პორტფელზე ხელფასის 6%-ის ოდენობა აისახება, რასაც კიდევ ემატება ბანკის სადეპოზიტო სარგებელი, რომლის გარდა ჯერ თანხების განთავსების ალტერნატივა სქემის მონაწილეს არ აქვს, თუმცა სამომავლოდ ეს საკითხი მოგვარებადია და დასაქმებულს შესაძლებლობა ექნება უფრო მაღალი სარგებელი მიიღოს.

რაც შეეხება აგრეგირებულ გამოთვლას, ამ შემთხვევაში ყველა დასაქმებულისთვის ხარჯისა და სარგებელის დაანგარიშების წესი შემდეგია:

პირველ ეტაპზე 2019 წლიდან დისკონტირების მთელი პერიოდისათვის ყოველწლიურად გამოითვლება სქემის ახალი მონაწილეების რაოდენობის საშუალო ერთი დასაქმებულისთვის მთელი სასიცოცხლო ციკლის განმავლობაში დისკონტირებული ხარჯი და სარგებელი, რის შემდეგაც მიღებული რიცხვი მრავლდება სისტემის ახალ მონაწილეთა რაოდენობაზე და დაიანგარიშება წმინდა მიმდინარე ღირებულება

ცხრილი 3.1.3 აგრეგირებული წმინდა სარგებელი ჩართულთათვის (NPV)

სქემაში ჩართული	დისკონტირების პერიოდი			
	10	15	25	40
580 ათასი მონაწ.				
მლნ.ლარი	9324	9681	9723	9727

ცხრილი 3.1.4 აგრეგირებული წმინდა სარგებელი დასაქმებულის, ბიზნესისა და სახელმწიფოსთვის (მლნ.ლარი)

	წლების რაოდენობა			
	10	15	25	40
სქემის მონაწილე	9324	9681	9723	9727
ბიზნესი	4024	9536	14358	18574
სახელმწიფო	-43	-36	-46	-50

ანალიზიდან ჩანს, რომ სქემის მონაწილის, იგივე დასაქმებულის წმინდა სარგებელი არ იცვლება, ხოლო ბიზნესის, იგივე დამსაქმებლისა და მთავრობის შემთხვევაში, მათი ხარჯ-სარგებელი დამოკიდებულია იმაზე, თუ რომელი მათგანი გაიღებს 2%-იან კონტრიბუციას.

საპენსიო რეფორმის შედეგად პირველი ეტაპისთვის (სანამ საპენსიო დანაზოგების გაცემის დრო მოვა) ყველაზე მეტი სარგებელი აქვს ბიზნესს, რადგან მას ეძლევა სარგებლის მიღების შესაძლებლობა ეკონომიკური ზრდის დაჩქარების შედეგად. რაც შეეხება სახელმწიფოს, იგი დაახლოებით 50 მლნ. ლარის ოდენობის ფინანსურ წმინდა ზარალს იღებს, იმის გამო, რომ მთავრობას მოუწევს ფინანსური დანაკლისის მნიშვნელოვნად ზრდის გამო შეამციროს ბიუჯეტის სხვა ხარჯების დაფინანსება.

ბიზნეს სექტორი

იმისათვის, რომ შევაფასოთ ბიზნესის ხარჯები წლებისა და საშუალო შრომის ანაზღაურების მიხედვით, ცხრილში საშუალო ხელფასი აღებულია 2019 წლის სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ გამოქვეყნებული მონაცემით.

საპენსიო რეფორმის შედეგად ბიზნეს სექტორს დაემატა კიდევ ერთი ხარჯი, რომელიც წარმოადგენს მის მიერ დასაქმებულის სასარგებლოდ განხორციელებული კონტრიბუცია, თუმცა ღსანიშნავია ისიც, რომ ეს თანხა გათავისუფლებულია პირდაპირი გადასახადებისგან. ბიზნესი ამ რეფორმის შედეგად იღებს სარგებელს დაჩქარებული ეკონომიკური ზრდიდან მიღებულ შემოსავალზე, იგივე მოგებაზე.

ცხრილი 3.1.5. ბიზნეს სექტორის ხარჯ-სარგებელი წლებისა და საშუალო შრომის ანაზღაურების მიხედვით (ლარი)

	დისკონტირების პერიოდი			
	10	15	25	40
წმინდა ხარჯი (PV)	112	168	321	426
წმინდა სარგებელი (PV)	4136	8531	14656	19000
წმინდა მიმდინარე სარგებელი (NPV)	4024	8465	14358	18574

სახელმწიფო

საპენსიო რეფორმა, რა თქმა უნდა, ზრდის სახელმწიფოს ხარჯებსაც, რომელიც გამოიხატება საპენსიო ფონდში მის მიერ სქემაში ჩართული მონაწილის სასარგებლოდ გადარიცხულ კონტრიბუციაზე. ამ კონტრიბუციის ეფექტური განაკვეთია 2.8%. სახელმწიფოსთვის სარგებელი ამ რეფორმის შედეგად არის ეკონომიკური ზრდის დაჩქარება. დაჩქარებულ ეკონომიკურ ზრდასთან ერთად ასევე იზრდება საბიუჯეტო შემოსავლებიც, თუმცა იგი არ გულისხმობს სამთავრობო სარგებელს, რადგან რაც უფრო იზრდება ეკონომიკა პროპორციულად იზრდება მთავრობის პასუხისმგებლობებიც, რის შედეგადაც იზრდება სახელმწიფო ხარჯები.

საბოლოო ჯამში გაზრდილი სამთავრობო პასუხისმგებლობების მიუხედავად ამ ნაშრომში განხილული ყველა ფაქტორის გათვალისწინებით, საპენსიო რეფორმის განხორციელება აუცილებლობას წარმოადგენდა ქვეყნისთვის.

3.2 საპენსიო დანაზოგი და ჩანაცვლების კოეფიციენტი

წინამდებარე ჩანაცვლების კოეფიციენტი გამოანგარიშებულია ახალი საპენსიო რეფორმის დროს სხვადასხვა შემოსავლის მქონე დასაქმებულთათვის. ჩანაცვლების კოეფიციენტის გამოთვლის ფუნდამეტია როგორც დასაქმებულის საპენსიო ასაკის ბოლო ხელფასთან შეფარდება, ასევე მთლიანი ეკონომიკის გათვალისწინებით საშუალო ხელფასთან მიმართება.

წარმოდგენილია შემდეგი დაშვებები: საპენსიო სქემის მონაწილის მუშაობის პერიოდია 30 წელი და პენსიაზე გასვლის შემდეგ დაგროვილ საპენსიო დანაზოგს მიიღებს 15 წლის განმავლობაში.

დასაქმებულის ხელფასი სამუშაო პერიოდის განმავლობაში იცვლება ორი კომპონენტის მიხედვით:

- I. სასიცოცხლო ციკლის გათვალისწინებით, რის მიხედვითაც არსებობს მოსაზრება, რომ 45 წლამდე ასაკის დასაქმებულის ხელფასი უფრო სწრაფად იზრდება ვიდრე მთლიან ეკონომიკაში საშუალო ხელფასის ოდენობა, ხოლო 45 წლის ასაკიდან ზრდის ტემპი მცირდება.
- II. ეკონომიკის ზრდასთან დაკავშირებული ხელფასების ზრდა, ამ შემთხვევაში ხელფასის ზრდა ეხება ყველა ასაკის დასაქმებულს.

	დაშვება	კომენტარი
საპენსიო დაზოგვის პერიოდი	35 წელი	
საპენსიო დანაზოგის მოხმარების პერიოდი	15 წელი	
აქტივების რეალური საშ. წლიური სარგებელი	7%	ეკ. განვითარებასთან ერთად, გრძელვ. პერიოდში შემცირდება 4%-მდე
წლიური ინფლაცია	3%	გრძელვ. პერიოდში შემც. 2%-მდე
რეალური ეკონომიკის ზრდა	4,7 %	საშუალოვადიან პერიოდში იზრდება 5,2%-მდე
საბაზისო პენსია	220 ლარი	გაიზრდება ნომინალური მშპ-ს ზრდის ტემპით

ცხრილი 3.2.1 ჩანაცვლების კოეფიციენტის დაშვებები

ცხრილი 3.2.2 ჩანაცვლების კოეფიციენტის მოცულობა

ნეტო ხელფასი	ჩანაცვლების კოეფიციენტი			
	დანაზოგი/ ბოლო ხელფასი	დანაზოგი/ ბოლო ხელფასი (ჩათვლილია საბაზისოც)	დანაზოგი/ საშ. ხელფასთან	დანაზოგი/ საშ. ხელფასთან (ჩათვლილია საბაზისოც)
500 ლარი	44%	81%	23%	42%
1000 ლარი	44%	66%	38%	57%
1500 ლარი	43%	58%	57%	76%

შემდეგ ცხრილში საპენსიო დანაზოგის მოცულობის დაანგარიშებისას გათვალისწინებულია ბაზისი საპენსიო თანხის ინდექსირება ნომინალური მშპ-ს ზრდის ტემპზე, ასევე ზემოთ აღნიშნული დაშვებები. ნომინალური მშპ-ს ზრდის ტემპზე ინდექსირება უზრუნველყოფს ჩანაცვლების კოეფიციენტის დონის შენარჩუნებას. მომდევნო ორ სვეტში მოცემულია იმ პენსიის ოდენობა (დაგროვებული და საბაზისოსთან ერთად) რომელშიც გათვალისწინებულია დღევანდელი მსყიდველობითი უნარით. პენსიები წარმოდგენილია დანაზოგ და საბაზისო თანხასთან ერთად. მოცემულ შემთხვევაში გამორიცხულია ფასების ზრდის ეფექტი.

ცხრილი 3.2.3 ყოველთვიური პენსიის ალტერნატივები ნეტო ხელფასთან მიმართებით

ნეტო ხელფასი	საპენსიო თანხა (მსყიდველობითი უნარით)	საპენსიო თანხა (მსყიდველობითი უნარით, საბაზისოს ჩთ.)	საპენსიო თანხა (ნომინალი)	საპენსიო თანხა (საბაზისოს ჩთ ნომინალი)
500 ლარი	808	1477	1731	3164
1000 ლარი	1347	2016	2885	4318
1500 ლარი	1986	2656	4255	5688

4. 2020 წლის COVID-19 პანდემია და დაგროვებითი საპენსიო სისტემა საქართველოში

4.1 საქართველოში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის პირველი წლის ანგარიში

2019 წლის 3 იანვარს, საპენსიო საპენსიო რეფორმის გატარების ფარგლებში საბოლოოდ გაიხსნა საპენსიო სააგენტო და კანონით გათვალისწინებული მანდატით, დაიწყო დაგროვებითი საპენსიო სქემის იმპლემენტაცია - საპენსიო შენატანების მიღება და ადმინისტრირება. სააგენტოს ფუნქციებისა და სისტემების ამუშავების შეფერხება არ დაფიქსირებულა. (PENSIONS, 2020)

მაღალი საზოგადოებრივი ინტერესიდან გამომდინარე, უკვე თებერვლის თვიდან, მნიშვნელოვნად გაიზარდა მოქალაქეთა მიმართვიანობა როგორც მომსახურების სივრცეში, ისე ცხელ ხაზზე. ამის გამო საპენსიო სააგენტომ გაზარდა მომსახურების სივრცისა და ცხელი ხაზის თანამშრომლების რაოდენობა. სააგენტოში ასევე შეიქმნა საპენსიო პორტფელის ადმინისტრირების ელექტრონული სისტემა და ოფიციალური ვებ-გვერდი. საწყის ეტაპზე, საპენსიო სააგენტო სარგებლობდა შემოსავლების სამსახურის მიერ გამოყოფილი სერვერული მოწყობილობებით. იმის გამო, რომ საზოგადოების აქტიურობა იყო მოსალოდნელზე მაღალი, უკვე თებერვლის შუა რიცხვებიდან გამოვლინდა სასერვერო და ციფრული კავშირის რესურსების უკმარისობა, სწორედ ამიტომ სააგენტომ სწრაფი რეაგირება მოახდინა და აზიის განვითარების ბანკის დაფინანსებით მცირე დროში მოაწყო საკუთარი სასერვერო და ციფრული კავშირი და ოპერატიულად აღმოფხვრა შეფერხებები სისტემის. შეიძინა თანამედროვე და მძლავრი სერვერი და დამატებითი მოწყობილობები, რაც

უზრუნველყოფს სააგენტოს ელექტრონული სისტემის სწრაფ, შეუფერხებელ და საიმედო მუშაობას ნებისმიერი დატვირთვით მუშაობის შემთხვევაში.

პარალელურად მიმდინარეობდა კონტრიბუციების ადმინისტრირების ელექტრონული სისტემის შემდგომი ეტაპის ოპტიმიზაცია და განახლება, რათა აღმოიფხვრილიყო სამუშაო პროცესში აღმოჩენილი ხარვეზები. დაინერგა ახალი მოდელი შეცდომით ჩარიცხული თანხების კორექტირების ან/და უკან დაბრუნებისათვის.

საპენსიო სააგენტომ რამდენიმე კომერციულ ბანკში გახსნა ნომინალური მფლობელობის მიმდინარე ანგარიშები ასევე გაფორმდა ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმები, რომლებიც ითვალისწინებს, რომ ბანკებმა მიაწოდონ ზუსტი და დროული ინფორმაცია ამ ანგარიშებზე ჩარიცხვების/გადარიცხვების როგორც ყოველი ტრანზაქციის დასრულებისთანავე, ასევე ყოველი სამუშაო დღის ბოლოს.

საპენსიო სააგენტოს ელექტრონული კავშირი აქვს სახელმწიფო ხაზინასთან. და მუდმივად მიმდინარეობს თანამშრომლობა ელექტრონული სერვისის დახვეწისათვის.

საპენსიო სააგენტოს მიერ პირველივე წელს შემუშავდა მისი ორგანიზაციული სტრუქტურა და ბიუჯეტი, რომელიც დაამტკიცა სამეთვალყურეო საბჭომ 2019 წლის 17 იანვარს. ასევე შეიქმნა სააგენტოს სამტატო ნუსხა და კონკურსის წესით შეირჩა ამ ნუსხით გათვალისწინებული ყველა თანამშრომელი. (PENSIONS, 2020)

სააგენტოში ასევე შემუშავდა შრომის შინაგანაწესი, ეთიკის კოდექსი და სტრუქტურული ერთეულების წესდებები, რომლებიც დაამტკიცა სამეთვალყურეო საბჭომ.

საპენსიო სააგენტომ დაჩქარებულ რეჟიმში დაატრენინგა სხვადასხვა კერძო კომპანიის ბუღალტრები. ტრენინგები ორი თვის განმავლობაში ყოველდღიურად ტარდებოდა სააგენტოს მომსახურების სივრცეში და მათ ესწრებოდნენ ბუღალტერთა

25-კაციანი ჯგუფები. ტრენინგები ჩატარდაარა მხოლოდ თბილისში, არამედ საქართველოს რეგიონებშიც. სულ თბილისში ჩატარდა 43 ტრენინგი, ხოლო რეგიონულ ქალაქებში 17 ტრენინგი. საპენსიო სააგენტომ 1500 ზე მეტი ბუღალტერი დაატრენინგა. ტრენინგების გარდა სააგენტომ გამოყო სპეციალური ჯგუფი, რომელიც ყოველდღიურ რეჟიმში უწევდა ონლაინ კონსულტაციებს ბუღალტრებსა და სხვა დაინტერესებულ მოქალაქეებს. მოქალაქეებს კონსულტაციებს უწყვეტ რეჟიმში უწევდნენ ასევე მომსახურების სივრცის თანამშრომლები და სატელეფონო კონსულტანტები.

მოეწყო შეხვედრები სააგენტოს დირექტორისა და მისმა მოადგილეების მხრიდან მოსახლეობასთან, არასამთავრობო სექტორთან, სამთავრობო ორგანიზაციებთან, მედიასთან, კერძო სექტორების წარმომადგენლებსა და ადგილობრივი ბაზრის ლიდერებთან საქართველოს ყველა დიდ რეგიონულ ქალაქში. შეხვედრები გაიმართა ასევე ბიზნეს სექტორის წარმომადგენლებთან, ასოციაციებთან. შეიქმნა საინფორმაციო ანიმაციური კლიპი, რომელიც განთავსდა რამდენიმე სატელევიზიო არხზე. საბოლოო ჯამში ქვეყნის მასშტაბით ჩატარდა 68 მასშტაბური შეხვედრა. სააგენტოს ვებ-გვერდზე ყოველდღიურად ქვეყნდება მიმდინარე სიახლეები და აქტივობები. საპენსიო სააგენტო აქტიურად მუშაობდა დაგროვებითი საპენსიო რეფორმის შესახებ მოქალაქეთა ინფორმირებულობის გასაზრდელად.

„დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, დაგროვებით საპენსიო სქემაში გაწევრიანება სავალდებულოა ყველა დასაქმებულისთვის, გარდა იმ დასაქმებულისა, რომელსაც ამ კანონის ამოქმედებამდე შეუსრულდათ მამაკაცის შემთხვევაში 60 წელი, ხოლო ქალის– 55 წელი. ამავე მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, დასაქმებული, რომელსაც კანონის ამოქმედებამდე (2018 წლის 6 აგვისტომდე) შეუსრულდა 40 წელი და არ სურს სისტემაში მონაწილეობა უფლება აქვს გავიდეს დაგროვებითი საპენსიო სქემიდან სააგენტოსთვის წერილობითი მიმართვის საფუძველზე კანონის ამოქმედებიდან სამი

თვის შემდეგ და მასაც და მის დამსაქმებელ კომპანიასაც დაუბრუნდებათ მათ მიერ სააგენტოში გადარიცხული თანხა. იმის გამო, რომ საპენსიო სააგენტოს მომსახურების სივრცეში არ წარმოშობილიყო რიგები სქემიდან გასვლის განცხადების დასაწერა, მოქალაქეთა ინტერესების გათვალისწინებით საპენსიო სააგენტომ შეიმუშავა ასეთი განცხადებების ელექტრონული ფორმატით მიღება. ამის მიუხედავად, რა თქმა უნდა, მომსახურების სივრცეშიც შეიძლებოდა ამ განცხადებების ჩაბარება და იმის გათვალისწინებით, რომ სააგენტოს არ აქვს ტერიტორიული ერთეულები და მისი ოფისი მხოლოდ თბილისში მდებარეობს, მან დაიხმარა სოციალური მომსახურების სააგენტოები, რომლებიც ქვეყნის მასშტაბით 69 ტერიტორიული ერთეულს მოიცავს, რათა მოქალაქეებს შეძლებოდათ შეუფერხებლად, თავისი ტერიტორიული ორგანოების მეშვეობით, ჩაებარებინათ დაგროვებით საპენსიო სქემიდან გასვლის თაობაზე წერილობითი განცხადებები. რასაკვირველია, საპენსიო სააგენტოსა და სოციალური მომსახურების სააგენტოს შორის ამ საკითხთან დაკავშირებით გაფორმდა ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმი. მოქალაქეთა სქემიდან გასვლის პროცესი წარიმართა ნორმალურ და მშვიდ პირობებში რაიმე შეფერხებებისა და რიგების გარეშე.

საპენსიო სააგენტომ ასევე გამართა მოლაპარაკებები ეროვნულ და სხვადასხვა კომერციულ ბანკებთან. ამის შედეგად, ეროვნულ ბანკში გაიხსნა საპენსიო სააგენტოს ნომინალური მფლობელობის ანგარიშები რომლებზეც სააგენტომ გადმოიტანა იმ დრომდე სახელმწიფო ხაზინაში განთავსებული საპენსიო დანაზოგები, რომლებსაც ერიცხებოდა ეროვნული ბანკის მიერ განსაზღვრული რეფინანსირების განაკვეთის ტოლი წლიური სარგებელი იმ დროისთვის-9%. სააგენტომ კომერციულ ბანკებში გახსნილ მიმდინარე ანგარიშებზე განთავსებული საპენსიო დანაზოგები გადაიტანა იმავე ბანკებში გახსნილ სარგებლიან სადეპოზიტო ანგარიშებზე, სადაც წლიური სარგებელი 9.5%-მდეა. ბანკებთან დადებულ ხელშეკრულებებში განმარტებულია, რომ სარგებლიანი ანგარიშების განაკვეთი მიზმულია ეროვნული ბანკის მიერ განსაზღვრულ მონეტარული პოლიტიკის განაკვეთზე.

საპენსიო სააგენტოში შემუშავდა სააღრიცხვო სისტემა აღრიცხვის საერთაშორისო სტანდარტების (IFRS) შესაბამისად და ასევე რეპორტების ფორმებ. წელიწადში ერთხელ აუდიტორული კომპანიების დიდი ოთხეულიდან ერთ-ერთი წარმართავს კომპანიის აუდიტს და წარადგენს აუდიტორული შემოწმების შედეგებს. ამასთან, საქართველოს პარლამენტის სპეციალურმა კომისიამ ტენდერის გზით შეარჩია დიდი ოთხეულიდან ერთ-ერთი აუდიტორული კომპანია კერძოდ -EY-Ernst & Young, რომელმაც ჩაატარა 2018 წლის ფინანსური ანგარიშგების აუდიტი და დასკვნა წარადგინა მასის ბოლოს, რომელიც განთავსდა სააგენტოს ოფიციალურ ვებ-გვერდზე. დასკვნაში ამოვიკითხავთ, რომ აუდიტორულმა ფირმამ წარმოდგენილი ფინანსური ანგარიშგება სწორად და სამართლიანად მიიჩნია და დაადასტურა, რომ ანგარიშგება 2018 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით ზუსტად ასახავდა სააგენტოს ფინანსურ მდგომარეობას, აგრეთვე მისი საქმიანობის ფინანსურ შედეგებსა და ფულადი სახსრების მოძრაობას 2018 წლის დასრულებული პერიოდისთვის ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტების („ფასს“) შესაბამისად.

საფრანგეთის განვითარების სააგენტოს დაფინანსებით, საინფორმაციო უსაფრთხოების დაცვის მიზნით, შესაბამისმა დარგის ექსპერტებმა დეტალურად შეისწავლეს და გააანალიზეს საპენსიო სააგენტოს საინფორმაციო ტექნოლოგიების უსაფრთხოების შესაბამისობა საერთაშორისო სტანდარტებთან და წარმოადგინეს შესაბამისი დეტალური დადებითი დასკვნა.

საპენსიო სააგენტომ „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად შეაფასა მნიშვნელოვანი რისკები, შეიმუშავა ხედვები და რეკომენდაციები დაგროვებითი საპენსიო სქემის განვითარებასა და გაუმჯობესებასთან დაკავშირებით, რომლებიც განიხილა და დაამტკიცა სამეთვალყურეო საბჭომ. ეს შეფასება მოხდა საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის, კერძოდ, ბაზელის ჯგუფის რეკომენდაციების და ევროდირექტივის 2013/36/EU

შესაბამისად. საპენსიო სააგენტოში შეიქმნა ახალი სტრუქტურა კონკრეტულად რისკის კონტროლისთვის, რომლის მმართველობითი ორგანოც რისკის კომიტეტია.

მიმდინარეობს მუდმივი თანამშრომლობა და კონსულტაციები საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციების ექსპერტებთან, მათ შორის, საფრანგეთის განვითარების სააგენტოს, აზიის განვითარების ბანკის, მსოფლიო ბანკის, ამერიკის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს და საერთაშორისო სავალუტო ფონდის ექსპერტებთან.

2019 წლის 11 ივნისს საქართველოს პარლამენტმა შესაბამისი დადგენილებებით დაამტკიცა საპენსიო სააგენტოს მიერ წარდგენილი საინვესტიციო საბჭოს წევრობის კანდიდატები: ოლივიერ რუსო; ტიმო ვიჰერკენტა; მაიკლ რიდლი; ჟან-ფრედერიკ პოლსენი; დავით წიკლაური, რის შემდეგაც უკვე დამტკიცებულმა საინვესტიციო საბჭომ პირველი სხდომა 8 ივლისს გამართა, სადაც საინვესტიციო საბჭოს თავმჯდომარედ აირჩიეს ოლივიერ რუსო, ხოლო თავმჯდომარის მოადგილედ - ჟან-ფრედერიკ პოლსენი. 2019 წლის განმავლობაში საინვესტიციო საბჭოს 5 სხდომა გამართა. საპენსიო სააგენტოს საინვესტიციო საბჭოს წევრები შეხვდნენ საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და საფონდო ბირჟის წარმომადგენლებს, სადაც განიხილეს ინვესტირების პროცესი, სააგენტოს სტრუქტურა, საინვესტიციო პოლიტიკა, საპენსიო დანაზოგების დაცულობა და ოპერაციული რისკები.

საინვესტიციო საბჭოს დანიშვნის შემდეგ აუცილებელი იყო უფროსი საინვესტიციო ოფიცრის შერჩევა, რომელიც საინვესტიციო საბჭოს უნდა შეერჩია. კანონის შესაბამისად, გამოცხადდა ვაკანსია, თუმცა შემოსული განაცხადებიდან კვალიფიკაციისა და გამოცდილების მიხედვით საინვესტიციო საბჭომ ვერ მოახერხა შესაფერისი კანდიდატის შერჩევა, ამიტომ გადაწყდა, რომ გაგრძელებულიყო პოტენციურად კანდიდატებთან შეხვედრის პროცესი უფროსი საინვესტიციო ოფიცრის შესარჩევად. ამ გარემოებების გათვალისწინებით, საინვესტიციო პროცესის შეუფერხებლად დაწყების უზრუნველსაყოფად, საინვესტიციო საბჭომ გადაწყვიტა, რომ საბჭოს ერთ-ერთი წევრისთვის, კერძოდ, დავით წიკლაურისთვის, დროებით

შეეთავსებინა უფროსი საინვესტიციო ოფიცრის ფუნქცია-მოვალეობები. დავით წიკლაურმა შეიმუშავა და წარადგინა დროებითი საინვესტიციო პოლიტიკა, რომელიც შემდგომ განიხილა ეროვნულმა ბანკმა, დაამტკიცა მისი კანონთან შესაბამისობა და საბოლოოდ დამტკიცდა საინვესტიციო საბჭოს მიერ. დავით წიკლაური პარალელურად აწარმოებდა მოლაპარაკებებს სხვადასხვა ადგილობრივ კომერციულ ბანკთან, რათა საბანკო ანგარიშებზე განეთავსებინათ დაგროვილი საპენსიო აქტივები. ამ პროცესის შედეგად, 2020 წლის თებერვლიდან, 590 მლნ. ლარი განთავსდა 7 კომერციული ბანკის სადეპოზიტო სერთიფიკატებსა და ვადიან სადეპოზიტო ანგარიშებზე.

საინვესტიციო საბჭომ 2019 წელსვე დაიწყო სპეციალიზებული დეპოზიტარის შერჩევის პროცესისთვის წინასწარი მოსამზადებელი სამუშაოები. ეს მომსახურება სიახლეა საქართველოს კაპიტალის ბაზრისთვის, შესაბამისად, საჭირო გახდა კომუნიკაცია ეროვნულ ბანკთან, რათა დაზუსტებულიყო სპეციალიზებული დეპოზიტარის რეგულაციით განსაზღვრული წესები და მოთხოვნები. ამასთან დაკავშირებით საპენსიო სააგენტომ მიიღო საერთაშორისო პარტნიორების ტექნიკური დახმარება, რის შემდეგაც უკვეშესაძლებელი გახდა შექმნილიყო წინადადების მოთხოვნების დოკუმენტი (RFP), რის საფუძველზეც 2020 წლის იანვარში გამოცხადდა ტენდერი სპეციალიზებული დეპოზიტარის შესარჩევად.

როგორც ნავარაუდები იყო მოსახლეობის გარკვეულმა ნაწილმა, რომელთა წლოვანებაც იყო 40 წელზე მეტი, ისარგებლა საპენსიო სქემის დატოვების უფლებით და ასეთ მონაწილეთა რაოდენობა იყო 164 096 მონაწილე. ამ მონაწილეთათვის, მათი დამსაქმებლებისა და სახელმწიფოსთვის დაბრუნებულმა თანხამ შეადგინა 57 243 ათასი ლარი. სქემაში ამჟამად 796 ათასი მოქალაქეა გაწევრიანებული, 2019 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით მონაცემები დეტალურად არის განხილული შემდეგ ცხრილში.

ცხრილი 4.1.1 საპენსიო სქემის მონაწილეები და ფონდის ღირებულება 2019 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით

საპენსიო სქემაში მონაწილეთა რაოდენობა (2019 წლის 1 იანვრიდან-31 დეკემბრის ჩთ. რეგისტრირებული)	960 394
კერძო სექტორი	737 774
საჯარო სექტორი	222 620
საპენსიო სქემიდან გასულ მონაწილეთა რაოდენობა	164 096
კერძო სექტორი	121 841
საჯარო სექტორი	42 255
სულ ფონდის ღირებულება (მლნ. ლარი)	508
მათ შორის დარიცხული სარგებელი	17

წყარო: საპენსიო სააგენტო www.pensions.ge

4.2 Covid-19-ის გავლენა გლობალურ ეკონომიკასა და საპენსიო სისტემებზე

კოროვირუსული პანდემიის (COVID-19) მიერ გამოწვეული მსოფლიო ეკონომიკური ვარდნა დიდ გავლენას ახდენს გლობალურ დასაქმებასა და ფინანსურ ბაზრებზე, რაც თავის მხრივ, მნიშვნელოვნად იმოქმედებს ასევე საპენსიო სისტემებზე. პოლიტიკური პოზიციისა და გეგმების გაანალიზება მნიშვნელოვანია, რადგან საჭიროა როგორც მიმდინარე პერიოდში სოციალურად დაუცველი ჯგუფების დაცვა, ასევე იმაში დარწმუნება, რომ ჩვენი საპენსიო სისტემები შეძლებენ საპენსიო შემოსავლის მიწოდებას მომავალში. განვიხილოთ ოთხი მნიშვნელოვანი საკითხი იმის გასაგებად, თუ როგორ აპირებენ ამ გამოწვევის წინაშე მდგარი ქვეყნები სიტუაციის სტაბილურობის შენარჩუნებას:

პირველი, როგორ შეგვიძლია შევამსუბუქოთ ფინანსური აქტივების ანაზღაურების მკვეთრი ვარდნის გავლენა?

ეკონომიკური ვარდნის ზემოქმედების დონე საპენსიო სისტემებზე განსხვავდება მათი ტიპების მიხედვით. ინვესტიციის ანაზღაურების შემცირება ყველაზე სწრაფად გავლენას ახდენს დაგროვებით საპენსიო სისტემებზე. მაგალითად, OECD-ს შეფასებით, 2008 წლის ფინანსურმა კრიზისმა გლობალური საპენსიო აქტივები 23% - ით შეამცირა. საინვესტიციო ანაზღაურებამ ასევე შეამცირა განსაზღვრული სარგებლის სქემების დაფინანსების კოეფიციენტები. OECD-ის შეფასებით ბოლო კრიზისმა აშშ-ს საპენსიო ფონდების 1 ტრილიონი აშშ დოლარით შემცირება გამოიწვია, ასევე გავლენა მოახდინა აშშ-ს სახელმწიფო საპენსიო გეგმების დაფინანსებაზე. მართალია, რომ Covid-19-ის პანდემიის მასშტაბები უფრო ფართო

იქნება, თუმცა, 2008 წლის ფინანსური კრიზისისგან მიღებულმა გამოცდილებამ, აჩვენა, რომ ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი სტაბილურობის შენარჩუნებისთვის არის მარეგულირებელი ორგანოს მოქნილობა და სწრაფი რეაგირება. რა თქმა უნდა, საპენსიო ფონდში შენატანები უნდა განთავსდეს იმ დროისთვის ყველაზე მეტად საიმედო და უსაფრთხო აქტივებში.

მეორე, როგორ დავუჭიროთ მხარი პენსიონერებს?

კრიზისმა აჩვენა, რომ აუცილებელია ფინანსური დახმარების სისტემის გაუმჯობესება, განსაკუთრებით ხანდაზმულებისა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონდე პირებისთვის, რომლებიც მოსახლეობის ყველაზე დაუცველ ჯგუფებს წარმოადგენენ. უნდა შენარჩუნდეს ჯანდაცვის სისტემის პროცედურების თუ მედიკამენტების მიმდინარე ღირებულება პენსიონერებისთვის. COVID-19 პირობებში ასევე მნიშვნელოვანია თუ რა ფორმით მიიღებენ პენსიონერები საპენსიო შემოსავალს. საჭიროა მომსახურე ბანკის მიერ ისეთი ღონისძიებების გატარება, რომლებიც შეამცირებს პენსიონერების გადაადგილების დინამიკას და შესაბამისად მათი დაინფიცირების საფრთხეს. ამისთვის დაუყოვნებლივ საჭიროა ქმედითი ნაბიჯების გადადგმა, შესაძლოა ეს იყოს ახალი პროტოკოლის შემოღება, გადახდის სიხშირის შემცირება, ბანკში წინასწარ ჩაწერა და ა.შ. ინტერნეტბანკი არის ყველაზე კარგი ვარიანტი, თუმცა ბევრმა პენსიონერმა არ იცის მისი გამოყენება, შესაბამისად, საჭიროა ბანკის თანამშრომელთა მაქსიმალური ჩართულობა და დახმარების გაწევა.

მესამე, უნდა შენარჩუნდეს თუ არა საპენსიო შენატანები უახლოეს პერიოდში?

კოროვირუსული პანდემიის უარყოფითი გავლენა ეკონომიკაზე, სამუშაო ადგილებისა და დასაქმებულთა შემოსავლებზე საკმაოდ მაღალია. COVID-19-ის ეკონომიკური შედეგების გათვალისწინებით, სხვადასხვა ქვეყნის მთავრობები ეძებენ გზებს სათანადო ზომების მისაღებად, იმისათვის, რომ რაც შეიძლება სწრაფად დაეხმარონ ბიზნესს. შესაძლოა გამოითქვას მოსაზრება, რომ დამსაქმებლისა და დასაქმებულთაგან საპენსიო სქემაში შეტანილი წილის შეჩერება ან შემცირება ხელს შეუწყობს შრომითი ხარჯების შემცირებას, რაც სამუშაო ადგილების შენარჩუნების სტიმულირებას გამოიწვევს. თუმცა, უნდა ვიფიქროთ გრძელვადიანი რეფორმის თვალთახედვიდან, ქვეყანას სჭირდება საპენსიო სისტემის გამყარება რათა შეძლოს სამომავლოდ მოსახლეობის მოთხოვნილებების დაკმაყოფილება. ამასთან ერთად, საპენსიო შენატანის მოცულობა (დამსაქმებლის მხრიდან 2%) არ არის იმ ოდენობის თანხა, რომ იყოს მაპროვოცირებელი დასაქმებულის სამსახურიდან გაშვებისთვის მეტიც, მაგალითად, 2008 წლის კრიზისის შემდეგ ესტონეთმა გაზარდა კიდევ საპენსიო შენატანების პროცენტულობა მისაღები ხელფასიდან.

მეოთხე, უნდა გამოიყენონ თუ არა საპენსიო დანაზოგი უმუშევრად დარჩენილი მოსახლეობის დასახმარებლად?

შესაძლოა თუ არა შრომითი ასაკის ადამიანებს ჰქონდეთ წვდომა საკუთარ საპენსიო დანაზოგებზე პენსიაზე გასვლამდე ფორსმაჟორულ სიტუაციაში, კონკრეტულად პანდემიის დროს, ეს საკითხი არის მთავრობის მიერ მისაღები კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი და სწორად გასათვლელი გადაწყვეტილება და არჩეული პოლიტიკა. დაბალი და საშუალო შემოსავლის მქონე ქვეყნებში უმუშევრობის დაზღვევის პროგრამები ან მცირეა, ან საერთოდ არ არსებობს. საპენსიო აქტივების მქონე ქვეყნებისთვის ერთგვარი ცდუნებაა საგადასახადო ჯარიმების გარეშე საპენსიო

დანაზოგის გაცემის დაშვება მოკლევადიანი საჭიროებების დასაფარად - როგორც მოიქცნენ ისეთ ქვეყნებში, როგორებიცაა ავსტრალია, მალაიზია და პერუ. თუმცა, უნდა ვაღიაროთ, რომ პენსიები უმუშევრობის დაზღვევის შემცველი არ არის, და სამომავლოდ გაართულებს საპენსიო პერიოდში საკმარისი შემოსავლის მიწოდებას.

15 წლიანი შენატანის შემდეგ საპენსიო დანაზოგიდან 25% -იანი წილის ამოღებამ შეიძლება გამოიწვიოს 15% -ით ნაკლები საპენსიო შემოსავალი პენსიაზე გასვლის შემდეგ, გარდა ამისა, საკმაოდ დიდი რისკია იმისა, რომ სერიოზული ზიანი მიაღწევს გრძელვადიან შიდა კაპიტალის დაგროვების სტრატეგიას, რომლის აღდგენაზეც დიდი ძალისხმევა იქნება საჭირო ეკონომიკის ჩვეულ ფორმაში დაბრუნების შემდეგ. უნდა ვივარაუდოთ, რომ მოსახლეობის გარკვეულ ნაწილს შეიძლება სურდეს თავისი საპენსიო დანაზოგის ამ ეტაპზე გამოყენება, თუმცა საბოლოო ჯამში მივიღებთ ისეთ შედეგს, რომ დასაქმებულებს ნდობა დაიკარგებათ მთლიანი საპენსიო სისტემის მიმართ და ჩათვლიან არასტაბილურად, ისეთ სისტემად, რომელსაც ნებისმიერ დროს შეეძლება მოსახლეობის საპენსიო დანაზოგის გამოყენება.

მაშინ როდესაც, ქართველ მოსახლეობას საკმაოდ ცუდი წარსული გამოცდილება აქვს დაგროვილი თანხების დაკარგვასთან დაკავშირებით და ბევრი მათგანი საპენსიო სისტემას ისედაც სკეპტიკურად უყურებდა, ამ დანაზოგის ახლა გამოყენება მიგვიყვანს უფრო უარეს შედეგებამდე.

არსებობს რამდენიმე მეთოდი , რომელთა მიხედვითაც პირებს შეუძლიათ გამოიყენონ დაგროვებული საპენსიო დანაზოგი ვადაზე ადრე გამოუვალი მდგომარეობის დროს,

(ა) სისტემიდან საბოლოოდ გამოსვლა და დაგროვებული თანხის გამოტანა- ეს მეთოდი დამზოგველს საშუალებას აძლევს გამოიტანოს თავისი დანაზოგი დაფარვის ვალდებულების გარეშე საპენსიო ასაკის მიღწევამდე. ამ მეთოდს იყენებენ ისეთი ქვეყნები, როგორებიც არიან მაგალითად: დანია, ავსტრალია და ამერიკის

შეერთებული შტატები, რასაკვირველია ამ მეთოდს ისინი ექსტრემალური ფინანსური საჭიროებების შემთხვევაში მიმართავენ.

(ბ) დანაზოგის სესხად აღება- თუ დამზოგველი მოისურვებს, მას შეუძლია აიღოს სესხი უშუალოდ მისი საპენსიო პორტფელიდან და შემდეგ, რა თქმა უნდა, მოუწევს მისი დაფარვა. ასეთი პრაქტიკა გვხვდება შვეიცარიაში, ავსტრალიაში;

(გ) პენსიები, როგორც გირაო- "პენსიის დაპირება" რაც საპენსიო დანაზოგის, როგორც გირაოს, გამოყენების შესაძლებლობას ეხება და ბევრი ფინანსური ინსტიტუტი თანხმდება რომ გასცეს სესხი მოქალაქეზე, რომელიც გირაოს სახით საკუთარ საპენსიო დანაზოგს დებს.

ეს მეთოდები არსებობს მსოფლიო პრაქტიკაში და ბევრი ქვეყანა მას იყენებს კიდევ, თუმცა საქართველოს მაგალითზე, როდესაც ქვეყანაში ჯერ მხოლოდ 2019 წლიდან დაიწერა ახალი დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, შესაბამისად დანაზოგებიც არც ისე დიდია, არალოგიკურია მათი გამოყენება.

დასკვნები და რეკომენდაციები

საქართველოში არსებული საჯარო ფინანსების დინამიკა, მოსახლეობის დემოგრაფიული მაჩვენებლების ცვლილება, დასაქმება, მიკროეკონომიკული თუ მაკროეკონომიკული ფაქტორები და ზოგადი ეკონომიკური ფონი საპენსიო სისტემის რეფორმის გატარების აუცილებლობას გვიჩვენებს. აქამდე არსებული „პირველი სვეტის“ საპენსიო მოდელის მოდიფიცირების მცდელობები ვერ პასუხობდა იმ გამოწვევებს, რომლებიც უზრუნველყოფდა როგორც პენსიონერებს ადეკვატური შემოსავლით, ასევე ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდას. ეს სისტემა შეუსაბამო იყო მიმდინარე ცხოვრებისეულ რეალობებთან. რეფორმამდე არსებული პენსია თავისი არსით, სოციალური დახმარების ინსტრუმენტს წარმოადგენდა, რომელიც მხოლოდ უმწეო პენსიონერებს უმსუბუქებდა ვითარებას, თუმცა ვერ უზრუნველყოფდა მინიმალური სასიცოცხლო საჭიროებების დაკმაყოფილებას. ამასთან ერთად, ქართულ ეკონომიკასა და სახელმწიფო ბიუჯეტს არ აქვს იმის სახსრები, რომ კიდევ მრავალი წლის განმავლობაში საპენსიო დანახარჯების გასტუმრება მის ფუნქციად დარჩეს. ეს შეაფერხებს როგორც ბიუჯეტის რაციონალურად ხარჯვას, ისე შქვეყნის ეკონომიკური ზრდის მაჩვენებლებს. აქედან გამომდინარე, აუცილებელი გახდა ახალი დაგროვებითი საპენსიო მოდელის დანერგვა, რომელიც ეკონომიკური განვითარებისა და ასაკოვანი მოსახლეობის სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესებისკენ გადადგმული მნიშვნელოვანი ქმედითი ნაბიჯია. რეფორმა გულისხმობს „მეორე სვეტის“ შემოღებას, რომელიც ითვალისწინებს წლების განმავლობაში დასაქმებულის მიერ გამომუშავებული ხელფასის პროპორციული თანხების დაგროვებას ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე და ამ დანახარჯის მიღებას, გარკვეული პროცენტის დანამატით, საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ.

დაგროვებით საპენსიო მოდელს ქვეყნის ეკონომიკისთვის ბევრი დადებითი ეფექტის მოხდენა შეუძლია, როგორებიცაა: გრძელვადიანი ფულადი სახსრების

შექმნა და შიდა დანაზოგების ზრდა, ფინანსური და კაპიტალის ბაზრების განვითარება, ეკონომიკური ზრდის დაჩქარება, სოციალური პრობლემების მოგვარება. ბუნებრივია, არსებობს გარკვეული გამოწვევებიც, როგორებიცაა: აკუმულირებული თანხების დაცვისა და სწორად განკარგვის რისკი გრძელვადიან პერიოდში, ბიზნესის მხრიდან ხარჯების მინიმიზაციის მიზნით სამუშაო ადგილების ან ხელფასების შემცირება, არაფორმალური შრომითი გარიგებების დადება, სისტემაში დაბალი ჩართულობა. ამ შემთხვევაში მთავარია ამ რისკების განსაზღვრა, იდენტიფიცირება და სწორად მართვა, რათა არ შეაფერხოს დაგეგმილი შედეგების დადგომა. საბოლოო ჯამში, რისკების მიუხედავად საკმაოდ თვალსაჩინოა, რომ დადებითი ეფექტები გრძელვადიან პერიოდში სჭარბობს გამოწვევებს, რაც რეფორმის ეფექტიანობასა და აუცილებლობას განსაზღვრავს, საქართველოს სჭირდება ეკონომიკური ზრდა, საბიუჯეტო ხარჯების შემცირება და სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესება, ამ განვითარების გზაზე კი, დაგროვებითი საპენსიო სისტემა ერთ-ერთ მნიშვნელოვან წინსვლად შეგვიძლია მოვიხსენიოთ.

რეკომენდაციები:

- სექტორში ჩართვის ნებაყოფლობით წახალისებისთვის, სახელმწიფოს შეუძლია შეიმუშაოს გარკვეული შეღავათები, ისევე როგორც ესტონეთმა, მაგალითად: საპენსიო ასაკში გასვლის ასაკის შემცირება, დაგროვილი თანხის სრულად გამოტანის შესაძლებლობა ან გარკვეული საგადასახადო შეღავათები. (ეს შეღავათები უნდა გავრცელდეს კერძო საპენსიო სისტემაში ჩართვის შემთხვევებზეც).
- ვინაიდან რეფორმა უკვე გატარდა და დაგროვებითი საპენსიო სისტემა დაინერგა,

ახლა გონივრული გაგრძელება იქნება შეიქმნას კერძო საპენსიო დაზღვევის განვითარების სტრატეგია, რომლის შედეგის პროცესში ჩაერთვებიან სამთავრობო, საერთაშორისო და არასამთავრობო ორგანიზაციები.

- არანაკლებ მნიშვნელოვანია მოსახლეობის ინფორმირებულობა, რისთვისაც გამოკვეთილი პოზიტიური შედეგების საზოგადოებისთვის შეტყობინებაა საჭირო. ვინაიდან, საქართველოს მოსახლეობას საკმაოდ უარყოფითი წარსული გამოცდილება აქვს დაგროვილი თანხების დაკარგვის შესახებ, ბუნებრივია, ბევრი მათგანი სკეპტიკურად უყურებს რეფორმას. ამ ეჭვების გასაქარწყლებლად საჭიროა მათთვის იმ რეალური ინფორმაციის მიწოდება თუ რამდენად დაცულია მათი დანაზოგი და მეტიც, რამდენად კარგი სარგებლის მიღება შეუძლიათ მათ და როგორ დადებითად იმოქმედებს მთელ ქართულ ეკონომიკაზე.
- სისტემის გამოყენების ხელმისაწვდომობისთვის უმჯობესია შემცირდეს ბიუროკრატიული პროცედურები და შესაძლებელი გახდეს სრულად ონლაინ რეჟიმში მართვა.
- ახალი საპენსიო სისტემის დანერგვიდან ერთი წლის შემდეგ შეგვიძლია ვთქვათ, რომ გამოიკვეთა გარკვეული პრაქტიკული პრობლემები. ძირითადად ეს ეხება დამსაქმებლის მხრიდან დაკავებულ, თუმცა საპენსიო ფონდში გადაურიცხავ თანხებს, შესაბამისად, საპენსიო დეკლარაციების წარუდგენლობას. ვინაიდან, არ არსებობს კანონი, რომელიც დაავალდებულებს დამსაქმებელს შეასრულოს თავისი მოვალეობა, გადარიცხოს თანხა საპენსიო ფონდში და არც სანქცია არსებობს კანონდარღვევისთვის, ამ მდგომარეობას ბევრი მათგანი ბოროტად იყენებს. შედეგად, დაზარალებულია დასაქმებული, რომელსაც ხელი ეშლება საპენსიო დანაზოგის დაგროვებაში და მის საჩივარზე რეაგირებას ვერ ახდენს ვერც საპენსიო სააგენტო და ვერც შემოსავლების სამსახური. ამ მდგომარეობის გამოსასწორებლად ერთადერთი გამოსავალი კანონის და სანქციის შემუშავებაა, რომელიც სავალდებულოს გახდის დამსაქმებლის მხრიდან მის მიერ დასაქმებულის დაუბეგრავი ხელფასის 4%-ის გადარიცხვას საპენსიო ფონდში და შესაბამის

ყოველთვიურ დეკლარირებას.

- მივესალმები, რომ დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ჩართვა დარჩეს სავალდებულოდ, ვინაიდან მოსახლეობის ფინანსური განათლების და შემოსავლების დონე დაბალია და 90-იან წლებში დანაზოგების დაკარგვის ფაქტი ჯერ კიდევ ნათლად ახსოვს მათ გარკვეულ ნაწილს, წმინდა ნებაყოფლობითი მიდგომა საკმარისი არ იქნება დასაქმებული მოქალაქეების დიდი ნაწილის სისტემაში გასაწევრიანებლად, შესაბამისად შეუძლებელი გახდება ქვეყანაში ამ სისტემის განვითარება და იმ მოცულობის თანხების დაგროვება, რომელიც დასახული მიზნების მიღწევისთვისაა აუცილებელი.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. არჩვაძე, ი., & არჩვაძე, ნ. (2012). მოსახლეობის დემოგრაფიული დაბერება და საპენსიო სისტემის ოპტიმიზაციის პრობლემები. თბილისი: მერიდიანი.
2. ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი. (2013). „საჭიროა თუ არა საპენსიო რეფორმა?“, თბილისი: ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი.
3. საპენსიო სააგენტო, საპენსიო სქემის შესახებ <https://www.pensions.ge/about/pensionschema>.
4. საპენსიო სააგენტო, 2019 წლის ანგარიში <https://www.pensions.ge/public-information/agency-activity-reports/2019-annual-report>
5. საქართველოს მთავრობა. (2014). საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020“.
6. საქართველოს მთავრობა. (2018). „რეგულირების გავლენის შეფასება დაგროვებით საპენსიო რეფორმაზე“.
7. საქართველოს კანონი დაგროვებითი პენსიის შესახებ (2018).
8. საქართველოს სახელმწიფო და ნაერთი ბიუჯეტების 2002-2019 წლების ხარჯების შესრულების მაჩვენებლები. <https://mof.ge/4885>.
9. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. (2016, 4 5). საქართველოს საპენსიო რეფორმა. Retrieved 4 30, 2016, from საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო: <http://www.economy.ge/ge/publications/our/saqartvelos-sapensio-reforma>.
10. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2020). დასაქმება და უმუშევრობა. <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/38/dasakmeba-damushviroba>.
11. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2020). ხელფასები <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/39/khelfasebi>.

12. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2020). სოციალური უზრუნველყოფა <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/55/sotsialuri-uzrunvelqofa>.
13. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2018). მოსახლეობა და დემოგრაფია <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/316/mosakhleoba-da-demografia>.
14. უროტაძე, ჯ. (2018) საქართველოს საპენსიო პოლიტიკა და მსოფლიო გამოცდილება. თბილისი: ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა.
15. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2005). Pensions at a Glance 2005: Public policies across OECD countries. Paris: OECD Publishing.
16. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2011). Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries. Paris: OECD Publishing.
17. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2011 october). Estonia: review of the private pension systems. Paris: OECD Publishing.
18. <https://www.seb.ee/eng/pension/estonian-pension-system>.



Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Faculty of Economics and Business

Business Administration

Finances and banking

Salome Mamagulishvili

**Pension system: Effectiveness of reform in Georgia and world
experience**

The research was done to gain an academic quality of Master of business
Administration

Scientific adviser: Tamar Kbiladze

Doctor of Business Administration

Tbilisi

2020